



Pengaruh Manajemen Kepemimpinan terhadap Jalur Karier Keperawatan di Rumah Sakit (A Systematic Review)

Novi Yulianti^{1*}, Susanti²

¹Program Keperawatan, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Tengku Maharatu, Indonesia

²Program Kebidanan, Universitas Batam, Indonesia

*Penulis Korespondensi: vivioung0@gmail.com

Abstract. Leadership management plays a crucial role in developing nursing career paths in hospitals. An effective career path system not only enhances nurses' competence and professionalism but also contributes to job satisfaction and retention. However, scientific evidence regarding the influence of leadership management on nurses' career paths remains scattered and shows varying findings. This systematic review aims to synthesize scientific evidence related to the influence of leadership management on nursing career path development in hospitals. This study used a systematic review design following the Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses (PRISMA) 2020 guidelines. A literature search was conducted through PubMed and Google Scholar for articles published between 2015 and 2024. Articles were selected based on inclusion and exclusion criteria, resulting in 13 articles for analysis. Data synthesis was conducted using a thematic synthesis approach. The review identified five main themes: leadership style, managerial support, organizational systems and policies, the impact of career paths, and barriers to implementation. Transformational and participatory leadership has been reported to have a positive influence on nurses' career development. Managerial support through coaching, mentoring, and ongoing training strengthens career readiness, increases job satisfaction, and reduces nurse turnover intentions. Leadership management has a significant influence on nursing career development in hospitals. Integrating effective leadership with a clear and transparent career development system is necessary to enhance professionalism, job satisfaction, and the sustainability of the nursing workforce.

Keywords: Career Development; Career Path in Nursing; Hospital; Hospital Organization; Leadership Management.

Abstrak. Manajemen kepemimpinan memiliki peran penting dalam pengembangan jenjang karier keperawatan di rumah sakit. Sistem jenjang karier yang efektif tidak hanya meningkatkan kompetensi dan profesionalisme perawat, tetapi juga berkontribusi terhadap kepuasan kerja dan retensi tenaga keperawatan. Namun, bukti ilmiah mengenai pengaruh manajemen kepemimpinan terhadap jenjang karier perawat masih tersebar dan menunjukkan variasi temuan. Systematic review ini bertujuan untuk mensintesis bukti ilmiah terkait pengaruh manajemen kepemimpinan terhadap pengembangan jenjang karier keperawatan di rumah sakit. Penelitian ini menggunakan desain systematic review dengan pedoman Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses (PRISMA) 2020. Pencarian literatur dilakukan melalui basis data PubMed dan Google Scholar terhadap artikel yang dipublikasikan pada tahun 2015–2024. Artikel diseleksi berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi, sehingga diperoleh 13 artikel yang dianalisis. Sintesis data dilakukan menggunakan pendekatan sintesis tematik. Hasil review mengidentifikasi lima tema utama, yaitu gaya kepemimpinan, dukungan manajerial, sistem dan kebijakan organisasi, dampak jenjang karier, serta hambatan implementasi. Kepemimpinan transformasional dan partisipatif dilaporkan memiliki pengaruh positif terhadap pengembangan jenjang karier perawat. Dukungan manajerial melalui coaching, mentoring, dan pelatihan berkelanjutan memperkuat kesiapan karier, meningkatkan kepuasan kerja, dan menurunkan niat turnover perawat. Manajemen kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap pengembangan jenjang karier keperawatan di rumah sakit. Integrasi kepemimpinan yang efektif dengan sistem jenjang karier yang jelas dan transparan diperlukan untuk meningkatkan profesionalisme, kepuasan kerja, dan keberlanjutan tenaga keperawatan.

Kata kunci: Jenjang Karier Keperawatan; Manajemen Kepemimpinan; Organisasi Rumah Sakit; Pengembangan Karier; Rumah Sakit.

1. LATAR BELAKANG

Perawat merupakan komponen terbesar dalam sistem pelayanan rumah sakit dan memiliki peran strategis dalam menjamin mutu serta keselamatan pasien (Aulia et al., 2023). Keberlanjutan dan kualitas pelayanan keperawatan sangat dipengaruhi oleh kemampuan rumah sakit dalam mengelola sumber daya perawat secara profesional, termasuk melalui pengembangan jenjang karier yang jelas dan berkelanjutan (Andayani et al., 2025). Sistem jenjang karier keperawatan tidak hanya berfungsi sebagai sarana promosi, tetapi juga sebagai mekanisme untuk meningkatkan kompetensi, motivasi, dan retensi perawat di lingkungan kerja rumah sakit (Murni et al., 2024).

