



PERATURAN DIREKTUR UTAMA RUMAH SAKIT UNHAS  
NOMOR 99/UN4.24.0/2022

TENTANG  
PANDUAN PENGEMBANGAN JENJANG KARIR  
PROFESIONAL PERAWAT KLINIS

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA  
PERATURAN DIREKTUR UTAMA RUMAH SAKIT UNHAS,

- Menimbang :
- a. bahwa pengembangan tenaga keperawatan diarahkan untuk meningkatkan mutu dan karir tenaga keperawatan;
  - b. bahwa perlu dilakukan mekanisme dalam upaya meningkatkan profesionalisme perawat melalui penataan jenjang karir;
  - c. bahwa untuk melaksanakan program kerja di Bidang Pelayanan Keperawatan maka perlu ditetapkan Pedoman Jenjang Karir Perawat di Rumah Sakit Unhas;
  - d. bahwa untuk kepentingan huruf a, b, dan c di atas, perlu menerbitkan Peraturan Direktur Utama Rumah Sakit Unhas Tentang Panduan Pengembangan Jenjang Karir Profesional Perawat Klinis di Rumah Sakit Unhas.

Mengingat :

1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 144, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5063);

3. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 153, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5072);
4. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 158);
5. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 298 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5607);
6. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2014 tentang Keperawatan;
7. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 1956 tentang Pendirian Universitas Hasanuddin (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1956 Nomor 39);
8. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 16); Perubahan dari Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 66 Tahun 2010;
9. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 82 Tahun 2014 tentang Penetapan Universitas Hasanuddin sebagai Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum (Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 303);
10. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2015 tentang Statuta Universitas Hasanuddin (Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 5722);

11. Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 40 tahun 2017 tentang Pengembangan Jenjang Karir Profesional Perawat Klinis;
12. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2021 tentang Rumah Sakit Perguruan Tinggi Negeri;
13. Peraturan Rektor Universitas Hasanuddin Nomor 51861/UN4.1/KU.21/2016 tanggal 27 Desember 2016 tentang Penetapan Rumah Sakit pada Universitas Hasanuddin sebagai Unit Kerja yang Menerapkan Pengelolaan Keuangan Secara Otonomi;
14. Peraturan Rektor Universitas Hasanuddin Nomor 24/UN4.1/2022 tanggal 17 Oktober 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Rumah Sakit Universitas Hasanuddin;
15. Keputusan Rektor Universitas Hasanuddin Nomor 7071/UN4.1/KEP/2021 tanggal 18 Oktober 2022 tentang Pemberhentian dan Pengangkatan Direktur Utama Rumah Sakit Universitas Hasanuddin.

**MEMUTUSKAN:**

**Menetapkan : PERATURAN DIREKTUR UTAMA RUMAH SAKIT UNHAS TENTANG PANDUAN PENGEMBANGAN JENJANG KARIR PROFESIONAL PERAWAT KLINIS.**

**BAB I  
KETENTUAN UMUM**

**Pasal 1**

Dalam Peraturan Direktur Utama ini yang dimaksud dengan:

1. Direktur Utama adalah organ Rumah Sakit Unhas yang memimpin penyelenggaraan dan pengelolaan Rumah Sakit.

2. Komite Keperawatan adalah organ non struktural dibawah Direktur Utama yang bertanggungjawab atas pemberian rekomendasi kepada Direktur Utama dalam penerapan tata kelola klinik dan tata kelola organisasi yang baik.
3. Manajer Keperawatan adalah organ dibawah Direktur yang memimpin penyelenggaraan dan pengelolaan operasional sebagian fungsi Direktur Keperawatan dan Penunjang Non Medik.
4. Kepala Seksi Pelayanan Keperawatan adalah seseorang yang melaksanakan tugas Manajer Keperawatan bertanggungjawab atas pelaksanaan dan layanan administrasi pelayanan keperawatan dan kebidanan yang efektif dan efisien sesuai bidang tugasnya.
5. Kepala Seksi Mutu Pelayanan Keperawatan adalah seseorang yang melaksanakan tugas Manajer Keperawatan bertanggungjawab atas pelaksanaan mutu keperawatan dan kebidanan yang efektif dan efisien sesuai bidang tugasnya.
6. Kepala Ruangan adalah seseorang yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Seksi Pelayanan Keperawatan dan Kepala Seksi Mutu Pelayanan Keperawatan, yang mempunyai fungsi menjamin kualitas pelaksanaan asuhan pelayanan keperawatan.
7. Perawat adalah seseorang yang telah lulus Pendidikan tinggi keperawatan, baik di dalam maupun di luar negeri yang diakui oleh Pemerintah sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.
8. Keperawatan adalah kegiatan pemberian asuhan kepada individu, keluarga, kelompok atau masyarakat, baik dalam keadaan sakit maupun sehat.
9. Pelayanan Keperawatan adalah suatu bentuk pelayanan professional yang merupakan bagian integral dari pelayanan Kesehatan yang didasarkan pada ilmu dan kiat Keperawatan ditujukan kepada individu, keluarga, kelompok, atau masyarakat, baik sehat maupun sakit.
10. Praktik keperawatan adalah pelayanan yang diselenggarakan oleh Perawat dalam bentuk Asuhan Keperawatan.
11. Asuhan Keperawatan adalah rangkaian interaksi perawat dengan klien dan lingkungannya untuk mencapai tujuan pemenuhan kebutuhan dan kemandirian klien dalam merawat dirinya.
12. Jenjang Karir merupakan jalur untuk peningkatan peran perawat profesional, melalui peningkatan kompetensi, dimana kompetensi tersebut diperoleh dari Pendidikan formal berjenjang, Pendidikan informal yang sesuai/relevan maupun pengalaman praktis klinis yang diakui.

13. Kompetensi perawat adalah kemampuan yang dibutuhkan perawat untuk melakukan atau melaksanakan pekerjaan yang dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja.
14. Asesmen kompetensi adalah proses asesmen baik pengetahuan (*knowledge*), ketrampilan (*skill*) maupun sikap kerja (*attitude*) melalui pengumpulan bukti yang relevan untuk menentukan apakah seseorang kompeten atau belum kompeten pada suatu unit kompetensi atau kualifikasi tertentu.
15. Sertifikat Kompetensi adalah Surat tanda pengakuan terhadap kompetensi perawat yang telah lulus Uji Kompetensi untuk melakukan Praktik Keperawatan.
16. Kewenangan Klinis (*clinical nursing privilege*) adalah uraian intervensi keperawatan dan kebidanan yang berhak dilakukan oleh staf keperawatan di RS Unhas sesuai dengan area praktik dan jenjang karirnya untuk suatu periode waktu tertentu yang dilaksanakan berdasarkan penugasan klinis (*clinical appointment*).

## BAB II MAKSUD DAN TUJUAN

### Pasal 2

Panduan jenjang karir perawat dan bidan di Rumah Sakit Unhas ini dimaksudkan guna memberikan petunjuk dalam melaksanakan perencanaan, pelaksanaan dan pemantauan penyelenggaraan jenjang karir perawat di Rumah Sakit Unhas.

## BAB III PENYELENGGARAAN

### Pasal 3

1. Direktorat Keperawatan dan Penunjang Non Medik bertanggung jawab dalam pembinaan perawat wajib memberikan kesempatan yang sama kepada perawat dalam pengembangan jenjang karir perawat.
2. Pengembangan jenjang karir perawat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) adalah pengembangan jenjang karir perawat untuk perawat klinis, dilakukan melalui:

- a. Pengembangan profesional berkelanjutan yaitu dengan mengikuti pendidikan formal, pelatihan, penelitian dan pengabdian masyarakat, workshop, atau seminar.
  - b. Pengakuan terhadap kemampuan yang didasarkan kepada pengalaman kerja dan kinerja praktik keperawatan.
3. Pengembangan Jenjang Karir Profesional Perawat Klinis sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Direktur ini.

