

HUBUNGAN JENJANG KARIR DAN LAMA BEKERJA DENGAN EFIKASI DIRI PERAWAT PELAKSANA DALAM MELAKUKAN PERENCANAAN ASUHAN KEPERAWATAN

¹Gilang Rahmatulloh

¹Prodi Profesi Ners STIKes Widya Dharma Husada Tangerang,, Pamulang Barat, Tangerang
Selatan, Banten, Indonesia

*E-mail: gilangr100@gmail.com

ABSTRACT

The ability of nurses to create nursing care plans according to standards is an important ability to have. Not only in terms of quality, but the nursing care plan must also be based on a comprehensive assessment depending on the patient's condition. Not optimal nurses who are not yet optimal in carrying out care plans will pose a risk to patients and can affect the quality of services provided. The aim of this research is to determine the relationship between career level and length of work as a nurse with the self-efficacy of implementing nurses in providing nursing care. This research method uses a quantitative approach, with a cross-sectional design. The sampling technique was purposive sampling with a total sample of 159 implementing nurses. The results of the study using the chi-square test with a CI of 95%, showed that there was no significant relationship between career level and self-efficacy in making nursing care plans (p -value 0.975). There is a significant relationship between length of work and self-efficacy in making nursing care plans (p -value 0.049). The conclusion of this research is that the importance of nurses having work experience will have an impact on their ability to make nursing care plans. An imbalance between the ratio of old and new nurses can result in the formulation of nursing plans not being optimal and risking the quality of nursing services provided.

Keywords: Self-Efficacy, Career Path, Length of Work, Nursing Care plan.

ABSTRAK

Kemampuan perawat dalam membuat rencana asuhan keperawatan sesuai standar, merupakan kemampuan yang penting dimiliki. Tidak hanya dalam sisi kualitas rencana yang di buat harus berdasarkan penilaian komprehensif tergantung kondisi pasien. Belum optimalnya perawat dalam melakukan rencana asuhan akan menimbulkan risiko bagi pasien dan dapat mempengaruhi kualitas pelayanan yang diberikan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan jenjang karir dan lama bekerja perawat dengan efikasi diri perawat pelaksana dalam membuat asuhan keperawatan. Metode penelitian ini, menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan desain *Cross-sectional*. Pengambilan sampel teknik *purposive sampling* dengan jumlah sampel 159 perawat pelaksana. Hasil penelitian menggunakan uji *chi-square* dengan CI 95%, didapatkan hasil bahwa tidak terdapat hubungan signifikan antara jenjang karir dengan efikasi diri dalam membuat rencana asuhan keperawatan (p -value 0,975). Terdapat hubungan signifikan antara lama bekerja dengan efikasi diri dalam membuat rencana asuhan keperawatan (p -value 0,049). Simpulan dalam penelitian ini adalah pentingnya perawat memiliki pengalaman kerja akan berdampak pada kemampuan diri dalam pembuatan rencana asuhan keperawatan. Tidak seimbanganya antara rasio perawat lama dengan perawat baru dapat mengakibatkan belum optimalnya dalam perumusan rencana keperawatan dan berisiko terhadap mutu pelayanan keperawatan yang diberikan.

Kata Kunci: Efikasi Diri, Jenjang Karir, Lama Bekerja, Rencana Asuhan Keperawatan.

PENDAHULUAN

Upaya yang dilakukan dalam rangka meningkatkan kualitas mutu pelayanan keperawatan di Rumah sakit, dapat dilakukan dengan cara meningkatkan kualitas Perencanaan asuhan keperawatan. Masalah yang sering terjadi dalam perencanaan asuhan keperawatan dalam peningkatan dokumentasi, karena adanya hambatan seperti, ketidakpahaman, ketidaktahuan dan ketidakpatuhan, dalam melakukan rencana asuhan keperawatan sesuai standar. Perawat yang mempunyai efikasi diri tinggi, akan patuh terhadap tugasnya (Erna & Dewi, 2020). Seseorang dengan efikasi diri kurang, cenderung memiliki rasa kurang percaya diri, pesimis dan lebih mudah menyerah (Easom et al., 2020; Kim & Sim, 2020). Rendahnya efikasi diri seseorang akan berdampak pada belum optimalnya seluruh kemampuan yang dimiliki karena memiliki keraguan dan adanya kurang percaya diri dalam menentukan pemecahan masalah.

