PENGORGANISASIAN DALAM KEPERAWATAN

1. **Pendahuluan**

Manajemen merupakan proses penatalaksanaan kegiatan organisasi melalui upaya orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Sedangkan manajemen keperawatan merupakan pengalokasian aktifitas keperawatan yang dilaksanakan oleh para perawat dalam upaya memberikan pelayanan keperawatan yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan yang ditujukan kepada individu, keluarga, kelompok, dan masyarakat.

Perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan tidak dapat bekerja sendiri, tetapi harus bekerja sama dengan tim kesehatan lain untuk menyelesaikan masalah kesehatan yang dihadapi klien. Kerjasama tersebut harus ditata sehingga menghasilkan pelayanan kesehatan yang berkualitas, penataan yang dimaksud adalah pengorganisasian segala sumber yang bisa dimanfaatkan untuk mencapai tujuan pelayanan keperawatan.

Pengorganisasian adalah langkah kedua dalam manajemen yang sangat penting dilakukan oleh setiap unit kerja / unit organisasi (Subur, 1997). Pengorganisasian dalaam keperawatan dimaksudkan untuk mengelompokkan aktifitas - aktifitas dengan sasaran untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Penugasan masing - masing kelompok diberikan kepada pimpinan yang diberi wewenang untuk mengawasi sekaligus melakukan koordinasi dengan unit lain baik secara horizontal maupun vertikal.

2. **Pengertian**

Pengorganisasian adalah proses pengelompokan orang, alat - alat, tugas - tugas, kewenangan dan tanggung jawab yang seimbang dan sesuai dengan rencana operasional sehingga suatu organisasi dapat digerakkan sebagai suatu kesatuan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Subur,1997).

Pengorganisasian meliputi proses memutuskan tingkat organisasi yang diperlukan untuk obyektif divisi keperawatan, departemen, pelayanan atau unit. Setiap unit harus melalui tipe pekerjaan , yang langsung dilakukan

terhadap klien, macam perawat sesuai dengan pekerjaan , serta jumlah pengelola atau supervisi yang diperlukan (Swanburg, 2000).

Proses pengorganisasian dapat dirinci sebagai berikut :

1. Memahami tujuan
2. Menetapkan tugas pokok dan merinci kegiatan
3. Mengelompokkan tugas / jabatan
4. Menyusun struktur organisasi dan departementasi
5. Menyusun otoritas organisasi
6. Mengisi jabatan / staffing
7. Fasilitating

3. Konsep Pengorganisasian

Dalam menganalisa pengaruh pola formal organisasional pada sifat dasar komunikasi antara para pekerja, perlu untuk mengerti konsep sebagai berikut:

1. Peran

   Peran diartikan sebagai suatu set perilaku dan sikap yang diharapkan dari seseorang oleh mereka yang berinteraksi dengannya. Peran seseorang diartikan oleh harapan - harapan orang lain, individu tersebut sangat bergantung pada harapan mereka bagi aspek identitas pribadinya. Sepanjang hidupnya seseorang memegang serangkaian peran, yang berubah dengan perubahan keadaan hidupnya. Sebagai pekerja sebuah departemen keperawatan, perawat dapat memegang beberapa peran jabatan pada waktu yang sama. Kepala perawat tertentu merupakan bawahan bagi atasannya, seorang supervisor bagi staf perawatnya, rekan kerja kepala perawat lainnya dan mungkin kepala panitia atau konsultan bagi para pekerja di divisi lain dalam organisasinya. Karena perbedaan sikap dan perilaku diperlukan dalam pelaksanaan masing - masing peran, kepala perawat yang telah diuraikan di atas harus sering " merubah seragam " selama hari kerjanya, penyesuaian dan penyesuaian ulang ekspresi wajah, bahasa tubuh, nada suara dan bahasa untuk memenuhi harapan pihak yang berkepentingan lainnya yang telah mengartikan setiap peran.

2. Kekuasaan

   Kekuasaan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain agar bersikap sesuai dengan harapan seseorang. Karena kekuasaan tumbuh dari interaksi manusia, kekuasaan tidak bersifat statis, tetapi terus menerus berubah. Perolehan kekuasaan oleh perawat perorangan tampaknya memudahkan perolehan kekuasaan yang lebih besar dalam situasi yang sama. Kemungkinan karena meningkatnya jumlah komunikasi dengan yang lain atau perubahan dalam kualitas komunikasi tersebut. Begitu juga sebaliknya, kehilangan kekuasaan seorang pekerja bisa mengubah hubungan timbal baliknya dengan yang lain sehingga membuatnya terus menerus kehilangan kekuasaan seiring dengan waktu. Kekuasaan terdiri dari beberapa jenis yaitu: kekuasaan memberikan penghargaan (Reward power) adalah kesanggupan untuk memberikan penghargaan terhadap yang lain, kekuasaan paksaan (Coercive power) adalah kesanggupan untuk menerapkan hukuman kepada yang lain. Menejer perawat dapat menghukum seorang pegawai melalui penurunan pangkat, skors, atau pemecatan. Kekuasaan referensi (Referent power) adalah kemampuan mengilhami kebanggaan tertentu pada yang lain sehingga mereka berharap untuk mengidentifikasikan diri mereka sendiri dengan obyek kekaguman mereka. Kekuasaan ahli (Expert power) merupakan kemampuan untuk meyakinkan yang lain supaya seseorang memiliki derajat pengetahuan dan keahlian tinggi dalam area spesialisasi.

