



**PENGARUH *CONTINUING PROFESSIONAL DEVELOPMENT* (CPD) TERHADAP
PENGEMBANGAN JENJANG KARIR PERAWAT: *LITERATUR REVIEW***

**Metilda^{1*}, Salsabila Dea Indri Nurul Aeni², Sinta Destianti², Siti Vivih Lutfiah², Sulis Oveliya²,
Syapta Nanda Erika Zaelani², Titania Salsabilla²**

¹*Dosen Program Studi S1 Ilmu Keperawatan, Fakultas Keperawatan, Institut Kesehatan Rajawali,
Kabupaten Bandung Barat*

²*Mahasiswa Program Studi S1 Ilmu Keperawatan, Fakultas Keperawatan, Institut Kesehatan
Rajawali, Kabupaten Bandung Barat*

Email Corresponding author: metildarajawali@gmail.com

Keywords:

*continuing
professional
development, nurse
career ladder, nurse
competency, career
development, nurse
professionalism*

ABSTRACT

The nurse career ladder program in Indonesia has been implemented since 2006 and was formally regulated under the Minister of Health Regulation Number 47 of 2017, with standards referring to the Indonesian National Nurses Association. One of the key components in the development of the nurse career ladder is Continuing Professional Development, which is an ongoing learning process aimed at maintaining and enhancing nurses' competence and professionalism throughout their careers. This study aims to analyze the effect of Continuing Professional Development on the development of the nurse career ladder. This study uses a literature review method by examining various scientific articles and reference sources relevant to the topics of Continuing Professional Development and nurse career ladders. The results of the literature review indicate that Continuing Professional Development plays a significant role in improving nurses' knowledge, clinical skills, critical thinking abilities, professionalism, and job satisfaction, all of which are prerequisites in the career ladder system. In addition, Continuing Professional Development supports nurses' readiness in meeting credentialing requirements, maintaining competence, and adapting to professional demands at various stages of their careers. However, the effectiveness of its implementation is influenced by organizational support, the availability of training facilities, institutional policies, and individual factors such as motivation and workload. Commonly encountered barriers include limited time, costs, access to training, and an organizational culture that is insufficiently supportive. Continuing Professional Development has a significant positive impact on the development of the nurse career ladder. Therefore, structured institutional policies and a consistent continuing professional development system are needed so that its implementation can run optimally and contribute to improving the quality of nursing services.

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, Nasus, Sains, Sembilanbelas, & Kolaka, 2024).

Continuing Professional Development (CPD) atau Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) 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. PKB 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, PKB bertujuan untuk memperbaharui standar tinggi dalam pelayanan kesehatan melalui praktik profesional dan meningkatkan perawatan bagi pasien (Amir, Tutik, Hariyati, Novieastari, & Pakasi, 2024).

Perawat yang mengembangkan diri secara profesional dapat meningkatkan kualitas praktik keperawatan dan juga memperkuat kemampuan serta keterampilan mereka dalam jangka panjang. 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. Ini juga dapat 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).

METODE

Penelitian ini menggunakan literatur 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)”.

Tabel 1. Sintesis Artikel

No	Nama Peneliti	Tahun	Nama Jurnal	Judul Penelitian	Ringkasan Hasil Penelitian
1.	Nur Miladiyah Rahmah, Rr. Tutik Sri Hariyati, dkk	2023	KONTAKT/ Journal of Nursing and Social Sciences Related to Health and Illness	<i>Continuous professional development of nurses and its impact on missed nursing care in hospitals in Indonesia: A mixed-method study</i>	CPD membantu perawat untuk menambah pengetahuan, tetapi masih ada masalah Missed Nursing Care (MNC) saat pandemi COVID-19. Beberapa alasan yang mendasari masalah ini adalah kurangnya tenaga kerja, komunikasi yang tidak efektif, dan handover

