

# Pengaruh Continuing Professional Development (CPD) Terhadap Pengembangan Jenjang Karir Perawat: Literature Review

Metilda\*<sup>1</sup>, Salsabila Dea Indri Nurul Aeni<sup>1</sup>, Sinta Destianti<sup>1</sup>, Siti Vivih Lutfiah<sup>1</sup>, Sulis Oveliya<sup>1</sup>, Syapta Nanda Erika Zaelani<sup>1</sup>, Titania Salsabilla<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Program Studi S1 Ilmu Keperawatan, Fakultas Keperawatan, Institut Kesehatan Rajawali, Indonesia

<sup>2</sup>Prodi Ilmu Kehutanan, Fakultas Pertanian, Universitas Sam Ratulangi

\*Email: metildarajawali@gmail.com

## ABSTRACT

*The career ladder program for nurses in Indonesia began in 2006 and is regulated by the Minister of Health Regulation Number 47 of 2017, with standards based on those of the Indonesian National Nurses Association (PPNI). This research aims to explain the role of continuous professional development in supporting the career development of nurses and to identify the main issues that arise during its implementation. Through a literature review approach, the author analyzed various relevant scientific articles to gain a comprehensive overview of methods, strategies, and trends related to improving nurses' competencies through professional development programs. The analysis results show that continuous professional development can improve clinical skills, strengthen professional identity, and expand career opportunities by systematically fulfilling competencies. The findings also indicate that the success of the program is influenced by organizational support, access to training, individual motivation, and a competency evaluation system. Based on the interpretation of these results, continuous professional development holds a strategic position in improving service quality and advancing nurses' careers. This study concludes that well-planned institutional policies are needed for the program to be implemented consistently and have an optimal impact on improving the quality of nursing practice.*

**Keywords:** *Continuing Professional Development (CPD), career path*

## ABSTRAK

Program jenjang karir perawat di Indonesia dimulai pada tahun 2006 dan diatur oleh Permenkes Nomor 47 Tahun 2017, dengan standar yang mengikuti PPNI. Continuing Professional Development (CPD) adalah proses di mana perawat terlibat secara aktif dalam pembelajaran yang berkelanjutan. Ini juga berarti komitmen untuk mempertahankan serta meningkatkan tingkat profesionalisme dan keberhasilan dalam karier. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh CPD terhadap pengembangan jenjang karir perawat melalui pendekatan literature review, penulis menganalisis berbagai artikel ilmiah yang relevan untuk memperoleh gambaran komprehensif mengenai metode, strategi, dan kecenderungan yang berkaitan dengan peningkatan kompetensi perawat melalui program pengembangan profesional. Hasil analisis memperlihatkan bahwa pengembangan profesional berkelanjutan mampu meningkatkan keterampilan klinis, memperkuat identitas profesional, dan memperluas peluang karir melalui pemenuhan kompetensi yang tersusun secara sistematis. Temuan tersebut juga menunjukkan bahwa keberhasilan program dipengaruhi oleh dukungan organisasi, akses terhadap pelatihan, motivasi individu, serta sistem evaluasi kompetensi. Berdasarkan interpretasi hasil tersebut, pengembangan profesional berkelanjutan memiliki posisi strategis dalam peningkatan mutu layanan dan kemajuan karir perawat. Hubungan CPD dengan jenjang karir perawat diperlukan kebijakan institusional yang terencana dengan baik agar program dapat dilaksanakan secara konsisten dan memberikan dampak optimal bagi peningkatan kualitas praktik keperawatan.

**Kata Kunci:** Continuing Professional Development (CPD), Jenjang karir

## 1. PENDAHULUAN

Program jenjang karir perawat di Indonesia dimulai pada tahun 2006 dan diatur oleh Permenkes Nomor 47 Tahun 2017, dengan standar yang mengikuti PPNI. Tujuan dari sistem ini adalah untuk meningkatkan kinerja dan profesionalisme perawat melalui penguatan keterampilan, serta mengubah teori Benner menjadi lima tingkat Perawat Klinik (PK I-V) dan beberapa jalur karir tambahan seperti manajer, pendidik, dan peneliti. Program ini terbukti mendukung pengembangan profesional perawat, seperti yang ditunjukkan oleh berbagai penelitian yang menyatakan bahwa peningkatan keterampilan klinis berkontribusi pada peningkatan kualitas layanan keperawatan (Saputri et al., 2024).

Continuing Professional Development (CPD) adalah proses di mana perawat terlibat secara aktif dalam pembelajaran yang berkelanjutan. Ini juga berarti komitmen untuk mempertahankan serta meningkatkan tingkat profesionalisme dan keberhasilan dalam karier. CPD sangat penting terkait dengan tingkat kepuasan perawat dan perkembangan karier mereka. Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia (Permenkes) No. 40 Tahun 2017 mengenai jalur karir bagi perawat, CPD bertujuan untuk memperbaharui standar tinggi dalam pelayanan kesehatan melalui praktik profesional dan meningkatkan perawatan bagi pasien (Amir et al., 2024).

Perawat yang mengembangkan diri secara profesional dapat meningkatkan kualitas praktik keperawatan dan juga memperkuat kemampuan serta keterampilan mereka dalam jangka panjang, di mana peluang yang diberikan oleh pengembangan profesional memungkinkan perawat untuk meningkatkan mutu asuhan, keselamatan pasien, kepuasan kerja serta efisiensi biaya dalam perawatan (Hidayat & Tahlil, 2022). Ada dua strategi utama, yaitu pengembangan profesional untuk perawat dan perencanaan karir, yang dapat memperkaya pengetahuan dan keterampilan perawat, serta membantu meningkatkan rasa percaya diri dan memungkinkan pertukaran ide antar berbagai disiplin. Beberapa faktor yang mempengaruhi pengembangan profesional perawat meliputi karakteristik pribadi perawat, dukungan dari organisasi, kebutuhan pasien, pola penyakit, kemajuan teknologi, serta dukungan dari keluarga dan rekan sejawat (Hidayat & Tahlil, 2022).

