

ANALISIS STRATEGI PENGEMBANGAN JENJANG KARIR PERAWAT DALAM Mendukung PELAYANAN KEPERAWATAN DI RUMAH SAKIT: *LITERATURE REVIEW*

Viska Argianti^{1*}

Prodi Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Airlangga, Surabaya, Indonesia¹

*Corresponding Author : viska.argianti-2021@fkm.unair.ac.id

ABSTRAK

Rumah sakit memiliki kewajiban dalam menyediakan layanan medis yang bermutu tinggi serta bertanggung jawab terhadap masyarakat, khususnya di wilayah operasionalnya yang menjadi cakupan utama pelayanan kesehatan. Namun, kenyataannya tidak semua rumah sakit telah mengadopsi sistem jalur karir bagi tenaga keperawatan. Masih terdapat banyak rumah sakit milik pemerintah maupun swasta yang baru mulai menerapkan sistem tersebut secara bertahap, bahkan ada yang belum mengimplementasikannya sama sekali hingga saat ini. Padahal, pengembangan jenjang karir bagi tenaga keperawatan merupakan suatu mekanisme yang sangat penting dan strategis, karena bertujuan untuk mengoptimalkan potensi sesuai dengan bidang tugasnya melalui peningkatan keterampilan dan kompetensi. Hal ini dilakukan agar dapat menghasilkan tenaga keperawatan yang benar-benar profesional serta memiliki kinerja yang optimal dalam menjalankan tugas pelayanan kesehatan. Tinjauan ini dilakukan dengan tujuan untuk mengidentifikasi strategi pengembangan jenjang karir perawat dalam mendukung pelayanan keperawatan di rumah sakit secara menyeluruh. Penelitian dilakukan menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode literature review untuk mendapatkan data yang relevan dan mendalam. Peneliti mengidentifikasi sebanyak 2.080 artikel yang terdiri dari 1.000 artikel dalam database Crossref dan 1.080 artikel dalam database Google Scholar. Setelah melalui seluruh tahapan seleksi yang ketat dan sistematis, sebanyak 9 artikel memenuhi kriteria inklusi dan dianalisis lebih lanjut dalam penelitian ini. Strategi dalam pengembangan jenjang karir perawat di rumah sakit difokuskan pada peningkatan keterampilan dan kapabilitas tenaga perawat melalui sistem jenjang profesional berbasis Perawat Klinis (PK), proses kredensial, serta pemberian insentif yang disesuaikan dengan kinerja masing-masing individu.

Kata kunci : jenjang karir, pengembangan SDM, perawat, rumah sakit

ABSTRACT

Hospitals have an obligation to provide high quality medical services and are responsible for the community, especially in their operational areas which are the main scope of health services. However, the reality is that not all hospitals have adopted a career path system for nursing personnel. There are still many public and private hospitals that have only begun to implement the system gradually, and some have not implemented it at all until now. In fact, the development of a career path for nursing staff is a very important and strategic mechanism, because it aims to optimize potential in accordance with their field of work through improving skills and competencies. This is done in order to produce nursing personnel who are truly professional and have optimal performance in carrying out health service tasks. This review was conducted to identify strategies for developing career paths in supporting nursing services in hospitals. The research was conducted using a qualitative approach with a literature review method. Researchers identified a total of 2,080 articles consisting of 1,000 articles in the Crossref database and 1,080 articles in the Google Scholar database. After going through all stages of rigorous selection, a total of 9 articles met the inclusion criteria and were further analyzed in this study. Strategies in developing nurses' career paths in hospitals is focused on improving the skills and capabilities of nurses through a Clinical Nurse (PK) based professional ladder system, credentialing process, as well as incentives tailored to performance.

Keywords : career path, HR development, nurse, hospitals

PENDAHULUAN

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009, Rumah Sakit merupakan institusi kesehatan yang memberikan layanan kesehatan yang memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan medis secara komprehensif kepada masyarakat yang mencakup perawatan bagi pasien rawat inap, rawat jalan, serta layanan gawat darurat. Rumah sakit bertanggung jawab dalam menyediakan pelayanan kesehatan yang berkualitas serta memiliki kewajiban terhadap masyarakat, terutama di wilayah yang menjadi cakupan pelayanannya (Ananda, R, dkk., 2023). Berdasarkan kepemilikan serta sistem pengelolaannya, rumah sakit terbagi menjadi dua kategori utama, yakni Rumah Sakit Pemerintah yang dikelola oleh instansi pemerintah, serta Rumah Sakit Swasta yang beroperasi dibawah naungan yayasan atau badan hukum swasta. Rumah Sakit Swasta pada umumnya memiliki orientasi ganda, yaitu sosial dan ekonomi, dimana aspek keberlanjutan usaha menjadi pertimbangan dalam pengelolaannya (Wahyudi, 2018).

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor utama dalam keberhasilan sebuah organisasi, termasuk rumah sakit, karena efektivitas pelayanan kesehatan yang diberikan (Ardana et al., 2016). Oleh karena itu, rumah sakit perlu memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja pegawai guna menjaga kualitas layanan kesehatan bagi pasien. Dalam upaya mencapai tujuan tersebut, rumah sakit harus merancang dan menerapkan berbagai strategi pengembangan SDM, seperti memberikan pelatihan dan pengembangan keterampilan, meningkatkan semangat kerja, serta meningkatkan motivasi (Pramida, U., & Mulyanti, D., 2023). Salah satu tantangan yang masih dihadapi banyak rumah sakit, baik milik pemerintah maupun swasta adalah belum meratanya penerapan sistem jenjang karir bagi tenaga medis, khususnya perawat. Padahal, berdasarkan beberapa penelitian, sistem jenjang karir memiliki peran yang sangat penting bagi perawat, sehingga rumah sakit perlu menerapkan sistem jenjang karir yang disesuaikan dengan kompetensi. Menurut Oktariandini (2015), jika pengembangan jenjang karir tidak diterapkan di rumah sakit, hal ini dapat berdampak pada kinerja perawat serta komitmen mereka terhadap rumah sakit. Sehingga, ketidakpuasan kerja dan rendahnya komitmen organisasi secara signifikan berkontribusi terhadap *turnover intention* (Ulfinah et al, 2023).

Penyelenggaraan pelayanan keperawatan yang berkualitas di rumah sakit ditentukan oleh tiga komponen utama, yaitu jenis layanan yang diberikan, kompetensi tenaga keperawatan, serta akuntabilitas perawat dalam menjalankan perannya dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien dan keluarganya. Tenaga keperawatan yang diperlukan tidak hanya yang memiliki keterampilan teknis yang tinggi, namun juga mampu berpikir kritis, beradaptasi dengan perkembangan ilmu keperawatan, serta menjunjung tinggi etika profesi agar pelayanan yang diberikan tetap optimal, aman, dan sesuai standar. Menurut Nursalam (2014), pengembangan sumber daya manusia di bidang keperawatan akan lebih efektif apabila diberikan ruang bagi perawat untuk berkompetisi dan mengembangkan potensinya. Pengurus Pusat Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) menegaskan bahwa pentingnya peningkatan kompetensi perawat melalui pendidikan, pelatihan, serta kegiatan ilmiah lainnya sebagai dasar dalam menentukan jenjang karir. Dengan meningkatnya kemampuan serta kompetensi perawat, hal ini dapat dijadikan dasar dalam menentukan jenjang karir. Pelatihan dan pengembangan karir berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja perawat, dimana pengembangan karir sebagai strategi untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan melalui optimalisasi kinerja perawat (Haq, M.I.A., 2024).

