



EVALUASI KEPUASAN PERAWAT TERHADAP PROSES KENAIKAN PANGKAT DAN JABATAN FUNGSIONAL

Dewanti Widya Astari, Imas Teti Cahyati, Muhammad Iqbal Nasrulloh

Pusat Mata Nasional, Rumah Sakit Mata Cicendo, Jl. Cicendo No.4, Babakan Ciamis, Sumur Bandung, Bandung, Jawa Barat 40117, Indonesia

*dewantiwidya@gmail.com

ABSTRAK

Peningkatan pangkat dan jabatan fungsional perawat menjadi salah satu indikator penting dalam pengembangan profesionalisme tenaga perawat. Proses tersebut berdampak terhadap motivasi kerja dan kualitas pelayanan kesehatan. Meskipun demikian, belum terdapat kajian yang mengevaluasi tingkat kepuasan perawat terkait proses ini di Rumah Sakit Mata Cicendo. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi tingkat kepuasan perawat terhadap proses kenaikan pangkat dan jabatan fungsional serta mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan di Rumah Sakit Mata Cicendo. Data dikumpulkan melalui survei dengan menggunakan kuesioner yang disebarakan melalui Google Form. Responden penelitian terdiri dari 21 responden yang dipilih secara purposive sampling berdasarkan kriteria inklusi, yaitu perawat dengan status Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang sedang mengikuti proses penilaian penetapan angka kredit, kenaikan pangkat, dan golongan PNS periode 2024. Analisis data dilakukan secara deskriptif dengan menghitung distribusi frekuensi dan persentase untuk masing-masing kategori kepuasan. Berdasarkan hasil analisis, sebagian besar perawat memiliki latar belakang pendidikan profesi keperawatan (71,43%) dengan kelompok usia dominan berada di rentang 31–40 tahun (66,67%). Tingkat kepuasan menunjukkan bahwa 71,43% responden merasa puas, sementara 19,05% merasa kurang puas, dan hanya 9,52% yang sangat puas. Identifikasi kritik dan masukan menunjukkan beberapa area yang memerlukan perbaikan, seperti penyederhanaan prosedur, peningkatan transparansi informasi, dan kecepatan proses administrasi. Selain itu, bantuan administratif dan revisi format logbook juga menjadi perhatian penting. Penelitian ini menyimpulkan bahwa meskipun tingkat kepuasan cukup tinggi, namun diperlukan perbaikan dalam efisiensi prosedur dan peningkatan dukungan bagi perawat dalam proses kenaikan pangkat dan jabatan.

Kata kunci: jabatan fungsional; perawat; profesionalisme

EVALUATION OF NURSES' SATISFACTION WITH THE PROCESS OF PROCESSING RANK AND FUNCTIONAL POSITIONS

ABSTRACT

The promotion and functional rank advancement of nurses is an important indicator in the professional development of nursing personnel. This process impacts work motivation and the quality of healthcare services. However, there has been no study evaluating nurses' satisfaction with this process at Cicendo Eye Hospital. This study aims to evaluate nurses' satisfaction with the promotion and functional rank advancement process and identify areas that need improvement at Cicendo Eye Hospital. Data were collected through a survey using a questionnaire distributed via Google Forms. The study respondents consisted of 21 participants selected through purposive sampling based on inclusion criteria, namely nurses with Civil Servant status who were undergoing the credit score assessment, promotion, and classification process for the 2024 period. Data analysis was conducted descriptively by calculating the frequency distribution and percentage for each satisfaction category. Based on the analysis results, most nurses had a professional nursing education background (71.43%), with the dominant age group being 31–40 years (66.67%). The satisfaction level showed that 71.43% of respondents were satisfied, 19.05% were less satisfied, and only 9.52% were very satisfied. Criticism and feedback identified several areas needing improvement, such as simplifying procedures, increasing information transparency, and expediting administrative processes.

Additionally, administrative support and revising the logbook format were also highlighted as important concerns. This study concludes that while the satisfaction level is relatively high, improvements are needed in procedural efficiency and increased support for nurses in the promotion and functional position advancement process.

Keywords: functional rank; nurse; professionalism

PENDAHULUAN

Profesi perawat memegang peran penting dalam sistem pelayanan kesehatan. Seiring dengan meningkatnya kompleksitas pelayanan kesehatan, perawat diharapkan memiliki kompetensi yang terus berkembang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat (Sulardi et al., 2018). Salah satu bentuk pengembangan profesional tersebut adalah melalui peningkatan jabatan fungsional dan kenaikan pangkat. Namun, banyak tantangan yang menghambat perawat dalam mencapai jenjang karier yang lebih tinggi, seperti keterbatasan akses terhadap pelatihan, minimnya waktu karena tuntutan pekerjaan, dan kurangnya penghargaan dari institusi tempat mereka bekerja.