Efikasi diri adalah suatu keyakinan atas kemampuan diri dalam menyelesaikan suatu masalah. Berdasarkan hasil penelitian, sebanyak 52% perawat yang mempunyai efikasi diri baik, memiliki kinerja yang baik (Ngongo, 2019). Efikasi diri, merupakan perilaku yang harus dapat dimiliki oleh seorang perawat, tanpa adanya efikasi diri akan berpengaruh kemampuan diri seorang perawat.

Perencanaan perawat dalam melakukan asuhan keperawatan berkaitan dengan efikasi diri adalah lama bekerja. Semakin matang usia dan lamanya masa kerja seseorang, maka akan semakin baik efikasi diri yang dimiliki, hal tersebut dipengaruhi oleh pengalaman yang cukup, sehingga dapat menyelesaikan masalah dengan baik (Monica et al., 2021; Pantu et al., 2021). Banyaknya perawat baru di Rumah sakit akan mempengaruhi kemampuan dalam melakukan perencanaan asuhan keperawatan (Anggoro et al., 2019; Hilda et al., 2018). Pengalaman bekerja seseorang memiliki hubungan terhadap kemampuan dan keterampilan dalam menyelesaikan tugasnya (Dadipoor et al., 2021; Raymond, 2020).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kemampuan perawat dalam membuat rencana asuhan keperawatan berkualitas adalah jenjang karir seorang perawat. Jenjang karir merupakan tingkatan kewenangan klinis, semakin tinggi jenjang karir perawat memiliki kewenangan klinis yang baik, sehingga dapat mempengaruhi dalam pembuatan rencana asuhan keperawatan. Jenjang karir dapat mempengaruhi kompetensi seseorang. Seseorang yang mempunyai pendidikan formal tinggi, akan mempengaruhi keyakinan terhadap kemampuan dirinya (Abu et al., 2021).

Hasil observasi awal dilakukan oleh peneliti di Rumah sakit Kota Depok, didapatkan bahwa, perawat belum masih diidentifikasi belum sesuai membuat rencana asuhan keperawatan sesuai standar. Perawat belum begitu yakin terhadap kemampuan dirinya, dalam melakukan rencana asuhan keperawatan. Hasil audit dilakukan menunjukkan hasil, hanya 67% rencana asuhan keperawatan yang memenuhi standar yang ditentukan. Belum optimalnya perawat dalam melakukan rencana asuhan akan menimbulkan risiko bagi pasien dan dapat mempengaruhi kualitas pelayanan yang diberikan.

METODE

Metode pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *Cross sectional*. Pengambilan sampel dengan teknik *purposive sampling* dengan jumlah sampel

159. kriteria inklusi perawat pelaksana minimal D3 keperawatan dan bekerja 3 bulan di ruangan yang sama. Kriteria eksklusi: perawat yang sakit dan perawat yang sedang cuti atau dinas diluar rumah sakit. Pengumpulan data menggunakan tautan *google form* Kuesioner efikasi diri perawat pelaksana dalam melakukan rencana asuhan terdapat 12 butir pernyataan, dengan 5 skala likert,. Kriteria yang diukur adalah empat dimensi efikasi diri, yaitu *masstery experience, models behavior, persuasion from others* dan *assessment of physical and emotional*. Adopsi teori efikasi diri (Bandura, 1989 dalam Fattah, 2018). Kuesioner penelitian sudah dilakukan uji validitas dengan hasil *cronbach alpha* kuesioner B yaitu 0,961. Penelitian dilakukan di salah satu Rumah sakit Kota Depok.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis Univariat Penelitian

Tabel 1. Analisis Univariat Jenjang karir dan Lama Bekerja.