3. Status

   Konsep status berhubungan erat dengan konsep kekuasaan. Status dapat diartikan sebagai urutan penganugerahan suatu kelompok kepada seseorang yang sesuai dengan penilaian mereka atas pekerjaan dan sumbangsihnya. Derajat status yang diberikan kepada pekerjaan tertentu erat kaitannya dengan jarak dari hierarki organisasi tingkat atas, jumlah keahlian yang diperlukan dalam melaksanakan tugas kerja tersebut, derajat pelatihan khusus, atau pendidikan yang diperlukan bagi posisi tersebut, tingkat tanggung jawab dan otonomi yang diharapkan dalam pelaksanaan

kerja dan gaji yang didapat dari jabatan tersebut. Status masing - masing perawat tergantung pada posisi dari departemen kesehatan dalam tabel organisasi unit kerjanya. Status sebuah kelompok dikaitkan dengan kemampuannya dalam mendapatkan sumber daya yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan kelompok. Kebanyakan perawat percaya bahwa tujuan keperawatan bagi perawatan klien dan kesembuhannya sama pentingnya dengan kesejahteraan klien seperti juga dengantujuan pengobatan medis atau tujuan administrasi keuangannya.

4. Wewenang

   Konsep wewenang secara berbelit - belit dihubungkan dengan konsep tanggung jawab. Jabatan pada hierarki keperawatan puncak dihubungkan dengan lapisan atas dari tanggung jawab dan wewenang. Jadi status yang tinggi dihubungkan dengan wewenang yang memberi status pekerjaan tinggi bagaimanapun dapat diserahkan pada jabatan di lapisan rendah struktur organisasi.

5. Kepusatan (Centrality)

   Konsep sentralisasi / kepusatan organisasi mengacu pada kenyataan bahwa beberapa jabatan ditempatkan sedemikian rupa dalam struktur organisasi sehingga melibatkan si pemegang jabatan ke dalam seringnya komunikasi dengan sejumlah besar pekerja lainnya. Sebaliknya, jabatan lainnya ditempatkan sedemikian rupa sehingga terjadi sedikit komunikasi di antara pemegang jabatan dengan yang lainnya. Dengan menggunakan skema organisasi lembaga tersebut, adalah mungkin untuk menghitung jumlah langkah atau pertukaran pembicaraan yang diperlukan guna menyampaikan informasi kepada jabatan yang diberikan dari setiap posisi lain dalam jaringan kerja tersebut. Jumlah langkah bagi orang atau jabatan tertentu disebut total jarak organisasi. Penambahan jarak perseorangan bagi semua pegawai dalam organisasi dan membaginya dengan jumlah pegawai akan menghasilkan jarak rata - rata organisasi (Average organizational distance) bagi semua jabatan dalam struktur itu. Dengan

membandingkan total jarak organisasi seseorang dengan jarak rata - rata bagi seluruh struktur, seseorang dapat menentukan setiap jarak relatif organisasi (Relative organizational distance) pegawai. Para pegawai dengan jarak relatif organisasi yang terkecil adalah yang paling pokok dalam struktur tersebut. Mereka lebih banyak menerima informasi yang berhubungan dengan kerja di banding pekerja pokok. Terhadap pekerja yang berpengetahuan, informasi adalah bahan mentah untuk produksi. Karena pekerja yang lebih terpusat secara organisasi seharusnya lebih produktif dibanding pekerja yang kurang terpusat.

6. Komunikasi (Communication)

   Semua pekerjaan dalam sebuah kelompok manusia dilakukan melalui dan karena komunikasi antar pekerja. Komunikasi biasa diartikan sebagai pengiriman informasi dan opini antar manusia. Diperlukan pendahuluan pesan oleh si pengirim dan persepsi pesan yang sama oleh si penerima pesan. Kebanyakan ahli komunikasi percaya bahwa penangkapan pesan tersebut merupakan aspek yang lebih kritis dari proses dan usaha memperbaiki kualitas serta akurasi komunikasi sebaiknya dimulai dengan mengajari manusia bagaimana mendengar secara bersungguh - sungguh dan kritis terhadap semua aspek pesan yang dikirim. Adalah mungkin untuk melatih pengirim pesan agar mengatur, mengulang, dan merangkum informasi sehingga memaksimalkan pengertian oleh si penerima pesan. Pengirim pesan dapat diajari memperkuat isi verbal setiap pesan dengan ekspresi yang sesuai dan gerak isyarat untuk menekankan konsep kunci serta untuk mendapatkan masukan dari si penerima pesan sebagai tanda atas keefektifan komunikasi.

4. Prinsip - prinsip pengorganisasian

Untuk mencapai tujuan dalam pengorganisasian diperlukan prinsip - prinsip sebagai berikut :

1. Prinsip rantai komando

Rantai komando menyatakan bahwa untuk memuaskan anggota, efektif secara ekonomis dan berhasil dalam mencapai tujuan mereka, organisasi dibuat dengan hubungan hierarkis dalam alur autoritas dari atas ke bawah. Prinsip ini mendukung struktur mekanistis dengan autoritas sentral yang mensejajarkan autoritas dan tanggung jawab. Komunikasi terjadi sepanjang rantai komando dan cenderung satu arah ke bawah. Pada organisasi keperawatan modern, rantai komando ini adalah datar, dengan garis menejer dan staf teknis serta administrasi yang mendukung stap perawat teknis.

2. Prinsip kesatuan komando

   Kesatuan komando menyatakan bahwa seorang pekerja mempunyai satu penyelia dan terdapat satu pimpinan dan satu rencana untuk kelompok aktifitas dengan obyektif yang sama. Prinsip ini masih diikuti pada kebanyakan organisasi keperawatan tetapi masih terus dimodifikasi dengan memunculkan teori organisasi. Keperawatan primer dan manajemen kasus mendukung prinsip kesatuan komando ini, seperti juga praktek bersama.

3. Prinsip rentang kontrol

   Rentang kontrol menyatakan bahwa individu harus menjadi penyelia suatu kelompok bahwa ia dapat mengawasi secara efektif dalam hal jumlah, fungsi, dan geografi. Prinsip asal ini telah menjadi elastis makin sangat terlatih pekerja makin kurang pengawasan yang diperlukan. Pekerja dalam masa latihan memerlukan lebih banyak pengawasan untuk mencegah terjadinya kesalahan. Bila digunakan tingkat yang berbeda dari pekerja keperawatan, menejer perawat harus lebih banyak mengkoordinasikan.