Dalam upaya mengatasi tantangan tersebut, pemerintah telah mengatur mekanisme kenaikan pangkat dan jabatan fungsional bagi perawat Pegawai Negeri Sipil (PNS) melalui peraturan-peraturan yang relevan, seperti PermenPAN-RB Nomor 35 Tahun 2019 tentang Jabatan Fungsional Perawat dan Angka Kreditnya. Mekanisme ini mencakup penilaian angka kredit berdasarkan kinerja, pengembangan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan, serta kelengkapan administrasi yang harus dipenuhi. Kenaikan pangkat tidak hanya merupakan penghargaan atas prestasi kerja tetapi juga mencerminkan peningkatan tanggung jawab, keahlian, dan profesionalisme perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan (Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, 2019).

Namun, implementasi mekanisme tersebut tidak terlepas dari berbagai kendala diantaranya adalah prosedur yang rumit, kurangnya transparansi, serta keterbatasan sumber daya manusia menjadi penghambat utama bagi perawat untuk berkembang secara profesional. Di Rumah Sakit Mata Cicendo, proses kenaikan pangkat dan jabatan fungsional menjadi isu yang mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja perawat. Berdasarkan hasil survei terhadap 526 *Registered Nurse* (RN) di Tel Aviv, sebagian besar perawat merasa belum puas terhadap mekanisme promosi atau kenaikan jenjang yang ada, terdapat masukan terkait penyederhanaan prosedur dan peningkatan transparansi informasi. Kondisi ini menyoroti perlunya perbaikan sistem untuk mendukung pengembangan karier perawat sekaligus meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan (Rozani & Kagan, 2023).

Dalam konteks teori pengembangan karier, pendekatan seperti Teori Pengembangan Karier Super menyoroti pentingnya pengembangan karier sebagai proses seumur hidup yang melibatkan tahap pertumbuhan, eksplorasi, penetapan, pemeliharaan, dan penurunan. Tahap eksplorasi dan penetapan menjadi krusial bagi perawat, di mana pendidikan formal dan pengalaman kerja memainkan peran besar dalam membentuk identitas profesional mereka (Guo, 2017). Selain itu, Teori Human Capital yang dikembangkan oleh Becker menekankan bahwa investasi dalam pendidikan dan pelatihan adalah bentuk modal manusia yang dapat meningkatkan kompetensi dan produktivitas. Dalam profesi keperawatan, pelatihan tambahan dan sertifikasi dianggap sebagai investasi strategis yang mendukung daya saing di pasar tenaga kerja.

Tidak hanya itu, teori motivasi seperti Teori Herzberg dan Teori Self-Determination juga memberikan perspektif penting. Faktor motivator seperti pengakuan, tanggung jawab, dan

peluang pengembangan karier memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat. Dukungan institusi melalui akses pelatihan, penghargaan, dan lingkungan kerja yang kondusif dapat mendorong komitmen mereka untuk mencapai jenjang karier yang lebih tinggi. Dalam mendukung pengembangan karier perawat klinis, Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) telah mengembangkan jenjang karier yang dibagi menjadi lima tingkatan: Perawat Klinis (PK) I hingga PK V. Jenjang karier yang lebih tinggi memberikan kewenangan klinis yang lebih khusus, sementara perawat yang habis masa berlaku surat penugasan klinisnya harus melalui proses re-kredensial. Proses ini bertujuan untuk menentukan apakah kewenangan klinis sebelumnya dapat dipertahankan, ditambah, atau bahkan dikurangi sebagai bagian dari sistem tata kelola klinik keperawatan yang berfokus pada penjaminan (Komsiyah & Indarti, 2019).

