



Department of Digital Business

**Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)**

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 1 (2026) pp: 8495-8502

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

---

## Jenjang Karir Perawat *Continuing Professional Development (CPD)*: *Literature Review*

Metilda<sup>1</sup>, Intana Permata M<sup>2</sup>, Tanti Marta S<sup>3</sup>, Ahmad Munawir Ali<sup>4</sup>, Nadia Chatarin<sup>5</sup>, Adixco Rama M<sup>6</sup>, Falis Telambanua<sup>7</sup>

<sup>1,2,3,4,5,6,7</sup> Bachelor of Nursing Program, Institut Kesehatan Rajawali, Bandung, Indonesia

[metildarajawali495@gmail.com](mailto:metildarajawali495@gmail.com)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara sistematis perkembangan konsep, implementasi, serta dampak *Continuing Professional Development (CPD)* dalam profesi keperawatan. CPD merupakan proses pembelajaran berkelanjutan yang dirancang untuk meningkatkan kompetensi, keterampilan klinis, dan profesionalisme perawat dalam menghadapi dinamika praktik keperawatan modern serta perkembangan sistem pelayanan kesehatan. Dalam konteks pengembangan karier, CPD tidak hanya berfungsi sebagai sarana peningkatan pengetahuan dan keterampilan, tetapi juga sebagai mekanisme strategis yang mendukung kemajuan jenjang karier perawat serta peningkatan kualitas pelayanan kesehatan kepada pasien. Metode penelitian yang digunakan adalah *Systematic Literature Review (SLR)* terhadap 21 artikel penelitian yang diterbitkan dalam sepuluh tahun terakhir pada jurnal nasional maupun internasional. Proses seleksi artikel dilakukan menggunakan pedoman PRISMA melalui tahapan identifikasi, penyaringan, kelayakan, dan inklusi studi. Data dikumpulkan dari berbagai basis data ilmiah seperti Google Scholar, PubMed, ProQuest, dan Springer dengan fokus pada penelitian yang membahas implementasi, manfaat, serta tantangan CPD dalam praktik keperawatan. Hasil kajian menunjukkan bahwa implementasi CPD terbukti memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kompetensi, profesionalisme, serta kualitas praktik klinis perawat. Selain itu, CPD juga berperan dalam meningkatkan kemampuan adaptif perawat dalam menghadapi perkembangan teknologi kesehatan dan kompleksitas kebutuhan pasien. Namun demikian, berbagai hambatan masih ditemukan dalam pelaksanaannya, seperti keterbatasan waktu, beban kerja yang tinggi, kurangnya dukungan organisasi, serta akses pelatihan yang belum merata. Temuan ini menunjukkan bahwa penguatan kebijakan dan dukungan institusional sangat diperlukan agar pelaksanaan CPD dapat berjalan secara optimal dan berkelanjutan dalam mendukung pengembangan profesional perawat.

**Kata kunci:** Pengembangan Profesional Berkelanjutan, Jalur Karier Perawat, Kompetensi Perawat, Pengembangan Profesional.

### 1. Latar Belakang

Profesi keperawatan memainkan peran penting dalam sistem perawatan kesehatan, di mana kompetensi perawat secara langsung mempengaruhi kualitas perawatan yang diberikan kepada masyarakat. Demi memenuhi tuntutan kesehatan yang terus berkembang, termasuk kemajuan dalam sains dan teknologi, perawat harus terlibat dalam Pengembangan Profesional Berkelanjutan (CPD) (Mlambo et al., 2021). CPD adalah pendekatan terstruktur dan reflektif yang tidak hanya menjawab kebutuhan pelatihan langsung tetapi juga menumbuhkan budaya pembelajaran seumur hidup (Fagundes et al., 2016). Selain itu, praktik reflektif merupakan bagian integral dari CPD, memungkinkan perawat untuk mengevaluasi pengalaman mereka secara kritis dan mengidentifikasi area untuk perbaikan. Implementasi *Continuing Professional Development (CPD)* dalam jenjang karier perawat semakin diakui sebagai kebutuhan strategis dalam lanskap perawatan kesehatan yang berkembang.

Mekanisme pembelajaran berjenjang ini tidak hanya meningkatkan kompetensi klinis tetapi juga menumbuhkan keterampilan manajerial dan kepemimpinan, yang sangat penting untuk manajemen perawatan kesehatan yang efektif (Do, 2024). *Continuing Professional Development (CPD)* sangat penting bagi perawat untuk mempertahankan dan meningkatkan kompetensi profesional mereka, memastikan mereka memberikan perawatan berkualitas tinggi (Mlambo et al., 2021). Namun, hubungan antara CPD dan pengembangan karier jangka panjang masih belum dieksplorasi. Sementara CPD memfasilitasi peningkatan keterampilan langsung melalui berbagai format pendidikan, seperti lokakarya dan kursus online, perannya dalam mendukung kemajuan perawat di sepanjang tangga karier kurang dipahami (Walter, 2021).

