

Media Medika Muda

Copyright©2016 by Medical Faculty of Diponegoro University

Volume 1, Nomor 2

ISSN 1858-3318

Mei – Agustus 2016

ARTIKEL ASLI



PELAKSANAAN PENGEMBANGAN JENJANG KARIR PERAWAT DI RUMAH SAKIT

Muhammad Hasib Ardani¹⁾, Retno Mulyani Kurniastanti¹⁾

THE IMPLEMENTATION OF NURSE CAREER LEVEL IN THE HOSPITAL

ABSTRACT

Background: The Implementation of system career level encourage this profession to improve a self quality in accordance with their self interest. This case will stimulate nurses to give their optimal nursing services. The development of career level in Hospital has been implemented. However, there is still who does not understand the implementation and the process yet. The aims of this study was to know the overview of implementation of nurse career level development in Hospital.

Methods: Research was a descriptive research which used a survey as the research planning. The population of this research is the nurses of RSUP Dr. Kariadi Semarang from the various nurses career level in the hospitalization service unit. The sample of this research is 90 nurses and it is taken by using proportionate stratified random sampling technique

Results: The research showed the perception of nurses in the implementation of the career development 67.8% were good enough, the perception of the implementation of the admission 78.9% were good enough, the perception of the implementation of competency assessment 75.6% were good enough, the perception of the recommendations 66.7% were perception of new career level as much as 73.3% were good enough.

Conclusion: In the overview of conducting nurses career level development in RSUP Dr. Kariadi Semarang, most of the same perception toward the conducting of career level development of nurses.

Keywords: Nurse career, nurse

ABSTRAK

Latar belakang: Pelaksanaan sistem jenjang karir memacu profesi perawat untuk meningkatkan kualitas diri sesuai dengan peminatan masing-masing. Hal ini akan menstimulasi perawat untuk dapat memberikan pelayanan keperawatan yang optimal. Namun demikian ada perawat yang belum berpendapat tentang pelaksanaan dan prosesnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui persepsi perawat dalam pelaksanaan pengembangan jenjang karir.

Metode: Jenis penelitian ini adalah deskriptif dengan rancangan penelitian adalah survei. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat RSUP Dr. Kariadi Semarang, dari berbagai jenjang karir perawat di unit pelayanan rawat inap. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 90 perawat dengan teknik pengambilan sampel *propotionate stratified random sampling*.

Simpulan: Penelitian menunjukkan persepsi perawat secara keseluruhan persepsi perawat dalam pelaksanaan pengembangan jenjang karir perawat sebagian besar adalah cukup baik sebanyak 67,8%, meliputi persepsi pelaksanaan pendaftaran 78,9% cukup baik, persepsi pelaksanaan penilaian kompetensi sebesar 75,6% cukup baik, persepsi pemberian rekomendasi sebagian besar cukup baik sebesar 66,7% persepsi pemberian jenjang karir baru sebanyak 73,3% cukup baik.

Saran untuk rumah sakit khususnya menyiapkan sistem jenjang karir perawat berdasarkan kompetensi yang meliputi alur, model, uji kompetensi dengan cara memberikan informasi yang jelas dan mudah di pahami oleh perawat.

Kata kunci: Jenjang karir, perawat

¹⁾ Program Studi Ilmu Keperawatan, Fakultas Kedokteran, Universitas Diponegoro

PENDAHULUAN

Perawat sebagai salah satu tenaga kesehatan di rumah sakit memegang peranan penting dalam upaya mencapai tujuan pembangunan kesehatan. Keberhasilan pelayan kesehatan tergantung dari pelayanan kesehatan perawat dalam memberikan pelayanan yang yang berkualitas bagi pasien atau penderita.¹ Dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan diantaranya adalah kinerja perawat. Keberhasilan pekerjaan (kinerja) dipengaruhi oleh karir. Karir diartikan sebagai suatu jenjang yang diperoleh oleh individu untuk dapat memenuhi kepuasan kerja perawat, sehingga pada akhirnya akan memberikan kontribusi terhadap bidang profesi yang dipilihnya.¹

