



**FAKTOR PENENTU CPD (*CONTINUING PROFESSIONAL DEVELOPMENT*):
PERAN UMUR, JENIS KELAMIN, PENDIDIKAN, STATUS KEPEGAWAIAN,
LAMA BEKERJA**

Arlina Dhian Sulistyowati*, Retno Yuli Hastuti, Ambar Winarti, Pratiwi Andarini, Fransisca Romaningsih

Program Studi Ilmu Keperawatan, Fakultas Kesehatan dan Teknologi, Universitas Muhammadiyah Klaten, Jl. Ir. Soekarno Km.1, Gemolong, Buntalan, Klaten Tengah, Klaten, Jawa Tengah 57419, Indonesia

*arlinadhian@gmail.com

ABSTRAK

Karakteristik merupakan ciri khas setiap individu yang nantinya akan mempengaruhi individu dalam melakukan sesuatu. *Continuing Professional Development* merupakan kegiatan untuk mengembangkan dan meningkatkan pengetahuan serta kompetensi perawat. Seiring perkembangan era globalisasi banyak perubahan yang terjadi, termasuk dalam bidang kesehatan. Perawat memiliki kewajiban mempertahankan dan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sesuai perkembangan IPTEK agar dapat memberikan pelayanan yang maksimal kepada pasien. Untuk mempertahankan kompetensi perawat dapat melalui *Continuing Professional Development* dan dalam pelaksanaannya dapat dipengaruhi oleh karakteristik perawat. Tujuan ini untuk mengetahui hubungan karakteristik perawat dengan *Continuing Professional Development* perawat pelaksana di RSUD Simo Boyolali. Desain penelitian menggunakan kuantitatif korelasi dengan pendekatan *Cross Sectional*. Jumlah populasi pada penelitian ini sebanyak 80 perawat. Sampel pada penelitian ini berjumlah 80 perawat. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *total sampling*. Hasil menunjukkan bahwa sebagian besar responden termasuk umur dewasa awal. Sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan. Sebagian besar responden berpendidikan vokasi. Responden sebagian besar memiliki masa kerja lama 1-5 Tahun. Status kepegawaian responden sebagian besar adalah PNS. Berdasarkan hasil analisa bivariat dengan menggunakan uji *chi-square* didapatkan nilai *Asmp.Sig*>0,05. Tidak ada hubungan antara umur, jenis kelamin, pendidikan, masa kerja, dan status kepegawaian dengan CPD perawat di RSUD Simo Boyolali.

Kata kunci: *continuing professional development*; jenis kelamin; lama bekerja; pendidikan; status kepegawaian; umur

DETERMINANTS OF CPD (CONTINUING PROFESSIONAL DEVELOPMENT): ROLE OF AGE, GENDER, EDUCATION, EMPLOYMENT STATUS, LENGTH OF SERVICE

ABSTRACT

Characteristics are the distinctive features of each individual that will later influence the individual in doing something. Continuing Professional Development is an activity to develop and improve the knowledge and competence of nurses. Along with the development of the globalization era, many changes have occurred, including in the health sector. Nurses have an obligation to maintain and improve their knowledge and skills according to the development of science and technology in order to provide maximum service to patients. To maintain the competence of nurses, it can be done through Continuing Professional Development and in its implementation it can be influenced by the characteristics of nurses. This is to determine the relationship between nurse characteristics and Continuing Professional Development of implementing nurses at Simo Boyolali Hospital. The research design used quantitative correlation with a Cross Sectional approach. The population in this study was 80 nurses. The sample in this study was 80 nurses. The sampling technique in this study used total sampling. Results: showed that most respondents were in early adulthood. Most respondents were female. Most respondents had vocational education. Most respondents had a long work period of 1-5

years. The employment status of most respondents was civil servants. Based on the results of bivariate analysis using the chi-square test, the Asmp.Sig value > 0.05 was obtained. The conclusion is that there is no relationship between age, gender, education, length of service, and employment status with nurse CPD at Simo Boyolali Hospital.

