

KARYA TULIS ILMIAH
**GAMBARAN PENGEMBANGAN KARIR PERAWAT DI RUMAH
SAKIT ISLAM IBNU SINA PADANG PANJANG
TAHUN 2024**



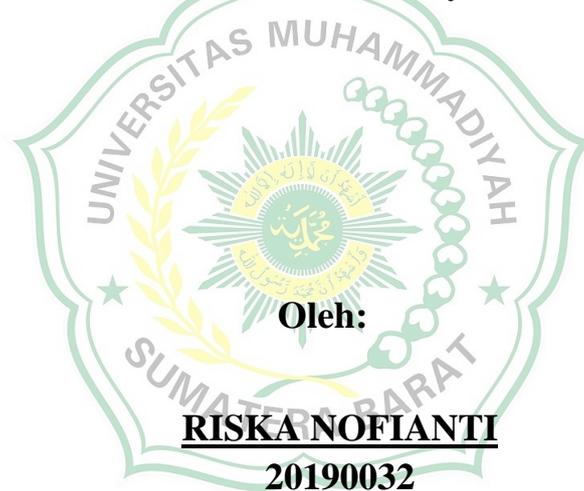
OLEH :

RISKA NOFIANTI
21190032

**PROGRAM STUDI D-III ADMINISTRASI RUMAH SAKIT
FAKULTAS KESEHATAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA BARAT
BUKITTINGGI
2024**

KARYA TULIS ILMIAH
**GAMBARAN PENGEMBANGAN KARIR PERAWAT DI RUMAH
SAKIT ISLAM IBNU SINA PADANG PANJANG
TAHUN 2024**

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Ahli Madya
Program Studi Diploma III Administrasi Rumah Sakit di Fakultas
Kesehatan Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat**



**PROGRAM STUDI D-III ADMINISTRASI RUMAH SAKIT
FAKULTAS KESEHATAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA BARAT
BUKITTINGGI
2024**

KARYA TULIS ILMIAH
GAMBARAN PENGEMBANGAN KARIR PERAWAT DI RUMAH
SAKIT ISLAM IBNU SINA PADANG PANJANG
TAHUN 2024

Dipersiapkan dan disusun oleh:

RISKA NOFIANTI
21190032

Telah memenuhi persyaratan untuk dipertahankan
di depan Tim Penguji Ujian Komprehensif
Program Studi D-III Administrasi Rumah Sakit
Fakultas Kesehatan Universitas Muhammadiyah Sumatera
Barat

Bukittinggi, 29 Agustus 2024

Dosen Pembimbing

Pembimbing I,



Elsi Susanti, SE., M.M
NIDN: 1018097801

Pembimbing II,



Iffa Setiana, S. KM., M. KM
NIDN: 1015049801

KARYA TULIS ILMIAH
GAMBARAN PENGEMBANGAN KARIR PERAWAT DI RUMAH
SAKIT ISLAM IBNU SINA PADANG PANJANG
TAHUN 2024

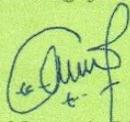
Dipersiapkan dan disusun
oleh :

RISKA NOFIANTI
21190032

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji Ujian Komprehensif Program
Studi D-III Administrasi Rumah Sakit Fakultas Kesehatan
Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat
Bukittinggi pada tanggal, 29 Agustus 2024
Dan dinyatakan **Lulus**

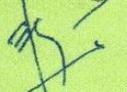
Tim Penguji
Mengetahui,

Penguji I



Dr. Erpidawati, S.E., MPd
NIDN : 1001018201

Pembimbing I



Elsi Susanti, S.E., M.M
NIDN : 1018097801

Penguji II



Rantih Fadhlya Adri, S.Si., M.Si
NIDN : 1010048706

Pembimbing II



Iffa Setiana, S.KM., M. KM
NIDN : 1015049801

Mengesahkan
Dekan Fakultas Kesehatan
Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat



Yuliza Anggraini, S.ST., M.Keb., C. Herbs.
NIDN : 1014018601

RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

Nama : RISKANOFIANTI
Nim : 21190032
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/tgl Lahir : Lasi Mudo, 28 November 2000
Kewarganegaraan : Indonesia
Agama : Islam
Alamat : Lasi Mudo

NAMA ORANG TUA

Ayah : Putra Erianto
Ibu : Atisar
Alamat : Lasi Mudo

LATAR BELAKANG PENDIDIKAN

2010 – 2015 : SDN 06 Lasi Mudo
2015 – 2021 : Pondok Pesantren Ashabul Yamin
2021 – 2024 : D-III Administrasi Rumah Sakit
Fakultas Kesehatan Universitas
Muhammadiyah Sumatera Barat

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PERSEMBAHAN

Sembah sujud serta syukur kepada Allah SWT dan kasih sayang- Mu telah memberikan kekuatan, membekaliku dengan ilmu. Ataskarunia serta kemudahan yang Engkau berikan. Alhamdulillah akhirnya aku sampai ke titik ini, karya tulis ilmiah yang sederhana ini dapat terselesaikan. Tak henti-hentinya aku mengucapkan syukur pada-Mu ya Rabb serta Shalawat dan salam selalu terlimpahkan kebaikan Rasulullah Muhammad SAW.

Kupersembahkan karya sederhana ini kepada orang yang sangat kukasih dan kusayangi

Mama

Sebagai tanda bakti, hormat dan rasa terima kasih yang tiadaterhingga kupersembahkan karya kecil ini kepada Mama (Atisar) yang telah memberikan kasih sayang secara dukungan, ridho dan cinta yang tiada batas yang tidak mungkin dapat kubalas dengan hanya selembar kertas yang bertuliskan kata persembahan. Maafkan anakmu Ma... masih saja menyusahkanmu.

*Semoga ini menjadi langkah awal untuk membuat Mama bahagiakarena kusadar, selama ini belum bisa berbuat lebih.
Terima kasih Ma.*

Papa

Kepada papa (Putra Erianto), Pa terimakasih sudah mengajarkan ku untuk tidakgampang menyerah, Terima kasih pa.. untuk semua yang papa lakukan dan korbakan untuk anak mu ini.

Uda

Teruntuk Udaku terima kasih telah memberikan semua keinginan ku, engkau rela begadang membawa mobil demi membiayai adik mu kuliah, terima kasih uda, semoga kelak

aku akan membalas semua perjuangan muu,walau aku mungkin tidak bisa membalas semuanya, semoga kamu sehat selalu doa kuu selalu untuk muu di setiap sholat kuu

Yang Selalu Ada

Buat kekasihku Eki saputra terimakasih selalu ada suka ataupun duka, yang selalu memberikan motivasi, semangat dan dukunganTerimakasih sudah menjadi pereda ribuut di kepala ku selama proses pembuatan karya tulis ilmiah ini. Semoga kita bertemu dengan keadaan yang lebih baik dan menjadi orang sukses dan berguna pastinya...

Dosen Pembimbing

Ibu Elsi Susanti, S.E., M.M dan Ibu Iffa Setiana, SKM., M.KM selaku dosen pembimbing saya, terimakasih banyak ibu sudah membantu banyak selama ini, sudah dinasehati, diajari dan mengarahkan saya sampai karya tulisilmiah ini selesai.

Teruntuk Diri Sendiri

Terakhir, terima kasih teruntuk diri sendiri karna telah mau berjuang dan bertahan sampai saat ini sampai mampu berada dititik ini.

Terima kasih diri sudah kuat dan sabar dalam segala proses yangdihadapi, ini merupakan pencapaian yang patut dibanggakan untuk diri sendiri dan tak lupa rasa syukur yang tak henti aku ucapkan.

Akhir kata, semoga karya tulis ilmiah ini membawa manfaat bagi semua pihak.

Program Studi DIII Administrasi Rumah Sakit
Fakultas Kesehatan
Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat
Karya Tulis Ilmiah
Agustus 2024

ABSTRAK

Oleh : Riska Nofianti

Gambaran Pengaruh Pengembangan Karir Perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang panjang

Pengembangan karir merupakan faktor yang mempengaruhi karir perawat yang mana bisa merubah posisi jabatan yang ditempati selama bekerja dengan adanya perubahan bagi karir perawat tersebut bisa membuat perawat menigkat kepuasa kerja. Bahwa kosekuinsi keberhasilan dan kegagalan karir berkaitan dengan kepuasan individu, bila seseorang mendapatkan jaminan karir yang baik ia akan puas dan bekerja sungguh-sungguh. Berdasarkan observasi awal pengembangan karir yang ada di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang yang dominan tingkat pendidikan perawat DIII namun yang sudah mengambil profesi NERS masih cendrung sedikit. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui gambaran penegembangan karir perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang Tahun 2024. Jenis penelitian ini menggunakan metode Deskriptif pendekatan Kuantitatif dengan jumlah responden 49 orang perawat. Hasil penelitian yang di dapat dari jawaban kuesioner yaitu pretasi kerja perawat tergolong pada kategori rendah, pengalaman kerja perawat termasuk rendah, latar belakang pendidikan perawat dalam keadaan rendah, kesempatan untuk perawat untuk meningkatkan karir termasuk tinggi, kesetiaan organisasi perawat dikatak tinggi lalu mentor dan sponsor perawat dikategorikan tinggi. Berdasarkan hasil diatas dapat disimpulkan bahwa perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang mempunyai pengembangan karir yang rendah dengan melihat prestasi kerja, pengalaman kerja dan latar belakang pendidikannya. Disarankan semoga Rumah Sakit memperhatikan pengembangan karir perawat yang mengiginkan karir meningkat dan penelitian ini juga bisa dipergunakan oleh rumah sakit bahan masukan atau acuan tentang pengembangan karir perawat.

Kata Kunci : Pengembangan Karir

*DIII Hospital Administration Departmen
Faculty of Health UM Sumatera Barat
Scientific papers
August 2024*

ABSTRACT

By: Riska Nofianti

Overview of the Influence of Nursing Career Development at the Ibnu Sina Islamic Hospital in Padang

Career development is a factor that influences a nurse's career, which can change the position held while working, with changes to the nurse's career that can make the nurse increase job satisfaction. That the consequences of career success and failure are related to individual satisfaction, if someone gets the guarantee of a good career he will be satisfied and work really hard. Based on initial observations of career development at the Ibnu Sina Islamic Hospital in Padang Panjang, the dominant level of education among nurses is DIII, but those who have pursued the NERS profession are still relatively few. The aim of this research is to find out a picture of the career development of nurses at Ibnu Sina Islamic Hospital Padang Panjang in 2024. This type of research uses a descriptive quantitative approach with a total of 49 nurses as respondents. The research results obtained from the questionnaire answers were that nurses' work performance was in the low category, nurses' work experience was low, nurses' educational background was low, opportunities for nurses to advance their careers were high, loyalty to nurses' organizations was said to be high and mentors and nurse sponsors categorized as high. Based on the results above, it can be concluded that nurses at Ibnu Sina Islamic Hospital Padang Panjang have low career development by looking at their work performance, work experience and educational background. It is recommended that hospitals pay attention to the career development of nurses who want their careers to improve and this research can also be used by hospitals as input or reference material regarding nurse career development.

Keywords: Career Developmen,

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan Puji Syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, berkat rahmat dan karunia-Nya, penulisan Karya Tulis Ilmiah ini dapat diselesaikan oleh penulis walaupun menemui kesulitan maupun rintangan.

Karya Tulis Ilmiah ini adalah **“Gambaran Pengembangan Karir Perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang”**. Dalam penulisan Karya Tulis Ilmiah ini penulis menyadari akan keterbatasan kemampuan yang ada, sehingga penulis merasa masih ada yang belum sempurna baik dalam isi maupun penyajiannya. Untuk itu penulis selalu terbuka atas kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan karya tulis ilmiah ini.

Ucapan terima kasih ini penulis tujukan kepada:

1. Bapak Dr. Riki Saputra, M.A selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.
2. Ibu Yuliza Anggraini, S.ST., M.Keb selaku Dekan Fakultas Kesehatan Unuversitas Muhammadiyah Sumatera Barat.
3. Ibu Rantih Fadhllya Adri, M.SI selaku Ketua Program Studi D-III Administrasi Rumah Sakit Fakultas Kesehatan Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.
4. Ibu Elsi Susanti, S.E, M.M selaku Dosen Program Studi D-III Administrasi Rumah Sakit Fakultas Kesehatan sekaligus pembimbing I yang telah banyak memberikan arahan, masukan serta dukungan terkait penyusunan Karya Tulis Ilmiah ini.

5. Ibu Iffa Setiana, S,KM., M.KM Dosen Program Studi D-III Administrasi Rumah Sakit Fakultas Kesehatan sekaligus pembimbingan II yang telah banyak memberikan arahan, masukan serta dukungan terkait penyusunan Karya Tulis Ilmiah ini.
6. Ibu Dr. Erpidawati, S.E., MPd selaku dosen penguji I
7. Ibu Rantih Fadhlya, S.ST., M.Keb selaku dosen penguji II
8. Seluruh Dosen dan Staf di Prod Administrasi Rumah Sakit yang telah memberikan ilmu kepada penulis selama pendidikan.
9. Teristimewa kepada kedua orang tua serta seluruh keluarga yang telah memberikan do'a, dorongan semangat serta dukungan baik moral maupun materil.
10. Teruntuk udaku April Saputra terima kasih telah berjuang mencari uang untuk adikmu, apa yang aku mintak tak ada kata tidak untuk adikmu agar bisa kuliah, semoga kelak aku bisa memiliki sikap dan tanggung jawab sepertimu, semoga udaku sehat selalu
11. Rekan-rekan dan semua pihak yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan Penelitian ini.

Semoga segala bimbingan dan bantuan yang telah diberikan dapat menjadi amal shaleh dan mendapatkan balasan Allah SWT. Mudah-mudahan penelitian ini dapat bermanfaat. Amin.