Jenjang karir perawat dimulai dari saat rekrutmen dan pengembangan sumber daya manusia keperawatan yang bekerja di rumah sakit.² Bagi perawat yang sudah bekerja di rumah sakit dengan basis pendidikan SPK maksimal sampai PK II. Bagi perawat lulusan D-III Keperawatan dapat ditetapkan PK I setelah lulus masa orientasi 2 tahun. Setelah 3 tahun sebagai PK I dapat mengikuti uji kenaikan jenjang ke PK II, jika memenuhi persyaratan lain yang ditetapkan. Menurut Direktorat Jendral Bina Upaya Kesehatan, setelah 4 tahun menjadi PK II, jika memenuhi persyaratan lain yang ditetapkan maka naik menjadi PK III. Selanjutnya untuk naik ke PK IV tidak cukup hanya memenuhi masa kerja, tetapi juga harus memenuhi pendidikan formal Ners – Sarjana Keperawatan (Ns SKep).³

Pengembangan jenjang karir perawat mempunyai makna kompetensi untuk melakukan asuhan keperawatan sesuai lingkup dan bertingkat sesuai dengan kompetensi yang dimiliki perawat dalam upaya pemenuhan kebutuhan dasar. Organisasi atau rumah sakit dituntut tidak hanya memberikan pekerjaan tetapi menawarkan program perencanaan penghargaan yang menguntungkan karyawan, dengan adanya penghargaan dalam bentuk kenaikan jenjang dan peningkatan penghasilan sebagai dampak dari terpenuhinya kompetensi yang diharapkan.⁴

Pencapaian tujuan dan rencana karir seseorang tidak hanya ditentukan oleh sistem karir yang ditetapkan institusi tersebut. Perawat sebagai individu yang merupakan sumber daya manusia yang bekerja pada suatu organisasi pelayanan

kesehatan rumah sakit, mempunyai peran yang besar dalam pencapaian karir perawat. Lima faktor yang terkait karir yaitu tujuan pribadi, keuletihan dan kebutuhan, keinginan untuk kontribusi.⁵ Pengembangan diri adalah peningkatan pribadi yang dilakukan oleh seseorang 6 dalam mencapai rencana karir pribadinya dipengaruhi pengalaman, pendidikan, keahlian dan keberuntungan.⁶

Pengembangan jenjang karir perawat di RSUP Dr. Kariadi Semarang mulai dikembangkan sesuai dengan kebijakan Kementerian Kesehatan Republik Indonesia dan kebijakan akreditasi Komite Akreditasi Rumah Sakit. Pelaksanaan pengembangan jenjang karir yang sudah dilakukan oleh rumah sakit dipersepsikan secara berbeda oleh perawat rumah sakit khususnya perawat pelaksana. Oleh karena itu perlu diteliti bagaimana persepsi perawat tentang pelaksanaan pengembangan jenjang karir perawat di Rumah Sakit.

METODE

Jenis penelitian merupakan penelitian kualitatif dengan dengan desain deskriptif eksploratif. Responden yang teliti adalah 90 perawat RSUP Dr. Kariadi Semarang, dari berbagai jenjang karir perawat di unit pelayanan rawat inap sebanyak 90 perawat dengan teknik pengambilan sampel *propotionate stratified random sampling*. Instrumen

Tabel 1. Karakteristik Responden

Variabel	Frekuensi	Persentase
Status Pegawai		
- PNS	53	58,9%
- Non PNS	37	41,1%
Pendidikan		
- D3 Keperawatan	75	83,3%
- S1 Keperawatan	14	15,6%
- S2 Keperawatan	1	1,1%
Masa Kerja		
- 0-5 tahun	46	51,1%
- 6-15 tahun	38	
- >= 15 tahun	6	6,7%
Jenjang Karir		
- Perawat Klinik I	35	38,9 %
- Perawat Klinik II	29	32,3%
- Perawat klinik III	16	17,8%
- Perawat Klinik IV	1	1,1%

penelitian berupa kuesioner dengan 26 pertanyaan yang meliputi proses pendaftaran, kompetensi, pemberian rekomendasi dan proses penentuan jenjang karir.

Gambaran karakteristik perawat sebagai responden sebagian besar berstatus PNS sebesar 58,9%, Berpendidikan D3 keperawatan sebesar 75%, masa Kerja kurang dari 5 tahun sebesar 51,1% dan berjenjang karir PK I dan PK II.

