



PANDUAN TENTANG PENETAPAN PROSES KREDENSIAL YANG EFEKTIF TERHADAP TENAGA KEPERAWATAN



PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA BARAT

RSUD MOHAMMAD NATSIR

Jl.Simpang Rumbio Kota Solok Telp. (0755) 20003 Faks: (0755) 20003

Website: www.rsudmnatsir.sumbarprov.go.id email: rsud.mnatsir@sumbarprov.go.id

KOTA SOLOK

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum w.w

Segala puji bagi Allah SWT, Tuhan yang menciptakan manusia dan menambah ilmu pengetahuan bagi mereka yang berusaha mendapatkannya. Salawat dan salam senantiasa tercurahkan kepada Rasulullah, penghulu dan mahaguru bagi kita semua. Alhamdulillah Panduan Penetapan Proses Kredensial yang Efektif terhadap Tenaga Keperawatan telah kita miliki. Panduan ini diharapkan menjadi acuan dalam memenuhi kebutuhan SDM di lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah M.Natsir yang kita cintai ini.

Ucapan terimakasih kepada teman-teman Pokja Kualifikasi Pendidikan Staf yang telah menyelesaikan Panduan Penetapan Proses Kredensial yang Efektif terhadap Tenaga Keperawatan di Rumah Sakit Umum Daerah M.Natsir ini. Kami percaya bahwa tidak ada yang sempurna kecuali Allah SWT, saran dan masukan dari kita sangat diharapkan untuk kesempurnaan panduan ini untuk masa yang akan datang.

Wassalamu'alaikum w. w.

Solok, 05 Januari 2022

Direktur

dr.Elyi Fitrianti, Sp.PD,FINASIM
NIP.197105142002122002

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	ii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. LATAR BELAKANG	1
B. DASAR HUKUM	1
C. TUJUAN	2
BAB II RUANG LINGKUP	3
A. ALUR KREDENSIAL	3
B. SASARAN	8
PENGEMBANGAN SISTEM JENJANG KARIR PROFESIONAL PERAWAT	9
BAB III KOMPONEN PENGEMBANGAN JENJANG KARIR PROFESIONAL PERAWAT KLINIK	13
A. TANGGUNGJAWAB DALAM PENGEMBANGAN KARIR.....	13
B. MEKANISME PENGEMBANGAN KARIR PROFESIONAL PERAWAT	15
C. SERTIFIKASI	16
D. EVALUASI JENJANG KARIR PROFESIONAL PERAWAT KILINIK.....	16
BAB IV KOMPETENSI PERAWAT KLINIK SESUAI AREA KEKHUSUSAN	17
BAB V PENUTUP.....	18

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Keperawatan sebagai profesi, dan perawat sebagai tenaga professional bertanggung jawab untuk memberikan pelayanan keperawatan sesuai kompetensi dan kewenangan yang dimiliki secara mandiri maupun bekerjasama dengan anggota tim kesehatan lain. Pelayanan keperawatan bermutu merupakan tujuan yang harus dicapai oleh perawat. Pelayanan bermutu memerlukan tenaga professional yang didukung oleh faktor internal, antara lain motivasi untuk mengembangkan karir professional, dan tujuan pribadinya maupun faktor eksternal, antara lain kebijakan organisasi, kepemimpinan, struktur organisasi, system penugasan dan sistem pembinaan.

Pada dasarnya peran utama perawat adalah sebagai Perawat Pelaksana, Perawat Pendidik, Perawat Manajer, dan Perawat Peneliti (Riset). Pengembangan jenjang karir profesional 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 profesional perawat yang diterapkan di setiap sarana kesehatan, diharapkan kinerja perawat semakin meningkat, sehingga mutu pelayanan kesehatan juga meningkat. Dampak lain dari adanya jenjang karir professional adalah mengarahkan perawat untuk menekuni bidang keahlian di tempat kerjanya dan meningkatkan profesionalismenya.

Merujuk pada Permenkes Nomor 49 tahun 2013 tentang komite keperawatan maka semua perawat dan bidan perlu dilakukan kredensial maupun rekredensial. Kredensial adalah proses evaluasi terhadap tenaga keperawatan dan bidan untuk menentukan kelayakan pemberian kewenangan klinis. Adapun rekredensial adalah proses evaluasi ulang terhadap tenaga keperawatan dan bidan yang telah memiliki kewenangan klinis untuk menentukan kelayakan pemberian kewenangan klinis tersebut.

