

# Rancangan pola pengembangan karir perawat pelaksana Rumah Sakit Islam Jakarta

Mamiek Mandar Asih, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20342777&lokasi=lokal>

---

## Abstrak

### <b>ABSTRAK</b>

Jumlah tenaga perawat yang besar memberikan kontribusi yang lebih tinggi dalam memberikan pelayanan kesehatan dan peningkatan mutu pelayanan dan citra rumah sakit. Keperawatan sebagai profesi yang sedang berkembang dituntut untuk terus meningkatkan profesionalisme melalui pendidikan yang terencana dan bertahap, peningkatan mobilitas ;5endayagunaan perawat profesional dan pemberian kesempatan pengembangan karir. Perawat sebaiknya ditempatkan sesuai dengan peran dan fungsinya sebagai perawat profesional dengan penilaian berdasarkan pendidikan, pengalaman kerja, dan kompetensinya.

Penelitian dilaksanakan di Rumah Sakit Islam Jakarta karena pengembangan karir tenaga keperawatan yang dilaksanakan di Rumah Sakit Islam Jakarta belum sesuai dengan fungsi dan peran perawat. Penelitian dilaksanakan dengan menggunakan metode penelitian kualitatif dengan melakukan wawancara mendalam terhadap jajaran direksi, jajaran manajer, dan jajaran kepala seksi serta Focus Group Discussion (FGD) untuk para kepala ruangan dan perawat pelaksana. Untuk memperkuat metode tersebut dilakukan telaah dokumen-dokumen yang berhubungan dengan pengembangan karir tenaga keperawatan di Rumah Sakit Islam Jakarta. Rumah Sakit Islam Jakarta memiliki tenaga keperawatan berjumlah 519 orang (42,29% dari tenaga yang ada), yang mayoritas berada pada kelompok umur 36-40 tahun (21,96%), memiliki masa kerja diatas sepuluh tahun (66,29%), dan dengan latar belakang pendidikan Diploma III Keperawatan (83,82%).

Mekanisme pengembangan tenaga keperawatan yang saat ini ditempatkan di Rumah Sakit Islam Jakarta dimulai dengan kegiatan recruitment pegawai baru dan dilanjutkan dengan orientasi pegawai baru dengan status sebagai tenaga magang selama satu tahun. Selain itu juga meliputi kegiatan mutasi/rotasi, promosi, dan pendidikan dan pelatihan. Berdasarkan harapan-harapan terhadap pengembangan karir perawat dan dengan memperhatikan prinsip-prinsip pengembangan karir perawat, diperoleh rancangan pola pengembangan karir perawat pelaksana yang sesuai dengan peran dan fungsinya yang dapat diterapkan di Rumah Sakit Islam Jakarta yaitu sebagai Perawat Manajer/PM (lima level), Perawat Pendidik/PP (empat level), dan Perawat Klinik/PK (nyuh level). Dari ketiga kategori tersebut, jenjang karir sebagai Perawat Manajer dan Perawat Klinik lebih diprioritaskan untuk dilaksanakan.

Pada akhir penelitian ini, direkomendasikan bagi Rumah Sakit Islam Jakarta untuk dilaksanakan sosialisasi dan advokasi terhadap jajaran direksi dan tenaga keperawatan dalam pengembangan karir perawat pelaksana. Serta perlu disusunnya instrumen uji kompetensi yang berhubungan dengan program pengembangan karir tenaga keperawatan. Selain itu dalam peningkatan jenjang karir perlu adanya sistem remunerasi baik dalam bentuk penghargaan (pendidikan berkelanjutan) atau peningkatan pendapatan.

<hr><i><b>ABSTRACT</b></i>

High amount of nurse force give higher contribution in giving health service and increasing service quality and hospital image. Nursing as developed profession demanded to increase continually through scheduled and staged education, increasing mobility of professional nurse utilization and giving chance to carrier development. Nurse better placed appropriate with role and function as professional nurse with assessment based on education, work experience and competence.

Research conducted at Rumah Sakit Islam Jakarta because nursing force carrier development that conducted in Islam Hospital Jakarta is not yet appropriate with function and nurse role. Research conducted by qualitative research method using circumstantial interview toward administration line, manager line, and chief line section and focus group Discussion (FGD) to chief executive and nurse. To strengthen those methods conducted documents study that related with carrier development of nursing force in Rumah Sakit Islam Jakarta.

Rumah Sakit Islam Jakarta has nursing force as much as 519 people (42,29% from existed force), majority in 36 - 40 group ages (21,96%), has work length above ten years (66,29%), and education background of Nursing D III (83,82%). Development mechanism of nursing force that implemented in Rumah Sakit Islam Jakarta started with new employee recruitment activity and continued with new employee orientation by apprentice status for 1 year. Otherwise, it also includes mutation/rotation activity, and education and training. Based on expectation toward nurse carrier development and considering development principles of nurse carrier, got development design of nurse carrier that appropriate with role and function's that could be implemented in Rumah Sakit Islam Jakarta as Nurse Manager/PM (five level), Educator Nurse/PP (four level), and Clinic Nurse/PK (seven level). From those third categories, carrier stage as Nurse Manager and Clinic Nurse is being more priority.

In the end of this research, recommended to Rumah Sakit Islam Jakarta to conduct socialization and advocate toward administrator line and nursing force in developing nurse carrier. Competence test instrument that related with development program of nursing force carrier need designed. Besides, in improving carrier stages needs remuneration system whether in appreciation form (continued education) or income improvement.