Bukittinggi, Agustus 2024

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	iv
KARYA TULIS ILMIAH.....	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR BAGAN.....	v
DAFTAR TABEL	vi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	10
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Manfaat Penelitian.....	11
BAB II LANDASAN TEORI.....	13
A. Kajian Teori.....	13
1. Pengembangan Karir.....	13
2. Perawat.....	26
3. Indikator Pengembangan Karir Perawat.....	28
B. Kerangka Teori.....	31
C. Definisi Operasional.....	32
BAB III METODE PENELITIAN.....	34
A. Metode Penelitian.....	34
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	34
C. Populasi dan Sampel.....	34
D. Sumber Data.....	35
E. Metode Pengumpulan Data.....	35
F. Instrumen Penelitian.....	36
G. Teknik Analisis Data.....	36

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	39
A. HASIL PENELITIAN.....	39
B. Pembahasan.....	45
DAFTAR PUSTAKA	55
LAMPIRAN.....	57



DAFTAR BAGAN

Bagan 2.1 Kerangka Teori Anadrini, 2019.....	32
Bagan 4.1 Struktur Organisasi Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang Tahun 2024.....	44



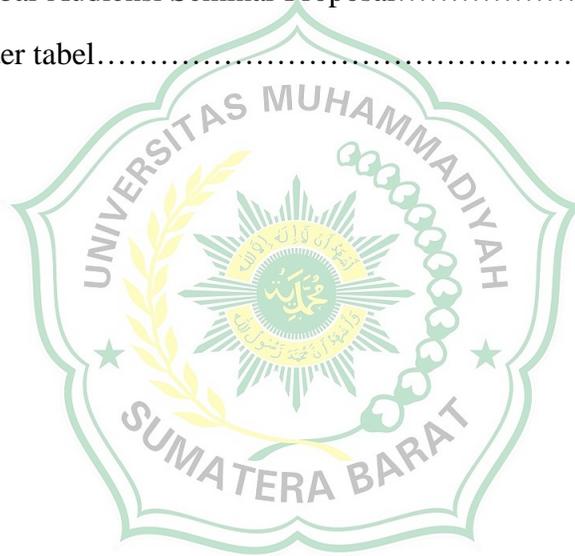
DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Defenisi Operasional.....	33
Table 4.1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Tujuan umum.....	38
Table 4. 3 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jabatan, Lama Bekerja, Pendidikan Terakhir di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang Tahun 2024.....	40
Tabel 4. 4 Distribusi Frekuensi Karakteristik Prestasi Kerja Perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang Tahun 2024	41
Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Krakteristik Pengalaman Kerja Perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang Tahu 2024.....	42
Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Krakteristik Latar Belakang Pendidikan Perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang Tahu 2024	43
Tabel 4. 7 Distribusi Frekuensi Karakteristik Kesempatan Untuk Berkembang Perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang Tahun 2024	43
Tabel 4. 8 Distribusi Responden Berdasarkan Kesetian Organisasi Perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang Tahun 2024.....	44
Tabel 4. 9 Distribusi Frekuensi Karakteristik Mentor dan Sponsor Perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang 2024	45



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	64
Lampiran 2 Hasil Olah Data SPSS Versi 23.....	69
Lampiran 3 Dokumentasi Penelitian.....	72
Lampiran 4 Surat Izin wawancara.....	73
Lampiran 5 Surat Izin Penelitian.....	74
Lampiran 6 Lembar ACC Perbaikan Proposal.....	75
Lampiran 7 Lembar Audiensi Seminar Proposal.....	76
Lampiran 8 master tabel.....	77



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Bangsa Indonesia dalam era pembangunan saat ini dihadapkan pada berbagai tantangan masa depan serta masalah yang tidak hanya terbatas pada proses perubahan struktur ekonomi dan social yang cepat dan tanpa batas. Salah satu masalah yang dihadapi oleh bangsa Indonesia adalah mengenai kualitas sumber daya manusia yang merupakan kunci bagi segala upaya pembangunan disegala bidang. Sumber daya manusia adalah tolak ukur untuk pencapaian keberhasilan dalam organisasi. Di era globalisasi, pengelolaan sumber daya manusia bukan suatu hal yang mudah, oleh karena itu banyak yang harus dipersiapkan untuk mendukung terwujudnya proses-proses sumber daya manusia yang berkualitas (Andriani 2019).

Manajemen sumber daya manusia adalah gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensi dan sangat dominan pada setiap organisasi. Oleh sebab itu, manajemen sumber daya manusia adalah keseluruhan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap kegiatan pengadaan seleksi, pelatihan, penempatan dan pelepasan sumber daya manusia untuk tercapainya berbagai tujuan individu, masyarakat, pelanggan pemerintah dan organisasi yang bersangkutan (Andriani 2019,).

Sumber daya manusia merupakan asset yang sangat penting dalam sebuah organisasi/perusahaan. Oleh karena itu sangat penting bagi organisasi/perusahaan untuk memiliki pegawai yang mempunyai produktivitas tinggi, professional, memiliki tanggung jawab dan bekerja secara maksimal sehingga tujuan organisasi/perusahaan itu tercapai (Andriani 2019,). Menyatakan bahwa seorang pemimpin yang mengharapkan pencapaian karir yang maksimal pada organisasinya harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi, salah satunya adalah pengembangan karir perawat di Rumah Sakit Corline dan Susan (2014) dalam (Dewi et al., 2018)

Pengembangan karir dapat membentuk kepuasan kerja didasarkan pada azas prestasi kerja dan harus bersifat terbuka dan jelas. Faktor ini jelas mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang. Bahwa konsekuensi keberhasilan dan kegagalan karir berkaitan dengan kepuasan individu. Karir berkaitan dengan kepuasan individu, dalam organisasi maupun kehidupannya. Artinya, bila orang mendapat jaminan karir yang baik, ia akan puas dan bekerja sungguh-sungguh. Sebaliknya, bila tidak ada jaminan karir yang baik, orang menjadi tidak puas dan sulit diharapkan bekerja dengan baik Simamor (dalam Darmawan, 2018).

Pengembangan karir juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi karir perawat, dimana pengembangan karir merupakan rangkaian posisi dan jabatan yang ditempati seseorang selama masa bekerja dengan melalui prestasi kerja dilingkungan organisasi Pengembangan

karir dilakukan untuk mengiginkan adanya perubahan yang sesuai dengan kebutuhan perawat. Pengemabangan karir mempunyai tanggung jawab antara perawat dan juga manajemen Rumah Sakit. Perawat yang mengiginkan karirnya dapat berkembang harus bekerja secara maksimal untuk dapat memberikan karir yang baik sesuai harapan Rumah sakit (Mutmaidah et al., 2022).

Berdasarkan studi literturnya yang dilakukan oleh Faruk, (2019), menjelaskan bahwa pendidikan merupakan suatu kebutuhan guna mendukung salah satu bentuk kegiatan peningkatan kompetensi dan merupakan bagian integral dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). Dalam hal penyelenggaraan pendidikan diperlukan pengelolaan secara efektif dan adanya koordinasi yang tepat diantara para pegawai atau panitia penyelenggara terhadap diklat yang diselenggarakan sehingga dapat menghasilkan SDM yang handal dan memiliki kompetensi tertentu sesuai dengan kebutuhan organisasi (Chamariyah et al., 2023).

Menurut Notoadmodjo, (2018:56) pendidikan kesehatan adalah suatu penerapan konsep pendidikan dalam bidang kesehatan melalui proses belajar individu, kelompok atau masyarakat dari tidak tahu nilai-nilai kesehatan menjadi tahu, dari tidak mampu mengatasi masalah-masalah kesehatan sendiri menjadi mampu. Proses pendidikan harus menjadi budaya perusahaan sehingga keterampilan karyawan dapat dipertahankan, bahkan ditingkatkan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hariza (2019) Hal ini menunjukkan bahwa semakin lama seseorang menjadi perawat, maka semakin tinggi tingkat kemampuan perawat tersebut dalam menangani pasien. Tenaga medik yang melakukan pelayanan langsung dengan pasien adalah perawat. Pengalaman kerja yang dimiliki perawat dengan kondisi menangani berbagai kondisi pasien dan berbagai penyakit yang berbeda-beda dapat meningkatkan pengetahuan sehingga karir perawat dapat meningkat.

Kesempatan untuk berkembang contohnya adalah kesempatan untuk kuliah lagi pada jenjang yang lebih tinggi. Akan tetapi kesempatan ini terbatas dan hanya dimiliki oleh perawat yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan yang non-PNS atau Pegawai dengan status Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) tidak dapat kesempatan memperoleh beasiswa atau sekolah gratis. Perawat BLUD harus membayar sendiri dan kesulitan dalam hal penyetaraan pada jenjang pelayanan. Sedangkan perawat PNS mendapat kesempatan untuk kuliah dengan beasiswa yang disediakan rumah sakit atau pihak lain (Cumhur et al., 2019).

Suatu rumah sakit membutuhkan perawat yang memiliki komitmen tinggi untuk menjalankan kegiatannya dalam mencapai tujuan organisasi. perawat yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasinya akan melakukan pekerjaan secara optimal dan lebih bertanggung jawab, sehingga dengan komitmen tersebut perawat dapat membantu memperlancar organisasi dalam mencapai tujuannya. perawat yang

menunjukkan komitmen tinggi akan menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, berusaha mencapai tujuan organisasi, memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan tugas-tugas, lebih termotivasi untuk hadir dalam organisasi, sangat loyal terhadap organisasi, dan akan berdampak pada peningkatan karir perawat (Maharani & Vembriati, 2019)

Program mentoring dapat memberikan manfaat yang besar bagi organisasi, di dalamnya terdapat nilai-nilai pembelajaran sehingga sumber daya manusia dalam suatu organisasi menjadi lebih baik dan akibat dari adanya dukungan antara individu dan organisasi maka akan meningkatkan motivasi perawat (Hasibuan, 2018). Dengan memiliki mentor maka seorang perawat akan merasa lebih menyatu dalam organisasinya dan dapat memiliki kesempatan yang lebih besar untuk mendapatkan promosi atau pengembangan karir. Pada prinsipnya, mentoring adalah suatu proses peningkatan kualitas diri yang dilakukan secara interpersonal baik dalam hal pendidikan dan pekerjaan melalui pendekatan emosional diantara pementor dengan para mentee-nya.

Dengan mentoring, perawat cenderung belajar dengan cepat dan akibatnya segera menjadi produktif. Nilai-nilai pembelajaran pada saat mentoring dapat membuat perawat menjadi lebih baik dalam bekerja dan juga akibat dari adanya dukungan antara perawat dan perusahaan maka akan dapat meningkatkan motivasi perawat. Mentoring menyediakan komunikasi yang lebih banyak dan lebih baik antara perawat dengan

manajer sehingga lebih banyak kesempatan bagi manajer untuk mengikuti kemajuan karir perawat (Kamaratri & Adhikara, 2019)

Karir bukanlah sesuatu yang harus diserahkan begitu saja pada setiap pegawai. Melainkan juga harus dikelola secara profesional oleh organisasi untuk memastikan pengembangan karir perawat sejalan dengan kepentingan organisasi. Hal ini didukung oleh pernyataan Handoko (2019:133), yaitu sebagai berikut untuk mengarahkan pengembangan karir agar menguntungkan organisasi dan menciptakan kepuasan kerja perawat, departemen SDM sering mengadakan program prestasi kerja dan pengembangan bagi para perawat di Rumah Sakit.

Besarnya 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 (Fauziah, Jenny Marlindawani Purbak, 2021).

Karir perawat merupakan rangkaian aktivitas atau perilaku yang berkaitan dengan pengalaman dan aktivitas kerja seseorang perawat dimulai saat ini tergantung dalam suatu lembaga organisasi/perusahaan menjadi perawat baru sampai perawat tersebut pensiun/diberhentikan maupun meninggal dunia. Pengembangan karir bagi seorang perawat

merupakan hal penting karena sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan peningkatan penghasilan. Dengan kata lain, jika karir seorang perawat meningkat maka tentu saja pengakuan lembaga yang menaunginya juga meningkat, salah satunya dibuktikan dengan peningkatan penghasilan yang ia terima dan hal ini akan membuat ia merasa senang dan profesional dalam menjalankan tugasnya.

Idealnya seorang perawat harus mengetahui tentang tingkatan-tingkatan karir dan konsekuensi tentang tingkatan karir tersebut bagi dirinya baik berupa tanggung jawab atau kewajiban maupun imbalan yang akan diperoleh. Selain itu, perawat juga harus mengetahui upaya-upaya yang dapat ia lakukan untuk dapat meniti karir ketingkat yang lebih tinggi. Dengan memahami hal-hal seputar tingkatan karir dan upaya pencapaiannya, seorang pegawai memiliki arahan yang jelas dalam menjalankan karir dan pekerjaannya. Perawat dirumah sakit saat ini memiliki pengembangan karir melalui program prestasi kerja, pengalaman kerja dan latar belakang pendidikan. Pada segi kualitas sumber daya manusia dapat terlihat melalui pencapaian karir perawat dirumah sakit (Margareth, 2017). Karir atau "*Career*" dalam bahasa Inggris, pada dasarnya merupakan istilah teknis dalam administrasi personalia. Menurut (Utami, 2018) Karir adalah seluruh pekerjaan (jabatan) yang ditangani atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang.

