

Tersedia online di: journal.gunabangsa.ac.id

Journal of Health (JoH)

ISSN (online): 2407-6376 | ISSN (print): 2355-8857



The Relationship of Career Development to the Nurses' Professional Attitude at Tulip Inpatient Installation/Class III RSUD Banjarmasin

Hubungan Pengembangan Karir Terhadap Sikap Profesional Perawat di Instalasi Rawat Inap Tulip/Kelas III RSUD Ulin Banjarmasin

Veronica Herliani^{1*}, Mohammad Basit², Muhammad Sandi Suwardi³^{1,2}Universitas Sari Mulia Banjarmasin, ³RSUD Ulin Banjarmasin

ABSTRACT

Background: Professional attitude is an attitude or behavior that is applied by a nurse in the profession when carrying out their duties based on the nurse ethics principles. By the means of nurse professional attitude, it will have an impact on the given services quality. However, something that can be done to improve professional attitude is career development. **Objective:** To find out the relation between career development and nurse professional attitude at Tulip Inpatient Installation/Class III RSUD Ulin Banjarmasin. **Methods:** This study used quantitative method and cross sectional study approach. The number of sample's 80 people with purposive sampling technique. The data were analyzed by spearman rank test with a significant value of $p < 0.05$. **Results:** The result of correlation test Spearman's rho with $\alpha = 0.05$. From the result of Spearman's rho statistical test, obtained a significant value of $0.00 < 0.05$ indicated a relation between career development and nurse professional attitude with $r = 0.479$, which means that the relation between career development and professional attitude is in the medium category. **Conclusion:** There is a relation between career development and nurses' professional attitude at Tulip inpatient installation/class III RSUD Ulin Banjarmasin.

Keywords: Attitude, Career Development, Hospital, Nurse, Professional

INFORMASI ARTIKEL

Diterima : 19 November 2022
 Direvisi : 17 Maret 2023
 Disetujui : 08 Mei 2023
 Dipublikasi : 05 Juli 2023

KORESPONDENSI

Veronica Herliani
 veronicaherliani557@email.com
 +62 857-5411-5664

INTISARI

Latar Belakang: Sikap profesional merupakan suatu perilaku yang diterapkan seorang perawat dalam profesi saat melakukan tugasnya berdasarkan prinsip etik keperawatan. Adanya sikap profesional perawat maka akan berdampak pada kualitas pelayanan keperawatan yang diberikan. Adapun hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan sikap profesional yaitu dengan pengembangan karir. **Tujuan:** Untuk mengetahui hubungan pengembangan karir terhadap sikap profesional perawat di Instalasi Rawat Inap Tulip/Kelas III RSUD Ulin Banjarmasin. **Metode:** Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan menggunakan pendekatan studi *cross sectional*. Jumlah sampel sebanyak 80 orang dengan teknik *purposive sampling*. Data dianalisis menggunakan uji spearman rank dengan nilai signifikan $p < 0,05$. **Hasil:** Hasil uji korelasi Spearman's rho dengan $\alpha = 0,05$. Dari hasil uji statistik Spearman's rho didapatkan nilai signifikan $0,00 < 0,05$ menunjukkan adanya hubungan pengembangan karir terhadap sikap profesional dengan $r=0,479$ yang bermakna hubungan pengembangan karir terhadap sikap profesional termasuk dalam kategori sedang. **Kesimpulan:** Adanya hubungan pengembangan karir terhadap sikap

Copyright © 2022 Author(s)



Di bawah lisensi Creative Commons Attribution 4.0 International License.

profesional perawat di instalasi rawat inap tulip/kelas III RSUD Ulin Banjarmasin dengan nilai $p=0,00$

Kata Kunci: Pengembangan Karir, Perawat, Profesional, Rumah Sakit, Sikap

PENDAHULUAN

Rumah sakit sebagai penyedia layanan jasa memiliki kinerja pelayanan yang terstandarisasi. Kinerja suatu rumah sakit sangat dipengaruhi oleh upaya tenaga kesehatan yang memberikan pelayanan 24 jam salah satunya yaitu perawat (Chairina dkk., 2019). Dalam proses memberikan pelayanan banyak hambatan yang mungkin terjadi sehingga menimbulkan kekurangan, oleh karena itu pelayanan yang rendah berdampak terhadap kepuasan pasien pada kualitas pelayanan (Fransisca dkk., 2016). Sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan (Yuliar dkk., 2021) bahwa kualitas pelayanan akan mempengaruhi tingkat kepuasan yang tinggi dari pasien.