B. DASAR HUKUM

1. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2009 tentang Kesehatan.
2. Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah sakit.

3. Undang-Undang Nomor 38 tahun 2014 tentang Keperawatan.
4. Standar Akreditasi Rumah Sakit versi Tahun 2012.
5. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 49 Tahun 2013 tentang Komite Keperawatan.
6. Peraturan Pemerintah No. 8 tahun 2002 tentang Keuangan Pusat dan Propinsi sebagai Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Daerah
7. Keputusan Presiden No. 87 tahun 1999, tentang Rumpun Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil. Keputusan Presiden No 5 Tahun 2004 tentang tunjangan tenaga kesehatan
8. Kepmenpan No. 94/Kep/M.Pan/II/2001 tentang Jabatan Fungsional Perawat dan Angka Kreditnya.
9. Kepmenkes RI No.1239/Menkes/XI/2001 tentang Registrasi dan Praktik Perawat.

C. TUJUAN

1. Tujuan Umum

Untuk mempertahankan dan meningkatkan mutu pelayanan keperawatan, melindungi masyarakat atas tindakan keperawatan yang dilakukan, menentukan dan mempertahankan kompetensi keperawatan serta yang paling penting meyakinkan masyarakat bahwa yg melakukan praktek keperawatan

2. Tujuan Khusus

- a. Adanya kesamaan persepsi berbagai pihak tentang proses kredensial dan pengembangan system jenjang karir profesional perawat dan bidan RSUD M.Natsir.
- b. Adanya sistem jenjang karir professional dan kredensial perawat dan bidan dalam konteks sistem kepegawaian di RSUD M.Natsir
- c. Sebagai pedoman dalam melakukan kredensial dan mengembangkan pola karir profesional perawat dan bidan dalam konteks sistem karir dan penghargaan (tunjangan kesejahteraan/ remunerasi/ jasa pelayanan) bagi perawat dan bidan di RSUD M.Natsir

BAB II

RUANG LINGKUP

A. ALUR KREDENSIAL

Penjelasan :

Proses kredensial di RSUD M.Natsir untuk perawat dan bidan dilakukan dengan tahapan sebagai berikut :

- a. Mengajukan surat permohonan untuk dikredensial oleh individu perawat dan bidan sesuai dengan format yang telah disediakan
- b. Mengisi atau memperoleh format kewenangan klinis sesuai dengan jenjang karir perawat dan bidan yang setuju oleh mitra bestari
- c. Penilaian kompetensi oleh asesor terkait sesuai dengan kewenangan klinis yang telah didapatkan
- d. Menetapkan dan mengambil keputusan tentang kewenangan klinis Tim (Adhoc/ panitia kredensial/ mitra bestari)
- e. Merekomendasikan kewenangan klinis kepada bidang keperawatan yang sudah disepakati untuk diterbitkan SPK (Surat Penugasan Klinis sesuai rincian kewenangan klinis) oleh Direktur RSUD M.Natsir
- f. Laporan.

1. Penetapan Jenjang Karir Perawat dan Bidan

Di Indonesia program jenjang karir Perawat Klinis (PK) mempunyai lima jenjang yaitu : PK I, PK II, PK III, PK IV, PK V. Fungsi perawat perawat klinis secara umum, sesuai jenjang karir menurut Pedoman Jenjang Karir yang di keluarkan KEMENKES (2013), adalah sebagai berikut:

a. Perawat Klinis I (PK I)

1) Fungsinya :

- a) Memberikan asuhan keperawatan dasar dan umum kepada pasien.
- b) Mengelola asuhan dan pelayanan keperawatan kepada seorang pasien di unit ruang rawat
- c) Memberikan pendidikan kepada pasien sehubungan dengan prosedur keperawatan yang dilakukan.

