**IMPLEMENTASI PERATURAN MENTERI KESEHATAN NOMOR 40 TAHUN 2017 TENTANG PENGEMBANGAN JENJANG KARIR PROFESIONAL PERAWAT KLINIS DI PUSKESMAS KOTA PADANG**

**Mitriya Rika1), Maiyestati2) , Zarfinal3)**

**Prodi Magister Ilmu Hukum, Fakultas Ilmu Hukum, Universitas Bung Hatta**

E-mail: mitriyarika1982@gmail.com

**ABSTRAK**

Jenjang karir Perawat klinis belum terlaksana di Puskesmas Kota Padang. Tujuan penelitian adalah menganalisis implementasi PMK Nomor 40 tahun 2017, menganalisis kendala-kendala dan upaya-upaya yang dilakukan dalam mengimplementasikan jenjang karir perawat klinis di Puskesmas Kota Padang. Penelitian ini adalah yuridis sosiologis, melalui studi dokumen dan wawancara. Data dianalisa secara kualitatif. Kesimpulan hasil penelitian: 1) Implementasi PMK Nomor 40 tahun 2017 belum terwujud. 2) Faktor penghambatnya adalah sistim informasi belum maksimal, motivasi perawat rendah dan Peranan Dinas kesehatan dan organisasi profesi belum maksimal 3) Upaya - upaya yang dilakukan adalah meningkatkan motivasi perawat, melakukan advokasi dan meningkatkan peran Dinas kesehatan kota.

**Kata kunci : karir perawat, implementasi, motivasi, advokasi**

**PENDAHULUAN**

Memajukan kesehjahteraan umum merupakan salah satu tujuan ansional yang urgen dilaksankan melalui pembangunan dibidang kesehatan khususnya keperawatan. Pengaturan di bidang keperawatan ini, dilakukan secara menyeluruh dalam Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2014 tentang Keperawatan, guna memberikan perlindungan dan kepastian hukum bagi perawat dan penerima pelayanan yang dilakukan oleh perawat yang kompeten dan profesional.

Upaya meningkatkan perawat yang bermutu, kompeten dan profesional, perlu adanya suatu sistim atau penataan jenjang karir perawat profesional yang jelas di tatanan layanan klinis. Tujuan penataan jenjang karir perawat klinis tercantum dalam Pasal 1 Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2017 tentang Pengembangan Jenjang Karir Profesional Perawat Klinis (selanjutnya disingkat PMK jenjang karir perawat klinis).

Fasilitas kesehatan baik rumah sakit, puskesmas dan fasilitas kesehatan lainnya dalam Pasal 3 dan Pasal 4 Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2017 Tentang Pengembangan Jenjang Karir Profesional Perawat Klinis, wajib menfasilitasi perawat dalam meningkatkan jenjang karirnya. Pembinaan dan pengawasan dilaksanakan oleh Dinas Kesehatan Kabupaten/Kota, Dinas Kesehatan Provinsi, Kementerian Kesehatan dan organisasi profesi.

Puskesmas sebagai pelayanan primer memberikan tujuan utama pelayanan berkualitas, bermutu, dan komprehensif. Perawat Puskesmas sangat berbeda dengan perawat yang berdinas di rumah sakit. Orientasi pelayanan perawat Puskesmas lebih ke promotif dan preventif tanpa mengabaikan curatif dan rehabililitatif. Kualitas pelayanan yang diberikan perawat Puskesmas adalah cerminan kepuasan perawat yang berdampak kepada dimensi kehidupan perawat baik ditatanan lingkungan rumah, lingkungan kerja dan persepsi dari perawat terhadap pekerjaanya.

Adanya dukungan Pimpinan, motivasi Perawat dan adanya komite keperawatan akan sangat berdampak terhadap keberhasilan sistim jenjang karir perawat.

Pelaksanaan jenjang karir perawat klinis di Puskesmas belum berjalan. Hampir lima tahun sejak PMK Jenjang Karir Perawat Klinis diterbitkan, belum ada satupun Puskesmas di Sumatera Barat mengimplementasikan peraturan ini. Berdasarkan wawancara dengan Hendri yang yang pindah dari jabatan fungsional perawat ke Instansi lain mengatakan bahwa tidak ada jenjang karir di Puskesmas, beban pekerjaan yang cukup berat di puskesmas dan laporan program semua berbasis aplikasi.