Keywords: age; continuing professional development; education; employment status; gender; length of service

PENDAHULUAN

Peningkatan kualitas rumah sakit merupakan isu penting, karena persaingan antar provider semakin terbuka dan fasilitas kesehatan yang berkualitas kurang baik tidak akan mampu bersaing dan akan berdampak pada penurunan pendapatan pada fasilitas kesehatan tersebut (Alfarizi & Zalika, 2023). Kebanyakan orang di Indonesia menganggap kualitas pelayanan rumah sakit di Indonesia masih tergolong rendah. Rendahnya kualitas pelayanan menjadi alasan sebagian masyarakat masih memilih berobat ke luar negeri (Surahmawati, 2015). Peningkatan kualitas pelayanan rumah sakit semakin dibutuhkan sejalan dengan meningkatnya pengetahuan masyarakat, sehingga dapat memberikan kepuasan kepada masyarakat sebagai penerima pelayanan (Trisnayanti et al., 2020).

Pelayanan Keperawatan termasuk industry dalam bidang jasa yang harus mengikuti arus globalisasi dimana perdagangan bebas antar Negara membawa dampak ganda termasuk dalam bidang keperawatan. Tantangan utama saat ini dan kedepan adalah meningkatkan daya saing dan keunggulan bersaing di bidang keperawatan (Asmirajanti, 2019). Rumah sakit perlu untuk menyiapkan SDM (Sumber Daya Manusia) yang berkualitas untuk menjaga kualitas pelayanan keperawatan yang sesuai dengan tuntutan pasar kerja/dunia usaha dan industry (Palijama, 2023). Oleh karena itu diperlukan peningkatan SDM perawat, karena perawat merupakan Sumber Daya Manusia terbesar di Rumah Sakit yang memberikan pelayanan kesehatan terhadap pasien.

Keperawatan sebagai profesi memiliki kewajiban untuk meningkatkan dan mengembangkan keterampilan serta pengetahuan, agar dapat memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas sesuai dengan perkembangan IPTEK. UU No. 38 Tahun 2014 tentang Keperawatan mengamanatkan bahwa keperawatan sebagai profesi dan tenaga profesional bertanggung jawab untuk memberikan pelayanan keperawatan sesuai dengan kewenangan serta kompetensi yang dimilikinya secara mandiri atau bekerjasama dengan anggota tim kesehatan lainnya. Sejalan dengan UU RI No. 36 Tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan pasal 30 ayat (1) yang menyatakan bahwa pengembangan tenaga kesehatan diarahkan pada peningkatan karir tenaga kesehatan dan mutu pelayanan kesehatan (Arpina, 2018). Melihat perundangan yang ada untuk mencapai mutu pelayanan keperawatan, maka pelayanan keperawatan dilandasi oleh profesionalisme perawat untuk mendukung sistem pelayanan kesehatan yang komprehensif.

Perawat merupakan tenaga kesehatan profesional yang memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien. Perawat yang profesional harus menunjukkan perilaku profesionalnya dalam memberikan pelayanan kesehatan. Untuk menjadi perawat yang profesional, perawat wajib memiliki landasan kelimuan yang kuat, kemampuan psikomotor yang baik serta sikap profesional dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien, sehingga dapat terwujud keperawatan yang profesional (Zuliani et al., 2023). Keperawatan profesional merupakan praktik seorang perawat dalam melaksanakan tugasnya dengan cara memberikan perawatan yang tepat kepada pasien. Dalam praktiknya, perawat memanfaatkan ilmu pengetahuan,

teknologi, dan teori klinis (Putra, 2019). Informasi kesehatan harus terus diperbarui seiring perkembangan IPTEK. Oleh karena itu, perawat memiliki tantangan untuk memberikan informasi yang up-to-date dan akurat kepada pasien (Kaparang & Ruku, 2022). Profesionalisme perawat dituntut agar terus terjadi perubahan di bidang pelayanan kesehatan. Hal ini membawa konsekuensi bagi keperawatan, karena tuntutan dari masyarakat akan peran perawat untuk menjadi lebih profesional termasuk perubahan asuhan keperawatan/pelayanan keperawatan (Zuliani et al., 2023). Profesionalisme perawat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor yang mempengaruhi profesionalisme perawat adalah pendidikan, lama kerja, pelatihan, efikasi diri, dan motivasi (Arfarulana et al., 2023).