## 2. METODE

Penelitian ini menggunakan *literature review* dengan metode yang digunakan dalam penelusuran sumber data pada *Literature Review* ini yaitu dengan penelusuran database terdiri dari Garuda, PubMed, dan Google Scholar. Jurnal dari database tersebut diseleksi berdasarkan kriteria inklusi. Penelusuran jurnal ini dilakukan pada tahun 2015-2025. Dalam melakukan penelusuran jurnal, kata kunci yang digunakan yaitu “Jenjang Karir Perawat Dan *Continuing Professional Development* (CPD)”.

No	Nama Peneliti	Tahun	Nama Jurnal	Judul Penelitian	Ringkasan Penelitian	Hasil
1.	Nur Miladiyah Rahmah, Rr. Tutik Sri Hariyati, dkk	2023	KONTAKT/ <i>Journal of Nursing and Social Sciences Related to Health and Illness</i>	<i>Continuous professional development of nurses and its impact on missed nursing care in hospitals in Indonesia: A mixed-method study</i>	CPD memberi kesempatan perawat untuk memperluas pengetahuan mereka, tetapi masih ada isu <i>Missed Nursing Care</i> (MNC) yang muncul selama pandemi COVID-19. Beberapa faktor yang menyebabkan masalah ini meliputi kekurangan staf, komunikasi yang kurang efektif, dan proses <i>handover</i> yang tidak berjalan dengan baik. Tugas-tugas yang sering terlewatkan mencakup pemindahan pasien, pencatatan, dan	memberi kepada mereka untuk meningkatkan mutu asuhan, keselamatan pasien, kepuasan kerja serta efisiensi biaya dalam perawatan (Hidayat & Tahlil, 2022).

					pengawasan pemberian obat. Selain itu, CPD juga memiliki peranan penting dalam meningkatkan kesadaran perawat terkait dengan kualitas pelayanan (Rahmah et al., 2023)
2.	Rr. Tutik Sri Hariyati & Satina Safril	2018	<i>Clinical Nursing</i>	<i>The relationship between nurses' job satisfaction and continuing professional development</i>	Terdapat hubungan yang baik antara CPD dan kepuasan perawat dalam sistem karir ( $R=0.42$ ; $p=0.0001$ ). Ketika pelaksanaan CPD berjalan dengan baik, kepuasan perawat juga meningkat. Penemuan ini memberikan saran untuk meningkatkan CPD di rumah sakit yang ada di Indonesia (Tutik et al., 2018)
3.	Mahmul Rivai Siregar, Tuti Afriani, dkk	2025	<i>Indonesian Journal of Global Health Research</i>	<i>Development of Guidelines and Continuing Professional Development (CPD) Program for Nursing</i>	Studi ini memproduksi pedoman CPD yang terorganisir di rumah sakit, termasuk kriteria untuk pegawai, fasilitas, cara pelaksanaan, pengendalian kualitas, dan penilaian. Masalah utama yang ditemukan adalah minimnya pedoman CPD yang menyebabkan pelaksanaan yang tidak konsisten. Evaluasi awal mengungkapkan bahwa 91% pihak yang terlibat memahami dan mendukung program ini (Siregar et al., 2026)
4.	Nur Miladiyah Rahmah, Junaiti Sahar, Rr. Tutik Sri Hariyati	2022	<i>Journal of Public Health Research</i>	<i>Nurses' efforts to maintain competence: A qualitative study</i>	Para perawat menjaga keterampilan mereka melalui CPD, sistem akreditasi, dan pengembangan profesional. Masih terdapat perawatan yang tidak dilaksanakan akibat kekurangan tenaga kerja dan beban tugas yang tinggi. Perawat berharap mendapatkan bantuan dari atasan dalam hal

					pengawasan dan peningkatan kemampuan (Rahmah et al., 2022)
5.	Rr. Tutik Sri Hariyati, Kumiko Igarashi, dkk	2017	<i>International Journal of Caring Sciences</i>	<i>Correlation between Career Ladder, Continuing Professional Development and Nurse Satisfaction: A Case Study in Indonesia</i>	Terdapat hubungan yang baik antara CPD dan kepuasan para perawat, tetapi hubungan yang kurang baik terlihat antara pemahaman tentang jalur karir dan kepuasan. Melaksanakan CPD bisa membantu meningkatkan keterampilan dan motivasi kerja, namun ketidakcocokan dalam jalur karir dapat menurunkan tingkat kepuasan (Tutik et al., 2017)
6.	Wahyuni, N.T.; Dian, A.; Nurwijayanti, N.	2024	<i>Indonesian Journal of Global Health Research</i>	<i>The Influence of Continuing Professional Development (CPD) on Nurses' Knowledge and Skills in Providing Nursing Care</i>	CPD memberikan peningkatan yang besar pada pemahaman dan kemampuan perawat. Grup yang mendapatkan intervensi menunjukkan kemajuan yang berarti dibandingkan dengan grup kontrol mengenai pengetahuan dan keterampilan dalam bidang keperawatan (Nurlely Tri Wahyuni et al., 2024)
7.	Kim Manley, Anne Martin, Carolyn Jackson, Toni Wright	2018	<i>Nurse Education Today</i>	<i>A Realist Synthesis of Effective Continuing Professional Development (CPD): A Case Study of Healthcare Practitioners' CPD</i>	Studi ini menggunakan sintesis realistik untuk menyelidiki faktor-faktor yang membuat CPD berhasil. Hasil penelitian menunjukkan ada empat elemen penting: peningkatan praktik pribadi, pengembangan keterampilan dalam kelompok, penerapan pengetahuan, dan perubahan budaya kerja. CPD dianggap berhasil jika didukung oleh organisasi yang memiliki budaya pembelajaran dan mendorong penerapan pengetahuan dalam layanan (Manley et al., 2018)