4. Prinsip spesialisasi

   Spesialisasi menyatakan bahwa setiap orang harus dapat menampilkan satu fungsi kepemimpinan tunggal. Sehingga ada divisi tenaga kerja : suatu perbedaan di antara berbagai tugas. Spesialisasi dianggap oleh kebanyakan orang menjadi cara terbaik untuk menggunakan individu dan

kelompok. Rantai komando menggabungkan kelompok -kelompok dengan spesialitas yang menimbulkan fungsi departementalis.

5. Prinsip pembagian kerja

   Merupakan perincian dan pengelompokan aktifitas yang semacam atau erat hubungannya satu sama lain yang dilakukan oleh suatu bagian atau unit kerja tertentu. Prinsip dasarnya adalah untuk mencapai efisiensi pelaksanaan kerja dimana orang mengerjakan kegiatan tertentu sesuai dengan kemampuannya. Hal - hal yang harus diperhatikan dalam pembagian kerja adalah :

   a. Setiap unit kerja mempunyai perincian tugas dan aktifitas yang akan dilakukan, secara jelas dan tegas.
   b. Setiap staf atau anggota organisasi harus memiliki perincian tugas, tanggung jawab dan wewenang.
   c. Beban tugas yang diberikan kepada staf atau unit organisasi harus sesuai dengan kemampuan.
   d. Variasi tugas yang diberikan hendaknya diusahakan yang sejenis atau erat hubungannya satu sama yang lain.
   e. Penempatan staf harus tepat dan sesuai.
   f. Penambahan atau pengurangan tenaga harus berdasarkan beban kerja.

   Dalam pembagian kerja ada beberapa dasar yang perlu diperhatikan yang dapat dipakai sebagai pedoman :

   a. Pembagian kerja atas dasar wilayah atau teritorial, misalnya koordinator perawatan yang berada di lantai dua rumah sakit yang terdiri dari ruang penyakit dalam kelas dua, ruang bedah umum kelas dua, dan sebagainya.
   b. Pembagian kerja atas jenis barang atau jasa yang diproduksi. Misalnya koordinator asuhan keperawatan ruang unit bedah, koordinator pendidikan keperawatan, koordinator pengendalian mutu pelayanan keperawatan.
   c. Pembagian kerja berdasarkan waktu / shift pagi, siang, dan malam.

d. Pembagian atas dasar konsumer yang dilayani, misalnya perawat yang khusus merawat klien dengan penyakit kulit, THT, dan lain - lain.

6. Prinsip pendelegasian

   Pendelegasian adalah pelimpahan wewenang atau kekuasaan. Kekuasaan merupakan hak seseorang untuk mengambil tindakan yang perlu agar tugas dan fungsinya dapat dilaksanakan dengan baik. Wewenang atau kekuasaan itu terdiri dari berbagai aspek antara lain wewenang mengambil keputusan , menggunakan sumber daya, memerintah, dan menggunakan batas waktu tertentu. Adapun manfaat pendelegasian adalah :

   a. Pimpinan dapat melakukan tugas pokok saja.
   b. Setiap staf atau perawat memiliki wewenang sesuai dengan tugasnya.
   c. Meningkatkan kemampuan staf.
   d. Kegiatan tetap berjalan walaupun pimpinan tidak ada.
   e. Pelatihan dan kaderisasi untuk meningkatkan jenjang karir.

   Dalam melakukan pendelegasian seorang pimpinan hendaknya memperhatikan kemampuan orang yang diberi wewenang atau pendelegasian, memperhatikan pendapat orang yang diberi wewenang, melakukan bimbingan, menggerakkan dan melakukan pengontrolan.

   Prinsip - prinsip organisasi yang telah disebutkan di atasadalah saling ketergantungan dan dinamis bila digunakan oleh manajer perawat untuk menciptakan lingkungan yang merangsang dalam praktek keperawatan klinis.

Dalam keperawatan, pengorganisasian pelayanan keperawatan dilaksanakan dengan cara (Burgess 1988 & Gillies 1988) :

1. Fungsional / penugasan

   Yaitu pembagian tugas untuk perawat yang dilakukan oleh kepala ruangan masing - masing mempunyai tugas khusus.

2. Alokasi pasien

Yaitu pengorganisasian pelayanan keperawatan untuk beberapa klien / satu klien oleh satu perawat saat berjaga.

3. Perawatan group / team nursing

   Yaitu pelayanan lapangan dimana sekelompok perawat memberikan pelayanan keperawatan kepada sekelompok klien, kelompok ini dipimpin oleh perawat yang berijasah dan berpengalaman.