Variabel	Hasil
Jenjang Karir	
Perawat Klinis 1	67 (42,1 %)
Perawat Klinis 2	46 (28,9 %)
Perawat Klinis 3	44 (27,7 %)
Perawat Klinis 4	2 (1,3 %)
Total	159 (100,0 %)
Lama Bekerja	
<2 tahun	54 (34,0 %)
≥2 tahun	105 (66,0 %)
Total	159 (100,0 %)

Hasil tabel 1 menunjukkan hasil, mayoritas perawat pelaksana memiliki jenjang karir perawat klinis 1 sebanyak 67 (42 %), perawat klinis 2 sebanyak 46 (28,9 %), perawat klinis 3 sebanyak 44 (27,7 %) dan perawat klinis 4 sebanyak 2 (1,3 %). Pada variabel lama bekerja menunjukkan hasil bahwa, mayoritas perawat pelaksana memiliki lama bekerja lebih dari 2 tahun sebanyak 105 (42 %) dan kurang dari 2 tahun sebanyak 54 (34,0 %).

Tabel 2. Analisis Univariat Efikasi Diri (total) perawat Pelaksana dalam melakukan Rencana Asuhan Keperawatan.

Variabe	Frekuensi (%)
I	
Efikasi Diri Keperawatan	
(Total)	
Kuran	79 (49,7 %)
gBaik	80 (50,3 %)
Total	159 (100,0 %)

Hasil analisis Tabel 2 menunjukkan hasil bahwa, setengah lebih perawat pelaksana memiliki kemampuan efikasi diri baik sebanyak 80 (49,7 %) dan efikasi diri kurang sebanyak 79 (50,3 %).

Tabel 3. Analisis Univariat sub variabel Efikasi Diri perawat Pelaksana dalam melakukan Rencana Asuhan Keperawatan.

Variabel	Frekuensi (%)
Mastery Experience	
Kurang	60 (37,7 %)
Baik	99 (62,3 %)
Total	159 (100,0 %)
Social Models Behavior	
Kurang	78 (37,7 %)
Baik	81 (62,3%)
Total	159 (100,0 %)
Persuasion from Others	
Kurang	98 (60,4 %)
Baik	63 (39,6 %)
Total	159 (100,0 %)
Assessment of Physical and Emotional	
Kurang	72 (45,3 %)
Baik	87 (54,7 %)
Total	159 (100,0 %)

Hasil Tabel 3 menunjukkan hasil bahwa efikasi diri perawat berdasarkan sub variabel efikasi diri menunjukkan hasil: *Mastery Experience* di persepsikan baik sebesar 99 (62,3 %), *Social Models Behavior* baik sebesar 81(62,3%), Sumber efikasi bersasal dari *Persuasion from Others*, mayoritas responden memiliki sumber efikasi diri baik, sebesar 98 (60,4 %) dan sub variabel *Assessment of Physical and emotional* menunjukkan hasil mayoritas responden mempersepsikan baik sebanyak 87 (54%) dan kurang sebanyak 72 (45,3%).

Tabel 4. Analisis Bivariat Jenjang Karir dan Lama Bekerja dengan Efikasi Diri perawat Pelaksana dalam melakukan Rencana Asuhan Keperawatan.

Variabel	Efikasi Diri Perawat Pelaksana		Total %	P-value*
	Kurang	Baik		
	n	n		
Jenjang Karir				
Perawat Klinis 1	32 (47,8 %)	35(52,5 %)	67	0,975
Perawat Klinis 2	24 (52,2 %)	22 (47,8 %)	46	
Perawat Klinis 3	22 (50,0 %)	22 (50,0 %)	44	
Perawat Klinis 4	1 (50.0 %)	1 (50.0 %)	2	
Total	79 (49,7 %)	80 (50,3 %)	159	
Lama Bekerja				
≤2 Tahun (Baru)	21 (38,9 %)	33 (61,1 %)	54	0,049
>2 Tahun (Lama)	58 (55,2 %)	47 (44,8 %)	105	
Total	79 (49,7 %)	80 (50,3 %)	159	

Hasil tabel 4 menunjukkan hasil bahwa, pada analisis bivariat variabel jenjang karir dan efikasi diri menunjukkan hasil, tidak terdapat hubungan signifikan antara jenjang karir dan efikasi diri dengan p value 0,975. Pada analisis bivariat variabel lama bekerja dan efikasi diri menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan antara jenjang karir dengan efikasi diri dengan p value 0,049.