8.	Amir, H.; Hariyati, R.T.S.; Novieastari, E.; Pakasi, T.A.	2024	<i>Asia Pacific Journal of Health Management</i>	<i>Continuing Professional Development (CPD) Impact for Clinical and Nursing Practice: A Systematic Literature Review</i>	CPD memiliki dampak positif terhadap pemahaman, kemampuan, daya tahan kerja, keselamatan pasien, dan kualitas layanan. Sebanyak sembilan artikel telah dianalisis (dengan menggunakan metode campuran, baik kualitatif maupun kuantitatif (Amir et al., 2024)
9.	Sari, N.K.; Prihatiningsih, T.S.; Lusmilasari, L.; Meliala, A.	2021	<i>Bali Medical Journal</i>	<i>Online Continuing Professional Development (CPD) for Clinical Nurse in the Developing Countries: A Literature Review</i>	CPD online telah terbukti efektif dalam memperluas akses, menyediakan kebebasan dalam belajar, dan meningkatkan kemampuan perawat. Namun, ada beberapa hambatan yang dihadapi, seperti keterbatasan teknologi, waktu, biaya, dan kurangnya dukungan dari lembaga (Sari et al., 2021)
10.	Nilasari P, Saraswasta I Wayang Gede, dkk.	2021	Jurnal Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan	Upaya Pengembangan Sumber Daya Keperawatan melalui CPD	CPD bertujuan untuk memperbaiki kualitas pekerjaan dan kepuasan para perawat, menurunkan kemungkinan terjadinya <i>burnout</i> dan <i>turnover</i> , serta menyediakan bantuan untuk pengembangan karir. Manajer perawatan memainkan peran yang sangat penting dalam mendukung penerapan CPD (Nilasari et al., 2021)
11.	Yuliana Bernadetta, Rr. Tutik Sri Hariyati, Hening Pujasari	2023	Jurnal Keperawatan Silampari	<i>Continuing Professional Development (CPD) melalui Webinar dan Kompetensi Perawat</i>	Terdapat hubungan yang signifikan antara CPD yang diadakan melalui webinar dan kemampuan perawat ( $p = 0.000$ ). Hanya pendidikan yang berperan dalam partisipasi dengan CPD, sedangkan faktor lain tidak memiliki dampak. CPD beserta karakteristik perawat hanya dapat

					menjelaskan 46,4% dari kemampuan; sementara itu, sisanya dipengaruhi oleh faktor lain (Bernadetta et al., 2023)
12.	Muhadi & Titin Wahyuni	2020	Jurnal Keperawatan Muhammadiyah	<i>Optimalisasi Program Continuing Professional Development (CPD) untuk Mendukung Peningkatan Kompetensi dan Karir Perawat RSI Surabaya</i>	Tingkat partisipasi CPD perawat di RSI Surabaya dibagi menjadi tiga kategori: sedang (69.2%), rendah (17.3%), dan tinggi (13.5%). Berbagai faktor yang mendukung ini meliputi kebijakan, umpan balik, umpan balik pribadi, dan kondisi tempat kerja. Salah satu tantangan utama yang ada adalah masalah biaya. Rencana pengembangan untuk perawat sering kali menekankan kemajuan karir dan pemenuhan praktik perawatan (T. Wahyuni, 2020)(T. Wahyuni, 2020)
13.	Neny Rif'ah, Sandra Dewi, Rina Anindita	2022	Jurnal <i>Health Sains</i>	<i>Theory of Planned Behaviour</i> untuk Menganalisis Perilaku Perawat dalam Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (CPD)	Keyakinan perawat, lingkungan kerja, dan dorongan berperan positif terhadap cara perawat melaksanakan CPD, dengan dorongan menjadi penghubung utama. Lingkungan kerja yang mendukung secara mental meningkatkan partisipasi dalam CPD. Penelitian ini menerapkan analisis jalur (Rif'ah et al., 2022)
14.	Ria Desita Natalia, Regina Vidya Trias Novita	2025	<i>Indonesian Journal of Global Health Research</i>	<i>The Role Of Continuous Professional Development (CPD) In Improving Nurse Competence In The Digital Era: Literature Review</i>	CPD memiliki potensi besar untuk meningkatkan keterampilan dan mutu pelayanan perawat, namun pelaksanaannya sering terhalang oleh masalah biaya, waktu, dan akses. Inovasi digital, seperti e-learning dan e-CPD, telah terbukti efektif dalam mengatasi kendala ini dengan memberikan

					kemudahan dan fleksibilitas dalam proses belajar. Faktor penting bagi keberhasilan CPD di era digital ini meliputi dukungan organisasi, adanya kebijakan yang jelas, dan kesiapan dalam teknologi (Natalia et al., 2025)
15.	Arlina Dhian Sulistyowati, Retno Yuli Hastuti, Ambar Winarti, Pratiwi Andarini, Fransisca Romaningsih	2025	Jurnal Penelitian Perawat Profesional	Faktor Penentu CPD: Peran Umur, Jenis Kelamin, Pendidikan, Status Kepegawaian, Lama Bekerja	Hasil dari uji chi-square menunjukkan bahwa faktor umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, masa kerja, dan status kepegawaian tidak berkaitan dengan penerapan CPD ( $p > 0.05$ ). Mayoritas perawat memiliki pendidikan Diploma dan sebagian besar tidak memenuhi syarat untuk CPD (56.25%) (Silistyowati et al., 2025)
16.	Nur Hidayat, Asniar, Teuku Tahlil	2022	Faletahan <i>Health Journal</i>	Pengembangan Profesional Perawat Rumah Sakit Umum Daerah	Sebuah studi yang memakai pendekatan cross-sectional terhadap 140 perawat menunjukkan bahwa tingkat pengembangan profesional perawat masih tergolong rendah, yaitu 53,6%. Ditemukan hubungan signifikan antara manajemen karir individu ( $p=0.000$ ) dan manajemen karir di level organisasi ( $p=0.001$ ) dengan pengembangan profesional perawat. Faktor yang paling berpengaruh adalah manajemen karir individu dengan nilai OR 3.039. Untuk meningkatkan pengembangan profesional, diperlukan pendidikan dan pelatihan yang lebih baik. (Hidayat & Tahlil, 2022)
17.	Fauziah, Jenny Marlindawani	2021	<i>Journal of Telenursing (JOTING)</i>	Faktor Motivasi dengan Implementasi	Sebuah penelitian dengan pendekatan cross-sectional yang