HASIL

Persepsi Pelaksanaan Proses Pendaftaran

Tabel 2. Persepsi Pengembangan Jenjang Karir Perawat Berdasarkan Proses Pendaftaran

Pelaksanaan Dalam Pengembangan Jenjang Karir Perawat Berdasarkan Pendaftaran	Frekuensi	%
Baik	10	11,1
Cukup Baik	71	78,9
Kurang Baik	9	10,0
Jumlah	90	100

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Jawaban Perawat dalam Proses Pendaftaran Pengembangan Jenjang Karir Perawat

No	Pertanyaan	Ya		Tidak	
		n	%	n	%
1	RSDK membentuk tim kredensial/ tim lembaga independen yang bertugas untuk melakukan uji kompetensi dalam pengembangan jenjang karir	62	68,9	28	31,1
2	RSDK memberikan informasi tentang pengembangan jenjang karir bagi perawat di RSDK	64	71,1	26	28,9
3	RSDK/tim independen memberikan informasi tentang alur pendaftaran pengembangan jenjang karir perawat di rumah sakit	54	60,0	36	40,0
4	Informasi tentang pengembangan jenjang karir perawat RSDK dilakukan secara terencana	76	84,4	14	15,6
5	Dalam mengikuti proses pengembangan jenjang karir di RSDK, perawat mendaftarkan terlebih dahulu ke bidang pelayanan keperawatan	71	78,9	19	21,1
6	Tim kredensial melalui bidang pelayanan keperawatan memberitahukan kepada perawat tentang waktu pelaksanaan uji kompetensi	78	78,9	12	13,3

Sebagian besar perawat mempunyai persepsi dalam proses pendaftaran adalah cukup baik yaitu sebesar 78,9%. Selanjutnya dilihat dari aspek proses pendaftaran ditunjukkan pada Tabel 3.

Pada proses pendaftaran paling baik dalam persepsi perawat adalah dalam hal pemberian informasi bahwa informasi pengembangan karir dilakukan secara terencana. Sedangkan yang belum sepenuhnya perawat tentang adanya tim independen yang memberikan informasi tentang alur pendaftaran pengembangan jenjang karir. Hal

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Proses Penilaian kompetensi Dalam Pengembangan Jenjang Karir Perawat di Rumah Sakit

Pelaksanaan Dalam Pengembangan Jenjang Karir Perawat Berdasarkan Kompetensi	Frekuensi	%
Baik	9	10,0
Cukup Baik	68	75,6
Kurang Baik	13	14,4
Jumlah	90	100

Tabel 5. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Pelaksanaan Dalam Pengembangan Jenjang Karir Perawat Berdasarkan Kompetensi

No	Pertanyaan	Ya		Tidak	
		n	%	n	%
1	RSDK mempunyai ketentuan, peserta jenjang karir menetapkan pembimbing klinik, yang akan memberikan berkas-berkas kompetensi yang dilakukan saat uji kompetensi	49	54,4	41	45,6
2	Uji kompetensi untuk kenaikan jenjang karir di RSDK, melalui tahap uji dokumen, uji tulis, uji praktek, uji wawancara atau lisan	49	54,4	41	45,6
3	Tim independen RSDK menilai kelengkapan dokumen untuk menetapkan jenjang karir yang akan diuji	30	33,3	60	66,7
4	Uji kompetensi di RSDK dimulai pada saat penerimaan pegawai baru	57	63,3	33	36,7
5	Perawat RSDK yang tidak kompeten dalam uji kompetensi, akan melakukan pengulangan	51	56,7	39	43,3
6	Saudara pernah mengikuti uji kompetensi (uji dokumen atau uji tulis atau, atau uji praktek atau uji wawancara) dalam mendapatkan karir yang baru	42	46,7	48	53,3
7	Uji kompetensi saat pengembangan jenjang karir memberikan dampak terhadap pelayanan kesehatan yang diberikan oleh perawat	47	52,2	43	47,8

ini sesuai dengan Proses Penilaian Kompetensi (Tabel 4).

Gambaran persepsi perawat dalam proses penilaian kompetensi sebagian besar cukup baik sebesar 75,6 %. Adapun persepsi yang menonjol dalam penilaian kompetensi dapat dilihat pada Tabel 5.

Proses yang sudah diketahui oleh perawat sebagian besar 63,3%, memahami bahwa setiap perawat baru dilakukan uji kompetensi dan sebesar 66,7% tidak mengetahui kalau tim independen melakukan penilaian kelengkapan dokumen untuk menetapkan jenjang karir perawat.

