



## **ANALISIS PERSEPSI PERAWAT KLINIS TENTANG JENJANG KARIR DI RUMAH SAKIT PENDIDIKAN MAKASSAR**

**Risnawati\*, Sri Wahyuni, Adventia Riantika Hehanussa**

Universitas Megarezky, Jl. Antang Raya, Antang, Kec. Manggala, Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90234,  
Indonesia

\*[risnaalvian@gmail.com](mailto:risnaalvian@gmail.com)

### **ABSTRAK**

Keberhasilan pelayanan kesehatan sangat bergantung pada keterlibatan perawat dalam memberikan pelayanan asuhan yang berkualitas kepada kliennya. Hal ini dikarenakan perawat sebagai tenaga kesehatan bekerja 24 jam sehari, terhitung sekitar 40-60% dari jumlah perawat dibandingkan dengan tenaga kesehatan lain di rumah sakit. Beberapa rumah sakit telah menerapkan sistem jenjang karir perawat namun masih terdapat beberapa kendala atau hambatan pada jenjang karirnya seperti belum optimalnya dukungan pimpinan dimana belum adanya kebijakan dan ketentuan jenjang karir perawat, bervariasinya penerapan jenjang karir perawat dan perawat belum memahami sistem jenjang karir dengan baik. Jenjang karir merupakan sistem atau jalur untuk meningkatkan peran perawat di suatu fasilitas atau rumah sakit. Mengetahui persepsi perawat klinis tentang jenjang karir keperawatan di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Makassar. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode analisis deskriptif, yaitu metode yang digunakan untuk menyajikan data kuantitatif dalam bentuk deskriptif. Analisis deskriptif menggambarkan atau mendeskripsikan data dengan apa adanya. Populasi dalam penelitian ini yaitu perawat yang bekerja pada 4 ruang rawat inap Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Makassar dan berjumlah 71 orang. Dengan pengambilan sampel menggunakan Purposif sampling sehingga menghasilkan 50 orang sampel. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner persepsi jenjang karir dan kepuasan kerja. Analisa data menggunakan uji Chi-Square. Persepsi perawat tentang jenjang karir dengan persepsi baik sebanyak 32 responden (64 %) dan persepsi kurang sebanyak 18 responden (36 %).

Kata kunci: jenjang karir; perawat; persepsi perawat

## **ANALYSIS OF CLINICAL NURSES' PERCEPTIONS OF CAREER PATHS AT MAKASSAR TEACHING HOSPITAL**

### **ABSTRACT**

*The success of health services is highly dependent on the involvement of nurses in providing quality care services to their clients. This is because nurses as health workers work 24 hours a day, accounting for around 40-60% of the number of nurses compared to other health workers in hospitals. Several hospitals have implemented a nurse career path system, but there are still some obstacles or obstacles in their career paths such as not optimal support from the leadership where there is no policy and provisions for nurse career paths, variations in the application of nurse career paths and nurses do not understand the career path system properly. Career path is a system or path to increase the role of a nurse in a facility or hospital. To find out the perceptions of clinical nurses about nursing career paths at Hasanuddin University Hospital Makassar. The method used in this research is descriptive analysis method, namely the method used to present quantitative data in a descriptive form. Descriptive analysis describes or describes the data as it is. Results: Nurses' perceptions about career paths with good perceptions were 32 respondents (64%) and poor perceptions were 18 respondents (36%).*

