

**MODEL JENJANG KARIR PROFESIONAL BAGI PERAWAT
(STUDI KASUS DI RS PERTAMINA CIREBON)**



ACHBI YAHYA

7647120740

Disertasi yang Ditulis untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
untuk Mendapatkan Gelar Doktor

PASCASARJANA

UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA

2020

**PERSETUJUAN DEWAN PENGUJI
DIPERSYARATKAN UNTUK UJIAN TERBUKA/ PROMOSI
DOKTOR**

Promotor

Co-Promotor

Prof. Dr. Muchlis R Luddin.,MA
Tanggal: 28/09/2020

Prof. Dr. Thomas Suyatno.,M.M
Tanggal: 28/09/2020

Dr. Komarudin, M.Si
(Ketua)¹

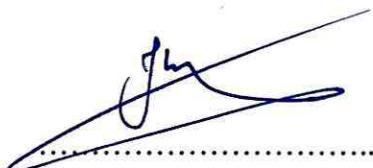
TANDA TANGAN

TANGGAL



7-10-2020

Prof. Dr. Nadiroh, M.Pd
(Sekretaris)²



1-10-2020

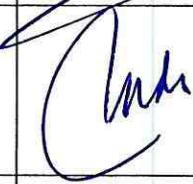
Nama : Achbi Yahya
No. Registrasi : 7647120740
Program Studi : Ilmu Manajemen
Tgl. Lulus :

¹⁾ Rektor Universitas Negeri Jakarta

²⁾ Direktur Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta

BUKTI PERSETUJUAN HASIL PERBAIKAN DISERTASI
SETELAH UJIAN TERTUTUP

Nama Mahasiswa : Achbi Yahya
 No Registrasi : 7647120740
 Program Studi : Ilmu Manajemen

No	Nama	Tanda Tangan	Tanggal
1	Prof. Dr. Nadiroh, M.Pd (Ketua)		1-10-2020
2	Prof. Dr. Hamidah, SE., M.Si (Sekretaris)		28/9/20
3	Prof. Dr. Muchlis R Luddin.,MA (Promotor)		28/9/20
4	Prof. Dr. Thomas Suyatno.,MM (Kopromotor)		26/9/20
5	Prof. Dr. Hafid Abbas (Pengaji)		28/09/20
6	Prof. Dr. Endang Wirjatmi Trilestari.,M.Si (Pengaji Luar)		26/09/2020

LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Disertasi yang saya susun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Doktor dari Program Pasca Sarjana Universitas Negeri Jakarta seluruhnya merupakan karya saya sendiri.

Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan Disertasi yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Apabila di kemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian Disertasi ini bukan hasil karya saya sendiri atau plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi-sanki lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Jakarta, 22 Februari 2020



Achbi Yahya



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN
KEBUDAYAAN UNIVERSITAS NEGERI
JAKARTA UPT PERPUSTAKAAN

Jalan Rawamangun Muka Jakarta 13220
Telepon/Faksimili: 021-4894221
Laman: lib.unj.ac.id

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika Universitas Negeri Jakarta, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : ACHIBI YAHYA
NIM : 7647120740
Fakultas/Prodi : ILMU MANAJEMEN , MSOM
Alamat email : achbyy@yahoo.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, Hak Bebas Royalti Non-Ekslusif atas karya ilmiah:

Skripsi Tesis Disertasi Lain-lain (.....)

yang berjudul :

MODEL JENJANG KARIR PROFESIONAL BAGI PERAWAT
(STUDI KASUS DI RS PERTAMINA CIREBON)

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Ekslusif ini UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta

Achibi Yahya
Penulis
(ACHIBI YAHYA)
nama dan tanda tangan

MODEL JENJANG KARIR PROFESIONAL BAGI PERAWAT (STUDI KASUS DI RS.PERTAMINA CIREBON)

ACHBI YAHYA

ABSTRAK

Penelitian Evaluasi Program Jenjang Karir Profesional Perawat bertujuan untuk mengetahui, mengobservasi, menganalisis dan pembaharuan yang meliputi: evaluasi terhadap tujuan program jenjang karir profesional perawat, evaluasi terhadap kesiapan sumber daya dalam program jenjang karir profesional keperawatan, evaluasi terhadap proses pelaksanaan program jenjang karir profesional keperawatan, dan evaluasi terhadap apa saja capaian hasil dalam penyelenggaraan program jenjang karir profesional keperawatan. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan menggunakan model evaluasi CIPP Stufflebeam yang terdiri dari empat komponen, yaitu evaluasi konteks, input, proses dan produk.