## BAB IV RUANG LINGKUP

### Pasal 4

1. Ruang lingkup pengembangan jenjang karir perawat di Rumah Sakit Unhas masih terbatas untuk pengembangan jenjang karir profesional Perawat Klinis.
2. Pengembangan jenjang karir perawat sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan melalui penempatan perawat pada jenjang yang sesuai dengan kompetensinya.
3. Pengembangan Jenjang Karir Profesional Perawat Klinis sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Direktur ini.

## BAB V PEMBINAAN DAN PENGAWASAN

### Pasal 5

1. Direktur Utama dan Direktur Keperawatan dan Penunjang Non Medik melakukan pembinaan dan pengawasan sesuai dengan tugas, fungsi dan kewenangannya masing-masing
2. Dalam melaksanakan pembinaan dan pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat melibatkan Komite Keperawatan dan Komite Tenaga Kesehatan Lainnya.

BAB VII  
PENCATATAN DAN PELAPORAN  
Pasal 6

1. Bidang keperawatan membuat laporan:
  - Laporan kegiatan assessmen kompetensi perawat.
  - Laporan distribusi dan mapping perawat.
2. Pelaporan sebagaimana dimaksud pada ayat 1, tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Direktur ini.

BAB VIII  
PENUTUP  
Pasal 9

Peraturan Direktur ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Direktur Utama dengan penempatannya.

Ditetapkan di Makassar

Pada tanggal 28 Desember 2022

DIREKTUR UTAMA,



ANDI MUHAMMAD ICHSAN

LAMPIRAN  
PERATURAN DIREKTUR UTAMA RUMAH SAKIT UNHAS  
NOMOR 99/UN4.24.0/2022  
TANGGAL 28 DESEMBER 2022  
TENTANG PANDUAN PENGEMBANGAN JENJANG KARIR  
PROFESIONAL PERAWAT KLINIS DI RUMAH SAKIT  
UNHAS

PANDUAN PENGEMBANGAN JENJANG KARIR PROFESIONAL  
PERAWAT KLINIS DI RUMAH SAKIT UNHAS

BAB I  
DEFINISI

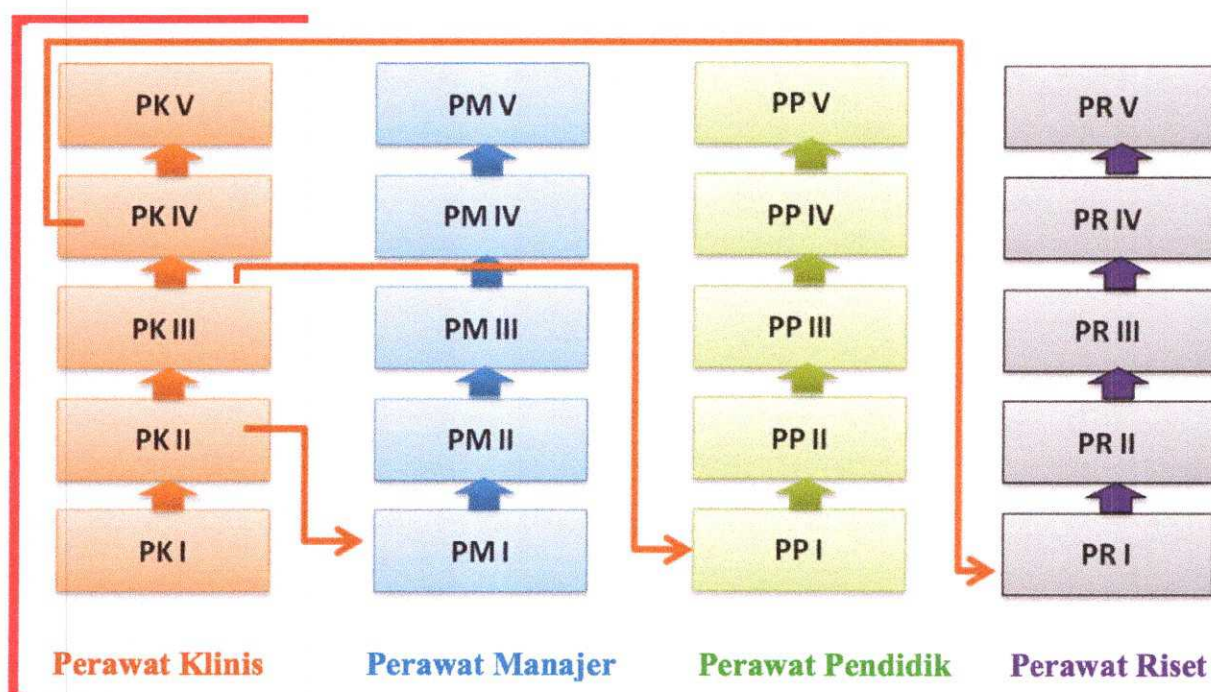
Perubahan dalam dunia pelayanan keperawatan merupakan tantangan yang sangat besar saat ini. Keberhasilan asuhan pelayanan keperawatan dapat dilihat dari tercapainya indikator mutu asuhan keperawatan. Untuk mencapai tujuan itu, diperlukan mekanisme untuk peningkatan profesionalisme perawat, salah satunya dengan pengembangan karir perawat. Pengembangan karir perawat dapat diartikan sebagai kegiatan keperawatan guna membantu para perawat dalam merencanakan karir yang dapat digunakan untuk penempatan perawat pada jenjang yang sesuai dengan keahliannya. Dalam PMK No. 40 Tahun 2017 tentang Pengembangan Jenjang Karir Profesional Perawat Klinis menyatakan bahwa karir perawat disusun untuk pencapaian keunggulan asuhan yang dimiliki perawat dan partisipasi untuk mencapai kompetensi sesuai dengan level karir, yang kemudian lebih dikenal jenjang karir perawat. Dalam penerapannya, jenjang karir perawat memiliki kerangka waktu untuk pergerakan dari satu level ke level lain yang lebih tinggi dan dievaluasi berdasarkan penilaian kinerja.

Dalam sistem jenjang karir profesional perawat terdapat beberapa aspek yang saling berhubungan yaitu kinerja, orientasi profesional dan kepribadian perawat, serta kompetensi perawat itu sendiri. Pengembangan karir profesional perawat akan membuat perawat bekerja sesuai dengan standar profesi sehingga berdampak pada peningkatan kualitas dan mutu asuhan pelayanan keperawatan. Secara regulasi, saat ini pengembangan jenjang karir profesional perawat di Indonesia sekarang terdapat empat (4) bidang, yaitu Perawat Klinis (PK), Perawat Manajer (PM), Perawat Pendidik (PP) dan Perawat Peneliti/Riset (PR), namun dalam panduan ini mengkhususkan untuk pelaksanaan pengembangan jenjang karir bagi



perawat klinis. Adapun tujuan pengembangan jenjang karir profesional perawat meliputi :

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;
4. Meningkatkan profesionalisme perawat yang mampu memberikan asuhan keperawatan yang aman, efektif dan efisien; dan
5. Meningkatkan kepuasan individu perawat terhadap bidang kerja profesi yang ditekuninya



Skema 3. Pola Penjenjangan Karir Perawat

## BAB II

### RUANG LINGKUP

Level jenjang karir perawat klinis terdiri atas lima (5) level, dimana setiap level memiliki daftar kompetensi masing-masing. Untuk menempati setiap level, perawat juga harus memiliki kualifikasi tertentu, baik secara Pendidikan formal maupun Pendidikan berkelanjutan berbasis kompetensi (sertifikasi).

