

## HUBUNGAN *CONTINUING PROFESSIONAL DEVELOPMENT* (CPD) DAN JENJANG KARIR PERAWAT TERHADAP KOMPETENSI DAN MOTIVASI DALAM PENINGKATAN MUTU PELAYANAN KEPERAWATAN: LITERATURE REVIEW

Kristoforus Triantono<sup>1</sup>, Cika Nurani<sup>2</sup>, Dita Widiyani<sup>3</sup>, Lintang Sri Lestari<sup>4</sup>, Masriah<sup>5</sup>, Kristina Barek Dohni<sup>6</sup>

<sup>1</sup> Universitas 11 April Sumedang  
<sup>2,3,4,5,6</sup> Institut Kesehatan Rajawali

Email:<sup>1</sup> [kristoforustriantono@gmail.com](mailto:kristoforustriantono@gmail.com)

### INFO ARTIKEL

**Riwayat Artikel:**

Received :04-11-2025

Revised :13-11-2025

Accepted :07-12-2025

**Keywords:**

*Continuing Professional Development (CPD), Level of Nursing Career, Nurse Competency, Nurse Work Motivation, Quality of Nursing Services*

**DOI:** <https://doi.org/10.62335>

### ABSTRACT

*This literature review explores how Continuing Professional Development (CPD) and the nursing career ladder contribute to improving nurses' competence, motivation, and quality of care. Thirty national and international studies published from 2019 to 2025 were examined, covering aspects such as CPD implementation, influencing factors, organizational support, nurses' perceptions, and the outcomes of structured career progression systems. The analysis indicates that CPD plays a key role in strengthening clinical skills, professional conduct, and overall performance through continuous learning. Additionally, career ladder programs offer clearer pathways for professional advancement, enhance job satisfaction, and lower turnover intention. Despite these advantages, challenges persist, including time constraints, limited institutional backing, inconsistent policies, financial limitations, and the underuse of digital systems for tracking competencies. Overall, the review emphasizes the importance of consistent CPD guidelines, stronger institutional engagement, and the integration of digital innovations like e-logbooks to support long-term professional growth. Further research is needed to evaluate the long-term effects of CPD and career ladder integration on patient safety and nursing care quality.*

## ABSTRAK

Literature review ini meninjau bagaimana *Continuing Professional Development* (CPD) dan jenjang karir perawat berkontribusi terhadap peningkatan kompetensi, motivasi, dan mutu pelayanan keperawatan. Literature review ini mereview sebanyak 30 penelitian nasional dan internasional yang diterbitkan antara tahun 2019–2025 dianalisis, mencakup implementasi CPD, faktor-faktor yang memengaruhi, dukungan organisasi, persepsi perawat, serta dampak dari sistem jenjang karir yang terstruktur. Hasil analisis menunjukkan bahwa CPD berperan penting dalam memperkuat keterampilan klinis, perilaku profesional, dan performa kerja melalui proses pembelajaran yang berkelanjutan. Di sisi lain, jenjang karir memberikan arah perkembangan profesional yang lebih jelas, meningkatkan kepuasan kerja, dan menurunkan keinginan untuk berpindah tempat kerja. Meski demikian, masih terdapat beberapa tantangan, seperti keterbatasan waktu, minimnya dukungan institusi, kebijakan yang tidak seragam, kendala biaya, serta kurang optimalnya penggunaan teknologi digital untuk pencatatan kompetensi. Secara keseluruhan, review ini menekankan perlunya pedoman CPD yang lebih terstandardisasi, keterlibatan institusi yang lebih kuat, dan pemanfaatan inovasi digital seperti *e-logbook* guna mendukung pengembangan profesional jangka panjang. Penelitian lanjutan diperlukan untuk menilai dampak jangka panjang integrasi CPD dan jenjang karir terhadap keselamatan pasien dan kualitas pelayanan keperawatan.