Pemberian rekomendasi ditunjukkan pada Tabel 6.

Tabel 6. Distribusi Frekuensi Persepsi tentang Proses Pemberian Rekomendasi dalam Pengembangan Jenjang Karir Perawat

Pelaksanaan Dalam Pengembangan Jenjang Karir Perawat Berdasarkan Rekomendasi	Frekuensi	%
Baik	16	17,8
Cukup Baik	60	66,7
Kurang Baik	14	15,6
Jumlah	90	100

Tabel 7. Distribusi Frekuensi Persepsi perawat tentang pelaksanaan pemberian rekomendasi pada Pelaksanaan Dalam Pengembangan Jenjang Karir

No	Pertanyaan	Ya		Tidak	
		n	%	n	%
1	Pada saat mengikuti uji kenaikan jenjang karir, perawat harus mempunyai ijin atau rekomendasi dari atasan	60	66,7	30	33,3
2	RSDK selalu memberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan berkelanjutan	56	62,2	34	37,8
3	Profesi keperawatan di RSDK memantau sistem remunerasi rumah sakit berhubungan dengan jenjang karir perawat	49	54,4	41	45,6
4	RSDK menetapkan pengembangan jenjang karir perawat berdasar kompetensi	23	25,6	67	74,4
5	Perawat RSDK mempunyai hak yang sama dalam melakukan pengembangan jenjang karir sesuai dengan ketentuan yang berlaku	43	47,8	47	52,2
6	RSDK mempunyai peranan penting dalam pengembangan jenjang karir, mulai pendaftaran sampai dengan dikeluarkan surat keputusan jenjang karir yang baru	50	55,6	40	44,4

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa persepsi perawat pada pemberian rekomendasi sebagian besar cukup baik sebesar 66,7%. Aspek yang menonjol dapat dilihat pada Tabel 7.

Pada Tabel 7 terlihat bahwa sebagian besar perawat mengetahui pada saat mengikuti uji kenaikan jenjang karir, perawat harus mempunyai ijin atau rekomendasi dari atasan sebesar 66,7% dan sebagian besar belum mengetahui bahwa

Tabel 8. Distribusi Frekuensi Responden Pelaksanaan dalam Pengembangan Jenjang Karir Perawat Berdasarkan Jenjang Karir Baru

Pelaksanaan dalam Pengembangan Jenjang Karir Perawat Berdasarkan Jenjang Karir Baru	Frekuensi	%
Baik	19	21,1
Cukup Baik	66	73,3
Kurang Baik	5	5,6
Jumlah	90	100

Tabel 9. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Pelaksanaan dalam Pengembangan Jenjang Karir Perawat Berdasarkan Jenjang Karir Baru

No	Pertanyaan	Ya		Tidak	
		n	%	n	%
1	Tim kredensial melalui Direktur SDM RSDK akan memberikan informasi berhubungan dengan surat penugasan klinik yang baru	76	84,4	14	15,6
2	Perawat RSDK yang sudah melakukan uji kompetensi dan dinyatakan kompeten akan menerima bukti secara tertulis (<i>clinical appointment</i> /surat penugasan klinik)	47	52,2	43	47,8
3	Sistim pengembangan jenjang karir perawat di RSDK diikuti oleh semua perawat	60	66,7	30	33,3
4	Pengakuan diperlukan untuk profesi perawat di RSDK dalam melakukan pengembangan jenjang karir perawat	56	62,2	34	37,8
5	Pengembangan jenjang karir perawat diperlukan untuk meningkatkan mutu pelayanan dan profesionalisme	49	54,4	41	45,6
6	Pengembangan jenjang karir perawat di RSDK diikuti dengan pemberian penghargaan	67	74,4	23	25,6
7	Dalam melaksanakan pengembangan jenjang karir perawat di RSDK, mudah dan jelas untuk dilakukan mulai dari melakukan pendaftaran sampai ditetapkannya <i>clinical appointment</i> (surat penugasan klinik)	47	52,2	43	47,8

penetapan pengembangan jenjang karir perawat berdasar kompetensi sebesar 74,4%. Persepsi pemberian jenjang karir baru ditunjukkan pada Tabel 8.

Pemahaman pemberian jenjang karir baru sebagian besar sudah berjalan cukup baik sebesar 66%. Rincian pemberian jenjang karir baru dapat dilihat pada Tabel 9.

