

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Peranan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam sebuah perusahaan sangat penting dan memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktifitas perusahaan, karena manusia motor penggerak utama dalam setiap kegiatan yang dilakukan perusahaan seperti untuk kelancaran kegiatan produksi, administrasi, pemasaran produk, dan untuk kelangsungan hidup perusahaan tersebut dimana yang akan datang. Sebab berhasil tidaknya sebuah perusahaan biasanya akan ditandai dari kemampuan perusahaan tersebut dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki sehingga sasaran yang ingin dicapai dapat terpenuhi. Dalam rangka meningkatkan kesehatan yang optimal, pemerintah telah banyak mendirikan sarana kesehatan yang salah satunya adalah RSUD Dr.H Abdul Moeloek Bandar Lampung yang merupakan salah satu rumah sakit yang terletak di Kota Bandar Lampung. Untuk mengetahui kinerja di dalam suatu organisasi yang baik, maka pihak RSUD Dr.H Abdul Moeloek Bandar Lampung memberikan arahan berupa Senioritas, Kompetensi dan Jenjang Karir guna untuk meningkatkan kinerja perawat yang optimal.

Berdasarkan informasi yang saya dapat dari bagian perawat menyatakan bahwa Jenjang Karir perawat belumlah sesuai dengan yang di harapkan. Dukungan Manajemen untuk mendorong perawat agar mencapai jenjang karir yang diharapkan melalui Senioritas kerja perawat yang baik, untuk perawat agar meningkatkan Jenjang Karir lebih baik lagi untuk perawat.

Permasalahan yang dihadapi oleh RSUD Dr.H Abdul Moeloek Bandar Lampung, menurunnya jenjang karir perawat dalam pencapaian hasil kerja, hal tersebut diakibatkan kontribusi dan tanggung jawab yang diberikan dalam pelaksanaan kerja yang ingin di capai tidak sesuai dengan harapan rumah sakit, berdasarkan wawancara kepada Staff TU. bahkan perawat juga merasakan sangat jarang melakukan tindakan yang dilakukan Rumah Sakit dalam senioritas, kompetensi dan mendorong pencapaian tingkat jenjang karir perawat.

Tempat penelitian ini di RSUD Dr.H Abdul Moeloek yang terletak di Jl. Dr. Rivai No.6, Penengahan, Kec. Tj. Karang Pusat, Kota Bandar Lampung, Lampung 35121 Yang dapat di akses sangat mudah di Kota Bandar Lampung. Demikian pula RSUD Dr.H Abdul Moeloek adalah rumah sakit yang menyelenggarakan upaya kesehatan yang bersifat menyeluruh, terpadu, merata dapat diterima dan terjangkau oleh masyarakat dengan peran aktif masyarakat dan menggunakan hasil pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi tepat guna, dengan biaya yang dapat dipikul oleh pemerintah dan masyarakat. Upaya kesehatan tersebut diselenggarakan dengan menitikberatkan kepada pelayanan untuk masyarakat luas guna mencapai kesehatan yang optimal tanpa mengabaikan mutu pelayanan perorang. Rumah Sakit Abdul Moeloek sejak tahun 1984 berdasarkan SK. Gubernur Provinsi Lampung No.G/180/B/HK/1984, tanggal 7 Agustus 1984 nama rumah sakit ini berganti menjadi Rumah Sakit Umum Daerah Dr. H. Abdul Moeloek, kemudian berdasarkan Perda. Provinsi Lampung No. 8 tahun 1985 tanggal 27 Februari 1995, diubah menjadi RSUD. Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Daerah Tingkat I Lampung yang telah disahkan oleh Menteri Dalam Negeri dengan SK Nomor: 139 tahun 1995 dan diundangkan dalam Lembaran Daerah Provinsi Lampung Nomor: 173 tahun 1995, tanggal 28 November 1995.