Berdasarkan pendapat di atas karir merupakan:

- a) Rangkaian promosi atau pemindahan (Transfer) kearah pekerjaan-pekerjaan yang lebih memerlukan tanggung jawabyang besar
- b) Pekerjaan-pekerjaan seseorang yang mempunyai pola perkembangan yang sistematis dan jelas
- c) sejarah pekerjaan seseorang

Penelitian Niken Soherhartia (2020) dengan judul Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Prabumulih menyatakan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Prabumulih. Implikasi praktis penelitian ini sebagai pertimbangan manajemen rumah sakit untuk memberikan pelatihan serta berkala sehingga dapat meningkatkan kinerja perawat (Megawati et al., 2020).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Agustina Susanti (2019) dengan judul Pengembangan Karir Perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Deli Serdang kesimpulan penelitian ini bahwa terdapat pengaruh yang signifikan tanggung jawab prestasi, hasil kerja, gaji, status dan prosedur kerja terhadap karir perawat. Disarankan kepada manajemen Rumah Sakit Umum Daerah Deli Serdang untuk memberikan *punishment* bagi perawat yang belum optimal dalam kinerja dan meningkatkan tanggung jawab, hasil kerja, gaji dan status kerja perawat guna memperbaiki karir perawat menuju kearah yang lebih baik.

Penelitian Kurniawan (2016) dengan judul Proses Pengembangan karir Perawat di Ruang Rawat Inap di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Zainoel Abidin Banda Aceh yang menyimpulkan bahwa, terhadap 108 orang perawat menunjukkan bahwa 54 orang (50%) perawat di ruang rawat inap RSUD Cideres Kabupaten Majalengka Tahun 2015 mempunyai kinerja yang kurang baik, 21 orang (19,4%) perawat masih berpendidikan rendah, dan 95 orang (88%) perawat tidak pernah mengikuti pelatihan dikarenakan kegiatan pelatihan keperawatan tidak dimanfaatkan secara baik dan kurangnya perhatian perawat terhadap kegiatan pelatihan yang mendukung kemampuan karirnya sebagai perawat (Uli & Ardia Putra, 2018).

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan penulis di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang pada tanggal 11 Desember 2023, pengembangan karir yang ada di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang yang dominan tingkat pendidikan perawat DIII namun yang sudah mengambil profesi NERS masih cenderung sedikit. Jumlah perawat yang ada di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang perawat berjumlah 49, 5 orang berpendidikan ners, S1 keperawatan 4 orang, 40 orang yang berpendidikan DIII. Adanya kendala perawat dalam melanjutkan pendidikan ke yang lebih tinggi yang membuat perawat merasa terjebak dalam posisi yang sama dan menghambat pengembangan karir. Beberapa perawat ada yang baru memasuki dunia kerja dalam rumah sakit ini, sehingga minimnya pengalaman kerja yang dimiliki. Kesempatan untuk

berkembang, Ini bisa disebabkan oleh struktur organisasi yang kaku, kurangnya program pengembangan karir yang terstruktur, atau persyaratan waktu yang ketat. Kurangnya apresiasi atau reward yang di berikan organisasi kepada kesetiaan kerja perawat. Kurangnya mentor yang berpengalaman atau program pembinaan dapat membuat sulit bagi perawat untuk menemukan arah yang tepat dalam pengembangan karir mereka.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “**Gambaran Pengembangan Karir Perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang**”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas dapat dirumuskan bagaimanakah gambaran pengembangan karir perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Untuk mengetahui tentang gambaran pengembangan karir perawat di Rumah sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang.

2. Tujuan Khusus

- a. Untuk mengetahui prestasi kerja perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang.
- b. Untuk mengetahui pengalaman kerja perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang.

- c. Untuk mengetahui latar belakang pendidikan perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang.
- d. Untuk mengetahui kesempatan untuk berkembang perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang.
- e. Untuk mengetahui kesetiaan organisasi perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang
- f. Untuk mengetahui mentor dan sponsor perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini berfungsi sebagai bentuk nyata dalam menerapkan ilmu dan teori yang diperoleh selama pendidikan. Jadi sumber pembelajaran dalam penelitian dan aplikasi ilmu yang telah didapatkan selama perkuliahan.

2. Bagi Instansi Kesehatan atau Rumah Sakit

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai informasi dan bahan pertimbangan yang bermanfaat bagi manajemen rumah sakit dalam menentukan pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja perawat yang tepat serta digunakan sebagai bahan untuk meningkatkan pengembangan karir perawat.

3. Bagi Prodi Administrasi Rumah Sakit

Penelitian ini dapat digunakan sebagai gambaran hasil studi mahasiswa selama mengikuti perkuliahan dengan hasil penelitian yang telah dipertanggung jawabkan, sehingga dapat dijadikan acuan untuk pengembangan keilmuan.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Teori

1. Pengembangan Karir

a. Pengertian Pengembangan Karir

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), pengembangan adalah proses, cara, perbuatan mengembangkan. Pengembangan adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral sesuai dengan kebutuhan melalui pendidikan dan latihan (Aulianti et al., 2021).

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan (Robbins, 2019). Pengembangan karir adalah keputusan yang tentang hal-hal yang akan dikerjakan pada masa depan, berarti bahwa seseorang yang sudah menetapkan rencana karirnya, perlu mengambil langkah-langkah tertentu untuk mewujudkan rencana tersebut. Berbagai langkah yang perlu ditempuh itu dapat disponsori oleh organisasi, atau gabungan dari keduanya dalam (Putri & Frianto, 2019).

Menurut (Margono, 2020) dalam karir perawat adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang

organisasi. Jadi berapapun baiknya suatu rencana karir yang telah dibuat seseorang pekerja disertai oleh suatu tujuan karir yang wajar dan realistic, rencana tersebut tidak akan menjadi kenyataan tanpa adanya pengembangan karir yang sistematis dan pragmatis.

Secara harfiah pengembangan karir menuntut seseorang untuk membuat keputusan dan meningkatkan dirinya untuk mencapai tujuan- tujuan karir. Pengembangan karir merujuk pada proses sepanjang hayat pengembangan keyakinan dan nilai, keterampilan dan bakat, minat, karakteristik kepribadian, dan pengetahuan tentang dunia kerja. Sehingga dari pengertian ini, pengembangan karir tidak hanya mencakup tentang usia kerja produktif seseorang, melainkan lebih luas lagi, yakni sepanjang hayat seseorang. Sedangkan, Menurut para ahli ada beberapa pengertian pengembangan karir, yaitu :

- a) Menurut Handoko dalam Edy Sutrisno menyatakan bahwa pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai rencana karir yang diinginkan (Hania, 2022).
- b) Menurut Mondy dalam Lijan Poltak Sinambela menyatakan bahwa pengembangan karir adalah serangkaian aktivitas untuk mempersiapkan seseorang individu pada kemajuan karir yang direncanakan (Hania, 2022).
- c) Menurut Adrew J. Fubrin dalam Mangkunegara menyatakan bahwa pengembangan karir adalah aktivitas perawat yang membantu

perawat-perawat merencanakan karir masa depan mereka di organisasi, agar organisasi dan perawat yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimal (Hania, 2022)

- d) Menurut Veithzal Rivai menyatakan bahwa pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan (Hania, 2022).
- e) Menurut Menurut Sumitro Pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan jenjang atau status seseorang dalam pekerjaannya (Hania, 2022).
- f) Menurut Masram dan Mu'ah (dalam Iswanto, 2018) pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah suatu perpindahan jabatan ke arah yang lebih tinggi dengan cara meningkatkan prestasi kerja, pengalaman kerja, latar belakang pendidikan, kesempatan untuk berkembang, kesetiaan organisasi, dan mentor dan sponsor. Adapun pendapat penulis tentang pengertian pengembangan karir adalah upaya pegawai dan perusahaan dalam meningkatkan potensi dan kompetensi dalam menjalankan pekerjaannya melalui berbagai cara yaitu melalui pelatihan, penambahan ilmu pengetahuan, pengalaman, dan promosi jabatan.

b. Tujuan dan Manfaat Pengembangan Karir

1. Menurut Busro (2018), tujuan dan manfaat pengembangan karir, yaitu:

- a) Melakukan analisis terhadap kemampuan dan minatnya, agar dapat disesuaikan dengan kebutuhan organisasi
- b) Mengembangkan diri dalam usaha meningkatkan kemampuan yang perlu disesuaikan dengan kemampuan yang dibutuhkan organisasi profit maupun non profit tempat bekerja
- c) Memberikan kesempatan bagi pegawai mengisi jabatan penting yang terdapat didalam struktur organisasi
- d) Membantu dalam pengembangan suplai perawat internal
- e) Menurunkan perputaran perawat
- f) Mendorong Perawat untuk lebih menggali kemampuan potensial
- g) Memotivasi pegawai untuk tumbuh dan berkembang

2. Menurut Martoyo (Silitonga, 2022) manfaat dari pengembangan karir adalah: (Putri & Frianto, 2019)

- a) Meningkatkan kemampuan perawat
 Dengan pengembangan karir melalui pendidikan dan pelatihan akan lebih meningkatkan kemampuan intelektual maupun keterampilan yang dapat disumbangkan kepada organisasi.
- b) Meningkatkan suplai Perawat yang berkemampuan
 Jumlah Perawat yang lebih tinggi kemampuannya memudahkan

pihak manajemen untuk menempatkan dalam pekerjaan yang lebih tepat. Dengan demikian suplai perawat yang berkemampuan bertambah dan jelas akan dapat menguntungkan organisasi.

c) Penyelarasan kebutuhan, kemampuan dan tujuan perawat dengan kesempatan dan tantangan ini maupun dimasa depan dalam organisasi.

d) Pengembangan karir dirancang untuk memperluas peluang bahwa organisasi menempatkan orang-orang yang tepat ditempat yang benar pada waktu yang tepat.

c. Bentuk-Bentuk Pengembangan Karir

Bentuk-Bentuk pengembangan karir tergantung pada jalur karir yang direncanakan oleh masing-masing organisasi. Bagaimana suatu organisasi menentukan suatu jalur bagi perawat tergantung pada kebutuhan dan situasi organisasi tersebut.

1. Menurut Kadar Nurjaman 2020 bentuk-bentuk pengembangan karir terdiri dari:.

a) Pendidikan

Pendidikan adalah proses yang terus menerus (abadi) dari penyesuaian yang lebih tinggi bagi makhluk manusia yang telah berkembang secara fisik dan mental, yang bebas dan sadar kepada tuhan, seperti termanifestasi (terwujud) dalam alam sekitar intelektual, emosional dan kemanusiaan dari manusia.

Setiap negara maju tidak akan pernah terlepas dari dunia pendidikan. Semakin tinggi kualitas pendidikan suatu negara, maka semakin memajukan dan mengharumkan negaranya (Erica et al., 2019).

unsur-unsur pendidikan yakni :

- a. Input adalah sasaran pendidikan (individu, kelompok, masyarakat) dan pendidikan (pelaku pendidikan)
 - b. Proses (upaya yang direncanakan untuk mempengaruhi orang lain)
 - c. Output (melakukan apa yang diharapkan atau perilaku)
- b) Pelatihan

Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit maupun luas. Secara terbatas, pelatihan menyediakan para pegawai dengan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta keterampilan yang digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini. Terkadang ada batasan yang ditarik antara pelatihan dengan pengembangan, dengan pengembangan yang bersifat lebih luas dalam cakupan serta memfokuskan pada individu untuk mencapai kemampuan baru yang berguna baik bagi pekerjaannya saat ini maupun di masa mendatang (Ginting,

2020).

c) Mutasi

Mutasi merupakan pelaksanaan pemindahan tenaga kerja dari satu tempat tenaga kerja ketempat kerja lain atau pemindahan jabatan dari jabatan rendah menjadi lebih tinggi atau sebaliknya. Motivasi merupakan usaha-usaha yang dilakukan untuk meningkatkan semangat kerja dan kegairahan pekerja bagi para pegawai (Angguni A, 2017).

d) Promosi

Promosi jabatan merupakan perpindahan yang memperbesar otoritas serta tanggung jawab karyawan ke jabatan yang lebih tinggi didalam suatu organisasi, dimana hal ini berdampak pada kewajiban, hak, status serta penghasilan karyawan yang semakin besar (Dikriansyah, 2018).

e) Rotasi

Perawat dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya tanpa berubahnya jenjang kepangkatan atau jabatan yang bersangkutan. Artinya dalam rotasi, pekerjaan seseorang tetap sejenis dengan apa yang dikerjakannya selama ini. Namun, meskipun sifat pekerjaannya tidak berubah, tentunya akan ada perbedaan-perbedaan tuntutan pekerjaan yang baru itu, misalnya dalam bentuk keterampilan dan kemampuan kerja. rotasi bermanfaat bagi perawat karena menghilangkan sifat

bosan terhadap pekerjaan yang dilaksanakannya, juga bermanfaat bagi organisasi sebab perawat menjadi kompeten di beberapa pekerjaan dibandingkan hanya satu pekerjaan yang diketahuinya (Kasmawati, 2018).

d. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

Kesuksesan proses pengembangan karir tidak hanya penting bagi organisasi secara keseluruhan. Dalam hal ini, beberapa faktor yang sering kali berpengaruh terhadap pengembangan karir (M. Faiz Satrianegara 2019) yaitu:

1. Hubungan perawat dan Organisasi

Dalam situasi ideal, perawat organisasi berada dalam hubungan yang saling menguntungkan. Dalam keadaan ideal ini, baik perawat maupun organisasi dapat mencapai produktifitas kerja yang tinggi. Namun, kadangkala keadaan ideal ini gagal di capai. Adakalanya perawat sudah bekerja dengan baik, tetapi organisasi tidak mengimbangi prestasi kerja perawat tersebut dengan penghargaan sewajarnya. Maka, ketidak harmonisan hubungan antara perawat dengan organisasi ini cepat atau lambat akan mempengaruhi proses manajemen karir perawat. Misalnya, proses perencanaan karir perawat akan tersendat/ terhambat karena perawat mungkin tidak diajak berpartisipasi didalam perencanaan karir tersebut. Proses pengembangan karirpun akan terhambat sebab organisasi mungkin tidak peduli dengan karir perawat.