	Purba, Roxsana Devi Tumanggor			Sistem Jenjang Karir Perawat Pelaksana	melibatkan 126 perawat Ners menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi perawat dan penerapan sistem karir ( $p=0.022$ ). Motivasi yang rendah berkaitan dengan kurangnya keterampilan dan partisipasi perawat dalam pengembangan karir. Selain itu, tingkat pendidikan dan lama masa kerja juga memengaruhi kesiapan dalam menerapkan sistem karir (Fauziah et al., 2021)
18.	Halimatul Nurhikmah, Rr. Tutik Sri Hariyati, Andi Amalia Wildani, Nurhayati	2023	<i>Journal of Telenursing (JOTING)</i>	Optimalisasi Fungsi Manajemen Keperawatan dalam Implementasi Jenjang Karir dan Kredensialing pada Staf Keperawatan	Laporan studi kasus menunjukkan bahwa sistem karir dan pemberian kredensial belum diimplementasikan dengan baik. Hal ini terlihat dari lambatnya evaluasi kompetensi, kurangnya informasi tentang kredensial, dan pengawasan yang lemah terhadap kepala ruangan. Inovasi program yang mencakup penyusunan SOP, alat perencanaan menggunakan spreadsheet, panduan kerja, dan video pembelajaran terbukti meningkatkan pemahaman serta efektivitas dalam merencanakan jenjang karir (Nurhikmah et al., 2023)
19.	Biljana Kurtović, Petra Gulić, Snježana Čukljek, Biserka Sadić, Martina Smrekar, Sanja Ledinski Fićko	2024	<i>Healthcare</i>	<i>The Commitment to Excellence: Understanding Nurses' Perspectives on Continuous Professional Development</i>	Penelitian potong lintang dilakukan pada 151 perawat di Kroasia. Tingkat partisipasi dalam CPD mencatat hasil yang cukup baik (rata-rata = 4.27). Perawat yang tidak menduduki posisi manajer menunjukkan

					tingkat partisipasi yang sedikit lebih tinggi dibandingkan dengan mereka yang menjadi manajer. Perawat yang bekerja penuh waktu memiliki pandangan yang lebih positif terhadap pentingnya CPD. Terdapat perbedaan yang signifikan antara berbagai unit kerja. CPD dianggap sebagai faktor penting dalam meningkatkan kompetensi profesional dan kualitas layanan. (Sedi, 2024)
20.	Meaza Wehabe, Tigistu Gebreyohannis, Ketema Bizuwork	2024	SAGE <i>Open Nursing</i>	<i>Nurses' Engagement on Continuing Professional Development Programs and Its Barriers in Addis Ababa, Ethiopia</i>	Tingkat partisipasi CPD masih rendah (34. 4%). Faktor yang menjadi penghalang termasuk keterbatasan dana (AOR 3. 1), akses informasi yang minim, tanggung jawab keluarga (AOR 3. 35), serta kurangnya sumber daya yang mendukung CPD. Temuan kualitatif menguatkan hasil bahwa ada minat, tetapi terdapat hambatan sistemik yang signifikan. (Ababa et al., 2024)
21.	Xiaoyan Yu, Yi Huang, Yu Liu	2022	BMC Nursing	<i>Nurses' Perceptions of Continuing Professional Development: A Qualitative Study</i>	Empat topik utama yang dibahas adalah: (1) peningkatan keahlian dalam bidang khusus, (2) berbagai tahap dalam kemajuan karir, (3) pentingnya usaha pribadi, (4) masalah antara pekerjaan dan keluarga yang menjadi hambatan. Para perawat melihat CPD dengan sudut pandang yang baik, namun mereka perlu dukungan dari organisasi. (Yu et al., 2022)
22.	Giuseppe Aleo, Nicola Pagnucci, Niamh Walsh, dkk.	2024	<i>Nurse Education Today</i>	<i>The Effectiveness of Continuing Professional</i>	Kajian sistematis mengenai 155 studi. CPD berhasil meningkatkan: pengetahuan (37%),

				<i>Development for the Residential Long-Term Care Workforce: A Systematic Review</i>	keterampilan (23%), hasil untuk pasien/residen (29%), dan kesejahteraan staf (8%). Faktor pendukungnya adalah: dukungan dari manajemen, lingkungan belajar yang kondusif, dan struktur organisasi yang baik. Tantangan yang dihadapi meliputi: kurangnya dukungan, sedikitnya kesempatan untuk pengembangan karier, dan masalah dalam struktur organisasi (Aleo et al., 2024)
23.	Jamie Smith, Susanne Kean, Anneli Vauhkonen, dkk.	2023	<i>Nurse Education Today</i>	<i>An Integrative Review of the Continuing Professional Development Needs for Nurse Educators</i>	Tinjauan yang komprehensif mengenai 13 studi. Ada empat kebutuhan CPD untuk pengajar perawat: (1) kompetensi profesional (pengajaran, penelitian), (2) manajemen dan sumber daya, (3) komunikasi dan kolaborasi, (4) agensi (motif dan kemandirian). Kebutuhan CPD berbeda-beda dan tergantung pada peran ganda pengajar perawat. (Smith et al., 2023)
24.	Lysette Hakvoort, Jeroen Dikken, Jessica Cramer-Kruit, Kristen Molendijk-van Nieuwenhuyzen, Marieke van der Schaaf, Marieke Schuurmans	2022	<i>Nurse Education in Practice</i>	<i>Factors that influence continuing professional development over a nursing career: A scoping review</i>	Mengidentifikasi faktor CPD sesuai dengan tingkat karier perawat: perawat baru, yang sudah berpengalaman, dan mereka yang ingin mengambil posisi yang lebih tinggi. Tantangan yang biasa dihadapi meliputi: waktu yang sedikit, kurangnya dukungan dari pihak manajemen, akses yang terbatas, dan budaya kerja yang tidak kondusif. Faktor-faktor yang mempermudah termasuk: bantuan dari organisasi, suasana yang mendorong pembelajaran, dorongan

