

OPTIMALISASI PELAKSANAAN PENGEMBANGAN PROFESIONAL BERKELANJUTAN BAGI PERAWAT

Enny Sri Purwanti¹, Rr.Tutik Sri Hariyati², Amelia Asmara³,
Andi Amalia Wildani⁴
Universitas Indonesia^{1,2,4}
Rumah Sakit Umum Pusat Persahabatan³
enypurwanti308@gmail.com¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pelaksanaan pengembangan profesional berkelanjutan di rumah sakit. Metode yang digunakan adalah *case report* meliputi pengkajian, identifikasi masalah, analisis masalah menggunakan *fishbone*, penyusunan *Plan of Action* (PoA), implementasi dan evaluasi. Hasil penelitian menunjukkan masalah utama yaitu belum optimalnya pelaksanaan pengembangan profesional berkelanjutan. Masalah diselesaikan menggunakan pendekatan perubahan terencana Kurt Lewin dengan implementasi yang dilakukan adalah penyusunan *draft* panduan pelaksanaan pengembangan profesional berkelanjutan. Simpulan, Masalah yang ditemukan di manajemen rumah sakit adalah belum optimalnya pelaksanaan pengembangan profesional berkelanjutan dan strategi untuk mengoptimalkan pelaksanaan pengembangan profesional berkelanjutan adalah dengan membuat panduan yang menjadi acuan perawat mengikuti program pengembangan profesional berkelanjutan.

Kata Kunci: Manajer Keperawatan, Panduan, Pengembangan Profesional Berkelanjutan, Perubahan Terencana

ABSTRACT

This research aims to analyze the implementation of continuous professional development in hospitals. The method used is a case report including assessment, problem identification, problem analysis using fishbone, preparation of a Plan of Action (PoA), implementation, and evaluation. The research results show that the main problem is that continuous professional development could have been more optimal. The problem was solved using Kurt Lewin's planned change approach, with the implementation preparing a draft guide for implementing sustainable professional development. Conclusion: The situation in hospital management is that the performance of continuous professional development could be more optimal. The strategy to optimize the implementation of ongoing professional development is to create a guide that becomes a reference for nurses following the continuous professional development program.

Keywords: Nursing Manager, Guide, Continuous Professional Development, Planned Change

PENDAHULUAN

Pengembangan profesional berkelanjutan merupakan rangkaian karir profesional perawat untuk selalu memperbarui pengetahuan serta keterampilan mereka dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas asuhan keperawatan, membantu perawat menghadapi masalah dalam

pekerjaannya, keselamatan pasien, kepuasan pasien dan biaya kesehatan (Bernadetta et al., 2023; Nurhikmah et al., 2023; Vázquez-Calatayud et al., 2021). Pemerintah mengatur tentang peningkatan jenjang karir perawat yang mensyaratkan pengembangan profesional melalui pendidikan formal dan pendidikan berkelanjutan berbasis kompetensi serta pengalaman kerja dan kegiatan profesional di fasilitas pelayanan kesehatan (Menteri Kesehatan, 2017).

Kebutuhan pelayanan keperawatan saat ini berkembang dengan sangat cepat sehingga penting bagi pendidik dan manajer untuk memahami faktor-faktor yang berhubungan dengan pengembangan profesional berkelanjutan diantaranya adalah motivasi diri, relevansi dengan praktik, preferensi untuk pembelajaran di tempat kerja, kepemimpinan yang kuat dan budaya tempat kerja yang positif (King et al., 2021). Faktor organisasi yang perlu mempertimbangkan situasi profesional perawat seperti kebutuhan nyata mereka berupa biaya, pengaturan waktu dan beban kerja serta dukungan dari pimpinan (Ahlquist, 2022; Ariadi et al., 2022; Fatiyah et al., 2022; Hidayat et al., 2022; Wulandari et al., 2023).

Pengembangan profesional berkelanjutan perawat juga menjadi perhatian bagi salah satu rumah sakit umum di Jakarta. Hasil wawancara dengan koordinator Kelompok Substansi Pelayanan Keperawatan (KSPK) di salah satu rumah sakit umum di Jakarta didapatkan bahwa pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) keperawatan sudah direncanakan dan dituangkan dalam program kerja tahunan KSPK namun pelaksanaannya belum optimal dibuktikan dengan hasil survey pada perawat pelaksana yang mengatakan masih terdapat kebingungan diantara perawat yang ingin mengikuti pengembangan profesional berkelanjutan baik formal maupun informal.