2. Personalia perawat

Manajemen karir perawat terganggu dengan adanya perawat yang mempunyai personalitas yang menyimpang (terlalu emosional, apatis, terlalu ambisius, curang, terlalu bebal, dll). Misalnya, Pegawai yang apatis, akan sulit dibina karena dirinya sendiri ternyata tidak peduli dengan karirnya sendiri. Begitu pula dengan perawat yang terlalu ambisius dan curang. perawat ini mungkin akan memaksakan kehendaknya untuk mencapai tujuan karir yang terdapat dalam manajemen karir.

3. Faktor Eksternal

Sering kali terjadi, semua aturan dalam manajemen karir disuatu organisasi menjadi kacau lantaran ada intervensi dari pihak luar. Seorang pegawai yang mempromosikan ke jabatan yang lebih tinggi. Misalnya, mungkin akan terpaksa dibatalkan karena ada orang lain yang didrop dari luar organisasi.

4. Politik Dalam Organisasi

Perencanaan karir akan menjadi sekedar basa-basi ketika ada virus politicking seperti hubungan antar teman, nepotisme, feodalisme, dan lain sebagainya.

5. Sistem Penghargaan

Sistem penghargaan (*system reward*) sangat mempengaruhi banyak hal, termasuk manajemen karir perawat. Organisasi yang tidak mempunyai sistem penghargaan yang jelas selain gaji dan

insentif akan cenderung memperlakukan pegawainya secara subyektif. perawat yang berprestasi baik dianggap sama saja dengan perawat yang malas. Makanya sangat diperlukan sistem penghargaan agar perawat dapat meningkatkan karir.

6. Jumlah perawat

Menurut pengalaman dan logika akal sehat, semakin banyak perawat maka semakin ketat persaingan untuk menduduki suatu jabatan, dan semakin kecil kesempatan (kemungkinan) bagi seorang pegawai untuk meraih tujuan karir tertentu. Jumlah pegawai yang dimiliki sebuah organisasi mempengaruhi manajemen karir yang ada. Jika jumlah perawat sedikit, maka manajemen karir akan sederhana dan mudah dikelola. Jika jumlah perawat banyak, maka manajemen karir menjadi rumit dan tidak mudah dikelola.

7. Ukuran Organisasi

Ukuran organisasi dalam konteks ini berhubungan dengan jumlah jabatan yang ada dalam organisasi tersebut, termasuk jumlah jenis pekerjaan, dan jumlah personel perawat yang diperlukan untuk mengisi berbagai jabatan dan pekerjaan tersebut. Biasanya, semakin besar organisasi, maka semakin kompleks urusan manajemen karir pegawai. Namun, kesempatan untuk promosi dan rotasi perawat lebih banyak juga.

8. Kultur Organisasi

Seperti sebuah sistem masyarakat, organisasi pun mempunyai kultur dan kebiasaan-kebiasaan. Ada organisasi yang cenderung berkultur profesional, obyektif, rasional, demokratis dan feodalistik. Ada juga organisasi yang cenderung menghargai prestasi kerja dan menghargai senioritas dari pada hal-hal lain. Budaya seperti ini sedikit banyak akan mempengaruhi pengembangan karir yang ada dalam organisasi.

9. Tipe Manajemen

Ada berbagai tipe manajemen di sebuah organisasi. Ada manajemen yang lebih cenderung kaku, otoriter, demokrasi, tidak demokrasi, tertutup, terbuka, dan lain-lain. Jika manajemen cenderung kaku dan tertutup, maka keterlibatan pegawai dalam hal pembinaan karirnya sendiri juga cenderung minimal. Sebaliknya, jika manajemen cenderung terbuka, demokrasi, dan partisipatif maka keterlibatan pegawai dalam pembinaan karirnya cenderung besar (Wahibur Rokhman 2020).

e. Peran Organisasi Dalam Pengembangan Karir

Peranan organisasi dalam upaya pengembangan karir dapat dibagi dalam tiga bagian, yaitu :

1. Pendidikan dan Pelatihan Karir

Dalam kondisi seperti ini, Departemen sumber daya manusia seyogyanya dapat meningkatkan kesadaran para perawatnya

dengan menjelaskan rencana pengembangan karir yang dimiliki organisasi dan mempersiapkan mereka melalui berbagai lokarya, workshop, seminar dan pelatihan.

Adapun tujuan perawat diikutsertakan dalam berbagai program tersebut adalah :

- a. Membantu para perawat untuk memahami bagaimana pengembangan karir akan memberikan manfaat ganda kedepan, yakni untuk perawat itu sendiri dalam meningkatkan karir, maupun untuk kepentingan organisasi.
- b. Organisasi akan memfasilitasi kebutuhan perawat dengan pendekatan perencanaan karir perawat yang telah dipersiapkan pegawai. Perencanaan tersebut akan menjadi sia-sia jika pegawai tidak berupayamengikuti rencana tersebut dan berjuang untuk memperolehnya.
- c. Menyediakan pekerjaan yang realistis dan informasi karir untuk pembuatan rencana karir mereka.

2. Informasi Perencanaan Karir

Dapertemen sumber daya manusia seyogianya menyediakan informasi karir yang di butuhkan sebagai bagian dari suatu sistem informasi SDM. Apabila dalam bagian yang berbeda dibutuhkan kompetensi yang serupa para pegawai dapat membentuk kelompok untuk membahas kasus kasu yang di hadapi. Peta karir dalam kelompok pekerjaan membuntuhkan tambahan keterampilan

yang dapat diperoleh pegawai baik resmi melalui organisasi maupun insiatif pegawai itu sendiri. Untuk itulah, organisasi perlu mensosialisasikan dan memfasilitasinya sehingga peta karir tersebut dapat ditekuni dengan baik. Masalah terjadi dalam kelompok pekerjaan jika menghindari berbagai pekerjaan yang kurang diminati, atau kemungkinan pegawai sudah sudah tidak berminat sama sekali untuk memperbaiki karirnya.

Untuk itulah, peran Departemen SDM perlu ditingkatkan untuk menolong dan memotivasi pegawai sehingga melakukan jenjang pekerjaan sesuai dengan peta karir. Contohnya, informasi uraian jabatan, persyaratan jabatan, dan standar kerja.

3. Bimbingan Karir

Dapartemen SDM mempersiapkan unit bimbingan karir atau dalam atau dalam beberapa organisasi disebut Bimbingan Konseling. Konselor karir adalah seseorang yang mampu dan bersedia mendengarkan masalah karir yang dihadapi pegawai dan memberikan arahan dan berbagai informasi yang dapat membantu pegawai tersebut menyelesaikan permasalahan yang dihadapinya. Selain itu, konselor juga dapat menggali dan mengembangkan potensi, serta minat yang dimiliki oleh pegawai melalui berbagai tes sehingga pegawai dapat mengetahui kemampuan yang dimiliki, serta mempersiapkan pegawai tersebut untuk memenuhi persyaratan karir (Lijan Poltak Sinambela, Manajemen Sumber

Daya Manusia, h. 295-296).

2. Perawat

a. Pengertian Perawat

Perawat adalah seseorang yang berperan dalam merawat atau memelihara, membantu dengan melindungi seseorang karena sakit, luka dan proses penuaan (Tiara Dewi, Muhammad Amir Masruhim, 2016) dan memiliki kemampuan dan kewenangan melakukan tindakan keperawatan berdasarkan ilmu yang dimilikinya yang diperoleh melalui pendidikan keperawatan. Perawat sebagai profesi adalah pekerjaan yang ditujukan untuk kepentingan masyarakat dan bukan untuk kepentingan golongan atau kelompok tertentu. Seorang perawat dikatakan profesional jika ilmu pengetahuan, keterampilan skills perawat dalam melakukan aktifitas keperawatan meliputi peran dan fungsi pembina, pelaksana pelayanan keperawatan, pendidikan klien serta kegiatan penelitian dibidang keperawatan.

b. Profil Perawat Profesional

Pengembangan karir profesional perawat dalam bentuk jenjang karir perawat merupakan sistem untuk meningkatkan kinerja dan profesionalisme, sesuai dengan bidang pekerjaan melalui peningkatan kompetensi yang menghasilkan kinerja profesional. Jenjang karir mempunyai makna tingkatan kompetensi untuk melaksanakan asuhan keperawatan yang akuntabel dan etis sesuai batas kewenangan. Adanya jenjang karir perawat dapat meningkatkan pelayanan

profesional perawat (Permenkes, 2018).

Bahwa keterampilan keperawatan bukan sekedar keterampilan dalam melakukan prosedur keperawatan, tetapi mencakup keterampilan interpersonal dan keterampilan teknis. Sehingga perawat memiliki beberapa peran, yaitu:

1) Peran perawat sebagai pendidik

Peran dalam membantu pasien untuk meningkatkan pengetahuan tentang Kesehatan melalui pendidikan kesehatan. Pendidikan dalam perawatan kesehatan dewasa ini, baik pendidikan bagi pasien maupun pendidikan bagi staf dan mahasiswa keperawatan merupakan topik yang paling diminati di setiap lingkungan tempat perawat berpraktik (Ginting, 2020).

2) Peran perawat sebagai pengelola

Perawat mengoordinasi aktivitas anggota tim kesehatan lain, misalnya ahli gizi dan ahli terapi fisik, ketika mengatur kelompok yang memberikan perawatan pada klien. Selain itu perawat juga mengatur waktu kerja dan sumber yang tersedia di tempat kerjanya. Berkembangnya model praktik memberikan perawat kesempatan untuk membuat pilihan jalur karir yang ingin ditempuhnya. Adanya berbagai tempat kerja, perawat dapat memilih antara peran sebagai manajer asuhan keperawatan atau sebagai perawat asosiat yang melaksanakan keputusan manajer (Riskhy, 2019).

3) Peran perawat sebagai peneliti

Peran perawat ini sangat penting yang harus dimiliki oleh semua perawat pasien. Sebagai peneliti perawat harus melakukan kajian-kajian keperawatan pasien, yang dapat dikembangkan untuk perkembangan teknologi keperawatan. Peran perawat sebagai peneliti dapat dilakukan dalam meningkatkan mutu pelayanan keperawatan pasien (Widiyana, 2019).

3. Indikator Pengembangan Karir Perawat

1. Menurut (Anadrini, 2019) indikator pengembangan karir perawat terdiri dari :

a) Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah suatu kegiatan yang mendasari semua kegiatan pengembangan karir lainnya. Dimana dengan prestasi kerja yang baik akan menjadi hal yang penting untuk memajukan karir.

b) Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja dijadikan dasar dalam menentukan pengembangan karir, sehingga berpengaruh terhadap pengembangan karir perawat.

c) Latar Belakang Pendidikan

Latar belakang pendidikan diperhatikan oleh manajemen dalam proses kenaikan pangkat atau jabatan sesuai dengan persyaratan dan kemampuan perawat.

d) Kesempatan untuk Berkembang

Hal ini terjadi bila perawat meningkatkan kemampuan misalnya melalui program pelatihan, pengambilan kursus/penambahan gelar. Hal ini berguna bagi personalia dalam pengembangan sumber daya manusia atau bagi pencapaian karir perawat.

e) Kesetiaan Organisasional

Kesetiaan pada organisasi dijadikan dasar dalam menentukan kemajuan karir seseorang. Kesetiaan pada organisasi dimana seseorang bertugas turut menentukan kemajuan karir yang bersangkutan.

f) Mentor dan Sponsor

Mentor merupakan orang yang menawarkan bimbingan karir informal. Sedangkan sponsor merupakan orang dalam organisasi yang dapat menciptakan kesempatan-kesempatan karir bagi orang lain, bila mentor dapat menomisasikan perawat-perawat untuk kegiatan-kegiatan pengembangan karir maka ia menjadi sponsor.

Seringkali yang menjadi sponsor perawat adalah atasan mereka sendiri.

2. Menurut Rivai (2017:290) menyatakan bahwa indikator dalam pengembangan karir adalah:

a) Perencanaan karir

Pegawai harus merencanakan karirnya untuk masa yang akan datang.

b) Pengembangan karir individu

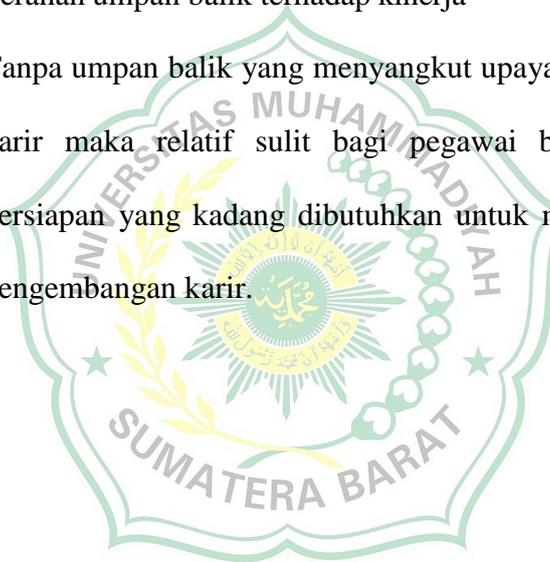
Setiap pegawai harus menerima tanggung jawab atas perkembangan karir atau kemajuan karir yang dialami.

c) Pengembangan karir yang didukung oleh Departemen SDM

Pengembangan karir pegawai tidak hanya tergantung pada pegawai tersebut tetapi juga pada peranan dan bimbingan manajer dan Departemen SDM.

