

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Seiring dengan perkembangan teknologi dan informasi, perkembangan layanan di bidang kesehatan juga meningkat pesat. Perkembangan ini juga sesuai dengan tuntutan masyarakat terhadap layanan kesehatan menjadi sangat tinggi. Tuntutan masyarakat terhadap kualitas dan profesionalisme pemberian layanan kesehatan semakin meningkat. Keperawatan sebagai profesi dan perawat sebagai tenaga professional juga dituntut untuk bertanggung jawab dalam memberikan layanan keperawatan sesuai kompetensi dan kewenangan yang dimiliki secara mandiri dan bekerja sama dengan anggota tim kesehatan lainnya.

Tenaga perawat sebagai salah satu tenaga kesehatan memegang peranan penting dalam mencapai tujuan pembangunan kesehatan. Bahkan WHO menyatakan bahwa perawat merupakan “*back bone*” untuk mencapai target-target global, nasional, dan daerah. Hal ini disebabkan perawat merupakan tenaga kesehatan dengan proporsi terbesar. Keperawatan sebagai salah satu tenaga kesehatan yang memberikan layanan 24 jam hendaknya berbenah untuk meningkatkan kualitas layanan agar dapat memberikan layanan yang berkualitas (Tutik Sri Haryati, 2014).

Layanan yang berkualitas atau bermutu dihasilkan dari seorang perawat yang mempunyai kualitas yang baik. Menurut Peraturan Kementerian Kesehatan Tahun 2010, definisi Perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan baik didalam

mupun diluar negeri sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Kemudian (UU, No.36 tahun 2009 tentang Kesehatan), menjelaskan perawat adalah seseorang yang memiliki kemampuan dan kewenangan melakukan tindakan keperawatan berdasarkan ilmu yang dimilikinya yang diperoleh melalui pendidikan keperawatan, (Maria H. Bakri, 2017)

Dalam menjalankan tugasnya perawat dituntut untuk memberikan layanan yang bermutu sehingga layanan dapat dirasakan oleh pasien. Layanan keperawatan bermutu merupakan tujuan yang ingin dicapai oleh perawat. Layanan bermutu memerlukan tenaga professional yang didukung oleh faktor *internal* antara lain motivasi untuk mengembangkan karir professional dan tujuan pribadinya serta faktor eksternal, antara lain kebijakan organisasi, kepemimpinan, struktur organisasi, sistem penugasan, dan sistem pembinaan.

Layanan keperawatan sebagai bagian integral dari layanan kesehatan mempunyai kekuatan yang besar dalam mencapai tujuan pembangunan bidang kesehatan. Keperawatan sebagai profesi dan perawat sebagai tenaga professional bertanggung jawab untuk memberikan layanan keperawatan sesuai kompetensi dan kewenangan yang dimiliki secara mandiri dan bekerja sama dengan anggota tim kesehatan lain.

Mona Saparwati dan Mutinik dalam Sulistiyani dan Rosidah mengatakan Secara umum manfaat penerapan sistem jenjang karir adalah mengembangkan prestasi pegawai, mencegah pegawai minta berhenti karena pindah kerja, meningkatkan loyalitas pegawai, memotivasi pegawai agar dapat mengembangkan bakat dan

kemampuannya, mengurangi subjektivitas dalam promosi, memberi kepastian hari depan, mendukung organisasi memperoleh tenaga yang cakap dan terampil melaksanakan tugas.

Bagi rumah sakit yang sudah menerapkan pedoman jenjang karir yang dikeluarkan oleh Depkes (2006) pun masih sebatas perawat pelaksana yaitu PK I-V, sedangkan jenjang karir untuk Perawat Manajer, Perawat Pendidik dan Perawat Riset belum diterapkan, (Lilis Suryani, 2017)

Dalam hal penerapan jenjang karir pun mengalami berbagai macam kendala hal ini pun dibenarkan oleh Wadir Perawat RS. Pertamina Cirebon Bapak Pepen Ependi. Hasil wawancara mengatakan bahwa karir perawat secara umum di Indonesia masih mengalami berbagai masalah, khususnya di RS Pertamina Cirebon, sistem senioritas yang masih berlaku dalam pengembangan karir perawat mengakibatkan kerugian perawat yang masa kerjanya baru sedangkan secara pendidikan lebih tinggi misalnya memiliki pendidikan S1 Keperawatan daripada rekan sejawatnya yang memiliki pendidikan lebih rendah, misalnya D3 Keperawatan, selain itu belum optimalnya pengembangan karir perawat, perawat masih berada pada posisi inferior, terutama di rumah sakit, berbeda dengan di luar negeri, profesi perawat cukup dihargai, di samping mendapat upah yang cukup layak, perawat juga diberi kesempatan peningkatan jenjang karir yang cukup terbuka.