## **1. Kompetensi di tiap level jenjang karir**

### **a. Perawat Klinis I**

Perawat klinis I adalah jenjang perawat klinis dengan kemampuan melakukan asuhan keperawatan dasar dengan penekanan pada keterampilan teknis keperawatan dibawah bimbingan. Kompetensi perawat klinis I yaitu:

- 1) Melakukan asuhan keperawatan (pengkajian,menetapkan diagnosis keperawatan, menetapkan intervensi dan melaksanakan tindakan keperawatan serta evaluasi) dengan lingkup keterampilan tehnik dasar.
- 2) Menerapkan prinsip etik, legal, dan peka budaya dalam asuhan keperawatan.
- 3) Melakukan komunikasi terapeutik di dalam asuhan keperawatan.
- 4) Menerapkan caring dalam keperawatan.
- 5) Menerapkan prinsip keselamatan klien.
- 6) Menerapkan prinsip Pengendalian dan Pencegahan Infeksi.
- 7) Melakukan kerjasama tim dalam asuhan keperawatan.
- 8) Menerapkan prinsip mutu dalam tindakan keperawatan.
- 9) Melakukan proses edukasi kesehatan pada klien terkait dengan kebutuhan dasar.
- 10) Mengumpulkan data kuantitatif untuk kegiatan pembuatan laporan kasus klien.
- 11) Mengumpulkan data riset sebagai anggota tim penelitian.
- 12) Menunjukkan sikap memperlakukan klien tanpa membedakan suku, agama, ras dan antar golongan.
- 13) Menunjukkan sikap pengharapan dan keyakinan terhadap pasien.
- 14) Menunjukkan hubungan saling percaya dengan klien dan keluarga.
- 15) Menunjukkan sikap asertif.
- 16) Menunjukkan sikap empati.
- 17) Menunjukkan sikap etik.
- 18) Menunjukkan kepatuhan terhadap penerapan standar dan pedoman keperawatan.
- 19) Menunjukkan tanggung jawab terhadap penerapan asuhan keperawatan sesuai kewenangannya.
- 20) Menunjukkan sikap kerja yang efektif dan efisien dalam pengelolaan klien.

- 21) Menunjukkan sikap saling percaya dan menghargai antara anggota tim dalam pengelolaan asuhan keperawatan.

#### **b. Perawat Klinis II**

Perawat klinis II adalah jenjang perawat klinis dengan kemampuan melakukan asuhan keperawatan holistik pada klien secara mandiri dan mengelola klien/sekelompok klien secara tim serta memperoleh bimbingan untuk penanganan masalah lanjut/kompleks. Kompetensi perawat klinis II yaitu:

- 1) Melakukan asuhan keperawatan dengan tahapan dan pendekatan proses keperawatan pada klien dengan tingkat ketergantungan partial dan total care.
- 2) Menerapkan prinsip kepemimpinan dalam melaksanakan asuhan keperawatan.
- 3) Menerapkan konsep pengelolaan asuhan keperawatan pada sekelompok klien.
- 4) Mengidentifikasi tingkat ketergantungan klien untuk menentukan intervensi keperawatan.
- 5) Menetapkan jenis intervensi keperawatan sesuai tingkat ketergantungan klien.
- 6) Menerapkan prinsip etik, legal, dan peka budaya dalam pemberian asuhan keperawatan.
- 7) Menggunakan komunikasi terapeutik yang sesuai dengan karakteristik dan masalah klien.
- 8) Menerapkan caring yang sesuai dengan karakteristik dan masalah klien.
- 9) Melakukan kajian insiden keselamatan klien dan manajemen risiko klinis.
- 10) Melakukan kajian terhadap kejadian dan risiko infeksi pada klien.
- 11) Melakukan kerjasama antar tim.
- 12) Menerapkan pengendalian mutu dengan satu metoda tertentu sesuai kebijakan rumah sakit setempat.
- 13) Mengimplementasikan pengendalian mutu asuhan keperawatan.
- 14) Merumuskan kebutuhan belajar klien dan keluarga secara holistik sesuai dengan masalah kesehatan klien.
- 15) Menyusun rancangan pembelajaran sesuai dengan kebutuhan belajar klien dan keluarga.

- 16) Melakukan proses edukasi kesehatan pada klien dan keluarga.
- 17) Mengevaluasi ketercapaian edukasi kesehatan dan rencana tindak lanjut.
- 18) Melaksanakan preceptorsip pada tenaga perawat di bawah bimbingannya dan praktikan.
- 19) Melakukan diskusi refleksi kasus untuk meningkatkan kualitas pemberian asuhan keperawatan.
- 20) Menggunakan hasil penelitian dalam pemberian asuhan keperawatan.
- 21) Membantu pelaksanaan riset keperawatan deskriptif.
- 22) Melakukan survey keperawatan.
- 23) Menunjukkan sikap memperlakukan klien tanpa membedakan suku, agama, ras dan antar golongan.
- 24) Menunjukkan sikap pengharapan dan keyakinan terhadap pasien.
- 25) Menunjukkan hubungan saling percaya dengan klien dan keluarga.
- 26) Menunjukkan sikap asertif.
- 27) Menunjukkan sikap empati.
- 28) Menunjukkan sikap etik.
- 29) Menunjukkan kepatuhan terhadap penerapan standar dan pedoman keperawatan.
- 30) Menunjukkan tanggung jawab terhadap penerapan asuhan keperawatan sesuai kewenangannya.
- 31) Menunjukkan sikap kerja yang efektif dan efisien dalam pengelolaan klien.
- 32) Menunjukkan sikap saling percaya dan menghargai antara anggota tim dalam pengelolaan asuhan keperawatan.

### **c. Perawat Klinis III**

Perawat Klinis III adalah jenjang perawat klinis dengan kemampuan melakukan asuhan keperawatan komprehensif pada area spesifik dan mengembangkan pelayanan keperawatan berdasarkan bukti ilmiah dan melaksanakan pembelajaran klinis. Kompetensi perawat klinis III yaitu:

- 1) Melakukan pemberian asuhan keperawatan pada klien dengan tingkat ketergantungan partial dan total dengan masalah kompleks di area keperawatan spesifik.
- 2) Menerapkan filosofi dasar keperawatan pada area keperawatan spesifik.