Sejak berdiri sampai sekarang rumah sakit ini telah mengalami tujuh belas kali pergantian direktur, mulai dari Dr. Dam Stoh sebagai direktur pertama

pada tahun 1929 sampai dengan sekarang direktur ke-17 Dr. Rellyani, M.Kes. Sedangkan nama Abdul Moeloek diabadikan sebagai nama rumah sakit dengan berbagai pertimbangan, salah satunya karena dia adalah direktur ke-5 rumah sakit ini sekaligus sebagai direktur dengan masa kepemimpinan paling panjang yaitu tahun 1942 s.d tahun 1957.

Dari hasil wawancara d RSUD. Dr. H. Abdul Moeloek Bandar Lampung mengatakan bahwa jenjang karir perawat belum mampu meningkat secara langsung. Jenjang karir akan terbentuk oleh suatu senioritas dalam lama masa berkerja untuk di angkat menjadi karyawan minimal 2 tahun lama berkerja dan mempunyai junior di isntansi ruang instasi rawat inap (IRI) kelas utama, dan kompentensi masa kerja di instansi atau diruangan tersebut yang dipertimbangkan untuk mendapatkan sertifikat, penghargaan untuk tujuan agar mendapatkan jenjang karir dengan baik dan benar. Menurut Handoko (2013), Karir adalah Seluruh pekerjaan (jabatan) yang ditangani atau dipegang selamakehidupan kerja seseorang.

Beragam karakteristik SDM yang dimiliki setiap perawat memiliki kinerja yang berbeda. Perbedaan inisalah satunya disebabkan oleh jenjang karir. Karena perbedaan tingkat jenjang karir dalam organisasi sangat mempengaruhi hasil kerjanya. Jenjang karir perawat akan menciptakan semangat kerja perawat dan perkerjaan, maka sebuah rumah sakit memerlukan jenjang karir kepada perawatnya agar lebih giat dalam berkerja. Dengan jenjang karir yang tepat para perawat akan terdorong untuk melaksanakan perkerjaannya. Secara jenjang karir dapat bertindak atau berusaha dalam pencapaian tujuan tertentu. Jenjang karir harus dilakukan seorang pemimpin atau manajer suatu Rumah Sakit dengan mengambil tindakan-tindakan untuk memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada para perawat. Jenjang karir yang sesuai akan sangat membantu dalam mengatasi masalah yang ada didalam suatu instansi atau organisasi dan masalah yang berhubungan dengan perawat RSUD. Dr. H. Abdul Moeloek

Bandar Lampung. Salah satu permasalahan Jenjang Karir yang dihadapi RSUD. Dr. H. Abdul Moeloek Bandar Lampung, yaitu kurangnya jenjang karir oleh pihak Rumah Sakit oleh salah satu pihak departemen SDM dengan pendidikan D3 dan S1 yang perlu diperhatikan jenjang karir berupa perilaku kerja, kesetiaan organisasi, kesempatan-kesempatan yang tumbuh dan dukungan manajemen yang diberikan sesuai dengan pekerjaan dan ketaatan dalam tugas di Rumah Sakit.

Dari hasil wawancara di RSUD. Dr. H. Abdul Moeloek Bandar Lampung mengatakan bahwa senioritas perawat belum mampu terjalin secara langsung. Senioritas akan terbentuk oleh suatu senior dalam lama masa berkerja untuk di angkat menjadi karyawan minimal 2 tahun lama berkerja dan mempunyai junior di instansi rawat inap (IRI) kelas utama. Maka para senior harus di akui organisasi baik pada jabatan ataupun lama masa dalam pekerjaan. Tujuan sebagai senior merupakan untuk pemberitahu bagi junior yang dalam sama satu instansi. Menurut Wahyudi (2002) diartikan sebagai lamanya masa kerja seseorang yang diakui organisasi, baik pada jabatan yang bersangkutan maupun dalam organisasi secara keseluruhan.