Berdasarkan latar belakang ini, penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi tingkat kepuasan perawat terhadap proses kenaikan pangkat dan jabatan fungsional di Rumah Sakit Mata Cicendo. Dengan memahami kepuasan perawat, penelitian ini juga akan mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan dalam mekanisme kenaikan pangkat dan jabatan fungsional, sehingga dapat menciptakan sistem yang lebih efektif dan efisien dalam mendukung pengembangan karier perawat secara optimal.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif untuk menilai kepuasan perawat terhadap proses promosi jabatan dan jabatan fungsional perawat di RS Mata Cicendo. Penelitian dilakukan pada bulan Oktober 2024 dengan subjek penelitian adalah perawat yang bekerja di rumah sakit tersebut. Penelitian dilakukan melalui metode survei dengan kuesioner sebagai instrumen utama pengumpulan data. Pendekatan ini dipilih untuk mendapatkan gambaran umum mengenai kepuasan perawat dan mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan. Kuesioner disebarluaskan melalui link Google Form sebagai berikut: <https://forms.gle/y4jPtXfWChNpK3cy9>.

Populasi terdiri dari semua perawat yang saat ini bekerja di RS Mata Cicendo. Sampel terdiri dari 21 responden yang sedang mengikuti proses penilaian penetapan angka kredit, kenaikan pangkat, dan golongan Pegawai Negeri Sipil (PNS) periode tahun 2024. Responden dipilih secara purposive sampling dengan menggunakan kriteria inklusi perawat dengan status PNS dan bersedia berpartisipasi dalam penelitian (Dahlan, 2016). Untuk memastikan kualitas instrumen penelitian, dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap kuesioner yang digunakan. Uji validitas dilakukan dengan metode korelasi item-total menggunakan Pearson Product Moment, di mana setiap item dinilai berdasarkan kontribusinya terhadap total skor. Sementara itu, uji reliabilitas dilakukan dengan teknik Cronbach's Alpha untuk menilai konsistensi internal kuesioner. Hasil uji menunjukkan bahwa semua item memiliki nilai korelasi di atas 0,30 dan nilai Cronbach's Alpha 0,75, sehingga kuesioner dinyatakan valid dan reliabel untuk digunakan dalam penelitian ini. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner yang terdiri dari beberapa variabel demografis (usia, pendidikan, lama bekerja), skala kepuasan berbasis *Likert* (1: sangat tidak puas hingga 5: sangat puas) dan pertanyaan terbuka untuk mengumpulkan kritik, saran, dan masukan terkait proses kenaikan pangkat dan jabatan fungsional.

Data dikumpulkan melalui pengisian kuesioner oleh responden. Peneliti memastikan kerahasiaan data dan memberikan panduan mengenai cara pengisian kuesioner untuk meminimalkan bias. Pendekatan analisis data menggunakan analisis kuantitatif yaitu **data** numerik dianalisis menggunakan statistik deskriptif untuk menentukan distribusi usia, tingkat

pendidikan, dan tingkat kepuasan responden. Analisis berupa masukan terbuka di analisis untuk mengidentifikasi kendala dan area yang memerlukan perbaikan dalam proses kenaikan pangkat dan jabatan fungsional. Penelitian ini dilakukan dengan mematuhi prinsip-prinsip etika penelitian, yaitu termasuk memperoleh persetujuan tertulis dari responden dan menjamin kerahasiaan identitas responden.

HASIL

Hasil penelitian ini ditampilkan dalam tiga tabel yang menggambarkan data demografi responden, area yang perlu ditingkatkan, dan tingkat kepuasan responden terhadap proses kenaikan pangkat dan jabatan fungsional di Rumah Sakit Mata Cicendo. Berikut tabel yang menunjukkan hasil pengelompokan data berdasarkan kategori:

Tabel 1.
Data demografi responden

Kategori	Sub-Kategori	Jumlah Responden
Jenis Kelamin	Pria	5
	Wanita	16
Pendidikan	D3 Keperawatan	2
	Profesi Keperawatan	15
	S1 Keperawatan	2
	S2 Keperawatan	2
Kelompok Usia	31–40 tahun	14
	41–50 tahun	6
	51–60 tahun	1
	Kurang Puas	4
Tingkat Kepuasan	Puas	15
	Sangat Puas	2

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa sebagian besar individu yang merespons studi ini adalah perempuan (76,19%), dan banyak yang memiliki Berdasarkan data, mayoritas responden adalah perempuan (76,19%) dengan latar belakang pendidikan Profesi Keperawatan (71,43%). Sebagian besar berada dalam rentang usia 31-40 tahun (66,67%), menunjukkan pengalaman kerja yang cukup. Terkait kepuasan terhadap proses promosi, 71,43% responden merasa puas, 19,05% kurang puas, dan 9,52% sangat puas. Meskipun tingkat kepuasan cukup tinggi, masih terdapat ruang untuk perbaikan dalam proses promosi agar lebih optimal.