- d) Membuat laporan kasus yang sederhana yang menjadi tanggung jawabnya
- 2) Deskripsi :
- a) Menguasai konsep teoritis keperawatan umum dan mampu menyelesaikan masalah-masalah prosedural.
 - b) Mampu mengelola kelompok kerja dengan teman sejawat dan menyusun laporan tertulis.
 - c) Bertanggung jawab pada pekerjaan sendiri dan dapat diberi tanggung jawab atas pencapaian hasil kerja sendiri.
 - d) Memerlukan supervisi ketat dalam melaksanakan asuhan keperawatan pasien.
 - e) Memperlihatkan ketrampilan dalam memberikan asuhan keparawatan dasar dan bersifat rutin.
 - f) Mulai mengembangkan ketrampilan pengkajian pasien dan komunikasi.

b. Perawat Klinis II (PK II)

- 1) Fungsinya:
- a) Melaksanakan asuhan keperawatan dasar untuk tiap area praktik keperawatan kekhususan
 - b) Mengelola asuhan dan pelayanan keperawatan sekelompok pasien pada unit ruang rawat
 - c) Memberikan pendidikan kesehatan kepada pasien dan keluarga serta kepada peserta didik dalam tim pembimbing/ pendidik klinis
 - d) Melakukan pengumpulan data penelitian dan laporan kasus berdasarkan bukti.
- 2) Deskripsi:
- a) Mampu mengaplikasikan konsep keperawatan (sesuai area praktik) dan memanfaatkan IPTEK dan atau seni dalam menyelesaikan masalah pasien serta mampu beradaptasi terhadap situasi yang dihadapi.
 - b) Menguasai konsep teoritis keperawatan khusus area praktik serta mampu menyelesaikan masalah procedural.

- c) Mampu mengambil keputusan yang tepat berdasarkan analisis data dan informasi tentang kondisi pasien dan memberikan petunjuk dan memilih berbagai tindakan keperawatan secara mandiri dan kelompok .
- d) Mengerti petunjuk bagian (unit) tempat bekerja dan berusaha mencapainya
- e) Bertanggung jawab pada pekerjaan sendiri dan kelompok tempat bekerja
- f) Memperlihatkan kinerja asuhan dan pelayanan keperawatan yang adekuat dan dapat diterima .
- g) Dapat membedakan pentingnya situasi dan menetapkan prioritas
- h) Untuk hal-hal tertentu memerlukan sedikit supervisi
- i) Memperlihatkan keinginan untuk mengembangkan kemampuan profesional berkelanjutan (CPD)

c. Perawat klinis III (PK III)

- 1) Fungsinya
 - a) Melaksanakan asuhan keperawatan mempergunakan proses keperawatan dengan tepat sesuai area praktiknya.
 - b) Mengelola asuhan keperawatan kepada sekelompok pasien pada area manajemen / organisasi terbatas
 - c) Melaksanakan pendidikan keperawatan/ kesehatan bagi pasien dan peserta didik secara mandiri
 - d) Melakukan pengumpulan data untuk penelitian, mempergunakan hasil penelitian dalam asuhan keperawatan serta membuat laporan kasus berbasis bukti di bidang keahliannya
- 2) Deskripsi :
 - a) Mampu merencanakan dan mengelola sumber daya di bawah tanggung jawabnya
 - b) Mampu mengevaluasi pekerjaannya dengan memanfaatkan IPTEK untuk menghasilkan langkah-langkah pengembangan strategisnya organisasi tempat bekerja

- c) Mampu melakukan penelitian, menyelesaikan permasalahan IPTEK dalam bidang keilmuan keperawatan melalui pendekatan disiplin keperawatan.
- d) Mampu mengambil keputusan strategis dengan akuntabilitas dan tanggung jawab bidang keperawatannya
- e) Memperlihatkan kompetensi, mempergunakan proses keperawatan tanpa supervise.
- f) Mampu merencanakan dan mengorganisir tujuan jangka pendek dan jangka panjang.
- g) Memperlihatkan arahan dalam kegiatan.
- h) Siap menerima tanggung jawab kepemimpinan.
- i) Memperlihatkan perkembangan ketrampilan komunikasi dengan baik.
- j) Bertukar (share) ide-ide dan pengetahuan peer-nya.

d. Perawat Klinis IV (PK IV)

1) Fungsinya :

- a) Melakukan asuhan keperawatan spesialis secara mandiri.
- b) Mengelola asuhan keperawatan terhadap sekelompok pasien pada area manajemen yang luas.
- c) Melaksanakan dan mengelola pendidikan keperawatan kepada pasien, keluarga, teman sejawat, dan peserta didik.
- d) Melaksanakan penelitian keperawatan sesuai bidang keahlian.