Pengembangan jenjang karir bagi tenaga perawat merupakan suatu sistem yang dirancang untuk mengoptimalkan potensi individu sesuai dengan bidang pekerjaannya (Permenkes Nomor 40 Tahun 2017). Sistem ini berfokus pada peningkatan kompetensi guna menciptakan tenaga keperawatan yang profesional dan berkinerja tinggi (Retnoningtyas, W. K, dkk., 2020).

Melalui jenjang karir yang jelas, setiap perawat memiliki kesempatan untuk terus mengembangkan keterampilan, memperluas wawasan, serta meningkatkan keahlian dalam memberikan pelayanan keperawatan yang berkualitas. Dengan demikian, rumah sakit dapat memastikan bahwa tenaga keperawatan yang dimiliki selalu siap menghadapi tantangan di dunia kesehatan yang terus berkembang. Upaya pengembangan jenjang karir ini dapat ditempuh melalui dua jalur utama, yaitu melalui mekanisme internal organisasi dan pengembangan yang dilakukan secara mandiri di luar institusi. Pengembangan di dalam organisasi dapat berupa pelatihan berkelanjutan, promosi berdasarkan kinerja dan pengalaman, serta pemberian sertifikasi yang relevan dengan bidang keahlian perawat. Sementara itu, pengembangan di luar organisasi dapat mencakup partisipasi dalam seminar, pendidikan lanjutan, serta keterlibatan dalam komunitas profesional keperawatan. Dengan adanya berbagai jalur pengembangan ini, tenaga perawat memiliki peluang yang luas untuk meningkatkan kompetensinya secara berkesinambungan pekerjaannya (Permenkes Nomor 40 Tahun 2017).

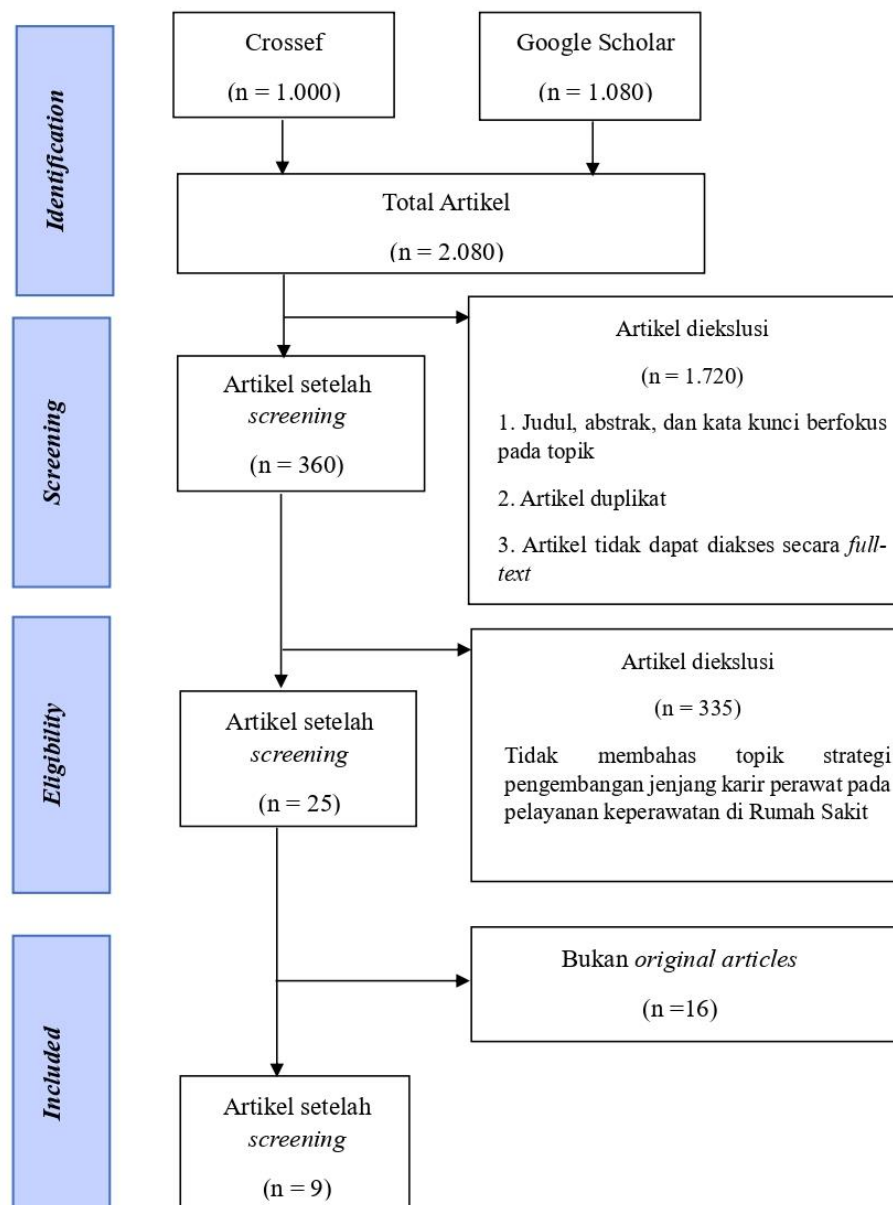
Oleh karena itu, tinjauan ini dilakukan untuk mengidentifikasi strategi pengembangan jenjang karir perawat dalam mendukung pelayanan keperawatan di rumah sakit.

METODE

Penelitian ini menerapkan pendekatan kualitatif dengan metode tinjauan *literature review*. Unit analisis dalam studi ini terdiri dari hasil penelitian yang membahas strategi pengembangan jenjang karir perawat dalam menunjang kualitas pelayanan keperawatan di berbagai rumah sakit di Indonesia. Penelitian berupa artikel ilmiah yang memenuhi kriteria inklusi. Basis data yang digunakan dalam pencarian literatur meliputi Crossref dan Google Scholar, dengan kata kunci pencarian yang mencakup, “Pengembangan Sumber Daya Manusia” OR “Manajemen Sumber daya Manusia” AND “Jenjang Karir” OR “Pengembangan Karir” AND “Perawat” OR “Tenaga Keperawatan” AND “Rumah Sakit”. Kriteria inklusi dalam penelitian ini meliputi literatur yang dipublikasikan pada tahun 2020-2024, ditulis dalam bahasa Indonesia, membahas strategi pengembangan jenjang karir perawat dalam pelayanan kesehatan di rumah sakit, berupa *original article*, serta bersifat *open access* dan *free full text*.

Proses pengumpulan data dilakukan menerapkan kata kunci yang telah ditentukan dalam basis data yang dipilih. Dari hasil pencarian, diperoleh sebanyak 1.000 artikel dari Crossref dan 1.080 dari Google Scholar, sehingga jumlah keseluruhan artikel yang akan diseleksi adalah 1.080 artikel. Tahapan berikutnya adalah penyaringan awal yang dilakukan dengan meninjau judul, abstrak, serta kata kunci untuk memastikan kesesuaian dengan topik penelitian. Selain itu, artikel yang terdeteksi sebagai duplikasi maupun yang tidak dapat diakses dalam format teks lengkap juga dikeluarkan dalam analisis. Dari hasil penyaringan awal, sebanyak 1.720 artikel dieliminasi karena tidak memenuhi kriteria inklusi dan sebanyak 335 artikel dikeluarkan karena isi pembahasannya yang tidak berkaitan dengan strategi pengembangan jenjang karir perawat di rumah sakit. Selain itu, sebanyak 16 artikel juga dikeluarkan karena bukan merupakan artikel penelitian asli. Sehingga, hanya terdapat 9 artikel yang memenuhi semua kriteria inklusi dan dipilih sebagai bahan analisis dalam penelitian ini.

