

## **CONTINUING PROFESSIONAL DEVELOPMENT (CPD) MELALUI WEBINAR DAN KOMPETENSI PERAWAT**

Yuliana Bernadetta<sup>1</sup>, Rr. Tutik Sri Hariyati<sup>2</sup>, Hening Pujasari<sup>3</sup>  
Universitas Indonesia<sup>1,2,3</sup>  
[yuliana.bernadetta@ui.ac.id](mailto:yuliana.bernadetta@ui.ac.id)<sup>1</sup>

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi kompetensi perawat setelah mengikuti CPD dan proses pelaksanaan CPD. Metode penelitian menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan pendekatan cross-sectional. Hasil analisis menunjukkan ada hubungan signifikan antara Continuing Professionalism Development (CPD) melalui webinar dan kompetensi perawat ( $p = 0.000$ ). Hasil penelitian ini didapatkan bahwa dari kataristik perawat hanya tingkat pendidikan yang memiliki pengaruh terhadap kegiatan untuk mengikuti CPD melalui webinar  $p$  value  $< 0.05$  sedangkan kataristik perawat lainnya tidak memiliki pengaruh. Simpulan, kataristik perawat dan kegiatan pelaksanaan CPD mempengaruhi kompetensi didapatkan hanya sebesar 46.4% dan selebihnya dipengaruhi faktor diluar kataristik perawat.

Kata Kunci: CPD, Kompetensi Perawat, Webinar

### **ABSTRACT**

*This study aims to identify the competence of nurses after participating in CPD and the process of implementing CPD. The research method uses a quantitative descriptive method with a cross-sectional approach. The analysis results show a significant relationship between Continuing Professionalism Development (CPD) through webinars and nurse competence ( $p = 0.000$ ). This study found that from the nurse's characteristics, only the level of education influenced the activities to take part in CPD through the webinar, a value of  $p < 0.05$ . In contrast, the other nurses' characteristics had no effect. In conclusion, nurse characteristics and CPD implementation activities affect the competencies obtained only by 46.4%, and factors outside of nurse characteristics influence the rest.*

*Keywords: CPD, Nurse Competency, Webinar*

### **PENDAHULUAN**

Kompetensi perawat berkembang dari waktu ke waktu mengikuti perkembangan jaman sehubungan dengan itu perawat diharapkan untuk selalu mampu mengatasi segala masalah yang dihadapi dalam pekerjaannya dan sebagai bagian dari tim pelayanan professional di rumah sakit ataupun pelayanan pada masyarakat, perawat dituntut untuk selalu meningkatkan profesionalismenya (Ardian & Hariyati, 2017).

Pada era kemajuan teknologi informasi terutama pada masa pandemi covid saat ini, perkembangan menuntut penyedia jasa untuk tetap mampu membuat strategi yang tepat dalam mencapai target yang ditetapkan termasuk bagaimana mengelola sumber daya manusianya agar tetap kompeten dan menghasilkan pelayanan yang professional. Ranah

pengembangan kompetensi perawat dapat dilakukan dengan peningkatan kualitas melalui pendidikan berkelanjutan atau yang biasa disebut dengan *Continuing Professionalism Development* (CPD).

Pandemic Covid-19 mendorong para praktisi untuk merangkul kemajuan teknologi saat ini untuk mempertahankan kompetensi dan meningkatkan praktik profesional melalui webinar dengan menjaga prinsip menjaga jarak sosial (Tay et al., 2020). Dalam penelitian "*The development of a brief suicide screening and risk assessment training webinar for rural primary care practices*" menyatakan bahwa webinar relevan dengan praktik mereka dan sebanyak 75,0% menyatakan bahwa mereka akan merekomendasikannya kepada sesama profesional (LeCloux, 2018).