					pribadi, contoh yang baik, serta ketersediaan sumber belajar. (Hakvoort et al., 2022)
25.	Maggie Nyelisani, Lufuno Makhado, Takalani Luhlima	2023	SAGE Open (SGO)	<i>Professional Nurses' Experiences Regarding Continuing Professional Development (CPD) Opportunities at Public Hospitals of Limpopo Province, South Africa</i>	Penelitian kualitatif tentang perawat di rumah sakit umum. Tantangan besar CPD meliputi banyaknya beban kerja, kurangnya dukungan dari pihak manajemen, sedikit kesempatan untuk pelatihan, dan akses yang terbatas. Para perawat menekankan bahwa CPD sangat penting untuk meningkatkan kualitas dan meminta adanya kebijakan yang jelas serta dukungan dari Lembaga (Nyelisani et al., 2023)
26.	Mandlenkosi Mlambo, Charlotte Silén, Cormac McGrath	2021	BMC Nursing	<i>Lifelong learning and nurses' continuing professional development: a metasynthesis of the literature</i>	CPD memainkan peran penting dalam peningkatan profesional dan kualitas layanan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi, yaitu motivasi, budaya organisasi yang positif, dan kepemimpinan yang baik. Namun, ada juga penghalang, seperti tidak cukupnya waktu, kurangnya fasilitas, dan dukungan yang minim. Penting untuk memiliki pendekatan yang holistik agar CPD dapat dilakukan secara terus-menerus (Mlambo et al., 2021)
27.	Dalal Saeed Al-Mutairi dkk.	2024	<i>Journal of International Crisis and Risk Communication Research</i>	<i>The Role of Continuous Professional Development (CPD) in Enhancing Nursing Competence and Patient Care</i>	CPD sudah terbukti meningkatkan kemampuan dalam bidang klinis, adaptasi, berpikir kritis, dan kualitas pelayanan. Beberapa tantangan utama yang dihadapi termasuk keterbatasan waktu, biaya yang besar, kurangnya motivasi, dan dukungan organisasi yang

					tidak cukup. Untuk perbaikan, langkah-langkah yang dapat dilakukan meliputi pelatihan yang relevan, akses CPD yang lebih mudah, dukungan dari pihak manajemen, serta penggunaan teknologi digital (Al-mutairi et al., 2024)
28.	Heba Al-Omary, Nicola Moran, Miriam McMullan, dkk.	2024	<i>BMC Medical Education</i>	<i>Implementing learning into practice from continuous professional development (CPD) activities: a scoping review of health professionals' views and experiences</i>	Tantangan dalam mengimplementasikan hasil CPD: waktu yang tidak cukup, kurangnya jumlah staf, fasilitas yang terbatas, minimnya kolaborasi, dan dukungan yang kurang dari para pemimpin. Faktor penting: pelatihan terstruktur, materi yang relevan, kepemimpinan yang mendukung, serta budaya organisasi yang positif. Pengoperasian CPD sangat dipengaruhi oleh suasana kerja (Omary et al., 2024)
29.	Sheri Price & Carol Reichert	2017	<i>Administrative Sciences</i>	<i>The Importance of Continuing Professional Development to Career Satisfaction and Patient Care</i>	Penelitian menunjukkan bahwa CPD berperan penting dalam kepuasan karier perawat, dari masa kuliah hingga tahap tengah dan akhir karier. Agar bisa menyesuaikan diri di tempat kerja, perawat membutuhkan pelatihan yang terus-menerus untuk meningkatkan keterampilan, melakukan transisi profesional, dan memperbaiki kualitas perawatan. Kurangnya dukungan dari organisasi, termasuk waktu, dana, dan akses, menjadi halangan utama. CPD terbukti efektif dalam meningkatkan retensi, keterampilan klinis, dan kualitas perawatan

					pasien (Price & Reichert, 2017)
30.	Lisa Merry, Sonia Angela Castiglione, Geneviève Rouleau, Dimitri Létourneau, Caroline Larue, Marie-France Deschênes, Dolly Maria Gonsalves, Lubana Ahmed	2023	BMC <i>Medical Education</i>	<i>Continuing professional development (CPD) system development, implementation, evaluation and sustainability for healthcare professionals in low- and lower-middle-income countries: a rapid scoping review</i>	CPD di negara LLMIC sangat dipengaruhi oleh pemimpin, dukungan dari pemerintah, dan adanya peraturan yang tegas. Beberapa hal penting untuk keberhasilan CPD meliputi: penilaian kebutuhan, kebijakan tentang CPD, sistem akreditasi, rencana pendanaan, sumber belajar, strategi komunikasi, dan proses evaluasi. CPD berkontribusi pada peningkatan keterampilan, kualitas layanan, dan profesionalisme para pekerja Kesehatan (Merry et al., 2023)