Artikel yang telah terpilih selanjutnya dianalisis untuk mengidentifikasi berbagai strategi pengembangan jenjang karir perawat yang diterapkan di rumah sakit di Indonesia. Analisis ini mencakup pendekatan yang digunakan dalam pengembangan karir tenaga keperawatan, tantangan yang dihadapi, serta dampaknya terhadap kualitas pelayanan kesehatan. Hasil dari tinjauan literatur ini diharapkan dapat memberikan gambaran komprehensif mengenai peran penting strategi pengelolaan jenjang karir perawat dalam meningkatkan mutu layanan kesehatan di rumah sakit.



Gambar 1. Bagan PRISMA Penelitian

HASIL

Peneliti mengidentifikasi sebanyak 2.080 artikel yang terdiri dari 1.000 artikel yang bersumber dari database Crosref dan 1.080 artikel dari database Google Scholar. Dari keseluruhan artikel yang diperoleh, hanya 360 artikel yang memenuhi kriteria awal untuk melanjutkan ke tahap seleksi berikutnya. Sementara itu, sebanyak 1.720 artikel dieliminasi karena tidak memiliki judul, abstrak, atau kata kunci yang relevan dengan topik penelitian, serta tidak tersedia dalam format *full-text*, sehingga tidak dapat dianalisis lebih lanjut. Selanjutnya, dilakukan *screening* kedua terhadap 60 artikel *full-text* yang telah terpilih. Pada tahap ini, sebanyak 300 artikel kembali dieliminasi karena tidak membahas strategi pengembangan jenjang karir perawat dalam pelayanan keperawatan di rumah sakit atau bukan merupakan artikel penelitian asli (*original research articles*).

Melalui serangkaian tahapan seleksi, hanya terdapat 8 artikel yang berhasil memenuhi seluruh kriteria inklusi dan dipilih untuk dianalisis lebih lanjut. Artikel-artikel ini menjadi sumber utama dalam merumuskan temuan penelitian mengenai strategi pengembangan jenjang karir perawat dalam pelayanan keperawatan di rumah sakit. Analisis dilakukan dengan mengidentifikasi metode yang digunakan dalam penelitian-penelitian tersebut, serta menggali berbagai pendekatan dan kebijakan yang telah diterapkan untuk mendukung pengembangan jenjang karir tenaga keperawatan. Untuk memberikan gambaran yang lebih rinci, karakteristik dari studi literatur yang terpilih disajikan dalam tabel 1.

Tabel 1. Hasil *Literature Review*

Penulis (tahun)	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Populasi/Sampel Penelitian	Lokasi Penelitian	Hasil
Muslim, A., & Sutinah, S. (2020)	Tujuan penelitian ini untuk mengetahui gambaran proses pengembangan perawat non-PNS di Rumah Sakit X	Jenis penelitian adalah penelitian deskriptif dengan menggunakan metode kualitatif, sehingga dapat menggambarkan secara rinci dan lengkap mengenai pengembangan karier perawat non-PNS di Rumah Sakit X.	Perawat yang masih aktif bekerja dengan status kepegawaian PNS, Non-PNS, dan perawat yang telah resign dari Rumah Sakit X.	Rumah Sakit X	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Rumah Sakit X menerapkan sistem jenjang karir profesi Perawat Klinis bagi tenaga keperawatan non-PNS. Implementasi jenjang karir Perawat Klinis di Rumah Sakit X didasarkan pada pendidikan formal serta pembelajaran berkelanjutan yang berorientasi pada kompetensi. Tingkatan jenjang karir Perawat Klinis (PK) terbagi mulai dari PK I hingga PK V. Saat ini, pengembangan jenjang karir bagi perawat non-PNS di Rumah Sakit X masih berpusat pada profesi Perawat Klinis. Selain itu, pihak manajemen Rumah Sakit X sedang merancang pengembangan jenjang karir bagi profesi Perawat Peneliti.
Adi, N. P. S., dkk (2020)	Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan jenjang karir perawat terhadap <i>turnover intention</i> .	Penelitian ini menggunakan pendekatan <i>cross sectional</i> .	Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat pelaksana RSK BIMC Siloam Nusa Dua yang berjumlah 45 orang yang sudah memiliki jenjang karir	RSK BIMC Siloam Nusa Dua	Hasil penelitian ini mengidentifikasi bahwa struktur jenjang karir perawat di Rumah Sakit Bedah BIMC Siloam Nusa Dua mencakup PK I sebanyak 22 orang, PK II sebanyak 16 orang, dan PK III sebanyak 7 orang.

Persentase tenaga perawat yang memiliki keinginan untuk berpindah kerja (*turnover intention*) mencapai 60%. Hasil analisis statistik dengan nilai *p-value* sebesar 0,000 mengindikasikan adanya keterkaitan antara tingkat jenjang karir perawat dengan keinginan untuk berpindah kerja. Nilai koefisien korelasi (*r*) sebesar 0,606 menunjukkan bahwa semakin tinggi jenjang karir perawat, maka semakin rendah tingkat *turnover intention* di kalangan tenaga keperawatan. Oleh karena itu, Rumah Sakit Bedah BIMC Siloam Nusa Dua disarankan untuk menyediakan sistem jenjang karir yang terstruktur dengan jelas guna meminimalisasi angka *turnover intention*.

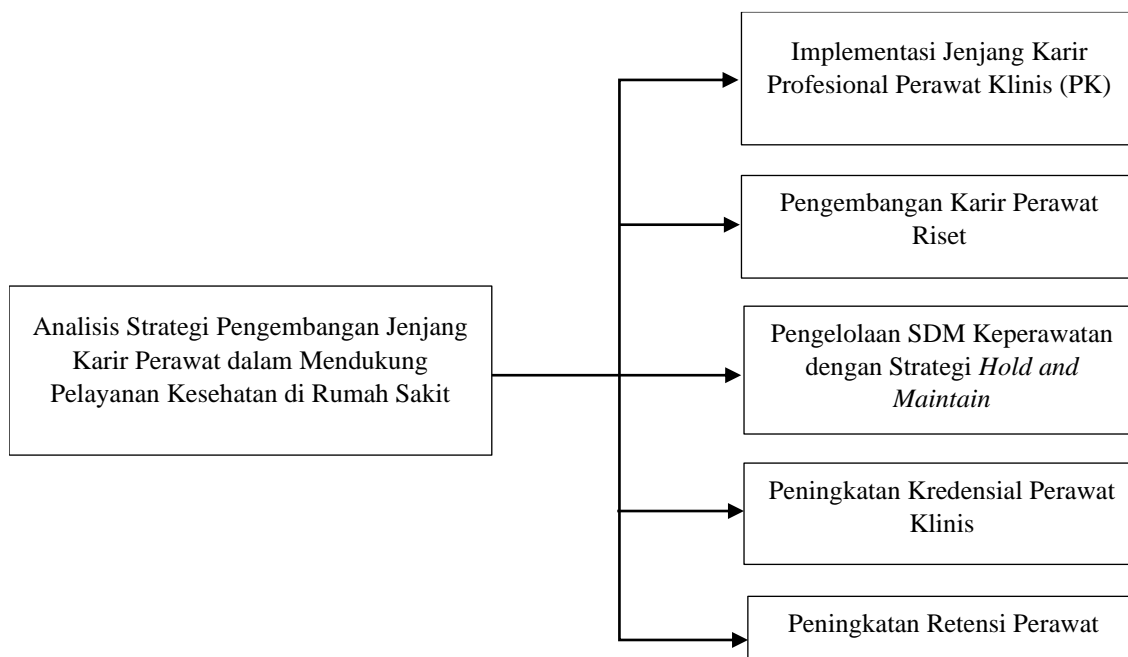
Efendi, M.R., dkk (2020)	Tujuan penelitian ini untuk mengetahui rencana pengembangan jenjang karir perawat klinis di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Dumai.	Penelitian yang digunakan ialah metode kualitatif.	Informan dalam penelitian ini berjumlah 16 orang yang diambil berdasarkan <i>purposive sampling</i> .	Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Dumai.	Hasil penelitian ini mengidentifikasi sejumlah isu utama, di antaranya ketidakseimbangan rasio antara jumlah asesor dan asesi yang masih belum optimal, adanya kebijakan terkait jumlah asesor yang diperbolehkan mengikuti proses kredensial, serta banyaknya tenaga perawat yang bekerja tidak sesuai dengan keahliannya akibat lamanya waktu tunggu dalam proses kredensial. Selain itu, ditemukan pula rendahnya motivasi perawat klinis dalam mengikuti proses kredensial, belum diterbitkannya Surat
--------------------------	--	--	---	--	--