Webinar terbukti menjadi sumber rekrutmen untuk mendapatkan anggota baru bagi *American Nurses Association* (ANA), Webinar menarik lebih dari 11.000 pendaftaran baru dan webinar dapat menampilkan siaran video langsung ke lebih dari 6.000 pemirsa di 4.500 lokasi (ANA, 2021). PPNI menghadirkan BaPeNa PPNI sebagai platform atau media yang menyediakan webinar gratis yang penayangan hingga maret 2022 telah sampai pada sesi 296 dengan jumlah peserta yang mengikuti di ruang zoom berjumlah 1K dan lebih dari 10K yang menonton di Youtube channelnya (BaPeNa, 2020).

Peneliti melakukan studi pendahuluan dengan menyebar survey terhadap zoominar BaPeNa PPNI sesi #296 dengan sampel sebanyak 50 peserta. Dari 50 peserta tersebut, 96% peserta mengikuti zoominar dengan alasan untuk meningkatkan pengetahuan. Antusias peserta mengikuti suatu webinar dilihat berdasarkan keahlian narasumber (kebidangan), topik yang relevan, sertifikat yang diberikan, dan cara pemateri menampilkan presentasi dengan interaktif dan jelas (Prehanto et al., 2021).

## METODE PENELITIAN

Desain yang digunakan pada penelitian ini deskriptif kuantitatif menggunakan metode crosssectional dengan Analisa univariat, bivariat dan multivariat. Kegiatan diawali dengan pembuatan kuisioner, penyebaran kuisioner, pengolahan data menggunakan SPSS dan dari target responden 500 tercapai 457 responden.

## HASIL PENELITIAN

### Gambaran Karakteristik Perawat

Tabel. 1  
Karakteristik Responden

No	Karakteristik			
		n	%	
1	Usia	<36 tahun	222	48.60
		≥ 36 tahun	235	51.50
2	Jenis Kelamin	Laki-Laki	88	19.30
		Perempuan	369	80.70
3	Tingkat Pendidikan	DIII Kep	147	32.2
		Ners	258	56.5
		Magister	52	11.4
4	Status Kepegawaian	PNS	172	37.6
		Swasta	202	44.2
		Kontrak	81	17.7
		Lainnya	2	4.0
5	Masa Kerja	<12 tahun	227	49.70
		≥ 12 tahun	230	50.30

6	Jenjang Karir	Pra PK	44	9.60
		PK I	80	17.50
		PK II	112	24.50
		PK III	181	39.60
		PK IV	40	8.80
7	Kegiatan CPD melalui webinar	Sering (75%-100%<24)	246	53.80
		Sedang (50%-<75%/24-35)	187	40.90
		Kurang (<50%/36-48)	24	5.30

Berdasarkan tabel diatas diperoleh gambaran bahwa jumlah responden perawat dalam penelitian ini berjumlah 457 perawat, rata-rata usia responden 36.45 tahun, dengan usia termuda 20 tahun dan usia tertua 60 tahun. Responden terbesar penelitian ini adalah perempuan dengan jumlah responden 369 orang (80.70%), dengan tingkat pendidikan dominan adalah Ners sebanyak 258 orang (56.50%) dan magister keperawatan berjumlah 52 orang (11.40%). Mayoritas responden penelitian terbanyak dengan status pegawai swasta 202 orang (44.20%) diikuti dengan PNS 172 orang (37.60%).

Rata-rata masa kerja 12.52 tahun dengan paling baru 1 tahun dan paling lama 40 tahun. Sebagian besar jenjang karir responden adalah PK III sebanyak 181 orang (39.60%), sementara jenjang karir Pra PK dan PK 4 kurang lebih sama yaitu sebanyak 40 orang. Jumlah terbanyak CPD melalui webinar yang diikuti oleh responden adalah sebanyak 1-5 kali webinar dalam 2 tahun terakhir dengan jumlah responden 246 orang (53.8%), mayoritas kegiatan CPD dalam kategori sering sebanyak 246 orang (53.80%) dan responden dengan kategori kompetensi baik sebanyak 221 orang (48.4%) dan hanya terdapat 24 orang (5.20%) responden dengan kategori kompetensi yang kurang.