Pelayanan keperawatan Indonesia masih belum mencerminkan praktik pelayanan profesional, karena masih banyak di temukan keluhan masyarakat tentang pelayanan keperawatan. Hal ini di sebabkan oleh keterbatasan jumlah perawat dan tingkat pendidikan perawat, hal ini dibuktikan dengan data presentase tenaga keperawatan berdasarkan klasifikasi pendidikan dan didapatkan bahwa 10,84% (32.189 perawat) dengan pendidikan Ners, sebanyak 77,56% (230.262 perawat) dengan pendidikan Diploma III dan S1 Keperawatan, sebanyak 5,17% (15.347 perawat) dengan pendidikan SPK serta sebanyak 6,42% (19.078) dengan pendidikan spesialisasi. Data tersebut menunjukkan bahwa mayoritas pendidikan masih pada tingkat Diploma III sehingga diperlukan peningkatan kualitas perawat untuk mewujudkan perawat profesional dalam memberikan asuhan keperawatan, peningkatan kualitas perawat dapat di tempuh melalui pendidikan lanjutan pada program pendidikan perawat (Widiyono et al., 2021).

Continuing Professional Development (CPD) atau Pendidikan keperawatan berkelanjutan (PKB) merupakan pengembangan profesional yang mencakup berbagai kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dalam kapasitasnya sebagai perawat pelaksana, dalam rangka meningkatkan dan mempertahankan profesionalismenya sebagai perawat sesuai dengan standar kompetensi yang telah ditetapkan (Tarigan & Gaol, 2019). *Continung professional development* (CPD) sangat diperlukan untuk menjaga kompetensi perawat (Bernadetta et al., 2023). Pada penelitian yang dilakukan oleh Tarigan & Gaol, (2019) tentang hubungan pendidikan berkelanjutan dengan kompetensi perawat dengan populasi berjumlah 48 orang didapatkan hasil perawat yang melakukan pendidikan berkelanjutan baik sebanyak (91,6%) atau 44 orang. Dari 44 orang perawat yang melakukan pendidikan berkelanjutan baik didapatkan hasil semua perawat memiliki kompetensi yang baik. Sedangkan perawat dengan pendidikan berkelanjutan kurang baik sebanyak (8,4%) atau 4 perawat didapatkan hasil 3 perawat berkompeten baik dan 1 perawat tidak kompeten. Kesimpulan penelitian ini adalah ada hubungan antara pendidikan berkelanjutan dengan kompetensi perawat.

Continuing professional development (CPD) sangat penting bagi perawat, namun masih ada perawat yang tergolong rendah dalam pelaksanaan CPD. Pada penelitian yang dilakukan Muhadi & Wahyuni, (2021) tentang tingkat partisipasi program continuing professional development ada beberapa faktor yang mempengaruhi partisipasi CPD salah satunya karakteristik individu perawat. Karakteristik perawat meliputi umur, jenis kelamin, masa kerja, status kepegawaian. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 104 perawat. Mayoritas peserta yang mengikuti survei pada penelitian ini adalah generasi Y yaitu (59,6%), umur termuda 22-30 tahun, perempuan (83,7%), status kepegawaian tetap (57,7%). Pendidikan terbanyak dari sarjana keperawatan (51,9%) dan disusul dengan pendidikan diploma keperawatan (47,1%). Masa kerja relatif muda antara 1-3 tahun (43,3%). Faktor usia adalah faktor yang paling penting, mengingat bahwa usia dapat mempengaruhi kekuatan fisik dan psikis seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Semakin tinggi usia perawat maka semakin

terjadi perubahan dan perkembangan fisik, kekuatan, emosional, dan keilmuan dalam pengalaman kerjanya. Faktor selanjutnya yaitu pendidikan, pendidikan dapat mempengaruhi kemampuan seseorang terutama dalam sikap, pemahaman, dan keterampilan terhadap pengembangan diri. Lama kerja juga mempengaruhi dalam CPD. Semakin lama seseorang bekerja, semakin besar kemungkinan seseorang tersebut untuk mendapatkan pengalaman dan banyak pelatihan di rumah sakit (Andriyani et al., 2020). Melihat latar belakang yang ada maka tujuan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan karakteristik perawat dengan *Continuing Professional Development* perawat pelaksana di RSUD Simo Boyolali.