Pelaksanaan pengembangan profesional berkelanjutan yang terstruktur dan sistematis menjadi salah satu hal penting dilakukan oleh manajemen untuk menjamin kualitas pelayanan keperawatan dan mencapai kepuasan pasien. Pengembangan profesional berkelanjutan menjadi bagian penting dalam kemahiran perawat memberikan perawatan yang aman dan efektif. Perawat termotivasi untuk meningkatkan pendidikan saat mendapat dukungan positif dari organisasi seperti kebijakan, kepemimpinan yang kuat, budaya tempat kerja yang positif, adanya fasilitas yang memadai, reward yang sesuai dengan jenjang pendidikannya (Anggraini et al., 2023; Ariadi et al., 2022; Aristayudha et al., 2021; Mlambo et al., 2021; Muhadi & Wahyuni, 2020; Wulandari et al., 2022). Perencanaan pengembangan profesional berkelanjutan di RS X sudah dilakukan oleh manajer keperawatan namun pelaksanaannya belum optimal disebabkan oleh beberapa kendala seperti alur pengajuan yang belum jelas, informasi tentang program pengembangan profesional berkelanjutan yang belum tersosialisasi secara menyeluruh dan evaluasi pelaksanaan program pengembangan profesional berkelanjutan yang belum optimal.

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan mengidentifikasi masalah terkait pengembangan profesional berkelanjutan perawat, merancang inovasi untuk menyelesaikan masalah dan menerapkan teori perubahan terencana Kurt Lewin pada implementasi inovasi. Perubahan yang diinisiasi dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi langkah awal dalam perbaikan perencanaan pengembangan profesional berkelanjutan bagi perawat di RS X.

METODE PENELITIAN

Kegiatan dilakukan di salah satu rumah sakit di Jakarta, Indonesia. Desain yang digunakan pada studi ini adalah *case report*. Kegiatan dimulai dari identifikasi masalah, analisis data, implementasi dan evaluasi. Identifikasi masalah dimulai dengan pengumpulan data dengan teknik observasi, wawancara, *focus group discussion* (FGD) dan survey. Observasi dilakukan dengan menelaah dokumen yang berkaitan dengan pengembangan profesional

berkelanjutan. Wawancara dilakukan kepada Koordinator KSPK dan Ketua Komite Keperawatan menggunakan pedoman wawancara terstruktur.

Focus Group Discussion (FGD) dilakukan dengan 15 orang kepala ruang rawat inap dan survey dilakukan dengan diberikan kuesioner kepada 91 orang perawat pelaksana. Hasil pengkajian kemudian dianalisis dengan diagram *fishbone* untuk menentukan masalah utama. Masalah yang diangkat diintervensi dengan pendekatan perubahan terencana *Kurt Lewin* yang terdiri dari tahap *unfreezing*, *movement*, dan *refreezing*. Kemudian implementasi yang dilakukan adalah penyusunan panduan pelaksanaan pengembangan profesional berkelanjutan bagi perawat. Penetapan rencana kegiatan dirincikan dalam bentuk *Plan of Action* (POA) yang disusun bersama pihak rumah sakit.

HASIL PENELITIAN

Hasil observasi dokumen didapatkan program pengembangan profesional berkelanjutan hanya disebutkan didalam program kerja KSPK meliputi kuota pengembangan profesional berkelanjutan formal yang diajukan pertahun, jenis pelatihan internal dan eksternal serta tujuan pelatihan. Selain itu program pengembangan profesional berkelanjutan juga disebutkan didalam program kerja komite keperawatan pada sub komite mutu profesi.

Hasil wawancara dengan koordinator KSPK mengatakan bahwa perencanaan pengembangan SDM keperawatan sudah disesuaikan dengan kebutuhan pelayanan di rumah sakit dan sudah disetujui oleh direktur. Namun, pelaksanaan pengembangan profesional berkelanjutan dirasakan belum optimal karena regulasi yang ada belum mencakup alur pengajuan yang terperinci. Hasil wawancara dengan komite keperawatan didapatkan data bahwa belum ada evaluasi yang dilakukan setelah perawat melakukan pengembangan profesional berkelanjutan formal maupun informal.