Namun, implementasi jenjang karier keperawatan di berbagai rumah sakit masih menghadapi berbagai tantangan. Beberapa penelitian melaporkan bahwa sistem jenjang karier belum berjalan optimal akibat ketidakkonsistenan kebijakan, keterbatasan dukungan manajerial, serta lemahnya kepemimpinan keperawatan. Kondisi ini berpotensi menimbulkan ketidakpuasan kerja, stagnasi karier, dan meningkatnya niat turnover perawat, yang pada akhirnya dapat berdampak pada mutu pelayanan kesehatan (Argianti, 2022).

Manajemen kepemimpinan memiliki peran kunci dalam menentukan keberhasilan pengembangan jenjang karier keperawatan. Pemimpin keperawatan tidak hanya bertanggung jawab dalam aspek administratif, tetapi juga berperan sebagai pengarah, fasilitator, dan motivator dalam pengembangan profesional perawat (Anggraeni & Purbasari, 2025). Gaya kepemimpinan yang efektif, khususnya kepemimpinan transformasional dan partisipatif, dilaporkan mampu mendorong keterlibatan perawat dalam perencanaan karier, meningkatkan kesiapan promosi, serta memperkuat komitmen terhadap organisasi. Sebaliknya, kepemimpinan yang lemah dan berorientasi semata pada tugas administratif cenderung menghambat perkembangan karier perawat (Zalukhu, 2023).

Selain gaya kepemimpinan, dukungan manajerial dalam bentuk coaching, mentoring, dan fasilitasi pelatihan berkelanjutan juga menjadi faktor penting dalam pengembangan jenjang karier keperawatan (Kamaratri & Adhikara, 2019). Dukungan ini memungkinkan perawat untuk memahami jalur karier yang tersedia, memenuhi standar kompetensi yang dipersyaratkan, serta mengembangkan kapasitas profesional secara berkesinambungan. Tanpa dukungan manajerial yang memadai, sistem jenjang karier berpotensi menjadi formalitas kebijakan tanpa dampak nyata bagi perkembangan karier perawat.

Berbagai studi telah meneliti hubungan antara kepemimpinan keperawatan, sistem jenjang karier, dan outcome karier perawat, seperti kepuasan kerja dan retensi. Namun demikian, temuan penelitian tersebut masih tersebar dan menunjukkan variasi hasil, baik dari

segi konteks, desain penelitian, maupun indikator yang digunakan. Hingga saat ini, belum banyak kajian yang secara sistematis mensintesis bukti ilmiah mengenai pengaruh manajemen kepemimpinan terhadap jenjang karier keperawatan di rumah sakit.

Oleh karena itu, systematic review ini dilakukan untuk mensintesis secara komprehensif bukti-bukti penelitian terkait pengaruh manajemen kepemimpinan terhadap pengembangan jenjang karier keperawatan di rumah sakit. Hasil kajian ini diharapkan dapat memberikan dasar ilmiah bagi pengambil kebijakan dan manajemen rumah sakit dalam merancang strategi kepemimpinan dan sistem jenjang karier yang efektif guna meningkatkan profesionalisme, kepuasan kerja, dan keberlanjutan tenaga keperawatan.

2. METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain systematic review yang disusun dan dilaporkan berdasarkan pedoman Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses (PRISMA) 2020 (Page et al., 2021). Pendekatan ini dipilih untuk mensintesis secara sistematis bukti ilmiah terkait pengaruh manajemen kepemimpinan terhadap jenjang karier keperawatan di rumah sakit.

Strategi Pencarian Literatur

Pencarian artikel dilakukan secara komprehensif melalui beberapa basis data elektronik, yaitu Scopus, PubMed, ScienceDirect, dan Google Scholar. Strategi pencarian menggunakan kombinasi kata kunci dan operator Boolean, antara lain: *“leadership management” OR “nursing leadership” AND “career ladder” OR “career pathway” AND “nursing” AND “hospital”*. Pencarian dibatasi pada artikel yang dipublikasikan dalam rentang tahun 2015–2024 untuk memastikan relevansi dan kebaruan data.