Tabel 1. Literature review

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 3.1. Hasil

Tinjauan 30 artikel menunjukkan bahwa Pengembangan Profesional Berkelanjutan (CPD) memiliki pengaruh yang kuat dan konsisten terhadap peningkatan kemampuan, kinerja, dan kemajuan karir perawat. CPD terbukti memperkuat pengetahuan, keterampilan klinis, kemampuan berpikir kritis, dan profesionalisme perawat, yang merupakan unsur penting dalam syarat jenjang karir. Beberapa studi menegaskan adanya korelasi positif antara pelaksanaan CPD dan kepuasan kerja perawat, sehingga meningkatkan motivasi untuk mengembangkan karir melalui jalur karir tersebut (Tutik et al., 2017, 2018). Penelitian baik di tingkat global maupun lokal mengindikasikan bahwa CPD berkontribusi pada peningkatan kualitas praktik keperawatan, mengurangi risiko perawatan yang terlewat, serta menjamin peningkatan kualitas pelayanan (Amir et al., 2024; Rahmah et al., 2023).

Beberapa studi lain juga menyoroti bahwa CPD tidak hanya berperan dalam peningkatan kompetensi individu tetapi juga membantu perawat beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan di setiap tahap perkembangan profesional, termasuk sebagai spesialis, manajer, atau pengajar (Smith et al., 2023; Yu et al., 2022). Selain itu, CPD juga membantu meningkatkan kesiapan perawat dalam mendapatkan credential, mempertahankan kompetensi, dan memenuhi standar profesional yang mendukung percepatan jenjang karir (Nurhikmah et al., 2023; Rahmah et al., 2022). Dalam konteks digital, CPD yang dilakukan secara daring atau e-CPD terbukti meningkatkan aksesibilitas, fleksibilitas, dan efektivitas pembelajaran, sehingga mempermudah perawat untuk memenuhi syarat jenjang karir dengan lebih efisien (Natalia et al., 2025; Sari et al., 2021).

Namun, penelitian juga menunjukkan bahwa dampak CPD pada perkembangan karir sangat bergantung pada dukungan dari lembaga. Beberapa tantangan yang biasa ditemukan adalah waktu yang kurang, biaya yang tinggi, akses pelatihan yang terbatas, beban kerja yang berat, serta adanya kekurangan kebijakan dan regulasi yang jelas (Ababa et al., 2024; Hakvoort et al., 2022; Nyelisani et al., 2023). Selain itu, kekurangan staf, pengawasan yang lemah, dan budaya organisasi yang tidak mendukung juga menghalangi penerapan CPD secara optimal (Al-mutairi et al., 2024; Rahmah et al., 2023). Penelitian lainnya menekankan bahwa kepemimpinan yang baik, dukungan dari institusi, sistem CPD yang

terorganisir, serta lingkungan kerja yang positif menjadi faktor penting keberhasilan CPD dalam meningkatkan jenjang karir (Aleo et al., 2024; Merry et al., 2023).

Secara keseluruhan, sintesis dari literatur menunjukkan bahwa CPD memberikan dampak positif dan signifikan bagi pengembangan karir perawat melalui peningkatan kompetensi, motivasi, kepuasan kerja, dan kualitas pelayanan. Dampak ini akan semakin maksimal jika didukung oleh kebijakan organisasi yang kuat, sistem CPD yang terstruktur, dan fasilitas belajar yang memadai. Oleh karena itu, CPD menjadi komponen penting dalam strategi pengembangan karir perawat di berbagai tingkat layanan kesehatan (Manley et al., 2018; Price & Reichert, 2017).

### 3.2 Pembahasan

Hasil dari kajian literatur menunjukkan bahwa Pengembangan Profesional Berkelanjutan (CPD) memiliki pengaruh yang signifikan bagi kemajuan karir perawat. Beberapa penelitian mengindikasikan bahwa CPD mampu meningkatkan kompetensi klinis, pengetahuan, keterampilan, serta profesionalisme perawat, yang merupakan komponen penting untuk kenaikan jenjang karir. Peningkatan pada kompetensi ini terbukti berkontribusi terhadap kinerja klinis yang lebih baik, keputusan yang lebih baik, serta mempersiapkan perawat untuk mengambil posisi yang lebih tinggi dalam karir mereka (Tutik et al., 2017, 2018).

Selanjutnya, CPD juga memiliki dampak positif terhadap motivasi dan kepuasan di tempat kerja, yang merupakan faktor kunci untuk keberlanjutan karir dan retensi perawat. Penelitian lain menunjukkan bahwa perawat yang aktif mengikuti CPD memiliki kesiapan karir yang lebih baik serta peluang yang lebih besar untuk memenuhi syarat dalam kenaikan jenjang karir, ini disebabkan oleh peningkatan kemampuan berpikir kritis, keterampilan komunikasi, dan mutu dalam pelayanan keperawatan (Amir et al., 2024; Rahmah et al., 2023). Di beberapa fasilitas kesehatan, CPD bahkan membantu mengurangi risiko missed nursing care, yang mana dapat meningkatkan kualitas pelayanan dan mempercepat perkembangan karir perawat (Rahmah et al., 2022).

Namun, keberhasilan CPD sangat bergantung pada dukungan dari organisasi. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa terdapat beberapa hambatan dalam pelaksanaan CPD, seperti terbatasnya waktu, beban kerja yang berat, fasilitas pelatihan yang tidak memadai, kurangnya dukungan dari manajemen, serta tidak adanya pedoman CPD yang terstruktur dengan baik (Ababa et al., 2024; Nyelisani et al., 2023). Hambatan-hambatan ini dapat menghambat pelaksanaan CPD, sehingga perawat kesulitan memenuhi indikator kompetensi dan persyaratan sertifikasi untuk promosi dalam karir. Lingkungan kerja yang tidak mendukung juga dapat menurunkan motivasi perawat untuk mengikuti CPD, yang berakibat pada rendahnya kualitas layanan (Al-mutairi et al., 2024; Hakvoort et al., 2022).