Hubungan Jenjang Karir dan Efikasi Diri Perawat

Hasil penelitian mendapatkan hasil bahwa, tidak terdapat hubungan antara jenjang karir dan efikasi diri. Hal tersebut bertentangan terhadap penelitian lainnya, yang menyatakan bahwa, semakin tinggi jenjang karir perawat, semakin baik kemampuan diri (Amiruddin et al., 2020; Muhaidi, 2021). Perawat dalam melakukan pelayanan keperawatan, dituntut dapat memiliki kompetensi, profesionalisme serta efikasi diri yang baik. Efikasi diri yang baik akan mempengaruhi identitas profesional seorang perawat (Mei et al., 2022).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, Mayoritas perawat pada jenjang karir rendah, memiliki efikasi diri yang baik. Peneliti berasumsi bahwa jenjang karir pada level tinggi, namun tidak diimbangi dengan pengetahuan yang baik, akan mempengaruhi rendahnya efikasi diri, sehingga akan mempengaruhi kualitas dokumentasi keperawatan.

Kondisi yang harus diperhatikan pada pengembangan karir perawat yaitu, Perawat wajib memiliki pengembangan karir yang jelas. Penerapan pengembangan jenjang dapat dilakukan, proses *mapping* kompetensi, serta dilakukan proses kredensialing yang dilakukan oleh komite keperawatan beserta mitra bestari. Upaya tersebut dilakukan dalam rangka menciptakan pengembangan karir yang optimal, peningkatan mutu dan adanya evaluasi terhadap kemampuan perawat (Kurniati et al., 2020).

Upaya yang dilakukan oleh kepala ruangan, dalam rangka optimalisasi pada fungsi pengorganisasian, ketenagaan dan pengendalian, yaitu dengan melakukan penilaian berdasarkan indikator kinerja individu. Penempatan perawat pelaksana sesuai minat dan keahlian yang dimiliki harus dipertimbangkan oleh kepala ruangan, agar optimalnya fungsi ketenagaan dalam pelayanan keperawatan. Perawat yang bekerja ditempatkan sesuai minat dan potensi yang dimiliki akan merasa puas dan lebih efektif dalam bekerja (Metalita. E,

2021; Noprianty, 2019).

Hubungan lama bekerja dan Efikasi Diri

Hasil penelitian ini mendapatkan hasil bahwa, tidak terdapat hubungan antara lama bekerja dengan efikasi diri. Selain itu, hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa perawat dengan masa kerja lama, memiliki efikasi diri kurang, dibandingkan perawat baru. Hal ini tidak sejalan, dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa, lamanya perawat bekerja akan memberikan caring yang baik, serta memberikan pelayanan lebih maksimal, memiliki pengetahuan lebih banyak sehingga dapat melakukan pengambilan keputusan dengan tepat (Drama et al., 2020).

Teori keperawatan *begin to expert*, dalam teori Patricia Banner menyatakan bahwa, perawat baru (*novice*) adalah perawat yang baru mengeksklore kemampuan dan keterampilan yang dimiliki. Hasil penelitian ini, menunjukkan perawat baru memiliki efikasi diri yang baik, hal ini perlu evaluasi lebih lanjut, terkait kualitas rencana asuhan keperawatan. Perawat baru membutuhkan pendampingan dalam menyelesaikan masalah atau tugas yang dihadapinya (Alligood. M. R, 2017; Sitorus, 2018). Pendampingan dapat dilakukan dengan program *preceptorship*, agar meningkatnya kognitif dan inisiatif. Perawat dengan efikasi diri yang baik memiliki kemampuan mengumpulkan informasi secara relevan, sehingga dapat mengambil keputusan yang tepat (Handiyani et al., 2019; Marisi, 2021).