Dari penelitian sebelumnya di Puskesmas Manimeri didapatkan bahwa partisipan belum memahami tentang jenjang karir perawat, proses penetapan jenjang karir perawat klinis belum sesuai prosedur, sehingga tugas dan kewenangan tiap level perawat klinis tidak sesuai dengan kewenangannya, belum terbentuk komite keperawatan di Dinas Kesehatan dan belum ada tim kredensial. Perawat di Puskesmas Manimeri tidak mempunyai motivasi untuk melanjutkan karir, tidak mengerti alur dan prosesnya, belum ada sosialisasi dari Dinas Kesehatan.

Pelaksanaan jenjang karir ini akan efektif jika hukum atau peraturan yang telah dibuat dapat diimplementasikan sesuai dengan teori efektivitas hukum. Implementasi PMK jenjang karir ini dilakukan identifikasi, dikaji dan dianalisis pelaksanaannya, kegagalannya, faktor-faktor penghambat dalam penerapannya. Peraturan jenjang karir ini juga dikatakan efektif dapat dilihat dari tiga unsur penegak hukum yaitu substansi hukum atau semua aturan hukumnya, struktur hukum atau institusinya dan budaya hukum atau sikap dari manusianya.

Berdasarkan latar belakang di atas diperoleh rumusan masalah bagaimana implementasi PMK Nomor 40 Tahun 2017 tentang Pengembangan jenjang karir perawat klinis di Puskesmas Kota Padang, apa saja kendala-kendala yang ditemui dan apa saja upaya-upaya yang perlu dilakukan dalam mengimplementasikan jenjang karir perawat klinis di Puskesmas Kota Padang. Oleh sebab itu, peneliti tertarik untuk mengetahui bagaimana: “IMPLEMENTASI PERATURAN MENTERI KESEHATAN NOMOR 40 TAHUN 2017 TENTANG PENGEMBANGAN JENJANG KARIR PERAWAT KLINIS DI PUSKSESMAS KOTA PADANG**”.**

**METODE**

Metode pendekatan dalam penelitian ini adalah yuridis-sosiologis *(socio-legal approach)*, dengan sumber data berupa data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data melalui studi dokumen dan wawancara. Data dianalisa secara kualitatif deskriptif. Jumlah informan dalam penelitian ini berjumlah 16 orang dengan rincian sebagai berikut Sekretaris Kepala Dinas Kesehatan, Kepala bidang Pelayanan, Kepala Puskesmas Pauh, Kepala Puskesmas Nanggalo, Kepala Puskesmas Ikua Koto dan 11 orang Perawat Puskesmas. Teknik Sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah *Purposive Sampling Design*. Sampel dalam penelitian ini adalah bersifat variatif berdasarkan ciri atau kriteria tertentu yaitu puskesmas dengan jumlah perawat terbanyak, Perawat dengan tingkat pendidikan dan jenjang jabatan fungsional yang berbeda serta hasil verifikasi penilaian kinerja Puskesmas Kota Padang. Data dianalisis secara kualitatif deskriptif.

##

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

1. **Implementasi PMK Nomor 40 Tahun 2017 di Puskesmas Kota Padang**
2. Level karir dan kompetensi Perawat Klinis

Tabel 1 Level Karir dan Kompetensi Perawat Klinis Puskesmas Kota Padang Tahun 2023

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No.** | Nama Puskesmas | Adanya level karir dan kompetensi PK I - PK V  |
|  |  | Ada | Tidak |
| 1 | Pauh | - | √ |
| 2 | Nanggalo | - | √ |
| 3 | KPIK | - | √ |

## Sumber : Data Primer 2023

1. Skema implementasi Jenjang karir PK

Tabel 2 Skema Implementasi jenjang karir Perawat Klinis Puskesmas Kota Padang Tahun 2023

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No** | Nama Puskesmas | Adanya Skema implementasi Perawat baru dan Perawat lama |
|  |  | Ada | Tidak |
| 1 | Pauh | - | √ |
| 2 | Nanggalo | - | √ |
| 3 | KPIK | - | √ |

