

## **RANCANGAN POLA KARIR PERAWAT KLINIK DI RUMAH SAKIT TENTARA JAKARTA**

**Buyung Nazeli\*, Wiku Adisasmito\*\***

### **Abstrak**

Perawat klinik di rumah sakit (RS) tentara memiliki pola dan pengembangan karir yang unik. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui gambaran pola karir yang efektif untuk pengembangan karir perawat klinik di RS tentara. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif yang dilakukan di RS tentara Jakarta pada minggu I Maret sampai minggu IV April 2006 dengan 25 responden. Penelitian menggunakan pendekatan sistem yaitu masukan-proses-keluaran. Data primer diperoleh melalui wawancara mendalam dan dianalisis secara kualitatif. Sedangkan data sekunder diperoleh dari telaah dokumen yang berhubungan dengan peraturan dan kebijakan tentang pengembangan karir perawat klinik di rumah sakit dan suprasistem terutama dari Kesehatan Daerah Militer Jakarta Raya/ Kesdam Jaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan tenaga keperawatan dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan, dan hampir semua program merupakan program dari suprasistem. Pengalaman kerja perawat dalam pengembangan karirnya diperoleh melalui pengalaman jabatan dan kepangkatan, program mutasi dan promosi, pendidikan dan pelatihan, bimbingan para perawat senior, sedangkan khusus perawat militer penugasan lapangan dari suprasistem. Kebijakan dan peraturan tentang pengembangan karir perawat klinik tergantung dari suprasistem. Pola karir yang berlaku saat ini hanya pola karir struktural sesuai dengan struktur organisasi dan tugas rumah sakit. Untuk itu perlu dibuat suatu bentuk pola karir fungsional berdasarkan pendidikan, pengalaman kerja, dan kompetensi perawat klinik baik militer dan PNS maupun sukarelawan.

**Kata kunci:** perawat klinik, perawat militer, pola karir

### **Abstract**

*Clinical Nurse in an army hospital has unique career & development pattern. This study aimed at finding out description on an effective career pattern for clinical nurses at army hospital. This was a qualitative study conducted from March-April 2006 involving 25 informants. Primary data was collected by in-depth interview and secondary data was collected from documentations related to policy and regulation in career development of clinical nurse. The data source was from the hospital and its governing institutions; i.e. Regional Army Office & Ministry of Defense & Security. The results showed there was unclear development pattern for clinical nurses in army hospital. Different status of the nurse in the hospital has different characteristic of development. Almost all of training programs at the hospital are directed by the governing institutions with little involvement from the hospital management. Working experience, as part of career development, is mostly achieved due to experience in the organization, military rank (army), employment grade (government official), rotation and promotion programs, education and training, and military field duty. The policy and regulation on career development of clinical nurses depend on the policy & decision of the governing institutions. This research develops career development patterns for all clinical nurses based on their status, clinical duty, and structural assignment. The career pattern developed is appropriate with nurse's education, work experience, and its competence.*

**Key words:** career pattern, clinical nurse, military nurse

---

## **LATAR BELAKANG**

Pengelolaan SDM kesehatan atau sistem pembinaan personil pada Rumah Sakit (RS) Tentara Nasional Indonesia (TNI) dikendalikan Direktorat Kesehatan TNIAD. Tugasnya antara lain mengatur sistem pengembangan karir staf. Sistem pembinaan karier diatur sesuai status kepegawaian staf: medis, paramedis, dan non medis.

Personil militer berpedoman pada sistem pembinaan personil prajurit TNI-AD. Personil PNS organik/ tetap selain sistem pembinaan PNS TNI-AD, juga berpedoman kepada sistem pembinaan personil Departemen Pertahanan (Dephan) dan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara (MENPAN). PNS dari Depkes mengacu pada sistem pembinaan personil Depkes, dan tenaga sukarelawan mengacu pada kebijakan lokal RS.

Pengembangan karir perawat klinik di RS tentara, salah satu RS tingkat II TNI-AD, dapat dilakukan melalui jalur karir jabatan struktural dan fungsional. Jabatan struktural adalah jabatan yang bersifat manajerial, yang secara jelas ada dalam struktur organisasi dan berkaitan dengan pelaksanaan tugas utama dalam organisasi. Sedangkan jabatan fungsional adalah jabatan yang bersifat teknis, yang dalam struktur organisasi tidak ada atau tidak jelas dan berkaitan dengan pelaksanaan tugas yang lebih bersifat penunjang tugas utama organisasi.

