

Edukasi Penerapan Implementasi Karir Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Mandalika Provinsi Nusa Tenggara Barat

Nanang Alfian*, Ana Lestari

STIKES Griya Husada Sumbawa

nanangalfian4@gmail.com

Abstrak

Memasuki era perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi menyebabkan rumah sakit harus mampu memberikan pelayanan yang prima dan menjaga mutu pelayanan yang diberikan pada masyarakat, sehingga memerlukan tenaga perawat yang memiliki kompetensi dan kualifikasi yang baik dalam menerapkan pelayanan yang aman sesuai dengan kode etik profesi. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah dengan mengimplementasikan karir perawat melalui system jenjang karir perawat professional. Pengabdian masyarakat ini bertujuan untuk memberi edukasi kepada perawat di Rumah Sakit Mandalika Provinsi NTB tentang jenjang karir perawat sehingga dapat mempersiapkan diri sejak dini. Metode pelaksanaan dilakukan dengan sosialisasi dan tanya jawab. Hasil yang diperoleh menunjukkan perawat setelah dilakukan sosialisasi memiliki pengetahuan yang baik dibandingkan sebelum dilakukan sosialisasi. Sosialisasi implementasi karir perawat di Rumah Sakit Mandalika berjalan lancar dan peserta tertarik dengan adanya sosialisasi karena hal ini menjadi pengetahuan yang baru bagi mereka.

Kata Kunci: Jurnal, Masyarakat, Pengabdian

DOI:
<https://doi.org/10.47134/comdev.v6i3.1869>

*Correspondensi: Nanang Alfian
Email: nanangalfian4@gmail.com

Received: 25-02-2026
Accepted: 25-03-2026
Published: 25-04-2026



Copyright: © 2026 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstrak

Entering the era of scientific and technological development requires hospitals to be able to provide excellent services and maintain the quality of services delivered to the public, thus necessitating nurses who have good competence and qualifications in providing safe care accordance with the professional code of ethics. One of the efforts that can be made is by implementing nursing careers through a professional nurse career ladder system. This community service aims to give education with nurses at Mandalika Hospital in the NTB Province about nursing career paths so that they can prepare themselves early. The implementation method was carried out through socialization and Q & A sessions. The results obtained show that nurses have better knowledge after the socialization compared to before it was conducted. The socialization of nursing career implementation at Mandalika Hospital went smoothly and participants were interested in the socialization because it provided them with new knowledge.

Keywords: Journal, Community, Development

I. PENDAHULUAN

Memasuki era perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi kesehatan membuat kesadaran masyarakat terhadap mutu pelayanan kesehatan makin meningkat. Hal tersebut menyebabkan rumah sakit harus mampu memberikan pelayanan yang berkualitas dan menjaga mutu pelayanan yang diberikan pada pasien atau penerima jasa pelayanan kesehatan. Sebagai organisasi yang sangat kompleks, rumah sakit yang memiliki banyak tenaga kesehatan yang senantiasa dituntut untuk memberikan pelayanan yang berkualitas serta memegang peranan sangat penting dalam menentukan baik buruknya mutu dan citra rumah sakit. Salah satu cara untuk mempertahankan atau meningkatkan efektivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya dengan memperbaiki dan mengembangkan keunggulan komparatif (*comparative advantage*) di bidang sumber daya manusia (Bangun, 2017).

Dalam menyelenggarakan kegiatan pelayanan rumah sakit, peranan sumber daya keperawatan sangat penting. Manajemen sumber daya keperawatan mencakup masalah-masalah yang berkaitan dengan pembinaan, penggunaan, perlindungan dan pengembangan sumber daya manusia. Aktivitas manajemen sumber daya keperawatan sangat penting, ketika permintaan pekerjaan berubah, kemampuan perawat pun harus berubah, meningkatkan kemampuan sumber daya keperawatan dapat dilakukan melalui program-program pengembangan karir perawat.

Pengembangan karir adalah perencanaan dan implementasi rencana karir dan dapat dipandang sebagai proses hidup kritis yang melibatkan individu dan pegawai (Marquis & Huston, 2017). Pengembangan karir diselesaikan melalui pengkajian diri sendiri dan lingkungan kerja, analisis kerja, pendidikan, pelatihan, pencarian kerja dan akuisisi, serta pengalaman kerja diri sendiri. Pengembangan karir adalah serangkaian aktivitas yang mengarah pada penemuan, peningkatan, dan pematapan karir seseorang untuk mempermudah pencapaian tujuan karir di masa akan datang. Manajemen karir sebagai proses untuk membantu perawat agar dapat mengembangkan bakat dan potensi pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki sehingga kualitas pelayanan menjadi lebih baik.