					Keputusan (SK) bagi pembimbing, ketiadaan insentif bagi pendamping (<i>preceptor</i>), belum dirumuskannya skema kenaikan imbalan jasa pelayanan berdasarkan jenjang karir, serta belum diterapkannya program magang (<i>internship</i>) dalam pelaksanaan kredensial.
Muslim, A. & Sutinah (2020)	Tujuan penelitian ini untuk mengetahui gambaran proses pengembangan perawat non-PNS di Rumah Sakit X.	Jenis penelitian adalah penelitian deskriptif dengan menggunakan metode kualitatif, sehingga dapat menggambarkan secara rinci dan lengkap mengenai pengembangan karier perawat non-PNS di Rumah Sakit X.	Informan dalam penelitian ini adalah perawat yang masih aktif bekerja dengan status kepegawaian PNS, non-PNS, dan perawat yang telah <i>resign</i> dari Rumah Sakit X.	Rumah Sakit X	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Rumah Sakit X telah menerapkan sistem jenjang karir profesi Perawat Klinis bagi perawat non-PNS. Implementasi jenjang karir Perawat Klinis di Rumah Sakit X didasarkan pada pendidikan formal serta pembelajaran berkelanjutan yang berorientasi pada kompetensi. Tahapan jenjang karir Perawat Klinis (PK) diklasifikasikan mulai dari PK I hingga PK V. Saat ini, pengembangan jalur karir bagi perawat non-PNS di Rumah Sakit X masih berpusat pada jenjang karir profesi Perawat Klinis. Selain itu, pihak manajemen Rumah Sakit X sedang menyusun perencanaan untuk mengembangkan jenjang karir profesi Perawat Riset.
Nevi Kuspiana, L., dkk (2021).	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh faktor individu pasien dan implementasi jenjang	Desain penelitian <i>cross-sectional</i> dengan jenis korelasional.	Jumlah sampel sebanyak 96 responden sebagai pasien rawat inap.	Rumah Sakit Pertamina Cirebon.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan jenjang karir perawat klinis berpengaruh terhadap dimensi kepuasan pasien dengan nilai p sebesar 0,000. Oleh karena itu, disarankan kepada manajemen rumah sakit untuk

	karir perawat klinik terhadap kepuasan di Rumah Sakit Pertamina Cirebon.				memastikan adanya komitmen pimpinan, alokasi biaya yang memadai, kecukupan sumber daya keperawatan, peningkatan kesejahteraan perawat, serta penyediaan sarana dan prasarana yang lengkap dalam penerapan jenjang karir perawat klinis.
Santoso, A., dkk (2021)	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengembangan model jenjang karir profesional perawat di RSUD Kabupaten Sidoarjo.	Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif.	Populasi penelitian adalah 609 tenaga keperawatan. Sampel sebesar 13 dengan menggunakan teknik <i>purposive sampling</i> .	Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sidoarjo.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa jenjang karir profesi perawat bertujuan untuk memberikan peluang bagi tenaga perawat dalam mengembangkan jalur karirnya secara optimal. Sistem jenjang karir profesi keperawatan yang telah diimplementasikan di RSUD Sidoarjo adalah jenjang karir Perawat Klinis (PK). Namun, penerapan Perawat Klinis (PK) di rumah sakit ini masih terbatas pada tingkat PK I, PK II, dan PK III, sedangkan jenjang PK IV dan PK V belum diimplementasikan.
Putra, P. M. (2021).	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengembangan karir perawat berdasarkan kebijakan rumah sakit terhadap mutu pelayanan keperawatan di RSUD Tugurejo Semarang dan RSI Sultan Agung Semarang.	Jenis penelitian adalah diskriptif analitik dengan menggunakan <i>cross sectional</i> .	Populasi seluruh perawat pelaksana yang bertugas di instalasi rawat inap dengan populasi 453 di RSUD Tugurejo Semarang dan 262 perawat manajer di RSI Sultan Agung Semarang. Jumlah sampel di RSUD Tugurejo Semarang sebanyak 82 perawat. RSI Sultan Agung Semarang sebanyak 72 perawat.	RSUD Tugurejo Semarang dan RSI Sultan Agung Semarang.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat keterkaitan yang bermakna antara pengembangan jenjang karir tenaga keperawatan dengan pelaksanaan perpindahan dan rotasi jabatan terhadap kualitas layanan keperawatan di RSUD Tugurejo Semarang, dengan nilai $p = 0,039$ dan eksponen (B) sebesar 0,369.

Hulu, S. R. K. (2023).	Tujuan penelitian adalah untuk menyampaikan hasil eksplorasi data sumber daya manusia keperawatan dan menganalisis data serta membuat rekomendasi strategis yang dapat dilakukan oleh perawat manajer dan rumah sakit dalam mengelola sumber daya keperawatan di Rumah sakit wilayah Jakarta.	Metode yang digunakan adalah studi kasus menggunakan wawancara dan observasi lapangan.	Tenaga Keperawatan di Rumah Sakit X Wilayah Jakarta.	Rumah Sakit X Wilayah Jakarta.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa RSUD Jakarta berada pada posisi Sel III. Dengan perencanaan strategis yang menerapkan strategi <i>Hold and Maintain</i> , rumah sakit ini berfokus pada strategi penetrasi pasar dan pengembangan produk. Nilai IFE sebesar 1,98 (Lemah) dan nilai EFE sebesar 3,02 (Tinggi). Indikator Kinerja Utama (KPI) yang telah dirancang mencakup pengembangan pendidikan keperawatan secara berkelanjutan melalui program beasiswa, peningkatan kecakapan sumber daya manusia (SDM) di bidang keperawatan, penguatan program retensi tenaga keperawatan, pengembangan sistem penghargaan bagi tenaga keperawatan berdasarkan jenjang karir serta klasifikasi unit keperawatan, dan peningkatan mutu layanan keperawatan.
Rusmianingsih, N (2024)	Tujuan penelitian ini untuk menganalisis penerapan jenjang karir perawat di Rumah Sakit Umum Daerah 45 Kuningan.	Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode deskriptif analitik.	Populasi sebanyak 187 responden dan jumlah sampel sebanyak 127 responden dengan menggunakan teknik <i>accidental sampling</i> dengan menggunakan uji statistik analitik univariat.	Rumah Sakit Umum Daerah 45 Kuningan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa jenjang karir tenaga keperawatan di RSUD 45 Kuningan mayoritas berada pada tingkat Perawat Klinik (PK) III, dengan total 60 partisipan (47,2%). Pandangan tenaga keperawatan terhadap jenjang karir dinilai positif oleh 70 partisipan (55%). Berdasarkan pengolahan data, implementasi jenjang karir di RSUD 45 Kuningan telah

mendapatkan penilaian yang baik. Namun, sangat krusial bagi pengelola rumah sakit dan bidang keperawatan untuk melaksanakan pemantauan, penilaian, serta pengawasan secara rutin agar pelaksanaan jenjang karir tenaga keperawatan dapat berlangsung secara maksimal, efektif, dan efisien. Kualitas layanan keperawatan sangat bergantung pada kecakapan serta profesionalisme tenaga keperawatan.