METODE

Penelitian yang dilakukan ini merupakan penelitian kuantitatif korelasional dengan menggunakan pendekatan *cross sectional*. Jumlah populasi 84 perawat di ruang rawat inap. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *total sampling*. Pada penelitian ini jumlah responden yaitu sebanyak 80 perawat. Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tentang karakteristik perawat dan kuesioner tentang pelaksanaan CPD perawat yang terdiri dari 23 pertanyaan dengan nilai validitas ($>0,361$) dan reliabilitas (0,89). Analisa data yang digunakan menggunakan chisquare

HASIL

Tabel 1.
Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Perawat dan *Continung Professional Development* (n=80)

Variabel	Jumlah	
	Frekuensi	%
Jenis Kelamin		
Laki-laki	16	20
Perempuan	64	80
Umur		
Dewasa Awal	54	67,5
Dewasa madya	26	32,5
Jumlah	80	100
Pendidikan		
Diploma	53	66,25
Sarjana	13	16,25
Ners	13	16,25
S2	1	1,25
Masa Kerja		
< 1 Tahun	11	13,75
1-5 Tahun	24	30
6-10 Tahun	9	11,25
11-15 Tahun	13	16,25
>15 Tahun	23	28,75
Status Kepegawaian		
BLUD	33	41,25
Kontrak	1	1,25
PNS	38	47,5
PPPK	8	10
<i>Continung Professional Development</i>		
Terpenuhi	35	43,75
Tidak Terpenuhi	45	56,25

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa sebagian perawat berjenis kelamin perempuan 64 atau sebanyak 80%. Pendidikan sebagian besar Diploma yaitu 53 atau 66,25%. Masa kerja sebagian besar 1-5 Tahun sebanyak 24 atau 30%. *Continung Professional Development* perawat di RSUD Simo sebagian besar tidak terpenuhi yaitu sebesar 45 atau 56,25%

Tabel 2.
Hubungan karakteristik perawat dengan *Continuing Professional Development* perawat pelaksana

Variabel	<i>Continuing Professional Development</i>						Asmp.Sig (2-sided)
	Terpenuhi		Tidak Terpenuhi		Total		
	f	%	f	%	f	%	
Umur							
Dewasa awal	22	40,74	32	59,26	54	100,0	0,270
Dewasa madya	14	53,84	12	46,16	26	100,0	
Jumlah	36		44		80	100,0	
Jenis Kelamin							
Laki-laki	7	43,75	9	56,2	16	100,0	0,911
Perempuan	29	45,31	35	54,69	64	100,0	
Jumlah	36		44		80	100,0	
Pendidikan							
Diploma	21	39,62	32	60,38	53	100,0	0,446
Ners	7	53,85	6	46,15	13	100,0	
Sarjana	1	14,29	6	85,71	7	100,0	
S2	7	100	0	0	7	100,0	
Jumlah	36		44		80	100,0	
Masa Kerja							
< 1 Tahun	5	45,45	6	54,55	11	100,0	0,774
1-5 Tahun	10	41,67	14	58,33	24	100,0	
6-10 Tahun	4	44,44	5	55,56	9	100,0	
11-15 Tahun	8	61,54	5	38,46	13	100,0	
>15 Tahun	9	39,13	14	60,87	23	100,0	
Jumlah	36		44		80	100,0	
Status Kepegawaian							
BLUD	15	45,45	18	54,55	33	100,0	0,825
Kontrak	0	0	1	100	1	100,0	
PNS	17	44,74	21	55,26	38	100,0	
PPPK	4	50	4	50	8	100,0	
Jumlah	36		44		80	100,0	

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara umur, jenis kelamin, pendidikan, status kepegawaian dan lama kerja terhadap *Continuing Professional Development* perawat pelaksana di RSUD *Simo Boyolali*.

PEMBAHASAN

Pada penelitian ini didapatkan hasil bahwa CPD perawat terpenuhi 35 (43,75%). Sejalan dengan penelitian Tarigan & Gaol, (2019) menunjukkan bahwa sebagian besar responden melakukan pendidikan berkelanjutan baik. Permenkes No. 26 tahun 2019 mengatur bahwa perawat yang melakukan praktik wajib meningkatkan ilmu pengetahuan dan tekhnologi (IPTEK) melalui pendidikan dan pelatihan (Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 26 Tahun 2019 Tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2014 Tentang Keperawatan, 2019). CPD yaitu proses pengembangan keprofesian yang meliputi berbagai kegiatan yang dilakukan seseorang dalam kapasitasnya sebagai perawat pelaksana, dalam rangka meningkatkan dan mempertahankan profesionalismenya sebagai perawat sesuai standar kompetensi yang ditetapkan (Bernadetta et al., 2023). Perawat wajib melakukan CPD untuk mempertahankan dan meningkatkan keahlian dan pengetahuannya agar memenuhi kompetensi di bidangnya. Terpenuhinya kompetensi perawat melalui CPD menjadikan perawat lebih professional, sehingga dalam memberikan perawatan ke pasien akan lebih optimal (Zuliani et al., 2023).