RS tentara memiliki 431 staf, meliputi 60 tenaga medis, 252 tenaga paramedis (189 perawat dan 63 paramedis), dan 119 tenaga non medis. Perawat terdiri dari 61 perawat militer, 84 perawat PNS, dan 44 perawat sukarelawan. Perawat tersebut terdiri dari 50 perawat klinik militer, 84 perawat klinik PNS, 44 perawat klinik sukarelawan, dan 11 perawat non klinik.

Pengembangan karir perawat klinik saat ini hanya dalam jenjang jabatan struktural. Perawat dari latar belakang Perwira Prajurit Karir tidak pernah menjadi perawat klinik. Keterbatasan dalam pengembangan karir dalam jabatan struktural menyebabkan pengembangan karir perawat klinik kurang berkembang. Penelitian ini bertujuan mengidentifikasi pola karir perawat dan merancang suatu pola karir perawat klinik yang sesuai dengan peran dan fungsinya.

## BAHAN DAN CARA

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif yang dilakukan di RS tentara pada minggu I Maret-minggu IV April 2006. Penelitian menggunakan pendekatan sistem yaitu masukan-proses-keluaran. Komponen masukan terdiri dari karakteristik tenaga keperawatan, pendidikan dan pelatihan tenaga keperawatan, pengalaman kerja, peraturan dan kebijakan RS dan suprasistem, dan kompetensi perawat klinik. Komponen proses adalah pola karir perawat klinik di RS tentara. Komponen keluaran adalah pengembangan karir perawat klinik di RS tentara.

Data yang dikumpulkan adalah data primer dan sekunder. Data primer didapat dengan wawancara mendalam menggunakan pedoman wawancara mendalam dan alat perekam kepada dua pimpinan RS, lima eselon menengah, enam kepala ruangan, tujuh perawat pelaksana, dan lima pejabat dari suprasistem. Data sekunder didapat

dari dokumen yang berhubungan dengan peraturan dan kebijakan tentang pengembangan karir perawat klinik di RS dan suprasistem. Data yang telah dikumpulkan diverifikasi dan dianalisis dengan metode triangulasi.

## HASIL

### Karakteristik Tenaga Keperawatan

Karakteristik tenaga keperawatan di RS tentara dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1.  
Karakteristik tenaga keperawatan di RS tentara

No.	Kelompok	Kategori	Jumlah			Persentase (%)		
			Mil	PNS	Sukwan	Mil	PNS	Sukwan
1.	Umur	20 - 30	5	15	39	10	17,2	88,6
		31 - 40	39	29	5	78	33,3	11,4
		41 - 50	6	21	-	12	24,1	-
		> 50	-	22	-	-	25,3	-
		Total		50	87	44	100	100
2.	Pendidikan	D3 Kep/Anes/Keb	11	17	29	22	19,5	65,9
		SPK/Bid/SPRG	39	70	15	78	80,5	34,1
		Total		50	87	44	100	100
3.	Masa Kerja	1 - 5	5	9	43	10	10,3	97,7
		6 - 10	22	11	1	44	12,6	2,3
		11 - 15	17	19	-	34	21,8	-
		16 - 20	3	29	-	6	33,3	-
		21 - 25	3	10	-	6	11,5	-
		> 25	-	9	-	-	10,3	-
Total		50	87	44	100	100	100	
4.	Pangkat/ Gol	Bintara	39	-	-	78	-	-
		Tamtama	11	-	-	22	-	-
		Gol III	-	15	-	-	17,2	-
		Gol II	-	72	-	-	82,8	-
		Total		50	87	-	100	100

Sumber: Data diolah dari bagian personalia RS tentara 2006

### Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Perawat

Hampir seluruh informan dalam wawancara mendalam mengatakan bahwa sudah ada pendidikan dan pelatihan di RS tentara. Program diklat yang dilaksanakan adalah diklat jangka pendek seperti pelatihan dan seminar yang dilaksanakan secara tidak rutin. Sebagian besar program pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan merupakan program pendidikan dan pelatihan dari suprasistem.

Untuk program pendidikan jangka panjang, seluruh informan menyatakan ada beasiswa untuk pendidikan

tenaga keperawatan yang akan melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi seperti dari SPK ke D-III Keperawatan, Akademi Kebidanan dll, atau dari D-III ke S1 Keperawatan, atau S1 Keperawatan ke S2 Keperawatan. Suprasistem yang mempunyai program tersebut adalah Puskes TNI untuk pendidikan D-III keperawatan, dan Ditkes Ditjen Kuathan Dephan untuk pendidikan jenjang S1 dan S2.