- 3) Menerapkan penyelesaian dan pengambilan keputusan masalah etik, legal dalam asuhan keperawatan di unit keperawatan.
- 4) Menetapkan jenis intervensi keperawatan sesuai tingkat ketergantungan klien pada lingkup area spesifik.
- 5) Menerapkan prinsip kepemimpinan dalam melaksanakan asuhan keperawatan.
- 6) Menerapkan konsep pengelolaan asuhan keperawatan pada unit ruang rawat.
- 7) Menggunakan metode penugasan yang sesuai dalam pengelolaan asuhan keperawatan di unit ruang rawat.
- 8) Menetapkan masalah mutu asuhan keperawatan berdasarkan kajian standar dan kebijakan mutu.
- 9) Melaksanakan analisis akar masalah (RCA) dan membuat grading risiko terhadap masalah klinis.
- 10) Mengidentifikasi kebutuhan belajar klien dan keluarga secara holistik sesuai dengan masalah kesehatan klien di area spesifik.
- 11) Mengidentifikasi dan memilih sumber-sumber yang tersedia untuk edukasi kesehatan pada area spesifik.
- 12) Melakukan tahapan penyelesaian masalah etik, legal dalam asuhan keperawatan.
- 13) Menggunakan komunikasi terapeutik yang sesuai dengan karakteristik dan masalah klien dan keluarga pada area spesifik.
- 14) Menerapkan *caring* yang sesuai dengan karakteristik dan masalah klien di area spesifik.
- 15) Menerapkan prinsip kerjasama interdisiplin.
- 16) Melaksanakan pengendalian mutu asuhan keperawatan di unit.
- 17) Menyusun rancangan pembelajaran sesuai dengan kebutuhan belajar klien dan keluarga pada area spesifik.
- 18) Melakukan proses edukasi kesehatan pada klien dan keluarga pada area spesifik.
- 19) Mengevaluasi ketercapaian edukasi kesehatan pada area spesifik dan rencana tindak lanjut.
- 20) Melaksanakan preceptorship dan mentorship pada area spesifik
- 21) Menginterpretasi hasil penelitian dalam pemberian asuhan keperawatan pada area spesifik.
- 22) Menggunakan hasil penelitian dalam pemberian asuhan keperawatan pada area spesifik.

- 23) Melakukan riset keperawatan deskriptif analitik dan inferensial.
- 24) Menunjukkan sikap memperlakukan klien tanpa membedakan suku, agama, ras dan antar golongan.
- 25) Menunjukkan sikap penghargaan dan keyakinan terhadap pasien.
- 26) Menunjukkan hubungan saling percaya dengan klien dan keluarga.
- 27) Menunjukkan sikap asertif.
- 28) Menunjukkan sikap etik.
- 29) Menunjukkan sikap empati.
- 30) Menunjukkan kepatuhan terhadap penerapan standar dan pedoman keperawatan.
- 31) Menunjukkan tanggung jawab terhadap penerapan asuhan keperawatan sesuai kewenangannya.
- 32) Menunjukkan sikap kerja yang efektif dan efisien dalam pengelolaan klien.
- 33) Menunjukkan sikap saling percaya dan menghargai antara anggota tim dalam pengelolaan asuhan keperawatan.

#### **d. Perawat Klinis IV**

Perawat klinis IV adalah jenjang perawat klinis dengan kemampuan melakukan asuhan keperawatan pada masalah klien yang kompleks di area spesialisik dengan pendekatan tata kelola klinis secara interdisiplin, multidisiplin, melakukan riset untuk mengembangkan praktek keperawatan serta mengembangkan pembelajaran klinis. Kompetensi perawat klinis IV yaitu:

- 1) Melakukan pemberian asuhan keperawatan pada klien dengan tingkat ketergantungan
- 2) total dengan masalah kompleks di area spesialisik.
- 3) Menetapkan jenis intervensi keperawatan pada lingkup masalah klien yang kompleks di area spesialisik.
- 4) Menerapkan tata kelola klinis dalam pelayanan keperawatan.
- 5) Melakukan evaluasi efektifitas metode penugasan yang sesuai dalam pengelolaan asuhan keperawatan di unit.
- 6) Merumuskan indikator keberhasilan intervensi keperawatan.
- 7) Menetapkan pengelolaan asuhan klien dengan masalah kompleks pada area spesialisik.
- 8) Menetapkan upaya perbaikan mutu.
- 9) Melakukan tahapan penyelesaian masalah etik, legal dalam asuhan keperawatan dalam berbagai lingkup pelayanan keperawatan.

- 10) Menggunakan komunikasi terapeutik yang sesuai dengan karakteristik klien dengan masalah kompleks di area spesialistik.
- 11) Menerapkan prinsip caring yang sesuai dengan karakteristik dan masalah klien dengan kasus spesialistik.
- 12) Melaksanakan risiko klinis menggunakan pendekatan *Healthcare Failure Mode & Effect Analysis* atau Analisis Efek & Mode Kegagalan di Pelayanan Kesehatan(HFMEA).
- 13) Menerapkan prinsip kerjasama secara interdisiplin/interprofesional.
- 14) Melakukan upaya perbaikan mutu asuhan keperawatan dengan memberdayakan sumber terkait.
- 15) Melakukan pengendalian mutu asuhan keperawatan di beberapa unit.
- 16) Menyusun rancangan pembelajaran sesuai dengan kebutuhan belajar klien dan keluarga pada area spesialistik.
- 17) Melakukan proses edukasi kesehatan pada klien dan keluarga pada area spesialistik.
- 18) Mengevaluasi ketercapaian edukasi kesehatan pada area spesialistik dan rencana tindak lanjut.
- 19) Melaksanakan preceptorship dan mentorship pada area spesialistik.
- 20) Menganalisis hasil penelitian dalam pemberian asuhan keperawatan pada area spesialistik.
- 21) Menggunakan hasil penelitian dalam pemberian asuhan keperawatan pada area spesialistik.
- 22) Menunjukkan sikap memperlakukan klien tanpa membedakan suku, agama, ras dan antar golongan.
- 23) Menunjukkan sikap pengharapan dan keyakinan terhadap pasien.
- 24) Menunjukkan hubungan saling percaya dengan klien dan keluarga.
- 25) Menunjukkan sikap asertif.
- 26) Menunjukkan sikap empati.
- 27) Menunjukkan sikap etik.
- 28) Menunjukkan kepatuhan terhadap penerapan standar dan pedoman keperawatan.
- 29) Menunjukkan tanggung jawab terhadap penerapan asuhan keperawatan sesuai kewenangannya.
- 30) Menunjukkan sikap kerja yang efektif dan efisien dalam pengelolaan klien.
- 31) Menunjukkan sikap saling percaya dan menghargai antara anggota tim dalam pengelolaan asuhan keperawatan.

#### **e. Perawat Klinis V:**

Perawat klinis V adalah jenjang perawat klinis dengan kemampuan memberikan konsultasi klinis keperawatan pada area spesialistik, melakukan tata kelola klinis secara transdisiplin, melakukan riset klinis untuk pengembangan praktik, profesi dan kependidikan keperawatan. Kompetensi perawat klinis V yaitu:

- 1) Menerapkan prinsip caring yang sesuai dengan karakteristik dan masalah klien yang kompleks di area spesialistik.
- 2) Merumuskan strategi penanganan akar masalah dan risiko klinis secara lintas disiplin.
- 3) Menganalisis potensi risiko klinis dari intervensi keperawatan.
- 4) Menerapkan prinsip dan model kerjasama secara interdisiplin/interprofesional dalam pelayanan kesehatan, transdisiplin.
- 5) Menerapkan tata kelola klinis dalam pelayanan kesehatan.
- 6) Mengembangkan metode penugasan berdasarkan bukti ilmiah.
- 7) Merumuskan indikator kinerja kunci pengelolaan asuhan klien dengan masalah kompleks pada area spesialistik sebagai acuan penilaian.
- 8) Mengembangkan metoda perbaikan mutu asuhan keperawatan berdasarkan bukti ilmiah.
- 9) Menggunakan filosofi dasar keperawatan sebagai dasar keputusan dalam pemberian asuhan keperawatan spesialistik.
- 10) Menyediakan pertimbangan klinis sebagai konsultan dalam asuhan keperawatan klien dengan masalah klien yang kompleks di area spesialistik.
- 11) Melakukan pembinaan tata laku dan pertimbangan etik profesi, legal dalam lingkup pelayanan keperawatan.
- 12) Menggunakan komunikasi terapeutik yang sesuai dengan karakteristik, masalah klien yang kompleks di area spesialistik sebagai konsultan.
- 13) Menyusun strategi penanganan akar masalah dan risiko klinis secara lintas disiplin.
- 14) Menggunakan model kerjasama secara interdisiplin/interprofesional dalam pelayanan kesehatan, transdisiplin.
- 15) Melakukan pemberian konsultasi klinis dalam asuhan keperawatan pada klien dengan masalah kompleks pada area spesialistik.