Manajemen perencanaan karir dengan baik bisa memaksimalkan pendayagunaan tenaga perawat. Setiap orang yang bekerja menginginkan kariernya terus meningkat dari waktu ke waktu, penghasilan bertambah, dan mendapatkan perlakuan serta penghargaan yang layak dan adil dalam penugasan kerja (Marquis & Huston, 2017). Peningkatan produktivitas maupun kinerja perawat tentunya secara langsung akan berdampak pada seberapa besar kualitas pelayanan keperawatan. Jenjang karir merupakan system untuk meningkatkan kinerja dan profesionalisme, sesuai dengan bidang pekerjaan melalui peningkatan kompetensi dimana pengembangan system jenjang karir perawat meliputi pekerjaan dan karir (Suroso dkk, 2015)

Meningkatkan pelayanan keperawatan di rumah sakit perlu didukung oleh kompetensi yang memadai oleh perawat. Penyelenggaraan upaya kesehatan harus dilakukan oleh tenaga kesehatan yang bertanggung jawab, yang memiliki etik dan moral yang tinggi, keahlian, dan kewenangan yang secara terus menerus harus ditingkatkan mutunya melalui pendidikan dan pelatihan berkelanjutan, sertifikasi, registrasi, perizinan, serta pembinaan, pengawasan, dan pemantauan, (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17

Tahun 2023 Tentang Kesehatan). Pengembangan karir merupakan upaya yang perlu ditingkatkan oleh tenaga keperawatan di rumah sakit.

Implementasi karir harusnya berdasarkan pada kebijakan yang telah dibuat. Jenjang karir diberikan kepada perawat dalam rangka memberikan dorongan atau motivasi, mempertahankan pengembangan profesional praktik keperawatan yang dapat berdampak pada peningkatan level klinis, peluang promosi, kompleksitas kompetensi, serta penghargaan dan pengakuan (Ake et al, 2021). Oleh karena itu, penting untuk selalu meningkatkan system implementasi karir perawat agar dapat memberikan dampak pada kualitas pelayanan keperawatan.

Mengimplementasikan karir perawat tentu menjadi kegiatan program peningkatan sumber daya manusia yang perlu diperhatikan oleh pihak rumah sakit dalam manajemen karir. Proses manajemen karir bereferensi pada bagaimana organisasi mendesain dan melaksanakan program-program manajemen karirnya. Kompetensi perawat merupakan factor yang sangat penting dalam menentukan profesionalisme perawat dalam memberikan pelayanan. Seorang perawat harus ditempatkan dilingkungan kerja yang sesuai dengan tingkat kompetensi mereka (Sandehang et al, 2019). Walaupun peraturan penerapan karir perawat sudah ada, namun penerapan akan karir perawat di rumah sakit belum optimal. Belum optimalnya karir perawat di pengaruhi oleh masih kurangnya pemahaman perawat terkait system jenjang karir perawat klinik (Nurlina et al, 2018). Selain itu, sikap, motivasi dan pengetahuan perawat akan jenjang karir juga masih kurang, sehingga perlu adanya upaya mensosialisasikan manajemen karir kepada tenaga keperawatan.

Dalam pembinaan karir perawat, pihak manajemen sebaiknya dapat mengidentifikasi kebutuhan akan karir perawat yang berbeda pada setiap jenjang karir. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa pengembangan system jenjang karir perawat memiliki dampak positif pada perawat karena dengan adanya system ini, perawat dapat meningkatkan pengembangan profesional, mendorong praktik keperawatan berkualitas serta pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan kerja (Knoche et all., 2021). Jika pihak rumah sakit dapat mengimplementasikan pengembangan karir perawat dengan baik, maka akan menimbulkan efek yang positif terhadap rumah sakit salah satunya adalah terwujudnya kualitas pelayanan yang baik.

Meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan harus didorong melalui kesadaran perawat akan peran dan fungsinya sebagai pemberi pelayanan kepada pasien, keluarga maupun masyarakat. Menurut (Blais et al, 2006) Peran perawat adalah sebagai pelaksana pelayanan keperawatan, pengelola pelayanan keperawatan dan institusi pendidikan, sebagai pendidik dalam keperawatan, peneliti dan pengembangan keperawatan. Dimana kewajiban perawat berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2023 Tentang Kesehatan yaitu memberikan pelayanan kesehatan sesuai dengan standar profesi, standar pelayanan profesi, standar prosedur operasional, dan etika profesi serta kebutuhan kesehatan penerima pelayanan kesehatan. Tuntutan akan peran dan fungsi perawat sebagaimana yang diharapkan oleh profesi dan masyarakat sebagai pengguna jasa pelayanan keperawatan tentunya dapat mewujudkan kualitas pelayanan yang baik berdasarkan pada kompetensi dan kualifikasi perawat sebagai pemberi pelayanan keperawatan.

Belum optimalnya penyelenggaraan jenjang karir perawat pelaksana di Rumah Sakit menyebabkan ketidakjelasan peran dan kewenangan klinis perawat didalam bekerja. Sehingga perlunya dilakukan sosialisasi atau edukasi penerapan implementasi jenjang karir perawat pelaksana. Observasi dan wawancara dilakukan dengan komite keperawatan Rumah Sakit Mandalika diperoleh hasil bahwa program kredensial sebagai program peningkatan jenjang karir perawat belum optimal diselenggarakan, masih banyak perawat yang memiliki jenjang karir Pra Perawat Klinis dan belum ada perawat yang telah dilakukan re kredensial untuk meningkatkan karirnya menjadi perawat klinis tingkat 1. Selain itu, terdapat masih banyak perawat baru yang belum memahami mekanisme jenjang karir perawat dan sama sekali belum pernah dilakukan peningkatan jenjang karir padahal mereka sudah memiliki masa kerja lebih dari 1 tahun. Oleh sebab itu, perlu adanya sosialisasi kepada perawat pelaksana, mereka diberikan informasi mengenai tahapan jenjang karir perawat, mekanisme hingga dijelaskan kewenangan klinis perawat sesuai dengan jenjang karirnya masing-masing. Sosialisasi dilakukan kepada perawat baru maupun perawat lama sehingga hasil yang diperoleh dapat mewakili seluruh populasi perawat. Dengan adanya pengabdian masyarakat ini, tidak menutup kemungkinan dapat dijadikan referensi oleh pihak-pihak lain, karena meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan di Rumah Sakit harus didukung oleh kompetensi dan kualifikasi perawat yang baik melalui jenjang karir perawat profesional.

Tujuan Pengabdian

Tujuan dilakukannya pengabdian masyarakat ini adalah untuk mengetahui tanggapan dan mengevaluasi tingkat pemahaman perawat tentang implementasi karir perawat pelaksana di Rumah Sakit Mandalika Provinsi NTB.

Manfaat Pengabdian

Manfaat dilakukannya pengabdian masyarakat ini adalah untuk mengenalkan pentingnya upaya implementasi karir perawat pelaksana, meningkatkan pengetahuan perawat dan mengenalkan program implementasi karir perawat pelaksana di Rumah Sakit Mandalika Provinsi NTB

II. METODE

Lokasi pengabdian masyarakat berada di Rumah Sakit Mandalika Provinsi Nusa Tenggara Barat. Sasaran pengabdian masyarakat ini ditujukan pada perawat pelaksana. Pengabdian masyarakat ini dilaksanakan pada bulan desember sd januari 2025. Pengabdian ini dilakukan dengan metode sosialisasi. Pengabdian ini melibatkan mahasiswa sebagai pelaksana teknis. Adapun program dalam pengabdian ini adalah sebagai berikut:

1. Metode pendekatan

Edukasi penerapan karir perawat pelaksana dilakukan dengan penyuluhan pada perawat pelaksana

2. Metode Pengolahan data

Metode pengolahan data dilakukan berbasis SPSS dengan menggunakan uji *Paired Sampel T-Test* untuk mengevaluasi tingkat pengetahuan perawat tentang implementasi karir perawat pelaksana

3. Metode pelaksanaan

Metode pelaksanaan yang dilakukan adalah melakukan wawancara singkat dan kuosioner dengan perawat pelaksana untuk mengetahui tingkat pengetahuan kemudian dilanjutkan dengan pemberian edukasi

