

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pelayanan kesehatan di rumah sakit tidak dapat dipisahkan dari peran perawat sebagai tenaga kesehatan yang berada di garis terdepan dalam memberikan asuhan keperawatan. Perawat tidak hanya menjalankan tugas teknis, tetapi juga bertanggung jawab terhadap mutu pelayanan yang berorientasi pada keselamatan pasien. Oleh karena itu, kualitas pelayanan perawat menjadi salah satu indikator keberhasilan rumah sakit dalam mewujudkan pelayanan kesehatan yang profesional. Namun, dalam kenyataannya, perawat kerap menghadapi berbagai persoalan yang berhubungan dengan kepuasan kerja, beban kerja yang tinggi, serta penerapan sistem jenjang karier yang belum berjalan secara optimal. Kondisi ini dapat menimbulkan dampak yang signifikan terhadap motivasi kerja, produktivitas, hingga kualitas pelayanan keperawatan.

Salah satu masalah utama yang dihadapi perawat adalah kepuasan kerja yang belum optimal. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain beban kerja yang berlebihan, keterbatasan peluang pengembangan diri, serta sistem penghargaan yang belum memadai. Perawat sering kali dituntut untuk bekerja dengan jam kerja panjang, menghadapi kondisi pasien yang kompleks, serta melaksanakan tugas administrasi tambahan. Jika kondisi ini berlangsung terus-menerus tanpa adanya dukungan dari manajemen rumah sakit, maka dapat menimbulkan stres, kelelahan, bahkan *burnout*. Selain itu, penerapan sistem jenjang karier perawat yang seharusnya memberikan

kepastian dan motivasi kerja masih menghadapi berbagai hambatan, seperti keterbatasan sosialisasi, minimnya kesempatan mengikuti pelatihan, hingga kurangnya dukungan struktural dari pihak manajemen.

Di Rumah Sakit Bhayangkara Kediri, persoalan ini semakin relevan mengingat rumah sakit tersebut merupakan rumah sakit rujukan kepolisian yang memiliki karakteristik pelayanan khusus. Perawat tidak hanya melayani pasien umum, tetapi juga pasien dengan latar belakang kasus hukum, korban kecelakaan lalu lintas, maupun pasien dengan risiko tinggi. Kompleksitas pelayanan tersebut menuntut kesiapan fisik dan mental perawat, sementara kondisi kepuasan kerja dan pengembangan karier belum sepenuhnya memadai. Beban kerja yang tinggi dan sistem karier yang belum optimal berpotensi menurunkan semangat kerja, meningkatkan *turnover*, serta mengganggu kualitas pelayanan keperawatan.

Permasalahan ini bukan hanya dialami oleh RS Bhayangkara Kediri, tetapi juga mencerminkan fenomena yang lebih luas di berbagai rumah sakit di Indonesia. Menurut data Kementerian Kesehatan tahun 2022, jumlah perawat di Indonesia mencapai lebih dari 400 ribu orang, dengan sekitar 60% di antaranya bekerja di rumah sakit. Namun, seiring dengan meningkatnya jumlah pasien dan kompleksitas penyakit, perawat dihadapkan pada beban kerja yang semakin berat. Hal ini diperparah dengan masih adanya keterbatasan dalam penerapan sistem jenjang karier perawat, yang padahal telah diatur secara nasional melalui Permenkes Nomor 40 Tahun 2017 tentang Pengembangan Jenjang Karier Profesional Perawat.

Di tingkat rumah sakit, termasuk di RS Bhayangkara Kediri, beban kerja perawat cenderung tinggi karena keterbatasan jumlah tenaga dibandingkan dengan jumlah pasien. Kondisi ini berdampak pada pelayanan yang harus tetap optimal, meskipun tenaga yang tersedia relatif terbatas. Ketidakseimbangan ini berimplikasi pada menurunnya kepuasan kerja, yang dalam jangka panjang dapat mengancam kualitas pelayanan rumah sakit secara keseluruhan. Dengan demikian, permasalahan mengenai penerapan sistem jenjang karier, kepuasan kerja, dan beban kerja perawat merupakan persoalan yang berskala besar, baik di tingkat nasional maupun lokal.