Perawat dengan lama bekerja lebih dari 2 tahun, memiliki pengalaman banyak dan lebih menguasai situasi, serta memiliki kemampuan dalam menghadapi permasalahan dalam keperawatan, sehingga dapat memberikan asuhan keperawatan lebih maksimal. Perawat dengan masa kerja lama, memiliki pengetahuan lebih baik dibandingkan perawat pemula, hal tersebut dikarenakan perawat dengan masa kerja lama, sudah terbiasa menjalankan pekerjaan sebagai rutinitas sehari-hari. Lamanya perawat bekerja memiliki rasa kepercayaan diri yang kuat, terhadap pekerjaan dan tugasnya, dalam pelayanan keperawatan di Rumah sakit (Drama et al., 2020).

KESIMPULAN

Kesimpulan penelitian ini adalah adanya hubungan antara lama bekerja dan efikasi diri perawat pelaksana dalam melakukan rencana asuhan keperawatan, pentingnya perawat memiliki pengalaman kerja akan berdampak pada kemampuan diri dalam pembuatan rencana asuhan keperawatan. Tidak seimbanganya antara rasio perawat lama dengan perawat baru dapat mengakibatkan belum optimalnya dalam perumusan rencana keperawatan dan berisiko terhadap mutu pelayanan keperawatan yang diberikan.

Manajer Rumah sakit perlu mendukung upaya peningkatan kualitas Sumberdaya keperawatan, melalui dilakukanyamapping program Pendidikan formal secara bertahap. Rumah sakit dalam melakukan rekrutmen sumber daya keperawatan, memprioritaskan perawat yang memiliki latar belakang profesi Ners. Optimalisasi sistem jenjang karir dengan memfasilitasi Pendidikan non-formal staf sesuai dengan *Continuing Nurse Education* pada Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 40 Tahun 2017 tentang pengembangan jenjang karir perawat klinis.

UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan terimakasih kepada seluruh pihak yang terlibat dalam berhasilnya penyusunan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abu Sharour, L., Bani Salameh, A., Suleiman, K., Subih, M., El-Hneiti, M., Al-Hussami, M., Al Dameery, K., & Al Omari, O. (2021). Erratum: Nurses' self-efficacy, confidence and interaction with patients with COVID-19: A cross-sectional study (Journal of Physical Chemistry (2021) DOI: 10.1017/dmp.2021.1). *Disaster Medicine and Public Health Preparedness*.
<https://doi.org/10.1017/dmp.2021.96>
- Alligood, M. R. (2017). *Nursing Theorists and Their Work-E-Book*. Elsevier Health Sciences.
- Amiruddin, A., Sri Haryati, R. T., & Handiyani, H. (2020). Manfaat Jenjang Karir bagi Staf Perawat dan Rumah Sakit. *Jurnal Kesehatan Poltekkes Kemenkes Ri Pangkalpinang*, 7(2), 56.
<https://doi.org/10.32922/jkp.v7i2.87>
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. *Psychological Review*. Volume 84 No 2.
- Dadipoor, S., Alavi, A., Ghaffari, M., & Safari-Moradabadi, A. (2021). Association between self-efficacy and general health: a cross-sectional study of the nursing population. *BMC Nursing*, 20(1), 4–9. <https://doi.org/10.1186/s12912-021-00568-5>
- Drama, S. M., Yulia, S., & Mulyadi, M. (2020). Hubungan Self Efficacy dengan Perilaku Caring Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit XX Palembang. *Jurnal Berita Ilmu Keperawatan*, 13(1), 40–47. <https://journals.ums.ac.id/index.php/BIK/article/view/4490>
- Durand, F., Bourgeault, I. L., Hebert, R. L., & Fleury, M. J. (2022). The role of gender, profession and informational role self-efficacy in physician–nurse knowledge sharing and decision-making. *Journal of Interprofessional Care*, 36(1), 34–43. <https://doi.org/10.1080/13561820.2021.1890006>
- Erna, N. K., & Dewi, N. L. P. T. (2020). Kepatuhan Perawat Dalam Melakukan Dokumentasi Asuhan Keperawatan. *Holistic Nursing and Health Science*, 3(1), 17–23. <https://doi.org/10.14710/hnhs.3.1.20.17-23>
- Ester & Wardah. (2020). Efikasi Diri Perawat dalam pemenuhan Kebutuhan Spiritual Pasien. *Jurnal Keperawatan*, 12(1), 63–70.
- Fattah, H. A., (2018). *Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai Budaya Organisasi, Perilaku Pemimpin, dan Efikasi Diri*. Yogyakarta: Elmatara.
- Febriani, N., (2021). Self-Efficacy dan Kinerja Perawat dalam Memberikan Asuhan Keperawatan: Literature Review. *Jurnal Keperawatan Widya Gantari Indonesia*, 5(1), 37. <https://doi.org/10.52020/jkwgi.v5i1.2585>