Hasil penelitian dengan melibatkan 14 orang informan menunjukkan bahwa Evaluasi konteks meliputi tersedianya pedoman, system dan persamaan persepsi jenjang karir profesional perawat Hasil evaluasi input adalah sumber daya yang digunakan meliputi direktur dan wadir keperawatan, komite keperawatan, assesor dan perawat. Untuk hasil evaluasi proses meliputi proses rekrutmen/mapping, orientasi (intership), assesmen kompetensi, kredensial / rekredrensial, penugasan klinik dan evaluasi produk adalah ketercapain perawat dalam program jenjang karir sejumlah 122 perawat di tahun 2016 dan 104 perawat di tahun 2019, kinerja perawat menunjukkan peningkatan kinerja sebesar 24 % dan kepuasan pasien juga menunjukkan kenaikan persentasi dari tahun ketahun.

Rekomendasi peneliti sebagai hasil dari evaluasi program adalah model pengembangan jenjang karir professional perawat dengan mempertimbangkan perbandingan jumlah asesor dan asesi, metode terkini kredensial dan re-kredensial yang menitik beratkan dimensi rekam jejak dan pemanfaatan teknologi informasi dalam pengukuran kinerja sebagai faktor penting dalam keberhasilan program jenjang karir professional perawat khususnya di rumah sakit swasta/bumn.

Kata kunci: evaluasi, kinerja, jenjang karir, uji kredensial perawat

PROFESSIONAL CAREER PATH MODEL FOR NURSING (CASE STUDY IN PERTAMINA CIREBON HOSPITAL)

ACHBI YAHYA

ABSTRACT

Nurse Professional Career Evaluation Research Program for nursing professional career path program goals, readiness Resources used in nursing professional career paths, stages of the nursing professional career path program and achievement of nursing professional career path. results in nursing professional career programs in hospitals. Pertamina Cirebon. This research uses descriptive qualitative by using the CIPP Stufflebeam evaluation model which consists of four components, namely evaluation of context, input, process and product.

The results of the study involving 14 informants showed that the context evaluation included the availability of guidelines, systems and similarities in perceptions of a nurse's professional career path. The results of the input evaluation were the resources used including the director and nursing staff, nursing committee, assessors and nurses. For the results of the evaluation process including the recruitment / mapping process, orientation (internship), competency assessment, credentials / recruits, clinical assignments and product evaluation are the achievements of nurses in the career path program of 122 nurses in 2016 and 104 nurses in 2019, nurse performance shows a 24% increase in performance and patient satisfaction also showed an increase in the percentage from year to year

Researcher's recommendation as a result of program evaluation is a model for developing a professional nursing career path by considering the comparison of the number of assessors and assessors, the current method of credentials and re-credentials which emphasizes the dimensions of track record and the use of information technology in measuring performance as an important factor in the success of a professional career path nurses especially in private hospitals / state enterprises

Keywords: evaluation, performance, career path, nurse credential test

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah Robbal Alamin, Segala puji bagi Allah Swt, yang telah memberikan kekuatan kepada peneliti untuk menyelesaikan penulisan penelitian disertasi ini dengan judul Model Jenjang Karir Profesional Bagi Perawat (Studi Kasus di RS Pertamina Cirebon).