### Gambaran Karakteristik Perawat dan Kegiatan CPD melalui Webinar

Tabel. 2  
Karakteristik Perawat dan Kegiatan CPD melalui Webinar

Variabe	Kegiatan CPD			P value
	Sering (%)	Sedang (%)	Kurang (%)	
<b>Usia</b>				
< 36 thn	120(26.2)	83(18.2)	19 (4)	0.302
≥ 36 thn	126 (27.6)	104(22.7)	5 (1.3)	
<b>Jenis Kelamin</b>				
Laki-laki	43 (48.9)	36 (40.9)	9 (10.2)	0.151
Perempuan	203 (55.0)	151(40.9)	15 (4.1)	
<b>Pendidikan</b>				
Diploma III Keperawatan	66 (14.4)	73 (16.0)	8 (1.8)	0.035
Ners	149 (32.6)	100(21.9)	9 (2.0)	
Magister Keperawatan	31 (6.8)	14 (3.1)	7 (1.5)	
<b>Status Kepegawaian</b>				
PNS	91 (19.9)	76 (16.6)	5 (1.1)	0.928
Swasta	112 (24.5)	76 (16.6)	14 (3.1)	
Kontrak	43 (9.4)	33 (7.2)	5 (1.1)	
Lainnya	0 (0)	2 (0.4)	0 (0)	

Masa Kerja				0.787
< 12 tahun	135(29.4)	93(14.9)	19(4.1)	
≥ 12 tahun	111(30.4)	94(26)	5(1.2)	
Jenjang Karir				0.423
Pra PK	26 (5.7)	16 (3.5)	2 (0.4)	
PK I	43 (9.4)	33 (7.2)	4 (0.9)	
PK II	49 (10.7)	55 (12.0)	8 (1.8)	
PK III	104 (22.8)	72 (15.8)	5 (1.1)	
PK IV	24 (5.3)	11 (2.4)	5 (1.1)	

Analisis data menggunakan analisis statistik Spearman Rho/Kendall tau c dan didapatkan gambaran bahwa responden dengan kategori sering mengikuti CPD melalui webinar adalah kateistik dengan usia diatas 36 tahun begitu pun dengan responden dengan kategori cukup untuk mengikuti CPD melalui webinar. Nilai  $p$  adalah 0.302 yang berarti usia tidak memiliki hubungan terhadap kegiatan mengikuti CPD melalui webinar. Pada jenis kelamin didapatkan gambaran bahwa responden dengan kateistik perempuan lebih sering mengikuti CPD melalui webinar yaitu sebesar 203 (55.0%) dengan  $p$  value adalah 0.151 ( $p$  value 0.151 > 0.05) dapat dimaknai bahwa jenis kelamin tidak memiliki hubungan terhadap kegiatan mengikuti CPD melalui webinar.

### Gambaran kataristik perawat dan Kompetensi

Tabel. 3  
Gambaran Karakteristik Perawat dan Kompetensi

Variabe	Kompetensi			P value
	Baik (%)	Cukup (%)	Kurang (%)	
Usia				
< 36 thn	109 (23.8)	98 (21.6)	15 (2.7)	0.764
≥ 36 thn	112 (24.6)	114 (24.8)	9 (2.6)	
Jenis Kelamin				
Laki-laki	43 (9.4)	38 (8.3)	7 (1.5)	0.852
Perempuan	178 (38.9)	174 (38.1)	17 (3.7)	
Pendidikan				
Diploma III Keperawatan	62 (13.6)	77 (16.8)	8 (1.8)	0.103
Ners	131 (28.7)	115 (25.2)	12 (2.6)	
Magister Keperawatan	28 (6.1)	20 (4.4)	4 (0.9)	
Status Kepegawaian				
PNS	78 (17.1)	86 (18.8)	8 (1.8)	0.532
Swasta	103 (22.5)	87 (19.0)	12 (2.6)	
Kontrak	39 (8.5)	38 (8.3)	4 (0.9)	
Lainnya	1 (0.2)	1 (0.2)	0 (0)	
Masa Kerja				0.798
< 12 tahun	120 (24.7)	112 (24.5)	15 (4.1)	
≥ 12 tahun	101 (23.7)	100 (21.9)	9 (1.2)	
Jenjang Karir				0.551
Pra PK	36 (7.9)	41 (9.0)	3 (0.7)	
PK I	48 (10.5)	57 (12.5)	7 (1.5)	
PK II	93 (20.4)	78 (17.1)	10 (2.2)	
PK III	21 (4.6)	16 (3.5)	3 (0.7)	
	36 (7.9)	41 (9.0)	3 (0.7)	
PK IV	48 (10.5)	57 (12.5)	7 (1.5)	