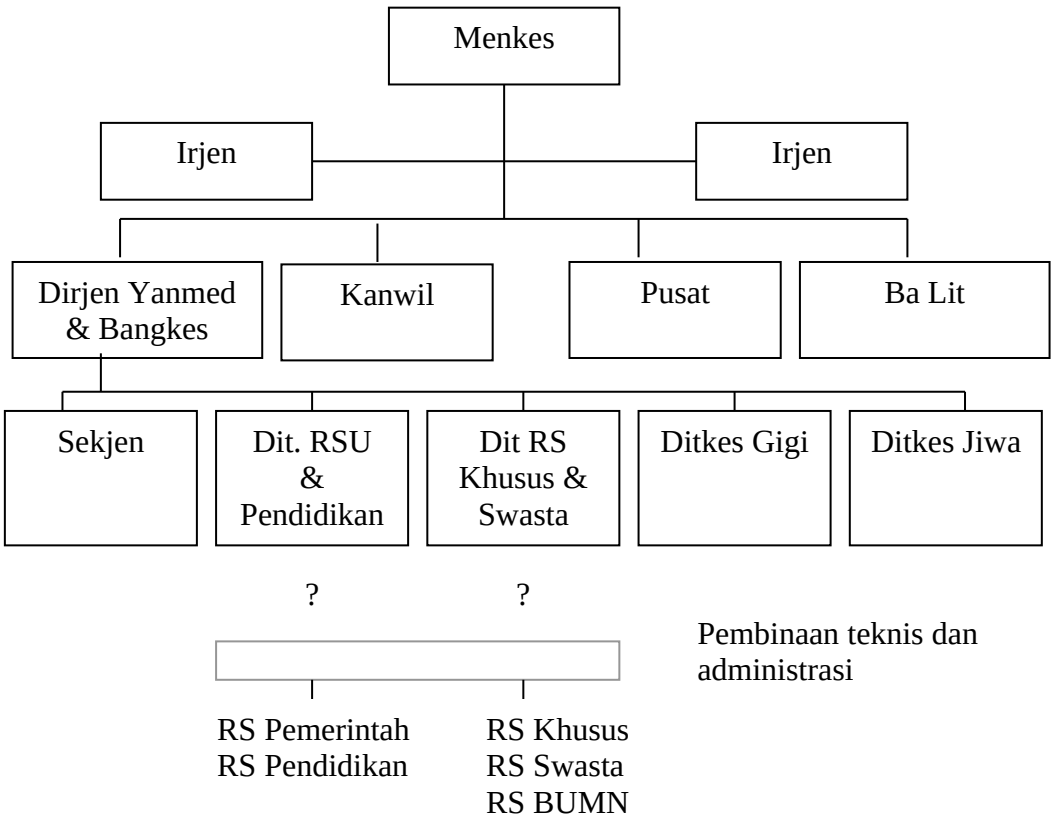
4. Pelayanan keperawatan utama

   Yaitu pengorganisasian dalam pelayanan keperawatan sehingga satu orang primary nursing dalam 24 jam bertanggung jawab pada klien yang di bawah tanggung jawabnya dari masuk RS sampai pulang.

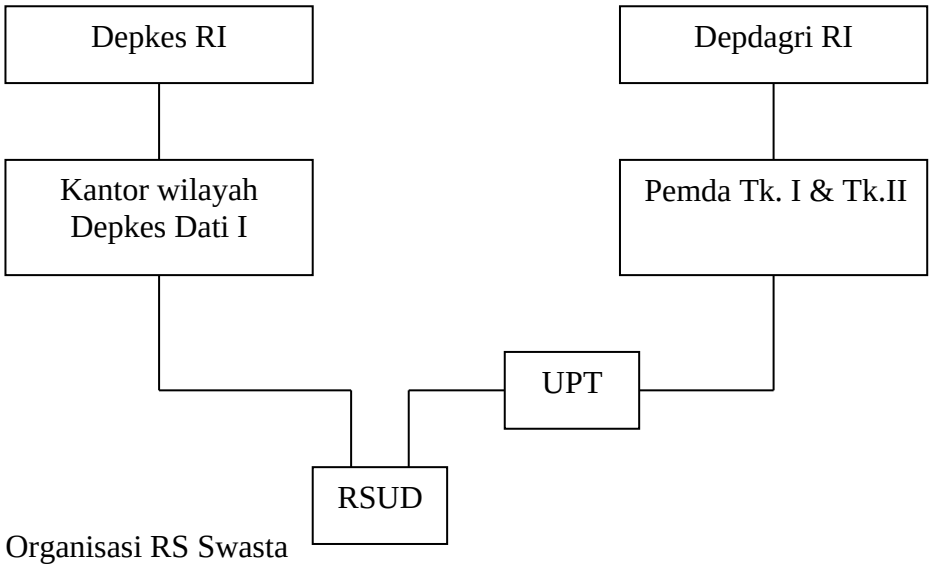
5. Struktur organisasi Rumah Sakit di Indonesia

Struktur organisasi rumah sakit dan lembaga - lembaga yang berkaitan dengan rumah sakit tidak dapat digambarkan secara seragam. Tetapi beberapa hal tentang struktur organisasi tersebut dapat dipaparkan sebagai berikut :