Sikap profesional merupakan suatu hal yang esensial untuk dimiliki oleh seorang perawat dalam meningkatkan kualitas pelayanan. Kualitas pelayanan yang buruk dapat menyebabkan ketidakpuasan pasien (Nengsih dkk., 2022). Pasien sekarang memahami haknya dalam mendapatkan pelayanan yang bermutu (Kasim dkk., 2022). Perawat diharapkan untuk bersikap selalu ramah, bertabiat lembut, dapat dipercaya, terampil, cakap dan memiliki tanggung jawab moral yang baik. Kurangnya sikap profesional perawat menjadi kritikan dan keluhan. Banyaknya keluhan terhadap perawat yang tidak bersikap profesional seperti berkata kasar, perawat tidak sigap dalam memberikan pengobatan pada pasien, tidak empati, lambat dalam bertindak (Dwi Sandiyah & Mustriwi, 2021). Tingkat keluhan akan layanan pasien meningkat sejalan dengan adanya sikap tidak profesional perawat, dimana 70% perawat melaporkan adanya keluhan dari pasien dan keluarga selama waktu kerja (Labrague dkk., 2020).

Perawat yang bersikap profesional sangat erat hubungannya dengan prinsip etik keperawatan (Deksan Banunaek dkk., 2021). Tindakan pelayanan asuhan keperawatan harus

berpedoman pada prinsip etika keperawatan agar tidak terjadi kesalahan maupun kelalaian yang dapat merugikan pasien maupun perawat serta Rumah Sakit (Purwanti, 2020). Menurut penelitian sebelumnya bahwa seseorang yang mempunyai kompetensi tercermin dari sikap yang dimiliki (Layuk dkk., 2017).

Kompetensi berupa sikap profesional yang diterapkan oleh perawat dalam memberikan pelayanan kepada pasien. Upaya dalam peningkatan mutu pelayanan perlu adanya suatu sistem yang dilaksanakan oleh rumah sakit. Sistem tersebut salah satunya dapat dilaksanakannya sistem pengembangan karir perawat (Nurlina dkk., 2018).

Pengembangan karir dalam bentuk jenjang karir perawat merupakan sistem dengan tujuan menggali potensi sesuai dengan bidang pekerjaan melalui peningkatan kompetensi (Ginting, 2020). Pengembangan jenjang karir merupakan tahapan yang dilakukan melalui pendidikan formal, pendidikan non formal yang sesuai dan praktik klinis yang diakui dengan tujuan peningkatan kompetensi (Pradiptha dkk., 2020). Dalam pelaksanaan pengembangan karir yang dilaksanakan di rumah sakit dapat memberikan manfaat bagi perawat di rumah sakit salah satunya dapat menerapkan sikap profesional dalam memberikan pelayanan (Hardiansah, 2021). Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Pool dkk (2016) mengatakan bahwa semakin banyak perawat berkompetensi tinggi maka mempengaruhi kualitas pelayanan (Noprianty, 2019).

Terwujudnya pengembangan karir dan sikap profesional dengan adanya prestasi kerja, latar belakang pendidikan, kesempatan berkembang dan pengalaman kerja pada seorang perawat (Anadrini, 2019). Penelitian yang dilakukan Rahmatullah dkk (2018) menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap sikap profesional. Dengan pernyataan bahwa makin lama bekerja maka pengalaman

semakin banyak, pengalaman yang banyak memberikan keterampilan dan keahlian. Penelitian sebelumnya yang dilakukan Iswadi dan Richardo (2017) bahwa latar belakang tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kemampuan profesional guru SMA Kartika XIV Banda Aceh secara positif dan signifikan, dengan hasil 12,46 %. Menurut penelitian Bangun (2019) bahwa pengembangan karir searah dan sangat kuat dalam mempengaruhi kualitas pelayanan perawat.