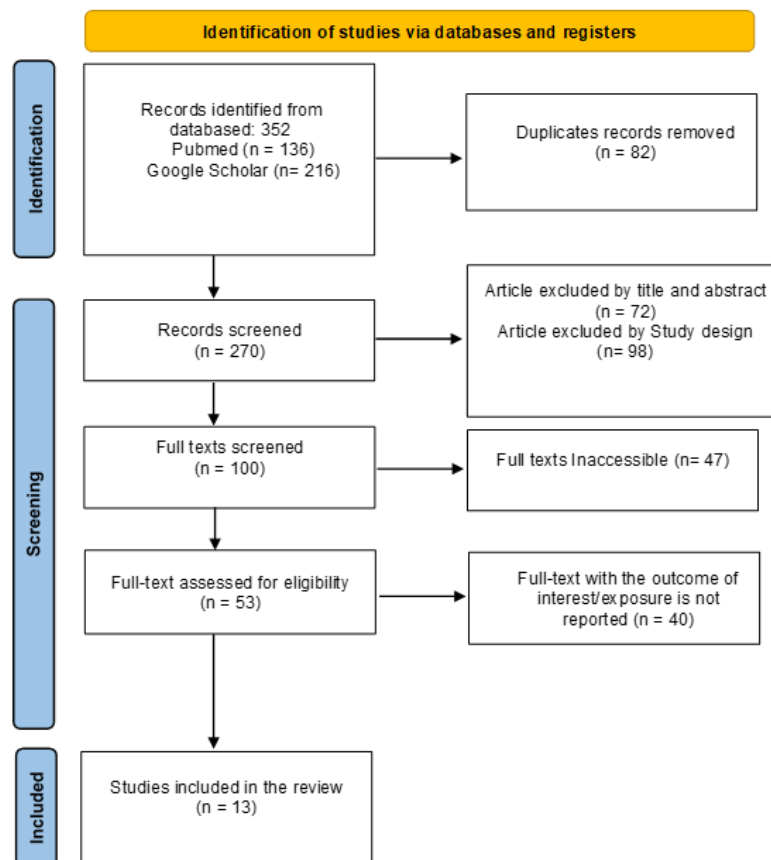
Kriteria Inklusi dan Eksklusi

Kriteria inklusi dalam penelitian ini meliputi: 1) Artikel penelitian asli (original research), 2) Dipublikasikan dalam bahasa inggris atau bahasa indonesia, 3) Membahas manajemen kepemimpinan dalam konteks keperawatan, 4) Menilai aspek jenjang karier atau pengembangan karier perawat, dan 5) Dilakukan di setting rumah sakit.

Adapun kriteria eksklusi meliputi artikel berupa editorial, opini, laporan kasus, serta penelitian yang dilakukan di luar setting rumah sakit atau tidak melaporkan outcome terkait jenjang karier perawat.

Proses Seleksi Studi

Proses seleksi artikel dalam systematic review ini mengikuti pedoman PRISMA 2020. Pencarian literatur melalui basis data PubMed dan Google Scholar menghasilkan 352 artikel, kemudian setelah penghapusan duplikasi diperoleh 220 artikel untuk tahap skrining judul dan abstrak. Sebanyak 190 artikel dikeluarkan karena tidak relevan, sehingga 30 artikel dilakukan penilaian teks lengkap. Dari tahap ini, 17 artikel tidak memenuhi kriteria inklusi, dan akhirnya 13 artikel dimasukkan dalam sintesis akhir penelitian. Alur seleksi studi disajikan dalam diagram PRISMA.



Gambar 1. Diagram Flow PRISMA 2020.

Ekstraksi Data

Data dari artikel yang terpilih diekstraksi menggunakan formulir standar yang mencakup: nama penulis, tahun publikasi, negara, desain penelitian, jumlah sampel, variabel kepemimpinan, indikator jenjang karier, serta temuan utama penelitian. Hasil ekstraksi data disajikan dalam bentuk tabel karakteristik studi.

Sintesis Data

Sintesis data dilakukan menggunakan pendekatan sintesis tematik. Temuan dari setiap artikel dianalisis, dibandingkan, dan dikelompokkan berdasarkan kesamaan makna untuk mengidentifikasi tema-tema utama terkait pengaruh manajemen kepemimpinan terhadap jenjang karier keperawatan. Hasil sintesis tematik disajikan dalam bentuk narasi dan tabel.

Penilaian Kualitas Studi

Penilaian kualitas metodologis artikel yang diinklusi dilakukan menggunakan instrumen penilaian kritis yang sesuai dengan desain penelitian masing-masing, seperti Critical Appraisal Skills Programme (CASP) dan Joanna Briggs Institute (JBI) Critical Appraisal Tools. Penilaian ini bertujuan untuk memastikan bahwa studi yang disertakan memiliki kualitas metodologis yang memadai.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Karakteristik Studi yang Diinklusi

Tabel 1. Karakteristik 13 Artikel.