- 16) Mengembangkan berbagai alternatif intervensi keperawatan berdasarkan bukti ilmiah.
- 17) Mengembangkan sistem dalam menjaga mutu asuhan keperawatan secara keberlanjutan.
- 18) Melaksanakan konsultasi dan edukasi kesehatan baik bagi peserta didik, sejawat, klien, maupun mitra profesi sesuai kebutuhan.
- 19) Menyediakan advokasi sebagai konsultan dalam pelaksanaan preceptorship dan mentorship.
- 20) Mengevaluasi hasil penelitian untuk merumuskan intervensi keperawatan.
- 21) Melakukan riset keperawatan semi eksperimental dan eksperimental.
- 22) Menunjukkan sikap memperlakukan klien tanpa membedakan suku, agama, ras dan antar golongan.
- 23) Menunjukkan sikap pengharapan dan keyakinan terhadap pasien.
- 24) Menunjukkan hubungan saling percaya dengan klien dan keluarga.
- 25) Menunjukkan sikap asertif.
- 26) Menunjukkan sikap empati.
- 27) Menunjukkan sikap etik.
- 28) Menunjukkan kepatuhan terhadap penerapan standar dan pedoman keperawatan.
- 29) Menunjukkan tanggung jawab terhadap penerapan asuhan keperawatan sesuai kewenangannya.
- 30) Menunjukkan sikap kerja yang efektif dan efisien dalam pengelolaan klien.
- 31) Menunjukkan sikap saling percaya dan menghargai antara anggota tim dalam pengelolaan asuhan keperawatan.

## **2. Persyaratan kualifikasi di tiap level jenjang karir.**

Dalam pengaturan dan penatalaksanaan pengembangan dan peningkatan level jenjang karir profesional perawat klinis di RS Unhas, Bidang Keperawatan mengacu pada regulasi PMK no 40 Tahun 2017, yang mempersyaratkan setiap perawat harus memenuhi kualifikasi tingkat pendidikan, pengalaman kerja klinis keperawatan dan telah mengikuti Pendidikan berkelanjutan berbasis kompetensi yang dibuktikan dengan sertifikat kompetensi.

**a. Pendidikan formal**

1) Perawat Klinis I (PK I)

Perawat Klinis I (*Novice*) memiliki latar belakang pendidikan:

- Pendidikan D-III Keperawatan dengan pengalaman kerja  $\geq$  1 tahun dan menjalani masa klinis level I selama 3 - 6 tahun atau Ners dengan pengalaman kerja  $\geq$  1 tahun dan menjalani masa klinis level I selama 2 -4 tahun.
- Perawat Klinis I harus mempunyai sertifikat pra klinis.

2) Perawat Klinis II

Perawat klinis II (*Advance Beginner*) memiliki latar belakang pendidikan:

- Pendidikan D-III Keperawatan dengan pengalaman kerja  $\geq$  4 tahun dan menjalani masa klinis level II selama 6 - 9 tahun atau Ners dengan pengalaman kerja  $\geq$  3 tahun dan dan menjalani masa klinis level II selama 4 - 7 tahun.
- Perawat Klinis II harus mempunyai sertifikat PK I.

3) Perawat Klinis III

Perawat klinis III (*competent*) memiliki latar belakang pendidikan:

- Pendidikan D-III Keperawatan dengan pengalaman kerja  $\geq$  10 tahun dan menjalani masa klinis level III selama 9 - 12 tahun atau Ners dengan pengalaman kerja  $\geq$  7 tahun dan menjalani masa klinis level III selama 6 - 9 tahun atau Ners Spesialis I dengan pengalaman kerja 0 tahun dan menjalani masa klinis level III selama selama 2 - 4 tahun.
- Perawat klinis III lulusan D-III Keperawatan dan Ners harus mempunyai sertifikat PK II.

4) Perawat Klinis IV

Perawat klinis IV (*Proficient*) memiliki latar belakang pendidikan:

- Pendidikan Ners dengan pengalaman kerja  $\geq$  13 tahun dan menjalani masa klinis level IV selama 9 - 12 tahun atau Ners Spesialis I dengan pengalaman kerja  $\geq$  2 tahun dan dan menjalani masa klinis level IV selama 6 - 9 tahun.
- Perawat Klinis IV harus mempunyai sertifikat PK III.

5) Perawat Klinis V

Perawat klinis V (*Expert*) memiliki latar belakang pendidikan:

- Pendidikan Ners Spesialis I dengan pengalaman kerja  $\geq$  4 tahun dan mempunyai sertifikat PK IV atau Ners Spesialis II

(Konsultan) dengan pengalaman kerja 0 tahun. Perawat klinis V menjalani masa klinis level 5 sampai memasuki usia pensiun.

**b. Pendidikan Berkelanjutan Berbasis Kompetensi (Sertifikasi)**

1) Perawat Klinis I (PK I)

Perawat Klinis I (*Novice*) memiliki latar belakang D-III Keperawatan dengan pengalaman kerja  $\geq 1$  tahun dan menjalani masa klinis level I selama 3 - 6 tahun atau Ners dengan pengalaman kerja  $\geq 1$  tahun dan menjalani masa klinis level I selama 2 -4 tahun. Perawat klinis harus mempunyai sertifikat pra klinis.

2) Perawat Klinis II

Perawat klinis II (*Advance Beginner*) memiliki latar belakang D-III Keperawatan dengan pengalaman kerja  $\geq 4$  tahun dan menjalani masa klinis level II selama 6 - 9 tahun atau Ners dengan pengalaman kerja  $\geq 3$  tahun dan menjalani masa klinis level II selama 4 - 7 tahun. Perawat klinis II harus mempunyai sertifikat PK I.

3) Perawat Klinis III

Perawat klinis III (*competent*) memiliki latar belakang D-III Keperawatan dengan pengalaman kerja  $\geq 10$  tahun dan menjalani masa klinis level III selama 9 - 12 tahun atau Ners dengan pengalaman kerja  $\geq 7$  tahun dan menjalani masa klinis level III selama 6 - 9 tahun. Perawat klinis III harus mempunyai sertifikat PK II dan sertifikasi teknikal.

4) Perawat Klinis IV

Perawat klinis IV (*Proficient*) memiliki latar belakang D-III Keperawatan dengan pengalaman kerja  $\geq 19$  tahun dan menjalani masa klinis level IV sampai memasuki masa pensiun atau Ners dengan pengalaman kerja  $\geq 13$  tahun dan dan menjalani masa klinis level IV selama 9 - 12 tahun. Perawat klinis IV harus mempunyai sertifikat PK III serta sertifikasi teknikal II.