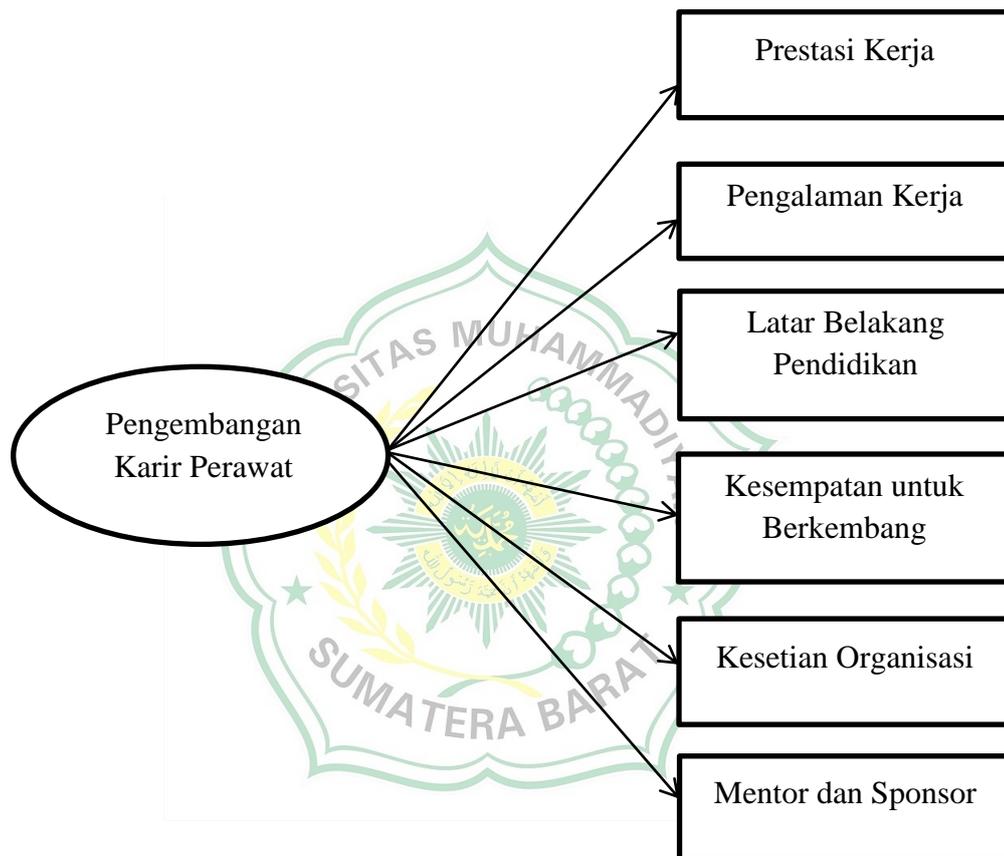
d) Peranan umpan balik terhadap kinerja

Tanpa umpan balik yang menyangkut upaya-upaya pengembangan karir maka relatif sulit bagi pegawai bertahun-tahun untuk persiapan yang kadang dibutuhkan untuk mencapai tujuan-tujuan pengembangan karir.



B. Kerangka Teori

Kerangka berpikir dapat diperoleh penelitian melalui pemikiran dasar teori dari buku, jurnal dan sumber data lainnya. Kerangka berfikir tidak selalu berupa kalimat, diagram atau tabel (Sawitri, 2018).



Bagan 2.1 Kerangka Teori Anadrini, 2019

C. Definisi Operasional

Tabel 2.1 Defenisi Operasional

NO	Variabel Penelitian	Defenisi Operasional	Cara Ukur	Alat Ukur	Hasil Ukur	Skala Ukur
1	Prestasi Kerja	karir perawat Pengalaman kerja dijadikan dasar dalam menentukan pengembangan karir, sehingga berpengaruh terhadap pengembangan	Dengan cara menyebar kuesioner kepada responden	Kuesioner	1. Rendah < 14,06 2. Tinggi \geq 14,06	Ordinal
2	Pengalaman Kerja	Pengalaman kerja dijadikan dasar dalam menentukan pengembangan karir, sehingga berpengaruh terhadap pengembangan karir perawat.	Dengan cara menyebar kuesioner kepada responden	Kuesioner	1. Rendah < 14,02 2. Tinggi \geq 14,02	Ordinal
3	Latar Belakang Pendidikan	Latar belakang pendidikan diperhatikan oleh manajemen dalam proses kenaikan pangkat atau jabatan sesuai dengan persyaratan dan kemampuan perawat.	Dengan cara menyebar kuesioner kepada responden	Kuesioner	1. Rendah < 12,02 2. Tinggi \geq 12,02	Ordinal
4	Kesempatan untuk Berkembang	Hal ini terjadi bila perawat meningkatkan kemampuan misalnya melalui program pelatihan, pengambilan kursus/penambahan gelar. Hal ini berguna bagi personalia dalam pengembangan	Dengan cara menyebar kuesioner kepada responden	Kuesioner	1. Rendah < 15,18 2. Tinggi \geq 15,18	Ordinal

		sumber daya manusia atau bagi pencapaian karir perawat				
5	Kesetiaan Organisasi	Kesetiaan pada organisasi dijadikan dasar dalam menentukan kemajuan karir seseorang. Kesetiaan pada organisasi dimana seseorang bertugas turut menentukan kemajuan karir yang bersangkutan.	Dengan cara menyebar kuesioner kepada responden	Kuesioner	1. Rendah < 15,02 2. Tinggi \geq 15,02	Ordinal
6	Mentor dan Sponsor	Mentor merupakan orang yang menawarkan bimbingan karir informal. Sedangkan sponsor merupakan orang dalam organisasi yang dapat menciptakan kesempatan-kesempatan karir bagi orang lain, bila mentor dapat memomosisasikan perawat-perawat untuk kegiatan-kegiatan pengembangan karir maka ia menjadi sponsor. Seringkali yang menjadi sponsor perawat adalah atasan mereka sendiri.	Dengan cara menyebar kuesioner kepada responden	Kuesioner	1. Rendah < 15,91 2. Tinggi \geq 15,91	Ordinal

BAB III METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan peneliti adalah kuantitatif. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara lain dari kuantifikasi (pengukuran) (Pratama, 2019)

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

- 1) Lokasi penelitian : Penelitian ini akan dilaksanakan di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang
- 2) Waktu penelitian : Penelitian akan dilaksanakan pada bulan 07 Mei- 16 Mei 2024

C. Populasi dan Sampel

- 1) Populasi

Menurut (Sugiyono, 2019), populasi merupakan keseluruhan elemen yang akan dijadikan wilayah generalisasi. Elemen populasi merupakan keseluruhan subjek yang akan diukur, yang merupakan unit yang diteliti. Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang sebanyak 49 perawat.

- 2) Sampel

Menurut (Sugiyono, 2019), sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel

penelitian ini yaitu perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang. Sampel dalam pengambilan perawat peneliti menggunakan teknik sampel sensus (Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel).

D. Sumber Data

1) Data Primer

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data setelah itu akan diolah oleh penulis (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari hasil wawancara dan kuesioner yang penulis lakukan kepada perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang.

2) Data Sekunder

Data sekunder merupakan data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpulan data primer atau oleh pihak lain misalnya dalam bentuk tabel-tabel atau diagram-diagram (Abdullah, 2017).

E. Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan penulis untuk mengumpulkan data pada penelitian ini ada dua metode, yaitu:

1) Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang diberikan melalui pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efektif, jika penelitian

mengetahui secara pasti variabel yang diukur dan apa yang dapat diharapkan dari responden. Selain itu, kuesioner juga layak digunakan jika jumlah responden cukup banyak dan tersebar di wilayah yang luas. Kuesioner dapat bersifat tertutup atau terbuka melalui pertanyaan atau pernyataan, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirimkan melalui internet (Nugraha, 2020).

2) Dokumentasi

Menurut (Sugiyono, 2019), dokumentasi merupakan cara yang digunakan dalam memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berbentuk laporan serta keterangan yang dapat mendukung dalam penelitian.

F. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat bantu yang digunakan peneliti dalam mengumpulkan data supaya pekerjaannya lebih gampang serta hasilnya akan lebih baik bisa juga disebut lebih lengkap sehingga gampang diolah (Sugiyono, 2019). Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

- 1) Kuesioner
- 2) Dokumentasi

G. Teknik Analisis Data

1. Pengolahan Data

Menurut Sugiyono (2019), teknik analisis data merupakan proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi, dengan cara

mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan bantuan program *Statistical Package for the Sosial Sciences* (SPSS) dan dilakukan melalui langkah-langkah berikut:

- a. Coding, memberikan kode pada setiap jawaban dalam kuesioner yang diisi oleh responden untuk memudahkan dalam entri data.
- b. Editing, melakukan pemeriksaan pada setiap kuesioner yang diisi oleh responden untuk memastikan bahwa tidak ada kesalahan dalam pengisian kuesioner.
- c. Entri, memastikan data yang didapatkan melalui kuesioner yang diisi oleh responden kedalam program computer.
- d. Cleaning, memeriksa kembali data yang ada didalam komputer untuk memastikan bahwa tidak ada kesalahan dalam entri data.
- e. Tabulating, usaha penyajian dengan bentuk tabel. Pengolahan data yang berbentuk tabel ini dapat berbentuk tabel distribusi frekwensi maupun dapat berbentuk tabel silang. Tabulating merupakan penyajian yang banyak digunakan karena lebih efisien dan cukup komunikatif.

2. Analisis Data

Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah univariat dan bivariat.

a. Analisis Univariat

Menurut Notoatmodjo (2018), analisis univariate bertujuan untuk menjelaskan atau mendeskripsikan karakteristik setiap variabel penelitian. Pada umumnya dalam analisis ini hanya menghasilkan distribusi frekuensi dan persentase dari tiap variabel. Untuk data numerik digunakan nilai mean dan median.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. HASIL PENELITIAN

Penelitian ini meneliti tentang “ Gambaran Pengembangan Karir Perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang Tahun 2024” melalui observasi awal dan penyebaran kuesioner secara langsung, peneliti mencapai kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil Penelitian Sesuai Tujuan Umum

Tabel 4.1
Distribusi Frekuensi Berdasarkan Tujuan Umum di Rumah
Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang
Tahun 2024

No	Tujuan umum	f	%
1.	Rendah	27	55,1
2.	Tinggi	22	44,9
	Total	49	100.0

Berdasarkan tabel 4.1 distribusi frekuensi dari tujuan umum diatas diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada 49 responden di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang dengan rincian sebagai berikut, 27 responden bahwa pengembangan karir perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang dinyatakan rendah dengan persentase 55,1%, dan 22 responden bahwa pengembangan karir perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang dinyatakan tinggi dengan persentase 44,9% dengan rata-rata 86,20.

a. Kteristik Responden

Dari hasil penelitian responden berdasarkan jabatan, lama bekerja dan pendidikan terakhir.

Tabel 4.2
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jabatan, Lama Bekerja, Pendidikan Terakhir di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang Tahun 2024

No	Karakteristik	f	%
1.	Jabatan		
	Komite keperawatan	1	2.0
	Karu	4	8.2
	Perawat pelaksana	43	87.8
2.	Lama bekerja	f	%
	1-10 Tahun	19	38.8
	11-20 Tahun	23	46.9
	21-30 Tahun	7	14.3
3.	Pendidikan Terakhir	f	%
	Ners	5	10.2
	S1	4	8.2
	D-III	40	81.6
	Total	49	100.0

Dari table 4.2 di atas dapat dijelaskan bahwa dari 49 responden yang diteliti diketahui frekuensi responden berdasarkan jabatan, 1 orang (2.0%) jabatan sebagai komite keperawatan, 4 orang (8.2%) jabatan sebagai karu, 43 orang (87.8%) jabatan sebagai perawat pelaksana. Dari table diatas dapat dilihat bahwa dari 49 responden sebagai besar jabatan yang perawat pelaksana yaitu 43 orang (87.8%). Berdasarkan lama bekerja dari analisis diatas dapat dijelaskan bahwa dari 49 responden, 19 orang (38.8%) yang 1-10 tahun lama bekerja, 23 orang (46.9%) yang

11-20 tahun lama bekerja, 7 orang (14,3%) yang 21-30 tahun lama bekerja. Berdasarkan pendidikan terakhir dari analisis diatas dapat dijelaskan bahwa dari 49 responden, 5 orang (10.2%) berpendidikan Ners, 4 orang (8.2%) yang berpendidikan S1 keperawatan, 40 orang (81.6%) yang berpendidikan D-III. Dari tabel diatas diketahui bahwa dari 49 responden sebagian besar berpendidikan D-III yaitu 40 orang (81.6%).