Hasil *Focus Group Discussion* (FGD) dengan 15 orang kepala ruangan menunjukkan pengetahuan kepala ruang tentang pengembangan profesional berkelanjutan yang merupakan upaya pengembangan kualitas SDM keperawatan. Kepala ruang mengatakan terlibat dalam merekomendasikan perawat yang akan mengikuti program pengembangan profesional berkelanjutan kepada manajer pelayanan dengan mempertimbangkan penilaian kinerja dan ketenagaan di ruangan. Kepala ruang mengatakan belum mengetahui tentang regulasi yang mengatur tentang pengembangan profesional berkelanjutan. Selain itu kepala ruang mengatakan evaluasi pengembangan profesional berkelanjutan perlu dilakukan lebih lanjut karena pengembangan profesional berkelanjutan yang mereka ikuti belum sesuai dengan kebutuhan pelayanan dan kontribusi perawat yang telah mengikuti pengembangan profesional berkelanjutan belum terlihat.

Tabel. 1
Hasil Survey Pengetahuan dan Persepsi Perawat tentang
Pelaksanaan Pengembangan Profesional Berkelanjutan (CPD)

| No | Pernyataan | Jawaban | |
|--------------------|--|--------------|--------|
| | | Tidak Setuju | Setuju |
| Pengetahuan | | | |
| 1 | Kegiatan CPD dapat meningkatkan dan mengembangkan kemampuan, pengetahuan serta kompetensi perawat | 5% | 95% |
| 2 | CPD dapat dilakukan secara formal atau informal | 9% | 91% |
| 3 | CPD adalah salah satu cara rumah sakit dalam mempertahankan dan membantu perawat mengembangkan keterampilannya | 4% | 96% |
| 4 | CPD merupakan proses berkelanjutan yang dilakukan untuk menjaga kualitas pelayanan keperawatan | 4% | 96% |

| | | | |
|----------|---|-----|-----|
| 5 | CPD merupakan kebutuhan rumah sakit | 3% | 97% |
| 6 | CPD merupakan dasar pengembangan staf dalam upaya mencapai pelayanan kesehatan yang berkualitas | 3% | 97% |
| 7 | CPD merupakan syarat kenaikan jenjang karir | 17% | 83% |
| Persepsi | | | |
| 8 | CPD merupakan kebutuhan perawat di berbagai tahap karir | 10% | 90% |
| 9 | CPD bermanfaat untuk pelayanan asuhan keperawatan | 4% | 96% |
| 10 | CPD penting dalam membangun kepuasan karir perawat | 5% | 95% |
| 11 | CPD bermanfaat meningkatkan kompetensi perawat | 3% | 97% |
| 12 | CPD bermanfaat membangun loyalitas perawat | 7% | 93% |
| 13 | Peran pemimpin penting dalam mendukung pelaksanaan CPD | 3% | 97% |
| 14 | Manajer perawat menciptakan lingkungan belajar yang mendukung CPD | 4% | 96% |
| 15 | Manajer perawat terlibat langsung dalam CPD | 4% | 96% |
| Hambatan | | | |
| 16 | Waktu yang terbatas merupakan salah satu hambatan Saudara dalam mengikuti CPD | 7% | 93% |
| 17 | Saudara kurang terpapar informasi mengenai kegiatan CPD | 21% | 79% |
| 18 | Saudara tidak mengikuti CPD karena tidak adanya dukungan biaya dari manajemen | 26% | 74% |
| 19 | Pemimpin tidak mendukung Saudara mengikuti CPD | 59% | 41% |
| 20 | Saudara tidak dapat mengikuti CPD karena keterbatasan jumlah staf dalam tim | 20% | 80% |
| 21 | CPD tidak berjalan dengan baik karena keterbatasan sarana prasarana | 31% | 69% |
| 22 | Saudara tidak berminat mengikuti CPD | 76% | 24% |
| 23 | Keluarga tidak memberikan dukungan kepada Saudara untuk mengikuti CPD | 77% | 23% |