4. Tahapan-tahapan pelaksanaan kegiatan

Langkah-langkah yang telah dilaksanakan untuk melancarkan kegiatan yaitu sebagai berikut :

a. Perijinan

Membuat surat perizinan pengabdian masyarakat kepada Rumah Sakit Mandalika Provinsi Nusa Tenggara Barat

b. Koordinasi dengan pihak Rumah Sakit Mandalika Provinsi Nusa Tenggara Barat

Koordinasi dilakukan dengan kepada pihak manajemen dan Komite Riset Rumah Sakit untuk menanyakan mekanisme sosialisasi

c. Survei lokasi yang akan menjadi sasaran edukasi implementasi karir perawat pelaksana.

d. Penyuluhan

Setelah proses perijinan dan koordinasi dilakukan, proses selanjutnya adalah dilakukan sosialisasi implementasi karir perawat pelaksana. Sosialisasi tidak dilakukan sehari namun metode yang dilakukan adalah face to face dan dilakukan focus group diskusi di masing-masing unit rawat inap dan instalasi gawat darurat. Berikut adalah materi kegiatan yang dilaksanakan :

Tabel 1. Materi Kegiatan Penyuluhan

NO	Pokok Bahasan	Petugas
1	Mengenalkan dan memberi pengetahuan yang benar tentang manajemen implementasi karir perawat pelaksana	
2	Menjelaskan tentang pentingnya implementasi karir perawat pelaksana	Pemateri
3	Mengingatkan perawat pelaksana tentang proses penerapan karir perawat pelaksana	

5. Sasaran Kegiatan

Kegiatan penyuluhan dilaksanakan pada bulan desember 2025 sampai dengan januari 2026 bertempat di Rumah Sakit Mandalika Provinsi Nusa Tenggara Barat. Sasaran dalam kegiatan penyuluhan ini adalah perawat pelaksana. Hasil penyuluhan diharapkan dapat memberikan dampak bagi kejelasan karir perawat profesional terutama pada semakin meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan di Rumah Sakit Mandalika Provinsi Nusa Tenggara Barat.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan pengabdian masyarakat dengan judul “Edukasi Penerapan Implementasi Karir Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Mandalika Provinsi Nusa Tenggara Barat” telah terlaksana pada bulan Desember 2025 sampai dengan Januari 2026. Jumlah perawat pelaksana yang dilakukan sosialisasi berjumlah 15 orang. Antusias dan motivasi perawat membantu jalannya program ini.

Pada saat program dimulai, terlebih dahulu kami menyesuaikan dengan jadwal sibuk perawat. Kami mencari waktu yang tepat setelah perawat selesai melakukan pelayanan keperawatan kepada pasien. Sebelum dilakukan penyuluhan perawat diberikan koesioner tentang manajemen implementasi karir untuk mengetahui seberapa jauh pemahaman perawat terkait jenjang karir. Berikut ini merupakan hasil dari koesioner sebelum dan setelah dilakukan penyuluhan.

Tabel 2. Tabel Pre post Penyuluhan

Variabel	Rata-rata Nilai yang diperoleh	Sig. (2-tailed)	Sampel
Pre test Penyuluhan	5	0.001	15 Orang perawat pelaksana
Post Test Penyuluhan	7		

Berdasarkan pada table tersebut diatas, telah dilakukan test pengetahuan perawat mengenai jenjang karir sebelum dilakukan penyuluhan. Ada sebanyak sepuluh pertanyaan yang diajukan dimana dari 15 perawat dilakukan pre test mendapatkan nilai rata-rata adalah 5 dari nilai maksimal 10. Setelah dilakukan penyuluhan mengenai implementasi karir perawat pelaksana, dilakukan evaluasi kembali dengan diberikannya koesioner yang sama dimana dari 15 perawat tersebut mendapatkan nilai rata-rata adalah 7 dari masimal nilai 10. Setelah mengetahui rata-rata nilai pengetahuan perawat sebelum dan setelah dilakukan sosialisasi, selanjutnya dilakukan uji perbedaan rata-rata antara dua pengukuran subjek yang sama dengan menggunakan uji Paired T-Test diperoleh nilai sig. (2-tailed) sebesar $0.001 < 0.05$, maka dapat disimpulkan ada perbedaan rata-rata nilai hasil pengetahuan perawat sebelum dan sesudah diberikannya sosialisasi implementasi karir perawat pelaksana.