Pelatihan untuk perawat sebagian besar merupakan program suprasistem yaitu berasal dari Ditkes TNI-AD dan Puskes TNI. Pelatihan yang dilaksanakan sebagian besar merupakan pelatihan untuk perawat militer yang berhubungan dengan dukungan kesehatan seperti pelatihan Bintara Kesehatan Lapangan, Bintara Mahir Bedah, Uji Terampil Perorangan (UTP), Uji Terampil Jabatan dll. Pelatihan pelayanan kesehatan perawat seperti BTLS, seminar dan kursus singkat dilaksanakan di RSPAD Gatot Soebroto dan RS TNI lainnya atau Pusat Pendidikan Kesehatan TNI-AD. Pelatihan dapat diikuti oleh perawat militer maupun PNS. Sedangkan perawat klinik sukarelawan hanya dapat mengikuti pelatihan di dalam RS. Kegiatan pendidikan dan pelatihan untuk pengembangan karir umumnya pendidikan dan pelatihan yang mengarah kepada pengembangan karir untuk perawat militer. Pendidikan dan pelatihan perawat PNS belum menjadi kredit point tersendiri dalam menunjang pengembangan karir.

### **Pengembangan karir Perawat Klinik (Militer, PNS, dan Sukarelawan)**

Pengembangan karir tenaga perawat Militer dan PNS di RS tentara mencakup faktor-faktor pendidikan dan pelatihan (yang telah dijelaskan di atas), pengalaman kerja, mutasi, promosi tenaga perawat, dan kompetensi. Manifestasi dari pengalaman kerja yang diperoleh perawat dalam pengembangan karir adalah penempatan dalam jabatan, kenaikan pangkat, pendidikan dan pelatihan selama bekerja, mutasi intern RS maupun ke luar RS, promosi jabatan, dan ikut dalam rotasi penugasan dari suprasistem terutama perawat klinik militer. Dari hasil wawancara mendalam sebagian besar informan mengatakan bahwa, program yang disebutkan di atas telah dilaksanakan RS maupun suprasistem yang terkait, walaupun belum kontinyu dan konsisten. Pengalaman kerja perawat klinik sukarelawan didapat dalam bentuk bimbingan dari perawat senior, pengalaman dalam

pekerjaan, dan tidak mendapatkan program dari suprasistem.

Penempatan dalam jabatan dan kepangkatan untuk tenaga perawat klinik Militer dan PNS berdasarkan jabatan struktural diatur dalam Surat Keputusan Kasad tentang Organisasi dan Tugas Kesehatan Daerah Militer. Surat Keputusan ini mengatur susunan jabatan dan kepangkatan untuk jenjang karir struktural personil militer dan PNS di lingkungan Kesdam Jaya termasuk RS tentara. Jenjang kepangkatan telah diatur sesuai dengan Daftar Susunan Personil dan Peralatan (DSPP) yang ada sesuai dengan jabatan dan kepangkatan untuk militer dan PNS. Jabatan dalam struktur organisasi lebih diperuntukkan bagi perawat militer. Sedangkan perawat klinik PNS lebih diarahkan untuk tugas fungsional, sehingga tidak terlihat arah jalur karir yang harus ditempuh oleh seorang perawat klinik PNS.

Penempatan perawat klinik sukarelawan merupakan kebijakan intern RS berdasarkan kebutuhan mengisi kekurangan personil di instalasi rawat jalan dan rawat inap. Karir perawat klinik sukarelawan belum diatur secara jelas. Program mutasi untuk tenaga keperawatan di lingkungan intern RS masih berdasarkan tingkat kebutuhan dan belum menjadi program yang terencana dan tersistem dengan baik. Perawat militer sering mutasi mendapatkan jabatan baru karena kenaikan pangkat atau selesai melaksanakan pendidikan penjurusan (misalnya: sekolah calon perwira). Belum ada sistem yang mengatur tentang mutasi untuk perawat klinik PNS. Kenaikan pangkat perawat PNS dapat beberapa kali dalam satu jabatan, sehingga proses perpindahan jarang terjadi seperti pada perawat militer. Demikian pula dengan perawat klinik sukarelawan, belum ada aturan tentang mutasi.