					yang tidak berjalan dengan baik. Beberapa tugas yang seringkali terlewatkan termasuk memindahkan pasien, mencatat, dan memantau obat-obatan. CPD juga penting untuk meningkatkan kesadaran perawat mengenai kualitas perawatan (Rahmah, Tutik, Sekarsari, & Pakasi, 2023)
2.	Rr. Tutik Sri Hariyati & Satina Safiril	2018	Enfermeria Clinica	<i>The relationship between nurses' job satisfaction and continuing professional development</i>	Ada hubungan positif yang sedang antara CPD dan kepuasan perawat dalam sistem karir (R=0.42; p=0.0001). Kepuasan perawat meningkat seiring dengan pelaksanaan CPD yang lebih baik. Temuan ini menjadi saran untuk memperbaiki CPD di rumah sakit-rumah sakit di Indonesia (Tutik, Hariyati, & Safiril, 2018)
3.	Mahmul Siregar, Rivai Tuti Afriani, dkk	2025	Indonesian Journal of Global Health Research	<i>Development of Guidelines and Continuing Professional Development (CPD) Program for Nursing</i>	Studi ini menghasilkan panduan CPD yang terstruktur di rumah sakit, mencakup standar untuk staf, fasilitas, prosedur pelaksanaan, kontrol kualitas, dan evaluasi. Masalah utama yang teridentifikasi adalah kurangnya pedoman CPD yang mengakibatkan pelaksanaan yang tidak seragam. Evaluasi awal menunjukkan bahwa 91% pihak terkait memahami dan mendukung program ini (Siregar, Afriani, Rahman, Yetti, & Wulandari, 2026)
4.	Nur Miladiyah Rahmah, Junaiti Sahar, Rr. Tutik Sri Hariyati	2022	Journal of Public Health Research	<i>Nurses' efforts to maintain competence: A qualitative study</i>	Perawat menjaga keahlian mereka dengan cara CPD, sistem kredensial, dan

						pengembangan karir. Perawatan yang tidak dilakukan masih ada karena kurangnya tenaga kerja dan beban kerja yang berat. Perawat menginginkan dukungan dari manajer dalam hal pengawasan dan peningkatan keterampilan (Rahmah, Tutik, Hariyati, & Sahar, 2022)
5.	Rr. Tutik Sri Hariyati, Kumiko Igarashi, dkk	2017	International Journal of Caring Sciences	<i>Correlation between Career Ladder, Continuing Professional Development and Nurse Satisfaction: A Case Study in Indonesia</i>	Ada hubungan positif antara CPD dan kepuasan perawat, sedangkan ada hubungan negatif antara pemahaman tentang jenjang karir dan kepuasan. Penerapan CPD dapat meningkatkan keterampilan dan semangat kerja, tetapi ketidakcocokan dalam jenjang karir dapat mengurangi kepuasan (Tutik, Hariyati, & Fujinami, 2017)	
6.	Wahyuni, N.T.; Dian, A.; Nurwijayanti, N.	2024	Indonesian Journal of Global Health Research	<i>The Influence of Continuing Professional Development (CPD) on Nurses' Knowledge and Skills in Providing Nursing Care</i>	CPD secara signifikan memperbaiki pengetahuan dan keterampilan perawat. Kelompok yang menerima intervensi menunjukkan peningkatan yang signifikan jika dibandingkan dengan kelompok kontrol dalam hal pengetahuan dan keterampilan keperawatan (nurlaly tri Wahyuni, Dian, & Nurwijayanti, 2024)	
7.	Kim Manley, Anne Martin, Carolyn Jackson, Toni Wright	2018	Nurse Education Today	<i>A Realist Synthesis of Effective Continuing Professional Development (CPD): A Case Study of</i>	Penelitian ini menerapkan sintesis realistik untuk meneliti elemen yang menjadikan CPD berhasil. Temuan menunjukkan ada empat aspek utama:	

