

**HUBUNGAN ANTARA *PROFESSIONAL VALUE* DENGAN  
KEPUASAN KERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT  
INAP RUMAH SAKIT PERMATA KUNINGAN  
TAHUN 2025**

**NASKAH PUBLIKASI**

**Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar  
Sarjana Keperawatan Pada Program Studi S1 Keperawatan  
Universitas Bhakti Husada Indonesia**

Oleh:

**RASYA ADINDA GHIFARI  
CKR0210035**



**PROGRAM STUDI S1 KEPERAWATAN  
FAKULTAS ILMU KESEHATAN  
UNIVERSITAS BHAKTI HUSADA INDONESIA  
KUNINGAN  
2025**

# **HUBUNGAN ANTARA *PROFESSIONAL VALUE* DENGAN KEPUASAN KERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RUMAH SAKIT PERMATA KUNINGAN TAHUN 2025**

Rasya Adinda Ghifari

Universitas Bhakti Husada Indonesia

## **ABSTRAK**

**Latar Belakang :** Rendahnya kepuasan kerja perawat di rumah sakit berpotensi mempengaruhi kualitas pelayanan kesehatan. Ketidakpuasan jangka panjang yang dialami perawat dapat mengganggu sistem kesehatan secara keseluruhan dan secara signifikan mengurangi tingkat komitmen profesional mereka. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji keterkaitan antara nilai profesional dan tingkat kepuasan kerja perawat di unit rawat inap Rumah Sakit Permata Kuningan pada tahun 2025.

**Metode :** Jenis penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif korelasional secara cross-sectional. Sebanyak 68 perawat diambil sebagai sampel melalui teknik pengambilan total sampling dari populasi yang terdiri dari 78 perawat. Alat pengumpul data berupa kuesioner yang telah diuji untuk memastikan validitas dan reliabilitasnya. Analisis data dilakukan dengan menggunakan uji Rank Spearman.

**Hasil :** Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar perawat (47,1%) memiliki nilai profesional dalam kategori baik, sementara mayoritas (75%) merasa kurang puas dengan pekerjaan mereka. Analisis bivariat menunjukkan adanya hubungan yang signifikan ( $p=0,003$ ;  $r=0,353$ ) antara nilai profesional dan kepuasan kerja perawat.

**Simpulan :** Berdasarkan hasil penelitian maka, terdapat hubungan positif yang signifikan antara nilai profesional dan kepuasan kerja perawat di rumah sakit tersebut. Penelitian ini merekomendasikan peningkatan nilai profesional perawat melalui evaluasi dan pelatihan teratur untuk memperbaiki kepuasan kerja dan mutu pelayanan. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas jangkauan lokasi dan periode penelitian serta mempertimbangkan variabel-variabel lain yang berkaitan.

**Kata Kunci :** *professional value*, kepuasan kerja perawat.

## **ABSTRACT**

**Background:** *Low job satisfaction among nurses in hospitals potentially affects the quality of healthcare services. Long-term dissatisfaction experienced by nurses can disrupt the overall healthcare system and significantly reduce their level of professional commitment. This study aims to examine the relationship between professional values and the level of job satisfaction among nurses in the inpatient unit of Permata Kuningan Hospital in 2025.*

**Method:** *This research is a quantitative approach with a cross-sectional correlational descriptive design. A total of 68 nurses were taken as samples through a total sampling technique from a population of 78 nurses. The data collection instrument was a questionnaire that had been tested to ensure its validity and reliability. Data analysis was performed using the Spearman's Rank test.*

**Results:** *The results of this study show that most nurses (47.1%) have good professional values, while the majority (75%) feel less satisfied with their jobs. Bivariate analysis showed a significant relationship ( $p=0.003$ ;  $r=0.353$ ) between professional values and nurses' job satisfaction.*

**Conclusion:** *Based on the research results, there is a significant positive relationship between professional values and nurses' job satisfaction in the hospital. This study recommends improving nurses' professional values through regular evaluation and training to enhance job satisfaction and service quality. Further research is suggested to expand the scope of research locations and periods and to consider other related variables.*

**Keywords:** *professional value , nurse job satisfaction.*

## PENDAHULUAN

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2023 Tentang Kesehatan (2023), mendefinisikan rumah sakit sebagai fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perseorangan secara paripurna. Rumah sakit sebagai institusi pelayanan kesehatan yang kompleks, memerlukan tenaga kerja ahli dan modal yang substansial Pranatha et al. (2023). Pelayanan kesehatan yang berkualitas sangat bergantung pada kepuasan kerja tenaga kesehatan, khususnya perawat yang merupakan komponen vital dalam sistem kesehatan (De Simone, 2018 dalam Eskandari et al. (2023). Ketidakpuasan kerja perawat dapat menurunkan kualitas pelayanan dan mengurangi komitmen profesional mereka (Akinyemi et al., 2022). Diperkirakan pada tahun 2030 akan terjadi kekurangan perawat secara global, terutama di negara berkembang, yang sebagian disebabkan oleh rendahnya kepuasan kerja (Aryudi et al., 2023).