Literatur juga menggarisbawahi pentingnya sistem CPD yang terencana, memiliki standar, dan berkelanjutan. Institusi yang memiliki kebijakan CPD yang jelas dan menyediakan sarana pembelajaran cenderung lebih sukses dalam meningkatkan partisipasi perawat serta mendorong perkembangan karir yang lebih cepat (Aleo et al., 2024; Merry et al., 2023). Dengan demikian, CPD tidak hanya berfungsi sebagai program pembelajaran semata, tetapi juga sebagai strategi organisasi untuk meningkatkan kualitas layanan, mendorong profesionalisme, serta memperkuat struktur jenjang karir perawat (Manley et al., 2018; Price & Reichert, 2017).

## 4. KESIMPULAN

*Continuing Professional Development* (CPD) terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap pengembangan jenjang karir perawat. CPD mampu meningkatkan kompetensi klinis, pengetahuan, keterampilan, profesionalisme, motivasi kerja, serta kualitas pelayanan yang menjadi syarat utama dalam sistem jenjang karir. Perawat yang aktif mengikuti CPD lebih siap menghadapi tuntutan karir dan memiliki peluang lebih besar untuk naik jenjang. Namun, efektivitas CPD sangat dipengaruhi oleh dukungan organisasi, ketersediaan fasilitas pembelajaran, beban kerja, serta kebijakan institusional. Hambatan seperti keterbatasan waktu, biaya, dan minimnya regulasi terstruktur dapat mengurangi dampak positif CPD dalam pengembangan karir.

## 5. SARAN

Disarankan agar institusi kesehatan menyusun kebijakan CPD yang lebih terstruktur dan menyediakan fasilitas pembelajaran yang memadai agar perawat dapat mengikuti CPD secara optimal tanpa terkendala waktu maupun beban kerja. Manajemen keperawatan perlu membangun budaya kerja yang mendukung

pembelajaran berkelanjutan melalui supervisi yang efektif, pemberian motivasi, serta integrasi hasil CPD ke dalam sistem penilaian kinerja dan jenjang karir perawat. Perawat juga diharapkan meningkatkan partisipasi dalam kegiatan CPD, baik melalui pelatihan tatap muka maupun e-CPD, untuk memperkuat kompetensi dan kesiapan dalam pengembangan karir. Selain itu, penelitian selanjutnya perlu mengkaji efektivitas model CPD tertentu dan dampaknya terhadap capaian karir jangka panjang guna memperkaya dasar ilmiah dalam pengembangan kebijakan CPD yang lebih komprehensif.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ababa, A., Wehabe, M., & Gebretensaye, T. G. (2024). *Nurses Engagement on Continuing Professional Development Programs and its Barriers in Selected Hospitals*. <https://doi.org/10.1177/23779608241307447>
- Al-mutairi, D. S., Almutairi, R. G., & Aldusaeri, A. F. (2024). *The Role of Continuous Professional Development ( CPD ) in Enhancing Nursing Competence and Patient Care*. 7, 553-558.
- Aleo, G., Pagnucci, N., Walsh, N., Watson, R., Lang, D., Kearns, T., White, M., & Fitzgerald, C. (2024). Nurse Education Today The effectiveness of continuing professional development for the residential long-term care workforce : A systematic review. *Nurse Education Today*, 137(February), 106161. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2024.106161>
- Amir, H., Tutik, R., Hariyati, S., Novieastari, E., & Pakasi, T. A. (2024). *REVIEW ARTICLE CONTINUING PROFESSIONAL DEVELOPMENT ( CPD ) IMPACT FOR CLINICAL AND NURSING PRACTICE : A SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW*. 19(Cp D), 1-9. <https://doi.org/10.24083/apjhm.v19i2.2451>
- Bernadetta, Y., Hariyati, R. tutik sri, & Pujasari, H. (2023). *CONTINUING PROFESSIONAL DEVELOPMENT (CPD) MELALUI WEBINAR DAN KOMPETENSI PERAWAT*. 6, 2083-2090.
- Fauziah, Purba, jenny marlindawani, & Tumanggor, R. dewi. (2021). *FAKTOR MOTIVASI DENGAN IMPLEMENTASI SISTEM JENJANG KARIR PERAWAT PELAKSANA*. 3(40), 309-318.
- Hakvoort, L., Dikken, J., Cramer-kruit, J., Nieuwenhuyzen, K. M.- Van, Schaaf, M. Van Der, & Schuurmans, M. (2022). Nurse Education in Practice Factors that influence continuing professional development over a nursing career : A scoping review. *Nurse Education in Practice*, 65(July 2021), 103481. <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2022.103481>
- Hidayat, N., & Tahlil, T. (2022). *Pengembangan Profesional Perawat Rumah Sakit Umum Daerah*. 09(3), 314-319.
- Manley, K., Martin, A., Jackson, C., & Wright, T. (2018). Nurse Education Today A realist synthesis of effective continuing professional development ( CPD ): A case study of healthcare practitioners ' CPD. *Nurse Education Today*, 69(January), 134-141. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2018.07.010>
- Merry, L., Castiglione, S. A., Rouleau, G., Létourneau, D., Larue, C., Deschênes, M. F., Gonsalves, D. M., & Ahmed, L. (2023). Continuing professional development ( CPD ) system development , implementation , evaluation and sustainability for healthcare professionals in low - and lower - middle - income countries: a rapid scoping review. *BMC Medical Education*, 1-22. <https://doi.org/10.1186/s12909-023-04427-6>
- Mlambo, M., Silén, C., & Mcgrath, C. (2021). *Lifelong learning and nurses ' continuing professional development , a metasyntesis of the literature*. 1-13.
- Natalia, R. D., Vidya, R., Novita, T., Master, N., Tinggi, S., Kesehatan, I., Carolus, S., & Pusat, J. (2025). *IMPROVING NURSE COMPETENCE IN THE DIGITAL ERA : LITERATURE*. 7(1), 1067-1086.
- Nilasari, P., Saraswasta, I. W. G., Agustina, F. U., & Ayu, V. (2021). *Upaya Pengembangan Sumber Daya Keperawatan melalui CPD ( Continuing Professional Development )*. 4(1).
- Nurhikmah, H., Hariyati, R. T. S., Wildani, A. amalia, & Nurhayati. (2023). *OPTIMALISASI FUNGSI MANAJEMEN KEPERAWATAN DALAM IMPLEMENTASI JENJANG KARIR DAN KREDENSIALING PADA STAF KEPERAWATAN*. 5, 972-985.
- Nyelisani, M., Makhado, L., & Luhailima, T. (2023). *Professional Nurses ' Experiences Regarding Continuing Professional Development ( CPD ) Opportunities at Public Hospitals of Limpopo Province , South Africa*. December, 1-10. <https://doi.org/10.1177/21582440231210614>
- Omary, A., Medical, B. M. C., Omary, H. Al, Soltani, A., Stewart, D., & Nazar, Z. (2024). Implementing learning into practice from continuous professional development activities : a scoping review of health professionals ' views and experiences. *BMC Medical Education*. <https://doi.org/10.1186/s12909-024-06016-7>
- Price, S., & Reichert, C. (2017). *administrative sciences The Importance of Continuing Professional*