Penerapan pengembangan jenjang karir perawat di Indonesia bukan hanya merupakan tugas dari organisasi profesi saja, tetapi harus di dukung dengan adanya kebijakan pemerintah yang dapat menjadi landasan sebagai kekuatan dan jaminan

hukum untuk dapat diterapkan di seluruh Indonesia. Perawat dengan jumlah kuantitas SDM terbesar di rumah sakit tentu membutuhkan pola jenjang karir fungsional karena tidak memungkinkan terakomodir dalam pola jabatan struktural. Jabatan fungsional profesi perawat sudah diatur dalam PERMENPAN RB No 25 tahun 2014 tentang Jabatan Fungsional Perawat dan Angka Kreditnya sehingga profesi perawat merupakan salah satu dari 193 jabatan fungsional yang telah ditetapkan oleh Pemerintah.

Regulasi tentang jenjang karir profesi perawat juga diatur dalam UU No 38 tahun 2014 tentang Keperawatan dan Peraturan Menteri Kesehatan (PERMENKES) No 40 tahun 2017 tentang Pengembangan Jenjang Karir Profesional Perawat Klinis dimana pengembangan karir profesional perawat meliputi perawat klinis, perawat manajer, perawat pendidik dan perawat peneliti. Dalam pedoman pengembangan jenjang karir perawat klinis, ditetapkan level karir dan kompetensi perawat klinis di rumah sakit yang meliputi Perawat Klinis 1, Perawat Klinis 2, Perawat Klinis 3, Perawat Klinis 4 dan Perawat Klinis 5., serta mekanisme pengelolaan jenjang karir perawat klinis di rumah sakit

Adanya dukungan kebijakan pemerintah tentang jenjang karir perawat sangat diperlukan, karena mengingat penerapan karir perawat juga dapat dijadikan landasan dalam proses promosi, mutasi dan rotasi perawat. Sehingga jika dijalankan, maka akan berpengaruh terhadap kepuasan dan kinerja perawat, yang pada akhirnya kepuasan pasien dapat tercapai.

Marquis & Huston dalam Jebol suroso (2011:2) mengatakan Pengembangan karir perawat merupakan suatu perencanaan dan penerapan rencana karir yang dapat digunakan untuk penempatan perawat pada jenjang yang sesuai dengan keahliannya, serta menyediakan kesempatan yang lebih baik sesuai dengan kemampuan dan potensi perawat.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Wadir Perawat RS. Pertamina Cirebon Pepen Ependi mengatakan bahwa pengembangan jenjang karir professional yang sudah dikembangkan oleh berbagai sarana kesehatan masih kurang memperhatikan tuntutan dan kebutuhan profesi, serta belum dikaitkan dengan kompensasi atau sistem penghargaan. Dengan adanya sistem jenjang karir professional perawat yang diterapkan di setiap sarana kesehatan, diharapkan kinerja perawat semakin meningkat, sehingga mutu layanan kesehatan juga meningkat. Dampak lain dari adanya jenjang karir professional adalah mengarahkan perawat untuk menekuni bidang keahlian di tempat kerjanya dan meningkatkan profesionalismenya. Tujuan dari penerapan dan perkembangan jenjang karir perawat adalah: 1. meningkatnya praktik asuhan keperawatan yang berkualitas kepada pasien/keluarga, 2. meningkatnya kemampuan kepemimpinan individu perawatan, 3. mendorong pengembangan pribadi dan profesional, 4. memfasilitasi pengembangan karir perawat, 5. menata sistem promosi berdasarkan persyaratan dan kriteria yang telah ditetapkan, 6. mendukung program retensi dan rekrutmen staf, 7. menata sistem remunerasi sesuai dengan prestasi kerja, 8. meningkatkan moral kerja, motivasi, dan kepuasan kerja staf keperawatan.