Gambar 2. Hasil Telaah Artikel

Hasil review dari 9 artikel terpilih mengindikasikan bahwa strategi pengembangan jenjang karir perawat di rumah sakit berfokus pada peningkatan kompetensi perawat melalui jenjang karir profesional berbasis Perawat Klinis (PK), proses kredensialisasi, serta pemberian insentif berbasis kinerja. Penerapan sistem jenjang karir di rumah sakit bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme, retensi tenaga keperawatan, serta kepuasan pasien terhadap layanan yang diberikan.

PEMBAHASAN

Implementasi Jenjang Karir Perawat Klinis (PK)

Jenjang Karir Perawat Klinis (PK) merupakan sistem yang dirancang untuk mengembangkan profesionalisme dan kompetensi perawat berdasarkan pengalaman kerja,

pendidikan, serta pelatihan berkelanjutan. Sistem ini bertujuan untuk memberikan jalur karir yang jelas bagi perawat sehingga mereka dapat meningkatkan keterampilan klinisnya secara bertahap.

Berdasarkan hasil telaah dari berbagai penelitian, sejumlah rumah sakit telah mengadopsi sistem jenjang karir bagi tenaga perawat klinis dengan mekanisme yang bervariasi sesuai dengan kebijakan masing-masing institusi. Sebagai contoh, Rumah Sakit X telah menerapkan sistem jenjang Perawat Klinis (PK) yang mencakup tingkatan dari PK 1 hingga PK V. Penerapan ini didasarkan pada latar belakang pendidikan formal serta pelatihan berkelanjutan yang berorientasi pada peningkatan kompetensi tenaga perawat (Muslim & Sutinah, 2020). Sementara itu, RSUD Kabupaten Sidoarjo baru menerapkan PK I hingga PK III, dengan jenjang lebih tinggi seperti PK IV dan PK V belum diterapkan sepenuhnya (Santoso et al., 2021). Di RSUD 45 Kuningan, mayoritas perawat berada pada level PK III (47,2%), dengan persepsi perawat terhadap jenjang karir yang baik, meskipun masih diperlukan supervisi dan evaluasi lebih lanjut agar sistem ini dapat berjalan secara optimal (Rusmianingsih, 2024).

Keberhasilan penerapan sistem jenjang karir bagi tenaga perawat klinis terbukti memberikan dampak yang berarti terhadap peningkatan kualitas layanan keperawatan. Studi yang dilakukan di Rumah Sakit Pertamina Cirebon menunjukkan bahwa implementasi jenjang karir memiliki pengaruh terhadap tingkat kepuasan pasien, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai *p-value* sebesar 0,000. Hal ini mengidentifikasi bahwa perawat dengan tingkat kompetensi yang lebih tinggi mampu memberikan pelayanan kesehatan yang lebih optimal dan profesional (Lesmana et al., 2020; Nevi Kuspiana et al., 2021). Selain itu, studi di RSK BIMC Siloam Nusa Dua menunjukkan bahwa jenjang karir yang jelas dapat menurunkan *turnover intention* perawat secara signifikan ($r = -0,606$; $p = 0,000$), sehingga meningkatkan loyalitas tenaga keperawatan terhadap rumah sakit (Adi et al., 2020).

Meskipun banyak manfaat yang telah ditemukan dari implementasi jenjang karir ini, berbagai tantangan masih muncul dalam pelaksanaannya. Salah satu kendala utama adalah proses kredensialisasi yang tidak berjalan dengan optimal. Penelitian di RSUD Kota Dumai mengungkapkan bahwa jumlah asesor dan asesi yang tidak ideal menyebabkan lamanya waktu tunggu kredensialisasi, sehingga banyak perawat bekerja tidak sesuai dengan kompetensinya (Efendi et al., 2020). Selain itu, belum adanya sistem insentif bagi preceptor serta kenaikan jenjang karir yang belum terstandarisasi juga menjadi hambatan dalam pelaksanaan sistem ini. Untuk mengatasi permasalahan tersebut, beberapa strategi telah diusulkan dalam penelitian terdahulu. Rumah sakit perlu melakukan monitoring dan evaluasi berkala terhadap implementasi jenjang karir untuk memastikan efektivitasnya, seperti yang direkomendasikan dalam penelitian Rusmianingsih (2024). Selain itu, pengalokasian anggaran yang memadai juga menjadi faktor penting dalam mendukung keberhasilan sistem ini, termasuk dalam aspek pelatihan, insentif, serta sarana dan prasarana yang dibutuhkan oleh perawat (Nevi Kuspiana et al., 2021).

Dengan penerapan jenjang karir perawat klinis yang efektif, rumah sakit dapat meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan, mempertahankan tenaga perawat yang kompeten, serta meningkatkan kepuasan pasien secara keseluruhan. Oleh karena itu, strategi yang komprehensif dan dukungan dari manajemen rumah sakit sangat diperlukan untuk memastikan bahwa jenjang karir perawat klinis dapat diimplementasikan dengan optimal dan berkelanjutan.

Pengembangan Karir Perawat Riset

Dalam sistem pelayanan kesehatan yang berbasis bukti (*evidence-based practice*), pengembangan karir perawat tidak hanya terbatas pada aspek klinis tetapi juga mencakup peran dalam riset dan inovasi. Perawat Riset menjadi salah satu jalur karir alternatif yang

dapat dikembangkan untuk meningkatkan mutu layanan keperawatan melalui penelitian yang mendukung pengambilan keputusan klinis dan kebijakan rumah sakit. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Muslim & Sutinah (2020), Rumah Sakit X telah menerapkan sistem jenjang karir Perawat Klinis (PK) I hingga PK V, yang berfokus pada kompetensi dan pengalaman kerja dalam pelayanan langsung kepada pasien. Namun, seiring dengan kebutuhan akan peningkatan mutu layanan berbasis riset, rumah sakit ini juga sedang merencanakan pengembangan jenjang karir profesional Perawat Riset. Langkah ini bertujuan untuk memberikan peluang bagi perawat yang tertarik dalam penelitian agar dapat berkontribusi dalam inovasi keperawatan dan pengembangan kebijakan berbasis bukti.

Penguatan peran Perawat Riset juga didukung oleh temuan penelitian Hulu (2023) di Rumah Sakit Wilayah Jakarta. Studi ini menunjukkan bahwa peningkatan mutu pelayanan keperawatan sangat bergantung pada pengembangan pendidikan keperawatan yang berkelanjutan serta program peningkatan kompetensi SDM. Dalam penelitian tersebut, strategi yang diusulkan untuk memperkuat tenaga keperawatan mencakup pengembangan jalur karir berbasis riset, dengan memberikan kesempatan bagi perawat untuk melakukan penelitian serta mempublikasikan hasilnya sebagai bagian dari sistem jenjang karir mereka. Pengembangan karir perawat riset diyakini memiliki dampak positif terhadap sistem pelayanan kesehatan. Lesmana et al. (2020) dan Nevi Kuspiana et al. (2021) menemukan bahwa implementasi jenjang karir berbasis kompetensi, termasuk di dalamnya penelitian dan inovasi, berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kepuasan pasien dan mutu layanan keperawatan. Dengan memberikan kesempatan kepada perawat untuk terlibat dalam riset, maka pengambilan keputusan klinis di rumah sakit dapat lebih didasarkan pada bukti ilmiah yang akurat, sehingga meningkatkan efektivitas perawatan pasien.