Senior dapat dikatakan baik apabila senior mampu membimbing sesama pekerjaan atau sesama instansi, maka seorang senior dapat melaksanakan kegiatan atau tugas sebagai perawat secara baik. Ketidak sesuaian kerja senior yang kurang baik akan memakan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung perosesnya sistem kerja yang baik. Ada faktor yang mempengaruhi senioritas :

Senioritas perlu mendapat perhatian bagi pihak RSUD. Dr. H. Abdul Moeloek Bandar Lampung, dalam memperhatikan kerja senior bagian perawat agar senior semangat dalam kerja. Daya dorong bagi senior yang paling utama sebagai panutan untuk para junior lebih semangat dalam pekerjaan. Senioritas diberikan memberikan rangsangan bagi junior karna

senior dari segi usia, senior dari segi wewenang dan senior dari segi masa kerja, tujuan yang diberikan agar meningkatkan dalam pekerjaan lebih baik.

Dari hasil wawancara di RSUD. Dr. H. Abdul Moeloek Bandar Lampung mengatakan bahwa kompetensi perawat belum mampu meningkat secara langsung. Kompetensi akan terbentuk oleh suatu pengetahuan dalam lama masa berkerja untuk menunjukan kemampuan perawat dalam mengembangkan agar meningkatkan kepuasan perawat terhadap kerja perawat tersebut, maka kemampuan dalam diri perawat agar pekerjaan itu dapat terselesaikan secara baik dan benar, agar memiliki kebanggaan tersendiri.

Menurut Wibowo dalam Christilia O. Posuma (2013) Kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengidkasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama. Kompetensi bisa dibidang baik atau sesuai apabila seorang perawat memiliki pengetahuan dan kemampuan di diri perawat , maka seorang perawat akan dapat melaksanakan pekerjaan secara optimal dalam melakukan pekerjaan. Kerja perawat yang kurang baik dapat menuntut tenaga yang lebih banyak dan tidak mendukung rancangan kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya kondisi kompetensi

Permasalahan kompetensi yang dihadapi RSUD. Dr. H. Abdul Moeloek Bandar Lampung, kurangnya pengetahuan dan kemampuan di dalam diri yang mengakibatkan seorang perawat tidak optimal dalam menjalankan pekerjaan. Kompetensi perlu mendapatkan perhatian khusus bagi rumah sakit untuk peningkatan kerja perawat. Oleh karena itu kompetensi diperhatikan secara baik terhadap perawat akan lebih terpuaskan untuk mencapai tujuan rumah sakit.

Kompetensi harus diperhatikan bagi pihak RSUD. Dr. H. Abdul Moeloek Bandar Lampung, dalam peningkatan kerja perawat agar tidak menurunnya semangat kerja perawat. Daya dorong kompetensi yang baik utama terhadap rumah sakit untuk kepada para perkerjanya, kompetensi tujuannya memberikan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang baik. Oleh sebab itu, apabila kompetensi dilakukan secara benar maka pengetahuan, keterampilan dan sikap terhadap perawat akan lebih baik untuk mencapai tujuan, jika para perawat tidak memandang kompetensi tersebut maka akan terjadi penurunan karena pentingnya kompetensi dapat menjadi nilai atau hasil perawat sendiri.

Berdasarkan permasalahan diatas, diketahui bahwa jenjang karir dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kemampuan suber daya manusia yang sangat penting bagi Rumah Sakit, karena bukan hanya dapat menciptakan standar kerja bagi setiap perawat akan tetapi dalam perkerjaan perawat harus lebih baik, maka akan bisa menunjang kerja perawat menjadi lebih optimal jika dalam penciptaan kebijakan dilihat dari apa yang sesungguhnya perawat membutuhkan untuk munculnya hasil pada kerja mereka.

