

PENGEMBANGAN POLA KARIR PERAWAT KLINIK RUMAH SAKIT UMUM DAERAH TARAKAN JAKARTA PUSAT TAHUN 2008

CAREER PATTERN DEVELOPMENT OF CLINICAL NURSE OF THE TARAKAN GENERAL HOSPITAL IN 2008

Azwir¹, Dumilah Ayuningtyas², Riastuti KW³

¹ Perawat IGD BPK RSU Sigli, Aceh

² Departemen Kebijakan Kesehatan, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Indonesia, Jakarta

³ Program Studi Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kedokteran dan Kesehatan Masyarakat, UIN Syarif Hidayatullah

ABSTRACT

Background: The nurse as a majority health worker in the health care sector including the hospital has a significant role in the health care. The value of nursing care that is continuous, constant, coordinative, and advocative so the preparation, usage, distribution, and retention of the nurse, has an important implication to obtain the objectives of health care and its continuity.

Purpose: This study is conducted to explore the clinical nurse career pattern development in the Tarakan General Hospital and to design the career pattern development which suitable with their role and function.

Method: The qualitative method had been used in this study. The data collection was done by indepth interview and FGD.

Result: Tarakan Hospital have 245 nurses with the characteristics as below: 77.96% of total nurses have the age range of 25 - 44 years old, 61.22% of nurses had working period > 3 years, 72.24% of nurses had nursing diploma educational background, and 41.22% of nurses are governmental officer. The implementation of nurse career development is not based on the competency test. The nurse committee also did not play their role as it should be.

Conclusion: The study recommended Tarakan Hospital to conduct advocacy toward the hospital director board to determine the regulation of nursing career path remuneration system based on their career rank in the hospital and to optimally make the function of nursing committee in formulating the competency test instrument related to the nursing career development.

Keywords: career pattern development, clinical nurse, Tarakan Hospital

ABSTRAK

Latar Belakang: Perawat sebagai tenaga kesehatan mayoritas di tempat pelayanan kesehatan, termasuk rumah sakit, mempunyai posisi kunci dalam pelayanan kesehatan karena hakikat dari asuhan keperawatan yang bersifat kontinyu, konstan, koordinatif, dan advokatif, sehingga persiapan, pendayagunaan, distribusi, dan retensi tenaga perawat mempunyai implikasi penting untuk kesinambungan dan tercapainya tujuan pelayanan kesehatan.

Tujuan: Untuk mengetahui pola pengembangan karir perawat klinik di RSUD Tarakan dan untuk merancang pola pengembangan karir perawat sesuai dengan peran dan fungsinya.

Metode: Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara mendalam dan FGD.

Hasil: RSUD Tarakan memiliki tenaga keperawatan sebanyak 245 orang dengan karakteristik: (1) mayoritas tenaga keperawatan berada pada kelompok umur 25-44 tahun (77,96%), (2) memiliki masa kerja terbesar pada kelompok >3 tahun (61,22%), (3) dengan latar belakang pendidikan D III Keperawatan sebanyak 72,24%, (4) serta PNS 41,22%. Pelaksanaan pengembangan karir perawat klinik tidak dilakukan berdasarkan uji kompetensi. Komite keperawatan juga tidak menjalankan peran sebagaimana mestinya.

Kesimpulan: Pada akhir penelitian ini RSUD Tarakan direkomendasikan untuk melaksanakan advokasi kepada pihak direksi rumah sakit untuk menetapkan peraturan rumah sakit tentang sistem remunerasi terhadap jenjang karir keperawatan dan mengoptimisasi fungsi dari komite keperawatan untuk menyusun instrumen uji kompetensi yang berhubungan dengan pengembangan karir tenaga keperawatan.

Kata Kunci: pola pengembangan karir, perawat klinik, RSUD Tarakan

PENGANTAR

Pelayanan keperawatan sebagai bagian integral dari pelayanan kesehatan mempunyai daya ungkit yang besar dalam mencapai tujuan pembangunan bidang kesehatan. Keperawatan sebagai profesi dan perawat sebagai tenaga profesional bertanggung jawab untuk memberikan pelayanan keperawatan sesuai kompetensi dan kewenangan yang dimiliki secara mandiri maupun bekerja sama dengan anggota tim kesehatan lain.¹

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.²

Sumber daya manusia keperawatan merupakan salah satu faktor strategis dalam menentukan mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit sehingga

pengelolaannya harus dilakukan dengan baik. Data kepegawaian pada tahun 2007 menunjukkan perawat di RSUD Tarakan berjumlah 245 orang yang terdiri dari S2 Keperawatan 1 orang (0,40%), S1 Keperawatan 12 orang (4,90%), D3 Keperawatan sebanyak 177 orang (72,24%), D3 Kebidanan sebanyak 8 orang (3,27%), SPK sebanyak 40 orang (16,33%), dan Bidan/D1 7 orang (2,86%). Sumber daya keperawatan yang besar ini sangat potensial untuk dikembangkan sehingga dapat produktif.