## PENDAHULUAN

Program jenjang karir perawat di Indonesia mulai diterapkan sejak 2006 dan semakin diperkuat melalui Permenkes Nomor 47 Tahun 2017 sebagai dasar pengembangan karir profesional yang terstruktur. Sistem ini disusun berdasarkan teori Benner yang membagi tingkat kompetensi perawat dari tingkat pemula hingga ahli, lalu diadaptasi menjadi jenjang PK I sampai PK V. Selain jalur klinis, tersedia jalur manajerial, pendidik, dan peneliti yang memungkinkan perawat memilih arah karir sesuai peran yang dibutuhkan. Penerapan jenjang karir bertujuan meningkatkan mutu, konsistensi praktik, serta profesionalisme tenaga keperawatan dalam memberikan pelayanan. Dengan demikian, sistem ini menjadi fondasi penting dalam pengembangan kualitas SDM keperawatan di berbagai fasilitas kesehatan. Implementasi jenjang karir terbukti memberikan dorongan signifikan dalam mempertahankan kualitas praktik keperawatan melalui peningkatan kemampuan profesional. Perawat mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi secara bertahap sesuai standar yang telah ditetapkan, sehingga mampu menyesuaikan diri dengan kompleksitas layanan yang terus berkembang. Struktur yang jelas ini membantu perawat memahami tahapan peningkatan karir dan pentingnya pengembangan diri untuk memenuhi tuntutan

profesi. Banyak perawat menilai bahwa jenjang karir memberi arah yang lebih pasti dalam peningkatan kemampuan dan kualitas layanan mereka. Hal ini menjadikan sistem karir sebagai salah satu instrumen yang efektif dalam membangun profesionalisme keperawatan. Tujuan lain dari penerapan jenjang karir adalah meningkatkan kepuasan kerja, terutama karena pengakuan terhadap kompetensi menjadi kebutuhan penting dalam menjaga motivasi perawat. Sistem jenjang karir menyediakan penghargaan, kesempatan promosi, serta status profesional yang lebih tinggi bagi perawat yang memenuhi kriteria, sehingga memberikan rasa dihargai dalam lingkungan kerja. Program ini juga membantu meningkatkan loyalitas, memperbaiki proses rekrutmen, serta menyediakan jalur pengembangan yang sesuai dengan tingkat kemampuan. Selain itu, jenjang karir turut mendukung praktik keperawatan berbasis bukti yang berdampak positif terhadap mutu layanan. Dengan demikian, sistem ini mampu memperkuat kesejahteraan kerja dan kualitas pelayanan secara simultan Saputri & Nasus (2024).

Di sisi lain, penguatan kompetensi melalui *Continuing Professional Development* (CPD) menjadi komponen penting dalam menjaga kualitas pelayanan keperawatan agar tetap selaras dengan perkembangan ilmu. Penerapan CPD di banyak rumah sakit masih menghadapi kendala, seperti kurangnya pedoman teknis, terbatasnya sosialisasi, serta tidak memadainya fasilitas pendukung. Kondisi ini menunjukkan bahwa pelaksanaan CPD belum optimal dan masih terdapat kesenjangan antara kebijakan dan praktik di lapangan. Padahal, CPD berfungsi sebagai upaya berkelanjutan untuk mempertahankan standar kompetensi perawat dalam memberikan pelayanan. Oleh karena itu, keberhasilan CPD membutuhkan dukungan manajerial dan komitmen institusi yang lebih kuat Purwanti et al. (2023). Keberhasilan CPD tidak hanya dipengaruhi oleh struktur kebijakan, tetapi juga oleh motivasi perawat serta lingkungan kerja yang mendukung proses pembelajaran. Faktor internal seperti kepercayaan diri dan persepsi positif terhadap manfaat CPD berperan penting dalam meningkatkan partisipasi perawat. Dukungan eksternal berupa supervisi yang baik, budaya kerja yang suportif, dan hubungan antarperawat yang harmonis turut mendorong keterlibatan dalam kegiatan pengembangan kompetensi. Ketika perawat merasakan adanya dukungan dari lingkungan kerja, tingkat partisipasi mereka dalam CPD meningkat secara signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa CPD membutuhkan keseimbangan antara kesiapan individu dan dukungan organisasi Rif'ah et al. (2022).

Sistem jenjang karir yang tersusun baik juga berhubungan erat dengan peningkatan motivasi dan profesionalisme perawat karena memberikan struktur yang jelas untuk perkembangan kemampuan. Persepsi positif terhadap jenjang karir dapat meningkatkan kepuasan kerja sekaligus mengurangi keinginan untuk berpindah tempat kerja dalam jangka panjang. Pelaksanaan yang konsisten juga mendorong perawat untuk aktif mengikuti CPD sebagai bagian dari proses peningkatan kompetensi diri. Dengan demikian, jenjang karir berperan sebagai penguat motivasi dan sebagai mekanisme untuk menjaga mutu praktik klinis. Hal ini menjadikan sistem jenjang karir sebagai faktor strategis dalam pengembangan SDM keperawatan Ahn & Choi (2023).