2. Hasil Penelitian Sesuai Tujuan Khusus

Data umum menguraikan karakteristik responden yang meliputi tingkat prestasi kerja, pengalaman kerja, latar belakang pendidikan, kesempatan untuk beekembang, kesetian organisasi lalu mentor dan sponsor.

a. Karakteristik responden berdasarkan Prestasi Kerja

Tabel 4.3
Distribusi Frekuensi Karakteristik Prestasi Kerja Perawat di
Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang
Tahun 2024

No	Prestasi Kerja	f	%
1.	Rendah	34	69.4
2.	Tinggi	15	30.6
	Total	49	100.0

Berdasarkan tabel 4.3 di atas dijelaskan bahwa frekuensi responden berdasarkan prestasi kerja perawat diperoleh gambaran bahwa dari 49 responden, 34 orang (69,4%) mempunyai prestasi kerja yang rendah dan 15 orang (30,6%) yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi. Dari

tabel diatas diketahui bahwa dari 49 responden sebagai besar 34 orang (69,4%) yang mempunyai prestasi kerja rendah.

b. Karakteristik responden berdasarkan pengalaman kerja

Tabel 4.4
Distribusi Frekuensi Karakteristik Pengalaman Kerja Perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang Tahun 2024

No	Pengalaman Kerja	f	%
1.	Rendah	31	63,3
2.	Tinggi	18	36,7
	Total	49	100.0

Berdasarkan tabel 4.4 di atas dijelaskan bahwa frekuensi responden berdasarkan pengalaman kerja perawat diperoleh gambaran bahwa dari 49 responden, 31 orang (63,3%) mempunyai pengalaman kerja yang rendah dan 18 orang (36,7%) mempunyai pengalaman kerja yang tinggi. Dari tabel diatas diketahui bahwa dari 49 responden sebagai besar 31 orang (63,3%) mempunyai pengalaman kerja yang rendah

c. Karakteristik responden berdasarkan latar belakang pendidikan

Tabel 4.5
Distribusi Frekuensi Karakteristik Latar Belakang Pendidikan Perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang Tahun 2024

No	Latar Belakang Pendidikan	f	%
1.	Rendah	31	63,3
2.	Tinggi	18	36,7
	Total	49	100.0

Berdasarkan tabel 4.5 di atas dijelaskan bahwa frekuensi responden berdasarkan latar belakang pendidikan perawat diperoleh

gambaran bahwa dari 49 responden, 31 orang (64,3%) mempunyai latar belakang pendidikan yang rendah dan 18 orang (36,7%) mempunyai latar belakang pendidikan yang tinggi. Dari tabel diatas diketahui bahwa dari 49 responden sebagai besar 31 orang (64,3%) mempunyai latar belakang pendidikan yang rendah.

d. Karakteristik responden berdasarkan kesempatan untuk berkembang

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi Karakteristik Kesempatan Untuk Berkembang Perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang Tahun 2024

No	Kesempatan Untuk Berkembang	f	%
1.	Rendah	12	24.5
2.	Tinggi	37	75.5
	Total	49	100.0

Berdasarkan tabel 4.6 di atas dijelaskan bahwa frekuensi responden berdasarkan kesempatan untuk berkembang perawat diperoleh gambaran bahwa dari 49 responden, 12 orang (24.5%) mempunyai kesempatan untuk berkembang perawat yang rendah dan 37 orang (75.5%) mempunyai kesempatan untuk berkembang perawat yang tinggi. Dari tabel diatas diketahui bahwa dari 49 responden sebagai besar 37 orang (75.5%) mempunyai kesempatan berkembang perawat yang tinggi.

e. **Karakteristik responden berdasarkan kesetian organisasi**

Tabel 4.7
Distribusi Responden Berdasarkan Kesetian Organisasi Perawat di
Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang
Tahun 2024

No	Kesetian Organisasi	f	%
1.	Rendah	10	20,4
2.	Tinggi	39	79,6
	Total	49	100,0

Berdasarkan tabel 4.7 di atas dijelaskan bahwa frekuensi responden berdasarkan kesetian organisasi perawat diperoleh gambaran bahwa dari 49 responden, 10 orang (20,4%) mempunyai kesetian organisasi perawat yang rendah dan 39 orang (79,6%) mempunyai kesetian organisasi perawat yang tinggi. Dari tabel di atas diketahui bahwa dari 49 responden sebagai besar 39 orang (79,6%) yang setuju dengan diadakan kesetian organisasi perawat.

f. **Karakteristik responden berdasarkan mentor dan sponsor**

Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi Karakteristik Mentor dan Sponsor Perawat di
Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang
Tahun 2024

No	Mentor dan Sponsor	f	%
1.	Rendah	2	4,1
2.	Tinggi	47	95,9
	Total	49	100,0

Berdasarkan tabel 4.8 di atas dijelaskan bahwa frekuensi responden berdasarkan mentor dan sponsor perawat diperoleh gambaran bahwa dari 49 responden, 2 orang (4,1%) mempunyai mentor dan sponsor

perawat yang rendah dan 47 orang (95,9%) mempunyai mentor dan sponsor perawat yang tinggi. Dari tabel diatas diketahui bahwa dari 49 responden sebagai besar 47 orang (95,9%) yang setuju dengan dilakukannya mentor dan sponsor perawat yang baik.

B. Pembahasan

1. Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa prestasi kerja terdapat 34 orang (69,4%) responden mempunyai prestasi kerja yang rendah dan terdapat 15 orang (30,6%) responden mempunyai prestasi kerja yang tinggi bagi perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang Tahun 2024.

Prestasi kerja menurut Anadrini, 2019 adalah suatu kegiatan yang mendasari semua kegiatan pengembangan karir lainnya. Dimana dengan prestasi kerja yang baik akan menjadi hal yang penting untuk memajukan karir.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mutmaidah (2022) yang menyatakan bahwa tingkat prestasi kerja tinggi sebanyak 24 perawat (57.1%) dan tingkat prestasi kerja rendah sebanyak 18 perawat (42.9%). Pada penelitian ini agar manajer rumah sakit membuat rencana pengembangan karir yang jelas dan meningkatkan prestasi kerja perawat itu untuk pengembangan karir perawat tersebut agar meningkatkan suatu pelayanan di rumah sakit.

Berdasarkan asumsi peneliti didapatkan bahwa prestasi kerja perawat pada Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang dikategorikan rendah dengan presentasi (69,4%) dapat dilihat dari hasil rekapitan jawaban kuesioner dari 49 orang responden tentang prestasi kerja perawat terdapat pada pernyataan nomor 3 yaitu “Saya penuh semangat untuk berprestasi dan untuk mencapai target kerja” dengan jawaban responden setuju sebanyak 34 orang dari 49 responden perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang mempunyai semangat yang rendah untuk meningkatkan prestasi dan mencapai target kerja perawat.

2. Pengalaman kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa pengalaman kerja perawat terdapat 31 orang (63,3%) yang mempunyai pengalaman kerja yang rendah dan terdapat 18 orang (36,7%) yang mempunyai pengalaman kerja yang tinggi bagi perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang Tahun 2024.

Menurut Anadrini, (2019) Pengalaman kerja adalah mencakup semua aktivitas yang dilakukan selama bekerja sebagai perawat. Pengalaman ini membantu perawat mengembangkan keterampilan klinis, administrasi medis dan interpersonal yang esensial dalam profesi mereka maka dijadikan dasar dalam menentukan pengembangan karir, sehingga berpengaruh terhadap pengembangan karir perawat.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hariza (2019) di Rumah Sakit Umum Bangkinang Kabupaten Kampar

menyimpulkan bahwa 76 orang perawat 31 orang perawat (41%) yang rendahnya pengalaman kerja dan 45 orang perawat (60%) yang tinggi pengalaman kerja dikatakan rendah karena kegiatan pengalaman kerja tersebut tidak dimanfaatkan secara baik.

Berdasarkan asumsi peneliti didapatkan bahwa pengalaman kerja perawat pada Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang dikategorikan rendah dengan presentasi (63,3%) dapat dilihat dari hasil rekapitan jawaban kuesioner dari 49 orang responden tentang pengalaman kerja perawat yang terdapat pada pernyataan nomor 3 yaitu “Saya memiliki penguasaan pengetahuan yang luas mengenai pengembangan karir dan profesi saya” dengan jawaban responden setuju sebanyak 31 orang dari 49 responden perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang mempunyai penguasaan pengetahuan luas yang rendah untuk meningkatkan karir perawat.

3. Latar Belakang Pendidikan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa latar belakang pendidikan perawat terdapat 31 orang (63,3%) mempunyai latar belakang pendidikan yang rendah dan terdapat 18 orang (36,7%) mempunyai pengalaman kerja yang tinggi bagi perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang Tahun 2024.

Menurut Anadrini (2019) Latar belakang pendidikan diperhatikan oleh manajemen dalam proses kenaikan pangkat atau jabatan sesuai dengan persyaratan dan kemampuan perawat. Semakin makin tinggi kualitas

pendidikan maka semakin tinggi pula kualitas karir yang akan manaiki jabatannya.

Hasil Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kiki Sofya Anggraini (2022) yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan yang pernah dilakukan sebanyak 13 perawat (28,9%) dan tidak pernah mengikuti pendidikan lanjutan sebanyak 32 perawat (71,1%). Pada penelitian ini agar manajemer rumah sakit membuat rencana pengembangan karir dengan melihat latar belakang pendidikanya.

Berdasarkan asumsi peneliti didapatkan bahwa latar belakang pendidikanya perawat pada Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang dikategorikan rendah dengan presentasi (63,3%) dapat dilihat dari hasil rekapan jawaban kuesioner dari 49 orang responden tentang latar belakang pendidikanya perawat yang terdapat pada pernyataan nomor 3 yaitu “Tingkat pendidikan akademik pegawai memiliki peluang dalam mengembangkan karir” dengan jawaban responden setuju sebanyak 31 orang dari 49 responden perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang mempunyai tingkat pendidikan akademik yang rendah untuk mengembangkan karir perawat. Latar belakang pendidikan yang rendah dikarenakan perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang melakukan pendidikan lanjut harus dengan biaya sendiri tanpa di tanggung oleh rumah sakit.

4. Kesempatan untuk Berkembang

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa kesempatan untuk berkembang perawat terdapat 12 orang (24,5%) responden mempunyai kesempatan berkembang yang rendah dan terdapat 37 orang (75,5%) responden mempunyai kesempatan berkembang yang tinggi di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang Tahun 2024.

Menurut Anadrini (2019) kesempatan untuk berkembang adalah kesempatan untuk kuliah lagi pada jenjang yang lebih tinggi. Hal ini terjadi bila perawat meningkatkan kemampuan misalnya melalui program pelatihan, pengambilan kursus/penambahan gelar. Hal ini berguna bagi personalia dalam pengembangan sumber daya manusia atau bagi pencapaian karir perawat.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Cumhur (2019)) kesempatan untuk kuliah lagi pada jenjang yang lebih tinggi dengan 14 orang (70%) responden yang kesempatan untuk berkembang rendah dan 6 orang (30%) responden yang kesempatan untuk berkembang tinggi. Sedangkan perawat PNS mendapat kesempatan untuk kuliah dengan beasiswa yang disediakan rumah sakit atau pihak lain.

Berdasarkan asumsi peneliti didapatkan bahwa kesempatan untuk berkembang perawat pada Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang dikategorikan tinggi dengan presentasi (75,5%) dapat dilihat dari hasil rekapitan jawaban kuesioner dari 49 orang responden tentang kesempatan untuk berkembang perawat terdapat pada pernyataan nomor 3 yaitu “Saya

merasa pelatihan yang diberikan oleh kantor sangat berguna dalam meningkatkan kinerja kantor” dengan jawaban responden setuju sebanyak 37 orang dari 49 responden perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang sudah memberikan pelatihan untuk kesempatan berkembang perawat. Perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang

5. Kesetian Organisasi

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa kesetian organisasi perawat terdapat 10 orang (20,4%) responden mempunyai kesetian organisasi yang rendah dan terdapat 39 orang (79,6%) responden mempunyai kesetian organisasi yang tinggi bagi perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang Tahun 2024.

Menurut Anadrini (2019) Kesetian organisasi Kesetian pada organisasi dijadikan dasar dalam menentukan kemajuan karir seseorang. Kesetian pada organisasi dimana seseorang bertugas turut menentukan kemajuan karir yang bersangkutan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maharani dan Vembriati (2019) hasil penelitian ini menunjukkan sebanyak 543,824, dan tarif signifikansi 0,000 (p) Suatu rumah sakit membutuhkan perawat yang memiliki komitmen tinggi untuk menjalankan kegiatannya dalam mencapai tujuan organisasi. perawat yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasinya akan melakukan pekerjaan secara optimal dan lebih bertanggung jawab, sehingga dengan komitmen tersebut perawat

dapat membantu memperlancar organisasi dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan asumsi peneliti didapatkan bahwa kesetiaan organisasi perawat pada Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang dikategorikan tinggi dengan presentasi (79,6%) dapat dilihat dari hasil rekapitan jawaban kuesioner dari 49 orang responden tentang kesetiaan organisasi perawat terdapat pada pernyataan nomor 3 yaitu “Pengembangan karir perawat sesuai dengan masa kerja yang ada di rumah sakit” dengan jawaban responden setuju sebanyak 39 orang dari 49 responden perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang sudah memberikan pengembangan karir dengan kesetiaan organisasi perawat.

6. Mantor dan Sponsor

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa mentor dan sponsor perawat terdapat 2 orang (4,1%) responden mempunyai mentor dan sponsor yang rendah dan terdapat 47 orang (95,9%) responden mempunyai mentor dan sponsor yang tinggi bagi perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang Tahun 2024.

Menurut Anadrini (2019) mentor dan sponsor Mentor merupakan orang yang menawarkan bimbingan karir informal. Sedangkan sponsor merupakan orang dalam organisasi yang dapat menciptakan kesempatan-kesempatan karir bagi orang lain, bila mentor dapat menomisasikan perawat-perawat untuk kegiatan-kegiatan pengembangan karir maka ia menjadi sponsor. Sering kali yang menjadi sponsor perawat adalah atasan mereka sendiri.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Kamaratri dan Adhikara (2019) Dengan mentoring, perawat cenderung belajar dengan cepat dan akibatnya segera menjadi produktif. Nilai-nilai pembelajaran pada saat mentoring dapat membuat perawat menjadi lebih rendah dalam bekerja dengan 14 orang (70%) responden dan 6 orang (30%) responden yang tinggi melakukan mentor dan sponsor, juga akibat dari adanya dukungan antara perawat dan perusahaan maka akan dapat meningkatkan motivasi perawat. Mentoring menyediakan komunikasi yang lebih banyak dan lebih baik antara perawat dengan manajer sehingga lebih banyak kesempatan bagi manajer untuk mengikuti kemajuan karir perawat .