Disertasi ini ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan untuk mendapatkan gelar Doktor Pendidikan pada Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta

Peneliti berharap penyusunan disertasi ini dapat memberikan manfaat dan berguna bagi semua pihak yang membutuhkan serta sebagai pengembangan pemikiran dalam ilmu pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, selain itu peneliti sangat mengharapkan sumbang saran maupun kritikan untuk perbaikan dan pengembangan penyusunan disertasi ini di kemudian hari

Jakarta, 23 Februari 2020

Peneliti

Achbi Yahya

UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulillah Robbal Alamin, segala puji peneliti panjatkan ke Hadirat Illahi Robbi, yang mana atas segala Rahmat dan Hidayah Nya, peneliti juga menghaturkan sholawat dan salam kepada Baginda Nabi Besar Muhammad SAW untuk mengungkapkan rasa syukur peneliti, dapat menyelesaikan disertasi ini sebagai salah satu syarat akademik untuk mendapatkan gelar Doktor dalam Program Studi Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia di Universitas Negeri Jakarta. Peneliti menyadari bahwa keberhasilan penelitian disertasi ini tidaklah terlepas dari dukungan dan bantuan banyak pihak, untuk itu dalam kesempatan ini peneliti menyampaikan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada :

Pertama, Dr. Komarudin, M.Si, selaku Rektor Universitas Negeri Jakarta, yang telah memberikan izin dan kesempatan kepada peneliti untuk menempuh Pendidikan di Program Pasca Sarjana Universitas Negeri Jakarta.

Kedua, Prof. Dr. Nadiroh, M.Pd, selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta dan Prof. Dr. Ir. Ivan Hanafi, selaku Wakil Direktur Pasca Sarjana Universitas Negeri Jakarta yang juga telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk menempuh Pendidikan Program Doktor Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia di Program Pasca Sarjana Universitas Negeri Jakarta.

Ketiga, Prof. Dr. Hamidah, SE.,M.Si, selaku Koordinator Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta, yang selalu memberi dukungan dan arahan pada peneliti dalam penyelesaian studi di Prodi MSDM Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.

Keempat, Prof. Dr. Muchlis R Luddin, MA. selaku Promotor dan Prof. Dr. Thomas Suyatno.,MM. selaku Co-Promotor, yang dengan penuh ketelitian dan kesabaran telah

membimbing, mengarahkan dan memberikan masukan-masukan kepada peneliti dalam penelitian, perbaikan-perbaikan dan penyempurnaan penyelesaian disertasi ini.

Kelima, Dewan Pengudi, Para Dosen dan Staf Pasca Sarjana Universitas Negeri Jakarta yang telah banyak memberikan ilmu, bantuan dan masukan kepada peneliti selama melaksanakan perkuliahan, serta rekan-rekan seperjuangan kelas A, yang semasa perkuliahan dalam suka dan duka selalu kompak, selalu saling mendukung dan selalu mendorong peneliti untuk melaksanakan dan menyelesaikan perkuliahan sampai dengan penyusunan disertasi ini.

Keenam, Dr.dr Fathema Djan Rachmat., Sp.B, SpBTKV(K),MPH dan seluruh jajaran Direksi PT Pertamedika IHC atas kesempatan dan dukungan yang diberikan kepada peneliti selama menjalani studi Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia di Program Pasca Sarjana Universitas Negeri Jakarta.

Ketujuh, dr. Farah Alkatiri., MM. selaku Direktur dan dr. Agus Kusnandang.,Sp,S selaku Wakil Direktur serta jajaran Manajemen RS Pertamina Cirebon, atas izin dan kesempatan serta dukungan yang diberikan selama peneliti melaksanakan penelitian di RS Pertamina Cirebon.

Kedelapan, Komite Keperawatan, Manajemen Keperawatan, Para Asesor dan Mitra Bestari serta rekan teman sejawat profesi perawat di RS Pertamina Cirebon yang peneliti banggakan, terima kasih atas segala bantuan, dukungan dan masukan yang diberikan selama peneliti melaksanakan penelitian dan penulisan disertasi ini.

Kesembilan, Keluarga saya terkhusus almarhum mamak Masduki Sarpin, almarhumah mimi Masriah dan almarhumah mama Edah Rubaedah serta Bapa Eman Rukman, istri saya tercinta Nia Hidayana.,StrKeb dan anak-anakku Alang, Aling, Luna dan Lana, terima kasih atas segala kesabaran, bantuan, dukungan dan doa yang diberikan sehingga peneliti dapat menyelesaikan masa perkuliahan sampai dengan proses penyusunan disertasi ini.