Tabel 2.
Area yang Perlu Ditingkatkan

Area yang Perlu Ditingkatkan	Kritik/Masukan	Frekuensi
Prosedur	Prosedur dianggap tidak sederhana dan memerlukan penyederhanaan lebih lanjut.	5
Sistem dan Proses	Mekanisme dan prosedur kenaikan pangkat dinilai kurang mudah dan memerlukan integrasi yang lebih baik.	6
Kecepatan Proses	Proses pemberkasan dinilai lambat, terutama karena kendala pada pihak PNS dan SDM.	4
Transparansi Informasi	Kurangnya sosialisasi dan transparansi terkait alur dan perubahan persyaratan kenaikan pangkat.	4
Bantuan dari SDM	Diharapkan peran SDM lebih aktif dalam membantu proses pengumpulan berkas.	3
Logbook dan Administrasi	Format <i>logbook</i> dinilai belum sesuai dengan kebutuhan ujian kompetensi (Ujikom).	1

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa kritik utama dalam proses promosi perawat berfokus pada sistem dan proses (28,57%), yang dinilai kurang mudah dan memerlukan integrasi lebih baik. Penyederhanaan prosedur juga menjadi perhatian (23,81%), diikuti oleh kecepatan proses dan transparansi informasi (masing-masing 19,05%). Kurangnya peran aktif SDM dikritik oleh 14,29% responden, sementara masalah logbook dan administrasi hanya disoroti oleh 4,76%. Perbaikan utama yang diperlukan mencakup penyederhanaan prosedur, peningkatan transparansi, dan efisiensi dalam pemberkasan.

Berikut adalah tabel 3 tentang tingkat kepuasan responden berdasarkan data yang telah diolah:

Tabel 3.
Tingkat Kepuasan Responden

Tingkat Kepuasan	f	%
Kurang Puas	4	19.05
Puas	15	71.43
Sangat Puas	2	9.52

Berdasarkan tabel diatas sebagian besar responden (71.43%) merasa puas terhadap proses kenaikan jabatan dan pangkat. 19.05% responden merasa kurang puas, menunjukkan adanya ruang perbaikan, terutama terkait area yang telah diidentifikasi sebelumnya. Hanya 9.52% responden yang merasa sangat puas.

PEMBAHASAN

Penelitian ini memberikan gambaran yang komprehensif terkait kepuasan perawat terhadap proses kenaikan pangkat dan jabatan fungsional di Rumah Sakit Mata Cicendo. Pembahasan ini akan menguraikan temuan utama, faktor-faktor pendukung dan penghambat, serta rekomendasi untuk perbaikan berdasarkan data yang diperoleh.

Pendidikan dan Pelatihan sebagai Faktor Pendukung

Sebagian besar responden memiliki latar belakang pendidikan Profesi Keperawatan (71,43%). Pendidikan ini menjadi salah satu penentu utama dalam mendukung kemajuan karier perawat, karena memberikan kompetensi yang diperlukan untuk memenuhi persyaratan angka kredit. Hal ini diperkuat oleh data yang menunjukkan bahwa 80% responden merasa bahwa pelatihan secara langsung membantu mereka dalam pengajuan kenaikan jabatan fungsional. Temuan ini sejalan dengan teori pengembangan profesional yang menyatakan bahwa peningkatan kompetensi teknis dan non teknis melalui pendidikan formal dan informal dapat mempercepat jenjang karier. Dukungan institusi, seperti pelatihan dan sertifikasi, juga diakui oleh 68% responden sebagai faktor penting dalam mempengaruhi kemajuan karier mereka (Cut Maria Veriana & Fajarnita, 2023). Dalam hal ini, tanggung jawab utama dalam membangun citra perawat berada pada individu perawat dan institusi yang menaunginya.

Pemahaman akan pentingnya citra profesi mendorong perawat untuk aktif berkontribusi di organisasi profesi, mendukung advokasi isu-isu politik, berbagi pengalaman, serta terlibat dalam komunitas dan kegiatan sukarela. Upaya ini juga perlu didukung oleh langkah-langkah pengembangan profesional lainnya, seperti publikasi, penelitian, dan peningkatan hubungan kerja dengan pasien maupun rekan sejawat (Benceković et al., 2016). Lebih lanjut, hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan gaya kepemimpinan memainkan peran signifikan dalam menciptakan lingkungan pembelajaran yang mendukung. Keteladanan, apresiasi, dan dukungan finansial dari pemimpin perawat terbukti menjadi faktor kunci dalam keputusan perawat untuk mengejar sertifikasi. Penghargaan terhadap pencapaian sertifikasi tersebut memberikan landasan bagi pengembangan budaya organisasi yang mendorong pengakuan keahlian dalam bidang praktik khusus. Di masa pascapandemi COVID-19,

penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengevaluasi intervensi yang efektif dalam meningkatkan tingkat sertifikasi awal dan lanjutan, serta mengkaji hubungan antara sertifikasi spesialisasi dengan kualitas pelayanan kesehatan (Wei et al., 2023). Berdasarkan temuan di atas, pendidikan dan pelatihan memainkan peran strategis dalam mendukung karier perawat, sementara budaya organisasi yang mendukung dan gaya kepemimpinan yang inspiratif menjadi faktor pendukung utama. Untuk mendorong pengembangan profesional perawat, diperlukan kolaborasi antara institusi, pemimpin, dan individu perawat dalam menciptakan sistem yang berorientasi pada penghargaan, peningkatan kompetensi, serta pengakuan keahlian. Dengan pendekatan yang komprehensif, pengembangan karier perawat dapat berjalan selaras dengan peningkatan kualitas pelayanan kesehatan secara keseluruhan.

Pengaruh Pengalaman Kerja dan Usia terhadap Kepuasan

Pengalaman kerja dan usia memainkan peran penting dalam menentukan tingkat kepuasan kerja karyawan. Karyawan dengan pengalaman kerja yang lebih lama cenderung memiliki tingkat kepuasan yang lebih tinggi, karena mereka lebih memahami tugas dan tanggung jawab serta mampu menghadapi tantangan dengan lebih baik (Harliawan et al., 2017) (Hendro Tamali & Munasip, 2019). Selain itu, pengalaman kerja memengaruhi kemampuan karyawan dalam beradaptasi dengan prosedur dan kebijakan organisasi, yang pada gilirannya meningkatkan rasa percaya diri dan kepuasan mereka. Hal ini terlihat pada 71,43% responden yang merasa puas dengan proses kenaikan pangkat. Namun demikian, kelompok usia yang lebih tua (41–60 tahun) mungkin menghadapi tantangan dalam menyesuaikan diri dengan kompleksitas prosedur, meskipun secara umum mereka cenderung memiliki pandangan yang lebih stabil dan realistis terhadap pekerjaan (Rismayadi & Maemunah, 2019). Selain pengalaman kerja, usia juga menjadi faktor yang memengaruhi kepuasan kerja. Karyawan yang lebih tua cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka dibandingkan dengan karyawan yang lebih muda, karena mereka lebih termotivasi oleh stabilitas dan manfaat pensiun (Hariyanti, 2022). Namun, kepuasan kerja tidak hanya bergantung pada usia atau pengalaman kerja semata. Faktor lain seperti kompensasi yang adil, lingkungan kerja yang mendukung, dan gaya kepemimpinan yang baik juga memiliki pengaruh signifikan. Studi menunjukkan bahwa kombinasi faktor-faktor ini dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif bagi semua kelompok usia dan tingkat pengalaman (Dewi Suryani Harahap & Khair, 2019; Hendro Tamali & Munasip, 2019; Mhd Andi Rasyid & Tanjung, 2020).

Lebih jauh lagi, penelitian yang dilakukan terhadap 526 perawat di Israel memberikan perspektif baru tentang keterlibatan dalam promosi profesi keperawatan. Studi ini menemukan bahwa tingkat keterlibatan perawat dalam promosi profesi keperawatan dipengaruhi oleh faktor sosio-demografis, pekerjaan, dan lingkungan kerja organisasi keperawatan. Dengan memperbaiki lingkungan kerja organisasi dan meningkatkan pendidikan akademis manajer layanan kesehatan keperawatan, keterlibatan perawat dalam promosi profesi dapat ditingkatkan (Rozani & Kagan, 2023). Berdasarkan temuan di atas, pengalaman kerja dan usia merupakan faktor penting dalam menentukan kepuasan kerja karyawan, termasuk di sektor keperawatan. Namun, organisasi perlu melihat faktor lain seperti kompensasi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan untuk menciptakan strategi yang holistik. Selain itu, memperbaiki lingkungan kerja dan meningkatkan kualitas pendidikan manajerial dapat mendorong keterlibatan yang lebih besar dari perawat dalam promosi profesi. Dengan pendekatan yang komprehensif, kepuasan kerja karyawan dapat ditingkatkan, yang pada akhirnya berdampak pada kualitas pelayanan organisasi secara keseluruhan.