Jenjang karir merupakan suatu sistem untuk meningkatkan kinerja dan profesionalisme perawat sesuai bidang pekerjaannya melalui peningkatan kompetensi. Perawat profesional yang saat ini diakui di Indonesia dimulai dari lulusan D-3 Keperawatan dan akan terus meningkat. Sehingga pada tahun 2020 diharapkan yang dikategorikan sebagai perawat profesional adalah lulusan S-1 keperawatan dan jenjang lebih tinggi.

Dasar pemikiran penyusunan jenjang karir profesi keperawatan RS beranjak dari kepentingan profesi untuk bertanggung jawab dan bertanggung gugat dalam memberikan asuhan keperawatan. Pada tiap jenjang karir, perawat mempunyai kompetensi tertentu dalam memberikan asuhan keperawatan sehingga dapat dipertanggungjawabkan.

Sistem pengembangan karir dalam konteks penghargaan bagi perawat di rumah sakit belum sepenuhnya berbasis profesional, lebih menekankan pada peningkatan jabatan struktural dan fungsional perawat. Sistem tersebut sebenarnya telah mengatur adanya penjenangan karir, syarat untuk mencapai tiap tahapan karir dan penghargaan pada setiap level jenjang. Namun demikian, dalam sistem tersebut belum tampak adanya aspek kompetensi sebagai acuan dalam kenaikan level dalam sistem jenjang karir perawat. Kompetensi menjadi penting dalam sistem jenjang karir sehingga diperlukan adanya uji kompetensi. Uji kompetensi ini terkait dengan upaya untuk menilai layak atau tidaknya seseorang perawat mencapai level tertentu dalam sistem jenjang karir. Level jenjang karir diharapkan mempunyai dampak positif terhadap

kualitas pelayanan sebagai akibat dari peningkatan kepuasan kerja perawat, (Jebul Suroso, 2011).

Dunn (2003:9) mengatakan pengembangan kebijakan yang sudah ada saat ini tentang jenjang karir perawat, menggunakan model kebijakan yaitu model Kelompok, dimana terdapat peran aktif dari berbagai kelompok kepentingan untuk mempengaruhi substansi dan bentuk kebijakan serta proses tawar menawar (*bargaining process*) dalam pengembangan kebijakan yang akan bermuara pada suatu keseimbangan (*equilibrium*), penjenjangan karir perawat yang sudah berjalan masih di sesuaikan dengan kondisi di rumah sakit masing-masing, sehingga tidak semua dapat menjalankan karena merasa bahwa ini bukan suatu peraturan tapi hanya pedoman. Model pengembangan ini tentunya harus lebih ditingkatkan lagi sampai dapat dilaksanakan penerapan seluruh jenjang karir untuk instansi yang didalamnya terdapat tenaga perawat. Setiap kebijakan akan dapat dilaksanakan dengan baik jika dikomunikasikan secara efektif antara pelaksana program/kebijakan dan kelompok sasaran, dalam hal ini pedoman yang ada harus tersosialisasi kepada seluruh perawat secara terbuka, selain itu juga harus didukung dengan sumber daya yang memadai, baik sumber daya manusia maupun sumberdaya finansial. Keduanya harus diperhatikan dalam implementasi program/kebijakan, tanpa adanya kehandalan implementator, kebijakan menjadi kurang energik dan lamban sedangkan jika kurang dukungan finansial maka program juga tidak berjalan secara efektif. Karakter yang penting dimiliki oleh implementator adalah kejujuran, komitmen, dan demokratis. Implementator yang berkomitmen tinggi dan jujur akan dapat bertahan diantara

hambatan yang ada dalam implementasi kebijakan serta tetap bertahan di arus program yang digariskan. Dunn mengatakan bahwa struktur birokrasi merupakan hal penting saat implementasi suatu kebijakan yang terakhir perlu adanya evaluasi pelaksanaan suatu kebijakan apakah menghasilkan suatu dampak positif atau tidak.