Program jenjang karir perawat merupakan salah satu program penting dalam meningkatkan kompetensi perawat dan kualitas pelayanan kesehatan. Namun, untuk memastikan program ini dapat bertahan dan sukses dilaksanakan kuncinya adalah bagaimana mengikuti dan mempelajari siklus dengan mengidentifikasi tujuan, merencanakan, mengambil tindakan dan melakukan proses evaluasi (Bela & Sri, 2019). Hal lain juga yang harus diperhatikan bahwa keberhasilan jenjang karir tergantung pada beberapa factor, antara lain dukungan pimpinan, ekspektasi perawat dan anggota komite yang berperan dalam pelaksanaan program tersebut (Afriani et al, 2017). Sehingga dengan cara ini diharapkan dapat meningkatkan kompetensi perawat dan kualitas pelayanan kesehatan yang lebih baik.

Dalam hal ini Rumah Sakit Mandalika Provinsi Nusa Tenggara Barat terus berupaya dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui perencanaan, pelaksanaan hingga pengembangan karir perawat pelaksana. Walaupun saat ini implementasi karir perawat pelaksana di rumah sakit belum benar-

benar optimal diseleggarakan, namun peningkatan kompetensi perawat melalui pelatihan tetap menjadi prioritas pihak rumah sakit dalam memberikan pelayanan keperawatan. Salah satu upaya yang dilakukan adalah penguatan wadah non structural yang menaungi perawat yaitu komite keperawatan dalam membuat program-program peningkatan kompetensi dan kualifikasi perawat.

Adapun hambatan yang dialami dalam pengabdian masyarakat ini yakni adanya kesibukan tempat instansi pelaksanaan pengmas baik manajemen dan perawat itu sendiri sehingga waktu pelaksanaan pengmas menjadi lebih lama. Perawat dengan system bekerja siklik dan pada umumnya memiliki tingkat kesibukan yang tinggi di masing-masing ruangan membuat kami menyesuaikan dengan kondisi yang ada dilapangan. Namun dengan kendala tersebut, tidak mempengaruhi proses dan hasil yang diharapkan dari proses pengabdian masyarakat ini.

IV. KESIMPULAN

Kegiatan pengabdian masyarakat dengan topik Edukasi Implementasi Karir Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Mandalika Provinsi Nusa Tenggara Barat berjalan dengan lancar. Perawat tertarik mengikuti kegiatan ini sehingga kegiatan pengabdian masyarakat ini telah mampu meningkatkan pengetahuan dan pemahaman para perawat mengenai jenjang karir. Hasil yang diperoleh dari kegiatan sosialisasi implementasi karir perawat pelaksana ini adalah perawat memiliki tingkat pengetahuan yang baik dengan nilai rata-rata tingkat pengetahuan sebelum diberikan sosialisasi adalah 5, sedangkan nilai rata-rata yang diperoleh setelah diberikannya sosialisasi adalah 7. Uji perbedaan tingkat pengetahuan perawat telah dilakukan dengan menunjukkan adanya perbedaan nilai rata-rata pengetahuan perawat sebelum dan setelah diberikannya sosialisasi implementasi karir perawat pelaksana.

Adapun saran yang dapat kami berikan yaitu agar kegiatan ini dilaksanakan secara berkelanjutan. Selain itu, penerapan jenjang karir perawat pelaksana harus dilaksanakan berdasarkan pedoman yang telah ditetapkan sehingga perawat dapat lebih memahami tentang implementasi karir agar dapat meningkatkan kinerja perawat dan memberikan kepastian kewenangan klinis dengan jelas.