Kendala dalam Proses Kenaikan Pangkat dan Jabatan

Beberapa kendala utama yang diidentifikasi dalam penelitian ini meliputi:

1. Beban kerja tinggi dan keterbatasan waktu sebanyak 75% responden menyatakan bahwa beban kerja yang tinggi menghambat pengembangan karier mereka. Kendala ini menjadi penghalang dalam menyelesaikan tugas-tugas administratif, seperti pengumpulan berkas dan penyelesaian *logbook*.
2. Prosedur dan sistem yang kompleks, berdasarkan kritik yang terkumpul, prosedur dianggap tidak sederhana (frekuensi: 5) dan mekanisme kenaikan pangkat dinilai kurang terintegrasi (frekuensi: 6). Proses yang panjang dan birokratis ini memperlambat pengajuan angka kredit.
3. Kurangnya transparansi informasi, sebanyak 4 responden menyebutkan perlunya sosialisasi lebih rutin dan transparansi terkait alur dan perubahan persyaratan kenaikan pangkat. Ketidakjelasan informasi ini dapat menimbulkan kebingungan di antara perawat.
4. Kurangnya bantuan administrative, sebanyak tiga responden mengungkapkan bahwa dukungan dari SDM dalam proses pengumpulan berkas masih kurang optimal. Bantuan administratif yang lebih aktif diharapkan dapat mengurangi beban perawat.

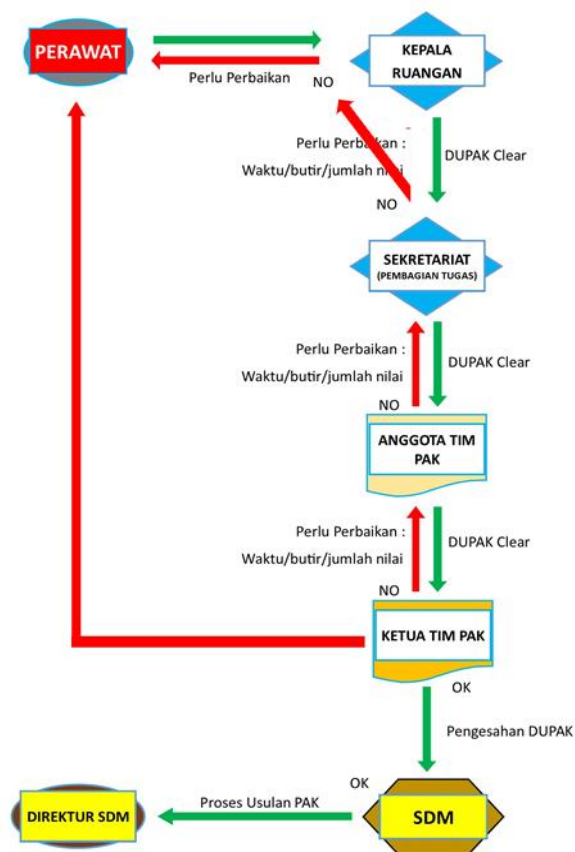
Peluang untuk Perbaikan

Berdasarkan temuan di atas, beberapa rekomendasi untuk meningkatkan efisiensi dan kepuasan dalam proses kenaikan pangkat dan jabatan fungsional perawat (Sulardi, 2018) adalah:

1. Penyederhanaan Prosedur
 - a. Mengintegrasikan sistem digital untuk pengajuan DUPAK (Daftar Usulan Penetapan Angka Kredit).
 - b. Membuat panduan tertulis yang mudah dipahami terkait alur pengajuan angka kredit.
2. Peningkatan Transparansi dan Sosialisasi
 - a. Mengadakan sesi sosialisasi rutin untuk menyampaikan informasi terbaru tentang prosedur dan persyaratan.
 - b. Menyediakan kanal komunikasi yang responsif untuk menjawab pertanyaan perawat.
3. Dukungan Institusional
 - a. Memberikan pelatihan tambahan yang difokuskan pada pengembangan kompetensi administratif.
 - b. Mempermudah akses terhadap pelatihan dan sertifikasi yang mendukung kenaikan jabatan.
4. Peran Aktif SDM
 - a. Meningkatkan keterlibatan SDM dalam membantu proses administrasi.
 - b. Mengembangkan tim khusus yang bertugas mendampingi perawat dalam pengajuan DUPAK.