Banyak penelitian menyoroti variasi yang signifikan dalam penerapan *Continuing Professional Developme* (CPD) di berbagai negara dan institusi, terutama mengenai kebijakan, melalui tangga karir keperawatan (Momoh & Rogers, 2023). Namun, berbagai hambatan menghambat implementasi CPD yang efektif, termasuk kendala waktu, kurangnya dukungan organisasi, dan keterbatasan keuangan. Mengatasi hambatan ini sangat penting untuk meningkatkan partisipasi CPD dan memastikan bahwa perawat memperoleh keterampilan yang diperlukan untuk perawatan berkualitas tinggi (Momoh, 2023).

Penelitian tentang dampak *Continuing Professional Developme* (CPD) pada jenjang karir keperawatan masih terbatas, sebagian besar penelitian terutama berfokus pada perubahan langsung dalam pengetahuan atau keterampilan pasca-pelatihan, mengabaikan implikasi CPD yang lebih luas pada kemajuan karir, promosi pekerjaan, dan pengembangan keahlian klinis lanjutan (Gakwerere, 2024). Kesenjangan ini sangat penting, karena program CPD yang efektif sangat penting untuk meningkatkan profesionalisme dan meningkatkan hasil perawatan pasien. Selain itu, tantangan seperti infrastruktur pendidikan yang tidak memadai, standar kompetensi yang bervariasi, dan dukungan manajerial yang tidak memadai menghambat implementasi CPD di wilayah ini (Mlambo et al., 2021).

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Latief et al., (2025) dengan judul penelitian “Pelaksanaan Continuing Professional Development (CPD) dengan Profesionalisme sebagai Upaya Kepastian Jenjang Karir Perawat”. Penelitian ini menggunakan desain cross-sectional dengan pengumpulan data melalui kuesioner. Variabel yang diteliti adalah *Continuing Professional Development* (CPD) dan profesionalitas perawat. Populasi penelitian adalah perawat di RS Unhas Makassar, dengan 141 responden yang dipilih menggunakan teknik total purposive sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa CPD memiliki hubungan signifikan dengan profesionalitas perawat, sehingga mendukung kepastian jenjang karir perawat.

Penelitian yang dilakukan Tri Wahyuni & Dian, (2024), dengan judul penelitian “*The Influence Of Continuing Professional Development (CPD) On Nurses' Knowledge And Skills In Providing Nursing Care*” menggunakan metode *quasi-eksperimental* dengan dua kelompok, yaitu kelompok intervensi dan kelompok kontrol, yang dilengkapi dengan pra-tes dan pasca-tes. Populasi sasaran adalah 440 perawat yang bekerja di RSUD Aji Muhammad Parikesit. Teknik sampling *probabilitas* proporsional digunakan, dengan 102 responden dibagi menjadi dua kelompok: 51 di kelompok intervensi dan 51 di kelompok kontrol. Alat ukur penelitian ini menggunakan kuesioner kinerja perawat yang telah dinyatakan valid dan reliabel, dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.951. Data dikumpulkan dengan mengukur kinerja sebelum dan setelah intervensi. Hasil penelitian menyatakan bahwa CPD memainkan peran penting dalam pengembangan profesional perawat dan dapat menjadi strategi untuk meningkatkan kualitas layanan kesehatan di rumah sakit.

Penelitian yang dilakukan oleh (Muhadi & Wahyuni, 2021) berfokus pada kajian mengenai *Continuing Professional Development* (CPD) pada perawat sebagai upaya peningkatan kompetensi dan profesionalisme dalam praktik keperawatan. Secara umum, kedua penelitian tersebut memiliki persamaan dalam hal penggunaan pendekatan kuantitatif serta melibatkan perawat rumah sakit sebagai subjek penelitian. Selain itu, keduanya juga menekankan pentingnya CPD sebagai bagian integral dari pengembangan profesional perawat dan peningkatan kualitas pelayanan kesehatan.

Penelitian Muhadi & Wahyuni, (2021) menggunakan desain *quasi-eksperimental* dengan pembagian dua kelompok, yakni kelompok intervensi dan kelompok kontrol, yang masing-masing menjalani *pre-test* dan *post-test*. Penelitian ini berfokus pada pengaruh CPD terhadap peningkatan pengetahuan dan keterampilan perawat dalam memberikan asuhan keperawatan. Dengan jumlah sampel 102 perawat yang dipilih menggunakan teknik *probability proportional sampling*, penelitian ini menemukan bahwa CPD berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kompetensi perawat, sehingga dapat menjadi strategi yang efektif dalam peningkatan kualitas layanan rumah sakit. Sementara penelitian Wahyuni lebih berorientasi pada evaluasi efektivitas CPD itu sendiri terhadap *outcome* kompetensi perawat. Perbedaan hasil penelitian juga mencerminkan orientasi metodologis masing-masing studi penelitian pertama menunjukkan bahwa faktor demografis bukanlah penentu keterlibatan CPD, sementara penelitian kedua menegaskan bahwa pelaksanaan CPD dapat memberikan dampak langsung terhadap peningkatan pengetahuan dan keterampilan klinis.

## 2. Metode Penelitian

Artikel yang relevan dipilih berdasarkan abstrak, kata kunci, dan metode penelitian dengan kriteria inklusi yang mencakup artikel penelitian dari tahun 2015 hingga 2025 yang diterbitkan dalam jurnal terindeks dan dapat diakses secara penuh. Data dikumpulkan dari jurnal yang diterbitkan dalam basis data seperti Google Scholar, PubMed, ProQuest, dan Springer. Artikel yang dipilih berfokus pada pelaksanaan dan evaluasi *Continuing Professional Developme* (CPD) dalam konteks keperawatan, baik dalam bentuk penelitian kuantitatif, kualitatif, maupun

campuran. Pemilihan juga mempertimbangkan artikel dalam bahasa Inggris dan Indonesia yang membahas manfaat, tantangan, dan inovasi dalam pelaksanaan CPD di berbagai lingkungan pelayanan kesehatan. Proses seleksi mengesampingkan artikel yang tidak berfokus pada CPD keperawatan artikel dalam bentuk editorial atau opini, dan artikel yang tidak memiliki metodologi yang jelas. Pencarian dilakukan menggunakan kata kunci seperti Pengembangan Profesional Berkelanjutan (CPD), pengembangan profesional keperawatan, dan tantangan dalam CPD keperawatan.

### 3. Hasil dan Diskusi

#### 3.1. Hasil Penelitian

**Tabel 1. State Of The Art**

| No | Peneliti & Tahun         | Judul Penelitian                                                                                                                                                                                                                  | Tujuan Penelitian                                                                                                                                                                                     | Variabel                                            | Hasil Utama                                                                                         |
|----|--------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1  | Latief et al., (2025)    | Pelaksanaan Continuing Professional Development (CPD) dengan Profesionalisme sebagai Upaya Kepastian Jenjang Karir Perawat Pengembangan Profesional Keperawatan Berhubungan dengan Kemampuan Perawat dalam Mengatasi Nyeri Pasien | Menganalisis hubungan pelaksanaan CPD dan profesionalisme dalam mendukung kepastian jenjang karir perawat Menilai pengaruh pengembangan profesional terhadap kemampuan perawat mengatasi nyeri pasien | CPD, Profesionalisme, Jenjang Karir                 | CPD berperan dalam meningkatkan profesionalisme dan mendukung pencapaian jenjang karir perawat      |
| 2  | Herawati et al., (2017)  | Persepsi Perawat Tentang Jenjang Karir: Studi Mixed Method                                                                                                                                                                        | Menggali persepsi perawat terhadap sistem jenjang karir keperawatan                                                                                                                                   | Pengembangan profesional, Kemampuan manajemen nyeri | Pengembangan profesional meningkatkan kompetensi perawat dalam manajemen nyeri                      |
| 3  | Saputri & Nasus, (2024)  | Optimalisasi Program Continuing Professional Development (CPD) untuk Mendukung Peningkatan Kompetensi dan Karir Perawat RSI Surabaya                                                                                              | Mengoptimalkan CPD untuk meningkatkan kompetensi dan mendukung karir perawat                                                                                                                          | Persepsi, Jenjang karir                             | Mayoritas perawat memahami dan mendukung jenjang karir, meski terdapat hambatan implementasi        |
| 4  | Muhadi & Wahyuni, (2021) | Pengembangan Profesional Perawat Rumah Sakit Umum Daerah                                                                                                                                                                          | Menganalisis proses pengembangan profesional perawat di RSUD                                                                                                                                          | Program CPD, Kompetensi, Karir perawat              | Optimalisasi CPD berdampak signifikan pada peningkatan kompetensi dan perkembangan karir            |
| 5  | Hidayat & Tahlil, (2022) |                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                       | Pengembangan profesional, Kompetensi                | Pengembangan profesional masih perlu ditingkatkan untuk memenuhi kebutuhan layanan dan standar mutu |

|    |                           |                                                                                                                                                |                                                                                       |                                                         |             |                                                                                                   |
|----|---------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|-------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 6  | Ma et al., (2022)         | Development and Evaluation of Competency-Based Curriculum for CPD Among Military Nurses                                                        | Mengembangkan kurikulum CPD berbasis kompetensi untuk perawat militer                 | Kurikulum kompetensi perawat                            | CPD,        | Kurikulum CPD berbasis kompetensi efektif meningkatkan kepuasan dan peningkatan profesional       |
| 7  | Kurtović et al., (2024)   | The Commitment to Excellence: Understanding Nurses' Perspectives on CPD                                                                        | Menganalisis persepsi perawat terhadap CPD dan komitmen profesional                   | Persepsi motivasi, komitmen                             | CPD,        | CPD dipersepsikan penting dalam meningkatkan kualitas layanan dan profesionalisme                 |
| 8  | Shahzadi et al., (2025)   | Impact of Continuing Professional Development on Clinical Practice Evaluation of the Clinical Nurse Career Path System in Indonesian Hospitals | Mengevaluasi dampak CPD terhadap praktik klinis                                       | CPD, praktik klinis, pengalaman perawat                 |             | CPD terbukti meningkatkan kompetensi dan praktik klinis perawat                                   |
| 9  | Firman et al., (2024)     | Analysis of Competency-Based Clinical Nurse Career Path Development System Implementation                                                      | Mengevaluasi pelaksanaan jenjang karir klinis                                         | Career kompetensi, implementasi                         | path,       | Sistem career path belum berjalan optimal, ditemukan area yang perlu perbaikan                    |
| 10 | Longge et al., (2021)     | The Influence of CPD on Nurses' Knowledge and Skills                                                                                           | Menganalisis implementasi sistem karir berbasis kompetensi                            | Sistem jenjang karir, kompetensi                        |             | Implementasi belum optimal karena kurangnya kompetensi dan pelatihan                              |
| 11 | Muhadi & Wahyuni, (2021)  | Continuing Professional Development (CPD) melalui Webinar dan Kompetensi Perawat                                                               | Menguji pengaruh CPD terhadap pengetahuan dan keterampilan perawat                    | CPD, pengetahuan, keterampilan                          |             | CPD berpengaruh signifikan meningkatkan pengetahuan dan skill perawat                             |
| 12 | Bernadetta et al., (2023) | Theory of Planned Behaviour untuk menganalisis perilaku perawat dalam CPD                                                                      | Menilai efektivitas webinar sebagai media CPD terhadap kompetensi perawat             | Media (webinar), kompetensi aksesibilitas               | CPD klinis, | Webinar meningkatkan akses dan pengetahuan; hasil kompetensi bervariasi tergantung interaktivitas |
| 13 | Rif'ah et al., (2022)     |                                                                                                                                                | Mengaplikasikan TPB untuk memahami determinan niat dan perilaku perawat mengikuti CPD | Sikap, norma subjektif, kontrol perilaku, niat ikut CPD |             | Faktor sikap, norma sosial, dan perceived behavioral control memengaruhi niat mengikuti CPD       |

|    |                          |                                                                                                                                          |                                                                                            |                                                                         |                                                                                                                                         |
|----|--------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 14 | Siregar et al., (2025)   | Development of Guidelines and Continuing Professional Development (CPD) Program for Nursing                                              | Mengembangkan panduan dan program CPD terstruktur untuk keperawatan                        | Pedoman CPD, struktur kurikulum, indikator kompetensi                   | Terbentuknya guidelines & program CPD yang sistematis untuk meningkatkan konsistensi pelatihan                                          |
| 15 | Nilasari et al., (2021)  | Upaya Pengembangan Sumber Daya Keperawatan melalui CPD                                                                                   | Mengkaji strategi pengembangan SDM keperawatan melalui CPD                                 | CPD sebagai strategi pengembangan SDM, kebijakan HRD                    | CPD berperan strategis dalam peningkatan kapasitas tenaga keperawatan dan retensi                                                       |
| 16 | Riyanto et al., (2023)   | Peningkatan Kompetensi Perawat sesuai Level Perawat Klinis (PK)                                                                          | Menilai program peningkatan kompetensi berdasarkan level (PK)                              | Level perawat klinis, kurikulum berbasis kompetensi, outcome kompetensi | Program berbasis level meningkatkan kecocokan materi pelatihan dan capaian kompetensi                                                   |
| 17 | Wehabe et al., (2024)    | <i>Nurses Engagement on Continuing Professional Development Programs and its Barriers in Selected Hospitals in Addis Ababa, Ethiopia</i> | Mengidentifikasi tingkat keterlibatan perawat dalam program CPD dan hambatan yang dihadapi | Hambatan CPD (barriers), Engagement perawat dalam CPD                   | Perawat memiliki minat tinggi mengikuti CPD tetapi terhambat oleh keterbatasan fasilitas, beban kerja, dan kurangnya dukungan institusi |
| 18 | Yu et al., (2022)        | <i>Nurses' perceptions of continuing professional development: a qualitative study</i>                                                   | Mengeksplor persepsi perawat terhadap CPD                                                  | persepsi, pemahaman, sikap, manfaat, dukungan, hambatan                 | CPD dianggap penting untuk kompetensi, tetapi persepsi dipengaruhi motivasi pribadi, lingkungan kerja, dan akses pelatihan              |
| 19 | Muhadi & Wahyuni, (2021) | <i>Participation Level of Continuing Professional Development (CPD) Program Nurses RSI Surabaya</i>                                      | Menilai tingkat partisipasi perawat dalam program CPD di RSI Surabaya                      | partisipasi CPD                                                         | Partisipasi CPD masih rendah karena kurangnya sosialisasi dan beban tugas tinggi                                                        |
| 20 | Muslim.A, (2020)         | Pengembangan Karier Profesional Perawat Non PNS di Rumah Sakit X                                                                         | Menganalisis sistem pengembangan karier perawat non-PNS                                    | Kompetensi, CPD, masa kerja, motivasi, dukungan organisasi              | Sistem karier belum optimal, belum ada standar kompetensi yang jelas dan mekanisme promosi yang terstruktur                             |

|    |                           |                                                                                         |                                                                          |                    |                                                                                                      |
|----|---------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|--------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 21 | Bernadetta et al., (2023) | <i>Continuing Professional Development (CPD)</i> melalui Webinar dan Kompetensi Perawat | Mengetahui pengaruh CPD berbasis webinar terhadap peningkatan kompetensi | Kompetensi perawat | Webinar meningkatkan pengetahuan dan keterampilan; efektivitas dipengaruhi kualitas materi dan media |
|----|---------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|--------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|

Berdasarkan kajian dari 21 penelitian sebelumnya, terlihat bahwa penelitian tentang Continuing Professional Development (CPD) dalam keperawatan telah banyak menekankan elemen persepsi, kompetensi, efektivitas program, dan dampak CPD terhadap profesionalisme dan praktik klinis. Namun, ada beberapa celah penelitian yang belum terjawab secara menyeluruh. Pertama, Penelitian saat ini hanya menilai CPD sebagai bagian dari pengembangan profesional dan belum menganalisis secara menyeluruh hubungannya dengan penguatan jenjang karir perawat. Sebaliknya, penelitian yang ada hanya menilai CPD sebagai bagian dari pengembangan profesional dan belum menggambarkan mekanisme yang mempengaruhi CPD terhadap kepastian karir, termasuk aspek kompetensi, penilaian kinerja, dan kesiapan pr.

Kedua, Studi sebelumnya masih menunjukkan temuan yang tidak konsisten. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa pengembangan profesional (CPD) meningkatkan kompetensi dan profesionalisme. Ketiga, penelitian sebelumnya banyak berfokus pada bagaimana CPD dapat dilaksanakan melalui media seperti kurikulum berbasis kompetensi atau webinar, tetapi tidak banyak penelitian yang menilai dampak CPD secara bersamaan terhadap kompetensi, profesionalisme, dan jenjang karir. Faktor-faktor seperti beban kerja, dukungan organisasi, dan akses ke pelatihan telah disebutkan, tetapi belum dipelajari bagaimana kendala tersebut memengaruhi hasil karir perawat. Keempat, karena sebagian besar penelitian masih menggunakan desain deskriptif atau kualitatif, tidak ada model kuantitatif yang dapat menguji hubungan antara kompetensi, profesionalitas, kepastian jenjang karir, dan peningkatan profesionalitas.

Ketiga, Terlepas dari fakta bahwa sejumlah besar penelitian telah membahas pelaksanaan *Continuing Professional Development* (CPD) dalam profesi keperawatan, masih ada beberapa kesenjangan penting yang menunjukkan bahwa literatur perlu diteliti secara menyeluruh. Berdasarkan celah penelitian tersebut, peninjauan literatur menjadi penting untuk menggabungkan hasil penelitian yang berbeda tentang pengembangan profesional yang berkelanjutan (CPD) yang tersebar luas untuk membentuk pemahaman yang sistematis dan menyeluruh. Kajian ini mampu mengidentifikasi faktor-faktor determinan CPD secara menyeluruh dengan menggabungkan bukti dari berbagai studi. Ini juga menunjukkan gap penelitian yang ada sebagai jalan baru untuk studi empiris selanjutnya. Tinjauan ini juga memberikan dasar teoretis dan praktis yang kuat untuk meningkatkan kebijakan dan program CPD di institusi kesehatan.

Kerangka teori dalam penelitian ini untuk menjelaskan bagaimana berbagai faktor saling berinteraksi memengaruhi Continuing Professional Development (CPD) perawat dan bagaimana CPD berdampak pada kompetensi, profesionalisme, dan pengembangan karier perawat pada akhirnya.

### 3.2. Pembahasan

Kajian analisis menyeluruh terhadap 21 studi tentang *Continuing Professional Development* (CPD) dalam keperawatan menunjukkan bahwa CPD dalam keperawatan adalah proses pembelajaran berkelanjutan yang dipengaruhi oleh faktor individu, organisasi, dan struktur karier, dan tidak hanya sebagai aktivitas pelatihan. Landasan konseptual yang kuat terdiri dari empat teori utama: *Lifelong Learning*, *Career Path System*, *Adaptive Expertise*, dan Pengaruh Budaya Organisasi. Mereka menjelaskan bagaimana CPD bekerja dan mengapa implementasinya sering mengalami kesulitan.

#### 1. *Lifelong Learning* sebagai Dasar Konseptual CPD

Konsep *Lifelong Learning* menekankan bahwa perawat harus terus belajar sepanjang karir mereka untuk mempertahankan keterampilan klinis dan nonklinis. Teori ini diperkuat oleh hasil berbagai penelitian, terutama Longge et al. (2021), Tri Wahyuni dan Dian (2024), serta Shahzadi et al. (2025), yang menunjukkan bahwa Continuing Professional Development (CPD) berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan praktik klinis perawat. Melalui CPD, perawat tidak hanya memperoleh

pembaruan ilmu pengetahuan, tetapi juga meningkatkan kemampuan dalam pengambilan keputusan klinis dan kualitas pelayanan kepada pasien.

Namun demikian, beberapa penelitian seperti Wehabe et al. (2024) serta Muhadi dan Wahyuni (2021) menunjukkan bahwa motivasi personal dan persepsi perawat seringkali menjadi penghambat dalam partisipasi aktif terhadap program CPD. Faktor seperti beban kerja yang tinggi, keterbatasan waktu, serta kurangnya dukungan institusional dapat mengurangi keterlibatan perawat dalam kegiatan pengembangan profesional. Selain itu, perbedaan akses terhadap pelatihan dan fasilitas pembelajaran juga mempengaruhi tingkat partisipasi perawat dalam CPD. Oleh karena itu, penerapan konsep *lifelong learning* dalam profesi keperawatan tidak hanya bergantung pada ketersediaan program CPD, tetapi juga memerlukan dukungan organisasi, kebijakan institusi yang jelas, serta motivasi intrinsik perawat untuk terus mengembangkan kompetensinya secara berkelanjutan.

2. *Career Path System* sebagai Kerangka Pengembangan Profesional  
Dalam *Career Path System*, CPD adalah pilar utama. Studi Firman et al. (2024), Saputri & Nasus (2024), dan Longge et al. (2021) menunjukkan bahwa karena kompetensi belum diukur secara sistematis melalui CPD, jenjang karier klinis belum mencapai tingkat yang optimal. Akibatnya, CPD meningkatkan kemampuan teknis dan menjadi mekanisme formal untuk memperoleh kenaikan jenjang. Latief et al. (2025) menemukan bahwa ada hubungan langsung antara peningkatan profesionalisme perawat, kepastian karier, dan CPD. Namun, banyak penelitian menunjukkan bahwa kebijakan karier belum konsisten dan tidak sepenuhnya terintegrasi dengan CPD.
3. *Adaptive Expertise*: CPD sebagai Mekanisme Pembentukan Kompetensi Adaptif  
Menurut teori *Adaptive Expertise*, tenaga kesehatan harus memiliki kemampuan adaptif untuk menyesuaikan diri dengan perubahan teknologi dan kekompleksan kasus klinis. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Ma et al. (2022) tentang kurikulum pengembangan profesional (CPD) berbasis kompetensi, pelatihan yang dirancang khusus dapat meningkatkan kemampuan adaptif perawat dalam pengambilan keputusan dan inovasi. Meskipun demikian, penelitian Bernadetta et al. (2023), dan Riyanto et al. (2023), menunjukkan bahwa kualitas media pembelajaran dan interaktivitas sangat memengaruhi efektivitas CPD. Oleh karena itu, tidak semua CPD berhasil menumbuhkan "kompetensi adaptif".
4. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Implementasi CPD  
Penelitian Wehabe et al., (2024) dan Kurtović et al., (2024) menunjukkan bahwa beban kerja, dukungan pimpinan, dan fasilitas institusi menjadi faktor yang paling menentukan keberhasilan CPD perawat. Selain itu, penelitian Rif'ah et al., (2022) yang menggunakan Theory of Planned Behaviour menunjukkan bahwa norma subjektif dan dukungan lingkungan kerja sangat memengaruhi niat perawat.

#### 4. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dari 21 jurnal penelitian, Continuing Professional Development (CPD) adalah proses pembelajaran berkelanjutan yang dipengaruhi oleh faktor individu dan organisasi. Efektivitas CPD bergantung pada motivasi individu dan dukungan organisasi, termasuk akses pelatihan dan kejelasan tangga karier, yang semuanya meningkatkan kompetensi dan profesionalisme perawat. Namun, ada perbedaan yang cukup besar antara konsep ideal CPD - berfokus pada pembelajaran seumur hidup dan pengembangan kompetensi - dan implementasinya yang sebenarnya di rumah sakit, di mana CPD sering diperlakukan hanya sebagai tugas administrasi, sehingga merusak tujuan intinya pengembangan profesional. Selain itu, penelitian sebelumnya sebagian besar meneliti CPD melalui lensa terbatas, berkonsentrasi hanya pada beberapa aspek, yang menghasilkan pemahaman yang tidak lengkap tentang determinan CPD, meninggalkan interkoneksi di antara faktor-faktor yang mempengaruhi tidak dieksplorasi secara memadai dalam studi sebelumnya. Temuan tinjauan literatur sistematis (SLR) menegaskan kembali perlunya mengintegrasikan kerangka teoritis dengan aplikasi praktis, terutama menghubungkan CPD dengan sistem jalur karir dan pengembangan keterampilan adaptif perawat, untuk memastikan CPD berfungsi sebagai persyaratan profesional dan instrumen strategis untuk kemajuan karir di lingkungan yang dinamis. Tinjauan literatur ini bertujuan untuk memajukan penelitian secara signifikan dengan mengintegrasikan teori Pembelajaran Seumur Hidup, Sistem Jalur Karir, Keahlian Adaptif, dan Budaya Organisasi ke dalam kerangka kerja kohesif untuk memahami CPD secara komprehensif. Selain itu, penelitian ini membahas fragmentasi penelitian yang ada dengan mengeksplorasi hubungan antar variabel secara lebih menyeluruh, pada akhirnya mengusulkan model konseptual baru yang menyatakan bahwa partisipasi CPD dibentuk oleh faktor akses individu, organisasi, dan pelatihan, yang secara kolektif meningkatkan kompetensi perawat, profesionalisme, dan kemajuan karir.