Terakhir, Semua pihak pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu, yang telah banyak berjasa dalam proses perkuliahan dan penyusunan disertasi ini. Semoga semua kebaikan yang telah bapak/ibu berikan mendapatkan balasan pahala dari Alloh SWT.

Mohon maaf jika ada perbuatan dan tutur kata yang kurang berkenan selama masa studi dan semoga Alloh SWT selalu meridhoi kita semua, Aamiin Yaa Robbalalamiin.....

Jakarta, 23 Februari 2020

Peneliti

Achbi Yahya



Ringkasan

Pendahuluan

Jenjang karir profesional merupakan sistem untuk meningkatkan kinerja dan profesionalisme, sesuai dengan bidang pekerjaan melalui peningkatan kompetensi. Jenjang karir merupakan jalur mobilitas vertikal yang ditempuh melalui peningkatan kompetensi, dimana kompetensi tersebut diperoleh dari pendidikan formal berjenjang, pendidikan informal yang sesuai/relevan maupun pengalaman praktik klinis yang diakui. Dengan arti lain, jenjang karir merupakan jalur untuk peningkatan peran perawat profesional di sebuah institusi. Dalam penerapannya, jenjang karir memiliki kerangka waktu untuk pergerakan dari satu level ke level lain yang lebih tinggi dan dievaluasi berdasarkan penilaian kinerja.

Pengembangan sistem jenjang karir profesional bagi perawat dapat dibedakan antara tugas pekerjaan (*job*) dan karir (*career*). Pekerjaan sebagai perawat diartikan sebagai suatu posisi atau jabatan yang diberikan/ditugaskan, serta ada keterikatan hubungan pertanggung jawaban dan kewenangan antara atasan dan bawahan, dan mendapatkan imbalan penghargaan berupa uang. Karir sebagai perawat diartikan sebagai suatu bidang kerja yang dipilih dan ditekuni oleh individu untuk dapat memenuhi kepuasan kerja individu melalui suatu sistem dan mekanisme peringkat, dan bertujuan untuk meningkatkan keberhasilan pekerjaan (kinerja) sehingga pada akhirnya akan memberikan kontribusi terhadap bidang profesi yang dipilihnya. Pemilihan karir dan meningkatkannya secara bertahap akan menjamin individu perawat dalam mempraktikkan bidang profesinya, karena karir merupakan investasi jangka panjang yang menghasilkan pengakuan dan penghargaan baik materi maupun non materi sesuai level karir perawat yang disandangnya. Komitmen terhadap karir, dapat dilihat dari sikap dan perilaku individu perawat terhadap profesinya serta motivasi untuk bekerja sesuai dengan karir yang telah dipilihnya. Dalam sistem jenjang karir profesional terdapat beberapa aspek yang saling berhubungan yaitu kinerja, orientasi profesional dan kepribadian perawat, serta kompetensi yang menghasilkan kinerja profesional.

Pengembangan karir profesional perawat mendorong perawat menjadi perawat profesional atau Ners terregister (RN). Perawat profesional diharapkan mampu berpikir rasional, mengakomodasi kondisi lingkungan, mengenal diri sendiri, belajar dari pengalaman dan mempunyai aktualisasi diri sehingga dapat meningkatkan jenjang karir profesinya. Jenjang karir profesional perawat dapat dicapai melalui pendidikan formal dan pendidikan berkelanjutan berbasis kompetensi serta pengalaman kerja dan kegiatan keprofesionalan di fasilitas pelayanan kesehatan. Pengembangan sistem jenjang karir profesional perawat pada pedoman ini ditujukan bagi perawat klinis yang melakukan praktik sebagai pemberi asuhan keperawatan di fasilitas pelayanan kesehatan. Secara utuh jenjang karir profesional di Indonesia terdiri dari 4 bidang, meliputi Perawat Klinis (PK), Perawat Manajer (PM), Perawat Pendidik (PP) dan Perawat Peneliti/Riset (PR)

Penelitian Model Jenjang Karir Profesional Bagi Perawat di Rumah Sakit Pertamina Cirebin ini dengan menggunakan metode studi kasus (*case studies*), Model disain penelitian yang digunakan yaitu model evaluasi CIPP Stufflebeam yang terdiri dari empat komponen evaluasi yaitu konteks (*context*), masukan (*input*), proses (*process*) dan hasil (*product*). Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini, adalah instrumen yang langsung digunakan untuk menggali data/informasi. peneliti menggunakan menggunakan 4 jenis instrumen yaitu studi dokumen, pedoman wawancara, program, pedoman dan observasi, Evaluasi dengan menggunakan pendekatan kualitatif merupakan prosedur evaluasi yang menghasilkan data deskriptif berupa narasi kata-kata tertulis atau lisan dari fakta yang diamati.