*Keywords: career path; nurses; perceptions of nurses*

## **PENDAHULUAN**

Rumah Sakit merupakan institusi medis yang berperan penting dalam meningkatkan mutu dan kinerja pelayanan untuk meningkatkan derajat kesehatan masyarakat Indonesia. Rumah sakit memiliki banyak elemen yang saling terkait yang mendukung terciptanya pelayanan medis yang berkualitas. Salah satu faktor kunci penunjang mutu pelayanan kesehatan adalah bagian Sumber Daya Manusia (SDM) itu sendiri, termasuk tenaga keperawatan (Suroso, 2011). Pada dasarnya keperawatan mencakup berbagai hal, yakni keperawatan yang bersifat otonom dan keperawatan yang bersifat kolaboratif yang diberikan untuk individu, kelompok, keluarga dan komunitas, Baik sehat ataupun sakit dan termasuk juga seperti pencegahan penyakit, promosi kesehatan, perawatan orang sakit, orang cacat dan kondisi kritis, serta advokasi, manajemen pasien, sistem kesehatan dan pendidikan menjadi kunci utama di dalam keperawatan (Deny, 2022). Menurut Undang - undang No.38 tahun 2014 Presiden RI, (2014) tentang kesehatan ayat 1 dan 2 menyatakan bahwa “perawat adalah seorang yang telah lulus pendidikan tinggi keperawatan, baik di dalam maupun di luar negeri yang diakui oleh pemerintah sesuai dengan ketentuan perundang – undangan” (Presiden RI, 2014). Keberhasilan pelayanan kesehatan sangat bergantung pada keterlibatan perawat dalam memberikan pelayanan asuhan yang berkualitas kepada kliennya. Hal ini dikarenakan perawat sebagai tenaga kesehatan bekerja 24 jam sehari, terhitung sekitar 40-60% dari jumlah perawat dibandingkan dengan tenaga kesehatan lain di rumah sakit (Suroso, 2011).

Pengembangan karir perawat merupakan suatu perencanaan yang dapat digunakan untuk menempatkan perawat pada jenjang yang sesuai dengan keahliannya, juga untuk memberikan kesempatan yang lebih baik sesuai dengan kemampuan dan potensi perawat. Karir perawat disusun untuk mencapai keunggulan asuhan keperawatan yang dimiliki perawat sesuai dengan level karir (Syaputra, 2019). Di dalam Permenkes RI No 40, (2017), Jenjang karir merupakan sistem atau jalur untuk meningkatkan peran perawat di suatu fasilitas atau rumah sakit. Di dukung oleh penelitian Yuanita (2018) bahwa jenjang karir perawat dapat dilaksanakan dengan baik jika ada imbalan, Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Sigli didapatkan bahwa pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai  $r=0,72$  dan  $p= 0,005$ .

Pengembangan karir perawat profesional mencakup 4 peran penting di dalamnya, yakni Perawat Klinis (PK), Perawat Manajer (PM), Perawat Pendidik (PP), dan juga Perawat Peneliti/Riset (PR). Selanjutnya masing – masing pengembangan karir perawat di rumah sakit memiliki 5 level tingkatan, yaitu : level I sampai level V dimana dari masing – masing level pengembangan karir tersebut memiliki tugas dan kewenangan yang berbeda – beda yang memungkinkan peralihan jalur karir ke perawat manajer, perawat pendidik atau perawat riset (Permenkes RI, 2017). Beberapa rumah sakit telah menerapkan sistem jenjang karir perawat namun masih terdapat beberapa kendala atau hambatan pada jenjang karirnya seperti belum optimalnya dukungan pimpinan dimana belum adanya kebijakan dan ketentuan jenjang karir perawat, bervariasinya penerapan jenjang karir perawat dan perawat belum memahami sistem jenjang karir dengan baik. Pemahaman atau pengetahuan yang rendah dapat mempengaruhi sebuah persepsi seorang perawat (Syaputra, 2019).

Menurut Rismiati Atiek Katharina, (2022), Persepsi merupakan suatu proses yang dahulu dengan proses perseptual dengan menerima suatu stimulus oleh suatu alat perseptual dan mengolahnya sehingga muncul informasi atau interpretasi yang disebut persepsi (Rismiati Atiek Katharina, 2022). Menurut Syaputra, (2019) persepsi adalah sebuah sistem yang dimiliki oleh seseorang atau individu yang berguna untuk menafsirkan serta memahami hal-hal yang terjadi di sekitarnya. Terdapat beberapa aspek yang akan dinilai dalam persepsi jenjang karir

yaitu: Kesempatan untuk mencapai sesuatu yang berharga misalnya promosi dalam jabatan, Kesempatan untuk memperoleh hal yang baru misalnya, melakukan inovasi dan meningkatkan kreatifitas, tentu hal – hal yang demikian membuat timbulnya perasaan menyenangkan dalam bekerja (Syaputra, 2019) (Kartika, 2019). Di Sulawesi Selatan, tepatnya di Kota Makassar terdapat salah satu Rumah Sakit yang telah menerapkan sistem level jenjang karir perawat, yakni Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Makassar. Selanjutnya dari hasil wawancara dengan beberapa orang perawat yang bekerja di Rumah Sakit Unhas, didapatkan data bahwa Penerapan level jenjang karir perawat profesional mulai diberlakukan di Rumah Sakit Unhas sejak tahun 2015. Tujuan dari penelitian ini adalah analisis Persepsi perawat klinis tentang jenjang karir di Rumah Sakit Pendidikan Makassar.

## METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode analisis deskriptif, yaitu metode yang digunakan untuk menyajikan data kuantitatif dalam bentuk deskriptif. Analisis deskriptif menggambarkan atau mendeskripsikan data dengan apa adanya. Total tenaga perawat yang bekerja pada Rumah Sakit Universitas Hasanuddin ialah sebanyak 177 orang perawat (Hartati, 2019). sampel/responden didalam penelitian adalah perawat klinis yang bekerja ruang rawat inap di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Makassar dengan kriteria:

1. Bekerja di Rumah Sakit Unhas sebagai perawat klinis
2. Perawat dengan jabatan perawat pelaksana dan perawat primer
3. Menempati level jenjang karir sekurang kurangnya PK 1
4. Tidak dalam kondisi sedang sakit
5. Bersedia menjadi responden

Pemilihan responden pada penelitian ini menggunakan teknik Purposive sampe Selanjutnya peneliti akan melakukan kontrak waktu dengan responden, menjelaskan tujuan dan langkah dari penelitian kepada semua responden serta memberikan surat peretujuan (informed consent) menjadi responden penelitian untuk ditandatangani. Setelah selesai pengisian kuesioner, kemudian dikembalikan kepada peneliti untuk dicek apakah kuesioner sudah terisi semua dan sesuai pertanyaan atau belum. Setelah itu diberikan cendera mata sebagai tanda terima kasih atas kerjasama yang dilakukan setelah pengisian kuesioner. Hasil kuesioner yang telah terisi dicatat dalam lembar pengumpulan data, editing, coding, analis dan penyajian data. Masing-masing kegiatan dilakukan satu kali (tidak ada follow up) dalam satu waktu.

## HASIL .

Tabel 1.  
Distribusi Frekuensi Karakteristik Perawat (n=50)

Karakteristik	f (%)
Umur	
26 – 30 Tahun	35 (70%)
31 – 35 Tahun	13 (26%)
36 – 40 Tahun	2 (4%)
Jenis Kelamin	
Laki – laki	6 (12%)
Perempuan	44 (88%)
Pendidikan	
D3 Keperawatan	5 (10%)
Ners	43 (86%)
S2 Keperawatan	2 (4%)

Karakteristik	f (%)
Lama Bekerja	
< 9 Tahun	48 (96%)
≥ 9 Tahun	2 (4%)
Level Jenjang Karir	
PK I	28 (56%)
PK II	22 (44%)

Tabel 1 menunjukkan bahwa karakteristik perawat di RS Universitas Hasanuddin yang bekerja pada 4 ruang rawat inap, mayoritas berumur 26 – 30 tahun (70%), kemudian berjenis kelamin perempuan 44 orang (88%), dengan tingkat pendidikan profesi ners sebanyak 43 orang (86%), mempunyai masa kerja <9 tahun sebanyak 48 orang (96%) dan menempati level jenjang karir PK I sebanyak 28 orang (56%).

Tabel 2.  
 Distribusi Frekuensi Persepsi Jenjang Karir (n=50)

Variabel	f (%)
Persepsi Jenjang Karir	
Persepsi Baik	32 (64 %)
Persepsi Kurang	18 (36 %)
Sub Variabel	
Pengembangan Karir	
Persepsi Baik	45 (90%)
Persepsi Kurang	5 (10%)
Penghargaan	
Persepsi Baik	21 (42 %)
Persepsi Kurang	29 (58 %)
Pengakuan	
Persepsi Baik	43 (86 %)
Persepsi Kurang	7 (14 %)
Promosi	
Persepsi Baik	38 (76 %)
Persepsi Kurang	12 (24 %)
Tantangan	
Persepsi Baik	7 (14 %)
Persepsi Kurang	43 (86 %)