Berdasarkan asumsi peneliti didapatkan bahwa mentor dan sponsor perawat pada Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang dikategorikan tinggi dengan presentasi (95,9%) dapat dilihat dari hasil rekapitan jawaban kuesioner dari 49 orang responden tentang mentor dan sponsor perawat terdapat pada pernyataan nomor 1 yaitu “Adanya bimbingan karir yang diberikan rumah sakit” dengan jawaban responden setuju sebanyak 47 orang dari 49 responden perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang sudah memberikan mentor dan sponsor dengan adanya bimbingan langsung dari manajer rumah sakit.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan pada tanggal 07 – 16 Mei 2024 tentang Gambaran Pengembangan Karir Perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang Tahun 2024 dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Lebih dari separoh perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang mempunyai prestasi kerja yang rendah.
2. Lebih dari separoh perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang mempunyai pengalaman kerja yang rendah.
3. Lebih dari separoh perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang mempunyai latar belakang pendidikan yang rendah.
4. Lebih dari separoh perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang mempunyai kesempatan untuk berkembang yang tinggi.
5. Lebih dari separoh perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang mempunyai kesetiaan organisasi yang tinggi.
6. Lebih dari separoh perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang mempunyai mentor dan sponsor yang tinggi.

B. Saran

Berkaitan dengan hasil penelitian tersebut ada beberapa saran yang dapat disampaikan sebagai berikut:

1. Bagi Rumah Sakit

Peneliti ini dapat dijadikan acuan untuk melakukan pengembangan karir untuk perawat yang menginginkan karirnya meningkat, sehingga apabila dilakukan pengembangan karir ini membuat perawat akan meningkatkan kinerjanya sebagai perawat.

2. Bagi Pendidikan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi mahasiswa Fakultas Kesehatan Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat untuk materi Pengembangan Karir Perawat.

3. Bagi peneliti

Diharapkan bagi peneliti selanjutnya, disarankan agar mengadakan penelitian dengan cakupan materi lainnya berdasarkan pengaruh pengembangan karir perawat dengan variabel dan metode penelitian yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, I, S (2019). *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Di Kementerian Agama Kabupaten Gowa*. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 3(2), 5–24
- Angguni A. (2017). Pengaruh Mutasi Terhadap Skripsi Oleh : Angguni Awisna Npm : 1203100078 Program Studi Ilmu Administrasi Negara Konsentrasi Administrasi Pembangunan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik
- Aulianti, W. D., Karim, S. A., & Riska, M. (2021). Pengembangan Game Pendidikan Anti Korupsi Berbasis Android. *Jurnal Mediatik : Jurnal Media Pendidikan Teknik Informatika Dan Komputer*, 4(2), 27–32
- Budiarti, Novi Yulia. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Serta Pendidikan Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Daerah (Rsud) Selasi Kabupaten Pelalawan.
- Chamariyah, C., Universitas, W., & Putra, S. (2023). Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Perawat Dalam Pencapaian Pelayanan Kesehatan Melalui Kompetensi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Perawat Puskemas Kowel Kabupaten Pamekasan) Zarlina Hartono Wasis Budiarto. *Journal Of Management And Creative Business (Jmcbus)*, 1(4), 163–180.
- Cumhur, Y. E., Esra, Z. E. N., Doktora, K., Ve, U. M., Hastalıklari, K., Dani, D., Do, M. A. N., Arumaningrum, Diah Gayatri, Lionetto, F., Pappadà, S., Buccoliero, G., Maffezzoli, A., Marszałek, Z., Sroka, R., Stencel, M., Buser, Y. M., Groupe, W. J. B., Vrugink, E., (2019). *Journal Of Wind Engineering And Industrial Aerodynamics*, 26(1), 1–4.
- Dewi, S., Bagia, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2018). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 8(2), 6.
- Dikriansyah, F. (2018). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Dengan Komitmen Sebagai Variabel Intervening Pada Perawat Di Rumah Sakit Panti Nugroho Pakem Sleman. *Biomass Chem Eng*, 3(2),
- Busro, M 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group (Devisi Kencana), Jl. Tandra Raya Rawamangun – Jakarta 13220.
- Indahsari, E.N, Hernita Dkk, *Pengembangan Karir Guru*, [Http.://Kimiaceke P.Blogspot.Com/2016/12/Makalah-Pengembangan-Karir-Guru.Html?M-1](http://Kimiaceke P.Blogspot.Com/2016/12/Makalah-Pengembangan-Karir-Guru.Html?M-1) (Diakses 22 November 2018)
- Erica, D., Haryanto, H., Rahmawati, M., & Vidada, I. . (2019). Peran Orang Tua Terhadap Pendidikan Anak Usia Dini Dalam Pandangan Islam. *Perspektif Pendidikan Dan Keguruan*, 10(2), 58-66. *Universal Pendidikan*, April 2017, 8–22.
- Fauziah, Jenny Marlindawani Purbak, R. D. T. (2021). Faktor Motivasi Dengan Implementasi Sistem Jenjang Karir Perawat Pelaksana. *Journal Of Telenursing (Joting)*, 3(1), 309–318.
- Ginting, D. S. (2020). Peran Perawat Sebagai Edukator Dalam Pengimplementasian Discharge Planning Untuk Proses Asuhan 51

Keperawatan.

- Ginting, D. S. (2020). *Peran Perawat Sebagai Edukator Dalam Pengimplementasian Discharge Planning Untuk Proses Asuhan Keperawatan. Pendidikan Genesa, Singaraja*, Issn: 2476-8782
- Hariza. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Bangkinang Kabupaten Kampar. *Skripsi*.
- Hasibuan. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hania, I, N (2022). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang (Kpkn) Kota Makassar. *Sosial Dan Politik*, 4, 1–104.
- Andriani, I, S 2019 *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Di Kementerian Agama Kabupaten Gowa*. (N.D.).
- Jurdi, Fatahullah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Malang: Intrans Publishing, 2018. Kadir. *Statistika Harapan*, Jakarta: Pt Rajagrafindo Persada, 2016. Kasman. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu,
- Kamaratri, N. S., & Adhikara, M. F. A. (2019). Apakah Fungsi Mentoring, Motivasi Dan Pengembangan Karir Mempengaruhi Kinerja Perawat? *Journal Of Hospital Management Issn*, 2(1), 2615–8337.
- Koerniawan, D., Daeli, N. E., & Srimiyati, S. (2020). Aplikasi Standar Proses Keperawatan: Diagnosis, Outcome, Dan Intervensi Pada Asuhan Keperawatan. *Jurnal Keperawatan Silampari*, 3(2), 739–751.
- Maharani, K. S., & Vembriati, N. (2019). Peran Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Rumah Sakit Bali Royal. *Jurnal Psikologi Udayana*, 6(02), 301.
- Margono, P. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Of Economics And Business Ubs*, 9(1), 80–86.
- Megawati, M., Zunaidah, Z., & Farla, W. (2020). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah (Rsud) Kayu Agung.
- Mutmaidah, D., Widyaastuti, I., Esdhona, H., Administrasi, F., Administrasi, I., Kesehatan, D., Setio, S., & Bungo, M. (2022). *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Perawat Ranap (Rawat Inap) Pada Rumah Sakit Permata Hati Muara Bungo*. 2477–6211.
- Notoatmodjo, S. (2018). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Permenkes. (2017). *Pengembangan Jenjang Karir Profesional Perawat Klinis*. 110265, 110493.
- Pratama, R. B. (2019). *Metodologi Penelitian*. Angewandte Chemie International Edition, 6(11), 951–952., 28–55
- Putri, W. A., & Frianto, A. (2019). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Motivasi Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Pt. Barata Indonesia (Persero) Gresik). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2), 1–10.
- Riskhy, G. M. (2019). Hubungan Peran Perawat Dalam Memberikan Asuhan Keperawatan Pasien Dengan Kesembuhan Luka Gangren Di Rsud Kota Madiun. *Stikes Bhakti Hudasa Mulia Madiun*, 1–99.

- Rivai, Veithzal. 2017. Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Widiyana, A. P. (2019). Hubungan Kualitas Pelayanan Keperawatan , Ardita.
- Pandu Widyana, Fakultas Ilmu Kesehatan UMP, 2016. Ners Jurnal Keperawatan, 27-58.



Lampiran 1

**GAMBARAN PENGEMBANGAN KARIR PERAWAT DI RUMAH SAKIT
ISLAM IBNU SINA PADANGA PANJANG
TAHUN 2024**

A. Identitas :

Nama :
Jabatan :
Lama Bekerja :
Pendidikan terakhir :

B. Petunjuk :

1. Kuesioner ini bertujuan untuk keperluan ilmiah semata. Jadi tidak akan mempengaruhi Bapak/Ibu sebagai perawat dalam bekerja di rumah sakit ini.
2. Bapak/ Ibu dimohon untuk mengisi identitas dengan lengkap, kami menjamin rahasia identitas Bapak/Ibu.
3. Bapak/Ibu dimohon untuk memilih salah satu jawaban dengan memberi tanda centang (√) pada kolom yang telah tersedia sesuai dengan keadaan atau fakta yang terjadi pada Bapak/Ibu. Adapun pilihannya sebagai berikut:

SS : Sangat Setuju = 4

S : Setuju = 3

KS: Kurang Setuju = 2

TS : Tidak Setuju = 1

1. PENGEMBANGAN KARIR

NO	Pernyataan	NILAI			
		SS	S	KS	TS
Prestasi Kerja					
1	Perawat yang memiliki kinerja yang bagus berhak atas kesempatan promosi.				
2	Saya bekerja sesuai dengan SOP (standar operasional prosedur) yang ditetapkan.				
3	Saya penuh semangat untuk berprestasi dan untuk mencapai target kerja				
4	Saya penuh semangat untuk berprestasi dan untuk mencapai target kerja				
5	Apakah Anda merasa bahwa adanya jalur karir yang jelas dan terstruktur di rumah sakit kami telah memotivasi Anda untuk meningkatkan karir Anda sebagai seorang perawat				
Pengalaman Kerja					
6	Saya memiliki pengalaman kerja yang cukup untuk mengembangkan karir.				
7	Pengalaman bekerja menjadi salah satu tolak ukur untuk mendapatkan promosi				
8	Saya memiliki penguasaan pengetahuan yang luas mengenai pengembangan karir dan profesi saya				
9	Apakah Anda merasa bahwa Anda mendapatkan dukungan yang cukup dari manajemen atau atasan				

	Anda dalam upaya pengembangan karir Anda sebagai seorang perawat				
10	Seberapa efektif program pengembangan karir yang disediakan oleh perusahaan atau institusi tempat Anda bekerja dalam meningkatkan keterampilan dan pengetahuan Anda sebagai seorang perawat				
Latar Belakang Pendidikan					
11	Saya memiliki kompetensi dan pengetahuan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan.				
12	Tingkat pendidikan akademik perawat memiliki peluang dalam mengembangkan karir.				
13	Tingkat pendidikan akademik pegawai memiliki peluang dalam mengembangkan karir.				
14	Ilmu dan pengalaman yang saya dapatkan selama sekolah/kuliah sangat bermanfaat dalam mengembangkan karir.				
15	Apakah Anda merasa bahwa tersedianya jalur karir yang jelas dapat meningkatkan kepuasan kerja Anda sebagai perawat				
Kesempatan Untuk Berkembang					
6	Setiap Perawat diberikan kesempatan yang sama untuk meningkatkan karir melalui workshop dan pelatihan.				
17	Saya selalu mengikuti pelatihan untuk menambah pengetahuan dan keahlian dalam melaksanakan pekerjaan.				