Promosi hanya dilaksanakan di lingkungan RS untuk PNS umum. Persyaratan perawat klinik militer dan PNS untuk dipromosikan didasarkan antara lain oleh senioritas kepangkatan dan penilaian baik dari atasan.

Hasil wawancara mendalam kompetensi perawat klinik di RS tentara menunjukkan kompetensi belum menjadi acuan dalam penilaian kinerja dan mutu pelayanan di RS. Penilaian kinerja yang dilaksanakan selama ini untuk perawat klinik PNS berdasarkan penilaian DP3 yang dilakukan setahun sekali. Sedangkan untuk perawat klinik militer berdasarkan nilai Dapen yang dilakukan setiap enam bulan sekali. Belum ada sistem penilaian kinerja untuk perawat klinik sukarelawan.

Hasil wawancara mendalam seluruh informan pada tingkat pimpinan dan eselon menengah di RS dan suprasistem mengatakan bahwa, peraturan dan kebijakan RS tentara tidak terlepas dari peraturan dan kebijakan yang telah dibuat oleh suprasistem. Kebijakan yang dibuat oleh RS tentang pengembangan karir, seluruh informan mengatakan bahwa, belum ada prosedur tetap baku. Kebijakan terbatas dalam bentuk surat perintah dan petunjuk Kepala RS, yang mengacu pada peraturan dari suprasistem.

### **Kebijakan Pengembangan Karir Perawat Klinik**

Hasil wawancara mendalam kepada informan di lingkungan Dephan didapat bahwa, sudah ada peraturan jabatan fungsional perawat, tetapi baru mengatur tentang tunjangan jabatan fungsional tenaga perawat. Sedangkan peraturan tentang jabatan fungsional kesehatan akan dibuat oleh Dephan.

Kebijakan pengembangan Karir Perawat Klinik didasarkan kebijakan suprasistem dan RS:

1. Keterkaitan langsung dengan Kesdam Jaya, karena RS merupakan badan pelaksana, sehingga semua peraturan dan kebijakan pengembangan karir harus dikoordinasikan dengan Kesdam Jaya dan unsur personil Kodam Jaya.
2. Keterkaitan tidak langsung.
  - a. Ditkes TNI-AD merupakan pembina kecabangan kesehatan tertinggi di lingkungan TNI-AD, sehingga semua peraturan tentang SDM kesehatan, termasuk tenaga perawat dibuat oleh Ditkes TNI-AD.
  - b. Mabes TNI-AD merupakan pembina seluruh kecabangan TNI-AD, salah satunya adalah kecabangan kesehatan, sehingga peraturan yang dibuat oleh Ditkes TNI-AD harus mengacu kepada peraturan yang dibuat oleh Mabes TNI-AD. Contoh Skep Kasad nomor: Skep/469/XII/2002, tanggal 16 Desember 2002, tentang Buku Petunjuk Pembinaan tentang Pembinaan Karir Prajurit, dan Skep Dirajenad Nomor Skep/29-A/X/2003 tanggal 15 Oktober 2003, tentang Buku Petunjuk Administrasi pembinaan karir PNS.

Puskes TNI dan Ditkes Ditjen Kuathan. Keterkaitan dengan RS bahwa kedua lembaga ini merupakan wakil

kesehatan TNI ditingkat Mabes TNI dan Dephan. Puskes TNI adalah sebagai unsur pengguna kekuatan kesehatan TNI untuk dukungan kesehatan dalam tugas-tugas operasi dalam negeri dan operasi perdamaian, serta dukungan bencana. Selain itu lembaga ini mempunyai kemampuan anggaran untuk pendidikan dan pelatihan untuk para prajurit TNI termasuk program D-III dan S1 keperawatan. Sedangkan Ditkes Ditjen Kuathan Dephan mempunyai kemampuan anggaran untuk pendidikan di perguruan tinggi negeri untuk para prajurit yaitu program spesialisasi kedokteran, S2 dan S1 keperawatan.