5) Perawat Klinis V

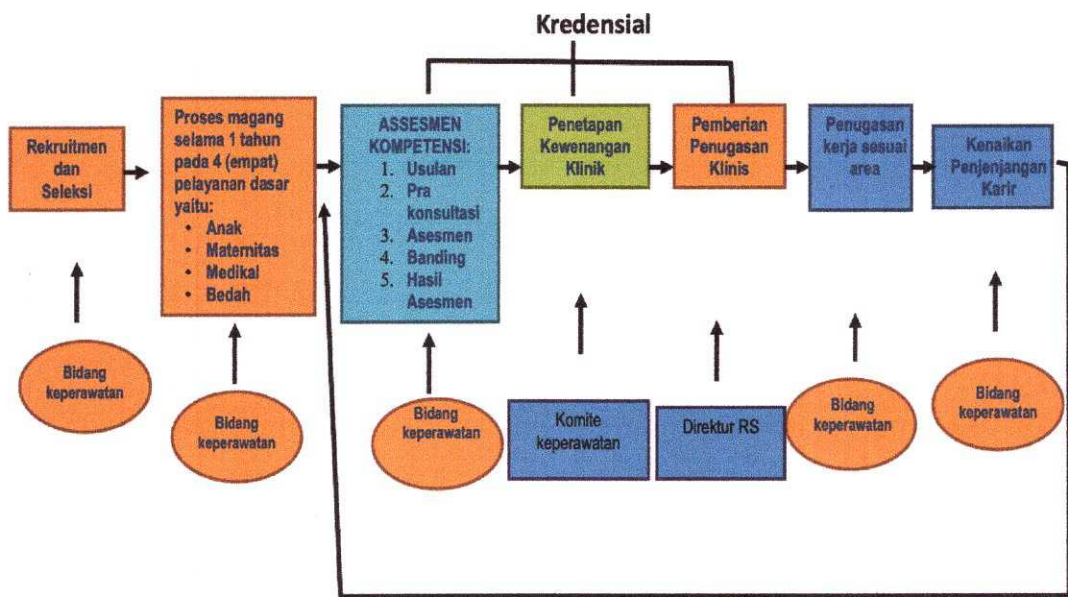
Perawat klinis V (*Expert*) memiliki latar belakang Ners dengan pengalaman kerja  $\geq 22$  tahun dan menjalani masa klinis level V sampai memasuki usia pensiun. Perawat klinis V harus mempunyai sertifikat PK IV serta sertifikasi teknikal II.

BAB III  
TATA LAKSANA

1. Mekanisme Pengelolaan Jenjang Karir Profesional Perawat Klinis

a. Skema Implementasi Jenjang Karir Untuk Perawat Baru

Perawat baru adalah perawat yang baru menyelesaikan pendidikan dan atau baru pertama kali bekerja di RS Unhas dengan masa kerja 0-1 tahun. Implementasi jenjang karir merupakan tahapan yang harus dilalui oleh perawat baru, dimulai dari proses rekrutmen dan seleksi, dilanjutkan dengan internship/magang, asesmen kompetensi, kredensial untuk mendapatkan kewenangan klinis diikuti dengan penerbitan surat penugasan dan penempatan di area pelayanan. Siklus ini merupakan siklus yang berkesinambungan.



Skema 3.1 Skema Implementasi Jenjang Karir Untuk Perawat Baru

Alur Pelaksanaan Implementasi Jenjang Karir Untuk Perawat Baru:

- Rekrutmen dan Seleksi

Rekrutmen dan seleksi perawat baru dilaksanakan oleh Rumah Sakit Unhas dibawah koordinasi sumber daya manusia/SDM dengan bidang keperawatan. Seleksi meliputi seleksi administrasi, kelayakan sehat fisik serta psikologis dan kredensial edukasi yang meliputi keaslian ijazah, transkrip nilai, sertifikat uji kompetensi dan memiliki Surat Tanda Registrasi (STR). Seleksi dilakukan melalui beberapa tahapan yaitu seleksi administratif, psikotes, wawancara, kredensial, dan validasi kompetensi.

#### - Orientasi

Orientasi adalah suatu kegiatan untuk membantu para perawat agar mengenali secara baik dan mampu beradaptasi dengan baik dengan kondisi lingkungan pelayanan keperawatan di Rumah Sakit Unhas. Orientasi dibagi menjadi 2 tahap yaitu orientasi umum yang meliputi Visi, Misi, Kebijakan organisasi, hak dan kewajiban staf, keselamatan klien, pengendalian dan pengontrolan infeksi, mutu pelayanan, caring, etik dan asuhan keperawatan serta dokumentasi asuhan keperawatan. Orientasi khusus adalah orientasi setelah penempatan di unit kerja yang meliputi visi, misi, kebijakan, hak dan kewajiban di unit kerja.

#### - Internship/Magang

Perawat baru akan melewati fase internship atau magang selama 1 tahun. Mekanisme terkait internship/magang diatur dalam Pedoman Internship Untuk Perawat Baru yang diatur terpisah dari peraturan direktur ini.

#### - Kredensial

##### ▪ Asesmen Kompetensi

Perawat baru yang telah melalui proses internship dengan *preceptor* serta telah dilaksanakan evaluasi proses oleh *preceptor* dan juga didokumentasikan dalam *log book* atau portofolio dapat mengajukan permohonan assesment kompetensi. Perawat yang sudah melakukan assessment kompetensi akan mendapatkan sertifikat kompetensi. Pengelolaan asesmen kompetensi menjadi tanggung jawab bidang keperawatan dan diatur dalam kebijakan lain diluar dari peraturan direktur ini.

##### ▪ Penetapan Kewenangan Klinik

Pada proses ini, Bidang Keperawatan akan menerbitkan surat rekomendasi yang ditujukan ke Komite Keperawatan untuk selanjutnya dilakukan pemberian kewenangan klinik. Dengan tahapan sebagai berikut:

- 1) Mengajukan permohonan untuk memperoleh Kewenangan Klinis kepada Ketua Komite Keperawatan sesuai Rincian Kewenangan Klinis dan Buku Putih (*White Paper*).
- 2) Mengikuti proses kredensial sesuai dengan yang telah dijadwalkan oleh Sub Komite Kredensial.

- 3) Memperoleh hasil kredensialing, apabila perawat yang bersangkutan dinyatakan kompeten maka Komite Keperawatan akan merekomendasikan penerbitan Surat Penugasan Klinik ke Direktur Utama Rumah Sakit Unhas.
- 4) Pemberian Surat Penugasan Klinis (SPK) Level PK I. Dengan adanya SPK PK I maka perawat dapat melakukan praktik keperawatan sesuai dengan kewenangan klinik yang telah diberikan.

- Praktik di Rumah Sakit.

Dalam praktik di Rumah Sakit, perawat baru akan ditempatkan di unit pelayanan rawat inap yang dianggap mampu menyediakan kegiatan/tindakan keperawatan general sebagai persiapan untuk pemenuhan kompetensi level PK 1. Begitupun, dengan Perawat PK 1, Bidang Keperawatan akan menempatkan perawat PK I di unit/instalasi yang dianggap mampu menyediakan kegiatan/tindakan keperawatan sesuai kompetensi di level PK I dengan tujuan untuk pengembangan dan peningkatan kompetensi dan sebagai persiapan untuk pemenuhan kompetensi level berikutnya. Apabila didalam penugasannya, perawat baru dan PK 1 harus melakukan tugas diluar kewenangannya yang berdampak pada *patient safety*, tanggung gugat dan aspek legal maka akan dilakukan koordinasi dengan Komite Keperawatan untuk mengkaji lebih lanjut dan mencari solusi agar pelayanan keperawatan tetap dapat berjalan dengan baik.

- Kenaikan Jenjang Karir

Selain pelaksanaan tugas sebagai Perawat PK I, perawat juga dapat mengembangkan kompetensinya dengan mengikuti pelatihan, membuat *logbook* atau portofolio yang kemudian dapat diajukan sebagai bahan pertimbangan untuk naik ke jenjang/level berikutnya. Kenaikan jenjang karir klinis juga akan beriringan dengan naiknya reward untuk perawat, begitupun sebaliknya. Bagi perawat baru yang tidak memenuhi syarat kenaikan jenjang karir akan dilakukan pembinaan khusus dan jika selama 2 tahun tidak memenuhi persyaratan maka akan dikenakan sanksi sesuai kesepakatan yang berlaku.