Tabel 2 analisis univariat yang telah dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa mayoritas perawat klinis yang bekerja di 4 ruang rawat inap Rumah Sakit Hasanuddin Makassar mempunyai Persepsi Baik tentang jenjang karir sebanyak 32 orang (64%). Adapun hasil uji analisis univariat dari 5 subvariabel persepsi tentang jenjang karir yang pertama adalah pengembangan karir dimana terdapat sebanyak 45 orang (90%) yang mempunyai persepsi baik. Kedua, adalah penghargaan dimana terdapat sebanyak 21 orang (42%) yang mempunyai persepsi baik. Ketiga, adalah pengakuan, dimana terdapat sebanyak 43 orang (86%) mempunyai persepsi baik. Keempat, adalah promosi dimana terdapat sebanyak 38 orang (76%) mempunyai persepsi baik. Serta, yang kelima adalah tantangan dimana terdapat sebanyak 7 orang (14%) yang mempunyai persepsi baik.

## **PEMBAHASAN**

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa mayoritas perawat klinis yang bekerja pada 4 ruang rawat inap di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Makassar berumur 26 – 30 tahun. Selanjutnya, perawat yang bekerja pada 4 ruang rawat inap di RS Universitas Hasanuddin Makassar didominasi oleh perawat perempuan. Dari hasil pengujian juga terlihat, bahwa tingkat pendidikan perawat yang bekerja pada 4 ruang rawat inap RS Universitas Hasanuddin Makassar paling banyak adalah Profesi Ners, dengan mayoritas memiliki lama bekerja 2 sampai 9 tahun, dan menempati level jenjang karir terbanyak ialah level PK I. Berdasarkan hasil penelitian pada Tabel 2 dari 50 responden, hasil analisa data menunjukkan presentasi perawat yang memiliki persepsi baik tentang jenjang karir lebih tinggi dibanding dengan presentase perawat yang memiliki persepsi kurang baik tentang jenjang karir di RSUH, yakni sebanyak 32 orang atau 64% perawat memiliki persepsi baik tentang jenjang karir dan 18 orang atau 36% dengan persepsi kurang.

Jenjang karir meliputi 5 indikator pendukung yakni pengembangan karir, penghargaan, pengakuan, promosi dan tantangan. Terdapat pendapat yang menyatakan bahwa interpretasi seseorang terhadap suatu hal atau persepsi sangat bergantung kepada cara pendalaman, motivasi dan kepribadian seseorang, yang dimana setiap orang pasti berbeda (Vespan Chandra Surya et al., 2020). Peneliti menemukan bahwa terdapat perasaan positif yang ditunjukkan oleh perawat terkait persepsi jenjang karir, karena Rumah Sakit selalu memberikan informasi atau pemberitahuan terkait proses dan alur jenjang karir yang dapat diikuti oleh perawat untuk mengembangkan karir. Peneliti berasumsi bahwa perbedaan persepsi responden disebabkan oleh cara pandang yang berbeda dalam memahami jenjang karir perawat. Ada perawat yang menganggap jenjang karir sebagai jalan untuk mencapai tujuan dalam karir pekerjaannya dan perawat yang menganggap jenjang karir sebagai sebuah tantangan besar yang selalu menuntut perawat untuk berkembang sehingga inilah yang mempengaruhi adanya perbedaan persepsi terkait jenjang karir.

Selanjutnya, presentase perawat dalam subvariabel pertama yakni pengembangan karir, berdasarkan hasil analisa didapati persepsi baik tentang pengembangan karir lebih tinggi dibanding dengan presentase perawat yang memiliki persepsi kurang baik. Terdapat 45 perawat (90%) yang memiliki persepsi baik tentang pengembangan karir dan 5 perawat (10%) mempunyai persepsi kurang baik tentang pengembangan karir. Ini berbanding terbalik dengan penelitian Suroso et al., (2011) dijelaskan bahwa 52% perawat pelaksana menyatakan belum memahami tentang sistem jenjang karir dan belum optimalnya penataan jenjang karir di RSUD Banyumas (Suroso, 2011). Selanjutnya menurut penelitian Subiantoro et al., (2018) persepsi kurang baik dari perawat tentang pengembangan karir dikarenakan kurangnya sosialisasi khusus tentang pengembangan karir, padadnya kegiatan perawat pelaksana sehingga sulit untuk mengikuti proses sosialisasi dan belum paham manfaat pengembangan karir perawat (Subiantoro et al., 2018).