Peneliti menggunakan analisis statistik Spearman Rho/Kendall tau c didapatkan gambaran bahwa responden dengan kategori kompetensi baik adalah perawat yang usianya diatas 36 tahun. Pada kataristik jenis kelamin didapatkan gambaran bahwa perawat dengan jenis kelamin perempuan mempunyai kompetensi lebih baik daripada laki laki yaitu sejumlah 178 (38.9%) responden perawat. Pada tingkat Pendidikan responden penelitian ini didapatkan gambaran bahwa tingkat Pendidikan Ners memiliki kompetensi paling baik yaitu sebesar 131(28.7%). Dari analisis status kepegawaian didapatkan gambaran bahwa responden dengan kataristik pegawai swasta memiliki kompetensi baik dibandingkan dengan kataristik PNS atau kontrak dan lainnya, jumlah responden dengan status pegawai swasta dengan kompetensi baik pada penelitian ini 103 (22.5%).

Pada analisis masa kerja didapatkan rata rata jumlah masa kerja adalah 12.5 tahun dan didapatkan gambaran bahwa responden dengan masa kerja dibawah 12 tahun memiliki kompetensi lebih baik daripada perawat dengan masa kerja diatas atau sama dengan 12 tahun. Pada analisis jenjang karir dan kompetensi perawat didapatkan gambaran bahwa jenjang karir PK3 mendominasi kataristik jenjang karir dengan kategori kompetensi baik yaitu sebesar 93 (20.4%).

Dari analisis data diatas dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden seperti: usia, jenis kelamin, status kepegawaian, masa kerja dan jenjang karir tidak berhubungan dengan kompetensi. Hal ini disebabkan secara statistik  $p$  value  $> 0.05$ .

### Hubungan CPD melalui Webinar dan Kompetensi

Tabel. 4  
Hubungan CPD melalui Webinar dan Kompetensi

Kegiatan CPD	Kompetensi			*p value
	Baik f (%)	Cukup f (%)	Kurang f (%)	
Sering	183 (40.0)	62 (13.6)	1 (0.2)	0.000
Sedang	32 (7.0)	148 (32.4)	7 (1.5)	
Kurang	6 (1.3)	2 (0.4)	16 (3.5)	
Total	221 (48.4)	212(46.4)	24 (5.3)	

Berdasarkan tabel dijelaskan bahwa Sebagian besar responden yang melaksanakan kegiatan CPD dengan sering mempunyai kompetensi yang baik juga sebanyak 183 orang (40%). Responden dengan pelaksanaan kegiatan CPD yang kurang mempunyai kompetensi yang kurang juga sebanyak 16 orang (3.5%). Terdapat hubungan yang signifikan antara kegiatan CPD dengan kompetensi perawat  $p$  value  $< 0.05$

### Uji korelasi logistik

Tabel. 5  
Uji Korelasi Logistik

Variabel	B	SE	Wald	95% CI	p-value	R	R <sup>2</sup>
Kompetensi Baik	-3.940	0.669	93.177	-6.108 -- 1.771	0.000	0.381	0.464
Kompetensi cukup	0.184	0.855	160.614	-1.913 -- 2.282	0.863		
Usia	0.006	0.030	0.036	-0.053- 0.064	0.850		