Pengembangan karir perawat yang berlaku di RSUD Tarakan saat ini masih berfokus pada pengembangan karir perawat secara struktural, sedangkan pola pengembangan karir fungsional perawat belum diterapkan. Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka tampak bahwa jenjang karir perawat khususnya perawat klinik yang dilaksanakan di RSUD Tarakan belum sesuai dengan peran dan fungsi perawat, sehingga perlu adanya suatu pola jenjang karir perawat klinik yang dapat meningkatkan kinerja dan mutu pelayanan di RSUD Tarakan.

BAHAN DAN CARA PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan jenis penelitian kualitatif. Metode ini digunakan untuk mempelajari dan menganalisis pola pengembangan karir perawat klinik yang berlaku di RSUD Tarakan Jakarta, dan merancang pola pengembangan karir perawat klinik yang sesuai dengan peran dan fungsinya. Penelitian dilakukan di RSUD Tarakan Jakarta Pusat dalam rentang waktu April hingga Mei 2008. Metode pengumpulan data menggunakan teknik wawancara mendalam, FGD, dan telaah dokumen. Informan pada penelitian ini adalah Direktur, Kepala Bidang Keperawatan, Kepala Bidang Pelayanan, Kepala Subbagian Kepegawaian, Kepala Ruangan dan Perawat Klinik. Informasi dari para pimpinan ditujukan untuk saling melengkapi, sedangkan informasi dari staf klinik adalah untuk pengecekan ulang.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini merupakan penelitian awal tentang pola pengembangan karir perawat klinik di RSUD Tarakan. Penelitian dilaksanakan dengan mengidentifikasi faktor-faktor yang berpengaruh terhadap pola karir perawat klinik, yaitu struktur organisasi, karakteristik tenaga keperawatan, mekanisme pengembangan tenaga perawat, kompetensi, serta kebijakan rumah sakit dan supra sistem dalam pengembangan karir perawat klinik di RSUD Tarakan.

a. Gambaran karakteristik tenaga keperawatan di RSUD Tarakan

Jumlah tenaga keperawatan di RSUD Tarakan berjumlah 245 orang (41,03% dari tenaga yang ada), sumber daya keperawatan yang besar ini sangat potensial untuk dikembangkan sehingga dapat produktif. Tenaga keperawatan yang berada pada kelompok umur 25–44 tahun sebanyak 77,96%, kurang dari 24 tahun sebanyak 17,14%, sedangkan untuk umur 45–64 tahun sebanyak 4,90%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa sebanyak 95,10% masih memiliki masa kerja yang panjang (berkisar 12–32 tahun) sebelum memasuki masa pensiun pada umur 56 tahun.

Dalam tahap ini, usia 25–44 tahun merupakan tahap kemapanan (*establishment*), individu mulai memahami lingkungan kerja dan tuntutan organisasional serta berjuang untuk membangun eksistensinya dalam suatu organisasi. Sebanyak 61,22% tenaga keperawatan telah bekerja lebih dari 3 tahun.

Berdasarkan tingkat pendidikan perawat, apabila mengacu pada komitmen Departemen Kesehatan (Depkes) tahun 2015 mengenai profesionalisme keperawatan, untuk tingkat perawat pelaksana diharapkan mempunyai jenjang pendidikan minimal S1 Keperawatan. Adapun di RSUD Tarakan baru 5,31% dari tenaga keperawatan yang sudah memenuhi standar profesi. Hal ini menunjukkan bahwa rumah sakit harus memprioritaskan pengembangan tenaga keperawatan, khususnya melalui pendidikan yang berkelanjutan terutama pendidikan formal.¹