METODE

Jenis penelitian kuantitatif dengan rancangan *cross sectional*. Pendekatan studi *cross sectional* yaitu suatu rancangan penelitian observasional yang dilakukan untuk mengetahui hubungan variabel independen dan variabel dependen, pengukuran yang dilakukan secara bersamaan. Penelitian ini dilakukan di instalasi rawat inap tulip/kelas III RSUD Ulin Banjarmasin. Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh perawat di instalasi tulip/kelas III RSUD Banjarmasin sebanyak 100 orang. Sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 80 orang responden, pengambilan sampel dengan teknik *purposive sampling* sesuai dengan kriteria inklusi dan eksklusi yang telah ditentukan oleh peneliti. Kriteria inklusi pada penelitian ini yaitu perawat bekerja di instalasi tulip/kelas III RSUD Ulin Banjarmasin, perawat pelaksana, perawat yang bersedia menjadi responden, perawat DIII/Ners, perawat yang berstatus karyawan. Adapun kriteria eksklusi yaitu: perawat menjabat

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data demografi responden pada penelitian ini dengan judul hubungan pengembangan karir terhadap sikap profesional perawat di instalasi rawat inap tulip/kelas III RSUD Ulin Banjarmasin. Data demografi responden meliputi umur, jenis kelamin, pendidikan terakhir, lama bekerja, status kepegawaian, dan jenjang karir. Berdasarkan data demografi responden, dapat diketahui bahwa perawat di Instalasi rawat inap tulip/kelas III RSUD Ulin Banjarmasin sebagian besar berumur

Hasil uji koefisien determinasi didapatkan sebesar 56%. Namun hingga saat ini belum terdapat penelitian yang membahas terkait pengembangan karir terhadap sikap profesional perawat. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui adanya hubungan pengembangan karir terhadap sikap profesional perawat di instalasi rawat inap tulip/ kelas III RSUD Ulin Banjarmasin.

sebagai kepala ruangan, perawat yang menjabat sebagai ketua tim, dan perawat yang cuti. Pada penelitian ini telah dilakukan uji etik dengan nomor No. 68/V-Reg Riset/RSUDU/22.

Instrumen penelitian menggunakan kuesioner. Kuesioner pengembangan karir dikembangkan oleh Anadrini tahun 2019 menggunakan skala *likert* dengan skor >51 kategori tinggi, 44-51 kategori sedang, <44 kategori rendah. Adapun kuesioner sikap profesional dikembangkan oleh PPNI tahun 2017. Skala pengukuran dengan skala *guttman* dengan skor 90-100 kategori prima, 70-89 kategori baik, 50-69 kategori cukup, dan 10-49 kategori buruk.

Analisis data yang digunakan analisis univariat dan bivariat. Analisis univariat menganalisis variabel bebas (*Independen*) adalah pengembangan karir sedangkan variabel terikat (*Dependen*) adalah sikap profesional. Adapun analisis bivariat menganalisis hubungan pengembangan karir terhadap sikap profesional.

26-35 tahun sebanyak 61 (76,3%) orang. Jenis kelamin perempuan sebanyak 52 (65,0%) orang. Pendidikan terakhir DIII sebanyak 64 (80,0%) orang. Lama bekerja lebih dari 5 tahun sebanyak 52 (65,0%) orang. Status kepegawaian kontrak sebanyak 42 (52,5%) orang. Jenjang karir PK 2 sebanyak 31 (38,8%) orang. Berdasarkan distribusi frekuensi pengembangan karir dan sikap profesional di instalasi rawat inap tulip RSUD Ulin Banjarmasin didapatkan sebagian besar pengembangan karir perawat dari

responden yang berjumlah 80, sebagian besar dengan kategori tinggi sebanyak 51 orang (63,8%). Adapun sikap profesional sebagian besar dengan kategori prima sebanyak 68 orang (85,0%).

Tabel 1. Berdasarkan Data Demografi Responden N = 80

No	Data Demografi Responden	Umur	
		f	%
1	<25 tahun	4	5,0
2	26-35 tahun	61	76,3
3	36-45 tahun	15	18,8
	Jumlah	80	100
		Jenis Kelamin	
		f	%
1	Laki-laki	28	35,0
2	Perempuan	52	65,0
	Jumlah	80	100
		Pendidikan Terakhir	
		f	%
1	DIII	64	80,0
2	Ners	16	20,0
	Jumlah	80	100
		Lama Bekerja	
		f	%
1	0-5 tahun	28	35,0
2	>5 tahun	52	65,0
	Jumlah	80	100
		Status Kepegawaian	
		f	%
1	Kontrak	42	52,5
2	Tetap	38	47,5
	Jumlah	80	100
		Jenjang Karir	
		f	%
1	PK 0	21	26,3
2	PK 1	28	35,0
3	PK 2	31	38,8
	Jumlah	80	100