Selain itu, sistem jenjang karir yang memungkinkan pengembangan dalam bidang riset juga dapat mengurangi tingkat *turnover* perawat. Studi yang dilakukan oleh Adi et al. (2020) di RSK BIMC Siloam Nusa Dua menemukan bahwa semakin tinggi jenjang karir yang tersedia, semakin rendah tingkat keinginan perawat untuk berpindah kerja. Dengan adanya jalur karir yang lebih beragam, termasuk kesempatan untuk berkembang sebagai Perawat Riset, rumah sakit dapat mempertahankan tenaga keperawatan yang berkualitas serta meningkatkan loyalitas mereka terhadap institusi. Namun, meskipun konsep pengembangan karir Perawat Riset memiliki potensi besar, masih terdapat berbagai tantangan dalam implementasinya. Efendi et al. (2020) menemukan bahwa salah satu hambatan utama dalam pengembangan jenjang karir perawat di RSUD Kota Dumai adalah minimnya dukungan terhadap perawat yang ingin mendalami penelitian. Beberapa kendala yang dihadapi meliputi terbatasnya jumlah pelatihan dan pendidikan lanjutan dalam metodologi penelitian, kurangnya insentif bagi perawat yang aktif dalam riset, serta belum adanya mekanisme pengakuan formal dalam sistem kepegawaian rumah sakit bagi peran Perawat Riset.

Selain itu, penelitian Rusmianingsih (2024) mengungkapkan bahwa masih banyak rumah sakit yang belum memiliki regulasi khusus terkait pengembangan jalur karir berbasis riset. Dalam praktiknya, perawat lebih banyak diarahkan pada jenjang klinis, sementara kontribusi dalam penelitian belum dianggap sebagai bagian dari pengembangan karir yang setara dengan pelayanan langsung kepada pasien. Untuk mengatasi tantangan ini, beberapa langkah strategis perlu diterapkan guna memperkuat sistem jenjang karir Perawat Riset di rumah sakit, antara lain:

Penyediaan Pelatihan dan Sertifikasi Bagi Perawat Riset

Rumah sakit perlu bekerja sama dengan institusi pendidikan keperawatan untuk menyediakan program pelatihan dalam metodologi penelitian, analisis data, dan publikasi ilmiah bagi perawat yang ingin mengembangkan karir di bidang riset.

Peningkatan Insentif dan Pengakuan terhadap Perawat yang Aktif Dalam Riset

Perawat yang terlibat dalam penelitian dan menghasilkan publikasi ilmiah perlu diberikan insentif finansial maupun non-finansial, seperti pengakuan dalam sistem jenjang karir atau peluang promosi ke posisi yang lebih tinggi.

Penyediaan Waktu dan Sumber Daya Bagi Perawat Riset

Rumah sakit perlu mengalokasikan waktu khusus bagi perawat yang ingin melakukan penelitian, sehingga mereka dapat tetap menjalankan tugas riset tanpa mengorbankan tanggung jawab klinisnya.

Pembuatan Regulasi Khusus Untuk Jenjang Karir Perawat Riset

Manajemen rumah sakit perlu menyusun kebijakan yang mengakui Perawat Riset sebagai bagian dari sistem jenjang karir keperawatan, sejajar dengan jalur klinis, sehingga terdapat keseimbangan antara peran praktisi dan peneliti dalam sistem pelayanan kesehatan. Dengan adanya strategi yang tepat, pengembangan karir Perawat Riset dapat menjadi salah satu solusi untuk meningkatkan profesionalisme tenaga keperawatan serta memperkuat pelayanan berbasis bukti di rumah sakit. Dengan sistem yang lebih mendukung, perawat tidak hanya memiliki jalur karir dalam aspek klinis, tetapi juga dapat berkontribusi dalam pengembangan ilmu keperawatan dan inovasi layanan kesehatan, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada peningkatan mutu pelayanan pasien secara keseluruhan.

Pengelolaan SDM Perawat dengan Strategi *Hold and Maintain*

Dalam sistem pelayanan kesehatan, pengelolaan sumber daya manusia (SDM) perawat memiliki peran yang sangat penting dalam menjaga kesinambungan serta kualitas layanan di rumah sakit. Salah satu strategi yang dapat diterapkan dalam pengelolaan SDM perawat adalah strategi *Hold and Maintain* yang berfokus pada mempertahankan tenaga perawat yang ada melalui peningkatan kesejahteraan, penguatan jenjang karir, serta pemberian penghargaan yang sesuai dengan kinerja mereka. Penelitian yang dilakukan oleh Hulu (2023) di Rumah Sakit X Wilayah Jakarta menunjukkan bahwa rumah sakit tersebut berada dalam posisi strategis Sel III, di mana faktor eksternal seperti peluang pengembangan rumah sakit sangat tinggi, tetapi secara internal masih terdapat kelemahan dalam pengelolaan SDM keperawatan. Dengan nilai IFE (*Internal Factor Evaluation*) sebesar 1,98 (lemah) dan EFE (*External Factor Evaluation*) sebesar 3,02 (tinggi), rumah sakit ini membutuhkan strategi yang berorientasi pada retensi tenaga perawat dan peningkatan mutu pelayanan, sehingga strategi *Hold and Maintain* menjadi pilihan yang tepat untuk diterapkan.

Strategi ini bertujuan untuk memastikan bahwa tenaga perawat yang ada tetap bertahan dalam institusi dengan meningkatkan kepuasan kerja, memberikan insentif berbasis kinerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan profesionalisme mereka. Strategi *Hold and Maintain* diterapkan melalui berbagai kebijakan yang mendukung keberlanjutan tenaga perawat di rumah sakit, di antaranya:

Pengembangan Pendidikan Keperawatan Berkelanjutan

Rumah sakit harus menyediakan program pelatihan dan pendidikan berkelanjutan guna meningkatkan kompetensi dan profesionalisme perawat. Hal tersebut sesuai dalam penelitian yang dilakukan oleh Efendi et al. (2020) dimana kurangnya kesempatan untuk mengikuti pendidikan lanjutan dan kredensialisasi merupakan faktor utama yang menyebabkan perawat merasa stagnan dalam karirnya. Oleh karena itu, dalam strategi *Hold and Maintain*, rumah sakit harus memastikan bahwa setiap perawat memiliki akses terhadap pelatihan yang dapat mendukung perkembangan karirnya.

Peningkatan Sistem *Reward* dan Penghargaan Bagi Perawat

Nevi Kuspiana et al. (2021) menemukan bahwa sistem penghargaan yang sesuai dengan tingkat kompetensi dan kinerja dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat. Dalam strategi *Hold and Maintain*, rumah sakit perlu menerapkan sistem penghargaan yang lebih terstruktur dan transparan, misalnya: Insentif berbasis jenjang karir, dimana perawat dengan kompetensi lebih tinggi mendapatkan penghargaan yang setara dengan kontribusinya, Peningkatan gaji secara bertahap berdasarkan pengalaman dan sertifikasi keahlian, dan Pemberian apresiasi dalam bentuk non-finansial, seperti kesempatan untuk mengikuti konferensi keperawatan, studi banding, atau mendapatkan promosi ke posisi manajerial.

Peningkatan Mutu Pelayanan Keperawatan Melalui Evaluasi Berkala

Rusmianingsih (2024) menekankan pentingnya monitoring dan evaluasi berkala terhadap kinerja perawat untuk memastikan bahwa tenaga keperawatan tetap bekerja sesuai standar yang ditetapkan. Dimana evaluasi yang dapat dilakukan dengan berbagai metode, yaitu umpan balik dari pasien dan tenaga medis lain, penilaian kinerja secara berkala, dan audit internal layanan keperawatan.