				<i>Healthcare Practitioners' CPD</i>	peningkatan praktik individu, pengembangan keterampilan kelompok, penerapan ilmu pengetahuan, dan transformasi budaya kerja. CPD dianggap efektif jika didukung oleh organisasi dengan budaya belajar dan mendorong penggunaan pengetahuan dalam layanan (Manley, Martin, Jackson, & Wright, 2018)
8.	Amir, H.; Hariyati, R.T.S.; Novieastari, E.; Pakasi, T.A.	2024	Asia Pacific Journal of Health Management	<i>Continuing Professional Development (CPD) Impact for Clinical and Nursing Practice: A Systematic Literature Review</i>	CPD memberikan efek baik pada pengetahuan, keterampilan, ketahanan kerja, keamanan pasien, serta mutu layanan. Sebanyak 9 artikel telah diperiksa (menggunakan metode campuran, kualitatif, dan kuantitatif) (Amir et al., 2024)
9.	Sari, N.K.; Prihatiningsih, T.S.; Lusmilasari, L.; Meliala, A.	2021	Bali Medical Journal	<i>Online Continuing Professional Development (CPD) for Clinical Nurse in the Developing Countries: A Literature Review</i>	CPD online telah terbukti berhasil dalam meningkatkan akses, memberikan fleksibilitas dalam belajar, serta meningkatkan keterampilan perawat. Namun, ada beberapa tantangan yang dihadapi, seperti keterbatasan teknologi, waktu, biaya, dan kurangnya dukungan dari Lembaga (Sari, Prihatiningsih, Lusmilasari, & Meliala, 2021)
10.	Nilasari P, Saraswasta I Wayang Gede, dkk.	2021	Jurnal Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan	Upaya Pengembangan Sumber Daya Keperawatan melalui CPD	CPD berfungsi untuk meningkatkan kualitas dan kepuasan kerja perawat, mengurangi risiko burnout dan turnover, serta memberikan dukungan bagi pengembangan karir. Peran manajer keperawatan memiliki signifikansi yang besar

					dalam mendukung pelaksanaan CPD (Nilasari, Saraswasta, Agustina, & Ayu, 2021)
11.	Yuliana Bernadetta, Rr. Tutik Sri Hariyati, Hening Pujasari	2023	Jurnal Keperawatan Silampari	Continuing Professional Development (CPD) melalui Webinar dan Kompetensi Perawat	Ada kaitan yang penting antara CPD yang dilakukan lewat webinar dan kemampuan perawat ($p = 0.000$). Hanya pendidikan yang mempengaruhi keikutsertaan dalam CPD, sedangkan faktor lainnya tidak berpengaruh. CPD dan ciri-ciri perawat hanya mampu menjelaskan 46,4% dari kemampuan; sisanya dipengaruhi oleh hal-hal lain (Bernadetta, Hariyati, & Pujasari, 2023)
12.	Muhadi & Titin Wahyuni	2020	Jurnal Keperawatan Muhammadiyah	Optimalisasi Program Continuing Professional Development (CPD) untuk Mendukung Peningkatan Kompetensi dan Karir Perawat RSI Surabaya	Tingkat keterlibatan CPD perawat di RSI Surabaya terklasifikasi ke dalam kategori sedang (69.2%), rendah (17.3%), dan tinggi (13.5%). Beberapa faktor yang mendukung termasuk kebijakan, umpan balik, umpan balik pribadi, serta lingkungan kerja. Salah satu hambatan utama yang dihadapi adalah masalah biaya. Rencana pengembangan untuk perawat biasanya memprioritaskan kemajuan karir dan pemenuhan praktik perawatan (T. Wahyuni, 2020)
13.	Neny Rif'ah, Sandra Dewi, Rina Anindita	2022	Jurnal Sains Health	Theory of Planned Behaviour untuk Menganalisis Perilaku Perawat dalam Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (CPD)	Kepercayaan perawat, suasana kerja, dan motivasi memberikan dampak positif pada perilaku perawat dalam melakukan CPD, di mana motivasi berfungsi sebagai variabel penghubung. Suasana kerja yang mendukung