2) Deskripsi:

- a) Mampu mengembangkan IPTEK bidang keperawatan atau praktik profesionalnya melalui penelitian hingga menghasilkan karya inovatif dan teruji.
- b) Mampu menyelesaikan masalah IPTEK bidang keperawatan melalui pendekatan inter atau multi disiplin.
- c) Memperlihatkan pengetahuan dan ketrampilan spesialis keperawatan .
- d) Bertanggung jawab sebagai pemimpin dan supervisor.
- e) Mengakui dan beradaptasi terhadap situasi sesuai nilai dan norma profesi.

- f) Mendelegasikan tanggung jawab dengan tepat, mempergunakan alternative yang luas dalam menyelesaikan masalah asuhan/ pelayanan keperawatan.
- g) Mengembangkan pendidikan keperawatan berkelanjutan.

e. Perawat Klinis V (PK V)

1) Fungsinya:

- a) Melaksanakan asuhan / pelayanan keperawatan sebagai *exper/* ahli di bidangnya.
- b) Mengelola asuhan keperawatan dengan menghasilkan kebijakan pada area manajemen yang luas.
- c) Mengelola, memimpin dan mengembangkan riset di bidang keperawatan dan/ atau terpadu.
- d) Melakukan peran konsultasi bagi pasien, teman sejawat dan peserta didik.

2) Deskripsi:

- a) Mampu mengembangkan IPTEK Keperawatan baru atau praktik profesionalnya melalui riset, hingga menghasilkan karya kreatif, original dan teruji.
- b) Mampu menyelesaikan masalah IPTEK keperawatan melalui pendekatan inter, multi, dan transdisipliner.
- c) Mampu mengelola, memimpin dan mengembangkan riset di bidang keperawatan atau terpadu serta mampu mendapat pengakuan nasional dan internasional.
- d) Memperlihatkan keahlian dalam praktik klinisnya.
- e) Menerima dan mendelegasikan tanggung jawab tentang personel dan manajemen.
- f) Melakukan pendidikan/ pendampingan kepada teman sejawat tentang asuhan keperawatan pasien yang kompleks.
- g) Melakukan konsultasi mengenai pendidikan dan praktik professional sesuai bidang keahliannya.
- h) Mampu merencanakan perubahan dibidang keperawatan secara orisinil, kreatif dan inovatif.

Di RSUD M.Natsir pemetaan dan penetapan jenjang karir profesional perawat klinik berdasarkan kepada :

1. Untuk pendidikan SPK (yang sedang menjalani pendidikan diakui jenjang karir pada PK I dan maksimal PK II, di akui pendidikan SPK nya 30 % disaat Ners di akui 100% masa ners nya
 2. Untuk DIII masa
 3. kerjanya diakui 50 %
 4. DIII yang melanjutkan ke Ners , (masa DIII di akui 50% ditambah masa Ners 100%)
 5. S1 dengan Ners di akui 100%
 6. DIII masa kerja 2 tahun adalah PK I
 7. Ruangan Khusus (ICU, HD,OK,IDT) ,bisa sampai PK III
2. Persyaratan Mutlak dilakukan Kredensial
- a. Ijazah Profesi
 - b. STR
 - c. SK peneta pan sebagai pegawai RSUD M.Natsir
 - d. SIK dan atau SIPP
 - e. Pendukung diantaranya : sertifikat kompetensi pelatihan klinis (pada area klinisnya minimal 2 bulan), Ijazah D4.
 - f. Bagi karyawan baru telah menjalani Pra PK atau orientasi profesi klinis minimal 1 tahun di 4 area dasar pra PK RSUD M.Natsir.
 - g. Surat pernyataan bersedia mematuhi Etika Keperawatan dan kebidanan

B. SASARAN

Pedoman pengembangan jenjang karir professional bagi perawat dan bidan serta system kredensial ini ditujukan pada:

1. Perawat yang sedang bekerja di RSUD M.Natsir.
2. Bidan yang sedang bekerja di RSUD M.Natsir.
3. Perawat dan bidan yang telah habis masa kredensial dan atau yang akan meningkatkan jenjang karirnya.
4. Perawat yang baru masuk sebagai karyawan baru yang akan bekerja sebagai perawat klinis di RSUD Kota M.Natsir.
5. Bidan yang baru masuk sebagai karyawan baru yang akan bekerja sebagai bidan klinis di RSUD M.Natsir.