Alur Pengajuan Angka Kredit Jabatan Fungsional Perawat

Berikut alur pengajuan angka kredit jabatan fungsional perawat yang mencerminkan kenyataan di lapangan, seperti yang dijelaskan berikut:



Gambar 1. Alur Pengajuan Angka Kredit Jabatan Fungsional Perawat

Berikut adalah tabel yang membandingkan alur pengajuan angka kredit jabatan fungsional perawat berdasarkan teori dan kenyataan di lapangan:

Tabel 4.

Perbandingan alur pengajuan angka kredit jabatan fungsional perawat berdasarkan teori dan kenyataan di lapangan

Tahapan	Teori	Kenyataan di Lapangan
1. Membuat DUPAK	Perawat membuat DUPAK setelah ada pengumuman dari tim penilai.	Perawat membuat DUPAK setelah ada pengumuman dari tim penilai.
2. Meminta tanda tangan	DUPAK ditandatangani oleh atasan langsung setelah melalui proses koreksi.	Sebagian kecil perawat meminta tanda tangan kepala ruangan tanpa koreksi, kemudian mengirimkannya ke email.
3. Pengiriman ke sekretariat	DUPAK dikirim ke sekretariat bidang perawatan.	Sebagian besar perawat langsung mengirim DUPAK ke email bidang perawatan tanpa melalui koreksi awal.
4. Pembagian tugas tim penilai	Sekretariat membagi tugas kepada anggota tim penilai sesuai jenjang jabatan.	Sekretariat melakukan pembagian tugas kepada anggota tim penilai sesuai jenjang jabatan fungsionalnya.
5. Penilaian dan verifikasi	Tim penilai melakukan penilaian, memastikan kelengkapan dokumen.	Tim penilai memverifikasi dokumen; jika tanda tangan atasan atau nilai belum lengkap, DUPAK dikembalikan.
6. Pengesahan oleh ketua tim penilai	DUPAK yang lengkap disahkan oleh ketua tim penilai.	Jika DUPAK tidak perlu perbaikan, tim penilai mengirimnya ke ketua untuk disahkan.
7. Pengiriman ke SDM	DUPAK dikirim ke SDM untuk proses penetapan angka kredit (PAK).	DUPAK diserahkan ke SDM untuk proses usulan PAK yang ditandatangani oleh direktur SDM.

Tabel ini menunjukkan bahwa meskipun secara teori dan praktik di lapangan alur pengajuan sudah selaras, namun terdapat perbedaan kecil terkait koreksi awal dokumen dan pengiriman DUPAK yang langsung dilakukan oleh perawat tanpa supervisi penuh. Dengan pemahaman yang lebih baik mengenai alur ini, perawat dapat lebih mudah mempersiapkan dokumen dan mengikuti prosedur secara efisien. Institusi juga dapat memanfaatkan temuan ini untuk meningkatkan proses administrasi secara keseluruhan. Sejalan dengan Surat Edaran dari Badan Kepegawaian Negara, bahwa usul penyesuaian pangkat dan golongan ruang Jabatan Fungsional Perawat disampaikan secara elektronik (*paperless*) melalui Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) bagi instansi yang menjadi pilot *project* SIASN atau melalui Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) dan aplikasi pendukung dokumen elektronik (DOCUdigital) dengan ketentuan: a. bagi PNS instansi pusat disampaikan kepada Kepala Badan Kepegawaian Negara; dan b. bagi PNS instansi daerah disampaikan kepada Kepala Kantor Regional Badan Kepegawaian Negara sesuai wilayah kerja masing-masing (Badan Kepegawaian Negara, 2022).

SIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa meskipun tingkat kepuasan cukup tinggi terhadap proses kenaikan pangkat dan jabatan fungsional, terdapat kebutuhan mendesak untuk meningkatkan efisiensi prosedur dan memberikan dukungan lebih kepada perawat dalam proses kenaikan pangkat dan jabatan. Dengan memperbaiki area tersebut, diharapkan kepuasan perawat dapat meningkat secara signifikan, mendukung motivasi kerja, dan kualitas pelayanan kesehatan. Penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan perawat sangat dipengaruhi oleh sistem kenaikan pangkat yang transparan, kebijakan insentif yang adil, serta dukungan manajerial yang kuat. Perawat yang merasa dihargai melalui promosi berbasis kinerja, kompensasi yang sesuai, serta lingkungan kerja yang suportif cenderung lebih termotivasi dan loyal terhadap rumah sakit. Selain itu, kesempatan pengembangan profesional melalui pelatihan juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kepuasan dan retensi perawat.