Masa kerja	0.000	0.027	0.000	-0.53 – 0.053	0.996
Tingkat Pendidikan	0.253	0.392	0.417	-515 - 1.020	0.519
Jenjang karir pra PK	0.129	0.522	0.389	-1.107- 1.365	0.533
Jenjang karir PK I	0.304	0.452	0.403	-0.600- 1.174	0.526
Jenjang karir PK II	0.118	0.435	0.274	-0.625- 1.080	0.601
Jenjang karir PK III	0.109	0.417	0.309	-0.585- 1.007	1.048
Kegiatan CPD Sering	-5.577	0.553	138.587	0.241- 0.337	0.000
Kegiatan CPD Sedang	-3.084	0.522	34.843	-4.108 – 12.060	

Berdasarkan tabel diatas dijelaskan bahwa variabel jenjang karir dan kegiatan CPD dapat mempengaruhi kompetensi sebesar 46.4%, sedangkan 53.6% dipengaruhi oleh factor lainnya. Secara parsial variable jenjang karir tidak berpengaruh terhadap kompetensi perawat p value > 0.05, sedangkan variable kegiatan CPD secara parsial berpengaruh terhadap kompetensi perawat p value < 0.05.

## PEMBAHASAN

Hasil Analisis penelitian ini menggambarkan bahwa nilai tengah usia perawat pada penelitian ini adalah 36 tahun. Analisa peneliti terhadap hasil rata rata usia perawat klinis yang mengikuti CPD melalui webinar adalah perawat dalam kategori usia produktif. Usia produktif merupakan komponen penting dalam aspek pelayanan keperawatan yang berkualitas di rumah sakit. Usia produktif merupakan fase dimana seseorang berusaha mengembangkan jati diri melalui pekerjaan atau aktivitas yang dilakukan. Terdapat hubungan antara faktor usia dengan pelaksanaan CPD perawat di rumah sakit. Faktor usia memiliki pengaruh dalam hal pengembangan keprofesional berkelanjutan antara perawat yang usianya masih muda dengan perawat yang usianya lebih tua.

Hasil analisis mayoritas jenis kelamin perawat klinis penelitian ini adalah perempuan 369 (80.7%). Karyawan perempuan cenderung lebih rajin, teliti, disiplin dan sabar dan perawat perempuan dilaporkan lebih sering berpartisipasi dalam kegiatan pelaksanaan CPD. Kepuasan kerja perawat perempuan secara keseluruhan lebih rendah dari pria di semua dimensi kecuali untuk kepuasan mereka dengan pekerjaan mereka. Mayoritas perawat dalam penelitian ini memiliki latar belakang tingkat pendidikan S1 Ners sebanyak 258(56.5%). Tingkat Pendidikan berpengaruh dalam proses berpikir seseorang. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka akan semakin kritis, logis dan sistematis dalam menganalisa dan mengambil keputusan. Pendidikan mempunyai pengaruh terhadap kemampuan seseorang mengembangkan diri (Muhadi & Wahyuni, 2020).

Dari status kepegawaian mayoritas perawat dalam penelitian ini adalah pegawai swasta 202(44.2%) dibandingkan status kepegawaian lainnya. Kompetensi mendasari karakteristik kinerja individu di tempat kerja. Dari hasil penelitian ini didapatkan masa kerja terlama adalah 40 tahun dan yang paling baru 1 tahun. Dengan rata rata masa kerja 12.5 tahun. Adanya perbedaan dalam lama bekerja memiliki pengaruh terhadap siapa yang akan mengikuti pelatihan dan pengembangan kompetensi di tempat kerja (Muhadi & Wahyuni, 2020). Penelitian pada sebuah rumah sakit di sorong didapatkan hubungan yang signifikan antara masa kerja dan kinerja perawat (Kambuaya et al., 2016). Terdapat hubungan antara

Pendidikan dan lama masa kerja seseorang terhadap kompetensinya dalam bekerja (Egerod et al., 2021).