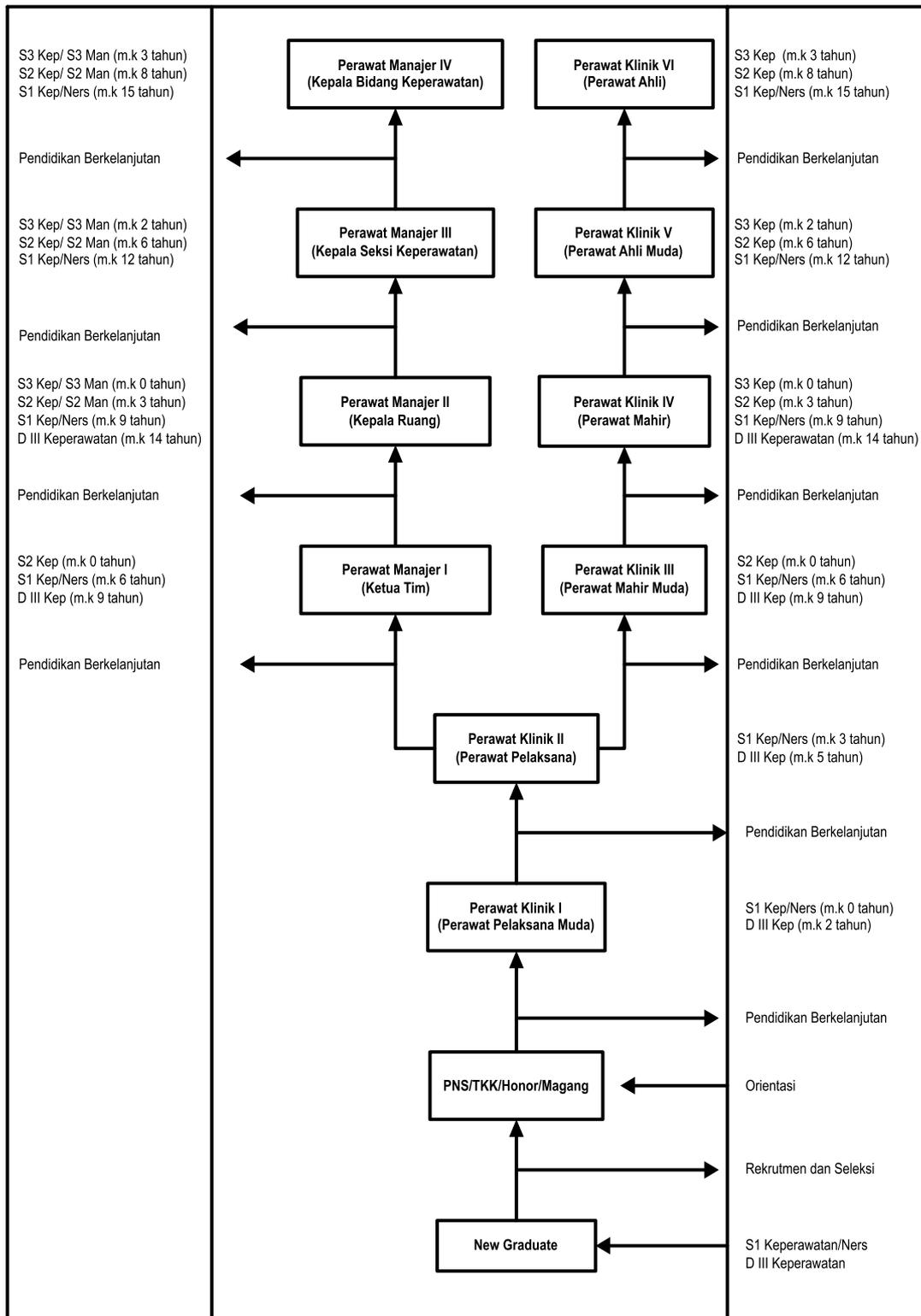
Status kepegawaian tenaga perawat yang terbanyak bekerja di RSUD Tarakan adalah PNS yaitu sebesar 41,22% dan yang terkecil adalah PTT yaitu sebesar 9,80%.

b. Analisis mekanisme pengembangan tenaga keperawatan yang diterapkan di RSUD Tarakan

1) Rekrutmen

Kegiatan rekrutmen dilaksanakan untuk mengisi kekurangan tenaga keperawatan. Rekrutmen perawat merupakan suatu rangkaian pengembangan tenaga keperawatan yang diterapkan di RSUD Tarakan, hal ini disebabkan karena proses rekrutmen ini menentukan kualitas tenaga keperawatan dan pengembangan karirnya di masa yang akan datang.