Hasil survey yang disajikan pada tabel 1 menunjukkan bahwa pengetahuan perawat tentang pengembangan profesional berkelanjutan sudah baik dibuktikan dengan 95% perawat setuju bahwa kegiatan pengembangan profesional berkelanjutan dapat meningkatkan dan mengembangkan kemampuan, pengetahuan serta kompetensi perawat dan 97% perawat setuju pengembangan profesional berkelanjutan merupakan dasar pengembangan staf dalam upaya mencapai pelayanan kesehatan yang berkualitas. Sebagian besar perawat mengatakan pengembangan profesional berkelanjutan juga mempengaruhi karir mereka, 83% perawat setuju bahwa pengembangan profesional berkelanjutan merupakan syarat kenaikan jenjang karir, 90% perawat setuju pengembangan profesional berkelanjutan merupakan kebutuhan perawat di berbagai tahap karir dan 95% perawat setuju pengembangan profesional berkelanjutan dapat membangun kepuasan karir perawat.

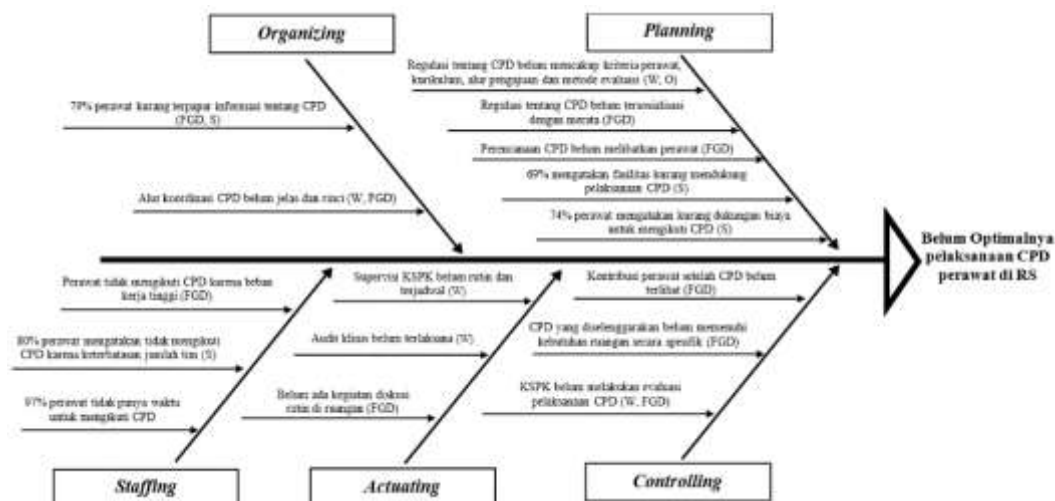
Perawat RS X mengatakan ada beberapa hambatan yang dirasakan untuk mengikuti program pengembangan profesional berkelanjutan. Keterbatasan waktu menjadi suatu hambatan bagi 97% perawat yang ingin mengikuti program pengembangan profesional berkelanjutan. Selanjutnya, 79% mengatakan kurang terpapar informasi tentang pengembangan profesional berkelanjutan, 74% mengatakan kurangnya dukungan biaya dari manajemen dan 69% mengatakan program pengembangan profesional berkelanjutan tidak berjalan baik karena keterbatasan sarana dan prasarana. Selain itu, 80% perawat mengatakan bahwa keterbatasan tenaga dalam tim menjadi hambatan mengikuti program pengembangan profesional berkelanjutan. Hal ini perlu mendapatkan perhatian bagi manajer keperawatan untuk dapat mengatur ketenagaan sesuai dengan beban kerja di ruangan.

Tabel. 2
Harapan Perawat Dalam Pelaksanaan Pengembangan Profesional Berkelanjutan
di RS X Tahun 2023

| No | Harapan Perawat | Persentase (%) |
|----|---|----------------|
| 1 | CPD dapat diikuti semua perawat dengan semua level jabatan | 19 % |
| 2 | Program CPD disosialisasikan secara merata | 7% |
| 3 | CPD dapat terlaksana dengan baik dan rutin | 38% |
| 4 | Pelaksanaan CPD mendapatkan dukungan dana, waktu dan fasilitas yang memadai | 10% |
| 5 | Program CPD yang ada sesuai dengan kebutuhan perawat terutama di ruang khusus | 2% |
| 6 | CPD dapat mendukung kebutuhan pengembangan profesional | 24% |