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Pengembangan Karir dan Sikap Profesional. N = 80

No	Kategori	Pengembangan Karir	
		f	%
1	Tinggi	51	63,8
2	Sedang	29	35,0
3	Rendah	0	0
	Jumlah	80	100
No	Kategori	Sikap Profesional	
1	Prima	68	85,0
2	Baik	12	15,0
3	Cukup	0	0
4	Buruk	0	0
	Jumlah	80	100

Tabel 4. Hubungan Pengembangan Karir Terhadap Sikap Profesional Perawat Di Instalasi Rawat Inap Tulip/Kelas III RSUD Ulin Banjarmasin.

No	Pengembangan Karir	Sikap Profesional								p-value	r
		P	%	B	%	C	%	Br	%		
1	Tinggi	49	61,3	2	2,5	0	0	0	0	0,00	0,479
2	Sedang	19	23,8	10	12,5	0	0	0	0		
3	Rendah	0	0	0	0	0	0	0	0		
	Jumlah	68	85,0	12	15,0	0	0	0	0		

Keterangan:

PK = Pengembangan Karir

T = Tinggi

S = Sedang

R = Rendah

P = Prima

B = Baik

C = Cukup

Br = Buruk

Σ = Total

Pembahasan

Hasil penelitian yang dilakukan terhadap 80 orang perawat di instalasi rawat inap tulip RSUD Ulin Banjarmasin menunjukkan bahwa pengembangan karir perawat dengan kategori tinggi yaitu sebanyak 51 orang (63.8%). Pengembangan karir adalah proses yang sistematis dan berkesinambungan untuk meningkatkan keterampilan karyawan (Hardiansah, 2021).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir perawat di instalasi rawat inap tulip RSUD Ulin Banjarmasin dalam kategori tinggi yaitu (63.8%) diukur berdasarkan indikator pengembangan karir. Berdasarkan hasil penelitian bahwa 51 dari 80 responden memiliki pengembangan karir tinggi dilihat dari hasil jawaban responden pada item prestasi kerja, latar belakang pendidikan, kesempatan untuk berkembang dan pengalaman kerja responden banyak menjawab sangat setuju dan setuju dengan poin jawaban 3 dan 4, hal tersebut menjadikan faktor yang membuat memiliki pengembangan karir dalam kategori tinggi.

Hasil penelitian di instalasi rawat inap tulip RSUD Ulin Banjarmasin didapatkan bahwa item yang mendapatkan nilai rata-rata tinggi yaitu pengalaman kerja. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Suadnyana & Supartha, 2018) bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh terhadap

pengembangan karir, sehingga jika seorang karyawan memiliki pengalaman kerja yang banyak maka pengembangan karir karyawan di Bali *Masari Villas and SPA* akan meningkat.

Berdasarkan hasil penelitian di instalasi rawat inap tulip RSUD Ulin Banjarmasin didapatkan bahwa item prestasi kerja dan latar belakang pendidikan dengan nilai total rata-rata rendah. Menurut (Siregar & Atmasari, 2020) bahwa pengembangan karir dapat ditentukan dengan prestasi kerja. Prestasi kerja yang tinggi dari setiap karyawan maka kinerja atau produktivitas organisasi secara keseluruhan akan meningkat (Suwanto dkk., 2022). Dengan adanya prestasi kerja dalam kinerja yang dilakukan karyawan maka akan menimbulkan ketertarikan untuk mengembangkan karirnya (Amelia & Handayani, 2020). Menurut (Erianto & Mahanani, 2022) bahwa faktor utama yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu kompensasi atau bisa disebut dengan *reward*. Kompensasi/*reward* adalah balas jasa yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut (Ayuni dkk., 2021) menyatakan pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir, semakin tinggi pendidikan maka pengembangan karir akan meningkat. Latar belakang pendidikan