Peneliti menemukan bahwa ada peran dari pihak rumah sakit sendiri yang memberikan sosialisasi terkait jenjang karir kepada seluruh perawat untuk dapat mengembangkan karir perawat profesional. Peneliti berasumsi, pengembangan karir merupakan suatu langkah yang telah dipersiapkan seseorang untuk pekerjaannya, pengembangan karir sangat dibutuhkan agar setiap individu dapat memaksimalkan dirinya untuk berada dalam jenjang karir yang diinginkan. Disamping itu perlu adanya dukungan dari pihak rumah sakit dan kesadaran diri dari perawat sendiri untuk dapat mengembangkan jenjang karirnya. Dari hasil penelitian presentasi perawat dengan persepsi kurang baik tentang penghargaan lebih tinggi dibanding dengan presentase perawat yang memiliki persepsi baik. Perawat yang memiliki persepsi

kurang baik tentang penghargaan adalah sebanyak 29 perawat (58%), sedangkan perawat yang memiliki persepsi baik tentang penghargaan adalah sebanyak 21 perawat (42%). Salah satu alasan karyawan bekerja adalah untuk mengharapkan imbalan. Upah atau imbalan yang diterima haruslah sesuai dengan kebutuhan dan taraf kesejahteraan pekerja, dengan kata lain tidak dilebih – lebihkan dan tidak di kurang – kurangkan (Barahama et al., 2019).

Peneliti menemukan data di lapangan, bahwa ada beberapa perawat yang merasa penghargaan yang diterima belum sesuai dengan pekerjaan yang telah dikerjakannya. Peneliti berasumsi pelaksanaan sistem jenjang karir yang baik jika diikuti dengan pemberian penghargaan berupa materi ataupun nonmateri sesuai dengan tingkatan jenjang karir yang dimiliki. Rumah sakit diharapkan untuk juga memperhatikan pekerjaan seorang perawat disamping bagaimana perawat melakukan tugasnya tetapi juga memberikan timbal balik berupa insentif atau yang lainnya. Meskipun Penelitian lain menyebutkan terdapat perawat yang menyatakan tidak puas dengan kompensasi atau penghargaan yang diberikan oleh Rumah Sakit sebanyak 45,45 (Ratanto et al., 2013)

Dari penelitian ini pada sub variabel sketiga, di dapati hasil analisis data presentase perawat dengan persepsi baik tentang pengakuan lebih tinggi dibanding perawat yang memiliki persepsi kurang baik. Jumlah perawat yang memiliki persepsi baik tentang pengakuan adalah sebanyak 43 perawat (86%) sedangkan jumlah perawat yang memiliki persepsi kurang baik tentang pengakuan adalah sebanyak 7 perawat (14%). Sejalan dengan penelitian Surya, (2020) untuk indikator pengakuan didapati sebanyak 66 perawat (58,4) memiliki persepsi baik. Dijelaskan bahwa sikap mengakui peran perawat oleh profesi lain dalam memberikan pelayanan keperawatan dan kesehatan kepada masyarakat diperlihatkan melalui kehidupankerja, peningkatan kewenangan, dan pengambilan keputusan berdasarkan jenjang karir (Vespan Candra Surya, 2020).