6. Perawat pindahan yang masuk ke RSUD M.Natsir yang akan bekerja sebagai perawat klinis.
7. Bidan terlampir.

PENGEMBANGAN SISTEM JENJANG KARIR PROFESIONAL PERAWAT

A. PENGERTIAN JENJANG KARIR PROFESIONAL PERAWAT

Jenjang karir merupakan sistem untuk meningkatkan kinerja dan profesionalisme, sesuai dengan bidang pekerjaan melalui peningkatan kompetensi. Dalam pengembangan sistem jenjang karir profesional bagi perawat dapat dibedakan antara pekerjaan (*job*) dan karir (*career*). Pekerjaan diartikan sebagai suatu posisi atau jabatan yang diberikan/ditugaskan, serta ada keterikatan hubungan antara atasan dan bawahan, dan mendapatkan imbalan berupa uang. Karir diartikan sebagai suatu jenjang yang dipilih oleh individu untuk dapat memenuhi kepuasan kerja perawat, dan mengarah pada keberhasilan pekerjaan (kinerja) sehingga pada akhirnya akan memberikan kontribusi terhadap bidang profesi yang dipilihnya.

Pemilihan karir secara bertahap akan menjamin individu dalam mempraktikkan bidang profesinya, arena karir merupakan investasi dan bukan hanya untuk mendapatkan penghargaan/imbalan jasa. Komitmen terhadap karir, dapat dilihat dari sikap perawat terhadap profesinya serta motivasi untuk bekerja sesuai dengan karir yang telah dipilihnya. Dalam sistem jenjang karir professional terdapat 3 (tiga) aspek yang saling berhubungan yaitu kinerja, orientasi professional dan kepribadian perawat, serta kompetensi yang menghasilkan kinerja professional.

Perawat professional diharapkan mampu berpikir rasional, mengakomodasi kondisi lingkungan, mengenal diri sendiri, belajar dari pengalaman dan mempunyai aktualisasi diri sehingga dapat meningkatkan jenjang karir profesinya. Jenjang karir perawat dapat dicapai melalui pendidikan formal dan pendidikan berkelanjutan berbasis kompetensi serta pengalaman kerja di sarana kesehatan.

Pengembangan karir professional Perawat Klinik (PK) bertujuan :

1. Meningkatkan moral kerja dan mengurangi kebuntuan karir (dead end job/career)
2. Menurunkan jumlah perawat yang keluar dari pekerjaannya (turn- over)
3. Menata sistem promosi berdasarkan persyaratan dan kriteria yang telah ditetapkan sehingga mobilitas karir berfungsi dengan baik dan benar.

B. PRINSIP PENGEMBANGAN

1. Kualifikasi

Kualifikasi perawat, dimulai dari lulusan D III Keperawatan. Mengingat perawat yang ada saat ini masih ada lulusan SPK, maka tetap diakomodir dan dimasukkan dalam system namun dengan syarat sedang dalam masa pendidikan.

2. Penjenjangan.

Penjenjangan mempunyai makna tingkatan kompetensi untuk melaksanakan asuhan keperawatan yang akontabel dan etis sesuai dengan batas kewenangan praktik dan kompleksitas masalah pasien/klien.

3. Penerapan asuhan keperawatan

Fungsi utama perawat klinik adalah memberikan asuhan keperawatan langsung sesuai standar praktik dan kode etik perawat.

4. Kesempatan yang sama

Setiap perawat klinik mempunyai kesempatan yang sama untuk meningkatkan karir sampai jenjang karir professional tertinggi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

5. Standar profesi.

Dalam memberikan asuhan keperawatan mengacu pada standar praktik keperawatan dan kode etik keperawatan.

6. Komitmen pimpinan.

Pimpinan RSUD M.Natsir harus mempunyai komitmen yang tinggi terhadap pengembangan karir perawat, sehingga dapat dijamin kepuasan pasien/klien serta kepuasan perawat dalam pelayanan keperawatan.