Dari hasil penelitian didapati jenjang karir terbanyak adalah PK III sejumlah 181 (39.6%) dengan level pra PK dan PK IV hampir sama di kisaran 40 perawat. Pelaksanaan sistem jenjang karir membuat perawat semakin optimis terhadap pengembangan karir di masa depan. Pengembangan karir tidak hanya tanggung jawab rumah sakit sebagai organisasi tetapi pengembangan karir juga tanggung jawab perawat sebagai individu untuk mengembangkan diri dan karir mereka (Mada et al., 2022; Fauziah et al., 2021; Sandehang et al., 2017).

Penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan sistem jenjang karir dapat memberikan dorongan pada perawat untuk mengembangkan diri secara lebih luas dalam karir keperawatan (Baljoon et al., 2018). Dorongan adalah kunci perubahan bagi perawat dalam pengembangan profesionalisme (Asadi et al., 2019). Dengan adanya dorongan yang tinggi, dapat meningkatkan kompetensi perawat sehingga mampu memberikan pelayanan keperawatan yang berkualitas karena dorongan dipengaruhi oleh faktor internal dari individu (intrinsik) dan faktor organisasi (ekstrinsik), yaitu tempat kerja (Alhakami & Baker, 2018).

Manfaat jenjang karir untuk perawat yaitu dapat meningkatkan kemampuan sesuai dengan kompetensi dan bertambahnya insentif dari setiap kenaikan jenjang karir sedangkan manfaat untuk institusi yaitu dapat berpengaruh terhadap akreditasi rumah sakit (Fauziah, 2021; Efendi et al., 2020). Dampak dari pengembangan jenjang karir menurut penelitian Muslim & Sutinah (2020) gaya kepemimpinan, kompensasi, kepuasan kerja, dan pengembangan karir adalah faktor organisasi yang menyebabkan tenaga kesehatan di rumah sakit memiliki keinginan untuk berpindah kerja.

## SIMPULAN

Tingginya animo penyelenggaraan webinar yang diadakan untuk menggantikan pertemuan fisik dalam *continuing professional development* (CPD) bagi kalangan perawat dan untuk menjaga prinsip menjaga jarak menjadi fenomena sejak pandemi. Webinar menjadi sebuah produk yang sangat diminati. Peneliti menemukan dari penelitian ini bahwa dari kataristik responden hanya tingkat pendidikan yang memiliki pengaruh terhadap kegiatan untuk mengikuti CPD melalui webinar  $p$  value  $< 0.05$  sedangkan kataristik lainnya tidak memiliki pengaruh. Dan dari kataristik perawat dan kegiatan pelaksanaan CPD mempengaruhi kompetensi didapatkan hanya sebesar 46.4% dan selebihnya dipengaruhi faktor diluar kataristik perawat.

## SARAN

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan acuan untuk pemangku kepentingan dan penyelenggara webinar dalam upaya meningkatkan kompetensi dan jenjang karir perawat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alhakami, I. Y., & Baker, O. G. (2018). Exploring the Factors Influencing Nurse's Work Motivation. *Iris Journal of Nursing & Care*, 1(1), 1–12. <https://doi.org/10.33552/IJNC.2018.01.000503>
- ANA. (2021). *American nurses association educates millions and boosts recruitment with ON24*. ON24. <https://www.on24.com/customer-stories/ana/>
- Ardian, P., & Hariyati, R. T. S. (2017). Pendidikan Keperawatan Berkelanjutan Melalui Implementasi Diskusi Refleksi Kasus (DRK): Pilot Study. *The Journal of Holistic*