No	Penulis (Tahun)	Negara / Setting	Desain	Variabel Utama	Indikator Karier
1	(Ahn & Choi, 2023)	Korea	Cross-sectional	Career ladder perception	Job satisfaction, turnover
2	(Saputri et al., 2021)	Indonesia	Cross-sectional	Career ladder	Job satisfaction, promotion
3	(Pertiwi & Hariyati, 2019)	Multinational review	Literature review	Career ladder system	Career advancement, mentorship
4	(Firman et al., 2024)	Indonesia	Mixed-methods	Career ladder	Perception, job satisfaction
5	(Gunawan & Juanamasta, 2022)	Indonesia	Review	Career ladder system	System overview
6	(Hariyati et al., 2017)	Indonesia	Cross-sectional	Career ladder	Competence, retention
7	(Subiantoro et al., 2018)	Indonesia	Qualitative	Career ladder	Career development & barriers
8	(Hasibuan et al., 2021)	Indonesia	Cross-sectional	Career level	Job satisfaction
9	(Nurlina et al., 2021)	Indonesia	Quantitative	Career ladder	Performance & professionalism
10	(Lesmana et al., 2020)	Indonesia	Cross-sectional	Career path	Patient satisfaction

No	Penulis (Tahun)	Negara / Setting	Desain	Variabel Utama	Indikator Karier
11	(Arif et al., 2019)	Indonesia	Cross-sectional	Career path support	Management support
12	(Park & Yi, 2019)	Korea	Qualitative	Career ladder program	Experience & professional growth
13	(Filani et al., 2019)	Korea	Cross-sectional	Career ladder perception	Motivation

Karakteristik dari 13 artikel yang diinklusi dalam systematic review ini disajikan pada Tabel 1. Sebagian besar penelitian menggunakan desain cross-sectional, dengan setting penelitian di rumah sakit. Distribusi wilayah penelitian didominasi oleh negara-negara Asia. Jumlah sampel penelitian bervariasi, mulai dari studi kualitatif dengan partisipan terbatas hingga penelitian kuantitatif dengan jumlah responden lebih dari 300 perawat.

Variabel kepemimpinan yang paling banyak diteliti adalah kepemimpinan transformasional, partisipatif, dan transaksional, sedangkan indikator jenjang karier yang sering digunakan meliputi promosi jabatan, pengembangan kompetensi, kepuasan karier, dan niat turnover. Secara umum, artikel-artikel yang diinklusi menunjukkan adanya hubungan antara manajemen kepemimpinan dan pengembangan jenjang karier keperawatan.

Sintesis Tematik

Hasil sintesis tematik dari 13 artikel yang dianalisis mengidentifikasi lima tema utama terkait pengaruh manajemen kepemimpinan terhadap jenjang karier keperawatan di rumah sakit, yaitu: (1) gaya kepemimpinan, (2) dukungan manajerial, (3) sistem dan kebijakan organisasi, (4) dampak jenjang karier, dan (5) hambatan implementasi. Ringkasan hasil sintesis tematik disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Sintesis Tematik Pengaruh Manajemen Kepemimpinan terhadap Jenjang Karier Keperawatan.

Tema Utama	Subtema	Sintesis Temuan	Referensi Utama
Gaya Kepemimpinan	Kepemimpinan Transformasional	Gaya kepemimpinan transformasional secara konsisten dikaitkan dengan peningkatan motivasi intrinsik, komitmen organisasi, dan kesiapan perawat untuk naik jenjang karier klinis. Pemimpin yang visioner dan suportif mendorong perawat mengembangkan kompetensi profesional dan aspirasi karier jangka panjang.	(Ahn & Choi, 2023) (Hariyati et al., 2017) (Pertiwi & Hariyati, 2019) (Firman et al., 2024)
	Kepemimpinan Partisipatif	Kepemimpinan partisipatif meningkatkan keterlibatan perawat	(Park & Yi, 2019)