Hasil penelitian menunjukkan nilai $Asmp.Sig(2-sided) > 0,05$ yaitu (0,270). Disimpulkan bahwa tidak ada hubungan umur dengan CPD perawat pelaksana RSUD Pandan Arang Boyolali. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Yuliani & Antoro, (2021) yang menyatakan pada penelitian tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan antara umur dengan motivasi perawat melanjutkan pendidikan. Perawat yang berumur 25-46 tahun mempunyai motivasi yang lebih baik dalam melanjutkan pendidikan. Hal ini disebabkan oleh kematangan seseorang secara psikologis biasanya meningkat pada usia 25-46 tahun. Motivasi tersebut akan menurun pada usia > 46 tahun, hal ini disebabkan orientasi perawat di umur itu adalah mempersiapkan diri dalam menghadapi masa pension.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa umur dewasa awal terpenuhi sebanyak (59,26%) dan CPD dewasa madya terpenuhi sebanyak (46,16%). Hasil tersebut menunjukkan sebagian besar CPD terpenuhi baik dewasa awal maupun dewasa madya. Pada penelitian ini ditemukan alasan perawat mengikuti CPD. Sebagian besar dewasa awal melakukan CPD karena untuk menambah pengetahuan tentang bidang spesialisasinya. Sedangkan alasan melakukan CPD sebagian besar dewasa madya karena untuk memperoleh kualifikasi tambahan, seperti mengumpulkan Satuan Kredit Profesi (SKP). Hasil penelitian menunjukkan nilai $Asmp.Sig(2-sided) > 0,05$ yaitu (0,877). Disimpulkan bahwa tidak ada hubungan jenis kelamin dengan *Continung Professional Development* perawat pelaksana di RSUD Simo. Sejalan dengan penelitian Yuliani & Antoro, (2021) bahwa tidak ada hubungan jenis kelamin dengan melanjutkan pendidikan. Secara umum sebenarnya jenis kelamin tidak menunjukkan perbedaan yang signifikan dalam bekerja, baik laki-laki dan perempuan. Teori psikologi menemukan bahwa laki-laki cenderung memiliki keinginan lebih atau bisa dikatakan lebih agresif dalam memiliki harapan untuk sukses, sedangkan perempuan lebih mematuhi otoritas, walaupun perbedaan dalam hal tersebut kecil. Wanita yang berumah tangga memiliki tugas tambahan sehingga kemangkiran lebih sering dari pada pria (Rahmawati et al., 2024).

Nilai $Asmp.Sig(2-sided)$ tersebut $> 0,05$ antara CPD dengan pendidikan. Disimpulkan bahwa tidak ada hubungan antara pendidikan dengan CPD perawat pelaksana di RSUD Simo Boyolali. Penelitian Suciati & Sutiyono, 2017 menyatakan bahwa terdapat hubungan antara tingkat pendidikan dengan kinerja perawat. Perbedaan pendidikan akan memberikan perbedaan pula dalam hal wawasan, pengetahuan dan pemahaman tentang sesuatu. Semakin tinggi pendidikan yang dicapai oleh seseorang perawat, maka semakin mengerti dan paham akan bidang tugasnya sehingga perawat akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik (Ede et al., 2023). Perawat yang memiliki tingkat pendidikan lebih tinggi diyakini mempunyai pengetahuan serta keterampilan yang lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaannya. Tingkat pendidikan perawat juga diyakini dapat mempengaruhi kinerja perawat. Perawat dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi diasumsikan memiliki wawasan yang lebih luas, sehingga dapat membantu memberikan masukan kepada manajemen keperawatan yang dapat bermanfaat untuk meningkatkan kinerja perawat (Hutapea et al., 2022).