Pemanfaatan teknologi digital, seperti penggunaan *e-logbook*, memberikan kemudahan dalam proses penilaian kompetensi dan pendokumentasian aktivitas

profesional perawat. Sistem digital memungkinkan evaluasi dilakukan secara lebih akurat dan cepat serta mengurangi kesalahan administrasi yang sering muncul dalam sistem manual. Digitalisasi juga meningkatkan transparansi dalam proses penilaian dan memudahkan pemantauan perkembangan kompetensi dari waktu ke waktu. Integrasi teknologi ini memperkuat hubungan antara CPD dan jenjang karir karena mendukung proses dokumentasi yang efisien. Dengan cara ini, digitalisasi menjadi komponen penting dalam memperkuat sistem pengembangan karir yang modern dan akuntabel Susilaningsih et al. (2025)

Pelaksanaan CPD yang berkesinambungan terbukti meningkatkan profesionalisme perawat melalui penguatan kemampuan klinis, pengambilan keputusan, dan sikap profesional yang ditampilkan dalam pelayanan. Perawat yang mengikuti CPD secara konsisten menunjukkan kualitas praktik yang lebih baik dibandingkan mereka yang tidak aktif dalam pengembangan diri. Hubungan antara CPD dan profesionalisme menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi secara langsung berkontribusi terhadap mutu pelayanan kesehatan. Dengan demikian, CPD tidak hanya menjadi kewajiban administratif, tetapi juga alat penting untuk menjaga keselamatan dan kualitas layanan. Hal ini menegaskan bahwa CPD merupakan pilar utama dalam penguatan mutu praktik keperawatan Latief et al. 2024. Secara keseluruhan, peningkatan mutu layanan keperawatan membutuhkan sinergi antara CPD, jenjang karir, dukungan organisasi, dan pemanfaatan teknologi digital. Keempat komponen ini saling melengkapi dalam menciptakan sistem pembinaan profesional yang berkelanjutan, terukur, dan terstandarisasi. Meskipun masih terdapat tantangan seperti keterbatasan fasilitas, beban kerja tinggi, dan regulasi yang belum merata, penguatan kebijakan dan dukungan institusi diperlukan agar implementasinya lebih optimal. Integrasi yang baik antara CPD dan jenjang karir akan membantu meningkatkan kompetensi, kepuasan kerja, dan kualitas praktik keperawatan secara signifikan. Upaya ini menjadi dasar penting dalam pembangunan layanan kesehatan yang berkualitas dan berorientasi pada keselamatan pasien Purwanti et al. (2023)

## METODE PENELITIAN

Tinjauan literatur ini dilaksanakan dengan menggunakan pendekatan literature review yang bersifat deskriptif-analitis. Data yang digunakan merupakan data sekunder yang berasal dari 30 artikel ilmiah, baik nasional maupun internasional, yang dipublikasikan dalam kurun waktu 2019-2025. Pencarian literatur dilakukan melalui Google Scholar, Garuda Kemdikbud, PubMed Central, dan portal jurnal nasional terindeks SINTA, dengan menggunakan kata kunci: “*Continuing Professional Development (CPD)*”, “jenjang karir perawat”, “kompetensi perawat”, “motivasi perawat”, dan “mutu pelayanan keperawatan”.

Kriteria pemilihan meliputi artikel yang bersifat *open access*, dapat diunduh secara *full text*, serta secara jelas membahas penerapan CPD dan jenjang karir dalam kaitannya dengan peningkatan kompetensi dan motivasi perawat. Seleksi dilakukan beberapa tahap hingga diperoleh 30 artikel yang relevan, terdiri dari 24 artikel berbahasa Indonesia dan 6 artikel berbahasa Inggris. Setiap artikel dianalisis berdasarkan tujuan penelitian,