Peningkatan Kredensial Perawat Klinis

Kredensialisasi perawat klinis merupakan salah satu mekanisme penting dalam sistem pelayanan kesehatan yang bertujuan untuk memastikan bahwa setiap perawat memiliki kompetensi yang sesuai dengan standar profesi serta kebutuhan pelayanan di rumah sakit. Melalui proses kredensialisasi, perawat dievaluasi berdasarkan kualifikasi, pengalaman, dan keterampilannya sebelum diberikan kewenangan untuk menjalankan tugas tertentu. Kredensialisasi yang efektif akan meningkatkan profesionalisme tenaga perawat, memperkuat sistem jenjang karir, serta berkontribusi pada peningkatan mutu pelayanan kesehatan. Namun, dalam praktiknya, peningkatan kredensial perawat klinis masih menghadapi berbagai tantangan. Efendi et al. (2020) dalam penelitiannya di RSUD Kota Dumai menemukan bahwa salah satu kendala utama dalam kredensialisasi adalah jumlah asesor dan asesi yang tidak ideal, sehingga menyebabkan keterlambatan dalam proses evaluasi. Hal ini berdampak pada banyak perawat yang akhirnya bekerja tidak sesuai dengan kompetensinya karena masih menunggu proses kredensial. Selain itu, kurangnya motivasi dalam mengikuti kredensialisasi juga menjadi masalah, terutama karena minimnya insentif serta manfaat langsung yang dirasakan perawat setelah menjalani proses tersebut.

Lebih lanjut, penelitian Lesmana et al. (2020) dan Nevi Kuspiana et al. (2021) di Rumah Sakit Pertamina Cirebon menunjukkan bahwa kredensialisasi yang efektif memiliki hubungan signifikan dengan kepuasan pasien. Perawat yang telah melewati kredensialisasi terbukti mampu memberikan pelayanan keperawatan yang lebih berkualitas, karena telah memiliki keahlian yang teruji. Di sisi lain, penelitian Adi et al. (2020) di RSK BIMC Siloam Nusa Dua menemukan bahwa tingkat *turnover* perawat lebih rendah pada mereka yang telah memiliki kredensial tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa sistem kredensialisasi yang jelas dapat meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas tenaga perawat terhadap institusi. Untuk mengatasi berbagai hambatan dalam kredensialisasi, beberapa strategi telah direkomendasikan dalam penelitian terdahulu. Efendi et al. (2020) menekankan pentingnya peningkatan jumlah asesor guna mempercepat proses kredensialisasi dan menghindari penumpukan peserta. Selain itu, penyederhanaan prosedur kredensialisasi juga diperlukan agar proses ini tidak menjadi beban administratif yang berlebihan bagi perawat.

Strategi lain yang dapat diterapkan adalah pemberian insentif dan penghargaan bagi perawat serta preceptor yang terlibat dalam kredensialisasi. Efendi et al. (2020) menemukan bahwa kurangnya insentif bagi preceptor menjadi salah satu faktor yang menyebabkan rendahnya minat tenaga keperawatan dalam berperan sebagai pembimbing dalam

kredensialisasi. Oleh karena itu, rumah sakit perlu memberikan kompensasi yang layak bagi para preseptor agar mereka dapat menjalankan tugasnya secara optimal. Selain itu, kredensialisasi perlu diintegrasikan dengan sistem jenjang karir perawat klinis. Muslim & Sutinah (2020) dalam studinya di Rumah Sakit X menyebutkan bahwa pengembangan jenjang karir perawat masih sangat bergantung pada kredensialisasi. Dengan kata lain, kredensialisasi harus menjadi bagian dari sistem pengembangan karir yang lebih luas, dimana perawat yang telah berhasil melewati kredensialisasi dapat naik ke jenjang yang lebih tinggi dan mendapatkan tanggung jawab yang lebih besar.

Langkah lain yang juga dapat diambil untuk meningkatkan kredensialisasi adalah implementasi program *internship* bagi perawat yang sedang menjalani kredensialisasi. Efendi et al. (2020) menyebutkan bahwa di beberapa rumah sakit, program *internship* belum diterapkan secara optimal sebagai bagian dari kredensialisasi. Padahal, program ini dapat membantu perawat dalam mempersiapkan diri menghadapi kredensialisasi melalui pengalaman klinis yang lebih mendalam. Jika strategi peningkatan kredensialisasi ini diterapkan dengan baik, maka dampak positifnya terhadap mutu pelayanan kesehatan akan sangat besar. Kredensialisasi yang optimal akan memastikan bahwa setiap perawat memiliki kompetensi yang sesuai dengan standar profesi, sehingga layanan yang diberikan menjadi lebih aman dan berkualitas. Selain itu, sistem kredensialisasi yang lebih baik juga akan meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja perawat, serta mengurangi tingkat *turnover* tenaga keperawatan.

Secara keseluruhan, kredensialisasi merupakan salah satu aspek krusial dalam pengelolaan tenaga keperawatan yang harus terus diperbaiki. Rumah sakit perlu mengambil langkah-langkah strategis, seperti peningkatan jumlah asesor, penyederhanaan prosedur kredensialisasi, pemberian insentif bagi preseptor dan peserta, serta integrasi kredensialisasi dengan sistem jenjang karir perawat. Dengan pendekatan yang lebih sistematis dan berkelanjutan, kredensialisasi tidak hanya akan meningkatkan profesionalisme perawat, tetapi juga akan berkontribusi pada peningkatan mutu pelayanan keperawatan di rumah sakit.

Peningkatan Retensi Perawat

Retensi perawat menjadi salah satu aspek krusial dalam pengelolaan sumber daya manusia di rumah sakit. Tingginya tingkat *turnover* perawat dapat berdampak negatif terhadap kesinambungan layanan kesehatan, meningkatkan beban kerja bagi tenaga perawat yang tersisa, serta menyebabkan peningkatan biaya operasional akibat proses rekrutmen dan pelatihan tenaga baru. Oleh karena itu, strategi peningkatan retensi perawat perlu menjadi perhatian utama bagi manajemen rumah sakit untuk memastikan stabilitas tenaga kerja keperawatan dan menjaga kualitas layanan kesehatan.

Penelitian yang dilakukan oleh Adi et al. (2020) di RSK BIMC Siloam Nusa Dua menemukan bahwa sebanyak 60% tenaga keperawatan di rumah sakit tersebut memiliki kecenderungan untuk berpindah tempat kerja (*turnover intention*). Persentase ini menunjukkan bahwa lebih dari setengah jumlah perawat di fasilitas kesehatan tersebut mempertimbangkan kemungkinan untuk meninggalkan pekerjaan saat ini. Berdasarkan hasil analisis statistik, ditemukan adanya korelasi yang bermakna antara tingkat jenjang karir dengan kecenderungan perpindahan kerja, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai *p-value* sebesar 0,000 dan koefisien korelasi (*r*) sebesar -0,606. Nilai korelasi negatif ini menunjukkan bahwa semakin tinggi posisi jenjang karir yang ditempati oleh seorang perawat, maka semakin rendah kemungkinan mereka untuk mengundurkan diri atau mencari pekerjaan di tempat lain.