Hasil

Hasil Penelitian Evaluasi *Context* : Tujuan pelaksanaan program jenjang karir profesional perawat dua tujuan umum yaitu tersedianya pedoman jenjang karir profesional perawat sebagai arah pengembangan bagi perawat di lingkungan Pertamedika, dan tujuan khusus antara lain :

(1) adanya sistem jenjang karir profesional perawat klinik bagi perawat di lingkungan unit usaha Pertamedika, (2) adanya persamaan persepsi tentang pengembangan sistem jenjang karir profesional perawat klinik di lingkungan Pertamedika, (3) adanya sistem penghargaan perawat klinik berdasarkan sistem jenjang karir profesional Pertamedika, (4) terlaksananya kegiatan implementasi jenjang karir profesional perawat di lingkungan Pertamedika. Hasil Penelitian Evaluasi *Input* terdiri dari sumber daya yang digunakan untuk pelaksanaan program jenjang karir profesional di RS. Pertamina Cirebon yang meliputi : Direktur RS. Pertamina Cirebon, Manejemen RS (Wadir Keperawatan), Komite Keperawatan dan sub komite kredensialnya, assesor dan perawat. Penyelenggara yang melaksanakan uji kredensial dan rekredensial adalah), Komite Keperawatan dan sub komite kredensialnya kemudian menugaskan tim mitra bestari untuk membentuk tim assessor yang akan mengassesmen perawat dalam uji kredensial dan rekredensial, tim assessor terdiri dari 7 orang dan telah mendapatkan SK dari Direktur RS. Pertamina Cirebon. Hasil Penelitian Evaluasi *Proses* : Pelaksanaan program jenjang karir profesional perawat dimulai dari proses rekrutmen dilanjutkan dengan orientasi (pra PK), assesmen kompetensi, kredensialing (pelaksanaan praktik WPA), penugasan klinik, rekomendasi kenaikan level klinik bagi yang lulus uji kredensial/rekredensial, bagi yang tidak lulus belum direkomendasikan naik atau tetap di PK sebelumnya, bahkan dapat dikurangi kewenangan klinisnya. Hasil Penelitian Evaluasi Produk : Hasil-hasil Pelaksanaan Program Jenjang Karir Profesional di RS. Pertamina Cirebon antara lain: (a). Capaian Hasil Kinerja Perawat yang Lulus Uji Kredensial. Hasil berupa data-data kelulusan peserta uji kredensial dan rekredensial pada pelaksanaan ditahun 2016 sebanyak 122 orang perawat, ada sebanyak 121 orang yang lulus dan 1 orang yang tidak lulus, sedangkan pada tahun 2019 pelaksanaan uji kredensial diikuti oleh 104 orang perawat, dan peserta dinyatakan lulus semua sebanyak 104 orang (b). Kinerja perawat yang belum lulus uji kredensial, belum mendapat rekomendasi kenaikan level atau tetap pada level klinik sebelumnya dan mereka bisa mengikuti uji

kredensial ditahun berikutnya, (c) Kinerja Perawat yang Lulus Uji Kredensial. Kinerja perawat yang lulus berdampak terhadap peningkatan kinerja mereka itu bisa dilihat dari IKI (indeks kinerja individu). Ada rata-rata peningkatan kinerja perawat pada tahun 2018 terdapat peningkatan kinerja sebesar 46 %, dan pada tahun 2019 terjadi peningkatan kinerja perawat rata-rata sebesar 24 % (d). Dalam daftar kepuasan pasien yang dicatat oleh manajemen RS. Pertamina juga menunjukkan kenaikan persentasi dari tahun ketahun sejak tahun 2016 s.d 2019.