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat, hidayah dan inayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Pengmas ini dengan judul “Edukasi Implementasi Karir Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Mandalika Provinsi Nusa Tenggara Barat”. Saya menyadari pengabdian masyarakat ini tidak dapat selesai tanpa kerja keras, semangat dan do’a dari berbagai pihak. Dengan segenap ketulusan dan kerendahan hati penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Dr. Rusmayadi, S.Kep., Ners., M.PH. Selaku Ketua Stikes Griya Husada Sumbawa yang telah memberikan bimbingan dan petunjuk dalam penyusunan laporan pengabdian masyarakat ini
2. dr. Oxy Tjahjo Wahyuni, Sp.Em., FISQua selaku direktur Rumah Sakit Mandalika Provinsi Nusa Tenggara Barat yang telah memberikan izin dalam melaksanakan pengabdian masyarakat ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afriani, T., Tutik, R., Hariyati, S., & Gayatri, D. (2017). Dukungan atasan dan teman sejawat memengaruhi ekspektasi perawat dalam penerapan jenjang karir. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 20(2), 75–84. <https://doi.org/10.7454/JKI.V20I2>
- Ake, J., Saputri, E., Pasinringi, A., & S. (2021). The relationship between career ladder and nurses' job satisfaction at a hospital. *Indonesian Journal of Health Administration*, 9(1), 55–66. <https://doi.org/10.20473/jaki.v9i1.2021.55-66>
- Bangun, W. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Erlangga.
- Bela, P., & Sri, H. R. T. (2019). The impacts of career ladder system for nurses. *Enfermería Clínica*. <https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2019.04.016>
- Blais, K. K., Hayes, J. S., Kozier, B., & Erb, G. (2006). *Praktik keperawatan profesional: Konsep & perspektif* (Edisi ke-4). EGC.
- Jaque, R.L. (2024). Implementation experience: Nursing career in a public university in the Chile-an Patagonia. *Index De Enfermeria*, 33(4), ISSN 1132-1296, <https://doi.org/10.58807/indexenferm20247109>
- Johnson, M. (2023). Exploring the SPHERE Nursing and Midwifery Clinician Researcher Career Pathway: A qualitative study. *Collegian*, 30(6), 795-804, ISSN 1322-7696, <https://doi.org/10.1016/j.colegn.2023.06.002>
- Karsten, K. (2025). A paramedic to registered nursing pathway: Addressing the nursing shortage and providing career pathways. *Teaching and Learning in Nursing*, 20(4), 398-402, ISSN 1557-3087, <https://doi.org/10.1016/j.teln.2025.05.012>
- Knoche, E. L., & Meucci, J. H. (2015). Competencies within a professional clinical ladder: Differences in understanding between nurse managers and staff nurses. *Journal for Nurses in Professional Development*, 31(2). <https://doi.org/10.1097/NND.0000000000000137>
- Lü, Y. (2023). A scoping review for research on career planning courses among nursing undergraduates. *Chinese Journal of Nursing Education*, 20(7), 884-890, ISSN 1672-9234, <https://doi.org/10.3761/j.issn.1672-9234.2023.07.020>
- Marquis, B. L., & Huston, C. J. (2017). *Leadership roles and management functions in nursing: Theory and application* (9th ed.). Wolters Kluwer.
- McErlean, G. (2024). Building Career Pathways for Cancer Nurses: Ensuring Cancer Nursing's Future. *Seminars in Oncology Nursing*, 40(3), ISSN 0749-2081, <https://doi.org/10.1016/j.soncn.2024.151633>
- Nurlina, F., Sekarwana, N., & Somantri, I. (2018). Sistem pengembangan jenjang karir perawat di rumah sakit. *Jurnal Kesehatan Aeromedika*, 4(1), 9–15.
- Pan, J.D. (2024). Implementation and effectiveness of a nurse navigation programme based on noddings' care theory in first-year undergraduate nursing students for professional identity and career planning: A quasi-experimental study. *Nurse Education in Practice*, 75, ISSN 1471-5953, <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2024.103900>
- Pool, I.A. (2024). Facilitating flexibility in postgraduate nursing education through entrustable professional activities to address nursing shortages and career prospects. *International Nursing Review*, 71(3), 419-423, ISSN 0020-8132, <https://doi.org/10.1111/inr.12892>
- Salazar, N.C. Santisteban (2024). Adaptation Plan To The Virtual Modality In The Nursing Career Of A University In Northeastern Peru. *Revista De Gestao Social E Ambiental*, 18(6), ISSN 1981-982X, <https://doi.org/10.24857/rgsa.v18n6-099>
- Sandehang, P. M., Hariyati, R. R. T. S., & Rachmawati, I. N. (2019). Nurse career mapping: A qualitative case study of a new hospital. *BMC Nursing*, 18(1), 31. <https://doi.org/10.1186/s12912-019-0353-z>

- Scroggins, J.K. (2023). Envisioning career trajectory post-PhD in nursing: Lessons learned from a professional development project. *Journal of Professional Nursing*, 46, 179-186, ISSN 8755-7223, <https://doi.org/10.1016/j.profnurs.2023.03.011>
- Suroso, H. & Mustikasari. (2015). Pelayanan keperawatan prima berbasis budaya berpengaruh terhadap tingkat kepuasan pasien di rumah sakit. *Jurnal Keperawatan*, 1(8), 38–44.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan.