

Determinan Keikutsertaan Perawat dalam *Continuing Professional Development*

Enny Sri Purwanti¹, Rr.Tutik Sri Hariyati², Kuntarti³, Tuti Afriani⁴, Amelia Asmara⁵

Fakultas Ilmu Keperawatan, Universitas Indonesia^{1,2,3,4}

RSUP Persahabatan⁵

Corresponding author: enypurwanti308@gmail.com¹

Abstrak

Continuing Professional Development (CPD) diperlukan seluruh perawat dalam mendukung kompetensi profesi. Penelitian ini bertujuan mengidentifikasi faktor paling dominan yang berhubungan dengan keikutsertaan perawat mengikuti CPD. Desain penelitian menggunakan pendekatan *Cross Sectional* melibatkan 186 perawat di rumah sakit swasta tipe B di Jakarta Timur. Pengumpulan data menggunakan instrumen yang dimodifikasi dari *Modified Questionnaire-Professional Development of Nurses* (*Modified Q-PDN*) untuk mengukur keikutsertaan perawat dalam kegiatan CPD (*Cronbach alpha*= 0,926) dan kuesioner faktor determinan dikembangkan oleh peneliti merujuk pada teori sistem interaksi Imogene King (*Cronbach alpha*= 0,957). Analisis bivariat menggunakan *Spearman Rank* dan analisis multivariat menggunakan uji regresi linier berganda. Hasil penelitian: Faktor persepsi, citra diri, dukungan keluarga, dukungan teman sejawat, dukungan atasan, lingkungan kerja, dan dukungan organisasi berhubungan dengan keikutsertaan perawat dalam kegiatan CPD ($p<0,05$). Sedangkan usia, masa kerja dan level kompetensi ditemukan tidak berhubungan dengan keikutsertaan perawat dalam kegiatan CPD. Determinan yang paling dominan berhubungan dengan keikutsertaan perawat dalam kegiatan CPD adalah lingkungan kerja. Rekomendasi dari penelitian ini manajemen terus mengupayakan lingkungan kerja yang dapat mendukung motivasi perawat untuk mengikuti CPD.

Kata kunci: *Continuing Professional Development* (CPD), Lingkungan Kerja, Manajemen, Perawat, Sistem Interaksi Imogene King

Abstract

Determinants of Nurse Participation in Continuing Professional Development (CPD) Activities. *Continuing Professional Development* (CPD) is needed by all nurses to support professional competence. This study aimed to identify the most dominant factors associated with nurses' participation in CPD. The research design used a cross-sectional approach involving 186 nurses at type B private hospitals in East Jakarta. Data collection used a modified instrument from the *Modified Questionnaire-Professional Development of Nurses* (*Modified Q-PDN*) to measure nurses' participation in CPD activities (*Cronbach alpha*= 0.926) and a determinant factor questionnaire developed by researchers referring to Imogene King's interaction systems theory (*Cronbach alpha* = 0.957). Bivariate analysis uses *Spearman Rank* and multivariate analysis uses multiple linear regression tests. Research found perception, self-image, family support, peer support, superior support, work environment, and organizational support were related to nurses' participation in CPD activities ($p<0.05$). Meanwhile, age, length of service and competency level were found to be unrelated to nurses' participation in CPD activities. The most dominant determinant related to nurses' participation in CPD activities is the work environment. Recommendations from this research are that management continues to strive for a work environment that can support nurses' motivation to participate in CPD.

Keywords: *Continuing Professional Development* (CPD), Imogene King's Interaction System Theory, Management, Nurse, Work Environment

PENDAHULUAN

Continuing Professional Development (CPD) bermanfaat bagi individu dan organisasi. CPD merupakan rangkaian karir yang membantu praktisi menggabungkan pengetahuan dan keterampilan praktik pelayanan profesional, meningkatkan motivasi dan rasa percaya diri (Silitonga et al., 2022). Adanya CPD dapat meningkatkan kualitas asuhan keperawatan, efisiensi biaya, keselamatan pasien, kepuasan staf dalam bekerja, serta mencegah *burn out* dan *turn over* (Ahlquist, 2022; Hariyati et al., 2017; Hidayat et al., 2022; Vázquez-Calatayud et al., 2021).

Pengetahuan dan partisipasi perawat dalam CPD diketahui kurang sepadan dengan kebutuhan perawat. Faktor yang mempengaruhi partisipasi perawat mengikuti CPD adalah manajemen karir individu seperti motivasi diri, relevansi dengan praktik, preferensi untuk pembelajaran di tempat kerja dan kemauan untuk meningkatkan potensi diri (Hidayat et al., 2022; King et al., 2021; Wulandari et al., 2023). Perawat termotivasi untuk meningkatkan pendidikan saat mendapat dukungan positif dari organisasi seperti 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; Hidayat et al., 2022; Mlambo et al., 2021; Purwanti et al., 2023; Wulandari et al., 2023).

Faktor yang mempengaruhi partisipasi perawat mengikuti CPD berasal dari diri sendiri, orang lain maupun lingkungan. Jika ditinjau dari teori keperawatan, teori konseptual Imogene King dapat digunakan sebagai pendekatan untuk menganalisis lebih lanjut tentang faktor yang mempengaruhi perawat mengikuti CPD. Imogene King mengembangkan pemikiran tentang dimensi interaksi manusia yang terdiri dari sistem personal, sistem interpersonal, dan sistem sosial yang saling berinteraksi untuk mencapai tujuan. Sistem personal berfokus pada individu, sistem interpersonal berfokus pada interaksi kelompok individu, dan sistem sosial berfokus pada sistem dengan persamaan minat dan tujuan seperti sistem pendidikan atau tempat kerja (Fronczek, 2022; Fronczek et al., 2017; Gerdes, 2018).

Sistem interaksi yang dinamis mempengaruhi perawat mengikuti kegiatan CPD. Sistem personal yang terdiri dari citra diri, persepsi individu terhadap lingkungan, tumbuh kembang, ruang dan waktu dapat mempengaruhi keinginan perawat mengikuti kegiatan CPD. Persepsi CPD perawat 90% baik karena hampir seluruh perawat memahami pentingnya CPD dan manfaat CPD untuk meningkatkan kompetensi perawat (Hariyati et al., 2017). Sistem interpersonal seperti interaksi perawat dengan orang-orang disekitarnya, komunikasi perawat dengan teman sejawat, pimpinan, keluarga dan pasien dapat menumbuhkan motivasi perawat mengikuti kegiatan CPD. Sistem sosial yang termasuk lingkungan kerja, sumber daya, dukungan organisasi juga merupakan faktor yang mempengaruhi perawat dalam pengambilan keputusan dan pencapaian tujuan untuk mengikuti CPD (Anggraini et al., 2023; Hidayat et al., 2022; Rahardjo et al., 2020).

Studi pendahuluan pada bulan Juli 2023 di salah satu rumah sakit swasta tipe B di Jakarta tentang pelaksanaan CPD bagi perawat didapatkan data di rumah sakit tersebut rutin diadakan pengembangan profesional dalam bentuk *journal reading* dan presentasi kasus yang difasilitasi oleh unit pendidikan dan pelatihan. Partisipasi perawat dalam kegiatan ini menjadi salah satu *item* penilaian dalam Indikator Kerja Individu (IKI). Bidang keperawatan membuat perencanaan dan merekomendasikan perawat dengan *gap* kompetensi untuk mengikuti pendidikan berkelanjutan dan peningkatan kompetensi berupa pelatihan internal maupun eksternal. Namun, belum ada program terstruktur yang dibuat oleh bidang keperawatan maupun komite keperawatan untuk memfasilitasi perawat dalam mengikuti CPD. Perawat di rumah sakit swasta memiliki tantangan tersendiri untuk mengikuti CPD mengingat pembiayaan berasal dari *revenue* perusahaan. Perawat mengikuti kegiatan CPD karena adanya aturan yang oleh bidang keperawatan dalam bentuk penilaian kerja, masih terdapat faktor yang menyebabkan perawat belum dapat mengikuti CPD secara optimal seperti waktu yang terbatas, kurangnya motivasi untuk mengembangkan diri dan keterbatasan fasilitas dan dana dari organisasi yang belum mengakomodir seluruh perawat untuk mengikuti CPD.



Teori sistem interaksi King dapat menjadi kerangka pikir dalam menganalisis faktor yang berhubungan dengan keikutsertaan perawat dalam mengikuti CPD dengan menjadikan pemenuhan pengembangan profesional perawat dalam hal ini yaitu kegiatan CPD sebagai tujuan yang ingin dicapai. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk menggunakan teori ini untuk menganalisis faktor yang berhubungan dengan keikutsertaan perawat mengikuti kegiatan CPD.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian menggunakan metode analitik korelatif dengan pendekatan *Cross Sectional*. Populasi penelitian adalah perawat RS swasta tipe B di Jakarta Timur. Sampel penelitian sebanyak 186 perawat dipilih dengan *purposive sampling* dengan kriteria inklusi perawat yang aktif bekerja di rumah sakit, pernah mengikuti CPD dan bersedia menjadi responden. Sedangkan kriteria eksklusi adalah perawat yang sedang cuti dan tidak bersedia menjadi responden.

Pengumpulan data dilakukan pada bulan November 2023 menggunakan instrumen yang dimodifikasi dari kuesioner baku *Modified Questionnaire-Professional Development of Nurses (Modified Q-PDN)*. Kuesioner A mengukur keikutsertaan perawat pada kegiatan CPD dimodifikasi dari konstruksi *Actually Undertaken Activities (AUA)* dari *modified Q-PDN* dan pedoman Pendidikan Keperawatan Berkelanjutan (PKB) Persatuan Perawatan Nasional Indonesia (PPNI) (*Cronbach alpha*=0,926). Sedangkan kuesioner B dikembangkan oleh peneliti merujuk dari teori sistem interaksi Imogene King dan memodifikasi konstruksi *motives* dan *condition Q-PDN* (*Cronbach alpha*= 0,957).

Variabel independen adalah sistem interaksi King yang terdiri dari sistem personal, sistem interpersonal dan sistem sosial. Sedangkan variabel dependen adalah keikutsertaan perawat dalam kegiatan CPD. Analisis data meliputi analisis univariat, bivariat dan multivariat. Uji normalitas dengan uji *Kolmogorov-Smirnov* dilakukan sebelum analisis bivariat didapatkan data tidak berdistribusi normal ($p<0,05$), maka uji bivariat dilakukan menggunakan uji *Spearman Rank* untuk data berbentuk numerik dan uji *One Way ANOVA* untuk data berbentuk kategorik. Selanjutnya uji multivariat dilakukan menggunakan uji regresi linier berganda dengan metode *backward*.

Penelitian telah mendapatkan persetujuan etik oleh Komite Etik Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Indonesia dan dinyatakan lolos kaji etik dengan nomor surat keterangan lolos etik: KET-271/UN2.F12.D1.2.1/PPM.00.02/2023. Semua responden mengisi *informed consent* yang menyatakan kesediaan menjadi responden secara sukarela, data penelitian dijamin kerahasiaannya, dan penelitian memberikan manfaat.

HASIL PENELITIAN

Hasil penelitian didapatkan gambaran karakteristik perawat diketahui nilai median usia perawat adalah 27 tahun dengan minimal usia 22 tahun dan maksimal 48 tahun. Median masa kerja adalah 5 tahun dengan minimal masa kerja 1 tahun dan maksimal 10 tahun. Mayoritas perawat adalah perempuan dengan persentase 67,2% dan pendidikan perawat mayoritas Ners 55,4 %. Sebagian besar perawat memiliki level kompetensi PK I (74.5%), diikuti dengan perawat PK II (19,9%) dan PK III (5,9%).

Tabel 1
Gambaran Sistem Personal, Interpersonal dan Sosial (n=186)

Variabel	Median (Min-Max)	SD	95% CI	%*
Sistem personal				
Persepsi	35 (29-44)	4,36	36,22-37,48	78,33
Citra Diri	15 (13-20)	2,16	16,26-16,89	77,17
Sistem interpersonal				
Dukungan keluarga	9 (6-12)	1,46	9,18-9,60	71,03



Variabel	Median (Min-Max)	SD	95% CI	%*
Dukungan teman sejawat	15 (8-20)	2,20	15,63-16,00	71,22
Dukungan atasan	21 (13-28)	3,13	21,07-21,98	69,18
Sistem sosial				
Lingkungan kerja	9 (6-12)	1,20	9,32-9,67	72.16
Dukungan organisasi	36 (22-48)	4,87	37,06-38,47	71.58

Keterangan *= (nilai mean-nilai minimal)/range x 100

Tabel 1 menunjukkan gambaran sistem personal, interpersonal dan sosial pada persentase dibawah 80% atau dapat dikategorikan dalam kondisi cukup. Gambaran sistem interaksi paling tinggi adalah persepsi yang merupakan variabel dari sistem personal sebesar 78,33% sedangkan yang terendah adalah sistem interpersonal yaitu variabel dukungan atasan dengan persentase 69,18%.

Tabel 2
Gambaran Keikutsertaan Perawat dalam Kegiatan CPD (n=186)

Variabel	Mean $\pm$ SD	95% CI	%*
Keikutsertaan perawat pada CPD	2,29 $\pm$ 0,68	2,19-2,39	45,84
Partisipasi dalam penelitian	1,97 $\pm$ 0,78	1,86-2,08	39,52
Pengembangan praktik klinis	2,56 $\pm$ 0,81	2,44-2,67	51,17
Partisipasi dalam pengembangan organisasi	2,11 $\pm$ 0,79	2,00-2,23	42,39

Keterangan *= (mean-nilai minimal)/range x 100

Tabel 2 menggambarkan skor rata-rata keikutsertaan perawat pada kegiatan CPD masih rendah dengan nilai 45,84%. Keikutsertaan perawat terendah adalah partisipasi dalam penelitian dilanjutkan partisipasi dalam pengembangan organisasi yang berupa kontribusi dalam penyusunan kebijakan dan program peningkatan mutu organisasi. Sedangkan partisipasi perawat dalam pengembangan praktik klinis seperti kegiatan seminar, pelatihan dan *workshop* keperawatan didapatkan nilai sebesar 51,17%.

Tabel 3
Hubungan Sistem Personal, Sistem Interpersonal dan Sistem Sosial dengan Keikutsertaan Perawat pada Kegiatan CPD (n=186)

Variabel	Keikutsertaan perawat dalam CPD
	<i>p</i>
Sistem Personal	
Usia	0,705
Lama kerja	0,358
Level kompetensi	0,230
Persepsi	<0,001*
Citra diri	<0,001*
Sistem Interpersonal	
Dukungan keluarga	0,005*
Dukungan teman sejawat	<0,001*
Dukungan atasan	<0,001*
Sistem Sosial	
Lingkungan Kerja	<0,001*
Dukungan organisasi	<0,001*

Keterangan. *signifikan pada $\alpha = 0,05$

Tabel 3 menunjukkan hasil analisis bivariat yang menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara persepsi, citra diri, dukungan keluarga, dukungan teman sejawat, dukungan atasan, lingkungan kerja dan dukungan organisasi terhadap keikutsertaan perawat dalam kegiatan CPD.



Namun tidak ada hubungan antara usia, masa kerja dan level kompetensi terhadap keikutsertaan perawat dalam kegiatan CPD.

Tabel 4
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

No	Variabel	Nilai B	Std Error	Adjusted r^2	t	p
	Konstanta = -6,93		7,11		-0,97	0,33
1	Level kompetensi	2,43	1,34		1,81	0,07
2	Citra Diri	0,91	0,43	0,177	2,14	0,03
3	Lingkungan Kerja	2,91	0,76		3,81	0,00

Tabel 4 menjelaskan determinan yang paling dominan mempengaruhi keikutsertaan perawat mengikuti kegiatan CPD adalah lingkungan kerja ($B=2,91$). Kekuatan variabel independen (level kompetensi, citra diri, dan lingkungan kerja) didapatkan sebanyak 17,7% mempengaruhi variabel dependen ($r^2=0,177$), sedangkan 82,3% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

PEMBAHASAN

Partisipasi perawat dalam CPD dalam penelitian ini diketahui masih kurang meskipun perawat memahami pentingnya CPD untuk menunjang kompetensinya. Perawat belum banyak terlibat dalam penelitian seperti membaca literatur terkini, menulis laporan kasus dan berpartisipasi dalam penerapan praktik berbasis bukti. Begitu pula dengan partisipasi perawat dalam pengembangan organisasi seperti terlibat dalam perumusan atau penetapan kebijakan keperawatan di rumah sakit dinilai masih rendah. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyampaikan bahwa perawat jarang melakukan kegiatan seperti terlibat dalam penelitian, menghadiri seminar sehari keperawatan, terlibat aktif dalam kegiatan PPNI, berpartisipasi pada kegiatan akreditasi rumah sakit dan kegiatan penyusunan kebijakan terkait keperawatan di rumah sakit (Muhadi & Wahyuni, 2020).

Kegiatan pengembangan klinis seperti seminar, *workshop*, dan pelatihan keperawatan cenderung lebih banyak diikuti oleh perawat dibandingkan dengan kegiatan penelitian dan pengembangan organisasi karena dinilai dapat menunjang praktik klinis secara langsung. Perawat termotivasi mengikuti kegiatan CPD yang memiliki relevansi langsung dengan praktik klinis (King et al., 2021).

Peneliti menggunakan teori sistem interaksi King sebagai kerangka pikir untuk menganalisis determinan keikutsertaan perawat dalam kegiatan CPD. Sistem interaksi King terdiri dari sistem personal yang diwakili oleh usia, masa kerja, level kompetensi, persepsi dan citra diri. Hasil penelitian didapatkan rerata perawat berusia 27 tahun yang merupakan usia produktif. Usia produktif perawat cenderung mempunyai motivasi belajar lebih baik dibandingkan usia lebih tua. Penelitian oleh Brekelmens (2013) menyatakan bahwa meningkatnya rata-rata usia perawat berdampak pada penurunan motivasi perawat mengikuti CPD. Rerata perawat memiliki masa kerja 5 tahun. Analisis peneliti rata-rata perawat memiliki masa kerja sedikit yang artinya pengalaman karirnya masih dapat dikembangkan. Perawat dengan masa kerja sedikit cenderung ingin meningkatkan aktualisasi diri dan mengembangkan karir sedangkan perawat dengan masa kerja lebih lama cenderung mengalami kebosanan dan kurang menyukai tantangan (Metalita, 2022). Masa kerja yang singkat juga mempengaruhi level kompetensi perawat di RS yang mayoritas PK I. Sistem jenjang karir dilakukan oleh komite keperawatan untuk menjamin kualitas pelayanan dan keselamatan pasien melalui evaluasi pengetahuan, keterampilan, dan perilaku perawat (Rahmah et al., 2022). Usia, masa kerja, dan level kompetensi didapatkan tidak berhubungan dengan keikutsertaan perawat dalam kegiatan CPD pada penelitian ini. Namun level kompetensi diketahui mempengaruhi perawat mengikuti CPD disebabkan karena adanya kebutuhan perawat memenuhi persyaratan kenaikan level kompetensi.

Hasil penelitian didapatkan hubungan signifikan antara sistem personal yaitu persepsi serta citra diri perawat dengan keikutsertaan perawat dalam CPD. Persepsi perawat dapat menumbuhkan motivasi perawat mengikuti kegiatan CPD. Sedangkan motivasi perawat mengikuti CPD salah satunya untuk meningkatkan citra diri melalui peningkatan kualifikasinya. Perawat gemar mengikuti CPD dikarenakan keinginannya memberikan asuhan keperawatan yang berkualitas dan mengharapkan penghargaan atas kinerjanya (Nilasari et al., 2021). Perawat mencapai posisi struktural dan peningkatan jenjang karir melalui rekomendasi manajer dan tingkat partisipasi CPD yang tinggi (Muhadi & Wahyuni, 2020).

Sistem interpersonal yang terdiri dari dukungan keluarga, dukungan teman sejawat dan dukungan atasan ditemukan berhubungan dengan keikutsertaan perawat pada kegiatan CPD. Dukungan dari anggota keluarga berupa dukungan emosional maupun finansial dapat memberikan kenyamanan bagi perawat mengikuti CPD. Perawat yang sudah berkeluarga cenderung memiliki pertimbangan lebih meninggalkan rumah mengikuti CPD. Dukungan teman sejawat menjadi salah satu alasan bagi perawat mengikuti kegiatan CPD, perawat cenderung tertarik mengikuti CPD jika ada teman yang mengajaknya. Hasil penelitian Nilasari (2021) menyebutkan partisipasi perawat dalam kegiatan CPD dipengaruhi dengan adanya kompetitor dan kesombongan antar perawat. Teman sejawat menjadi kurang kooperatif dan tidak mendukung perawat mengikuti CPD karena takut akan melebihi kualifikasinya. Keterbatasan staf juga disebutkan menjadi kendala bagi perawat mengikuti CPD, termasuk komunikasi antar staf dan multidisiplin (Brekelmans et al., 2013). Sedangkan atasan perawat memiliki pengaruh besar dengan memberikan motivasi dan dukungan nyata bagi perawat untuk mengikuti CPD. Penelitian Najm (2020) menyebutkan hambatan bagi perawat mengikuti CPD adalah kurangnya dukungan dari supervisor atau manajer. Peran manajer diperlukan untuk mengenali kebutuhan pengembangan profesional perawat dan kebutuhan pembelajaran berbasis kerja (Nilasari et al., 2021). Manajer merencanakan CPD dengan melibatkan perawat dan semua pemangku kepentingan dengan tujuan promosi hasil pasien yang berkualitas sehingga dapat bermanfaat bagi semua pihak (Muhadi & Wahyuni, 2020).

Sistem sosial terdiri dari lingkungan kerja dan dukungan organisasi berhubungan dengan keikutsertaan perawat dalam kegiatan CPD. Kegiatan CPD memerlukan lingkungan kerja interaktif sehingga perawat dapat memperhatikan kebutuhan belajar, selain itu diperlukan waktu belajar tanpa mengurangi waktu libur, sikap positif dari rekan kerja dan manajemen yang memfasilitasi pembelajaran aktif. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rif'ah (2022) yang menemukan hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap motivasi dan perilaku perawat mengikuti CPD. Lingkungan kerja yang positif memberikan motivasi kepada perawat untuk mengikuti kegiatan CPD. Organisasi bertanggung jawab menciptakan budaya kerja yang berdampak positif, membuat CPD mudah diakses dan menyediakan kebutuhan pengembangan profesional bagi perawat berupa penataan sistem, kebijakan, pemberian motivasi maupun fasilitas (Hidayat et al., 2022; Rif'ah et al., 2022). Kebijakan yang strategis tentang CPD beserta kelengkapan fasilitas dan alur yang jelas diperlukan untuk mendukung pelaksanaan CPD (Brekelmans et al., 2013; Purwanti et al., 2023). Manajemen perlu menetapkan dan melaksanakan DRK sebagai salah satu penilaian dalam Indikator Kerja Individu (IKI) untuk menambah motivasi perawat mengikuti CPD (Fatimah et al., 2022).

Perawat menyadari pentingnya CPD untuk mendukung kompetensi, namun perawat masih menemukan banyak kendala untuk mengikuti kegiatan CPD. Hasil analisis multivariat dengan uji regresi linier berganda ditemukan bahwa determinan yang paling dominan berhubungan dengan keikutsertaan perawat dalam kegiatan CPD adalah salah satu sistem sosial yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang mendukung proses belajar perawat, keseimbangan pola *off-duty*, dan adanya sarana prasarana pendukung belajar akan membuat perawat lebih nyaman untuk melakukan pembelajaran klinis.

SIMPULAN

Determinan yang berhubungan dengan keikutsertaan perawat mengikuti CPD berdasarkan teori sistem interaksi Imogene King adalah variabel persepsi dan citra diri dari sistem personal, seluruh variabel sistem interpersonal dan sistem sosial. Determinan yang paling dominan berhubungan dengan keikutsertaan perawat dalam kegiatan CPD yaitu lingkungan kerja yang merupakan komponen dari sistem sosial. Ketersediaan sarana pendukung pembelajaran, termasuk informasi tentang CPD yang mudah diakses, waktu khusus yang disediakan dan pola dinas yang teratur menjadi alasan bagi perawat mengikuti CPD. Manajemen keperawatan perlu merencanakan kegiatan CPD dengan mempertimbangkan hal-hal tersebut untuk meningkatkan keikutsertaan perawat dalam kegiatan CPD.

Sistem interaksi Imogene King memberikan kontribusi sebanyak 17,7% dalam keikutsertaan perawat mengikuti CPD. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengkombinasikan teori sistem interaksi King dengan teori motivasi atau teori keperawatan lainnya untuk menelusuri lebih lanjut determinan keikutsertaan perawat mengikuti CPD.

REKOMENDASI

Continuing professional development (CPD) sebagai salah satu upaya peningkatan pelayanan keperawatan menjadi perhatian bagi manajemen keperawatan. Manajemen dapat meningkatkan partisipasi perawat dalam kegiatan CPD dengan mendukung pelaksanaan CPD melalui pengadaan fasilitas belajar seperti ruang diskusi dan perpustakaan. Manajemen perlu membuat program yang menarik dan relevan terhadap praktik klinis sehingga dapat meningkatkan motivasi perawat mengikuti CPD serta membuat proses pembelajaran klinis lebih nyaman diikuti oleh perawat. Selain itu, rumah sakit perlu meningkatkan pelaksanaan CPD berfokus pada penelitian keperawatan dan pengembangan organisasi disamping pengembangan praktik klinis.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada Program Studi Magister Ilmu Keperawatan Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Indonesia dan Manajemen RS Jantung Jakarta serta seluruh responden perawat di RS Jantung Jakarta yang telah terlibat dalam penyelesaian penelitian ini.

REFERENSI

- Ahlquist, E. (2022). Canadian Perioperative Nurses' Engagement and Perceptions of Continuing Professional Development. *ORNAC Journal*, 40(4), 15-26,30-43. Retrieved from <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.v1i1.154>
- Ariadi, H., Arbainah, & Isnawati. (2022). Faktor yang Berhubungan dengan Pelaksanaan Pengembangan Profesional Berkelanjutan Perawat. *Journal Nursing Army*, 3(2), 41–51. <https://www.journal.akperkesdam6tptr.ac.id/index.php/JOJS/article/view/41>
- Brekelmans, G., Maassen, S., Poell, R. F., & van Wijk, K. (2015). The Development and Empirical Validation of the Q-PDN: A Questionnaire Measuring Continuing Professional Development of Nurses. *Nurse Education Today*, 35(1), 232–238. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2014.09.007>



- Brekelmans, G., Poell, R. F., & van Wijk, K. (2013). Factors Influencing Continuing Professional Development: A Delphi Study Among Nursing Experts. *European Journal of Training and Development*, 37(3), 313–325. <https://doi.org/10.1108/03090591311312769>
- Fatimah, 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>
- Fronczek, A. E. (2022). Ushering in a New Era for King's Conceptual System and Theory of Goal Attainment. *Nursing Science Quarterly*, 35 (1), 1–3. <https://doi.org/10.3928/02793695>
- Fronczek, A. E., Rouhana, N. A., & Kitchin, J. M. (2017). Enhancing Telehealth Education in Nursing: Applying King's Conceptual Framework and Theory of Goal Attainment. *Nursing Science Quarterly*, 30(3), 209–213. <https://doi.org/10.1177/0894318417708418>
- Gerdes, M. (2018). Teaching-Learning Strategy for Promoting Student Success: Asynchronous Post-Exam Reflections. *Nursing Science Quarterly*, 31(4), 335–339. <https://doi.org/10.1177/0894318418792876>
- Hidayat, N., Asniar, & 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
- Hariyati, Rr. T. S., & Safril, S. (2018). The Relationship Between Nurses' Job Satisfaction And Continuing Professional Development. *Enfermeria Clinica*. www.elsevier.es/enfermeriaclinica
- Hariyati, R. T. S., Igarashi, K., Fujinami, Y., Susilarningsih, S., & Prayetni. (2017). Correlation between Career Ladder, Continuing Professional Development and Nurse Satisfaction: A Case Study in Indonesia. In *International Journal of Caring* (Vol. 10). www.internationaljournalofcaringsciences.org
- 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. In *Nurse Education Today* (Vol. 98). Churchill Livingstone. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2020.104652>
- King, I. M. (2007). King's Conceptual System, Theory of Goal Attainment, and Transaction Process in the 21st century. In *Nursing Science Quarterly* (Vol. 20, Issue 2, pp. 109–111). <https://doi.org/10.1177/0894318407299846>
- Metalita, E., Handiyani, H., & Kuntarti. (2022). *Determinan Minat Menjadi Perawat Intensif*. Tesis
- 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, & Wahyuni, T. (2020). Optimalisasi Program Continuing Professional Development (CPD) untuk Mendukung Peningkatan Kompetensi dan Karir Perawat RSI Surabaya. In *Jurnal Keperawatan Muhammadiyah* (Vol. 5, Issue 2). <http://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/JKM>
- Nilasari, P., Saraswasta, I. W. G., Agustina, F. U., Ayu, V., Pratiwi, L. A., & Afriani, T. (2021). Upaya Pengembangan Sumber Daya Keperawatan melalui CPD (Continuing Professional Development). *Jurnal Kepemimpinan Dan Manajemen Keperawatan*, 4(1). <https://doi.org/10.32584/jkmk.v4i1.936>
- Purwanti, E. S., Hariyati, Rr. T. S., Asmara, A., & Wildani, A. A. (2023). Optimalisasi Pelaksanaan Pengembangan Profesional Berkelanjutan Bagi Perawat. *Journal of Telenursing*, 5, 3719–3727. DOI: <https://doi.org/10.31539/joting.v5i2.7769>
- Rahardjo, S. A., Nurachmah, E., & Herawati, T. (2020). Analisis Praktik Residensi Keperawatan Medikal Bedah Pada Pasien dengan Gangguan Sistem Kardiovaskuler dengan Pendekatan



Teori Imogene King di Rumah Sakit Jantung dan Pembuluh Darah Harapan Kita Jakarta: Karya ilmiah akhir

- 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>
- Rif'ah, N., Dewi, S., & Anindita, R. (2022). Theory of Planned Behaviour untuk Menganalisis Perilaku Perawat dalam Pengembangan Berkelanjutan Keprofesian Keperawatan (Continuing Professional Development). *Jurnal Health Sains*, 3(3), 460–476. <https://doi.org/10.46799/jhs.v3i3.443>
- Silitonga, Y. B., Hariyati, R. T. S., & Pujasari, H. (2022). *Hubungan Continuing Profesional Development (CPD) Melalui Webinar dan Kompetensi Perawat*. Tesis
- Vázquez-Calatayud, M., Errasti-Ibarrondo, B., & Choperena, A. (2021). Nurses' Continuing Professional Development: A Systematic Literature Review. In *Nurse Education in Practice* (Vol. 50). Elsevier Ltd. <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2020.102963>
- Wulandari, A. R. E., Hariyati, Rr. T. S., & Dewi, L. (2022). Peningkatan Karier Keperawatan Melalui Pengembangan Pendidikan Formal di RS X Jakarta: Pilot Study. *Dunia Keperawatan: Jurnal Keperawatan Dan Kesehatan*. DOI: 10.20527/dk.v10i1.4
- Wulandari, A. R. E., Hariyati, Rr. T. S., Handiyanti, H., Muhaeriwati, T., & Kuntarti. (2023). Pengalaman Perawat dalam Program Peningkatan Pendidikan Formal. *Jurnal Keperawatan Silampari*, 6. <https://doi.org/10.31539/jks.v6i2.4344>