### **Pola Karir Perawat Klinik**

wawancara mendalam tentang klasifikasi perawat klinik, sebagian informan menyatakan bahwa klasifikasi perawat masih berdasarkan masa kerja dan kepangkatan. Semua informan mengatakan bahwa klasifikasi perawat belum berdasarkan peran dan fungsinya di tempat kerja. Pola karir masih berdasarkan jenjang karir struktural sesuai dengan jabatan dan kepangkatan yang ada dalam struktur organisasi RS. Dengan demikian pola karir perawat klinik belum sesuai dengan peran dan fungsinya. Untuk mendapatkan pola karir yang efektif hampir semua informan mendukung adanya pola karir lain yang sesuai dengan pola karir perawat klinik profesional berdasarkan peran dan fungsi perawat yang mengedepankan pendidikan, pengalaman kerja, kompetensi, dan pola karir struktural. Hal ini sesuai dengan harapan sebagian besar informan agar perlu adanya pola karir profesional untuk perawat klinik.

Hasil telaah dokumen diketahui bahwa, pola karir Perawat Klinik Militer dan PNS mengikuti pola karir jabatan struktural berdasarkan struktur organisasi RS tentara. Sasaran karir tertinggi untuk tenaga perawat klinik Militer dan PNS dalam jabatan struktural adalah Kepala instalasi rawat inap atau Kepala instalasi rawat jalan.

Pola karir struktural kurang memberikan ruang kepada PNS untuk berkembang. Pola karir perawat klinik berdasarkan peran dan fungsinya sesuai dengan jenjang karir perawat profesional meliputi empat bidang, yaitu: perawat klinik (PK), perawat manajer (PM), perawat pendidik (PP) dan perawat peneliti/ riset (PR). Pola karir perawat klinik yang efektif di RS tentara adalah pola karir fungsional terutama untuk perawat klinik PNS. Pengembangan karir fungsional lebih mengedepankan pendidikan, pengalaman kerja, dan kompetensi dari

perawat klinik. Sedangkan perawat klinik militer dapat saja menggunakan jabatan fungsional atau struktural.

## PEMBAHASAN

### Pengembangan karir Perawat Klinik

Pendidikan (formal) di dalam suatu organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan ke arah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan. Sedangkan pelatihan (*training*) adalah bagian dari suatu proses pendidikan yang bertujuan meningkatkan kemampuan dan keterampilan khusus seseorang atau sekelompok orang. Pendidikan pada umumnya berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga yang diperlukan oleh suatu instansi, sedangkan pelatihan lebih berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau keterampilan karyawan yang sudah menduduki suatu pekerjaan (Notoatmojo, 2003).

Pengalaman kerja yang direncanakan merupakan hal yang penting dalam instrumen pengembangan karir (Wijaya, 2005). Hal ini mencakup pekerjaan yang untuk sementara memperluas keterampilan karyawan sampai tingkat maksimum. Penempatan dalam jabatan dan kepangkatan untuk tenaga perawat militer maupun PNS dirasakan masih banyak kendala. Di lingkungan militer setiap kenaikan pangkat harus menduduki jabatan baru, sehingga proses mutasi perawat militer sering terjadi dalam rangka untuk pengembangan karir selanjutnya. Sedangkan perawat PNS, dapat menduduki satu jabatan untuk beberapa kali naik pangkat, sehingga mutasi jarang terjadi dan meniti karir di satu tempat penugasan.

Program mutasi dan promosi untuk tenaga perawat di RS tentara masih belum sistematis & terencana. Proses mutasi dan promosi di RS merupakan hasil keputusan rapat pimpinan dan sejjin Kesdam sebagai suprasistem dari RS. Menurut Dessler (1993), promosi dan pemindahan karyawan adalah bagian integral dari karir sebagian besar orang. Promosi berdasar pada posisi dengan tanggung jawab yang meningkat. Pemindahan adalah penugasan ke posisi serupa (atau lebih tinggi) di bagian lain dari perusahaan. Bagi RS promosi dapat memberikan kesempatan untuk memberikan penghargaan atas prestasi dan mengisi posisi yang lowong dengan karyawan yang setia dan telah teruji. Kondisi jabatan dan kepangkatan untuk tenaga perawat saat ini belum sesuai dengan prinsip di atas. Perawat klinik ditempatkan dalam jabatan struktural, di sisi lain rentang jabatan yang dapat dicapai

oleh seorang perawat terutama perawat klinik PNS dalam struktur organisasi RS masih terbatas. Jabatan tertinggi perawat klinik PNS adalah sebagai kepala ruangan. Sedangkan untuk perawat klinik militer, dapat pindah ke kesatuan lain dalam rangka melanjutkan karirnya. Demikian juga dengan perawat klinik sukarelawan penempatan mereka hanya sebagai pekerja di luar dari struktur organisasi RS. Menurut Martoyo (2000), jabatan struktural adalah jabatan atau jenjang jabatan yang diperuntukkan bagi mereka yang diarahkan ke jenjang yang paling tinggi dalam organisasi.