Kepuasan kerja merupakan perasaan emosional positif terhadap pekerjaan (Safitri & Astutik, 2019). Nursalam (2012) dalam Pranatha et al. (2023) menjelaskan bahwa ketidakpuasan kerja dipengaruhi oleh faktor konteks pekerjaan, seperti kebijakan perusahaan, sementara kepuasan dipengaruhi oleh faktor isi pekerjaan, seperti prestasi dan tanggung jawab. Tingkat kepuasan kerja perawat di berbagai negara, termasuk Indonesia, masih rendah (Gedif et al., 2018; Halijah & Halijah, 2021; Triarso et al., 2023).

Studi-studi sebelumnya menunjukkan tingkat kepuasan kerja perawat yang beragam, menunjukkan adanya kebutuhan untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhinya (Heriani et al., 2022; Pranatha et al., 2023; Puspanegara et al., 2024).

Nilai profesional (professional value) merupakan elemen krusial dalam keperawatan yang berkaitan erat dengan kepuasan kerja (Cao et al., 2023). Meskipun beberapa penelitian menunjukkan hubungan positif antara nilai profesional dan kepuasan kerja

(Banunaek et al., 2021; Tehranineshat et al., 2020), masih diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mengkaji hubungan ini di konteks spesifik, misalnya di Rumah Sakit Permata Kuningan. Studi pendahuluan yang dilakukan peneliti pada 10 perawat di Rumah Sakit Permata Kuningan menunjukkan adanya potensi masalah dalam hal professional value dan kepuasan kerja, seperti keterlambatan kerja, pengalihan tanggung jawab, dan miskomunikasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan antara professional value dan kepuasan kerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Permata Kuningan Tahun 2025.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif korelasional dan model *cross-sectional*. Desain *cross-sectional* dipilih karena pengumpulan data dilakukan pada satu titik waktu untuk menganalisis hubungan antara *professional value* (variabel bebas) dan kepuasan kerja (variabel terikat) pada saat yang bersamaan. Penelitian deskriptif korelasional dipilih untuk

menggambarkan karakteristik kedua variabel dan mengukur kekuatan hubungan di antara keduanya.

Penelitian ini memiliki dua variabel utama yaitu professional value sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja sebagai variabel terikat. Professional value diukur menggunakan kuesioner yang diadaptasi dari (Podgorica et al., 2024), yang terdiri dari 27 pernyataan dengan tiga sub-dimensi: caring, aktivisme, dan profesionalisme. Setiap pernyataan menggunakan skala Likert empat poin (Paling Penting, Sangat Penting, Penting, Tidak Penting), dengan skor 4 sebagai skor tertinggi untuk setiap indikator. Skor total professional value didapatkan dengan menjumlahkan skor dari seluruh pernyataan. Kepuasan kerja diukur menggunakan kuesioner yang diadaptasi dari (Nursalam, 2016), terdiri dari 20 pernyataan dengan enam sub-dimensi: gaji, fasilitas, hubungan kerja, kesesuaian kerja, pengawasan, dan promosi. Skala Likert empat poin (Sangat Puas, Puas, Kurang Puas, Tidak Puas) digunakan,

dengan skor 4 sebagai skor tertinggi untuk setiap indikator. Skor total kepuasan kerja dihitung dengan menjumlahkan skor dari seluruh pernyataan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat (78 orang) yang bertugas di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Permata Kuningan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling, di mana seluruh anggota populasi yang memenuhi kriteria inklusi menjadi sampel penelitian. Kriteria inklusi meliputi: perawat yang bekerja di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit

Permata Kuningan, bersedia menjadi responden, dan memiliki kemampuan komunikasi yang baik, baik lisan maupun tulisan. Kriteria eksklusi meliputi: perawat yang sedang cuti, izin, atau sakit pada saat penelitian berlangsung, dan perawat yang telah berpartisipasi sebagai responden dalam studi pendahuluan. Dari populasi 78 perawat, 10 perawat yang terlibat dalam studi pendahuluan (kepala ruangan dan PJ shift) dikecualikan, sehingga sampel akhir berjumlah 68 perawat. Kedua kuesioner telah diuji validitas dan reliabilitasnya sebelum digunakan dalam penelitian.