- Development to Career Satisfaction and Patient Care : Meeting the Needs of Novice to Mid- to Late-Career Nurses throughout Their Career Span. *Journal Admsci*, 7, 41-52. <https://doi.org/10.3390/admsci7020017>
- Rahmah, N. M., Tutik, R., Hariyati, S., & Sahar, J. (2022). *Nurses ' efforts to maintain competence : A qualitative study*. 11, 3-6.
- Rahmah, N. M., Tutik, R. T. S. H., Sekarsari, R., & Pakasi, T. A. (2023). Continuous professional development of nurses and its impact on missed nursing care in hospitals in Indonesia : A mixed-method study. *Kontak*, 25(2), 84-92. <https://doi.org/10.32725/kont.2023.017>
- Rif'ah, N., Dewi, S., & Anindita, R. (2022). *THEORY OF PLANNED BEHAVIOUR UNTUK MENGANALISIS PERILAKU PERAWAT DALAM PENGEMBANGAN BERKELANJUTAN KEPROFESIAN KEPERAWATAN (CONTINUING PROFESSIONAL DEVELOPMENT)*. 3(3).
- Saputri, E., Nasus, E., Sains, F., Sembilanbelas, U., & Kolaka, N. (2024). Jurnal Keperawatan Malang ( JKM ) PERSEPSI PERAWAT TENTANG JENJANG KARIR : STUDI MIX METHOD Jurnal Keperawatan Malang ( JKM ) Copyright © The Author ( s ) 2024. *Jurnal Keperawatan Malang (JKM)*, 09(02), 153-166.
- Sari, N. K., Prihatiningsih, T. S., Lusmilasari, L., & Meliala, A. (2021). *Online continuing professional development ( CPD ) for clinical nurse in the developing countries : a literature review*. 10(3), 1088-1097. <https://doi.org/10.15562/bmj.v10i3.2838>
- Sedi, B. (2024). *The Commitment to Excellence : Understanding Nurses ' Perspectives on Continuous Professional Development*. 1-10.
- Silistiyowati, A. D., Hastuti, R. Y., Winarti, A., Andarini, P., & Romaningsih, F. (2025). *FAKTOR PENENTU CPD (CONTINUING PROFESSIONAL DEVELOPMENT): PERAN UMUR, JENIS KELAMIN, PENDIDIKAN, STATUS KEPEGAWAIAN, LAMA BEKERJA*. 7(April), 1-8.
- Siregar, mahmul rivai, Afriani, T., Rahman, la ode abd, Yetti, K., & Wulandari, dyah fitri. (2026). *DEVELOPMENT OF GUIDELINES AND CONTINUING PROFESSIONAL DEVELOPMENT (CPD) PROGRAM FOR NURSING*. 8(1), 45-52.
- Smith, J., Kean, S., Vauhkonen, A., Elonen, I., Silva, S. campos, Pajari, J., Cassar, M., Martín-delgado, L., Zrubcova, D., & Salminen, L. (2023). An integrative review of the continuing professional development needs for nurse educators. *Nurse Education Today*, 121(April 2022), 105695. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2022.105695>
- Tutik, R., Hariyati, S., & Fujinami, Y. (2017). *Correlation between Career Ladder , Continuing Professional Development and Nurse Satisfaction : A Case Study in Indonesia*. 10(3), 1490-1497.
- Tutik, R., Hariyati, S., & Safril, S. (2018). The relationship between nurses' job satisfaction and continuing professional development. *Enfermería Clínica*, 28, 144-148. [https://doi.org/10.1016/S1130-8621\(18\)30055-X](https://doi.org/10.1016/S1130-8621(18)30055-X)
- Wahyuni, nurlery tri, Dian, A., & Nurwijayanti. (2024). *THE INFLUENCE OF CONTINUING PROFESSIONAL DEVELOPMENT (CPD) ON NURSES' KNOWLEDGE AND SKILLS IN PROVIDING NURSING CARE*. 6(December), 1515-1526.
- Wahyuni, T. (2020). *Jurnal Keperawatan Muhammadiyah Optimalisasi Program Continuing Professional Development ( CPD ) Untuk Mendukung Peningkatan Kompetensi dan Karir Perawat RSI Surabaya*. 5(2).
- Yu, X., Huang, Y., & Liu, Y. (2022). Nurses ' perceptions of continuing professional development : a qualitative study. *BMC Nursing*, 1-8. <https://doi.org/10.1186/s12912-022-00940-z>