Tema Utama	Subtema	Sintesis Temuan	Referensi Utama
		dalam perencanaan karier dan pengambilan keputusan, sehingga memperkuat persepsi keadilan dan transparansi sistem jenjang karier.	(Subiantoro et al., 2018)
	Kepemimpinan Transaksional	Kepemimpinan transaksional cenderung berfokus pada kepatuhan dan reward administratif, dengan pengaruh yang lebih terbatas terhadap pengembangan karier jangka panjang perawat.	(Pertiwi & Hariyati, 2019) (Gunawan & Juanamasta, 2022)
Dukungan Manajerial	Coaching dan Mentoring	Dukungan manajer dalam bentuk coaching dan mentoring terbukti mempercepat kesiapan perawat untuk promosi dan meningkatkan kejelasan jalur karier klinis.	(Park & Yi, 2019) (Saputri et al., 2021) (Firman et al., 2024)
	Dukungan Pelatihan dan Pendidikan	Akses terhadap pelatihan berkelanjutan dan pendidikan profesional meningkatkan kompetensi dan memperbesar peluang perawat untuk mencapai jenjang karier yang lebih tinggi.	(Hariyati et al., 2017) (Pertiwi & Hariyati, 2019) (Arif et al., 2019)
Sistem dan Kebijakan Organisasi	Kebijakan Jenjang Karier	Kebijakan jenjang karier yang jelas, terstruktur, dan transparan berhubungan dengan peningkatan kepuasan karier dan retensi perawat.	(Saputri et al., 2021) (Gunawan & Juanamasta, 2022) (Ahn & Choi, 2023)
	Evaluasi Kinerja	Sistem evaluasi kinerja yang objektif dan berbasis kompetensi mendukung keadilan promosi dan memperkuat kepercayaan perawat terhadap sistem karier.	(Firman et al., 2024) (Hariyati et al., 2017)
Dampak Jenjang Karier	Kepuasan Kerja	Implementasi kepemimpinan yang efektif dalam sistem jenjang karier berkorelasi positif dengan kepuasan kerja perawat.	(Saputri et al., 2021) (Ahn & Choi, 2023) (Hasibuan et al., 2021)
	Retensi dan Turnover	Persepsi positif terhadap kepemimpinan dan jenjang karier berhubungan dengan penurunan niat turnover dan peningkatan retensi perawat.	(Ahn & Choi, 2023)

Tema Utama	Subtema	Sintesis Temuan	Referensi Utama (Pertiwi & Hariyati, 2019)
Hambatan Implementasi	Kepemimpinan Lemah	Kepemimpinan yang tidak konsisten dan kurang suportif menyebabkan stagnasi karier, ketidakjelasan promosi, dan rendahnya motivasi perawat.	(Subiantoro et al., 2018) (Gunawan & Juanamasta, 2022)
	Ketidakmerataan Implementasi	Ketidakkonsistenan penerapan sistem jenjang karier antar unit atau rumah sakit menjadi hambatan utama pengembangan karier perawat.	(Firman et al., 2024) (Pertiwi & Hariyati, 2019)

Gaya Kepemimpinan

Sebagian besar studi melaporkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan jenjang karier perawat. Pemimpin transformasional mampu meningkatkan motivasi, keterlibatan, dan kesiapan perawat untuk mengikuti promosi serta pengembangan karier klinis (Anggraeni & Purbasari, 2025). Selain itu, kepemimpinan partisipatif juga dilaporkan mendorong keterlibatan perawat dalam perencanaan karier dan pengambilan keputusan terkait pengembangan profesional. Sebaliknya, kepemimpinan transaksional menunjukkan pengaruh yang lebih terbatas terhadap perkembangan karier perawat (Alia Fahmeeda & Dhamanti, 2024).

Dukungan Manajerial

Tema dukungan manajerial muncul sebagai faktor penting yang memperkuat pengaruh kepemimpinan terhadap jenjang karier keperawatan. Bentuk dukungan yang dilaporkan meliputi coaching, mentoring, serta fasilitasi pelatihan dan pendidikan berkelanjutan. Dukungan manajerial yang memadai memungkinkan perawat untuk memahami jalur karier yang tersedia, memenuhi persyaratan kompetensi, serta meningkatkan kesiapan untuk naik ke jenjang karier yang lebih tinggi (Nurmeksela et al., 2021; Firman et al., 2024).

Sistem dan Kebijakan Organisasi

Beberapa studi menekankan pentingnya sistem dan kebijakan organisasi dalam mendukung pengembangan jenjang karier keperawatan. Kebijakan jenjang karier yang jelas, transparan, dan konsisten dilaporkan meningkatkan kepercayaan dan kepuasan karier perawat. Selain itu, sistem evaluasi kinerja yang objektif dan berbasis kompetensi berkontribusi terhadap keadilan dalam promosi dan pengembangan karier (Ahn & Choi, 2023).

Dampak Jenjang Karier

Dampak positif dari penerapan manajemen kepemimpinan yang efektif dalam sistem jenjang karier tercermin pada peningkatan kepuasan kerja dan retensi perawat. Studi-studi yang dianalisis menunjukkan bahwa perawat dengan persepsi positif terhadap kepemimpinan dan sistem jenjang karier cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi dan niat turnover yang lebih rendah (Saputri et al., 2021; Ahn & Choi, 2023; Hasibuan et al., 2021).

Hambatan Implementasi

Meskipun sebagian besar studi melaporkan hasil positif, beberapa hambatan dalam implementasi jenjang karier keperawatan juga diidentifikasi. Hambatan utama meliputi kepemimpinan yang lemah, ketidakkonsistenan kebijakan, serta ketidakmerataan penerapan sistem jenjang karier antar unit atau rumah sakit. Kondisi ini berpotensi menyebabkan stagnasi karier dan menurunkan motivasi perawat (Subiantoro et al., 2018; Gunawan & Juanamasta, 2022).