## HASIL PENELITIAN

### 1. Analisis Univariat

**Tabel 1 Distribusi Frekuensi Professional value di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Permata Kuningan Tahun 2025.**

No.	<i>Professional value</i>	Frekuensi ( <i>f</i> )	Presentase (%)
1	Baik	32	47,1
2	Cukup	31	45,6
3	Kurang	5	7,4
		68	100

Sumber : Hasil Penelitian 2025

Berdasarkan tabel 1 di atas, diketahui bahwa dari 68 responden yang diteliti, hampir setengahnya perawat memiliki *professional value* dalam kategori baik sebanyak 32 responden (47,1).

**Tabel 2 Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Permata Kuningan Tahun 2025.**

No.	<i>Professional value</i>	Frekuensi ( <i>f</i> )	Presentase (%)
1	Puas	16	23,5
2	Kurang Puas	51	75,0
3	Tidak Puas	1	1,5
<b>Total</b>		<b>68</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil penelitian 2025

Berdasarkan tabel 5.2 di atas, diketahui bahwa dari 68 responden yang diteliti, sebagian besar perawat memiliki kepuasan kerja dengan kategori kurang puas yaitu sebanyak 51 responden (75,0%).

## 2. Analisis Bivariat

**Tabel 3 Tabulasi Silang *Professional value* dan Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Permata Kuningan Tahun 2025.**

<i>Professional value</i>	Kepuasan kerja						Total		P <i>value</i> (0,003)
	Puas		Kurang Puas		Tidak Puas				
	N	%	N	%	N	%	N	%	
Baik	13	40,6	19	59,4	0	0,0	32	100,0	R (0,353)
Cukup	2	6,5	28	90,3	1	3,2	31	100,0	
Kurang	1	20,0	4	80,0	0	0,0	5	100,0	
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>23,5</b>	<b>51</b>	<b>75,0</b>	<b>1</b>	<b>3,2</b>	<b>68</b>	<b>100,0</b>	

Sumber : Hasil Penelitian 2025

Hipotesis:

Sig < 0,05 Maka  $H_0$  Ditolak

Sig > 0,05 Maka  $H_a$  Diterima

Berdasarkan tabel 3 di atas, tingkat *Professional value* baik dan dapat dijelaskan bahwa dari 68 merasa puas yaitu sebanyak 13 responden, perawat yang memiliki responden (40,6%) dan perawat yang

memiliki tingkat *Professional value* baik dan merasa kurang puas sebanyak 19 responden (59,4%). Perawat yang memiliki *Professional value* cukup dan merasa puas yaitu sebanyak 2 responden (6,5%), perawat yang memiliki *professional value* cukup dan merasa kurang puas sebanyak 28 responden (90,3). Sedangkan perawat yang memiliki *Professional value* kurang dan merasa puas sebanyak 1 responden (20,0%) dan perawat yang memiliki *professional value* cukup dan merasa kurang puas sebanyak 4 responden (80,0%).

Berdasarkan hasil uji statistik *Rank Spearman* diperoleh nilai *p*-

## **PEMBAHASAN**

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara *professional value* dan kepuasan kerja perawat di Ruang

*value* sebesar  $0,003 \leq \alpha=0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya “Terdapat hubungan yang signifikan antara *Professional value* dengan Kepuasan Kerja Perawat di Inslatasi Rawat Inap Rumah Sakit Permata Kuningan tahun 2025” dengan kekuatan hubungan menunjukkan adanya korelasi positif signifikan antara *professional value* dengan kepuasan kerja perawat ( $R= 0,353$ ). Sehingga jika semakin tinggi nilai *professional value* pada perawat, maka tingkat kepuasan kerja perawat juga semakin tinggi.

Rawat Inap Rumah Sakit Permata Kuningan tahun 2025 ( $p=0,003$ ;  $r=0,353$ ). Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin

tinggi nilai profesional yang dimiliki perawat, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja mereka. Meskipun terdapat proporsi perawat yang cukup besar (75%) yang menyatakan kurang puas dengan pekerjaan mereka, hubungan signifikan antara kedua variabel tetap terdeteksi, menunjukkan peran penting professional value dalam konteks kepuasan kerja perawat.

Analisis univariat menunjukkan gambaran yang menarik. Hampir setengah dari responden (47,1%) memiliki professional value yang dikategorikan baik, sementara proporsi yang cukup besar (45,6%) berada pada kategori cukup. Hanya sebagian kecil (7,4%) yang memiliki professional value kategori kurang. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar perawat di rumah sakit tersebut telah memiliki pemahaman dan

implementasi yang cukup baik terhadap nilai-nilai profesional dalam praktik keperawatan mereka. Namun, tingkat kepuasan kerja yang relatif rendah di antara mayoritas responden menjadi suatu kontras.