- Handiyani, H., Sari, A., Karmila, R., & Wagiono, A. (2019). *Nurses ' self- efficacy in Indonesia. Journal Efermeria Clinica. 29(Insc 2018), 252–256.*
- Empiris di Perusahaan: Bandung: Alfabeta.
- Kim, A. Y., & Sim, I. O. (2020). Mediating factors In Nursing Competency: A Structural Model Analysis For Nurses' Communication, Self-Leadership, Self-Efficacy, And Nursing Performance. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 17(18), 1–14.* <https://doi.org/10.3390/ijerph17186850>
- Kurniati, A., Dwi Astari, L., Efendi, F., Haryanto, J., Dianawatisari, H., Rani, I. Y. K., & Kristyaningrum, L. D. (2020). Analisis Kebijakan Pemenuhan Pasar Kerja Tenaga Kesehatan Di Tingkat Global. <https://www.researchgate.net>.
- Mei, X. X., Wang, H. Y., Wu, X. N., Wu, J. Y., Lu, Y. Z., & Ye, Z. J. (2022). Self-Efficacy and Professional Identity Among Freshmen Nursing Students: A Latent Profile and Moderated Mediation Analysis. *Frontiers in Psychology, 13(March), 1–8.* <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.779986>
- Monica, A. A. (2021). Efikasi Diri dan Strategi Koping Pada Penyesuaian Diri Dokter Muda. *Jurnal Studia Insania. 9(2), 187–204.* <https://doi.org/10.18592/jsi.v9i2.3839>
- Muharni, S., & Wardhani, U. C. (2020). Analisa Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Terjadinya Turnover Intention Perawat Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Kota Batam. *Jurnal Kesehatan Saemakers PERDANA(JKSP), 3(2), 236–245.*
- Muhadi, M. (2021). Implementasi PMK No. 40 Tahun 2017 tentang Jenjang Karier Profesional Perawat Rumah Sakit Islam Surabaya. *Jurnal Kebijakan Kesehatan Indonesia: JKKI, 10(1), 17-22.*
- Ngongo, P., & Aty, Y. M. (2019). Hubungan Efikasi Diri (Self Efficacy) dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang IGD RSUD Prof.Dr. WZ Johannes Kupang. *Jurnal poltekes Kupang. (1).*
- Nurlina, F., Sekarwana, N., & Somantri, I. (2018). Sistem Pengembangan Jenjang Karir Perawat Di Rumah Sakit. *Jurnal Kesehatan Aeromedika, 4(1), 9–15.*
- Pantu, E. A. (2021). Moderasi Usia dalam Pengaruh Semester Terhadap Efikasi Diri Akademik pada Pembelajaran Online. *Psikostudia : Jurnal Psikologi, 10(1), 78.* <https://doi.org/10.30872/psikostudia.v10i1.4583>