diperhatikan dalam proses kenaikan pangkat/jabatan sesuai persyaratan dan kemampuan karyawan. Menurut (Puspita Sari dkk., 2019) menyatakan semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka kompetensi dalam *evidence-based nursing practice* yang baik. Perawat dengan pendidikan tinggi akan tinggi motivasi diri untuk berusaha lebih baik dalam bekerja. Pendidikan mempengaruhi kinerja perawat, lebih tinggi pendidikan banyak pula ilmu pengetahuan dan skill perawat dalam memberikan asuhan keperawatan pada pasien. Dengan peningkatan pendidikan maka diharapkan meningkatkan kinerja karyawan tersebut (Basyit dkk., 2020). Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 40 Tahun 2017 bahwa pendidikan DIII hanya sampai pada tingkat PK 3 dengan pengalaman kerja 9 tahun. Oleh karena itu pendidikan perlu ditingkatkan agar mendapatkan peluang untuk meraih kejenjang yang lebih tinggi.

Hasil penelitian yang dilakukan terhadap 80 orang perawat di instalasi rawat inap tulip RSUD Ulin Banjarmasin menunjukkan bahwa sikap profesional perawat dengan kategori prima yaitu sebanyak 68 orang (85%). Sikap adalah suatu bentuk penilaian/ reaksi perasaan. Sikap memiliki 3 komponen terdiri dari kognitif (kepercayaan), afektif (perasaan) dan perilaku (Azwar, 2013). Profesional perawat adalah konsep dasar dalam keperawatan, perawat bertanggung jawab saat menerapkan prinsip etika keperawatan (Deksan Banunaek dkk, 2021). Melihat banyaknya perawat di instalasi rawat inap tulip RSUD Ulin Banjarmasin yang memiliki sikap profesional yang prima, hal ini menunjukkan bahwa perawat melakukan tugasnya dengan profesional.

Menurut Tjiptohadi dalam (Dewi & Dewi, 2019) mengatakan profesional merujuk pada suatu standar pekerjaan yaitu prinsip-prinsip moral dan etika profesi. Menurut Persatuan Perawat Nasional Indonesia tahun 2017 menyatakan dengan pedoman perilaku sebagai penjabaran kode etik keperawatan bahwa kategori prima dengan nilai 90-100, kategori baik

dengan nilai 70-89, kategori cukup dengan nilai 50-69, sedangkan kategori buruk dengan nilai 10-49. Adapun indikator penilaian pada penelitian ini dengan aspek perawat dan klien, perawat dan praktik, perawat dan teman sejawat, perawat dan profesi. Berdasarkan hasil penelitian di instalasi rawat inap tulip RSUD Ulin Banjarmasin didapatkan bahwa item yang mendapatkan nilai rata-rata tinggi yaitu perawat dan praktik. Sejalan dengan penelitian (Risnawati & Amir, 2022) bahwa perilaku penjabaran kode etik keperawatan dalam ranah perawat dan praktik menunjukkan bahwa sebagian besar responden termasuk dalam kategori prima. Berdasarkan UU Keperawatan No. 36 tahun 2014 pasal 2, salah satu asas praktik keperawatan adalah etika. Perawat diakui berkompeten jika mempunyai pengetahuan, kemampuan interpersonal dan skill praktek yang sesuai dengan etika profesi.

Adapun item yang mendapatkan nilai total rata-rata rendah yaitu perawat dan profesi. Sejalan dengan penelitian (Rohayati & Muhaemin, 2022) bahwa hasil penilaian kode etik keperawatan pada hubungan antara perawat dengan profesi menunjukkan 36 (43,4%) orang responden mendapatkan penilaian cukup. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nasir & Purnomo, 2019) yang didapatkan bahwa sebanyak 62,7% perawat yang menunjukkan kriteria cukup terhadap penerapan kode etik pada organisasi profesi. Berdasarkan Undang-Undang tenaga kesehatan Nomor 36 Tahun 2014 pasal 50 ayat (1) menyebutkan bahwa organisasi profesi sebagai wadah untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, martabat dan etika profesi tenaga kesehatan. Untuk penilaian "Cukup" untuk diberikan masukan dan diminta perawat yang bersangkutan untuk memperbaiki dan meningkatkan perilakunya menjadi lebih baik.