Untuk meningkatkan kepuasan perawat, rumah sakit perlu menerapkan kebijakan kenaikan pangkat yang jelas dan berbasis prestasi, serta menyesuaikan insentif dengan beban kerja. Selain itu, penguatan budaya organisasi yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan, serta akses lebih luas terhadap program pelatihan dan sertifikasi, akan membantu meningkatkan motivasi dan kinerja perawat. Penerapan kebijakan ini diharapkan dapat meningkatkan retensi tenaga keperawatan dan kualitas layanan di rumah sakit. Sebagian besar responden merasa puas terhadap proses kenaikan pangkat dan jabatan, namun beberapa area penting seperti prosedur, kecepatan proses, dan transparansi informasi masih memerlukan perbaikan. Dengan mengimplementasikan langkah-langkah perbaikan ini, diharapkan tingkat kepuasan perawat dapat meningkat secara signifikan. Peningkatan ini tidak hanya akan berdampak pada motivasi kerja perawat, tetapi juga kualitas pelayanan kesehatan secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Surat Edaran Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 4 Tahun 2022 Tentang Penyesuaian Pangkat dan Golongan Ruang bagi Jabatan Fungsional Perawat Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 35 Tahun 2019, (2022).
- Benceković, Ž., Benko, I., Režek, B., & Grgas-Bile, C. (2016). The role and promotion of nursing. *Acta clinica Croatica*, 55, 271-278. <https://doi.org/10.20471/acc.2016.55.02.14>
- Cut Maria Veriana, & Fajarnita, A. (2023). Perspektif Perawat Terhadap Penilaian Portofolio Dalam Jabatan Fungsional Perawat Di Rumah Sakit USU *USADA NUSANTARA* :

- Jurnal Kesehatan Tradisional*, 1(2), 296–306.
<https://doi.org/https://doi.org/10.47861/usd.v1i2.592>
- Dahlan, M. S. (2016). *Besar Sampel Dalam Penelitian Kedokteran dan Kesehatan* (4 ed.). Sagung Seto.
- Dewi Suryani Harahap, & Khair, H. (2019). Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69-88. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3404>
- Guo, Y. H. (2017). Speeding up development of the nursing profession and promoting human health in China. *Int J Nurs Sci*, 4(1), 5-7. <https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2017.01.005>
- Harliawan, H., Yasa, I. G. W. M., & Dewi, M. H. U. (2017). Pengaruh kompensasi, pendidikan dan program kesejahteraan terhadap produktivitas kerja wartawan di provinsi bali. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*. <https://doi.org/https://doi.org/10.24843/eeb.2017.v06.i07.p04>
- Hendro Tamali, & Munasip, A. (2019). Pengaruh kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Maneggio Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 55-68. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3403>
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2019 Tentang Jabatan Fungsional Perawat, (2019).
- Komsiyah, K., & Indarti, D. (2019). Logbook Sebagai Persyaratan Kenaikan Jenjang Karir Perawat di Rumah Sakit. *Jurnal Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat UNSIQ*, 6, 72-83. <https://doi.org/10.32699/ppkm.v6i2.660>
- Mhd Andi Rasyid, & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. *Maneggio Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4698>
- Rismayadi, B., & Maemunah, M. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Concord Indonesia). *Vol 2 No 1*, 133-157. <https://doi.org/10.36805/manajemen.v2i1.181>
- Rozani, V., & Kagan, I. (2023). Factors associated with the extent of nurses' involvement in promotion of the nursing profession: a cross-sectional study among nurses working in diverse healthcare settings. *BMC Nursing*, 22(1), 49. <https://doi.org/10.1186/s12912-023-01205-z>
- Sulardi. (2018). *Analisis Penilaian Angka Kredit Jabatan Fungsional Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Palembang Bari Universitas Andalas*. Padang.
- Sulardi, Yulastri, A., & Nurariati. (2018). Analysis of the Assessment of Functional Office Credit Number of Nurses in Hospitals. *International Journal of Innovative Science and Research Technology* 3(10).
- Wei, H., Haddad, L. M., Nwokocha, T. A., Powers, M., Wei, A., Carroll, Q., & Ballard, N. (2023). Organizational culture and roles in promoting nurse specialty certifications: A qualitative study in the United States. *International Journal of Nursing Sciences*, 10(2), 189-198. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2023.03.003>