DAFTAR ISI

COVER	i
PERSETUJUAN KOMISI PROMOTOR	ii
ABSTRACT	xiii
LEMBAR PERNYATAAN	xv
KATA PENGANTAR.....	xvi
UCAPAN TERIMA KASIH.....	xvii
RINGKASAN	xx
DAFTAR ISI	xxv
DAFTAR TABEL	xxix
DAFTAR GAMBAR	xxx
DAFTAR LAMPIRAN	xxxi
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Pembatasan Masalah	12
C. Rumusan Masalah Penelitian	13
D. Tujuan Penelitian	13
E. Kegunaan Penelitian.....	14
F. Kebaharuan Penelitian.....	15
BAB II. KAJIAN TEORITIK.....	17
A. Konsep Evaluasi Program	17
1. Konsep Evaluasi	17
2. Konsep Evaluasi Program.....	25
3. Model Evaluasi	31
4. Konsep Jenjang Karir Keperawatan.....	43
5. Evaluasi Program Jenjang Karir Profesional Keparawatan..	58
6. Konsep Kinerja Perawat.....	59
B. Konsep Program yang Dievaluasi	69
1. Tujuan Pelaksanaan Program Jenjang Karir Profesional Keperawatan.....	70
2. Sumber Daya yang Digunakan Pada Pelaksanaan	

Program Jenjang Karir Profesional Perawat	76
3. Pelaksanaan Program Jenjang Karir Profesional Perawat.....	78
4. Hasil-hasil Pelaksanaan Program Jenjang Karir Profesional Perawat.....	81
C. Model Evaluasi yang Dipilih	83
D. Hasil Penelitian yang Relevan.....	86
E Kriteria Evaluasi.....	99
BAB III. METODOLOGI PENELITIAN	102
A. Tujuan Penelitian.....	102
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	103
C. Pendekatan, Metode, dan Desain Model Penelitian	103
1. Pendekatan Penelitian	103
2. Metode Penelitian.....	104
3. Desain Penelitian	104
D. Instrumen Penelitian	106
E. Teknik dan Prosedur Pengumpulan Data	108
F. Teknik Analisis Data	111
G. Pemeriksaan Keabsahan Data.....	116
1. Kredibilitas atau pecaya (<i>Credibility</i>).....	116
2.Transferabilitas atau Keteralihan (<i>Transferability</i>).....	116
3. Dependabilitas atau Ketergantungan (<i>Dependability</i>).....	117
4. Konfirmabilitas atau Kepastian (<i>Confirmability</i>).....	118
BAB IV. Hasil Penelitian.....	119
A. Hasil Evaluasi	119
1. Hasil Penelitian Evaluasi <i>Context</i> : Tujuan Program Jenjang Karir Profesional Perawat	119
2. Hasil Penelitian Evaluasi <i>Input</i> : Sumber Daya yang Digunakan Pada Pelaksanaan Program Jenjang Karir Profesional Perawat	122
3. Hasil Penelitian Evaluasi <i>Process</i> : Pelaksanaan Program Jenjang Karir Profesional Perawat.....	125

4. Hasil Penelitian Evaluasi Produk : Hasil-hasil Pelaksanaan Program Jenjang Karir Profesional Perawat.....	140
B. Pembahasan Hasil Penelitian147	
1. Pembahasan Hasil Penelitian Evaluasi <i>Context</i> : Tujuan Program Jenjang Karir Profesional Perawat.....	147
2. Pembahasan Hasil Penelitian Evaluasi <i>Input</i> : Sumber Daya yang Digunakan Untuk Pelaksanaan Program Jenjang Karir Profesional Perawat.....	152
3. Pembahasan Hasil Penelitian Evaluasi <i>Process</i> : Pelaksanaan Program Jenjang Karir Profesional.....	156
4. Pembahasan Hasil penelitian Evaluasi <i>Product</i> : Hasil-hasil Pelaksanaan Program Jenjang Karir Profesional Perawat.....	169
BAB V. SIMPULAN DAN REKOMENDASI.....175	
A. Kesimpulan.....	175
B. Rekomendasi	178
DAFTAR PUSTAKA.....	180
LAMPIRAN	185
RIWAYAT HIDUP.....	258