## Sumber : Data Primer 2023

1. Pengorganisasian Implementasi Jenjang karir

Tabel 3 Pengorganisasian Implementasi jenjang karir Puskesmas Kota Padang Tahun 2023

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No** | Variabel | Adanya Skema implementasi Perawat baru dan Perawat lama |
|  |  | Ada | Tidak |
| 1 | Kadinkes Kota | √ |  |
| 2 | Kapus | √ |  |
| 3 | Komite Keperawatan |  | √ |

## Sumber : Data Primer 2023

1. Peranan dan Fungsi Dinas Kesehatan Kota dalam Implementasi Jenjang karir Perawat

Tabel 4 Pengorganisasian Implementasi jenjang karir Puskesmas Kota Padang Tahun 2023

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1. **No**
 | Variabel | Peranan dan Fungsi Dinas Kesehatan Kota |
|  |  |  Ada | Tidak |
| 1 | Membuat SK jenjang karir PK |  | √ |
| 2 | Memberi arahan kepada Kapus dan komite keperawatan  |  | √ |
| 3 | Menerbitkan SK Penugasan klinis  |  | √ |
| 4 | Menerbitkan SK Pencabutan kewenangan klinis |  | √ |
| 5 | Menerbitkan sertifikat kompetensi |  | √ |
| 6 | Mempertimbangkan biaya jenjang karir |  | √ |
| 7 | Menerima laporan  |  | √ |

## Sumber : Data Primer 2023

1. Peranan dan Fungsi Kepala Puskesmas dalam implementasi PMK 40 Tahun 2017

Tabel 6 Peranan dan fungsi Kepala Puskesmas dalam Implementasi jenjang karir

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1. **No**
 | Variabel | Peranan dan Fungsi Kepala Puskesmas |
|  |  | Ada | Tidak |
| 1 | Seleksi perawat baru | √ |  |
| 2 | Program orientasi dan magang perawat baru | √ |  |
| 3 | Pemetaan perawat lama | √ |  |
| 4 | Assesmenkompetensi |  | √ |
| 5 | Mengelola penugasan kerja | √ |  |
| 6 | Memantau uraian tugas perawat | √ |  |
| 7 | Supervisi klinis | √ |  |
| 8 | Penilaian kinerja | √ |  |
| 9 | Melakukan Monev jenjang karir PK |  | √ |

## Sumber : Data Primer 2023

7. Program CPD Perawat Puskesmas

Tabel 7 Program CPD Perawat Klinis Puskesmas Kota Padang Tahun 2023

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No** | Nama Puskesmas | Program CPD PK Puskesmas |
|  |  | Ada | Tidak |
| 1 | Pauh | - | √ |
| 2 | Nanggalo | - | √ |
| 3 | KPIK | - | √ |

## Sumber : Data Primer 2023

1. Sistim informasi jenjang karir PK

Tabel 8 Sistim informasi Jenjang karir Perawat Klinis Puskesmas Kota Padang Tahun 2023

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No** | Variabel |  Sistim informasi jenjang karir |
|  |  |  Ada |  Tidak |
| 1 | Website |  |  √ |
| 2 | profil perawat |  |  √ |
| 3 | Skema jenjang karir |  |  √ |
| 4 | Program dan pemetaan |  |  √ |
| 5 | Program intership |  |  √ |
| 6 | Proses kredensial |  | √ |
| 7 | Penetapan kewenangan klinik |  | √ |
| 8 | Penetapan penugasan klinik |  | √ |
| 9  | Program CPD,supervisi |  | √ |
| 10 | Monev jenjang karir |  | √ |

## Sumber : Data Primer 2023

Berdasarkan wawancara terhadap 11 orang Perawat yang ada di Puskesmas Pauh, Puskesmas Nanggalo dan Puskesmas KPIK dengan pendidikan dan jenjang jabatan berbeda, 3 orang Kepala Puskesmas, 1 orang Kepala bidang pelayanan dan 1 orang Sekretaris dinas kesehatan kota, didapatkan bahwa Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 40 Tahun 2017 belum di implementasikan. Perawat belum ada mengurus jenjang karir dan belum ada mengusulkan pelaksanaan jenjang karir kepada Dinas Kesehatan Kota Padang. Hal ini berarti PMK Jenjang karir ini belum efektif, karena rancangan yang telah disusun belum dapat diwujudkan secara optimal.