Dalam pelaksanaan rekrutmen, informasi tentang pembukaan organisasi pekerjaan yang dibuat harus diketahui hingga ke populasi target. Hal ini bisa dilakukan melalui iklan surat kabar, jurnal keperawatan dan internet. Iklan-iklan tersebut harus



Gambar 1. Pola pengembangan karir perawat klinik di RSUD Tarakan

luas untuk memberikan kesempatan pada pelamar-pelamar yang potensial, pengetahuan tentang posisi, penggajian, dan bonus serta situasi organisasi.³

2) Seleksi

Proses seleksi pegawai merupakan salah satu bagian yang teramat penting dalam keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia. Dikatakan demikian karena apakah dalam organisasi terdapat sekelompok pegawai yang memenuhi tuntutan organisasional atau tidak akan tergantung pada cermat atau tidaknya proses seleksi itu dilakukan.

Apabila sekelompok pelamar sudah diperoleh melalui berbagai kegiatan rekrutmen, proses seleksi baru dimulai. Proses seleksi terdiri dari tes tertulis dan tes wawancara. Tes tertulis terdiri dari: tes pengetahuan umum, tes kemampuan akademik dan tes bahasa Inggris. Tes wawancara dilaksanakan oleh pejabat-pejabat terkait. Bagi yang tidak lulus dinyatakan gugur, sementara bagi yang lulus mengikuti proses selanjutnya.

Setelah dinyatakan lulus tes tertulis dan tes wawancara, selanjutnya pelamar mengikuti tes kesehatan. Pelamar yang tidak lulus dinyatakan gugur dan bagi yang lulus mengikuti proses selanjutnya. Pelamar yang dinyatakan lulus akan dibuatkan surat tugas selama tiga bulan. Setelah itu, yang bersangkutan membuat laporan pelaksanaan tugas ditujukan kepada Direktur RSUD Tarakan. Pejabat yang berwenang akan menentukan apakah yang bersangkutan diterima atau ditolak. Jika ditolak, pegawai yang bersangkutan diberhentikan.

3) Orientasi

Salah satu teknik yang umum digunakan untuk mencoba mengurangi jumlah pegawai baru yang minta berhenti adalah dengan menyelenggarakan program pengenalan, yang juga dikenal luas sebagai program orientasi.⁴

Orientasi merupakan proses penyesuaian seorang karyawan baru dengan lingkungan pekerjaan sehingga ia dapat berhubungan dengan cepat dan efektif terhadap lingkungan yang baru. Tujuan dari orientasi adalah untuk membuat karyawan baru merasa diinginkan dan dibutuhkan oleh para koordinator karyawan dan para pengawas serta untuk meyakinkan karyawan bahwa kehadirannya penting untuk mencapai tujuan-tujuan kantor perwakilan.¹

Pada dasarnya dapat dikatakan bahwa keberhasilan suatu program pengenalan sangat tergantung pada sikap para pegawai lama dalam interaksinya dengan para pegawai baru selama masa pengenalan berlangsung. Sikap positif para

pegawai lama terhadap organisasi, terhadap tugas, dan terhadap para pegawai lainnya jauh lebih penting artinya dibandingkan dengan kemampuan memberikan penjelasan teknis tentang berbagai kegiatan yang berlangsung dalam organisasi.⁴

Sebaliknya, apabila para pegawai lama dalam interaksinya dengan para pegawai baru menunjukkan sikap yang apatis dan negatif terhadap organisasi, terhadap tugas, dan terhadap para pegawai lainnya, sangat mungkin hasilnya adalah pembentukan persepsi negatif di kalangan para pegawai baru tentang organisasi yang pada gilirannya akan menjadi pendorong kuat bagi mereka untuk meninggalkan organisasi.⁴ Orientasi bagi perawat baru di RSUD Tarakan dilaksanakan selama 30 hari sampai dengan 70 hari di seluruh ruang rawat inap.