Tabel 2 mendeskripsikan harapan perawat dalam pelaksanaan pengembangan profesional berkelanjutan. Sebagian besar perawat mengharapkan program pengembangan profesional berkelanjutan dapat terlaksana dengan baik dan rutin, pengembangan profesional berkelanjutan dapat mendukung kebutuhan pengembangan profesional dan dapat diikuti oleh semua perawat dengan semua level jabatan. Perawat juga mengharapkan pelaksanaan pengembangan profesional berkelanjutan mendapatkan dukungan dana, waktu dan fasilitas yang memadai, hal ini sejalan dengan hasil kuesioner sebelumnya yang mengatakan bahwa program pengembangan profesional berkelanjutan tidak berjalan dengan baik karena keterbatasan sarana dan prasarana.

Hasil pengkajian kemudian dianalisis menggunakan diagram *fishbone* untuk menetapkan masalah utama yang terjadi di rumah sakit. Diagram *fishbone* dapat dilihat pada gambar 1.



Gambar. 1
Diagram *Fishbone*

Analisis masalah menggunakan diagram *fishbone* terlihat pada gambar 1. Masalah utama adalah belum optimalnya pelaksanaan pengembangan profesional berkelanjutan perawat. Penyebab dari masalah ini yaitu kebijakan tentang pengembangan profesional berkelanjutan belum mencakup kriteria, alur pengajuan dan metode evaluasi, regulasi tentang pengembangan profesional berkelanjutan belum tersosialisasi, perencanaan pengembangan profesional berkelanjutan belum melibatkan perawat dan 69% perawat mengatakan fasilitas

kurang mendukung. Penyebab masalah lainnya yaitu informasi tentang pengembangan profesional berkelanjutan belum tersosialisasi secara merata.

Implementasi untuk mengatasi masalah tersebut menggunakan teori perubahan terencana *Kurt Lewin*. Tahap pertama dari pendekatan perubahan terencana *Kurt Lewin* adalah tahap *unfreezing* yang dilakukan untuk meyakinkan bahwa perubahan perlu dilakukan. Pada hasil pengkajian ditemukan bahwa 95% responden setuju bahwa kegiatan pengembangan profesional berkelanjutan dapat meningkatkan dan mengembangkan kemampuan, pengetahuan serta kompetensi perawat dan 96% mengatakan pengembangan profesional berkelanjutan dapat menjaga kualitas pelayanan keperawatan. Dari hasil FGD disebutkan bahwa perawat belum mengetahui adanya regulasi yang mengatur tentang pelaksanaan pengembangan profesional berkelanjutan dan perawat merasa tidak dilibatkan dalam perencanaan pengembangan profesional berkelanjutan di rumah sakit sehingga kegiatan yang diikuti belum sesuai dengan kebutuhan di pelayanan.

Tahap *movement* meliputi semua proses menuju perubahan yang dituangkan dalam bentuk *plan of action* (PoA). Kegiatan yang dilakukan pada tahap ini sesuai dengan prioritas masalah yang sudah ditetapkan yaitu membuat panduan pelaksanaan pengembangan profesional berkelanjutan sebagai acuan perawat dalam mengikuti program pengembangan profesional berkelanjutan. Penyusunan *draft* panduan pelaksanaan pengembangan profesional berkelanjutan dilakukan dengan cara telaah literatur, diskusi dengan PIC dan pembimbing akademik serta pembahasan dengan pihak terkait yaitu KSPK dan komite keperawatan. Kemudian dilakukan penyempurnaan dengan revisi sesuai saran dari pihak terkait selanjutnya dilakukan uji baca. Tahap terakhir dalam teori perubahan terencana *Kurt Lewin* yaitu tahap *refreezing* yaitu pembekuan kembali atau menstabilisasi intervensi perubahan yang telah dilakukan dengan berkomitmen menggunakan panduan yang telah disahkan, melakukan supervisi dan evaluasi terhadap pelaksanaan pengembangan profesional berkelanjutan di rumah sakit.