## Referensi

1. Bernadetta, Y., Hariyati, Rr. T. S., & Pujasari, H. (2023). Continuing Professional Development (CPD) melalui Webinar dan Kompetensi Perawat. *Jurnal Keperawatan Silampari*, 6(2), 2083–2090. <https://doi.org/10.31539/jks.v6i2.4390>
2. Fagundes, N. C., Rangel, A. G. C., Carneiro, T. M., Castro, L. M. C., & Gomes, B. dos S. (2016). Continuing professional development in health for working nurses. *Revista Enfermagem*, 24(1). <https://doi.org/10.12957/reuerj.2016.11349>
3. Firman, F., Erfina, E., & Saleh, A. (2024). Evaluation of the clinical nurse career path system in Indonesian Hospitals: Identifying areas for improvement and development. *Jurnal Keperawatan Padjadjaran*, 12(3). <https://doi.org/10.24198/jkp>
4. Gakwerere, M. (2024). Access to continuous professional development for capacity building among nurses and midwives providing emergency obstetric and neonatal care in Rwanda. <https://doi.org/https://doi.org/10.1186/s12913-023-10440-8>
5. Ha, T. (2024). Implications of using the model of competence development for nurses. <https://doi.org/https://doi.org/10.54436/jns.2024.01.772>
6. Herawati, T. M., Hariyati, R. T. S., & Afifah, E. (2017). Pengembangan Profesional Keperawatan Berhubungan dengan Kemampuan Perawat dalam Mengatasi Nyeri Pasien. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 20(1), 40–47. <https://doi.org/10.7454/jki.v20i1.501>
7. Hidayat, N., & 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](http://www.journal.lppm-stikesfa.ac.id/ojs/index.php/FHJ)
8. Kaplan, A. (2017). Lifelong Learning: Conclusions from a Literature Review. 43–50. <https://doi.org/https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1243611.pdf>
9. Kurtović, B., Gulić, P., Čukljek, S., Sedić, B., Smrekar, M., & Ledinski Fičko, S. (2024). The Commitment to Excellence: Understanding Nurses' Perspectives on Continuous Professional Development. *Healthcare (Switzerland)*, 12(3). <https://doi.org/10.3390/healthcare12030379>
10. Latief, J., Faradiba Putri, I., Nurmalsari, Y., & Seftiani, C. (2025). Pelaksanaan Continuing Professional Development (Cpd) Dengan Profesionalisme Sebagai Upaya Kepastian Jenjang Karir Perawat. <http://journal.stikeskendal.ac.id/index.php/Keperawatan>
11. Lie, Y. . (2016). Information system model of succession planning and career path. 246. <https://doi.org/10.1109/ICIMTECH.2016.7930337>
12. Longge, E., Anindita, R., & Pamungkas, R. A. (2021). Analysis of the Competency-Based Clinical Nurse Career Path Development System Implementation. *Indonesian Journal of Global Health Research*, 3(3), 389–398. <https://doi.org/10.37287/ijghr.v3i3.567>
13. Ma, H., Niu, A., Sun, L., & Luo, Y. (2022). Development and evaluation of competency-based curriculum for continuing professional development among military nurses: a mixed methods study. *BMC Medical Education*, 22(1). <https://doi.org/10.1186/s12909-022-03846-1>
14. 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>
15. Momoh, I. S. . (2023). Time to Consider the Introduction of Mandatory Continuous Professional Development Training Programme for Registered Healthcare Workers Especially Nurses and Midwives in Sierra Leone. 11–22. <https://doi.org/https://doi.org/10.52589/ajhnm-q0zplgvs>
16. Muhadi, M., & Wahyuni, T. (2021). Participation Level of Continuing Professional Development (CPD) Program Nurses RSI Surabaya. *Jurnal Keperawatan*, 12(1), 68–75. <https://doi.org/10.22219/jk.v12i1.13935>
17. Muslim.A. (2020). Pengembangan Karier Profesional Perawat Non PNS Di Rumah Sakit X. In *Jurnal Ilmiah Keperawatan Sai Betik* (Vol. 16, Issue 1).
18. 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/jkkm.v4i1.936>
19. 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>
20. Riyanto, S., Hariyati, Rr. T. S., & Suryani, C. T. (2023). Peningkatan Kompetensi Perawa sesuai Level Perawat Klinis (PK). *Journal of Telenursing (JOTING)*, 5(1), 938–945. <https://doi.org/10.31539/joting.v5i1.4874>
21. Saputri, E., & Nasus, E. (2024). PERSEPSI PERAWAT TENTANG JENJANG KARIR: STUDI MIX METHOD NURSES' PERCEPTIONS ABOUT CAREER LADDER: A MIX METHOD STUDY. *Jurnal Keperawatan Malang (JKM)*, 09(02), 153–166. <https://doi.org/10.36916/jkm>
22. Shahzadi, R., Samual, N., Barket, S., & Ilyas, N. (2025). IMPACT OF CONTINUING PROFESSIONAL DEVELOPMENT ON CLINICAL PRACTICE: A QUALITATIVE STUDY. 3(6), 3007–1593. <https://doi.org/10.5281/zenodo.16925080>
23. Siregar, M. R., Afriani, T., Rahman, L. O. A., Yetti, K., & Wulandari, D. F. (2025). Development of Guidelines and Continuing Professional Development (CPD) Program for Nursing. *Indonesian Journal of Global Health Research*, 8(1), 45–52. <https://doi.org/10.37287/ijghr.v8i1.335>
24. Sulistyowati, A. D. (2025). Faktor Penentu Cpd (Continuing Professional Development): Peran Umur, Jenis Kelamin, Pendidikan, Status Kepegawaian, Lama Bekerja. 8.
25. Tri Wahyuni, N., & Dian, A. (2024). The Influence Of Continuing Professional Development (Cpd) On Nurses' Knowledge And Skills In Providing Nursing Care. <https://doi.org/10.37287/ijghr.v6i56.5398>
26. Walter, J. K. (2021). Factors influencing nurses' engagement with CPD activities: a systematic review. 60–68. <https://doi.org/https://doi.org/10.12968/BJON.2021.30.1.60>
27. Wehabe, M., Gebretensaye, T. G., & Bizuwork, K. (2024). Nurses Engagement on Continuing Professional Development Programs and its Barriers in Selected Hospitals in Addis Ababa, Ethiopia. *SAGE Open Nursing*, 10. <https://doi.org/10.1177/23779608241307447>
28. Yu, X., Huang, Y., & Liu, Y. (2022). Nurses' perceptions of continuing professional development: a qualitative study. *BMC Nursing*, 21(1). <https://doi.org/10.1186/s12912-022-00940-z>