Sebagian besar perawat berpendapat bahwa sebagian besar perawat telah memahami bahwa pemberian jenjang karir baru melalui tim kredensial melalui Direktur SDM RSDK akan memberikan informasi berhubungan dengan surat penugasan klinik yang baru sebesar 84,4 %. Sedangkan yang belum dilakukan adalah Perawat RSDK yang sudah melakukan uji kompetensi dan dinyatakan kompeten akan menerima bukti secara tertulis (*clinical appointment*/ surat penugasan klinik).

Persepsi pelaksanaan dalam pengembangan ditunjukkan pada Tabel 10.

Tabel 10. Persepsi Pelaksanaan Dalam Pengembangan Jenjang Karir Perawat di Rumah Sakit Umum Pusat Dokter Kariadi Semarang

Pelaksanaan dalam Pengembangan Jenjang Karir Perawat	Frekuensi	%
Baik	10	11,1
Cukup Baik	61	67,8
Kurang Baik	19	21,1
Jumlah	90	100

Secara keseluruhan proses pelaksanaan jenjang karir perawat sebagian besar 67,8% cukup baik.

PEMBAHASAN

Pendaftaran

Hasil penelitian diketahui bahwa pelaksanaan pendaftaran dalam pengembangan jenjang karir sudah cukup baik sebesar 78,9%. Dalam pedoman pelaksanaan jenjang karir dimulai dari adanya proses pendaftaran dengan melampirkan persyaratan diantaranya adalah surat pengangkatan pegawai, ijazah terakhir, sersertifikat pelatihan BTCLS dan sertifikat penunjang kompetensi serta dilampiri dengan surat permohonan. Dalam ketentuannya adalah survei data dasar perawat saat ini (proses *mapping*) mencakup : Nama, Pendidikan Keperawatan terakhir, Pelatihan, lama bekerja, umur, golongan/

pangkat atau level.³

Kegiatan awal dalam penentuan jenjang karir di rumah sakit dilakukan oleh tim independen yang ditunjuk oleh direktur. Namun hal tersebut belum sepenuhnya diketahui oleh perawat karena masih ada perawat yang tidak mengetahui adanya tim independen yang memberikan informasi tentang alur pendaftaran pengembangan jenjang karir. Dalam proses pengembangan karir proses pendaftaran dan merupakan merupakan hal penting yang harus dilakukan. Pada proses ini pendaftaran sudah diketahui oleh sebagian besar perawat. Dalam sebuah penelitian tentang pola pengembangan karir proses pengembangan karir perlu diketahui oleh populasi target dalam hal ini adalah perawat.

Proses Penilaian Kompetensi

Gambaran persepsi perawat dalam proses penilaian kompetensi sebagian besar cukup baik sebesar 75,6 %. Proses yang sudah diketahui oleh perawat sebagian besar 63,3%, memahami bahwa setiap perawat baru dilakukan uji kompetensi dan sebesar 66,7% tidak mengetahui kalau tim independen melakukan penilaian kelengkapan dokumen untuk menetapkan jenjang karir perawat. Hal ini sesuai dengan ketentuan bahwa proses penilaian atau assesment kompetensi harus dilakukan untuk menentukan jenjang karir perawat.³ Penjenjangan karir perawat artinya adalah tingkatan kompetensi untuk melakukan asuhan keperawatan yang bertanggung jawab dan etis sesuai batas kewenangan yang diberikan.⁴

Upaya untuk mengetahui kompetensi seseorang maka perlu dilakukan penilaian. Dapat diukur sesuai dengan standar yang telah diterima secara umum. Dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan.⁸

Pemberian rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa persepsi perawat pada pemberian rekomendasi sebagian besar cukup baik sebesar 66,7%. Hal ini diketahui bahwa sebagian besar perawat mengetahui pada saat mengikuti uji kenaikan jenjang karir, perawat harus mempunyai ijin atau rekomendasi dari atasan sebesar 66,7% dan sebagian besar belum mengetahui bahwa penetapan pengembangan jenjang karir perawat berdasar kompetensi sebesar 74,4%.