Sistem jenjang karir profesional perawat yang telah ditetapkan Kemenkes, belum secara luas diterapkan di seluruh rumah sakit di Indonesia, maka yang perlu dievaluasi apakah pedoman ini perlu ditetapkan kedalam sebuah peraturan pemerintah seperti halnya pola karir PNS yang sudah menjadi surat keputusan pemerintah, sehingga dengan demikian dapat memperkuat pelaksanaan suatu kebijakan. Sedangkan saat ini masih diserahkan kepada masing-masing instansi apakah mau menerapkan pedoman jenjang karir atau tidak, tetapi jika memang sudah menjadi keputusan pemerintah, maka tuntutan untuk melaksanakan kebijakan pun semakin tinggi. Apalagi jika peraturan ini menjadi ketentuan yang ada payung hukumnya, sebagaimana Undang-undang guru dan dosen, yang saat ini sudah berjalan dengan baik. Terkait hal ini diharapkan Undang-undang keperawatan kiranya dapat segera dapat disahkan, karena salah satu pasal didalamnya mengatur tentang pola jenjang karir perawat, sehingga dengan demikian maka payung hukumnya akan jelas dan penerapan pola jenjang karir perawat dapat diterapkan sebagaimana pola jenjang karir dosen dan pegawai negeri sipil.

Menurut Kemenkes RI (2006) mengatakan bahwa pola jenjang karir yang dapat diimplementasikan di Indonesia saat ini antara lain; Pertama jenjang Perawat Klinik

(PK) yaitu perawat yang memberikan asuhan keperawatan langsung kepada pasien/individu, keluarga, kelompok dan masyarakat; Kedua Perawat Manajer (PM) yaitu perawat yang mengelola layanan keperawatan di sarana kesehatan, baik sebagai pengelola tingkat bawah (*front line manajer*), tingkat menengah (*Middle manajer*) maupun tingkat atas (*Top manajer*). Ketiga Perawat Pendidik (PP) yaitu perawat yang memberikan pendidikan kepada peserta didik di instansi pendidikan keperawatan. Keempat Perawat Riset/peneliti (PR) yaitu perawat yang bekerja di bidang penelitian keperawatan/kesehatan. Pengembangan jenjang karir pada setiap bidang harus berjenjang mulai dari jenjang I – V (*From Novice To Expert*), pengembangan karir ini bersifat terbuka sehingga semua perawat berkesempatan untuk mencapai jenjang tersebut dengan terus meningkatkan kompetensi yang dimiliki antara lain tingkat pendidikan yang terus di tingkatkan, (PERMENKES, 2017)

Penerapan pengembangan jenjang karir perawat di Indonesia tidak terlepas dari adanya dukungan pemerintah atas kebijakan yang ada, sehingga perlu adanya peraturan pemerintah yang dapat dijadikan acuan kuat dalam implementasi kebijakan tentang pola pengembangan jenjang karir perawat yang pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mutu layanan khususnya layanan keperawatan. Mutu layanan keperawatan sangat menentukan keberhasilan kualitas layanan suatu rumah sakit karena tenaga terbesar yang ada di rumah sakit adalah perawat yaitu sebesar 40 – 60% (Swansburg, 2000).

Rumah sakit perlu melakukan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) khususnya perawat, antara lain dengan memperhatikan sistem pengembangan jenjang

karir perawat. Untuk mengetahui hasil dari penerapan kebijakan tentang pedoman jenjang karir profesional perawat, maka perlu dilakukan evaluasi apakah proses implementasi telah dilakukan secara konsisten oleh para implementor, atau terjadi penyimpangan. Sehingga dimasa yang akan datang pelaksanaan sistem pengembangan jenjang karir profesional perawat berjalan dengan baik.

Dalam melakukan pengembangan sistem jenjang karir profesional perawat di rumah sakit tidaklah mudah dalam penerapannya, walaupun pedoman pengembangan sistem jenjang karir profesional perawat sudah ada dari Direktorat Bina Layanan Keperawatan Kemenkes RI, namun semua itu masih tergantung dari kebijakan-kebijakan *steakholder* penentu kebijakan, karena kebijakan merupakan ranah tempat tergantung banyak pihak untuk menyelesaikan masalah secara rasional dan dapat diterima oleh berbagai kelompok kepentingan yang terlibat.