Pembahasan

Hasil systematic review ini menunjukkan bahwa manajemen kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting dalam pengembangan jenjang karier keperawatan di rumah sakit. Sintesis dari 13 artikel yang dianalisis mengungkapkan bahwa keberhasilan sistem jenjang karier tidak hanya ditentukan oleh kebijakan formal organisasi, tetapi sangat dipengaruhi oleh efektivitas kepemimpinan dan dukungan manajerial yang diberikan kepada perawat. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa kepemimpinan keperawatan merupakan elemen kunci dalam pengelolaan sumber daya manusia di rumah sakit.

Gaya Kepemimpinan dan Jenjang Karier Keperawatan

Temuan utama review ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang paling konsisten berpengaruh terhadap pengembangan jenjang karier perawat. Pemimpin transformasional mampu memberikan inspirasi, membangun visi bersama, serta mendorong perawat untuk mengembangkan kompetensi profesional yang dibutuhkan dalam sistem jenjang karier (Anggraeni & Purbasari, 2025). Temuan ini sejalan dengan teori kepemimpinan transformasional yang menekankan peran pemimpin dalam meningkatkan motivasi intrinsik dan komitmen organisasi. Sebaliknya, kepemimpinan transaksional yang lebih berfokus pada pengawasan dan penghargaan berbasis kinerja menunjukkan kontribusi yang terbatas terhadap perkembangan karier jangka panjang perawat (Alhamidi, 2022).

Peran Dukungan Manajerial dalam Pengembangan Karier

Selain gaya kepemimpinan, dukungan manajerial muncul sebagai faktor penting yang memperkuat pengaruh kepemimpinan terhadap jenjang karier keperawatan. Dukungan dalam bentuk coaching dan mentoring membantu perawat memahami jalur karier yang tersedia serta meningkatkan kesiapan mereka untuk promosi. Temuan ini konsisten dengan konsep pengembangan sumber daya manusia yang menempatkan manajer sebagai fasilitator utama dalam pengembangan karier staf. Dukungan terhadap pelatihan dan pendidikan berkelanjutan juga berperan dalam meningkatkan kompetensi dan profesionalisme perawat, yang merupakan prasyarat utama dalam sistem jenjang karier (adelia, 2024).

Sistem dan Kebijakan Organisasi sebagai Konteks Pendukung

Hasil review ini menegaskan bahwa efektivitas kepemimpinan dalam mendorong jenjang karier keperawatan sangat dipengaruhi oleh sistem dan kebijakan organisasi. Kebijakan jenjang karier yang jelas, transparan, dan konsisten meningkatkan persepsi keadilan dan kepercayaan perawat terhadap manajemen rumah sakit. Temuan ini sejalan dengan teori keadilan organisasi yang menyatakan bahwa transparansi dan konsistensi kebijakan berkontribusi terhadap kepuasan kerja dan komitmen karyawan. Tanpa dukungan sistem organisasi yang kuat, kepemimpinan yang efektif sekalipun berpotensi kehilangan dampaknya dalam mendorong pengembangan karier perawat (Septiana et al., 2025).

Dampak Manajemen Kepemimpinan terhadap Outcome Keperawatan

Review ini juga menunjukkan bahwa penerapan manajemen kepemimpinan yang efektif dalam sistem jenjang karier berdampak positif terhadap kepuasan kerja dan retensi perawat. Perawat yang memiliki persepsi positif terhadap kepemimpinan dan sistem karier cenderung menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi serta niat turnover yang lebih rendah. Temuan ini menguatkan bukti bahwa pengembangan karier yang didukung oleh kepemimpinan yang efektif merupakan strategi penting dalam mempertahankan tenaga keperawatan, khususnya di tengah tantangan kekurangan perawat di berbagai negara (Argianti, 2022).

Hambatan Implementasi dan Tantangan Praktis

Meskipun sebagian besar studi menunjukkan dampak positif, review ini juga mengidentifikasi berbagai hambatan implementasi dalam pengembangan jenjang karier keperawatan. Kepemimpinan yang lemah, ketidakkonsistenan kebijakan, serta ketidakmerataan penerapan sistem jenjang karier antar unit atau rumah sakit menjadi tantangan utama. Hambatan ini dapat menyebabkan stagnasi karier, menurunnya motivasi perawat, dan

berkurangnya kepercayaan terhadap sistem karier. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan kepemimpinan yang lebih terintegrasi dan berkelanjutan untuk mengatasi tantangan tersebut.