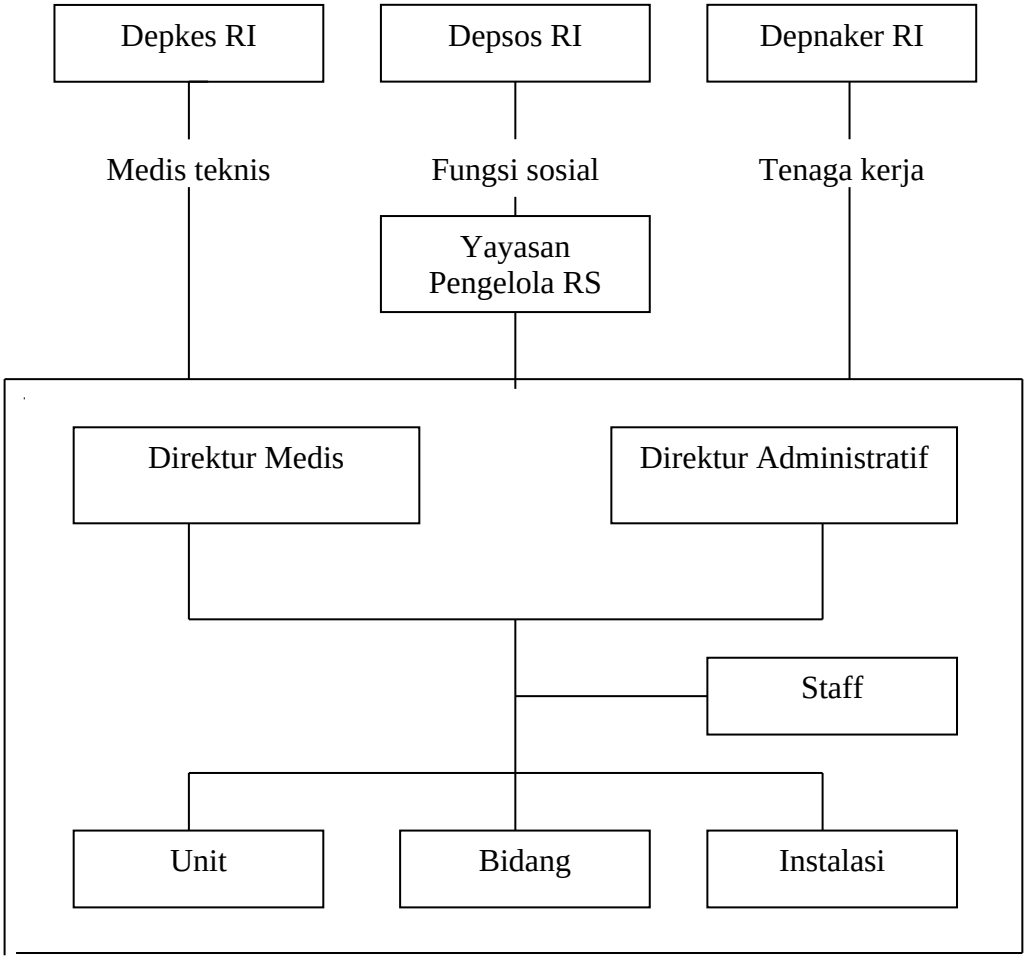
1. Struktur organisasi Depkes RI



2. Kaitan organisasi RSUD dengan Depkes RI dan Depdagri

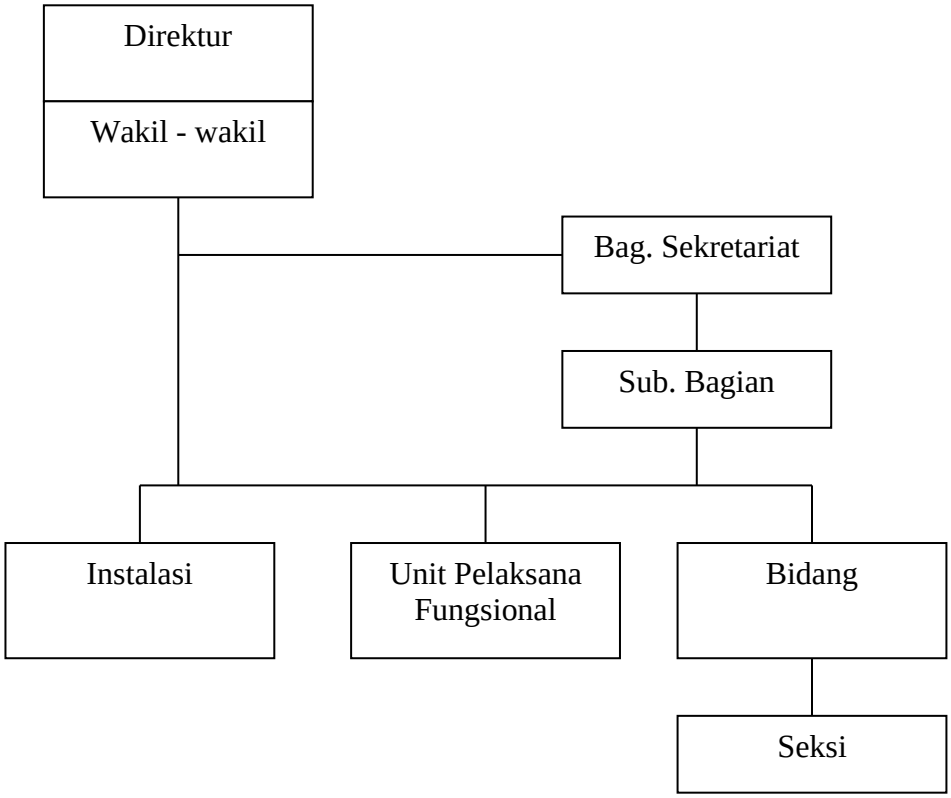


3. Organisasi RS Swasta



4. RS Pemerintah

   Struktur organisasi dan tata kerja RSU pemerintah diatur dalam SK Menkes RI No. 134 / Menkes / SK / IV/ 78 tahun 1978 yang berlaku untuk RS Umum kelas A, B, dan C yang dapat digambarkan sebagai berikut :



Rincian tugas :

a. Direktur rumah sakit mempunyai tugas : memimpin, mengawasi, dan mengkoordinasikan tugas - tugas rumah sakit sesuai dengan peraturan perundang - undangan yang berlaku.

   Direktur rumah sakit dalam melaksanakan tugasnya dibantu oleh :

   - Unsur bantuan kepemimpinan : para wakil direktur
   - Unsur bantuan administrasi : kepala bagian sekretariat
   - Unsur bantuan pelaksanaan fungsional : para kepala bidang
   - Unsur bantuan pelaksanaan keuangan : bidang keuangan
   - Unsur bantuan fungsional : kepala unit pelaksana fungsional.

b. Bagian sekretariat mempunyai tugas :
   - Mempersiapkan dan menyusun program laporan mengenai kegiatan semua satuan organisasi dalam lingkungan RS
   - Melakukan pengelolaan pegawai urusan ketata - usahaan
   - Melakukan ketata - usahaan penderita rawat inap
   - Melaksanakan pencatatan medis

c. Instalasi

   Bertugas sebagai penunjang UPF, yang meliputi :
   - Farmasi
   - Patologi
   - Laboratorium
   - Gizi
   - Pemeliharaan RS
   - Kamar jenasah

d. Unit pelaksana fungsional

   Melakukan usaha pelayanan kesehatan :
   - Promotif
   - Preventif
   - Kuratif
   - Rehabilitatif
   - Rujukan

e. Bidang - bidang

   Bidang penunjang medis : mengkoordinasikan seluruh kebutuhan
   - Unit - unit : unit anestesi dan perawatan intensif
     unit pelayanan darurat medis
     unit radiologi
     unit pelayanan rehabilitasi
   - Instalasi

   Bidang pelayanan medis : mengkoordinasikan seluruh unit pelaksana fungsional yang langsung atau tidak langsung memperlancar kegiatan pelayanan kegiatan pada UPF.

Bidang pendidikan dan latihan mempunyai tugas :

1) Mengatur dan mengkoordinasikan pendidikan dan latihan dokter, dokter ahli, dan paramedis.
2) Melaksanakan penataran medis dan paramedis dalam rangka sistem rujukan.
3) Melaksanakan kegiatan perpustakaan

Bidang keuangan mempunyai tugas :

1) Mempersiapkan dan menyusun anggaran pendapatan dan belanja, pertanggung jawaban keuangan .
2) Melakukan tata usaha keuangan, pengelolaan bendahara.
3) Pengelolaan penerimaan, pembukuan penyetoran ke kas negara dan pertanggung jawaban keuangan yang diperoleh dari pelayanan RS.

6. Penutup

Fungsi manajemen keperawatan dalam organisasi adalah mengembangkan seseorang. Hal tersebut berjalan bilamana perawat mau belajar dan menggunakan ilmu yang ditunjukkan oleh pengalaman dan penelitian yang dikembangkan agar fungsi organisasi dalam manajemen keperawatan semakin berkembang.

Perawat manajer perlu bekerja untuk struktur organisasi ideal. Mereka harus membangun, menguji, mengakui kesalahan, berkompromi, dan menerima. Mereka harus merancang organisasi yang sederhana untuk menyelesaikan pekerjaan. Organisasi adalah produktif jika orang memberikan perhatian yang memenuhi kebutuhan klien dan setiap karyawan merasakan kepuasan.

Perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan kepada klien tidak dapat bekerja sendiri, tetapi harus bekerja sama dengan tim kesehatan lain untuk menyelesaikan masalah kesehatan yang dihadapi klien. Kerja sama antar perawat dengan tim kesehatan tersebut harus ditata sehingga menghasilkan pelayanan kesehatan yang berkualitas, penataan yang dimaksud adalah pengorganisasian segala sumber yang dapat dimanfaatkan untuk mencapai tujuan pelayanan keperawatan.

DAFTAR PUSTAKA

Gillies, D. A. (1989). *Nursing Management, A System Approach*.WB Saunders Company. Philadelphia.

Prayitno, Subur. (1997). *Dasar - dasar administrasi kesehatan masyarakat.* Airlangga University Press. Surabaya.

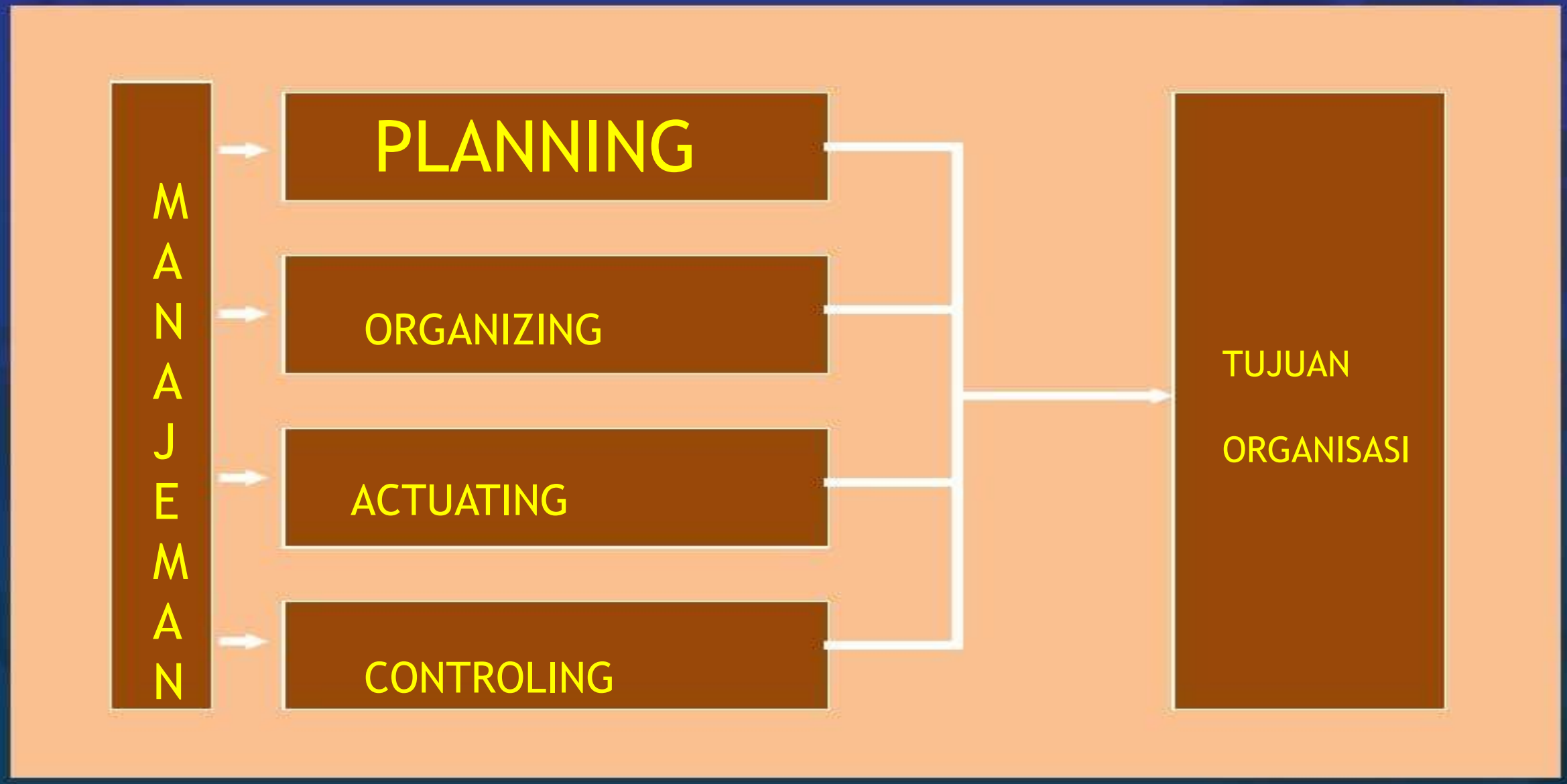
Prayitno, Subur. (2000). *Administrasi Rumah Sakit di Indonesia*. FKUA. Surabaya.