18	Saya merasa pelatihan yang diberikan oleh kantor sangat berguna dalam meningkatkan kinerja kantor				
19	Pelatihan yang diberikan kantor membantu saya dalam menyelesaikan tugas pokok kantor.				
20	Saya merasa perusahaan saya memberikan dukungan finansial atau bantuan untuk pengembangan karir saya sebagai seorang perawat.				
Kesetian Organisasi					
21	Adanya sikap loyalitas perawat dalam bekerja terhadap Rumah Sakit				
22	Pengembangan karir perawat sesuai dengan masa kerja yang ada di Rumah Sakit				
23	Apakah Anda merasa organisasi kami memberikan dukungan yang cukup dalam pengembangan karir Anda sebagai seorang perawat				
24	Apakah Anda merasa memiliki peluang yang jelas untuk memajukan karir Anda di dalam organisasi rumah sakit ini				
25	Apakah Anda merasa organisasi kami memberikan insentif yang cukup untuk memotivasi Anda dalam pengembangan karir				
Mentor dan Sponsor					
26	Ada bimbingan karir yang diberikan oleh Rumah Sakit				
27	Adanya pelatihan dan pendidikan yang diberikan kepada perawat				
27	Apakah Anda percaya bahwa adanya program mentoring formal dapat membantu perawat dalam				

	pengembangan karir				
28	Apakah Anda merasa sponsor perlu terlibat dalam memberikan dukungan finansial untuk pengembangan karir perawat				
29	Apakah Anda percaya bahwa pengembangan karir merupakan bagian penting dari pertumbuhan profesional seorang perawat				

Sumber : Iin Sri Adriani, 2019 dimodifikasi oleh Riska Nofianti



lampiran 2

Lampiran 5

Statistics

	Jabatan	Lama Bekerja	Pendidikan Terakhir	Prestasi Kerja	Pengalaman Kerja	Latar Belakang Pendidikan	Kesempatan untuk Berkembang	Kesetian Organisasi	Mentor dan Sponsor
N	Valid	49	49	49	49	49	49	49	49
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0

Tujuan Umum

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Rendah	27	55,1	55,1	55,1
Tinggi	22	44,9	44,9	100,0
Total	49	100,0	100,0	

Frequency Table

Jabatan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Komite Keperawatan	1	2,0	2,0	2,0
Karu	4	8,2	8,2	10,2
pp	43	87,8	87,8	98,0
4,00	1	2,0	2,0	100,0
Total	49	100,0	100,0	

Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 - 10 Tahun	19	38,8	38,8	38,8
11 - 20 Tahun	23	46,9	46,9	85,7
21 - 30 Tahun	7	14,3	14,3	100,0
Total	49	100,0	100,0	

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ners	5	10,2	10,2	10,2
	S1	4	8,2	8,2	18,4
	D-III	40	81,6	81,6	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

Prestasi Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	34	69,4	69,4	69,4
	Tinggi	15	30,6	30,6	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

Pengalaman Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	31	63,3	63,3	63,3
	Tinggi	18	36,7	36,7	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

Latar Belakang Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	31	63,3	63,3	63,3
	Tinggi	18	36,7	36,7	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

Kesempatan untuk Berkembang

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	12	24,5	24,5	24,5
	Tinggi	37	75,5	75,5	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

Kesetian Organisasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	10	20,4	20,4	20,4
	Tinggi	39	79,6	79,6	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

Mentor dan Sponsor

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	2	4,1	4,1	4,1
	Tinggi	47	95,9	95,9	100,0
	Total	49	100,0	100,0	



Lampiran 3

DOKUMENTASI PENELITIAN



Lampiran 8 master tabel

no	Nama	JABATAN	koding	PRESTASI KERJA					koding	ketenagan	PENGALAMAN KERJA					koding	keterangan	LATAI BELAKANG PENDIDIKAN					koding	keterangan	KESEMPATAN UNTUK BERKEMBANG					koding	keterangan	KESETIAN ORGANISASI					koding	keterangan	MENTOR DAN SPONSOR					KODING	KETERANGAN									
				1	2	3	4	5			JML	1	2	3	4			5	JML	1	2	3			4	5	JML	1	2			3	4	5	JML	1			2	3	4	5	JML				1	2	3	4	5	JML		
1	Ri	PP	3	1	1	D-III	3	3	3	3	3	15	1	Tinggi	3	2	2	3	3	13	0	Tinggi	2	1	3	2	3	11	0	Rendah	3	3	3	3	15	1	Tinggi	3	3	3	3	15	1	Tinggi	3	3	3	3	15	1	Tinggi	84	0	
2	Ra	pp	3	1	1	D-III	3	3	3	3	3	15	0	Rendah	3	3	3	3	3	15	1	Tinggi	2	2	1	3	3	11	0	Rendah	3	3	3	3	15	1	Tinggi	3	3	3	3	15	1	Tinggi	86	1								
3	Arerawatan		1	14	2	NERS	3	3	3	3	3	15	1	Tinggi	3	3	3	3	3	15	1	Tinggi	2	2	2	2	2	10	0	Rendah	4	4	4	3	19	1	Tinggi	3	3	3	3	15	1	Tinggi	89	1								
4	A	pp	3	15	2	SI	3	3	2	2	3	13	0	Tinggi	3	2	2	3	3	13	0	Rendah	3	2	2	2	3	12	1	Tinggi	3	3	3	3	15	1	Tinggi	3	3	3	3	15	1	Tinggi	83	0								
5	Da	pp	3	5	1	NERS	2	2	3	3	2	13	0	Rendah	2	3	3	2	3	13	0	Tinggi	3	2	2	2	2	11	0	Rendah	3	3	3	2	14	0	Rendah	3	3	4	3	16	0	Rendah	3	3	3	3	15	1	Tinggi	82	0	
6	Tn	pp	3	10	1	D-III	3	3	4	3	3	16	1	Tinggi	3	4	3	3	3	16	1	Tinggi	2	2	2	2	3	11	0	Rendah	1	3	3	3	13	0	Rendah	4	3	3	3	16	1	Tinggi	3	3	3	3	15	1	Tinggi	87	1	
7	NY	PP	3	10	1	D-III	3	3	3	3	3	15	1	Tinggi	3	3	3	3	3	15	1	Tinggi	2	2	2	2	2	10	0	Rendah	3	3	3	4	16	1	Tinggi	3	3	3	3	16	1	Tinggi	3	3	3	3	15	1	Tinggi	87	1	
8	NY.D	KARU	2	24	3	D-III	3	2	3	2	3	13	0	Tinggi	2	3	2	3	3	13	0	Rendah	2	3	3	3	3	14	1	Tinggi	4	3	4	3	18	1	Tinggi	4	3	3	3	16	1	Tinggi	3	3	3	3	15	1	Tinggi	89	1	
9	UY.S	PP	3	11	2	D-III	3	3	3	3	3	15	0	Rendah	3	2	2	3	3	13	0	Tinggi	2	2	2	2	2	10	0	Rendah	3	3	3	3	15	1	Tinggi	3	3	3	3	15	1	Tinggi	4	3	3	3	16	1	Tinggi	84	0	
10	TN.J	PP	3	24	3	D-III	3	3	3	3	3	15	1	Tinggi	3	3	3	3	3	15	1	Tinggi	2	2	2	2	2	10	0	Rendah	3	3	3	3	15	1	Tinggi	3	4	3	3	16	1	Tinggi	3	3	3	3	15	1	Tinggi	86	1	
11	TN.U	PP	3	24	3	D-III	3	4	3	3	4	17	1	Tinggi	4	4	3	4	3	18	1	Tinggi	2	2	2	2	3	11	0	Rendah	3	2	3	3	14	0	Rendah	3	3	3	3	15	1	Tinggi	4	4	4	4	20	1	Tinggi	95	1	
12	TN.F	PP	3	3	1	D-III	3	3	3	2	2	13	0	Tinggi	3	2	2	3	3	13	0	Tinggi	2	2	2	2	2	10	0	Rendah	3	3	3	3	15	1	Tinggi	4	4	3	3	17	1	Tinggi	4	4	4	3	19	1	Tinggi	87	1	
13	TN.A	PP	3	11	2	D-III	3	3	3	3	3	15	0	Rendah	3	2	2	3	3	13	0	Tinggi	2	2	2	3	11	0	Rendah	3	3	3	3	15	1	Tinggi	3	3	3	3	15	1	Tinggi	3	3	3	3	15	1	Tinggi	84	0		
14	TN.R	PP	3	13	2	D-III	3	3	2	2	3	13	0	Rendah	3	2	2	3	3	13	0	Tinggi	3	3	3	3	3	14	1	Tinggi	3	3	3	3	15	1	Tinggi	3	3	3	3	15	1	Tinggi	4	4	3	3	18	1	Tinggi	88	1	
15	IJS	PP	3	7	1	D-III	3	3	3	3	3	15	0	Rendah	3	3	2	3	3	13	0	Tinggi	2	3	3	2	3	14	1	Tinggi	2	2	3	2	12	0	Rendah	3	3	3	3	15	1	Tinggi	3	3	3	3	16	1	Tinggi	85	0	
16	EN	PP	3	25	3	D-III	3	3	3	2	2	13	0	Tinggi	3	3	2	3	3	13	0	Rendah	2	2	2	2	3	11	0	Rendah	4	3	4	3	18	1	Tinggi	3	3	3	3	15	1	Tinggi	3	3	3	3	15	1	Tinggi	85	0	
17	YA	KARU	2	19	2	D-III	3	2	3	2	3	13	0	Tinggi	2	3	2	3	3	13	0	Rendah	2	2	2	3	11	0	Rendah	3	3	3	3	15	1	Tinggi	3	3	3	3	15	1	Tinggi	4	4	4	4	20	1	Tinggi	87	1		
18	AMS	PP	3	15	2	D-III	3	3	3	4	3	16	1	Tinggi	3	3	4	4	3	17	1	Tinggi	2	3	2	2	2	11	0	Rendah	2	3	4	4	14	0	Rendah	3	3	3	3	15	1	Tinggi	4	3	3	4	2	16	1	Tinggi	89	1
19	SR	PP	3	15	2	D-III	3	3	2	2	3	13	0	Tinggi	3	2	2	3	3	13	0	Tinggi	3	2	2	2	2	11	0	Rendah	4	4	4	2	18	1	Tinggi	3	3	3	3	15	1	Tinggi	3	3	3	3	15	1	Tinggi	85	0	
20	F	PP	3	13	2	NERS	2	2	2	3	3	13	0	Tinggi	2	2	3	3	3	13	0	Tinggi	3	3	3	3	3	15	1	Tinggi	3	3	3	2	14	0	Rendah	3	4	3	3	16	1	Tinggi	3	3	3	3	15	1	Tinggi	86	1	
21	N	PP	3	2	1	NERS	1	2	2	3	3	13	0	Tinggi	2	2	3	3	3	13	1	Tinggi	2	2	2	3	11	0	Rendah	3	3	3	3	15	1	Tinggi	3	3	3	3	15	1	Tinggi	4	4	3	3	17	1	Tinggi	84	0		
22	HS	KABID	4	27	3	SI	2	3	3	3	3	15	1	Tinggi	3	3	3	3	3	15	1	Tinggi	2	3	2	2	2	11	0	Rendah	4	3	3	4	17	1	Tinggi	2	3	3	3	14	0	Rendah	3	3	3	4	16	1	Tinggi	88	1	
23	NY.C	PP	3	28	3	SI	2	3	3	3	3	15	1	Tinggi	3	3	3	3	3	15	1	Tinggi	2	2	2	3	11	0	Rendah	3	3	4	3	16	1	Tinggi	3	3	3	3	15	0	Rendah	3	3	3	3	15	1	Tinggi	87	1		
24	E	PP	3	19	2	D-III	3	3	3	2	2	13	0	Tinggi	3	3	3	2	2	13	0	Tinggi	3	2	2	2	2	11	0	Rendah	3	3	3	3	15	1	Tinggi	2	3	3	3	14	0	Rendah	3	3	3	3	15	1	Tinggi	81	0	
25	IRL	KARU	2	7	1	NERS	1	3	3	2	3	13	0	Rendah	3	3	2	3	2	13	0	Tinggi	2	3	3	3	3	14	1	Tinggi	2	3	2	2	11	0	Rendah	3	3	3	3	15	1	Tinggi	3	3	3	3	15	1	Tinggi	81	0	
26	DAD	PP	3	18	2	SI	3	3	3	3	3	15	1	Tinggi	3	3	3	3	3	15	1	Tinggi	3	2	2	2	2	11	0	Rendah	2	2	3	2	12	0	Rendah	3	3	3	3	15	1	Tinggi	4	4	4	3	19	1	Tinggi	87	1	
27	K	PP	3	16	2	D-III	3	3	3	2	3	13	0	Tinggi	3	2	2	3	3	13	0	Tinggi	3	2	2	3	3	16	1	Tinggi	3	3	3	2	14	0	Rendah	3	3	3	3	15	1	Tinggi	3	3	3	3	15	1	Tinggi	86	1	
28	R.B	PP	3	13	2	D-III	3	3	3	2	3	13	0	Rendah	3	3	2	2	3	13	0	Tinggi	3	3	2	2	3	11	0	Rendah	2	4	4	2	14	0	Rendah	3	3	2	3	14	0	Rendah	3	3	3	3	15	1	Tinggi	80	0	
29	NI	PP	3	1	1	D-III	3	3	3	3	2	13	0	Tinggi	2	2	3	3	3	13	0	Tinggi	3	3	3	3	3	15	1	Tinggi	3	3	3	3	15	1	Tinggi	3	3	3	3	15	1	Tinggi	3	3	3	3	15	1	Tinggi	86	1	
30	N	PP	3	1	1	D-III	3	3	3	2	2	13	0	Rendah	2	3	2	3	3	13	0	Tinggi	2	2	3	2	2	11	0	Rendah	3	3	3	3	15	1	Tinggi	3	3	3	3	15	1	Tinggi	4	4	3	3	17	1	Tinggi	84	0	
31	NO	PP	3	2	1	D-III	3	3	3	4	3	16	1	Tinggi	2	2	2	3	3	12	0	Rendah	3	2	2	2	2	11	0	Rendah	3	3	3	3	15	1	Tinggi	3	3	3	3	15	1	Tinggi	4	4	3	4	19	1	Tinggi	88	1	
32	NV	PP	3	4	1	D-III	3	2	3	2	3	13	0	Rendah	4	3	3	3	3	16	1	Tinggi	3	2	3	3	3	14	1	Tinggi	3	3	3	3	15	1	Tinggi	3	3	3	3	15	1	Tinggi	3	3	3	3	15	1	Tinggi	88	1	
33	Y.A	PP	3	3	1	D-III	3	3	3	4	4	17	1	Tinggi	3	3	2	3	3	13	0	Tinggi	3	3	2	3	3	14	1	Tinggi	3	3	3	3	15	1	Tinggi	3	3	3	3	15	1	Tinggi	3	3	3	3	15	1	Tinggi	89	1	
34	V	PP	3	2	1	D-III	3	2	3	2	3	13	0	Rendah	3	2	2	3	3	13	0	Tinggi	3	2	2	2	2	11	0	Rendah	2	4	4	4	18	1	Tinggi	3	3	3	3	15	1	Tinggi	3	3	3	3	15	1	Tinggi	85	0	
35	CH	PP	3	1	1	D-III	3	3	2	2	3	13	0	Rendah	3	2	2	3	3	13	0	Tinggi	3	3	3	3	3	15	1	Setuju	3	3	3	3	15	1	Tinggi	3	3	3	3	15	1	Tinggi	3	3	3	3	15	1	Tinggi	86	1	
36	D	PP	3	1	1	D-III	3	4</																																														