Peneliti mengasumsikan bahwa semakin tinggi pendidikan seseorang maka semakin baik pengetahuan dan keterampilan seseorang. Pendidikan formal merupakan salah satu kegiatan dari CPD, jadi semakin tinggi pendidikan seseorang maka semakin baik CPD seorang perawat. Pada penelitian ini didapatkan hasil perawat profesi dengan CPD terpenuhi sebanyak (87,3%) dan perawat vokasi (52,9%). Selisih CPD perawat vokasi dan profesi cukup jauh (34,4%). Pada penelitian ini di dapatkan hasil perawat profesi sebagian besar CPD terpenuhi. Perawat profesi memiliki alasan melakukan CPD karena termotivasi untuk belajar dan untuk menambah pengetahuan. Hasil penelitian menunjukkan CPD tidak terpenuhi berdasarkan pendidikan yaitu vokasi sebanyak (47,1%) dan profesi sebanyak (12,7%). Alasan sebagian

besar perawat vokasi dengan CPD tidak terpenuhi menunda CPD karena hambatan keuang dan akomodasi. Saat melakukan CPD memang membutuhkan biaya. Terutama untuk melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi, membutuhkan biaya yang cukup besar. Pada perawat profesi alasan menunda CPD karena kurangnya fasilitas pembelajaran dari rumah sakit, ada rasa malas, beban kerja tinggi.

Hasil penelitian menunjukkan nilai $Asmp.Sig(2-sided) > 0,05$. Hasil penelitian tersebut disimpulkan tidak ada hubungan antara masa kerja dengan CPD perawat pelaksan di RSUD Simo Boyolali. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Yuliani & Antoro, (2021) pada penelitian tersebut didapatkan bahwa ada hubungan lama kerja dengan motivasi melanjutkan pendidikan. Masa kerja perawat sangat mempengaruhi kualitas perawat dalam bekerja di ruangan. Makin lama seorang perawat bekerja di rumah sakit, maka makin banyak pula pengalaman yang di dapat, sehingga perawat tersebut memiliki mutu kerja yang lebih baik. Hasil penelitian tersebut disimpulkan tidak ada hubungan antara status kepegawaian dengan *Continung Professional Development* perawat pelaksan di RSUD Simo Boyolali. Penelitian ini sejalan dengan Prayogo, 2020 yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan status kepegawaian dengan kinerja perawat. Status kepegawaian merupakan suatu kondisi yang membedakan seorang pegawai yang satu dengan yang lain dalam suatu organisasi atau perusahaan (Puspitasari & Hutahaean, 2023).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar perawat RSUD Simo Boyolali *Continuing Profesional Development* (CPD) tidak terpenuhi yaitu sebesar 45 perawat atau 56,25%. Tidak ada hubungan umum, jenis kelamin, status kepegawaian, masa kerja dan Pendidikan dengan CPD perawat pelaksana di RSUD Simo Boyolali. Temuan ini menunjukkan perlunya upaya peningkatan partisipasi dalam program CPD dengan mempertimbangkan faktor lain yang dapat memengaruhi keterlibatan perawat dalam pengembangan profesional berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfarizi, M., & Zalika, Z. (2023). Isu Persaingan Industri Pelayanan Kesehatan Indonesia: Tantangan dan “Perisai” Pengawasan KPPU. *Jurnal Persaingan Usaha*, 3(1), 5–18. <https://doi.org/10.55869/kppu.v3i1.89>
- Andriyani, W., Sudirman, & Yuniarsih, S. M. (2020). Literature Review : Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kemandirian Lansia Dalam Melakukan Activity Daily Living. *Nursing Sciences Journal*, 4(2), 65–80.
- Arfarulana, A., Sholehah, B., & Munir, Z. (2023). Kelelahan/Burnout Berhubungan Dengan Efikasi Diri Pada Perawat Intensive Care Unit. *Jurnal Penelitian Perawat Profesional*, 5(1), 27–36. <http://jurnal.globalhealthsciencegroup.com/index.php/JPPP>
- Arpina, F. (2018). *Pengembangan Continuing Professional Development (CPD) Pelaksanaan Praktik Pendidikan Kesehatan pada Perawat Terampil di Ruang Rawat Inap di Rumah Sakit Umum Deli Medan* [Universitas Sumatera Utara (RI-USU)]. <https://repositori.usu.ac.id/handle/123456789/12323>
- Asmirajanti, M. (2019). Modul Business Home Care. In *Jurnal Esa Unggul* (Vol. 2, Issue 1). Universitas Esa Unggul. https://digilib.esaunggul.ac.id/public/UEU-Course-29234-7_0614.pdf
- Bernadetta, Y., Hariyati, R. T. S., & Pujasari, H. (2023). Continuing Professional Development (Cpd) Melalui Webinar dan Kompetensi PerawaT Yuliana. *Jurnal Keperawatan Silampari*, 6(2), 2083–2090. <https://doi.org/https://doi.org/10.31539/jks.v6i2.4390>