## **b. Skema Implementasi Jenjang Karir Untuk Perawat Lama**

Perawat lama adalah perawat yang telah mempunyai pengalaman kerja baik di Rumah Sakit Unhas maupun di luar Rumah Sakit Unhas. Untuk perawat lama dengan pengalaman kerja sebelumnya di luar Rumah Sakit Unhas (dipindah tugaskan ke Rumah Sakit Unhas), maka bidang keperawatan akan memverifikasi kembali kompetensi yang dimiliki, apabila dianggap belum kompeten maka akan diberlakukan skema implementasi jenjang karir untuk perawat baru. Sedangkan untuk perawat lama dengan pengalaman kerja di Rumah Sakit Unhas maka akan mengikuti skema ini. Langkah awal dalam skema ini adalah dilakukan *mapping* perawat untuk mengetahui data profil perawat, dilanjutkan dengan kredensial asesmen kompetensi, penetapan kewenangan klinis dan diakhiri dengan penugasan sesuai dengan kewenangan klinisnya.

### **- Mapping Perawat**

*Mapping* perawat merupakan kegiatan untuk melihat gambaran perawat sesuai dengan jumlah, kualifikasi dan penjenjangan karir perawat yang ada di Rumah Sakit Unhas. Hasil pemetaan ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan dalam pendistribusian dan pengembangan kompetensi perawat/bidan di Rumah Sakit Unhas. Adapun Langkah-langkahnya sebagai berikut:

- 1) Survey data dasar meliputi nama, Pendidikan terakhir, Lama Kerja, Pelatihan yang pernah diikuti, Status Kepegawaian dan Level PK.
- 2) Melakukan analisis dan review hasil survey untuk melihat komposisi setiap level PK di tiap unit/instalasi
- 3) Menyusun rekapitulasi profil perawat berdasarkan fragmentasi setiap level PK
- 4) Hasil *mapping* ini digunakan untuk mengatur proporsi perawat dan dapat digunakan untuk membuat rencana pengembangan jenjang karir perawat.

### **- Kredensial**

#### **1) Asesmen Kompetensi**

Bidang Keperawatan akan menerbitkan surat rekomendasi untuk perawat yang dianggap sudah memenuhi syarat untuk naik level ke PK II, PK III, PK IV atau PK V. Pelaksanaan asesmen

kompetensi ini akan diatur dalam kebijakan lain diluar peraturan direktur ini.

2) Penetapan Kewenangan Klinik PK II, PK III, PK IV dan PK V

Tahapan penetapan kewenangan klinik PK II, PK III, PK IV dan PK V pada skema ini sama dengan tahapan pada kredensial PK I.

- Penugasan Kerja Sesuai Area Praktiknya

Perawat level PK II, PK III, PK IV dan PK V akan melaksanakan tugas sesuai dengan Surat Penugasan Klinik dari Direktur Utama. Dalam penugasan ini, Bidang Keperawatan akan melakukan distribusi penugasan perawat sesuai dengan proporsi tiap level dan karakteristik unit/instalasi.

1) Perawat level PK II awal akan ditempatkan di unit/instalasi rawat inap sedangkan level PK II akhir akan ditugaskan di unit/instalasi khusus dengan pertimbangan untuk mempersiapkan diri naik jenjang ke level PK III.

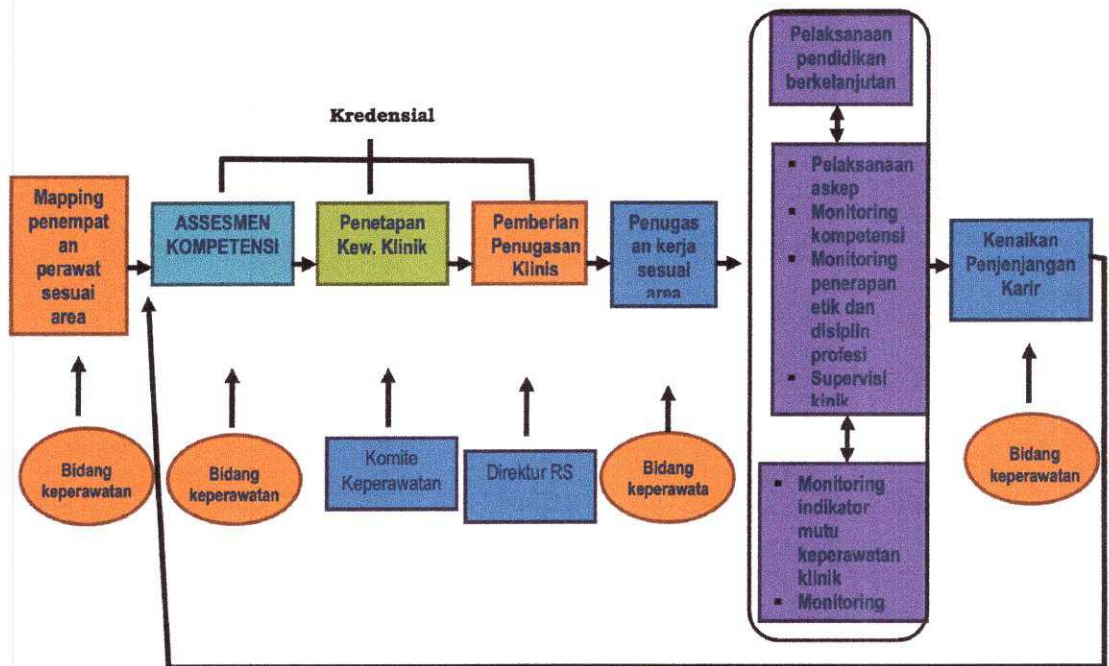
2) Perawat level PK III, PK IV dan PK V akan ditempatkan di unit/instalasi khusus sesuai dengan level kompetensi masing-masing PK.

Apabila didalam penugasannya, perawat klinis di masing-masing level harus melakukan tugas diluar kewenangannya yang berdampak pada *patient safety*, tanggung gugat dan aspek legal maka akan dilakukan koordinasi dengan Komite Keperawatan untuk mengkaji lebih lanjut dan mencari solusi agar pelayanan keperawatan tetap dapat berjalan dengan baik.

- Kenaikan Tingkat Jenjang Karir Klinis

Perawat lama berhak mengajukan permohonan kenaikan jenjang karir klinis dan proses kredensialing ke Bidang Keperawatan. Kenaikan jenjang karir klinis perawat akan berdampak langsung ke imbal jasa perawat. Bagi perawat lama yang 2 x 3 tahun tidak memenuhi syarat kenaikan level akan mendapatkan sanksi sesuai ketentuan.





Sk

ema 3.2 Implementasi Jenjang Karir Perawat Lama

## 2. Pengorganisasian Implementasi Jenjang Karir di Rumah Sakit Unhas

Dalam mengimplementasikan jenjang karir perawat klinis di Rumah Sakit Unhas, Bidang Keperawatan berkoordinasi dengan Direktur Utama Rumah Sakit Unhas dan Komite Keperawatan Rumah Sakit Unhas.