4) Mutasi

Menurut Marquis dan Houston², struktur karir yang mapan akan menyediakan mobilisasi pengembangan karir yang mantap pada keperawatan klinik, manajerial, pendidikan, dan penelitian. Mutasi dilaksanakan bagi perawat yang sudah bertugas di ruangan tersebut minimal tiga tahun atau jika sewaktu-waktu diperlukan. Tujuan dari kegiatan mutasi ini adalah untuk meningkatkan karir perawat, penyegaran/mengganti suasana baru, dan untuk pembinaan.

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Tarakan khususnya bidang keperawatan tidak ada program mutasi wajib, tetapi mutasi itu dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan. Bila ada ruang rawat yang kekurangan tenaga, maka tenaga perawat dari ruang rawat lain yang mempunyai kelebihan tenaga akan dimutasi ke ruangan tersebut. Mutasi tersebut hanya berlaku bagi perawat umum, untuk perawat yang bertugas di ruangan khusus seperti ICU atau OK tidak dilakukan mutasi.

5) Promosi

Promosi ialah apabila seorang pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatannya dalam hierarki jabatan lebih tinggi dan mendapatkan penghasilan yang lebih besar pula.²

Kegiatan promosi tenaga keperawatan di RSUD Tarakan merupakan pengangkatan perawat pada tingkat yang lebih. Tujuan dari kegiatan promosi adalah untuk memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi dan meningkatkan produktivitas kerja. Promosi tenaga keperawatan sendiri dilakukan apabila ada kekosongan tenaga di bagian tertentu.

6) Pendidikan dan pelatihan

Pelatihan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan keterampilan karyawan untuk melakukan pekerjaan tertentu, sedangkan pendidikan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan atau pemahaman tentang suatu pekerjaan.⁶

Pendidikan formal di dalam suatu organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan ke arah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan. Pelatihan (*training*) adalah bagian dari suatu proses pendidikan, yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan dan ketrampilan khusus seseorang atau sekelompok orang.

Program pendidikan dan pelatihan di RSUD Tarakan dilaksanakan secara berkesinambungan. Berdasarkan program pengembangan tenaga keperawatan tahun 2008 hingga 2012, diprogramkan setiap tahun ada lima orang perawat lulusan DIII Keperawatan yang akan melanjutkan pendidikan S1 Keperawatan. Untuk lulusan S1 Keperawatan yang melanjutkan S2 Keperawatan ada dua orang di tahun 2009 dan dua orang di tahun 2010. Sementara untuk lulusan S2 Keperawatan yang akan melanjutkan ke S3 ada satu orang di tahun 2009, sedangkan untuk pendidikan non formal berupa pelatihan-pelatihan terutama bagi perawat di ruang ICU diprogramkan ada dua orang setiap tahunnya untuk mengikuti pendidikan. Pada tahun ini RSUD Tarakan merencanakan akan membuka unit stroke, jadi pelatihan tentang stroke akan diberikan untuk delapan orang setiap tahunnya. Untuk anggaran program pendidikan dan pelatihan menggunakan anggaran yang diberikan pemda untuk RSUD Tarakan. Dalam pelaksanaannya, kegiatan pendidikan dan pelatihan ini tidak selalu bisa dilaksanakan sesuai dengan program yang telah ditentukan karena terbentur permasalahan keuangan.

c. Analisis pola pengembangan karir perawat untuk saat ini dan yang akan datang

Pengembangan karir perawat yang diterapkan di RSUD Tarakan saat ini masih berfokus pada pengembangan karir secara struktural. Sedangkan pengembangan karir perawat masih berdasarkan masa kerja, belum sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan pada setiap tingkat pelayanan keperawatan. Untuk perawat klinik sendiri belum pernah dilakukan uji kompetensi.

Pengembangan jenjang karir profesional perawat mencakup empat peran utama perawat profesional, yaitu perawat klinik (PK), perawat manajer (PM), perawat pendidik (PP) dan perawat peneliti/riset (PR).

Pembahasan dalam penelitian ini difokuskan hanya untuk jenjang karir profesional perawat klinik dan perawat manajer saja, ini dikarenakan perawat klinik merupakan perawat yang paling banyak di RSUD Tarakan, sedangkan Perawat Manajer merupakan perawat yang mengorganisir pelayanan keperawatan di rumah sakit sehingga jenjang karir untuk Perawat Klinik dan Perawat Manajer lebih diprioritaskan.