Implikasi Praktik

Hasil systematic review ini menunjukkan bahwa penguatan manajemen kepemimpinan keperawatan merupakan strategi penting dalam mendukung pengembangan jenjang karier perawat di rumah sakit. Penerapan gaya kepemimpinan transformasional yang didukung oleh coaching, mentoring, dan pelatihan berkelanjutan dapat meningkatkan kesiapan karier, kepuasan kerja, dan retensi perawat. Selain itu, kebijakan jenjang karier yang jelas dan transparan perlu diterapkan secara konsisten untuk menjamin keadilan dan keberlanjutan pengembangan profesional perawat.

Implikasi Teoretis

Secara teoretis, temuan systematic review ini memperkuat kerangka konseptual yang mengaitkan kepemimpinan, dukungan manajerial, dan sistem organisasi dengan pengembangan karier keperawatan. Kepemimpinan tidak hanya berfungsi sebagai faktor individual, tetapi juga sebagai mekanisme struktural yang mempengaruhi efektivitas kebijakan jenjang karier. Dengan demikian, pengembangan kepemimpinan keperawatan perlu dipandang sebagai bagian integral dari strategi pengembangan sumber daya manusia di rumah sakit.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil systematic review terhadap 13 artikel, dapat disimpulkan bahwa manajemen kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan jenjang karier keperawatan di rumah sakit. Gaya kepemimpinan transformasional dan partisipatif terbukti lebih efektif dalam mendorong motivasi, kesiapan promosi, serta pengembangan profesional perawat dibandingkan dengan gaya kepemimpinan yang berorientasi administratif semata. Selain gaya kepemimpinan, dukungan manajerial dalam bentuk coaching, mentoring, serta fasilitasi pelatihan dan pendidikan berkelanjutan berperan penting dalam memperkuat efektivitas sistem jenjang karier keperawatan. Sistem dan kebijakan organisasi yang jelas, transparan, dan berbasis kompetensi juga menjadi faktor kunci dalam menciptakan keadilan dan kepercayaan perawat terhadap sistem pengembangan karier. Secara keseluruhan, integrasi antara kepemimpinan yang efektif, dukungan manajerial, dan kebijakan jenjang karier yang terstruktur memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja dan retensi perawat. Oleh karena itu, penguatan manajemen kepemimpinan keperawatan merupakan strategi penting dalam meningkatkan profesionalisme perawat serta keberlanjutan pelayanan keperawatan di rumah sakit.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah berkontribusi dalam penyusunan artikel ini, khususnya kepada institusi dan rekan sejawat yang telah memberikan dukungan akademik dan masukan konstruktif selama proses penulisan dan penyempurnaan naskah. Penulis juga menyampaikan apresiasi kepada seluruh peneliti sebelumnya yang karyanya menjadi sumber utama dalam systematic review ini.

DAFTAR REFERENSI

- Adelia. (2024). *Jurnal Pendidikan Integratif*. *Jurnal Pendidikan Integratif*, 5(3), 115–122.
- Ahn, Y. S., & Choi, J. S. (2023). Nurses' perceptions of career ladder systems, job satisfaction and turnover intention: A cross-sectional study. *Nursing Open*, 10(1), 195–201. <https://doi.org/10.1002/nop2.1294>
- Alhamidi, E. M. A. (2022). Peran kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia*, 1(1). <https://doi.org/10.56721/jisdsm.v1i1.69>
- Alia Fahmeeda, Y., & Dhamanti, I. (2024). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja perawat bagian rawat inap di rumah sakit: Literature review. *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 5(1), 2144–2150.
- Andayani, T. R. J., Suyono, J., Dharmani, I. G. A. A. N., Arizona, A., & Elisabeth, D. R. (2025). Pengaruh jenjang karir dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja perawat rumah sakit Islam Siti Hajar Sidoarjo dengan motivasi sebagai variabel intervening. *Jurnal Kompetensi Ilmu Sosial*, 3(2), 316–335. <https://doi.org/10.29138/jkis.v3i2.70>
- Anggraeni, A., & Purbasari, D. (2025). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja perawat di rumah sakit dalam meningkatkan kualitas layanan kesehatan. *Jurnal Ilmu Kesehatan*, 2(1), 228–241. <https://doi.org/10.62383/quwell.v2i1.2254>
- Argianti, V. (2022). Pelayanan keperawatan di rumah sakit. *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 3(1), 1125–1131.
- Arif, Y., Putri, Z. M., & Maisa, E. A. (2019). Indonesian Journal of Global Health Research. *Indonesian Journal of Global Health Research*, 2(4), 79–86. <https://doi.org/10.37287/ijghr.v2i4.250>
- Aulia, T., Sitohang, J. M., Sihalohe, L. B., Christine, A., & Endah, R. (2023). Peran perawat dalam pemberian asuhan keperawatan yang bermutu untuk meningkatkan kepuasan pasien Fakultas Keperawatan Universitas Sumatera Utara. *JURMIK (Jurnal Rekam Medis Dan Manajemen Informasi Kesehatan)*, 3(1), 18–28.
- Filani, M., Novieastari, E., & Nuraini, T. (2019). Nurses' understanding and perception of career ladder system are related to work motivation: A multicenter cross-sectional study in Aceh, Indonesia. *Enfermería Clínica*, 29(2), 434–438. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2019.04.064>
- Firman, F., Erfina, E., & Saleh, A. (2024). Evaluation of the clinical nurse career path system in Indonesian hospitals: Identifying areas for improvement and development. *Jurnal Keperawatan Padjadjaran*, 12(3), 249–260. <https://doi.org/10.24198/jkp.v12i3.2543>