1. **Faktor-faktor yang menjadi penghambat dalam Implementasi PMK Nomor 40 Tahun 2017 di Puskesmas Kota Padang**
2. Belum ada *Website* informasi jenjang karir
3. Belum terbentuknya komite keperawatan
4. Belum optimalnya fungsi pembinaan Kepala Puskesmas dan Dinas Kesehatan Kota
5. Pemahaman Perawat masih rendah
6. Pengakuan dari profesi lain terhadap jenjang

karir Perawat belum optimal.

1. **Upaya yang dapat dilakukan untuk mengatasi kendala-kendala Implementasi PMK Nomor 40/2017**
2. Membuat *Website* sistim informasi pengembangan jenjang karir perawat klinis
3. Melakukan upaya advokasi perawat atau organisasi profesi ke Dinas Kesehatan Kota Padang
4. Upaya meningkatkan motivasi dan pemahaman perawat terhadap aturan hukum
5. Meningkatkan Peranan dan Fungsi Dinas Kesehatan selaku Instansi Pembina dan Pengawas

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Implementasi PMK Nomor 40 Tahun 2017 tentang pengembangan jenjang karir perawat klinis di Puskesmas Kota Padang belum berjalan, belum ada SK Implementasi Jenjang karir perawat klinis. Faktor penghambatnya adalah Sistim informasi jenjang karir Perawat belum ada, belum optimalnya fungsi pembinaan oleh Kepala Puskesmas dan Dinas kesehatan, belum terbentuknya komite keperawatan di Dinas Kesehatan Kota, Motivasi Perawat masih rendah dan pemahaman Perawat masih dangkal terhadap PMK Pengembangan jenjang karir, Pengakuan dari profesi lain dan Instansi terhadap jenjang karir perawat belum optimal.

Upaya-upaya yang perlu dilakukan adalah membuat Website informasi jenjang karir perawat klinis di Puskesmas, melakukan advokasi untuk pembentukan komite keperawatan, Upaya meningkatkan motivasi perawat dan meningkatkan pemahaman perawat terahadap aturan hukum, Meningkatkan peran dan fungsi dari Dinas Kesehatan.

Adapun saran dalam penelitian ini adalah diharapkan Perawat meningkatkan motivasi untuk mengurus jenjang karir perawat klinis dan meningkatkan pemahaman terhadap peraturan, diharapkan Organisasi Perawat (PPNI) mengadvokasi Dinas mengeluarkan SK Implementasi jenjang karir perawat klinis.

**UCAPAN TERIMAKASIH (Jika Ada)**

Rasa syukur dan terima kasih yang sangat luar biasa penulis ucapkan, kepada para pihak yang sudah turut membantu dan berdo’a atas kelancaran penulis dalam melaksanakan penelitian ini dengan lancar.

**DAFTAR PUSTAKA**

**Buku-buku**

Salim HS. 2017. Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Tesis Dan Desertasi. Rajawali Pers. Jakarta.

Lawrence M. Friedman. 2021. Sistem Hukum Persfektif Ilmu Sosial. Cetakan V. Nusa Bandung.

Maiyestati. 2022. Metode Penelitian Hukum, LPPM Universitas Bung Hatta.

**Peraturan Perundang-undangan**

Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2014 tentang Keperawatan

Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 40 Tahun 2017 tentang Pengembangan jenjang karir profesional perawat klinis

**Sumber Lain**

Oyoh et al. 2017. Kualitas Kehidupan Kerja Perawat di Puskesmas Pangandaran. Jurnal Keperawatan Padjadjaran Universitas Padjadjaran. 5 (3): 294

Hidayati et al. 2018. Mendorong Program Indonesia Sehat Melalui Peningkatan Profesional dan Penguatan Profesionlaisme Perawat di Kabupaten Sampang Madura. Jurnal Universitas Airlangga. ISSNp-ISSN: 2355-1992,e-ISSN:2656-470X,hlm 25

Daniel et al. 2022. Analisa Pelaksanaan Jenjang Karir Profesional Perawat. Jurnal Keperawatan silampari Volume 5 Nomor 2 Universitas Jendral Achmad Yani