Berdasarkan Permenkes RI, (2017) dijelaskan bahwa pemilihan karir dan kenaikan jenjang karir secara berkesinambungan akan memberikan kesempatan kepada perawat untuk mengaktualisasikan diri pada organisasinya, karena karir adalah investasi masa depan yang dapat meningkatkan pengakuandari profesi lain serta memberikan timbal balik berupa materi ataupun nonmateri sesuai dengan jenjang karir yang disandangnya (Permenkes RI, 2017). Peneliti berasumsi bahwa, pengakuan merupakan hal penting dalam mengembangkan jenjang karir perawat profesional yang akan berdampak pada masa depan, sehingga menimbulkan kepuasan kerja dan membawa perawat memberikan pelayanan keperawatan dan pelayanan kesehatan yang optimal. Dari hasil penelitian pada sub variabel keempat, hasil analisis data menunjukkan presentase perawat dengan persepsi baik tentang promosi lebih tinggi dibanding presentase perawat yang memiliki persepsi kurang baik. Tentang promosi. Jumlah perawat yang memiliki persepsi baik tentang promosi sebanyak 38 perawat (76%), sedangkan jumlah perawat yang memiliki persepsi kurang baik tentang promosi sebanyak 12 perawat (24%). Sejalan dengan penelitian Wolo et al., (2017) dijelaskan bahwa kesempatan untuk maju atau promosi merupakan faktor yang dapat menyebabkan kepuasan kerja (Dala Wolo et al., n.d.).

Kepuasan kerja merupakan penilaian dari pegawai tersebut tentang seberapa baik pekerjaannya secara keseluruhan untuk memenuhi kebutuhannya. kepuasan kerja dapat dilihat sebagai reaksi afektif positif individu sebagai akibat dari penilaian individu terhadap lingkungan kerja (Sutrisno, 2018). Peneliti menemukan bahwa promosi sering dilakukan oleh setiap kepala ruangan terhadap perawat yang ada pada ruangan tersebut. berdasarkan penilaian oleh kepala ruangan, tentang bagaimana pekerjaan yang dilakukan oleh perawat, sikap, kehadiran dan lain sebagainya (sumber : data sekunder hasil wawancara). Peneliti berasumsi promosi merupakan

bentuk dorongan kepala ruangan kepada perawat untuk naik ke jenjang karir yang lebih tinggi dimana untuk mendapatkan promosi perawat harus melakukan pekerjaannya dengan penuh rasa tanggung jawab sehingga dengan demikian menjadi dasar kepada atasan memberikan promosi yang diharapkan akan mengarah pada kepuasan kerja.

Dari subvariabel yang terakhir, dari hasil analisis data didapati presentase perawat tentang tantangan memiliki persepsi yang kurang baik lebih tinggi dibanding perawat yang memiliki persepsi baik. Jumlah perawat yang memiliki persepsi kurang baik tentang tantangan sebanyak 43 orang (84%) dan jumlah perawat yang memiliki persepsi baik tentang tantangan sebanyak 7 perawat (14%). Menurut Siringoringo et al., n.d.(2016) beberapa perawat yang bekerja di ruang Intensif Care Unit (ICU), setelah diidentifikasi diperoleh sebagian besar sebanyak 17 perawat (56,7%) mengalami stress kerja berat dan memiliki tingkat kepuasan kerja yang kurang sebanyak 46,7%. Dijelaskan bahwa tantangan – tantangan dalam bekerja dapat memicu timbulnya stress dalam bekerja sehingga akan berpengaruh kepada kepuasa kerja. Berdasarkan Permenkes RI, (2017) sistem jenjang karir perawat profesional mempunyai tingkatan kompetensi yang mengandung tanggung jawab besar serta memiliki tantangan di tiap tingkatan level jenjang karir. Sehingga, menjadikan pekerjaan seorang perawat lebih menantang dan tidak cenderung monoton (Permenkes RI, 2017). Peneliti berasumsi bahwa tantangan yang ada dalam setiap tingkatan level jenjang karir dilihat sebagai sebuah tuntutan dan kewajiban bagi perawat, jika semakin tinggi level jenjang karir maka aka semakin banyak pula tugas, tanggung jawab bahkan tantangan yang harus dilewati dalam pekerjaannya.