						secara psikologis meningkatkan keterlibatan dalam CPD. Penelitian ini menggunakan analisis jalur (Rif'ah, Dewi, & Anindita, 2022)
14.	Ria Natalia, Vidya Novita	Desita Regina Trias	2025	Indonesian Journal of Global Health Research	The Role Of Continuous Professional Development (CPD) In Improving Nurse Competence In The Digital Era: Literature Review	CPD dapat secara signifikan meningkatkan kemampuan dan kualitas pelayanan perawat, tetapi pelaksanaannya masih terhalang oleh biaya, waktu, dan akses. Inovasi digital, seperti e-learning dan e-CPD, telah terbukti membantu mengatasi kendala-kendala tersebut dengan memudahkan dan memperlengkap proses pembelajaran. Dukungan dari organisasi, adanya kebijakan yang jelas, serta kesiapan dalam teknologi menjadi faktor penting untuk keberhasilan CPD di zaman digital ini (Natalia et al., 2025)
15.	Arlina Sulistyowati, Retno Hastuti, Winarti, Andarini, Fransisca Romaningsih	Dhian Yuli Ambar Pratiwi	2025	Jurnal Penelitian Perawat Profesional	Faktor Penentu CPD: Peran Umur, Jenis Kelamin, Pendidikan, Status Kepegawaian, Lama Bekerja	Hasil dari uji chi-square menunjukkan bahwa umur, jenis kelamin, pendidikan, masa kerja, dan status kepegawaian tidak berhubungan dengan pelaksanaan CPD ($p > 0.05$). Sebagian besar perawat memiliki gelar Diploma dan sebagian besar tidak memenuhi kriteria CPD (56.25%) (Sulistyowati, Hastuti, Winarti, & Andarini, & Romaningsih, 2025)
16.	Nur Asniar, Tahlil	Hidayat, Teuku	2022	Faletehan Health Journal	Pengembangan Profesional Perawat Rumah Sakit Umum Daerah	Sebuah penelitian yang dilakukan dengan metode cross-sectional terhadap 140 perawat menunjukkan bahwa tingkat pengembangan profesional perawat

					<p>masih terbilang rendah, yaitu 53,6%. Terdapat hubungan yang signifikan antara manajemen karir yang dilakukan individu ($p=0.000$) dan manajemen karir di tingkat 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, dibutuhkan pendidikan dan pelatihan yang lebih baik (Hidayat & Tahlil, 2022)</p>
17.	Fauziah, Jenny Marlindawani Purba, Roxsana Devi Tumanggor	2021	Journal of Telenursing (JOTING)	of Faktor Motivasi dengan Implementasi Sistem Jenjang Karir Perawat Pelaksana	<p>Penelitian yang dilakukan secara cross-sectional terhadap 126 perawat Ners mengungkapkan adanya hubungan yang signifikan antara motivasi perawat dan penerapan sistem jenjang karir ($p=0.022$). Motivasi yang rendah dikaitkan dengan minimnya keterampilan dan partisipasi perawat dalam mengembangkan jenjang karir. Selain itu, faktor-faktor seperti tingkat pendidikan dan lama masa kerja juga berperan dalam kesiapan untuk menerapkan jenjang karir (Fauziah, Purba, & Tumanggor, 2021)</p>
18.	Halimatul Nurhikmah, Rr. Tutik Sri Hariyati, Andi Amalia Wildani, Nurhayati	2023	Journal of Telenursing (JOTING)	of Optimalisasi Fungsi Manajemen Keperawatan dalam Implementasi Jenjang Karir dan	<p>Studi laporan kasus menunjukkan bahwa penerapan sistem karir dan pemberian kredensial masih belum berjalan dengan baik, terutama dalam hal</p>