Jenjang karir tenaga keperawatan untuk masing-masing kategori adalah: untuk perawat klinik terdiri dari enam level yaitu: Perawat Klinik I (Perawat Pelaksana Muda), Perawat Klinik II (Perawat Pelaksana), Perawat Klinik III (Perawat Mahir Muda), Perawat Klinik IV (Perawat Mahir), Perawat Klinik V (Perawat Ahli Muda), dan Perawat Klinik VI (Perawat Ahli).

Perawat Manajer (PM) terdiri dari empat level yaitu: Perawat Manajer I (Ketua Tim), Perawat Manajer II (Kepala Ruangan), Perawat Manajer III (Kepala Seksi), dan Perawat Manajer IV (Kepala Bidang). Pengembangan karir tenaga keperawatan di RSUD Tarakan dimulai dari proses rekrutmen dan seleksi. Tenaga keperawatan yang telah diterima bekerja di RSUD Tarakan akan mengikuti program orientasi selama 30 hingga 70 hari.

Perawat memulai karirnya sebagai Perawat Klinik I (Perawat Pelaksana Pemula). Setelah melewati jenjang Perawat Klinik II (Perawat Pelaksana), tenaga keperawatan dapat memilih jalur karir sesuai dengan minat, pendidikan dan kompetensi yang dimiliki. Jalur karir yang dapat dipilih adalah sebagai Perawat Klinik III (Perawat Mahir Muda) atau sebagai Perawat Manajer I (Ketua Tim).

Perawat tamatan SPK bisa memulai karir menjadi Perawat klinik I apabila memiliki masa kerja <10 tahun selanjutnya menjadi Perawat Klinik II apabila telah mempunyai masa kerja >10 tahun. Untuk dapat melanjutkan karir menjadi Perawat Klinik III atau Perawat Manajer I maka perawat tamatan SPK tersebut harus melanjutkan pendidikan ke jenjang D III Keperawatan. Diharapkan nantinya perawat di RSUD Tarakan minimal berpendidikan D III Keperawatan.

Perawat Manajer I (Ketua Tim) dapat meningkatkan karirnya sebagai Perawat Manajer II (Kepala Ruangan), Perawat Manajer III (Kepala Seksi), dan Perawat Manajer IV (Kepala Bidang Keperawatan). Perawat yang sudah berada pada posisi sebagai Perawat Klinik III (Perawat Mahir Muda), dapat meningkatkan karir sebagai Perawat Klinik IV (Perawat Mahir), Perawat Klinik V (Perawat Ahli Muda), dan Perawat Klinik VI (Perawat Ahli).

Pengembangan jenjang karir profesional perawat pada setiap bidang harus berjenjang mulai dari

jenjang Perawat Klinik I hingga Perawat Klinik VI, dan perawat Klinik I hingga Perawat Manajer IV dan bersifat terbuka. Artinya, perawat profesional dimungkinkan mencapai jenjang karir di semua bidang. Salah satu persyaratan pengembangan karir jenjang karir profesional baik sebagai Perawat Klinik maupun Perawat Manajer adalah mempunyai kualifikasi sebagai perawat klinik.

Kompetensi adalah kumpulan dari pengetahuan, keahlian, dan cara berpikir yang mempengaruhi bagian utama dari satu pekerjaan dihubungkan dengan kinerja dari pekerjaan tersebut. Dapat diukur sesuai dengan standar yang telah diterima secara umum. Dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan.⁷

Saat ini penilaian kinerja bagi Pegawai Negeri Sipil di RSUD Tarakan dilakukan setahun sekali, menggunakan instrumen daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan (DP3), akan tetapi dalam pelaksanaannya masih terdapat kekurangan. Para penilai melakukan penilaian sekedar memenuhi kebutuhan administrasi kepegawaian dengan memberikan nilai yang tidak berbeda dari penilaian tahun sebelumnya.⁸

Betapa pun baiknya suatu rencana karir yang telah dibuat oleh seorang pekerja disertai oleh suatu tujuan karir yang wajar dan realistis, rencana tersebut tidak akan menjadi kenyataan tanpa adanya pengembangan karir yang sistematis dan terprogram.⁴

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Karakteristik tenaga keperawatan di RSUD Tarakan mayoritas berada pada kelompok umur 25 – 44 tahun, memiliki masa kerja lebih dari 3 tahun, dengan latar belakang pendidikan D III keperawatan dan status kepegawaian PNS.