Hasil penelitian hubungan pengembangan karir terhadap sikap profesional perawat di instalasi rawat inap tulip RSUD Ulin Banjarmasin menunjukkan hasil bahwa sebagian besar responden mempunyai pengembangan karir tinggi sebesar (63,8%) dan sikap profesional

masuk dalam kategori prima sebesar (85,0%). Dari hasil uji statistik menggunakan uji spearman rank diperoleh nilai $p = 0,00$ oleh karena $p < 0,05$ maka dinyatakan bahwa adanya hubungan antara pengembangan karir terhadap sikap profesional perawat di instalasi rawat inap tulip RSUD Ulin Banjarmasin. Koefisien korelasi (r) menunjukkan kekuatan hubungan sebesar $r = 0,479$ artinya hubungan antara pengembangan karir terhadap sikap profesional memiliki korelasi sedang. Maka hasil dalam penelitian ini bahwa pengembangan karir memiliki peran penting dalam sikap profesional perawat sehingga hasil yang diujikan ada hubungan yang signifikan dengan kategori sedang. Pengembangan karir adalah proses yang sistematis dan berkesinambungan untuk meningkatkan keterampilan karyawan (Hardiansah, 2021). Beberapa indikator pengembangan karir menurut Anadrini (2019) yaitu Prestasi kerja, kesempatan berkembang, latar belakang pendidikan, dan pengalaman kerja. Indikator tersebut merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir. Adanya pengembangan karir maka kinerja perawat akan meningkat, sejalan dengan (Syahputra & Tanjung, 2020) bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya adalah memberikan peluang untuk pengembangan karir bagi karyawan.

Kinerja yang tinggi dari buruh dan karyawan maka pekerjaan yang diberikan atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat atau lebih efisien. Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Suwanto dkk., 2022). Untuk meraih kejenjang yang lebih tinggi tentu ini menjadi pendorong yang kuat untuk menunjukkan kemampuan dan prestasi dalam memberikan pelayanan kesehatan (Suntoono & Kadafi, 2019). Pelayanan yang dapat dikatakan baik maka yang berperan utama adalah bagaimana cara kerja, sikap, dan perilaku para pegawai tersebut dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Menurut Peraturan Menteri

Kesehatan Republik Indonesia No. 40 Tahun 2017 bahwa peningkatan sikap profesional perawat dapat dilakukan melalui pengembangan karir. Adapun menurut (Fauziah dkk., 2021) bahwa salah satu bentuk dukungan untuk profesional perawat melalui pengembangan karir, oleh karena itu, jika pengembangan karir tinggi maka sikap profesional seorang perawat pun menjadi prima (sangat baik).

Sejalan dengan penelitian ini pengembangan karir tinggi dan sikap profesional dari perawat dalam kategori prima (sangat baik) dengan nilai 90-100. Profesional perawat merupakan dasar dalam keperawatan, perawat bertanggung jawab saat menerapkan prinsip etika keperawatan (Deksan Banunaek dkk., 2021). Perilaku sebagai penjabaran kode etik keperawatan menurut Persatuan Perawat Nasional Indonesia tahun 2017 antara lain: perawat dan klien, perawat dan praktik, perawat dan masyarakat, perawat dan teman sejawat, perawat dan profesi. Menurut (Hardianty dkk., 2018) bahwa sikap profesional perawat berhubungan langsung dengan kualitas pelayanan keperawatan dirumah sakit. Analisis penyebab sikap profesional perawat dalam kategori tinggi di instalasi rawat inap tulip RSUD Ulin Banjarmasin ditinjau dari tingkat jenjang karir responden, yang dimana 31 orang (38,8%) responden memiliki jenjang karir PK 2. Menurut (Amiruddin dkk., 2020) menyatakan adanya jenjang karir dapat meningkatkan profesional perawat dan kualitas praktik keperawatan. Menurut Banunaek dkk (2021) menyatakan bagi rumah sakit yang mengutamakan kualitas pelayanan, maka perlu memberikan perhatian pada pengembangan profesionalisme perawat. Oleh karena itu diperlukan kesempatan pengembangan karir internal dan juga jenjang pendidikan lanjutan yang lebih tinggi.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terhadap 80 responden tentang hubungan pengembangan karir terhadap sikap profesional perawat di Instalasi Rawat Inap

Tulip/Kelas III RSUD Ulin Banjarmasin didapatkan adanya hubungan antara pengembangan karir terhadap sikap profesional dengan nilai $p=0,00 < 0,5$. Adapun tingkat hubungan pada kedua variabel memiliki korelasi sedang dengan nilai $r=0,479$.