PEMBAHASAN

Peran perawat manajer meliputi manajemen asuhan keperawatan, mengawasi staf yang memberikan asuhan, mengevaluasi kinerja, pengembangan staf dan menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman termasuk pola dinas agar perawat dapat memanfaatkan waktu untuk mengikuti CPD (Fatimah et al., 2022; Rahmah et al., 2022). Salah satu penyebab masalah belum optimalnya pelaksanaan pengembangan profesional berkelanjutan bagi perawat di RS X adalah karena belum adanya kebijakan yang mengatur secara spesifik tentang pelaksanaannya. Manajer keperawatan sebagai *change agent* dalam sebuah organisasi berperan menjadi penanggung jawab dalam mengelola pengembangan profesional berkelanjutan bagi perawat. Perubahan terencana dapat meningkatkan pelayanan pada pasien dan dapat membantu mencapai tujuan organisasi seperti tujuan individu.

Teori perubahan *Kurt Lewin* adalah salah satu teori yang sering digunakan dalam implementasi *quality improvement* karena langkah-langkahnya yang mudah dipahami dan diterapkan pada banyak situasi (Bell, 2022). Teori perubahan *Kurt Lewin* menyatakan pentingnya proses dalam perubahan yang meliputi tiga fase yaitu *unfreezing* (mencairkan), *movement* (pergerakan) kepada keadaan akhir yang diinginkan dan *refreezing* (membekukan kembali) perubahan yang dibuat (Munganga, 2023). Tahap *unfreezing* merupakan tahap dimana data dikumpulkan, masalah dirumuskan, memutuskan apakah perubahan perlu dilakukan dan membuat orang lain juga peduli terhadap perubahan yang harus dilakukan (Dahlia et al., 2020). Data yang menunjukkan perlunya perubahan yaitu 95% perawat setuju bahwa kegiatan pengembangan profesional berkelanjutan dapat meningkatkan dan

mengembangkan kemampuan, pengetahuan serta kompetensi perawat dan 96% responden setuju pengembangan profesional berkelanjutan adalah proses berkelanjutan yang dilakukan untuk menjaga kualitas pelayanan keperawatan. Hal ini sejalan dengan studi oleh Wulandari et al., (2023) yang mengungkapkan bahwa pendidikan bagi seorang perawat adalah penting sekali dan setiap perawat wajib untuk menempuhnya sebagai sarana peningkatan kualitas individu, membantu praktisi menggabungkan pengetahuan dan keterampilan profesional untuk meningkatkan motivasi dan rasa percaya diri (Bernadetta et al., 2023; Wulandari et al., 2023).

Kebijakan mempengaruhi ketentuan pelaksanaan pengembangan profesional berkelanjutan, namun belum ada kebijakan yang mengatur tentang pengembangan profesional berkelanjutan di Nepal (Simkhada et al., 2022). Perawat di RS X merasa tidak dilibatkan dalam perencanaan pengembangan profesional berkelanjutan di rumah sakit dan mengatakan bahwa pengembangan profesional berkelanjutan yang dilaksanakan belum sesuai dengan kebutuhan di pelayanan. Perawat manajer diharapkan untuk melibatkan perawat dalam proses perencanaan peningkatan karier keperawatan melalui pengembangan profesional berkelanjutan. Keterlibatan staf dapat meminimalkan penolakan, mencapai komitmen dan memaksimalkan mutu dari perubahan ketetapan (Wulandari et al., 2022).

Tahap kedua yaitu tahap *movement* terdiri dari proses perubahan yang dituangkan dalam bentuk *plan of action* (PoA) dan disepakati oleh agen pengubah dan pihak rumah sakit. Proses perubahan dilakukan secara bersama-sama dan melibatkan semua *stake holder*. Kesempatan untuk berubah ini dilakukan dengan menampung aspirasi dari perawat dan mempertimbangkan masukan-masukan *stake holder* dalam proses perubahan. Perubahan juga didasarkan oleh *evidence-based*. Kegiatan yang sudah disepakati yaitu penyusunan panduan pelaksanaan pengembangan profesional berkelanjutan sebagai bentuk perencanaan manajer keperawatan dalam pengembangan perawat di rumah sakit. Panduan pelaksanaan pengembangan profesional berkelanjutan yang disusun merupakan kebijakan yang mengatur tentang pelaksanaan pengembangan profesional berkelanjutan formal dan informal di rumah sakit. Panduan ini mencakup perencanaan, penyelenggaraan dan evaluasi program pengembangan profesional berkelanjutan di rumah sakit. Panduan ditujukan kepada seluruh SDM keperawatan sebagai acuan baku dalam mengikuti program pengembangan profesional berkelanjutan.