Pemberian jenjang karir pada perawat dilakukan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki oleh perawat. Adanya pemahaman yang kurang dari perawat terjadi karena kurangnya sosialisasi. Sesuai dengan ketentuan pemberian rekomendasi kewenangan diberikan oleh tim independen yang selanjutnya diteruskan kepada direktur untuk menerbitkan surat penugasan klinis (pedoman komite keperawatan).⁹

Pemberian Jenjang karir Baru

Pemahaman pemberian jenjang karir baru sebagian besar sudah berjalan cukup baik sebesar 66%. Dengan bentuk persepsi bahwa sebagian besar perawat berpendapat bahwa sebagian besar perawat telah memahami bahwa pemberian jenjang karir baru melalui tim kredensial melalui Direktur SDM RSDK akan memberikan informasi berhubungan dengan surat penugasan klinik yang baru sebesar 84,4%. Sedangkan yang belum dilakukan adalah perawat yang sudah melakukan uji kompetensi dan dinyatakan kompeten akan menerima bukti secara tertulis (*clinical appointment*/surat penugasan klinik).⁹

SIMPULAN

Persepsi pelaksanaan berdasarkan pendaftaran dalam pengembangan jenjang karir perawat sebagian besar adalah cukup baik sebanyak 71 responden (78,9%). Persepsi pelaksanaan penilaian kompetensi sebagian besar adalah sedang sebanyak 68 responden (75,6%) cukup baik. Pelaksanaan dalam pengembangan jenjang karir perawat berdasarkan rekomendasi sebagian besar adalah sedang sebanyak 60 responden (66,7%) cukup baik. Persepsi pelaksanaan dalam pengembangan jenjang karir perawat berdasarkan rekomendasi sebagian besar adalah sedang sebanyak 66 responden (73,3%) cukup baik. Persepsi pelaksanaan dalam pengembangan jenjang karir perawat sebagian besar adalah sedang sebanyak 61 responden (67,8%).

Bagi rumah sakit khususnya tim kredensial sebaiknya meningkatkan persepsi tentang jenjang karir dengan menyiapkan sistem jenjang karir perawat berdasarkan kompetensi yang meliputi alur, model, uji kompetensi dan rencana remunerasi yang akan ditetapkan. Perawat diharapkan untuk tetap menjalankan tugas pelayanan sesuai dengan

ilmu pengetahuan yang dimiliki, dengan selalu meningkatkan kompetensi, sehingga dapat memberikan pelayanan yang bermutu dan profesional. Bagi peneliti lain diharapkan untuk penelitian selanjutnya dapat digunakan metode kuantitatif untuk mengetahui hubungan antara faktor-faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi pengembangan karir perawat

Ucapan Terima Kasih

Peneliti memberikan apresiasi yang setinggi-tingginya kepada RSUP Dr. Kariadi Semarang yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk melaksanakan penelitian dan kepada responden dalam penelitian ini yang telah bersedia berperan serta dalam penelitian ini.

DAFTAR ISI

1. Kusnanto (2004) Pengantar Profesi dan Praktek Keperawatan Profesional. Editor. Monica Ester. Jakarta: EGC.
2. Azwir, (2010). Pengembangan pola karir perawat klinik rumah sakit umum daerah tarakan jakarta pusat Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan, Vol. 13, No. 1 Maret
3. Direktorat Bina Pelayanan Keperawatan dan Keteknisian Medik Direktorat Jendral Bina Upaya Kesehatan (2013) Petunjuk Pelaksanaan Jenjang Karir Perawat di Rumah Sakit. Kementrian kesehatan Republik Indonesia.
4. Potter, P.A. & Perry, A G (2005) Fundamental of nursing: concepts and practice, process. Harcourt Australia: Mosby.
5. Swansburg, R.C. (2000) Kepemimpinan dan manajemen keperawatan untuk perawat klinis, Alih Bahasa Suharyati Samba. Jakarta: EGC.
6. Huber, D (2000). Leadership dan nursing care management. WB. Saunders Company. Philadelphia
7. <http://digilib.esaunggul.ac.id/public/UEU-Undergraduate-1224-BabI.pdf>. Hubungan antara persepsi perawat mengenai pengembangan karir dan kinerja perawat di bagian rawat inap RS Prikasih Jakarta.
8. Cooper LC, John A and Robertson T (2000). Work Psychology: Understanding Human Behaviour in work Place. 2nd Edition. Clays Ltd, St Ives plc. England, 2000.)
9. Peraturan Menteri Kesehatan no 49 tahun 2013 tentang Komite Keperawatan Rumah Sakit.