Sullivan, E.J.et al. (1990). *Management and Leadership for Nurse Manager*. Jones and Barlett Publisher. Boston.

Swanburg, C Russel. (2000). *Pengantar Kepemimpinan dan Manjemen Untuk Perawat Klinis*. EGC. Jakarta.

PERENCANAAN DALAM MANAJEMAN KEPERAWATAN

OLEH GIRI SUSILO ADI MKEP

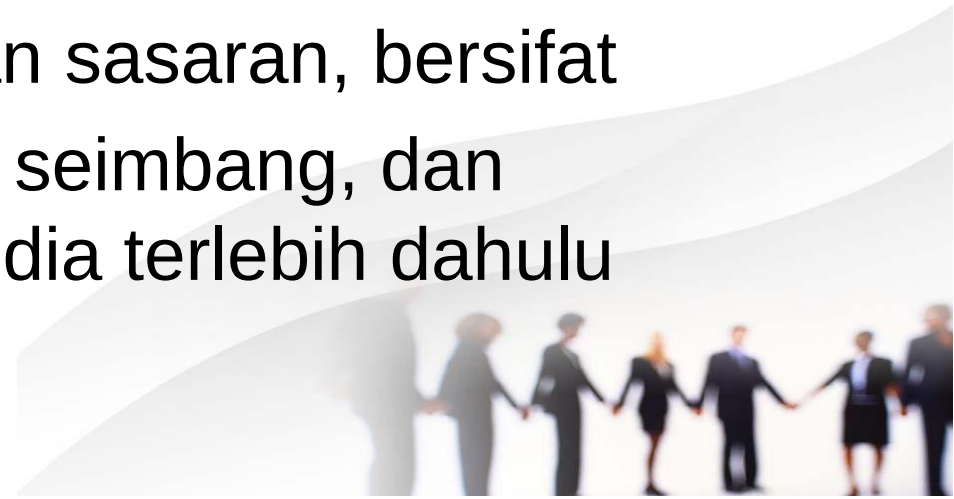

MANAJEMAN
PLANNING
ORGANIZING
ACTUATING
CONTROLING
TUJUAN
ORGANISASI

PENGANTAR

- perencanaan adalah sejumlah keputusan yang menjadi pedoman untuk mencapai suatu tujuan tertentu
- Tuntutan masyarakat akan kualitas mutu pelayanan kesehatan yang semakin meningkat menyebabkan perawat harus berubah secara terkendali yang didukung dengan **adanya rencana strategis.**
- Manajemen keperawatan merupakan suatu proses keperawatan dengan menggunakan konsep manajemen secara umum yang di dalamnya terdapat **perencanaan, pengorganisasian**, pengarahan, dan pengendalian atau evaluasi.
- Manajemen keperawatan berfokus pada komponen 5 M (Man, Money, Material, Method, Machine) setiap kegiatan manajemen selalu diawali dengan perencanaan dan diakhiri dengan pengontrolan yang merupakan suatu siklus berulang

PERENCANAAN

- Perencanaan merupakan fungsi dasar manajemen
- rencana kegiatan yang berisi tujuan apa yang harus dicapai, bagaimana cara mencapainya, di mana kegiatan tersebut dilaksanakan, dan bagaimana
- indikator/tolok ukur untuk mencapai tujuan, serta kegiatan apa yang harus dilakukan selanjutnya atau berkelanjutan.
- Perencanaan yang baik harus berdasarkan sasaran, bersifat
- sederhana, mempunyai standar, fleksibel, seimbang, dan menggunakan sumber-sumber yang tersedia terlebih dahulu secara efektif dan efisien



Komponen Perencanaan

- misi

Misi suatu organisasi pada dasarnya menentukan tujuan fundamentalnya. Ini menggambarkan apa sebenarnya yang ingin dicapainya.

- tujuan

Tujuan mewakili hasil akhir yang ingin dicapai oleh suatu organisasi

- kebijakan

pernyataan pemahaman atau tindakan, memandu proses pengambilan keputusan untuk semua aktivitas organisasi

- prosedur

memandu tindakan untuk aktivitas yang dilakukan manajer dan karyawan, Prosedur juga mencakup metode langkah demi langkah

Komponen Perencanaan

- program

garis besar dari suatu tujuan yang luas berisi serangkaian metode, prosedur, dan kebijakan yang perlu diterapkan oleh organisasi.

- anggaran

rencana yang menyatakan hasil yang diharapkan dalam bentuk numerik. Sebagian besar kegiatan, target, dan keputusan memerlukan penganggaran.

- strategi

Penerapan strategi yang tepat akan mengarah pada pencapaian tujuan yang disyaratkan. Sifat nilai-nilai dan misi suatu organisasi akan menentukan bagaimana organisasi tersebut akan menyusun strategi.