- Healthcare*, 11(4), 234–241. <https://doi.org/10.33024/hjk.v11i4.155>
- Asadi, N., Memarian, R., & Vanaki, Z. (2019). Motivation to Care : A Qualitative Study on Iranian Nurses. *National Library of Medicine*, 27(4), 1-7. <https://dx.doi.org/10.1097%2Fjnr.0000000000000294>
- Baljoon, R. A., Banjar, H. E., & Banakhar, M. A. (2018). Work Motivation and the Factors Affecting It: A Scoping Review. *International Journal of Nursing & Clinical Practice*, 6(5), 1-10. <https://doi.org/10.9790/1959-0602041323>
- BaPeNa. (2020). *BaPeNa PPNI Official*. Youtube. <https://www.youtube.com/c/BaPeNaPPNIOfficial/streams>
- Efendi, M. R., Elfrindri., E., & Jasrida, Y. (2020). Rencana Pengembangan Jenjang Karir Perawat Klinis di RSUD Kota Dumai. *Jurnal Sains dan Kesehatan* 11(1), 51-59. <https://ejurnal.umri.ac.id/index.php/pton/article/view/2166>
- Egerod, I., Kaldan, G., Nordentoft, S., Larsen, A., Herling, S. F., Thomsen, T., Endacott, R., & The INACTIC-Group. (2021). Skills, Competencies, and Policies for Advanced Practice Critical Care Nursing in Europe: A Scoping Review. *Nurse Education in Practice*, 54(9931), 103142. <http://dx.doi.org/10.1016/j.nepr.2021.103142>
- Fauziah, F., Purba, J., & Tumanggor, R. (2021). Faktor Motivasi dengan Implementasi Sistem Jenjang Karir Perawat Pelaksana. *Journal of Telenursing (JOTING)*, 3(1), 309-318. <https://doi.org/10.31539/joting.v3i1.2259>
- Kambuaya, P. R., Kumaat, L. T., & Onibala, F. (2016). Hubungan Beban Kerja Perawat dengan Waktu Tanggap Pelayanan Keperawatan Gawat Darurat Menurut Persepsi Pasien Di Igd RSUD Kabupaten Sorong. *Jurnal Keperawatan UNSRAT*, 4(1), 1-9. <https://www.neliti.com/id/publications/107862/hubungan-beban-kerja-perawat-dengan-waktu-tanggap-pelayanan-keperawatan-gawat-da#cite>
- LeCloux M. (2018). The Development of a Brief Suicide Screening and Risk Assessment Training Webinar for Rural Primary Care Practices. *Rural Mental Health*, 42(1), 60–66. <https://doi.org/10.1037/rmh0000087>
- Mada, D., Asmirajanti, M., Setiawati, S., Inayah, I., & Rudhiati, F. (2022). Analisa Pelaksanaan Jenjang Karir Profesional Perawat. *Jurnal Keperawatan Silampari*, 5(2), 1198-1206. <https://doi.org/10.31539/jks.v5i2.3472>
- Muhadi, M., & Wahyuni, T. (2020). Optimalisasi Program Continuing Professional Development (CPD) untuk Mendukung Peningkatan Kompetensi dan Karir Perawat RSI Surabaya. *Jurnal Keperawatan Muhammadiyah*, 5(2), 142-149. <http://dx.doi.org/10.30651/jkm.v5i2.6118>
- Muslim, A., & Sutinah, S. (2020). Pengembangan Karier Profesional Perawat Non PNS di Rumah Sakit X. *Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS. Dr. Soetomo* 6(1), 17-26. <https://jurnal.stikes-yrsds.ac.id/index.php/JMK/article/view/262>
- Prehanto, A., Gelar, R., Masum, N. (2021). Pemanfaatan Webinar Sebagai Alternatif Digitalisasi Informasi dalam Seminar Kurikulum. *Indonesian Journal of Digital Business*, 1(1), 43-49 <http://dx.doi.org/10.17509/ijdb.v1i1.34356>
- Sandehang, P. M., Tutik, R., Hariyati, S., & Rachmawati, I. N. (2017). Nurse Career Mapping : A Qualitative Case Study of a New Hospital. *Journal BMC Nurse*, 18(1), 1–9. <https://doi.org/10.1186/s12912-019-0353-z>
- Tay, M. Z., Poh, C. M., Rénia, L., MacAry, P. A., & Ng, L. F. P. (2020). The trinity of COVID-19: Immunity, Inflammation and Intervention. *Nature Reviews. Immunology*, 20(6), 363–374. <https://doi.org/10.1038/s41577-020-0311-8>