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti tertarik utuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH SENIORITAS DAN KOMPENTENSI TERHADAP JENJANG KARIR PERAWAT RSUD. Dr. H. Abdul Moeloek”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka fokus permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut :

- 1.2.1 Bagaimana pengaruh Senioritas terhadap Jenjang Karir perawat RSUD. Dr. H. Abdul Moeloek Bandar Lampung ?
- 1.2.2 Bagaimana pengaruh Kompetensi terhadap Jenjang Karir perawat RSUD. Dr. H. Abdul Moeloek Bandar Lampung ?

- 1.2.3 Bagaimana pengaruh Senioritas dan Kompetensi terhadap Jenjang Karir perawat RSUD. Dr. H. Abdul Moeloek Bandar Lampung ?

1.3 Ruang Lingkup Peneliti

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang Subjek penelitian ini adalah Perawat RSUD. Dr. H. Abdul Moeloek Bandar Lampung.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah Senioritas dan Kompetensi terhadap Jenjang Karir Perawat RSUD. Dr. H. Abdul Moeloek Bandar Lampung.

1.3.3 Ruang Lingkup Penelitian

Tempat penelitian di RSUD Dr.H Abdul Moeloek yang terletak di Jl. Dr. Rivai No.6, Penengahan, Kec. Tj. Karang Pusat, Kota Bandar Lampung, Lampung 35121.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Ruang lingkup waktu dilakukan Februari 2019 – Mei 2019.

1.3.5 Ruang Lingkup Pengetahuan

Ruang lingkup pengetahuan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), yang meliputi Senioritas, Kompetensi dan Jenjang Karir.

1.4 Tujuan Penelitian

- 1.4.1 Untuk mengukur pengaruh Senioritas terhadap Jenjang Karir perawat RSUD Dr.H Abdul Moeloek Bandar Lampung.
- 1.4.2 Untuk mengukur pengaruh Kompetensi terhadap Jenjang Karir perawat RSUD Dr.H Abdul Moeloek Bandar Lampung.
- 1.4.3 Untuk mengukur pengaruh Senioritas dan Kompetensi terhadap Jenjang Karir perawat RSUD Dr.H Abdul Moeloek Bandar Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, yaitu antara lain ;

1.5.1 Bagi peneliti

Dari hasil penelitian yang dilakukan, diharapkan dapat bermanfaat bagi peneliti lain sebagai bahan referensi dan bahan masukan bagi pihak-pihak berkepentingan terutama yang akan mengadakan penelitian berhubungan dengan masalah sejenis.

1.5.2 Bagi Rumah Sakit

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan langkah yang diambil terutama dalam bidang personalia yang berkaitan dengan kerja perawat

1.5.3 Bagi Jurusan

Menambah referensi bacaan dan menambah wawasan mengenai Sumber Daya Manusia (SDM) yang dapat berguna bagi ilmu pengetahuan tentang Senioritas dan Kompetensi terhadap Jenjang Karir perawat.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan adalah suatu pola dalam menyusun skripsi untuk memperoleh gambaran secara garis besar bab demi bab. Sistematika penulisan ini dimaksudkan untuk mempermudah pembaca dalam memahami isi dari penelitian ini. Penulisan skripsi ini akan terbagi dalam beberapa bagian dengan sistematika sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini di uraikan latar belakang, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, dan manfaat dilakukannya penelitian.

BAB II : LANDASAN TEORI

Dalam bab ini dijelaskan teori yang digunakan sebagai dasar analisis penelitian, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang metode yang digunakan dalam penyelesaian masalah penelitian, seperti jenis penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi, variable penelitian, definisi operasional variable, uji persyaratan instrumen, uji persyaratan analisis data, metode analisis data dan pengujian hipotesis.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang deskripsi data, hasil uji persyaratan instrumen, hasil uji persyaratan analisis data, hasil analisis data, pengujian hipotesis serta pembahasan.

BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini diuraikan kesimpulan dan saran berdasarkan hasil pembahasan pada bab IV.

DAFTAR PUSTAKA**LAMPIRAN**