Perlu dipertimbangkan bahwa meskipun professional value merupakan faktor penting, kepuasan kerja perawat juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang bersifat ekstrinsik, seperti remunerasi (gaji, tunjangan, insentif), fasilitas kerja, hubungan antar rekan kerja dan atasan, serta kesempatan untuk pengembangan karir dan promosi. Rendahnya kepuasan kerja pada sebagian besar responden, meskipun memiliki nilai profesional yang baik atau cukup, dapat disebabkan oleh kurang terpenuhinya faktor-faktor ekstrinsik ini. Rumah sakit perlu memperhatikan keseimbangan antara

pengembangan professional value dan peningkatan faktor-faktor ekstrinsik yang mendukung kepuasan kerja.

Temuan ini sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya yang menunjukkan hubungan positif antara professional value dan kepuasan kerja perawat (Arniawan et al., 2023; Tehranineshat et al., 2020). Namun, penelitian ini juga memperlihatkan bahwa hubungan tersebut tidak bersifat deterministik. Artinya, professional value yang tinggi tidak secara otomatis menjamin kepuasan kerja yang tinggi. Faktor-faktor kontekstual dan lingkungan kerja memainkan peran penting dalam menentukan kepuasan kerja perawat. Implikasinya adalah bahwa upaya peningkatan kepuasan kerja perlu

dilakukan secara holistik, dengan mempertimbangkan aspek intrinsik (seperti professional value) dan ekstrinsik.

Salah satu implikasi penting dari temuan ini adalah perlunya strategi yang terintegrasi untuk meningkatkan kepuasan kerja perawat. Rumah sakit perlu memperhatikan faktor-faktor ekstrinsik seperti kompensasi yang adil, fasilitas kerja yang memadai, dan menciptakan lingkungan kerja yang suportif. Selain itu, program pengembangan profesional yang berkelanjutan sangat penting untuk memperkuat dan meningkatkan professional value perawat. Program ini tidak hanya perlu berfokus pada aspek klinis tetapi juga pada pengembangan kepemimpinan, komunikasi, dan kerja sama tim.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terdapat Hubungan *Professional value* Dengan Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Permata Kuningan Tahun 2025, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Gambaran *Professional value* di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Permata Kuningan Tahun 2025 menunjukkan bahwa dari 68 responden sebagian besar mempresepsikan *professional value* dengan kategori “baik” sebanyak 32 perawat (47,1%) dan “cukup” sebanyak 31 perawat (45,6%).
2. Gambaran Kepuasan di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Permata Kuningan Tahun 2025 menunjukkan bahwa dari 68 responden Sebagian besar mempresepsikan kepuasan kerja dengan kategori “kurang puas” sebanyak 51 perawat (75,0%)

3. Terdapat hubungan *Professional value* dengan Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Permata Kuningan dengan nilai  $\rho$  value = 0,003 dan R 0,353.

## SARAN

1. Bagi Profesi Perawat

Berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan perawat terus mengembangkan kompetensi melalui pelatihan dan pendidikan berkelanjutan, perkuat sikap empati dan komunikasi agar mampu memberikan pelayanan yang berkualitas sesuai standar profesional dan kebutuhan pasien. Dan mengembangkan strategi manajemen stres dan menjaga keseimbangan kerja agar mampu mempertahankan kepuasan kerja dan profesionalisme dalam menghadapi tekanan tugas sehari-hari.

2. Bagi Rumah Sakit Permata Kuningan

Rumah sakit harus menyediakan pelatihan dan pengembangan karir yang berkelanjutan untuk perawat, meningkatkan fasilitas dan lingkungan yang nyaman, memberikan penghargaan, insentif, dan pengakuan atas prestasi perawat guna mendukung peningkatan nilai profesional dan kepuasan kerja perawat.