Sesuai dengan amanat UU RI No. 44 tahun 2009 tentang rumah sakit, saat ini seluruh rumah sakit baik pemerintah maupun swasta wajib melaksanakan akreditasi. Dalam akreditasi KARS versi 2012, di dalam *chapter* KPS, TKP, maupun PMKP dituntut untuk melaksanakan pengukuran dan penilaian indikator kinerja individu (IKI). Khususnya profesi keperawatan pelaksanaan pengukuran dan penilaian indikator kinerja individu (IKI) dilakukan mengacu kepada RKK masing masing individu perawat sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya. Kompetensi ini mengacu kepada jabatan fungsional perawatnya. Pengembangan jenjang karir pada saat ini lebih menekankan pada posisi/jabatan baik struktural, sedangkan jenjang karir profesional (*professional career*) berfokus pada pengembangan jenjang karir profesional yang

sifatnya individual. Oleh karena itu perlu dikembangkan jenjang karir professional bagi perawat yang berbasis aktivitas. Pengukuran dan penilaian indikator kinerja individu (IKI) merupakan dasar bagi penghitungan produktivitas individu perawat dalam perannya memenuhi target kinerja perusahaan baik kinerja operasi maupun kinerja keuangan.

Dengan reporting *E-Log Book* setiap individu perawat, kontribusi individu perawat dalam memenuhi target perusahaan dan memenuhi kompetensinya dapat diakses secara *online*, sekaligus perusahaan/rumah sakit dapat melaksanakan penghitungan modal insaninya (*human capital*). (KARS, 2017) Usulan ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan dalam upaya mengembangkan jenjang karir berbasis indikator kinerja individu bagi perawat dan penghitungan atau pengukuran *human capital* perawat yang ter report secara sistem.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Jebul Suroso mengatakan bahwa Pengembangan karir di RSUD Banyumas Tahun 2011, merupakan faktor yang paling berhubungan dengan kepuasan kerja perawat. Sistem jenjang karir menuntut manajemen suatu organisasi untuk menciptakan jalur karir termasuk cara yang dapat ditempuh oleh pegawainya agar mencapai karir tersebut. Penciptaan tangga karir dan program melanjutkan pendidikan oleh organisasi juga dapat mengarah pada pemberdayaan perawat (Laschinger & Havens, 1996 dalam Marquis & Huston, 2010). Sistem jenjang karir juga bermanfaat untuk memperbaiki moral perawat melalui kepuasan kerja akibat pekerjaan yang dilakukan (Jebul Suroso, 2011).

Dari pemaparan diatas peneliti menyimpulkan bahwa penerapan program jenjang karir di Indonesia banyak mengalami kendala, sedangkan dilain pihak evaluasi tentang jenjang karir keperawatan sangat di butuhkan untuk menciptakan layanan keperawatan bermutu sehingga menentukan keberhasilan kualitas layanan suatu rumah sakit. Kondisi ini mendorong peneliti untuk melakukan penelitian “Model Jenjang Karir Profesional Keperawatan di Rumah Sakit Pertamina Cirebon” dengan harapan hasil-hasil riset dapat memberikan kontribusi /masukkan pada upaya peningkatan jenjang karir profesional keperawatan sehingga meningkatkan kualitas layanan keperawatan di RS. Pertamina Cirebon.

B. Pembatasan Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penelitian ini membatasi fokus pada Evaluasi Program Jenjang Karir Profesional Keperawatan di RS. Pertamina Cirebon, dengan batasan penelitian meliputi :

1. Tujuan program jenjang karir profesional keperawatan.
2. Kesiapan Sumber daya yang digunakan dalam program jenjang karir profesional keperawatan.
3. Tahapan proses program jenjang karir profesional keperawatan.
4. Capaian hasil dalam program jenjang karir profesional keperawatan di RS. Pertamina Cirebon.

C. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan penelitian yang diterapkan, maka rumusan masalah penelitian dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana tujuan pelaksanaan program jenjang karir profesional keperawatan di RS Pertamina Cirebon?
2. Bagaimana kesiapan sumber daya dalam pelaksanaan program jenjang karir profesional keperawatan di RS Pertamina Cirebon?
3. Bagaimana tahapan proses pelaksanaan program jenjang karir profesional keperawatan di RS Pertamina Cirebon?
4. Bagaimana capaian hasil dalam pelaksanaan program jenjang karir profesional keperawatan di RS Pertamina Cirebon?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk dapat memberikan jawaban atas rumusan masalah penelitian, meliputi :

1. Evaluasi terhadap tujuan program jenjang karir profesional perawat, dasar hukum dan sasaran program jenjang karir profesional perawat di RS Pertamina Cirebon
2. Evaluasi terhadap sumber daya apa saja yang digunakan untuk program jenjang karir profesional perawat, meliputi sumber daya manusia sebagai penyelenggara dan pelaksana serta sumber daya penunjang lainnya yang dibutuhkan
3. Evaluasi terhadap proses pelaksanaan program jenjang karir profesional keperawatan di RS Pertamina Cirebon meliputi alur proses, pengorganisasian,

pengembangan profesional berkelanjutan, proses penilaian kinerja dan prosedur yang dilaksanakan dan proses penjenjangan karir profesional perawat.

4. Evaluasi terhadap capaian hasil yang diperoleh selama pelaksanaan program jenjang karir profesional perawat di RS Pertamina Cirebon.

E. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis.

1. Secara teoretis, penelitian ini dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, mengenai “Evaluasi Program jenjang karir keperawatan di RS. Pertamina Cirebon”.
2. Secara praktis, penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi unsur-unsur terkait dalam pendidikan sebagai berikut:
 - a. Untuk mengetahui keberhasilan pelaksanaan jenjang karir keperawatan di RS. Pertamina Cirebon.
 - b. Kementerian Kesehatan : guna pemantauan pelaksanaan kebijakan jenjang karir keperawatan di Rumah Sakit di Lingkungan Kementerian Kesehatan RI.
 - c. Pimpinan RS. Pertamina Cirebon : dapat lebih memberdayakan perawat di lingkungan RS. Pertamina Cirebon untuk meningkatkan mutu layanan di RS. Pertamina Cirebon.
 - d. Peneliti mengetahui lebih dalam dalam proses program jenjang karir keperawatan yang lebih sistemik dan metodologi.

F. Kebaharuan Penelitian (*State Of Art*)

Hasil penelitian yang telah dilaksanakan berkaitan dengan pelaksanaan jenjang karir profesional perawat mendapatkan kebaharuan penelitian sebagai berikut:

- 1 Penelitian disertasi pada model karir profesional bagi perawat dengan mengambil studi kasus di Rumah Sakit Pertamina Cirebon dengan menggunakan model CIPP belum pernah dilakukan sehingga hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai usaha untuk mendorong perbaikan program ke depannya termasuk dalam pengembangan bagi insan profesi keperawatan.
- 2 Di dalam penelitian jenjang karir profesional bagi perawat ini juga ditemukan fakta bahwa salah satu capaian hasil dalam jenjang karir adalah pencapaian kinerja yang dibuktikan dengan adanya sistem elektronik log book (*e-log book*) bagi setiap perawat untuk mencatat semua aktivitas asuhan yang diberikan kepada pasien baik yang bersifat finansial (billing) maupun non billing. Hal ini ternyata berdampak langsung terhadap kinerja keuangan (revenue) rumah sakit. Ini merupakan fenomena yang baru karena jenjang karir perawat memacu produktifitas kerja dan berdampak pada kinerja finansial rumah sakit, karena pada umumnya rumah sakit menempatkan SDM di luar dokter (termasuk SDM Keperawatan) sebagai sumber biaya.
- 3 Bagi akademisi bahwa penelitian jenjang karir profesional bagi perawat di rumah sakit Pertamina Cirebon dapat dijadikan referensi selanjutnya karena di dalam penelitian ini tergambar profesi perawat sebagai pemberi asuhan keperawatan kepada pasien di rumah sakit dapat terukur kinerjanya melalui Indikator Kinerja

Individu (IKI) dan ini merupakan langkah awal untuk penelitian pengukuran modal insani (*human capital*) bagi sumber daya manusia profesi keperawatan.