Mekanisme pengembangan tenaga keperawatan di RSUD Tarakan dilaksanakan melalui lima tahapan, yaitu: rekrutmen, seleksi, orientasi, mutasi, promosi dan pendidikan dan pelatihan. Jenjang karir di RSUD Tarakan saat ini masih berfokus kepada jenjang karir struktural dan untuk jenjang karir klinik yang saat ini diterapkan di RSUD Tarakan dibedakan menjadi: Perawat Junior (S1 dengan masa kerja 1 tahun dan D III dengan masa kerja 2-3 tahun), Perawat Madya (S1 dengan masa kerja 2 tahun dan D III dengan masa kerja 3 tahun), Perawat Senior (S1 dengan masa kerja 3 tahun dan D III dengan masa kerja 4 tahun). Saat ini di RSUD Tarakan belum melaksanakan uji kompetensi untuk setiap jenjang karir. Walaupun saat ini RSUD Tarakan sudah memiliki komite keperawatan tetapi masih

belum berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Komite keperawatan RSUD Tarakan juga diharapkan agar dapat dibenahi sehingga mampu memberikan kontribusi secara optimal terhadap tenaga perawat, khususnya mampu melaksanakan uji kompetensi terhadap setiap jenjang karir perawat.

Rancangan pola pengembangan karir perawat klinik RSUD Tarakan yaitu perawat klinik dengan enam tingkatan yaitu: Perawat Klinik I (Perawat Pelaksana Muda), Perawat Klinik II (Perawat Pelaksana), Perawat Klinik III (Perawat Mahir Muda), Perawat Klinik IV (Perawat Mahir), Perawat Klinik V (Perawat Ahli Muda), Perawat Klinik VI (Perawat Ahli). Peningkatan karir perawat dari satu jenjang ke jenjang yang lebih tinggi didasarkan pada kompetensi yang disyaratkan, memiliki pengalaman kerja dan memiliki persyaratan pendidikan formal dan pendidikan berkelanjutan. Peningkatan jenjang karir perawat selalu diikuti dengan adanya penghargaan (remunerasi) baik penghargaan berupa pendidikan berkelanjutan atau yang berhubungan dengan peningkatan pendapatan. Mekanisme peningkatan pendapatan harus didasarkan pada pencapaian keberhasilan dari kompetensinya.

Saran

Perlu upaya perbaikan atau penyempurnaan lebih lanjut terhadap prosedur pengembangan tenaga keperawatan yang meliputi: rekrutmen, seleksi, orientasi, mutasi, promosi, serta pendidikan dan pelatihan, perlu upaya sosialisasi pola karir yang baru, sehingga seluruh tenaga keperawatan mengetahui dan memahami pola pengembangan karir tersebut. Mengoptimalkan fungsi dari komite keperawatan untuk menyusun instrumen uji kompetensi yang berhubungan dengan pengembangan karir tenaga keperawatan.

Perlu adanya sistem kompensasi yang lebih baik, seperti memberikan jasa medis yang lebih besar kepada perawat yang berkarir di jalur klinik.

Melakukan advokasi kepada pihak direksi rumah sakit untuk menetapkan peraturan rumah sakit tentang sistem remunerasi terhadap jenjang karir keperawatan.

KEPUSTAKAAN

1. Departemen Kesehatan, Pedoman Pengembangan Jenjang Karir Profesional Perawat. Direktorat Bina Pelayanan Keperawatan Direktorat Jenderal Bina Pelayanan Medik Departemen Kesehatan RI. Jakarta. 2006.
2. Marquis BL. and Houston, CJ. Leadership Role and Management Function in Nursing: Theory

- & Application. Third Edition. Lippincott. Philadelphia. 2000
3. Swanburg RC. Pengantar Kepemimpinan & Manajemen Keperawatan untuk Perawat Klinis. EGC. Jakarta. 2000.
4. Siagian SP. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta. 2007.
5. Gillies, Nursing Management A System Approach. W.B. Saunders Company. Philadelphia. USA. 1994.
6. Soeroso, S. Manajemen Sumber Daya Manusia di Rumah Sakit. Suatu Pendekatan Sistem. EGC. Jakarta. 2003.
7. Cooper LC, John A and Robertson TI. Work Psychology: Understanding Human Behaviour in work Place. 2nd Edition. Clays Ltd, St Ives plc. England, 2000.
8. Ilyas Y. Kinerja: Teori, Penilaian dan Penelitian. Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan. FKM UI Depok. 2002.