C. JENJANG KARIR PROFESIONAL PERAWAT KLINIK

Jenjang karir profesional Perawat Klinik (PK) terdiri dari :

1. Perawat Klinik I (PK I)
2. Perawat Klinik II (PK II)
3. Perawat Klinik III (PK III)
4. Perawat Klinik IV (PK IV)
5. Perawat Klinik V (PK V)

Untuk peningkatan ke jenjang karir yang lebih tinggi perawat klinik harus memenuhi persyaratan tingkat pendidikan, pengalaman kerja klinik keperawatan sesuai area kekhususan serta persyaratan kompetensi yang telah ditentukan.

1. Perawat Klinik I (PK I)

Perawat Klinik I (Novice) adalah: Perawat lulusan D-III telah memiliki pengalaman kerja 2 tahun atau Ners (lulusan S-1 Keperawatan plus pendidikan profesi) dengan pengalaman kerja 0 tahun, dan mempunyai sertifikat PK-I.

2. Perawat Klinik II (PK II)

Perawat klinik II (Advance Beginner) adalah perawat lulusan D III Keperawatan dengan pengalaman kerja 5 tahun atau Ners (lulusan S-1 Keperawatan plus pendidikan profesi) dengan pengalaman kerja 3 tahun, dan mempunyai sertifikat PK-II

3. Perawat Klinik III (PK III)

Perawat klinik III (competent) adalah perawat lulusan D III Keperawatan dengan pengalaman kerja 9 tahun atau Ners (lulusan S-1 Keperawatan plus pendidikan profesi) dengan pengalaman klinik 6 tahun atau Ners Spesialis dengan pengalaman kerja 0 tahun, dan memiliki sertifikat PK-III Bagi lulusan D-III keperawatan yang tidak melanjutkan ke jenjang S-1 keperawatan tidak dapat melanjutkan ke jenjang PK-IV, dst.

4. Perawat Klinik IV (PK IV)

Perawat klinik IV (Proficient) adalah Ners (lulusan S-1 Keperawatan plus pendidikan profesi) dengan pengalaman kerja 9 tahun atau Ners 10.

Spesialis dengan pengalaman kerja 2 tahun, dan memiliki sertifikat PKIV, atau Ners Spesialis Konsultas dengan penga laman kerja 0 tahun.

5. Perawat Klinik V (PK V)

Perawat klinik V (Expert) adalah Ners Spesialis dengan pengalaman kerja 4 tahun atau Ners Spesialis Konsultan dengan pengalaman kerja 1 tahun, dan memiliki sertifikat PK-V.11

BAB III
KOMPONEN PENGEMBANGAN JENJANG KARIR
PROFESIONAL PERAWAT KLINIK

Pengembangan jenjang karir professional perawat perlu memperhatikan beberapa komponen antara lain: tanggung jawab dalam pengembangan karir, mekanisme jenjang karir Sertifikasi, dan renumerasi.

A. TANGGUNGJAWAB DALAM PENGEMBANGAN KARIR

Pengembangan jenjang karir profesional perawat klinik pada dasarnya menjadi tanggung jawab berbagai pihak mulai dari individu, perawat itu sendiri, RSUD M.Natsir, organisasi profesi (PPNI) dan pemerintah.

1. TANGGUNG JAWAB INDIVIDU

- a.** Membuat perencanaan karir jangka panjang untuk membantu mengembangkan karir dirinya, melalui evaluasi kekuatan dan kelemahan diri, penetapan tujuan, kesempatan karir, dan memanfaatkan kegiatan pengembangan.
- b.** Memanfaatkan bantuan dalam pembinaan karir jangka panjang.
- c.** Menjadikan perencanaan karir sebagai suatu proses yang berjalan secara terus menerus yang dilaksanakan dengan sadar dan teliti.
- d.** Mempunyai komitmen pengembangan pribadi dan pengembangan karir

2. TANGGUNG JAWAB INSTITUSI PELAYANAN KESEHATAN

- a.** Manajer institusi harus menciptakan jalur karir dan kenaikan pangkat, berupaya mencocokkan lowongan kerja dengan orang yang tepat, meliputi mengkaji kinerja dan potensi karyawan, agar dapat memberi bimbingan karir dan pendidikan serta pelatihan yang paling tepat.
- b.** Tanggungjawab Pengelola:
 - 1) Mengintegrasikan kebutuhan, keterpaduan, dan rencana kebutuhan
 - 2) Menetapkan jalur karir
 - 3) Menyebarkan informasi karir
 - 4) Meginformasikan lowongan kerja