DAFTAR PUSTAKA

- Amelia, D., & Handayani, K. (2020). Hubungan Pengembangan Karir Dan Stres Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada Pt Xyz Dhea. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 10(1), 31–47.
- 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>
- Anadrini, I. S. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Di Kementerian Agama Kabupaten Gowa. *In Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. (Vol. 3, Issue 2).
- Ayuni, P. D. S., Sujana, I. W., & Novarini, N. N. (2021). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja Dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pada Cv. Pondok Antik. *Jurnal Emas*, 2(1), 51–70.
- Azwar, S. (2013). *Sikap Manusia* (2nd ed.). Pustaka Pelajar.
- Bangun, U. (2019). Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Pelayanan Perawat. *Wahana Inovasi*, 8(1), 203–207.
- Basyit, A., Sutikno, B., & Dwiharto, J. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMA*, 5(1), 12–20. <https://doi.org/10.47335/ema.v5i1.44>
- Chairina, R., Sularso, R., ... D. T.-... and perspectives in, & 2019, U. (2019). Determinants of nurse performance in accredited Indonesian private hospitals. *Irbis-Nbuv.Gov.Ua*. http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/prperman_2019_17_1_17.pdf
- Deksan Banunaek, C., Erti Pravitasmara Dewi, Y., & Kities Andadari, R. (2021). Dilema Etik pada Profesionalisme Perawat terhadap Kualitas Pelayanan Keperawatan. *Jurnal Kepemimpinan Dan Manajemen Keperawatan*, 4(2), 110–120. <https://doi.org/10.32584/JKMK.V4I2.1143>
- Dewi, N. K. A. R., & Dewi, I. G. A. A. P. (2019). Pengaruh profesionalisme, komitmen organisasi dan sensitivitas etika terhadap intensi dalam melakukan whistleblowing: studi kasus pada Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD). *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Bisnis*, 4(1), 1–13.
- Dwi Sandiyah, C., & Mustriwi, M. (2021). Sikap Caring Perawat terhadap Pasien Rawat Inap. *Jurnal Kesehatan Hesti Wira Sakti*, 9(2), 81–89. <https://doi.org/10.47794/jkhws.v9i2.333>
- Erianto, W., & Mahanani, E. (2022). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai RSUD Suradadi Kabupaten Tegal. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JUPE)*, 10(2), 96–107. <https://doi.org/10.26740/jupe.v10n2.p96-107>
- Fauziah, Purba, J. M., & Tumanggor, R. D. (2021). Faktor Motivasi Dengan Implementasi Sistem Jenjang Karir Perawat Pelaksana Fauziah1,. *Journal of Telenursing (JOTING)*, 3(1), 309–318.
- Fransisca, A. M., Basit, M., & Rachman, A. (2016). Hubungan Kualitas Pelayanan Keperawatan Dengan Kepuasan Pasien Peserta Bpjs Di Ruang Kelas III RSUD Ulin Banjarmasin.
- Ginting, C. E. M. (2020). *Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat dalam Pemberian Proses keperawatan di Ruang Rawat inap*. <https://osf.io/8vazu>
- Hardiansah, Y. (2021). Hubungan Pengembangan Karir Perawat Terhadap Kualitas Pelayanan Keperawatan Di Rumah Sakit. 8(2), 221–232.
- Hardianty, Y., Ernawaty, J., & Sabrian, F. (2018). Hubungan Profesionalisme Perawat Terhadap Kepuasan Pasien Di Ruang Rawat Inap Utama. *Journal of Telenursing*,