## **SIMPULAN**

Karakteristik perawat yang bekerja di 4 ruang rawat inap Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Makassar mayoritas berusia 26 – 30 tahun, selanjutnya yang mendominasi adalah perawat berjenis kelamin perempuan, dengan tingkat pendidikan terbanyak Profesi Ners dan S2 Keperawatan, kemudian lama bekerja paling banyak adalah 2 – 9 tahun serta menempati level jenjang karir PK I. Perawat yang memiliki persepsi baik tentang jenjang karir di 4 ruangan rawat inap Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Makassar lebih banyak presentasinya dibanding perawat yang memiliki persepsi kurang tentang jenjang karir.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Barahama, K. F., Katuuk, M., & Oroh, W. M. (2019). Hubungan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Perawatan Dewasa Rsu Gmim Pancaran Kasih Manado. *Jurnal Keperawatan*, 7(1). <https://doi.org/10.35790/jkp.v7i1.22876>
- Dala Wolo, P., Trisnawati dan Wiyadi, R., & Yani, J. A. (n.d.). **FAKTOR FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA PERAWAT PADA RSUD TNI AU YOGYAKARTA.**
- Deny, I. (2022). 13 Definisi Keperawatan Menurut Para Ahli Dunia Deblog. In *Blog Keperawatan* (p. 1).
- Hartati, I. N. dan S. (2019). Metodologi Penelitian Sosial & Pendidikan. In *Media Sahabat Cendekia* (Issue April).
- Kartika, O. L. (2019). **KINERJA KARYAWAN ( Studi Kasus di PT . ALIKO DANASAMO PERMAI JAKARTA ) SKRIPSI.**
- Permenkes RI, 2017. (2017). Permenkes RI Nomor 40 Tahun 2017 Tentang Pengembangan Jenjang karir Perawat Profesional. 72.

- Presiden RI. (2014). Undang-Undang RI No.38 Tahun 2014 Tentang Keperawatan. Departemen Kesehatan RI.
- Ratanto, Mustikasari, & Kuntarti. (2013). PENGEMBANGAN KARIER SEBAGAI FAKTOR PALING Pendahuluan Metode Hasil Hasil penelitian terkait faktor internal umur. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 16(2), 114–119.
- RI, K. (2018). Metodologi penelitian kesehatan.
- Rismiati Atiek Katharina, S. (2022). Definsi Persepsi. Definsii Persepsi.
- Siringoringo, E., Nontji, W., & Hadju, V. (n.d.). Perawat di Ruang ICU Rs Stella Maris Makassar Factors Related to Nurses ' Work Stress in Intensive Care Unit of Stella Maris Public Hospital , Makassar Bagian keperawatan , Stikes Mega Rezky Makassar , Alamat Korespondensi : Ns . Edison Siringoringo , S .
- Subiantoro, A., Dewanto, D., & Jak, Y. (2018). Analisis Persepsi Perawat Pelaksana Terhadap Pelaksanaan Sistem Jenjang Karir Berdasarkan Kompetensi Di RS An-Nisa Kota Tangerang. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Rumah Sakit*, 2(2), 81–91.
- Suhartono, J. F., & Sawitri, H. S. R. (2017). Pengaruh reward, insentif, pembagian tugas dan pengembangan karier pada kepuasan kerja perawat di rumah sakit ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta. *Benefit: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 28. <https://doi.org/10.23917/benefit.v2i1.3144>
- Suroso, J. (2011). Hubungan Persepsi Tentang jenjang karir dengan kepuasan kerja dan kinerja perawat RSUD Banyumas. Universitas Indonesia.
- Suroso, J., Keperawatan, F. I., Studi, P., Ilmu, M., Kepemimpinan, K., & Manajemen, D. A. N. (2011). Universitas Indonesia Hubungan Persepsi Tentang Jenjang Karir Dengan.
- Surya, Vespan Candra. (2020). Gambaran persepsi perawat terhadap pelaksanaan jenjang karir perawat.
- Surya, Vespan Chandra, Purwandari, R., & Kurniawan, D. E. (2020). Studi Persepsi Perawat Terhadap Pelaksanaan Jenjang Karir Perawat di RS X Kabupaten Jember. *Hospital Majapahit*, 12(2), 134–142.
- Sutrisno. (2018). Gambaran Kepuasan Kerja Perawat. 9–44
- Syaputra, W. N. R. (2019). Hubungan Persepsi Jenjang Karir Dengan Kepuasan Kerja Perawat DI Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Bhayangkara Sartika Asih. Skripsi, Fakultas Keperawatan Universitas Bhakti Kencana Ba.
- Yuanita, T. (2018). Pengaruh Imbalan, Pengawasan , Kondisi Kerja , Pengembangan Karier , Penghargaan , dan Kelompok Kerja terhadap Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Sigli. VI(1), 44–52.