- 5) Melakukan pengkajian karyawan
- 6) Menyediakan penugasan menantang
- 7) Memberikan dukungan dan dorongan
- 8) Menyusun kebijakan kepegawaian karyawan
- 9) Menyediakan pendidikan dan pelatihan berkelanjutan

3. TANGGUNG JAWAB INSTITUSI PENDIDIKAN.

- a. Menpersiapkan peserta didik agar mempunyai kompetensi sesuai dengan yang ditetapkan dalam kurikulum pendidikan.
- b. Melakukan survey ke pengguna lulusan untuk mengetahui kesesuaian kompetensi lulusan dengan kebutuhan masyarakat.
- c. Menanamkan tanggung jawab tentang perencanaan karir individu.
- d. Mengkoordinasikan antara institusi pendidikan dengan pelayanan.
- e. Menanamkan: “life long learning“ serta pendidikan menyiapkan peserta didik untuk menghargai/ apresiasi profesi

4. TANGGUNG JAWAB PROFESI

- a. Menetapkan pola karir termasuk sistem penghargaan, memberlakukan dan memantau & menilai pelaksanaannya.
- b. Menetapkan, memberlakukan, memantau/ menilai program sertifikasi melalui pendidikan berkelanjutan.
- c. Memberikan advokasi pengembangan karir.
- d. Mendorong iklim kerja yang kondusif untuk pengembangan karir.
- e. Menetapkan, memberlakukan serta memantau & menilai system remunerasi.

5. TANGGUNG JAWAB PEMERINTAH (PUSAT/DAERAH)

- a. Mensahkan pemberlakuan pola karir yang ditetapkan oleh organisasi profesi
- b. Mengkoordinasikan, advokasi, konsultasi, asistensi pola karir dan sistem penghargaan
- c. Melakukan bimbingan dan evaluasi

B. MEKANISME PENGEMBANGAN KARIR PROFESIONAL PERAWAT



Untuk memasuki penjenjangan karir professional perawat harus memenuhi persyaratan dan kriteria sebagai berikut:

1. Memiliki kompetensi yang dipersyaratkan.
2. Memiliki pengalaman kerja (waktu tertentu) di sarana kesehatan.
3. Mengikuti pendidikan formal atau pendidikan berkelanjutan (program sertifikasi).
4. Lulus uji kompetensi yang dilaksanakan oleh lembaga independen/Tim Kredensial
5. Memiliki Surat Ijin Perawat (SIP), Surat Ijin Kerja (SIK) dan/atau Surat Ijin Praktik Perorangan (SIPP) terbaru.

C. SERTIFIKASI

Dalam pengembangan sistem jenjang karir perawat, sertifikasi merupakan suatu proses yang harus ditempuh oleh perawat klinik pada setiap jenjang. Program sertifikasi dilaksanakan oleh organisasi Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI), di RSUD M.Natsir di lakukan oleh Komite Keperawatan RSUD M.Natsir

Agar jenjang karir dapat dilaksanakan secara optimal harus didukung oleh sistem remunerasi. Setiap kenaikan dari satu jenjang karir ke jenjang yang lebih tinggi perlu diikuti dengan pemberian remunerasi sesuai dengan kinerja pada setiap jenjang. Imbalan yang terkait dengan jenjang karir ini perlu direncanakan secara mantap dan terakreditasi dalam sistem pelayanan kesehatan secara menyeluruh khususnya dalam sub sistem penghargaan. Sistem penghargaan atau pemberian imbalan ini dalam perencanaan dan dasar penyusunan besarnya nominal/imbalan jasa perawat dapat mengacu pada komponen-komponen yang ada pada pola tarif pelayanan kesehatan. Pelaksanaannya perlu memperhatikan kemampuan institusi, kemampuan daerah yang ditetapkan oleh pemerintah daerah setempat.