- Direktur Utama Rumah Sakit Unhas

Direktur Utama berperan dan berfungsi sebagai pengarah dan pembuat kebijakan. Adapun tugas Direktur Utama sebagai berikut:

- a. Membuat Surat Keputusan tentang Implementasi Jenjang Karir Perawat Klinis di Rumah Sakit Unhas.
- b. Memberi arahan kepada Bidang Keperawatan dan Komite Keperawatan terkait implementasi Jenjang Karir Perawat Klinis di Rumah Sakit Unhas.
- c. Menerbitkan Surat Keputusan Penugasan Klinis bagi setiap perawat atas rekomendasi Komite Keperawatan.
- d. Menerbitkan Surat Keputusan Pencabutan Kewenangan Klinis sekaligus Penugasan Klinis atas rekomendasi Komite Keperawatan.
- e. Menerbitkan sertifikat kompetensi terhadap hasil asesmen kompetensi perawat dan program Pengembangan Profesional Berkelanjutan bagi perawat yang dilaksanakan oleh Rumah Sakit Unhas.
- f. Mempertimbangkan dan menyetujui pembiayaan dalam rangka implementasi jenjang karir perawat di Rumah Sakit Unhas.
- g. Menerima laporan berkala pelaksanaan implementasi jenjang karir perawat di Rumah Sakit Unhas.

- Manajer Keperawatan Rumah Sakit Unhas

Implementasi Jenjang Karir Perawat merupakan tanggung jawab Bidang Keperawatan dengan menjalankan fungsi *staffing*, dengan tugas sebagai berikut:

- a. Melakukan koordinasi dengan Bagian SDM Rumah Sakit Unhas untuk seleksi perawat baru.
- b. Melakukan program orientasi perawat baru.
- c. Melakukan program internship bagi perawat baru.
- d. Menganalisa hasil *mapping* perawat.
- e. Melakukan asesmen kompetensi.
- f. Memantau uraian tugas setiap perawat sesuai penugasan klinis.
- g. Melakukan supervisi klinis melalui preceptorship dan mentorship.
- h. Melakukan penilaian kinerja bagi setiap perawat.
- i. Mengelola penugasan kerja bagi setiap perawat setelah memperoleh “penugasan klinis” sebagai hasil kredensialing sesuai area praktiknya.
- j. Melakukan monitoring evaluasi terhadap implementasi jenjang karir perawat.

- Komite Keperawatan Rumah Sakit Unhas

Dalam implementasi jenjang karir, Komite Keperawatan merupakan unit yang bertanggung jawab terhadap profesionalisme perawat sehingga dapat melaksanakan tugas sesuai dengan jenjang kewenangannya. Tugas Komite Keperawatan adalah:

- a. Bertanggung jawab terhadap perkembangan profesionalisme perawat.
- b. Melakukan kredensial penetapan kewenangan klinik sesuai penjenjangan bagi setiap perawat.
- c. Merekomendasikan kewenangan klinik setiap perawat kepada Direktur Utama Rumah Sakit Unhas.
- d. Memantau penerbitan surat penugasan klinik oleh Direktur Utama Rumah Sakit Unhas.
- e. Menyusun profil dan data dasar seluruh perawat di Rumah Sakit Unhas.
- f. Mengidentifikasi dan merencanakan program PKB bagi setiap perawat.

- g. Merencanakan dan memantau pelaksanaan audit profesi dalam rangka peningkatan kompetensi.
- h. Merekomendasikan pencabutan kewenangan klinik.
- i. Melakukan pembinaan etik dan disiplin.

### **3. Pengembangan Profesional Berkelanjutan bagi Perawat (CPD) dan Sertifikasi**

Pengembangan profesional berkelanjutan bagi perawat merupakan proses pengembangan keprofesian yang meliputi berbagai kegiatan yang dilakukan perawat dalam kapasitasnya sebagai praktisi guna mempertahankan dan meningkatkan profesionalisme sesuai standar kompetensi yang ditetapkan. Berdasarkan PMK 40 Tahun 2017, setiap perawat klinis harus mengikuti program CPD. Terdapat 2 alasan perlunya CPD, yaitu : 1) karena adanya gap kompetensi dari hasil kredensial atau perlunya penyesuaian kompetensi dengan perkembangan IPTEK, 2) Untuk naik ke jenjang karir yang lebih tinggi mempersyaratkan kompetensi-kompetensi tertentu. Program pengembangan CPD bagi perawat akan diatur terpisah diluar kebijakan ini.

### **4. Penilaian Kinerja dan Supervisi**

Penilaian Kinerja merupakan proses untuk mengetahui seberapa baik perawat dalam melaksanakan tugas asuhan pelayanan keperawatan. Penilaian Kinerja merupakan tanggung jawab Bidang Keperawatan, dilakukan setiap bulan dengan menggunakan Instrumen Penilaian Kinerja dan berdampak langsung ke imbal jasa perawat. Pengelolaan dan teknis penilaian kinerja disusun terpisah dari panduan ini.

### **5. Sistem Informasi Jenjang Karir Perawat.**

Bidang Keperawatan akan menyediakan informasi tentang pengembangan jenjang karir perawat klinis di Rumah Sakit Unhas. Informasi ini akan disampaikan melalui sosialisasi ke perawat (daring atau luring), surat yang ditujukan ke kepala ruangan masing-masing unit/instalasi dan akan di *upload* ke Sistem *Nurse Portal*. Komponen informasinya meliputi:

- a. Data dasar profil perawat di Rumah Sakit Unhas yang selalu di *update* setiap 6 (enam) bulan.

- b. Skema yang menggambarkan proses implementasi jenjang karir baik bagi perawat baru maupun lama beserta instrumen dan kelengkapannya.
- c. Program dan proses pemetaan (*mapping*) penjenjangan karir.
- d. Program dan proses *mentorship* bagi perawat baru.
- e. Program dan proses kredensial: assesmen kompetensi,
- f. Program dan proses kredensial: penetapan kewenangan klinik.
- g. Penetapan penugasan klinis dalam bentuk surat keputusan Direktur rumah sakit.
- h. Program CPD bagi perawat klinis level I, II, III, IV, V,
- i. Program Supervisi klinis (*preceptorship-mentorship*).
- j. Monitoring dan evaluasi implementasi jenjang karir.

## BAB IV DOKUMENTASI

### **1. Dokumentasi Monitoring dan Evaluasi Proses Pelaksanaan Jenjang Karir Perawat di Rumah Sakit Unhas**

Kegiatan implementasi jenjang karir akan di monitor dan di evaluasi melalui pendokumentasian kegiatan atau laporan, diantaranya:

1. Laporan pelaksanaan program orientasi.
2. Laporan pelaksanaan program *mentorship*.
3. Laporan pelaksanaan asesmen kompetensi perawat.
4. Laporan *mapping* dan distribusi perawat.
5. Laporan pelaksanaan pengembangan profesional berkelanjutan.
6. Laporan program kenaikan tingkat jenjang karir.
7. Laporan data profil perawat setiap tahun.

## **2. Dokumentasi Monitoring dan Evaluasi Hasil Implementasi Jenjang Karir Perawat di Rumah Sakit Unhas**

Salah satu dampak positif yang bisa dilihat dari implementasi jenjang karir adalah terlaksananya asuhan pelayanan keperawatan dengan baik. Indikator yang dapat dijadikan acuan adalah meningkatnya kepuasan pasien, kepuasan perawat dan tercapainya mutu asuhan pelayanan keperawatan. Instrumen dapat berupa kuesioner kepuasan pasien dan kuesioner kepuasan perawat. Untuk mutu asuhan keperawatan diperoleh dengan observasi langsung dengan mengisi ceklist observasi dan dapat dilihat melalui dokumentasi keperawatan. Bidang keperawatan akan melakukan monitoring dan evaluasi per 3 bulan dan akan dilaporkan ke Direktur Keperawatan dan Penunjang Non Medik.

Ditetapkan di Makassar

DIREKTUR UTAMA,



ANDI MUHAMMAD ICHSAN