

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Tuntutan masyarakat terhadap kualitas pelayanan keperawatan dirasakan sebagai suatu fenomena yang harus di respon oleh perawat. Respon yang ada harus bersifat kondusif dengan belajar banyak tentang konsep pengelolaan keperawatan dan langkah-langkah dalam pelaksanaannya. Pelayanan Keperawatan sebagai bagian integral dari Pelayanan Kesehatan mempunyai daya yang besar dalam mencapai tujuan pembangunan bidang kesehatan. Keperawatan sebagai profesi dan perawat sebagai tenaga professional bertanggung jawab untuk memberikan pelayanan keperawatan sesuai kompetensi dan kewenangan yang di miliki secara mandiri maupun bekerjasama dengan anggota tim kesehatan lain. Berdasarkan data dari Direktorat Jendral Bina Pelayanan Medik Departemen Kesehatan RI Tahun 2006, Perawat merupakan tenaga professional terbanyak di lingkungan RS dengan proporsi 65% tenaga perawat dan 35% tenaga kesehatan lainnya.

Mapping tenaga keperawatan merupakan salah satu langkah awal untuk memetakan tenaga keperawatan dengan melakukan penyetaraan kualifikasi yang mencakup latar belakang pendidikan, pelatihan (sertifikasi), pengalaman kerja

eksternal dan internal serta masa kerja. Sedangkan Jenjang karir merupakan suatu sistem untuk meningkatkan kinerja dan profesionalisme perawat sesuai bidang pekerjaannya melalui peningkatan kompetensi. Setelah mapping dilakukan barulah kita dapat menentukan seorang perawat berada di kelompok mana, termasuk Perawat Pratama, Perawat Madya atau Perawat Utama.

Perawat yang saat ini diakui di Indonesia adalah lulusan D-3 Keperawatan dan diperkirakan akan terus meningkat. Sehingga pada tahun 2015 diharapkan yang dikategorikan sebagai perawat profesional adalah lulusan S-1 keperawatan dan jenjang lebih tinggi.

Pelayanan Kesehatan di RS Prikasih saat ini berkembang dengan pesat dengan kapasitas tempat tidur RS Prikasih 140 Tempat Tidur yang terdiri dari Emergency, Rawat Jalan, Rawat Inap, HCU, ICU, OK, Perinatologi dan Kebidanan. Untuk itu perlu didukung dengan sarana dan prasarana serta SDM yang baik dan kompeten khususnya dibidang keperawatan karena pelayanan keperawatan merupakan salah satu komponen yang sering dipakai untuk menentukan indikator Mutu di Rumah Sakit dan merupakan ujung tombak pelayanan kesehatan yang menentukan citra RS dimata pasien.

Dasar pemikiran penyusunan jenjang karir profesi keperawatan RS beranjak dari kepentingan profesi untuk bertanggung jawab dalam memberikan asuhan keperawatan. Pada tiap jenjang karir, perawat mempunyai kompetensi tertentu dalam memberikan asuhan keperawatan sehingga dapat dipertanggungjawabkan.

Jenjang karir diperlukan untuk terwujudnya asuhan keperawatan yang bermutu mengingat perawat mempunyai tenaga terbanyak di RS dan terlama selama 24 jam mendampingi pasien. Dengan dijaminnya kualitas asuhan keperawatan yang diberikan, maka akan berkontribusi terhadap kualitas pelayanan rumah sakit. Dengan ditetapkannya kompetensi perawat pada tiap jenjang, akan memudahkan dalam rekrutmen, seleksi, orientasi, pembinaan dan pengembangan SDM keperawatan.

Pengembangan Pelayanan Keperawatan dan jenjang karir perawat yang sudah dikembangkan oleh berbagai sarana kesehatan masih kurang memperhatikan tuntutan dan kebutuhan profesi, serta belum dikaitkan dengan kompensasi atau sistem penghargaan. Dengan adanya program pengembangan pelayanan Keperawatan dan jenjang karir yang akan diterapkan diharapkan kinerja perawat / bidan semakin meningkat, sehingga Mutu pelayanan keperawatan juga meningkat. Dampak lain dari adanya program ini adalah mengarahkan perawat untuk menekuni bidang keahlian ditempat kerjanya dan meningkatkan profesionalismenya serta menekan Jumlah Turn Over.

Adapun peningkatan turn over tenaga kesehatan khususnya perawat cukup banyak pada setiap instansi kesehatan yang dipengaruhi oleh berbagai factor baik eksternal maupun internal. Demikian pula tingkat turn over perawat di RS Prikasih yang mana setiap tahunnya terjadi peningkatan yang cukup signifikan. Berdasarkan data jumlah turn over pada Laporan Pertanggungjawaban RS pada

tahun 2011 tingkat turn over sebesar 72%, yang mana status kepegawaian dari tenaga keperawatan yang keluar tersebut masih berstatus sebagai pegawai kontrak atau kurang dari 2 tahun masa kerja sedangkan sisanya sebesar 28% tergolong sebagai karyawan tetap. Salah satu penyebab terjadinya hal ini adalah dikarenakan persaingan dengan kompetitor disekitar.

B. TUJUAN UMUM DAN TUJUAN KHUSUS

a. TUJUAN UMUM

Mengetahui Gambaran Sistem Jenjang Karir Keperawatan di RS Prikasih Jakarta Tahun 2012

b. TUJUAN KHUSUS

- a. Mengetahui gambaran tenaga perawat berdasarkan latar belakang pendidikan dan status kepegawaian
- b. Memetakan / Mapping tenaga keperawatan di RS Prikasih
- c. Mengetahui sistem jenjang karir yang berlaku di RS Prikasih

C. MANFAAT

1. Bagi Rumah Sakit

- a. Sebagai masukan terhadap RS Prikasih tentang jenjang karir keperawatan

- b. Dapat mengembangkan kemitraan dengan fakultas dan institusi lain yang terlibat dalam magang

2. Bagi jurusan Kesehatan Masyarakat

- a. Terbinanya suatu jaringan kerjasama dengan institusi lahan magang dalam upaya meningkatkan keterkaitan dan kesepadanan antara substansi akademik dengan pengetahuan dan keterampilan sumber daya manusia yang dibutuhkan dalam pembangunan kesehatan
- b. Tersusunnya kurikulum program studi kesehatan masyarakat pada peminatan masing-masing yang sesuai dengan kebutuhan di lapangan
- c. Meningkatnya kapasitas dan kualitas pendidikan dengan melibatkan tenaga trampil dan tenaga lapangan dalam kegiatan magang

3. Bagi mahasiswa

- a. Mendapatkan gambaran permasalahan nyata dilapangan yaitu mengenai sistem jenjang karir di RS Prikasih
- b. Mendapatkan pengetahuan mengenai sistem jenjang karir yang akan diimplementasikan di RS Prikasih