3. Bagi Universitas Bhakti Husada Indonesia

Diharapkan terus mengembangkan dan mengoptimalkan kurikulum, khususnya pada program studi keperawatan dan kesehatan, agar lulusan semakin siap menghadapi tantangan profesi dengan nilai profesional yang tinggi.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengkaji variabel lain yang berpengaruh terhadap *professional value* dan kepuasan kerja perawat, seperti kualitas supervisi, beban kerja, kesejahteraan, dan dukungan organisasi. Dan bisa mengkaji dengan metode penelitian yang berbeda.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akinyemi, B., George, B., & Ogundele, A. (2022). *Relationship between Job Satisfaction , Pay , Affective Commitment and Turnover Intention among Registered Nurses in Nigeria*. *14*(2), 37–51. <https://doi.org/10.5539/gjhs.v14n2p37>
- Arniawan, A., Dewi, N. S., & Arso, S. P. (2023). Jenis Intervensi dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Perawat. *Journal of Telenursing (JOTING)*, *5*(2), 1614–1627. <https://doi.org/10.31539/joting.v5i2.6216>
- Aryudi, D. R., Suryawati, C., & Nandini, N. (2023). *Analisis Faktor Kepuasan Kerja Perawat Rumah Sakit Nasional Diponegoro Semarang*. *11*.
- Banunaek, C. D., Erti, Y., Dewi, P., & Andadari, R. K. (2021). *Dilema Etik pada Profesionalisme Perawat terhadap Kualitas Pelayanan Keperawatan*. *4*(2).
- Cao, H., Song, Y., Wu, Y., Du, Y., He, X., Chen, Y., Wang, Q., & Yang, H. (2023). What is nursing professionalism? a concept analysis. *BMC Nursing*, *22*(1), 1–14. <https://doi.org/10.1186/s12912-022-01161-0>
- Eskandari, Z., Yazdani, N., Parsa, H., Erami, A., & Bahrami, R. (2023). International Journal of Africa Nursing Sciences Professional values and job satisfaction neonatal intensive care unit nurses and influencing factors: A descriptive correlational study. *International Journal of Africa Nursing Sciences*, *18*(December 2022), 100512. <https://doi.org/10.1016/j.ijans.2022.100512>
- Gedif, G., Sisay, Y., Alebel, A., & Belay, Y. A. (2018). Correction to: Level of job satisfaction and associated factors among health care professionals working at University of Gondar Referral Hospital, Northwest Ethiopia: a cross-sectional study. *BMC Research Notes*, *11*(1), 857. <https://doi.org/10.1186/s13104-018-3972-7>
- Halijah, & Halijah, S. T. (2021). Gambaran Kepuasan Kerja Perawat Di Rsud Lamaddukkelleng Kabupaten Wajo Tahun 2021. In *Universitas Hasanuddin*. Universitas Hasanuddin.
- Heriani, Tarigan, Santoso, Heru, Sipayung, & Rosetti. (2022). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit Efarina Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan Tahun 2019. *Journal of Healthcare Technology and Medicine*, *7*(2), 580–594. <https://doi.org/https://doi.org/10.33143/jhtm.v7i2.1571>
- Nursalam. (2016). *Manajemen Keperawatan" Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional*. Salemba Medika.
- Podgorica, N., Rached, C. D. A., Crescente, N. Y., Zenzmaier, C., & Müller, G. (2024). Nursing

- Professional Values Scale (NPVS-3) in an Austrian context: validation of a scale and reliability assessment. *BMC Nursing*, 23(1), 510. <https://doi.org/10.1186/s12912-024-02175-6>
- Pranatha, A., Moonti, M. A., & Gumelar, P. (2023). Hubungan Antara Pengetahuan Dan Sikap Perawat Tentang Visi Dan Misi Rumah Sakit Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Rsu Kmc Kuningan Tahun 2022. *National Nursing Conference*, 1(2), 277–292. <https://doi.org/10.34305/nnc.v1i2.897>
- Puspanegara, A., Azzahra, A. C., & Sutandi, A. (2024). Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja perawat. *Jurnal Ilmu Kesehatan Bhakti Husada: Health Sciences Journal*, 15(01), 277–283. <https://doi.org/10.34305/jikbh.v15i01.1254>
- Safitri, L. N., & Astutik, M. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Dengan Mediasi Stress Kerja. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 2(1), 13–26. <https://doi.org/10.26533/jmd.v2i1.344>
- Tehranineshat, B., Torabizadeh, C., & Bijani, M. (2020). A study of the relationship between professional values and ethical climate and nurses' professional quality of life in Iran. *International Journal of Nursing Sciences*, 7(3), 313–319. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2020.06.001>
- Triarso, Y., Dwiantoro, L., & Suryawati, C. (2023). Upaya Untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit. *Jurnal Keperawatan*, 15(4), 1–850. <https://doi.org/doi.org/10.32583/keperawatan.v15i4.1199>
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2023 Tentang Kesehatan. (2023). Undang-Undang RI Nomor 17 Tahun 2023 Tentang Kesehatan. In *Jakarta: Pemerintah Republik Indonesia*.