				Kredensialing pada Staf Keperawatan	keterlambatan evaluasi kompetensi, minimnya informasi mengenai kredensial, serta lemahnya pengawasan pada kepala ruangan. Inovasi program yang meliputi penyusunan SOP, alat perencanaan berbasis spreadsheet, petunjuk kerja, dan video pembelajaran terbukti mampu meningkatkan pemahaman dan efektivitas dalam perencanaan jenjang karir (Nurhikmah, Hariyati, Wildani, & Nurhayati, 2023)
19.	Biljana Kurtović, Petra Gulić, Snježana Čukljek, Biserka Sadić, Martina Smrekar, Sanja Ledinski Fićko	2024	Healthcare	The Commitment to Excellence: Understanding Nurses' Perspectives on Continuous Professional Development	Studi potong lintang pada 151 perawat di Kroasia. Tingkat partisipasi CPD menunjukkan angka tinggi (rata-rata = 4. 27). Perawat yang tidak menjabat sebagai manajer berpartisipasi sedikit lebih tinggi dibandingkan yang menjabat sebagai manajer. Perawat yang bekerja secara penuh waktu memiliki pandangan yang lebih positif mengenai nilai CPD. Terdapat perbedaan signifikan di antara berbagai unit kerja. CPD dianggap penting untuk peningkatan kompetensi profesional dan kualitas layanan (Sedi, 2024)
20.	Meaza Wehabe, Tigistu Gebreyohannis, Ketema Bizuwork	2024	SAGE Nursing	Open Nurses' Engagement on Continuing Professional Development Programs and Its Barriers in Addis Ababa, Ethiopia	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, Wehabe, & Gebretensaye, 2024)
21.	Xiaoyan Yu, Yi Huang, Yu Liu	2022	BMC Nursing	Nurses' Perceptions of Continuing Professional Development: A Qualitative Study	Empat pokok bahasan utama: (1) peningkatan kompetensi dalam spesialisasi, (2) tahap-tahap perkembangan karir yang berbeda, (3) signifikansi usaha individu, (4) konflik antara pekerjaan dan keluarga yang menjadi rintangan. Para perawat memiliki pandangan positif terhadap CPD namun memerlukan dukungan dari organisasi (Yu, Huang, & Liu, 2022)
22.	Giuseppe Aleo, Nicola Pagnucci, Niamh Walsh, dkk.	2024	Nurse Education Today	The Effectiveness of Continuing Professional Development for the Residential Long-Term Care Workforce: A Systematic Review	Tinjauan sistematis terhadap 155 penelitian. CPD berhasil meningkatkan: pengetahuan (37%), kemampuan (23%), hasil bagi pasien/residen (29%), serta kesejahteraan pegawai (8%). Faktor yang memfasilitasi: dukungan dari manajemen, lingkungan pembelajaran yang mendukung, serta organisasi yang teratur. Tantangan yang dihadapi: minimnya dukungan, kurangnya peluang pengembangan karier, dan masalah dalam organisasi (Aleo et al., 2024)
23.	Jamie Smith, Susanne Kean, Anneli Vauhkonen, dkk.	2023	Nurse Education Today	An Integrative Review of the Continuing Professional Development	Tinjauan menyeluruh dari 13 penelitian. Empat kebutuhan CPD untuk pendidik perawat: (1) keahlian profesional

				Needs for Nurse Educators	(pedagogi, penelitian), (2) pengelolaan dan sumber daya, (3) komunikasi dan kerja sama, (4) agensi (motivasi dan kemandirian). Kebutuhan CPD bervariasi dan dipengaruhi oleh peran ganda pendidik perawat (Smith et al., 2023)
24.	Lysette Hakvoort, Jeroen Dikken, Jessica Cramer-Kruit, Kristen Molendijk-van Nieuwenhuyzen, Marieke van der Schaaf, Marieke Schuurmans	2022	Nurse Education in Practice	Factors that influence continuing professional development over a nursing career: A scoping review	Menentukan faktor CPD sesuai dengan jenjang karier perawat: perawat pemula, yang telah berpengalaman, dan mereka yang ingin beralih ke peran yang lebih tinggi. Rintangan yang sering dihadapi: waktu yang terbatas, kurangnya dukungan dari manajemen, keterbatasan akses, dan budaya kerja yang tidak mendukung. Hal-hal yang memudahkan: dukungan dari organisasi, lingkungan yang mendukung pembelajaran, motivasi individu, teladan, serta akses terhadap sumber belajar (Hakvoort et al., 2022)
25.	Maggie Nyelisani, Lufuno Makhado, Takalani Luhailima	2023	SAGE (SGO)	Open Professional Nurses' Experiences Regarding Continuing Professional Development (CPD) Opportunities at Public Hospitals of Limpopo Province, South Africa	Studi kualitatif mengenai perawat di rumah sakit umum. Tantangan utama CPD: volume kerja yang besar, kurangnya dukungan dari manajemen, sedikitnya peluang pelatihan, akses yang terbatas. Perawat menggarisbawahi pentingnya CPD untuk peningkatan kualitas serta meminta adanya kebijakan yang tegas dan dukungan dari Lembaga (Nyelisani, Makhado, & Luhailima,