- 03(2007), 484–492.
- Kasim, F., Diah, R., & Sihaloho, A. (2022). Hubungan Pelayanan Rekam Medis Terhadap Kepuasan Pasien Rawat Jalan Di Rumah Sakit Grandmed Lubuk Pakam. *Jurnal Kesehatan Masyarakat & Gizi*, 4(2), 123–127.
- Labrague, L. J., De los Santos, J. A. A., Tsaras, K., Galabay, J. R., Falguera, C. C., Rosales, R. A., & Firmo, C. N. (2020). The association of nurse caring behaviours on missed nursing care, adverse patient events and perceived quality of care: A cross-sectional study. *Journal of Nursing Management*, 28(8), 2257–2265. <https://doi.org/10.1111/jonm.12894>
- Layuk, E., Tamsah, H., & Kadir, I. (2017). Pengaruh Pengetahuan, Sikap Dan Keterampilan Perawat Terhadap Kepuasan Pasien Rawat Inap Di Rs Labuang Baji Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 2(2), 319–337.
- Nasir, A., & Purnomo, E. (2019). Pengaruh Penerapan Kode Etik Keperawatan Terhadap Pelayanan Keperawatan. 9, 335–342.
- Nengsih, C. R., Mulyati, M., & Novilla, A. (2022). Sikap dalam Dilema Etik dan Sikap Profesional Perawat terhadap Kualitas Pelayanan. *Jurnal Keperawatan Silampari*, 6(1), 366–376.
- Noprianty, R. (2019). Jenjang Karir Perawat dan Kepuasan Pasien terhadap Kualitas Pelayanan Keperawatan. *Jurnal Pendidikan Keperawatan Indonesia*, 5(2). <https://doi.org/10.17509/jpki.v5i2.17404>
- Nurlina, F., Sekarwana, N., & Somantri, I. (2018). Sistem Pengembangan Jenjang Karir Perawat Di Rumah Sakit. *Jurnal Kesehatan Aeromedika*, 4(1), 9–15.
- Pradiptha, I. D. A. G. F., Sriadi, N. P., Dewi, I. D. A. M. U., & Putr, N. P. M. K. (2020). Hubungan jenjang karir dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di rumah sakit Wangaya. *Jurnal Ilmiah Keperawatan Sai Betik*, 16(1), 8–12.
- Purwanti, E.-. (2020). Gambaran Tingkat Penerapan Prinsip Etik Keperawatan Di Ruang Rawat Inap Kelas Iii Rumah Sakit Pku Muhammadiyah Gombong. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Keperawatan*, 16(1), 19. <https://doi.org/10.26753/jikk.v16i1.426>
- Puspita Sari, D. W., Issroviatiningrum, R., & Soraya, R. S. (2019). Hubungan Antara Pelayanan Keperawatan Berbasis Spiritual Dengan Kepuasan Kerja Perawat. *Jurnal Riset Kesehatan*, 8(1), 53. <https://doi.org/10.31983/jrk.v8i1.4077>
- Risnawati, & Amir, H. (2022). Analisis penerapan perilaku penjabaran kode etik keperawatan pada perawat di rumah sakit pendidikan makassar. *Jurnal Keperawatan Jiwa (JKJ): Persatuan Perawat Nasional Indonesia*, 10(1), 57–68.
- Rohayati, E., & Muhaemin. (2022). Hubungan Penilaian Kode Etik Keperawatan Dengan Kinerja Perawat Klinik Iii (Pk Iii) Di Rsd Majalengka Tahun 2021. *Medisina*, VIII(8), 94–113. <http://ejournal.akperypib.ac.id/wp-content/uploads/2016/05/MEDISINA-Jurnal-Keperawatan-dan-Kesehatan-AKPER-YPIB-MajalengkaVolume-I-Nomor-1-Februari-2015.pdf>
- Siregar, T., & Atmasari, E. Z. (2020). Faktor Determinan Pengembangan Jenjang Karir Perawat Di RSUD Pasar Minggu Jakarta Selatan. *JIKP Jurnal Ilmiah Kesehatan PENCERAH*, 9(01), 10–18. <https://stikesmu-sidrap.e-journal.id/JIKP/article/view/146>
- Suadnyana, I. K., & Supartha, I. W. G. (2018). Pengaruh Penilaian Kinerja, Pengalaman Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(4), 1950. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2018.v07.i04.p09>
- Suntono, A., & Kadafi, M. A. (2019). Pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja dan tunjangan serta pengembangan karir terhadap kinerja perawat. *Jurnal Kinerja*, 16(1), 51–57. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA>
- Suwanto, S., Sunarsi, D., Erlangga, H., Nurjaya, N., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Pemberian Reward dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja yang Berdampak pada Kinerja Karyawan pada PT Surya

Pratama Gemilang di Bekasi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(2), 471.
<https://doi.org/10.32493/jjsdm.v5i2.16523>

Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(3), 329.
<https://doi.org/10.32832/manager.v2i3.3706>

Yuliar, Sumarni, T., & Latip, A. (2021). Hubungan Mutu Pelayanan Keperawatan Dengan Kepuasan Pasien Di Ruang Rawat Inap Maria. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 1, 6.