Tahap terakhir dari perubahan terencana Kurt Lewin yaitu tahap *refreezing* (pembekuan kembali). Pada tahap ini, *change agent* membantu menstabilkan sistem sehingga terintegrasi menjadi status *quo*. Pada tahap *refreezing* dibutuhkan komitmen dan dukungan dari semua pihak untuk perubahan tetap dipertahankan (Wulandari et al., 2022). Tahap *refreezing* dirumuskan dalam rencana tindak lanjut yang meliputi (a) mengusulkan *draft* panduan untuk disahkan oleh Direktur Utama, (b) mensosialisasikan panduan kepada seluruh SDM keperawatan dan pihak terkait, (c) mengorganisir tim dalam pelaksanaan panduan, (d) melaksanakan supervisi dan (d) menentukan tim audit untuk melakukan monitoring dan evaluasi.

SIMPULAN

Masalah yang ditemukan di manajemen rumah sakit adalah belum optimalnya pelaksanaan pengembangan profesional berkelanjutan. Strategi untuk mengoptimalkan pelaksanaan pengembangan profesional berkelanjutan adalah dengan membuat panduan yang menjadi acuan perawat mengikuti program pengembangan profesional berkelanjutan.

SARAN

Saran yang diusulkan penulis untuk mengoptimalkan intervensi yang telah dilakukan yaitu diharapkan Koordinator Kelompok Substansi Pelayanan Keperawatan (KSPK) dapat mengajukan pengesahan panduan pelaksanaan pengembangan profesional berkelanjutan kepada direktur utama. Kemudian KSPK mensosialisasikan panduan tersebut kepada seluruh SDM Keperawatan, melaksanakan program pengembangan profesional berkelanjutan sesuai panduan yang telah disusun dan melakukan evaluasi terhadap penggunaan panduan pengembangan profesional berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahlquist, E. (2022). Canadian Perioperative Nurses' Engagement and Perceptions of Continuing Professional Development. *ORNAC Journal*, 40(4), 15-26. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/canadian-perioperative-nurses-engagement/docview/2758663349/se-2>
- Anggraini, D., Dasat, M., & Manao, S. R. (2023). Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Perawat Melanjutkan Pendidikan di Masa Pandemi COVID-19 pada Alumni Keperawatan Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan Universitas "X" Jakarta Barat. *Dunia Keperawatan: Jurnal Keperawatan dan Kesehatan*, March 2023, 1–9. <https://doi.org/10.20527/dk.v11i1.154>
- Ariadi, H., Arbainah, A., & Isnawati, I. (2022). Faktor yang Berhubungan dengan Pelaksanaan Pengembangan Profesional Berkelanjutan Perawat. *Journal Nursing Army*, 3(2), 41–51. <https://www.journal.akperkesdam6tpr.ac.id/index.php/JOJS/article/view/41>
- Aristayudha, A. A. N. B., Richadinata, K. R. P., & Rettobjaan, V. F. C. (2021). Continuous Professional Development in Healthcare. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 10(2), 165. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2021.v10.i02.p04>
- Bell, S. M. K. (2022). Use of Telemedicine to Decrease Time to Care for Post-Sexual Assault Survivors (Order No. 30246035). Available from ProQuest Dissertations & Theses Global; Publicly Available Content Database. (2766107666). <https://www.proquest.com/dissertations-theses/use-telemedicine-decrease-time-care-post-sexual/docview/2766107666/se-2>
- Bernadetta, Y., Hariyati, Rr. T. S., & Pujasari, H. (2023). Pengembangan profesional Berkelanjutan Melalui Webinar dan Kompetensi Perawat. *Jurnal Keperawatan Silampari*, 6(2), 2083–2090. <https://doi.org/10.31539/jks.v6i2.4390>
- Dahlia, A. I., Novieastari, E., & Afriani, T. (2020). Supervisi Klinis Berjenjang Sebagai Upaya Pemberian Asuhan Keperawatan yang Aman terhadap Pasien. *Dunia Keperawatan: Jurnal Keperawatan dan Kesehatan*, 8(2), 304. <https://doi.org/10.20527/dk.v8i2.7757>
- Fatihah, F., Hariyati, Rr. T. S., & Rusdiyansyah, R. (2022). Optimalisasi Pendidikan Keperawatan Berkelanjutan Melalui Implementasi Diskusi Refleksi Kasus (DRK). *Jurnal Keperawatan Silampari*, 5(2), 878–886. <https://doi.org/10.31539/jks.v5i2.3513>
- Hidayat, N., Asniar, A., & Tahlil, T. (2022). Pengembangan Profesional Perawat Rumah Sakit Umum Daerah. *Faletehan Health Journal*, 09(3), 314–319. www.journal.lppm-stikesfa.ac.id/ojs/index.php/FHJ
- King, R., Taylor, B., Talpur, A., Jackson, C., Manley, K., Ashby, N., Tod, A., Ryan, T., Wood, E., Senek, M., & Robertson, S. (2021). Factors that Optimise the Impact of Continuing Professional Development in Nursing: A Rapid Evidence Review. *Nurse Education Today*, 98. Churchill Livingstone. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2020.104652>

- Menteri Kesehatan. (2017). Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 40 Tahun 2017 tentang Pengembangan Jenjang Karir Profesional Perawat Klinis: Jakarta
- Mlambo, M., Silén, C., & McGrath, C. (2021). Lifelong Learning and Nurses' Continuing Professional Development, A Metasynthesis of the Literature. *BMC Nursing*, 20(1). <https://doi.org/10.1186/s12912-021-00579-2>
- Muhadi, M., & Wahyuni, T. (2020). Optimalisasi Program Continuing Professional Development (CPD) untuk Mendukung Peningkatan Kompetensi dan Karir Perawat RSI Surabaya. In *Jurnal Keperawatan Muhammadiyah*, 5(2), 1-10. <http://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/JKM>
- Munganga, C. (2023). *Implementation of the Emergency Severity Index Triage Tool in Urgent Care*. <https://www.proquest.com/dissertations-theses/implementation-emergency-severity-index-triage/docview/2809395024/se-2>
- Nurhikmah, H., Hariyati, R. T. S., Wildani, A. A., & Nurhayati, N. (2023). Optimalisasi Fungsi Manajemen Keperawatan dalam Implementasi Jenjang Karir dan Kredensialing pada Staf Keperawatan. *Journal of Telenursing (JOTING)*, 5(1), 972–985. <https://doi.org/10.31539/joting.v5i1.5453>
- Rahmah, N. M., Sri Hariyati, R. T., & Sahar, J. (2022). Nurse's Efforts to Maintain Competence: A Qualitative Study. *Journal of Public Health Research*, 11(2). <https://doi.org/10.4081/jphr.2021.2736>
- Simkhada, B., van Teijlingen, E., Pandey, A., Sharma, C. K., Simkhada, P., & Singh, D. R. (2023). Stakeholders' Perceptions of Continuing Professional Development Among Nepalese Nurses: A Focus Group Study. *Nursing Open*, 10(5), 3336–3346. <https://doi.org/10.1002/nop2.1586>
- Vázquez-Calatayud, M., Errasti-Ibarrondo, B., & Choperena, A. (2021). Nurses' Continuing Professional Development: A Systematic Literature Review. *Nurse Education in Practice*, 50, 102963. <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2020.102963>
- Wulandari, A. R. E., Hariyati, R. T. S., & Dewi, L. (2022). Peningkatan Karier Keperawatan Melalui Pengembangan Pendidikan Formal di RS X Jakarta: Pilot Study. *Dunia Keperawatan: Jurnal Keperawatan dan Kesehatan*, 10(1), 33-44. <https://jdk.ulm.ac.id/index.php/jdk/article/download/4/13/480>
- Wulandari, A. R. E., Hariyati, R. T. S., Handiyanti, H., Muhaerwati, T., & Kuntarti. (2023). Pengalaman Perawat dalam Program Peningkatan Pendidikan Formal. *Jurnal Keperawatan Silampari*, 6(2), 1400-1412. <https://doi.org/10.31539/jks.v6i2.4344>