						2023)
26.	Mandlenkosi Mlambo, Charlotte Silén, Cormac McGrath	2021	BMC Nursing	Lifelong learning and nurses' continuing professional development: a metasyntesis of the literature	CPD memiliki peran yang krusial dalam pengembangan profesional dan mutu layanan. Faktor yang mendukung: dorongan, budaya organisasi yang baik, serta kepemimpinan yang efektif. Faktor yang menghalangi: kurangnya waktu, ketidakterediaan fasilitas, serta dukungan yang terbatas. Diperlukan pendekatan yang menyeluruh agar CPD dapat dilaksanakan secara berkelanjutan (Mlambo, Silén, & Mcgrath, 2021)	
27.	Dalal Saeed Al-Mutairi dkk.	2024	Journal of International Crisis and Risk Communication Research	The Role of Continuous Professional Development (CPD) in Enhancing Nursing Competence and Patient Care	CPD telah terbukti dapat meningkatkan kompetensi di bidang klinis, keterampilan beradaptasi, kemampuan berpikir kritis, dan kualitas layanan. Tantangan utama yang dihadapi: terbatasnya waktu, biaya yang tinggi, kurangnya motivasi, serta dukungan organisasi yang tidak memadai. Langkah-langkah perbaikan yang dapat diambil: pelatihan yang sesuai, kemudahan akses CPD, dukungan dari manajemen, dan pemanfaatan teknologi digital (Al-mutairi, Almutairi, & Aldusaeri, 2024)	
28.	Heba Al-Omary, Nicola Moran, Miriam McMullan, dkk.	2024	BMC Medical Education	Implementing learning into practice from continuous professional development (CPD) activities: a scoping review of health	Hambatan dalam penerapan hasil CPD: waktu yang tidak mencukupi, jumlah staf yang tidak memadai, fasilitas yang terbatas, kurangnya kerja sama, dan dukungan pemimpin yang sedikit. Fasilitator:	

				professionals' views and experiences	pelatihan yang sistematis, bahan yang sesuai, kepemimpinan yang mendukung, budaya organisasi yang baik. Pelaksanaan CPD sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja (Omary et al., 2024)
29.	Sheri Price & Carol Reichert	2017	Administrative Sciences	The Importance of Continuing Professional Development to Career Satisfaction and Patient Care	Studi mengungkapkan bahwa CPD memiliki peranan penting dalam kepuasan karier perawat mulai dari mahasiswa hingga pertengahan hingga akhir karier. Perawat memerlukan pelatihan yang berkelanjutan untuk beradaptasi di lingkungan kerja, meningkatkan kompetensi, melakukan transisi profesional, dan memperbaiki mutu perawatan. Ketiadaan dukungan dari organisasi, seperti waktu, dana, dan akses, menjadi penghalang utama. CPD terbukti mampu meningkatkan retensi, keterampilan klinis, dan mutu 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 Medical Education	Continuing professional development (CPD) system development, implementation, evaluation and sustainability for healthcare professionals in low- and lower-middle-income countries: a rapid scoping review	CPD di negara LLMIC sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan, dukungan pemerintah, dan adanya regulasi yang jelas. Aspek-aspek krusial untuk keberhasilan CPD mencakup: penilaian kebutuhan, kebijakan CPD, sistem akreditasi, rencana pendanaan, sumber daya pembelajaran, strategi komunikasi, dan proses evaluasi. CPD mendukung peningkatan keterampilan, mutu

layanan, dan profesionalisme pekerja Kesehatan (Merry et al., 2023)

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).

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)

KESIMPULAN DAN SARAN

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.

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., ... 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 e ff ective 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., ... 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., Sil  n, C., & Mcgrath, C. (2021). *Lifelong learning and nurses ’ continuing professional development , a metasynthesis of the literature*. 1–13.
- Natalia, R. D., Vidya, R., Novita, T., Master, N., Tinggi, S., Kesehatan, I., ... 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.
- Silistyowati, 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., ... 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, nurlely 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>