- Gunawan, J., & Juanamasta, I. G. (2022). Nursing career ladder system in Indonesia: The hospital context. *Journal of Healthcare Administration*, 1(1), 26–34. <https://doi.org/10.33546/joha.2177>
- Hariyati, R. T. S., Igarashi, K., Fujinami, Y., Susilaningih, S., & Prayenti. (2017). Correlation between career ladder, continuing professional development and nurse satisfaction: A case study in Indonesia. *International Journal of Caring Sciences*, 10(3), 1490–1497.
- Hasibuan, E. K., Saragih, M., & Silitonga, E. (2021). Hubungan jenjang karir dengan kepuasan kerja perawat. *Jurnal Online Keperawatan Indonesia*, 4(2), 103–111. <https://doi.org/https://doi.org/10.51544/keperawatan.v4i2.2442>
- Kamaratri, N. S., & Adhikara, M. F. A. (2019). Apakah fungsi mentoring, motivasi dan pengembangan karir mempengaruhi kinerja perawat? *Journal of Hospital Management ISSN*, 2(1), 2615–8337.
- Lesmana, N. K., Setiawan, A., & Murtiningsih, M. (2020). Implementasi jenjang karir perawat klinik terhadap kepuasan pasien: Studi rumah sakit Pertamina Cirebon. *Health Information: Jurnal Penelitian*, 12(1), 16–22. <https://doi.org/10.36990/hijp.vi.153>
- Murni, E., Nurachmah, E., & Azidin, Y. (2024). Hubungan motivasi kerja dengan pelaksanaan sistem jenjang karir perawat di Primaya Hospital Bekasi Utara. *JURNAL PROMOTIF PREVENTIF*, 7(5), 1056–1062.
- Nurlina, F., Sekarwana, N., & Somantri, I. (2021). Career ladder system, clinical nurses, nurses. *Healthcare Nursing Journal*, 3(2), 136–149.
- Nurmeksela, A., Mikkonen, S., Kinnunen, J., & Kvist, T. (2021). Relationships between nurse managers' work activities, nurses' job satisfaction, patient satisfaction, and medication errors at the unit level: A correlational study. *BMC Health Services Research*, 21(1), 1–13. <https://doi.org/10.1186/s12913-021-06288-5>
- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., Shamseer, L., Tetzlaff, J. M., Akl, E. A., Brennan, S. E., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J. M., Hróbjartsson, A., Lalu, M. M., Li, T., Loder, E. W., Mayo-Wilson, E., McDonald, S., ... Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews. *BMJ*, 372, n71. <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>
- Park, K. O., & Yi, M. (2019). Nurses' experience of career ladder programs in a general hospital. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 41(5), 581–592. <https://doi.org/10.4040/jkan.2011.41.5.581>
- Pertiwi, B., & Hariyati, T. S. (2019). The impacts of career ladder system for nurses in hospital. *Enfermería Clínica*, 29(2), 106–110. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2019.04.016>
- Saputri, E., Pasinringi, S. A., & Ake, J. (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>
- Septiana, A. P., Sriyono, A., Kenjapluan, A., & Hapsari, S. (2025). Peran kepemimpinan organisasi dalam keberlanjutan praktik keperawatan berpusat pada pasien: Tinjauan literatur sistematis 2020–2025. *Jurnal Ners*, 9, 6447–6452.

- Subianto, 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.
- Zalukhu, J. (2023). Gaya kepemimpinan yang efektif dalam meningkatkan kinerja perawat untuk keselamatan pasien. *Jurnal Rekam Medis & Manajemen Infomasi Kesehatan*, 3(1), 1–17. <https://doi.org/10.53416/jurmik.v3i1.132>