Kompetensi merupakan salah satu instrumen penilaian kinerja sesuai dengan standar tim penilai. Sedangkan saat ini penilaian kinerja untuk PNS dilakukan setahun sekali, menggunakan instrumen Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3). Pelaksanaannya masih terdapat kekurangan dalam penilaian karena bersifat subyektif. Para penilai melakukan penilaian sekedar memenuhi kebutuhan administrasi kepegawaian dengan memberikan nilai tidak berbeda dari penilaian tahun sebelumnya (Ilyas, 1999). Sedangkan untuk perawat militer menggunakan instrumen daftar penilaian (Dapen) dua kali setahun. Penilaian ini belum dilaksanakan secara konsisten. Belum adanya penilaian prestasi kerja untuk perawat klinik sukarelawan. Penilaian berdasarkan kompetensi penting dilakukan untuk penilaian kinerja perawat oleh tim penilai independen, sehingga kekurangan penilaian dengan DP3 dan Dapen akan teratasi.

### Rancangan Pola Karir Perawat

Pola karir adalah suatu sistem untuk mengupayakan pengangkatan karyawan dalam jabatan agar tercapai penempatan karyawan yang tepat dalam jabatan yang tepat (Soeroso, 2003). Berikut adalah usulan gambaran pola karir perawat klinik militer dan PNS di RS tentara:

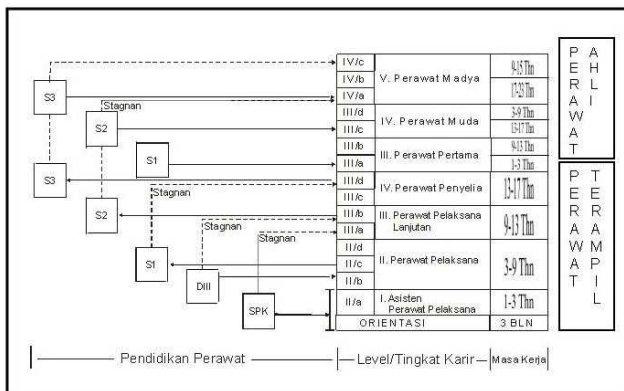
1. Perawat klinik militer dan PNS diterima dengan pendidikan SPK pengalaman kerja 3 tahun atau D-III Keperawatan pengalaman kerja 1 tahun di sarana kesehatan TNI-AD.
2. Setiap kenaikan jenjang harus diadakan uji kompetensi oleh tim penilai independen, yang meliputi uji kompetensi kognitif, teknikal, dan interpersonal.
3. Sesuai dengan masa kerja dan jenjang yang dilalui harus melanjutkan pendidikan formal di perguruan tinggi untuk meningkatkan karirnya.

4. Pihak manajemen RS membuat pelatihan secara berkesinambungan untuk meningkatkan profesionalisme.
5. Untuk perawat klinik sukarelawan dibuat jenjang berdasarkan pengalaman kerja yang meliputi semua bagian pelayanan klinik di RS.

Berdasarkan keterangan di atas, maka pola karir perawat klinik PNS dan militer dapat dilihat pada Gambar 1 dan 2.

Gambar 1.

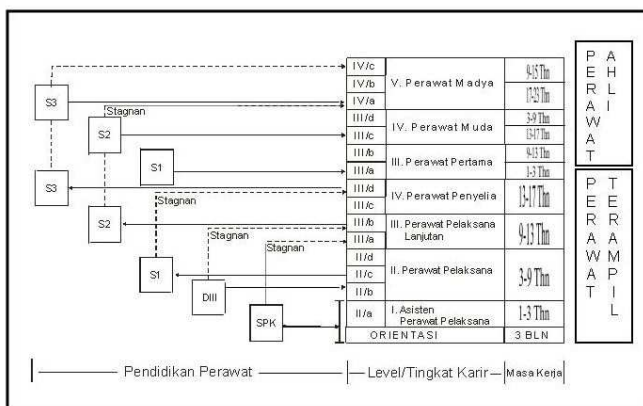
Pola Karir Jabatan Fungsional Perawat Klinik Militer di RS tentara



Keterangan :  
 → Pendidikan Awal  
 ← Melanjutkan Jenjang Pendidikan  
 ..... Rentang Karir yang dapat dicapai

Gambar 2.