Temuan ini mengindikasikan bahwa ketidakjelasan jenjang karir menjadi salah satu faktor utama yang menyebabkan perawat merasa kurang memiliki prospek karir yang jelas, sehingga mereka lebih memilih untuk mencari peluang di tempat lain. Faktor lain yang turut berkontribusi terhadap rendahnya retensi perawat adalah kurangnya kesejahteraan tenaga

keperawatan. Penelitian Nevi Kuspiana et al. (2021) di Rumah Sakit Pertamina Cirebon menunjukkan bahwa kesejahteraan dan kepuasan kerja perawat memiliki pengaruh langsung terhadap motivasi kerja dan loyalitas terhadap institusi. Dalam penelitian ini, perawat yang mendapatkan penghargaan yang layak, keseimbangan antara beban kerja dan kompensasi, serta peluang pengembangan karir yang jelas, memiliki kecenderungan lebih besar untuk tetap bertahan dalam organisasi.

Selain itu, Hulu (2023) dalam penelitiannya di Rumah Sakit X Wilayah Jakarta mengidentifikasi bahwa rumah sakit yang menerapkan strategi *Hold and Maintain* mampu mempertahankan tenaga perawat lebih baik dibandingkan dengan rumah sakit yang tidak memiliki strategi retensi yang jelas. Dengan nilai IFE (*Internal Factor Evaluation*) sebesar 1,98 (lemah) dan EFE (*External Factor Evaluation*) sebesar 3,02 (tinggi), rumah sakit tersebut menyadari bahwa penguatan sistem retensi perawat perlu dilakukan melalui beberapa strategi utama, seperti pengembangan pendidikan keperawatan berkelanjutan, pemberian insentif berbasis kinerja, serta peningkatan sistem *reward* berbasis jenjang karir.

KESIMPULAN

Rumah sakit memiliki kewajiban untuk menyediakan layanan kesehatan yang bermutu tinggi serta bertanggung jawab terhadap masyarakat, khususnya di wilayah operasionalnya. Meskipun sistem jenjang karir bagi tenaga keperawatan telah diterapkan di beberapa rumah sakit, masih terdapat banyak rumah sakit milik pemerintah maupun swasta yang baru mulai mengimplementasikan atau bahkan belum menerapkan sistem tersebut sama sekali. Dalam penelitian ini, peneliti mengidentifikasi sebanyak 2.080 artikel yang terdiri dari 1.000 artikel dari database Crossref dan 1.080 artikel dari database Google Scholar. Setelah melalui proses seleksi dengan sistematis, hanya terdapat 9 artikel yang berhasil memenuhi kriteria inklusi dan dipilih untuk dianalisis lebih lanjut dalam studi ini.

Hasil analisis terhadap 9 artikel yang telah disaring menunjukkan bahwa strategi pengembangan jenjang karir perawat di rumah sakit berorientasi pada peningkatan keterampilan dan kompetensi tenaga keperawatan. Pendekatan yang digunakan dalam pengembangan karir ini meliputi sistem jenjang karir profesional berbasis Perawat Klinis (PK), proses kredensialisasi untuk meningkatkan kepercayaan terhadap kompetensi perawat, serta pemberian insentif berbasis kinerja sebagai bentuk apresiasi terhadap pencapaian tenaga keperawatan. Dengan adanya strategi pengembangan jenjang karir yang terstruktur, rumah sakit dapat meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan, mempertahankan tenaga perawat yang kompeten, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih profesional dan berorientasi pada pengembangan sumber daya manusia di bidang kesehatan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terimakasih kepada kedua orang tua yang selalu menjadi *support system* penulis dalam kondisi apapun.

DAFTAR PUSTAKA

- Ananda, R., Damayanti, R., & Maharja, R. (2023). Tingkat Kepuasan Masyarakat terhadap Kinerja Pelayanan Kesehatan. *Jurnal Keperawatan Profesional (KEPO)*, 4(1).
- Brown, T., & Nguyen, H. (2021). *Enhancing team cohesion in healthcare: The role of psychological assessment and intervention*. *Journal of Healthcare Management*, 66(4), 235-248.

- Chendra, W. J., & Mulyanti, D. (2023). Studi Teoritis: Strategi Promosi Pelayanan Kesehatan Rumah Sakit Swasta Di Era Jaminan Pelayanan Kesehatan (JKN). *DIAGNOSA: Jurnal Ilmu Kesehatan dan Keperawatan*, 1(2), 58-64.
- Efendi, M. R., & Yunita, J. (2020). Rencana Pengembangan Jenjang Karir Perawat Klinis di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Dumai. *Photon: Jurnal Sain dan Kesehatan*, 11(1), 51-59.
- Haq, M. I. A. (2024). *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Perawat: Scoping Review* (Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Indonesia).
- Lesmana, N. K., & Setiawan, A. (2020). Implementasi Jenjang Karir Perawat Klinik terhadap Kepuasan Pasien: Studi Rumah Sakit Pertamina Cirebon. *Health Information: Jurnal Penelitian*, 12(1), 16-22.
- Lu, H., Zhao, Y., & While, A. (2019). *Job satisfaction among hospital nurses: A literature review. International journal of nursing studies*, 94, 21-31.
- Mashuri, M. A. (2021). Pengembangan Model Jenjang Karir Profesional Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sidoarjo. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu dan Praktek Administrasi*, 18(1), 1-12.
- Muslim, A., & Sutinah, S. (2020). Pengembangan Karier Profesional Perawat Non PNS Di Rumah Sakit X. *Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS. Dr. Soetomo*, 6(1), 16-27.
- Parlina, L., Astuti, E. D., Luturmas, Y., Palupi, F. H., TP, N. R. I. A., Assery, S., ... & Arta, D. N. C. (2022). Faktor Determinan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Swasta Berbasis Korporat di Jakarta). *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(2), 3833-4835.
- Permenkes Nomor 40 Tahun 2017 tentang Pengembangan Jenjang Karir Profesional Perawat Klinis
- Pramida, U., & Mulyanti, D. (2023). Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit: *Sytematic Literature Review*. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen*, 2(1), 229-239.
- Retnoningtyas, W. K., Handiyani, H., & Nurdiana. (2020). *Pengembangan jenjang karir perawat manajer di rumah sakit*. *Holistik Jurnal Kesehatan*, 14(2), 292–300.
- Rusmianingsih, N. (2024). Analisis penerapan jenjang karir perawat di Rumah Sakit Umum Daerah 45 Kuningan. *Journal of Health Research Science*, 4(2), 390-394.
- Siddiqui, N., & Khandaker, S. A. (2007). *Comparison of services of public, private and foreign hospitals from the perspective of Bangladeshi patients. Journal of health, population, and nutrition*, 25(2), 221.
- Smith, D., & Cooper, A. (2019). *The impact of psychological well-being on job satisfaction and organizational commitment in healthcare professionals. Journal of Health Psychology*, 24(12), 1702-1712.
- Thompson, L., & Arora, M. (2020). *Designing effective training programs: The role of psychological assessment in healthcare settings. Medical Education*, 54(6), 495-504.
- Ulfinah, Cicin and dr. Holipah, Ph. D and dr. Harun Al Rasyid, M.PH. (2023). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Perawat Di Rs Fathma Medika*. Magister thesis, Universitas Brawijaya.
- Wahyudi, W. (2018). Kedudukan Badan Hukum Rumah Sakit Privat dihubungkan dengan Fungsi Sosio Ekonomi. *Istinbath: Jurnal Hukum*, 15(2), 231-246.
- Wang, L., Yang, Y., Zhu, J., Xie, H., Jiang, C., Zhang, C., ... & Huang, F. (2019). *Professional identity and mental health of rural-oriented tuition-waived medical students in Anhui Province, China. BMC medical education*, 19, 1-10.
- Zhang, Y., & Li, S. (2021). *Continuing professional development for healthcare professionals: A mixed-methods study. Journal of Nursing Management*, 29(5), 1147-1156.