- Ede, A. R. La, Suandi, D. R. Y., & Mariam, I. (2023). Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap dan Instalasi Intensive Care Unit Rumah Sakit Umum Daerah Jampang Kulon Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Health Society*, 12(1), 59–68.
- Hutapea, A. D., Herawati, T., Ristonilassius, R., Doloksaribu, T. M., Saputra, B. A., Widodo, D., Kadang, Y., Ahmad, S. N. A., Aji, Y. G., Rumerung, C. L., Patarru, F., & Sihombing, R. M. (2022). *Pengantar Manajemen Keperawatan*. Yayasan Kita Menulis.
- Kaparang, G. F., & Ruku, D. M. (2022). Tren dan Tantangan dalam Era Keperawatan Digital: Apa yang harus diantisipasi perawat. *Literatus*, 4(3), 1039–1043. <https://doi.org/10.37010/lit.v4i3.1008>
- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 26 Tahun 2019 Tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2014 Tentang Keperawatan, Pub. L. No. Nomor 38 Tahun 2014 (2019).
- Muhadi, M., & Wahyuni, T. (2021). Participation Level of Continuing Professional Development (CPD) Program Nurses RSI Surabaya. *Jurnal Keperawatan*, 12(1), 68–75. <https://doi.org/10.22219/JK.V12I1.13935>.
- Palijama, F. (2023). Pengaruh Sumber Daya Manusia Dalam Pelayanan Kesehatan Di Rumah Sakit dr. Haulussy Provinsi Maluku. *Hipotesa-Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, 17(2), 1–10.
- Puspitasari, P. W., & Hutahaean, S. (2023). Perilaku Perawat dengan Pencegahan dan Pengendalian Infeksi. *Jurnal Ilmiah Kesehatan (JIKA)*, 5(3), 518–527. <https://doi.org/https://doi.org/10.36590/jika.v5i3>
- Putra, C. S. (2019). Peranan Teknologi Informasi dalam Pelayanan Keperawatan di Rumah Sakit. *Simtika*, 2(3), 28–31.
- Rahmawati, A. R., Suparman, R., & Iswarawanti, D. N. (2024). Faktor-faktor yang berhubungan dengan kepatuhan penggunaan alat pelindung diri pada petugas penunjang non klinik di RSUD Singaparna Medika Citrautama Pendahuluan Rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang perorangan secara paripurna yang masyar. *Journal of Midwifery Care*, 4(2), 71–80. <https://doi.org/10.34305/jmc.v4i02.1115>
- Surahmawati. (2015). Kualitas Pelayanan Kesehatan di Rumah Sakit Umum Daerah Barru (Kasus Pelayanan Rawat Jalan Pasien Pengguna Asuransi Kesehatan). *Al-Sihah : Public Health Science Journal*, 7(1), 26–40.
- Tarigan, H. N. br, & Gaol, A. T. L. (2019). Hubungan Pendidikan Berkelanjutan Dengan Kompetensi Perawat. *Jurnal Keperawatan Dan Fisioterapi (JKF)*, 1(2), 7–12. <https://doi.org/https://doi.org/10.35451/jkf.v1i2.139>
- Trisnayanti, Hakim, L., & Tahir, N. (2020). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pasien di RSUD H.Padjomga DG. Ngalie Kabupaten Takalar. *PUJIA UNISMUH MAKASSAR*, 1(2), 456. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/article/viewFile/3694/2997>
- Widiyono, W., Sari, N. V., & Bahri, A. S. (2021). Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Perawat Jenjang Vokasi dalam Melanjutkan Pendidikan Ke Jenjang Sarjana Keperawatan. *Jurnal Ilmu Keperawatan*, 14(2), 1–8. <https://doi.org/https://doi.org/10.47942/jiki.v14i2.788>
- Yuliani, E., & Antoro, B. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Perawat Melanjutkan Pendidikan Profesi Ners. *Jurnal Ilmu Keperawatan Indonesia (JIKPI)*, 2(1), 1–9.
- Zuliani, Hariyanto, S., Maria, D., Tauran, I., Urifah, S., Sugiarto, A., Muhsinah, S., Kurwiyah, N., Marisi, E. L. D., Manik, M. J., Juliani, E., & Kuswati, A. (2023). *Keperawatan Profesional* (M. J. F. Sirait (ed.); 1st ed.). Yayasan Kita Menulis