D. EVALUASI JENJANG KARIR PROFESIONAL PERAWAT KILINIK

Jenjang karir professional perawat klinik harus dievaluasi secara konsisten dan terstruktur dan mencakup beberapa komponen yang meliputi:

1. Evaluasi Kompetensi Asuhan Keperawatan
2. Evaluasi Penampilan Kerja
3. Evaluasi Pengetahuan Professional
4. Evaluasi Komunikasi dan Koordinasi
5. Evaluasi Kompetensi Manajemen
6. Evaluasi Manajemen Riset

Selanjutnya evaluasi pengembangan sistem jenjang karir professional perawat klinik akan dilakukan oleh lembaga yang terakreditasi atau ditetapkan berdasarkan kebijakan

BAB IV

KOMPETENSI PERAWAT KLINIK SESUAI AREA KEKHUSUSAN

Penyusunan kompetensi perawat klinik didasarkan pada tiga ranah kompetensi yang mencakup:

- a.** Praktik professional, etis, legal dan peka budaya, adalah kemampuan perawat untuk melaksanakan tindakan keperawatan sesuai standar profesi keperawatan, berdasarkan kode etik keperawatan,
- b.** mentaati peraturan penundang-undangan yang berlaku serta memperhatikan budaya dan adat istiadat klien/pasien
- c.** Manajemen dan Pemberian Asuhan Keperawatan, adalah serangkaian kemampuan dalam mengelola dan memberikan asuhan keperawatan kepada klien/pasien
- d.** Pengembangan professional, adalah kemampuan perawat untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan diri serta keilmuan keperawatan.

Pengelompokan perawat klinik dibagi dalam lima kategori yaitu Perawat Klinik I (PK I); Perawat Klinik II (PK II); Perawat Klinik III (PK III); Perawat Klinik IV (PKIV); Perawat Klinik V (PK V). Secara umum PK I sampai dengan PK II disetarakan dengan kompetensi perawat generalis (umum). Perbedaan dari PK I dan PK II didasarkan pada tingkat kedalaman dari ketiga ranah kompetensi. Sedangkan PK III memiliki kemampuan ketrampilan khusus (sertifikasi); Kompetensi PK IV setara dengan perawat spesialis I (Sp1) dan PK V setara dengan perawat spesialis II (Sp2). Kompetensi yang dicantumkan dalam setiap PK merupakan kompetensi mandiri dimana perawat tersebut mempunyai kewenangan untuk melakukan tindakan. Pada situasi tertentu perawat dapat melakukan tindakan yang bukan merupakan kompetensi dan kewenangannya dengan bimbingan penuh atau terbatas oleh perawat yang mempunyai kompetensi lebih tinggi dan memiliki kewenangan untuk tindakan tersebut. Kompetensi perawat klinik dalam pedoman ini merupakan kompetensi pokok untuk setiap tingkat perawat klinik. Guna mengukur tingkat kompetensi seseorang, kompetensi tersebut masih perlu dijabarkan kedalam sub kompetensi dan kriteria unjuk kerja (KUK) sehingga dapat ditetapkan standar prosedur pelaksanaannya. Pembagian area kompetensi perawat klinis didasarkan pada kekhususan pelayanan keperawatan yaitu perawatan medikal bedah, perawatan maternitas, perawatan anak, perawatan jiwa, perawatan komunitas dan perawatan gawat darurat.

BAB V

P E N U T U P

Pengembangan sistem jenjang karir professional perawat dalam konteks system penghargaan diperlukan oleh manajemen sarana kesehatan untuk meningkatkan motivasi dan karir professional perawat disamping pada akhirnya adalah untuk meningkatkan mutu pelayanan secara keseluruhan. Pengembangan jenjang karir tenaga kesehatan khususnya bagi tenaga perawat diharapkan menjadi satu kesatuan dengan sistem pelayanan kesehatan. Dengan adanya Pedoman Pengembangan Sistem Jenjang Karir Professional Tenaga Perawat Dalam Konteks Sistem Penghargaan, diharapkan dapat digunakan sebagai acuan dalam menetapkan kebijakan di sarana kesehatan bagi tenaga perawat, sehingga dapat meningkatkan mutu pelayanan keperawatan dan mutu pelayanan kesehatan.

Untuk menunjang keterlaksanaan dan sustainibilitas penjenjangan ini perlu adanya komitmen pemerintah, pimpinan sarana kesehatan dan organisasi profesi guna penerapan jenjang karir ini. Sebagai tindak lanjut pedoman ini diperlukan beberapa hal untuk segera dikembangkan oleh pihak-pihak yang terkait meliputi: 1). Program sertifikasi, 2).Standar kompetensi, 3). Sistim uji kompetensi, 4). Pola imbal jasa, dan 5).Mekanisme penataan jenjang karir di masa transisi/peralihan.