Upaya peningkatan profesionalisme perawat sebenarnya telah dilakukan pemerintah melalui penerbitan regulasi. Permenkes Nomor 40 Tahun 2017 memberikan pedoman tentang pengembangan jenjang karier profesional perawat, yang bertujuan untuk memberikan kepastian karier, meningkatkan kompetensi, serta memotivasi perawat dalam memberikan pelayanan. Namun, dalam implementasinya, masih ditemukan berbagai hambatan. Banyak perawat yang belum memahami mekanisme jenjang karier, terbatasnya kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan, serta kurangnya monitoring dari manajemen rumah sakit.

Di RS Bhayangkara Kediri, implementasi sistem jenjang karier belum sepenuhnya berjalan optimal. Sebagian perawat merasa bahwa kesempatan pengembangan karier masih terbatas, sementara tuntutan pekerjaan terus meningkat. Kondisi ini diperparah oleh meningkatnya jumlah pasien dengan karakteristik pelayanan yang beragam. Perawat seringkali harus bekerja dalam kondisi tekanan tinggi, dengan jam kerja yang panjang, serta tanggung jawab

yang kompleks. Ketidakjelasan dalam sistem karier ditambah dengan tingginya beban kerja pada akhirnya memengaruhi tingkat kepuasan kerja. Jika dibiarkan, kondisi ini dapat menimbulkan dampak serius, seperti meningkatnya angka ketidakhadiran, penurunan motivasi, hingga keinginan pindah kerja.

Melihat permasalahan tersebut, maka penting dilakukan penelitian tentang hubungan penerapan sistem jenjang karier, kepuasan kerja, dan beban kerja perawat di Rumah Sakit Bhayangkara Kediri. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai sejauh mana penerapan sistem jenjang karier berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat, serta bagaimana hubungan antara beban kerja dengan kepuasan kerja. Dengan demikian, penelitian ini dapat memberikan dasar yang kuat bagi pihak manajemen rumah sakit untuk menyusun strategi yang lebih tepat dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi masukan bagi RS Bhayangkara Kediri untuk memperbaiki sistem jenjang karier agar lebih transparan, adil, dan sesuai dengan kebutuhan perawat. Selain itu, manajemen rumah sakit juga perlu memperhatikan pengaturan beban kerja yang proporsional agar perawat dapat bekerja dengan lebih efektif tanpa merasa terbebani secara berlebihan. Pada akhirnya, peningkatan kepuasan kerja perawat akan berkontribusi terhadap peningkatan mutu pelayanan keperawatan, yang pada gilirannya mendukung visi rumah sakit untuk memberikan pelayanan kesehatan yang profesional, humanis, dan berkualitas.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah penelitian ini adalah Bagaimanakah Hubungan Penerapan Sistem Jenjang Karier, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja Perawat Rumah Sakit di Rumah Sakit Bhayangkara Kediri ?

C. Tujuan Penelitian**1. Tujuan Umum**

Mengetahui Hubungan Penerapan Sistem Jenjang Karier, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja Perawat Rumah Sakit di Rumah Sakit Bhayangkara Kediri.

2. Tujuan Khusus

- a. Mengidentifikasi Penerapan Sistem Jenjang Karier Perawat di Rumah Sakit Bhayangkara Kediri.
- b. Mengidentifikasi Kepuasan Kerja Perawat Rumah Sakit di Rumah Sakit Bhayangkara Kediri.
- c. Mengidentifikasi Beban Kerja Perawat Rumah Sakit di Rumah Sakit Bhayangkara Kediri.
- d. Menganalisis Hubungan Hubungan Penerapan Sistem Jenjang Karier, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja Perawat Rumah Sakit di Rumah Sakit Bhayangkara Kediri.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Rumah Sakit

Hasil penelitian ini dapat digunakan rumah sakit sebagai acuan dalam Penerapan Sistem Jenjang Karier, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja Perawat Rumah Sakit.

2. Bagi Institusi Universitas STRADA Indonesia

Hasil studi ini dapat menjadi sumber informasi. Selain itu, hasil studi ini dapat digunakan sebagai acuan untuk mengembangkan penelitian-penelitian selanjutnya mengenai Penerapan Sistem Jenjang Karier, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja Perawat Rumah Sakit.

3. Bagi Dinas Kesehatan

Hasil studi ini dapat digunakan oleh dinas kesehatan sebagai penilaian Penerapan Sistem Jenjang Karier, Kepuasan Kerja Perawat, dan Beban Kerja Perawat.

4. Bagi Peneliti

Menambah wawasan dan pengetahuan peneliti tentang Penerapan Sistem Jenjang Karier, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja Perawat Rumah Sakit.