PERENCANAAN DALAM MANAJEMAN KEPERAWATAN

- Koordinasi dan integrasi sumber daya keperawatan dengan menerapkan proses manajemen untuk mencapai asuhan keperawatan dan tujuan layanan keperawatan
- Membantu untuk memastikan pasien pasien mendapatkan menerima pelayanan keperawatan sesuai dengan keinginan atau kebutuhan
- Suatu proses menetapkan tujuan dan memutuskan bagaimana hal tersebut dapat dicapai
- Memilih prioritas, hasil dan metode yang digunakan untuk sebuah sistem dan kemudian membimbing sistem untuk mengikuti arahan tersebut

MANFAAT PERENCANAAN

- Standar pelaksanaan dan pengawasan
- Pemilihan alternatif terbaik
- Menyusun skala prioritas
- Menghemat pemanfaatan sumber daya organisasi
- Membantu manajer menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan
- Alat memudahkan dalam berkoordinasi dengan pihak terkait
- Alat meminimalkan pekerjaan yang tidak pasti

Unsur perencanaan

- memperkirakan kecenderungan masa depan (peluang dan tantangan)
- Menetapkan tujuan, menyusun acara yang berurutan berdasarkan skala prioritas
- Menyusun jadwal pelaksanaan, memperhitungkan waktu yang tepat
- Mengembangkan prosedur dan bagaimana cara yang tepat
- Menafsirkan dan menetapkan kebijakan menafsirkan kebijakan atasan dan menetapkan operasional

SIFAT PERENCANAAN

- jauh ke depan
- Sederhana jelas dan lugas
- Fleksibel
- Stabil
- Ada dalam keseimbangan
- Tersedia sumber-sumberuntuk pelaksanaan

PERAN MANAJER DALAM PERENCANAAN

- Melakukan pengumpulan data
- menganalisa dan mengidentifikasi masalah
- Menetapkan visi, misi keperawatan yang akan dilakukan
- Menetapkan ketenagaan
- Menetapkan perencanaan metode asuhan keperawatan sesuai dengan visi misi rumah sakit
- Menetapkan sistem pendokumentasian keperawatan
- Organisasi yang sudah terbentuk sebelumnya mulai merencanakan bagaimana rencana strategis yang akan dijalankan untuk mencapai tujuan didalam manajemen keperawatan
- Pengaturan waktu dan kegiatan
- Persiapan pelaksanaan
- Persiapan pendokumentasian
- Persiapan evaluasi

Perencanaan dalam Manajemen Keperawatan

- Perumusan Visi

isi adalah mimpi, cita-cita. Visi merupakan dasar

untuk membuat suatu perencanaan, sehingga harus di susun secara singkat, jelas, dan mendasar, serta harus ada batasan waktu pencapaiannya

- Misi

adalah uraian yang berisi pernyataan-pernyataan operasional guna mencapai visi yang telah ditetapkan.

Perumusan Tujuan

- Tujuan merupakan sesuatu yang ingin dicapai
- Tujuan memberikan arah bagi organisasi untuk menentukan apa yang harus dilakukan, bagaimana cara mencapainya dan bagaimana cara menilainya

Jenis Perencanaan dalam Manajemen Keperawatan

- perencanaan jangka panjang

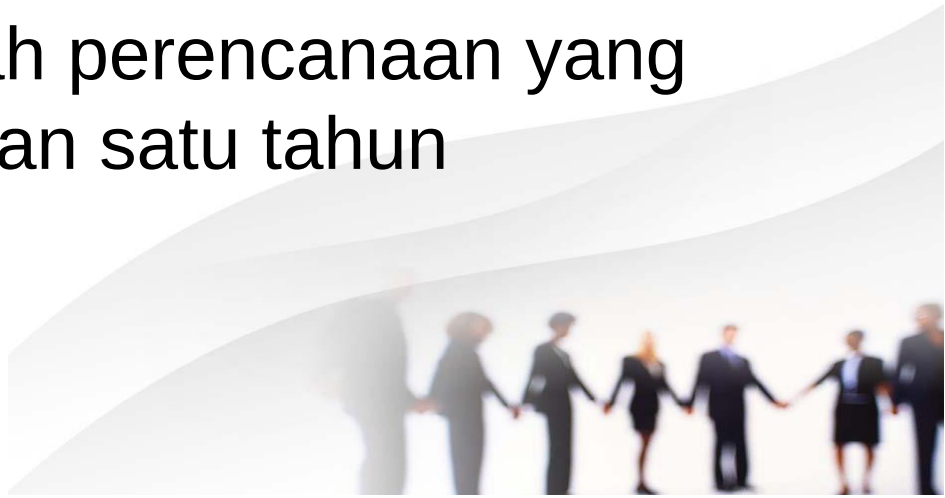
sering disebut perencanaan strategis adalah perencanaan yang dibuat untuk kegiatan tiga sampai dengan 20 tahun

- jangka menengah

perencanaan yang dibuat untuk kegiatan satu hingga lima tahun

- jangka pendek.

disebut juga perencanaan operasional adalah perencanaan yang dibuat untuk kegiatan satu jam sampai dengan satu tahun



Jenis Perencanaan dalam Manajemen Keperawatan

Dalam ruang perawatan, perencanaan biasanya hanya dibuat untuk jangka pendek

a. Rencana Harian

Adalah rencana yang berisi tentang kegiatan masing-masing perawat yang dibuat setiap hari sesuai perannya. Rencana harian ini dibuat oleh kepala ruang, ketua tim/perawat primer, dan perawat pelaksana.

b. Rencana Bulanan

Adalah rencana yang berisi kegiatan dalam satu bulan. Rencana bulanan ini harus disinkronkan dengan rencana harian. Rencana bulanan dibuat oleh kepala ruang dan ketua tim/perawat primer.

c. Rencana Tahunan

Adalah rencana yang dibuat setiap tahun sekali. Rencana tahunan disusun berdasarkan hasil evaluasi kegiatan tahun sebelumnya. Rencana tahunan dibuat oleh kepala ruang

Perencanaan dan tujuan SDM Keperawatan

- Perencanaan SDM keperawatan adalah kegiatan merencanakan tenaga kerja keperawatan terhadap jumlah SDM sesuai kebutuhan organisasi pelayanan keperawatan berdasarkan tempat dan keterampilan yang dibutuhkan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif efisien
- Tujuan Perencanaan SDM Keperawatan

a. Menentukan kualitas dan kuantitas tenaga keperawatan

b. he right man on the right place and the right man on the right job (efektifitas dan efisiensi)

c. Menjamin tersedianya tenaga keperawatan masa sekarang maupun masa mendatang

d. Menghindari tumpang tindih pelaksanaan tugas

e. Menjadi pedoman dalam menetapkan program penarikan, seleksi, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan

TERIMAKASIH