Pola Karir Jabatan Fungsional Perawat Klinik PNS



Keterangan :  
 → Pendidikan Awal  
 ← Melanjutkan Jenjang Pendidikan  
 ..... Rentang Karir yang dapat dicapai

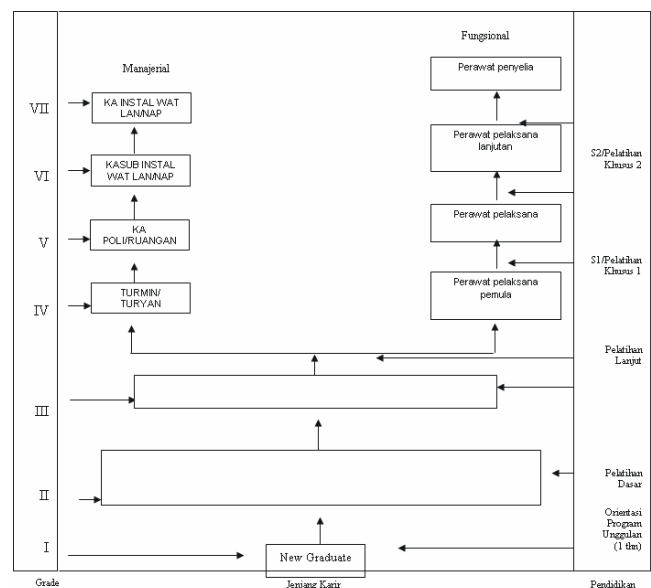
Pola karir perawat klinik yang mengedepankan kompetensi mengacu pada pola karir yang disusun PPNI. Elaborasi bentuk jabatan fungsional perawat klinik yang disusun oleh Depkes yang meliputi perawat pelaksana pemula, perawat pelaksana, perawat pelaksana lanjutan, dan perawat penyelia, didapat gambaran dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Semua tenaga keperawatan dimulai dari jenjang D-III keperawatan. Sebelum menjadi pegawai RS, harus melalui program orientasi secara umum dan program orientasi unggulan RS.
2. Setiap pindah bagian dan kenaikan jenjang dilakukan uji kompetensi yang meliputi kompetensi kognitif, teknis, dan interpersonal.

Setelah menjalani program orientasi, perawat tersebut dapat diterima menjadi personil RS sesuai dengan bakat dan kemampuannya selama mengikuti program orientasi untuk menjadi perawat fungsional atau manajerial. Sebagai gambaran dapat dilihat pada Gambar 3.

Gambar 3.

Pola karir perawat klinik berdasarkan kompetensi



## KESIMPULAN

RS tentara belum mempunyai pola karir klinik yang terstruktur dan sistematis. Pengembangan karir masih melalui jalur struktural dan pola karir fungsional belum jelas. Perlu pembenahan pengembangan karir tenaga perawat khususnya perawat klinik yang bersentuhan langsung dengan pasien. RS dapat mengusulkan kepada suprasistem untuk dibentuk pola karir fungsional yang berdasarkan pendidikan, pengalaman kerja, dan kompetensi perawat klinik militer, PNS dan sukarelawan (ENT, HH).

- 
- \* Drg. Buyung Nazeli, MARS: Direktorat Kesehatan Direktorat Jenderal Kekuatan dan Pertahanan, Departemen Pertahanan RI, Jakarta.
  - \*\* Drh. Wiku Adisasmito, MSc, PhD: Departemen Administrasi dan Kebijakan Kesehatan, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Indonesia, Depok.
- 
- 

## KEPUSTAKAAN

- Dessler, G. (1993). *Human resource management*. New York: Practice Hall Inc.
- Ilyas, Y. (1999). *Kinerja: Teori, penilaian, dan penelitian*. FKM-UI: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan Depok.
- Martoyo, S. (2000). *Manajemen sumber daya manusia*. (Edisi Keempat). Yogyakarta: BPFE.
- Notoatmojo, S. (2003). *Pengembangan sumber daya manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Soeroso. (2003). *Manajemen sumber daya manusia di rumah sakit*. Jakarta: EGC.
- Wijaya, M.I. (2005). *Konsep dasar sistem pengembangan karir, pelatihan sistem pengembangan karir perawat*. Jakarta: Perdhaki.