metode atau desain penelitian, variabel yang ditinjau, instrumen yang digunakan, serta temuan inti dari masing-masing studi. Analisis literatur dilakukan dengan membaca secara menyeluruh isi artikel, mengelompokkan temuan penelitian sesuai tema-tema utama, kemudian menyusunnya dalam bentuk sintesis naratif. Proses sintesis ini bertujuan untuk menggambarkan pola, perbedaan, dan hubungan antarvariabel terkait pelaksanaan CPD dan jenjang karir dalam upaya peningkatan kompetensi, motivasi, serta mutu pelayanan keperawatan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Purwanti et al. (2023) menjelaskan bahwa penerapan CPD yang disusun secara terstruktur mampu mengatasi berbagai hambatan implementasi, terutama yang berkaitan dengan keterbatasan panduan, kurangnya akses pelatihan, serta minimnya sumber belajar di fasilitas kesehatan. Ketika CPD dilakukan secara berkelanjutan melalui pelatihan sistematis, kemampuan klinis perawat meningkat signifikan karena mereka memperoleh kesempatan memperbarui pengetahuan dan keterampilan sesuai perkembangan standar profesional. Dengan demikian, CPD menjadi unsur penting dalam meningkatkan kompetensi dan profesionalisme perawat guna memperbaiki mutu pelayanan. Keperawatan Muhammadiyah et al. (2020) menegaskan bahwa keterlibatan perawat dalam CPD sangat dipengaruhi dukungan organisasi, budaya kerja yang mendukung, serta ketersediaan informasi terkait pelatihan. Meskipun motivasi pribadi perawat cukup kuat, kemampuan mereka untuk mengikuti CPD tetap sangat bergantung pada kebijakan institusi, fasilitas yang diberikan, serta fleksibilitas waktu. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan CPD merupakan hasil interaksi antara dorongan individu dan dukungan organisasi.

Agung Yudhianto & Purnomo (2023) melaporkan adanya hubungan positif antara keterlibatan aktif perawat dalam CPD dan peningkatan performa kerja, terutama dalam ketepatan tindakan klinis, kepatuhan terhadap SOP, dan kemampuan merespons kondisi kompleks. Perawat yang rutin mengikuti CPD menunjukkan konsistensi kerja lebih baik dan lebih cepat beradaptasi terhadap perubahan kebutuhan pelayanan, sehingga memperlihatkan peran CPD yang sangat strategis dalam meningkatkan efektivitas kerja. Menurut Bernadetta et al. (2023) menyoroti bahwa webinar menjadi bentuk CPD yang efektif karena memberikan akses luas dan fleksibilitas bagi perawat dalam mengikuti pembelajaran. Penyampaian materi berbasis bukti oleh para ahli memungkinkan peningkatan pengetahuan klinis secara cepat, sementara metode daring memudahkan perawat tetap belajar tanpa meninggalkan tugas pelayanan. Hal ini membuktikan bahwa teknologi dapat menjadi solusi atas keterbatasan waktu dalam upaya peningkatan kompetensi. Menurut Rif'ah et al. (2022), motivasi merupakan faktor dominan yang menentukan partisipasi perawat dalam CPD. Dengan pendekatan *Theory of Planned Behaviour*, penelitian ini menemukan bahwa sikap positif terhadap CPD, keyakinan terhadap kemampuan diri, serta dukungan sosial berperan penting dalam membentuk niat mengikuti pelatihan. Temuan ini menunjukkan bahwa intervensi peningkatan motivasi perlu disertai dukungan organisasi dan aspek psikologis untuk memperkuat keterlibatan perawat.

Sulistyowati (2025) menyatakan bahwa usia, lama bekerja, dan tingkat pendidikan tidak berhubungan langsung dengan keikutsertaan perawat dalam CPD. Sebaliknya, faktor organisasi seperti regulasi, fasilitas pelatihan, dan dukungan pimpinan menjadi aspek yang lebih berpengaruh. Motivasi pribadi serta persepsi perawat terhadap manfaat CPD juga berperan besar dalam mendorong peningkatan profesionalisme. (Yu et al., 2022) menguraikan bahwa berbagai hambatan seperti beban kerja yang berat, konflik peran, dan kurangnya keseimbangan kerja-kehidupan membuat perawat kesulitan mengikuti CPD. Kondisi ini menuntut adanya dukungan institusional berupa jadwal pelatihan yang fleksibel serta opsi pembelajaran daring agar CPD dapat diakses secara optimal oleh perawat. Kurtović et al. (2024) menemukan bahwa perawat dengan posisi profesional atau jabatan manajerial memiliki persepsi lebih baik terhadap CPD. Mereka memiliki akses pelatihan lebih luas dan menganggap CPD sebagai bagian penting dari pengembangan karir. Studi ini menekankan perlunya pemerataan kesempatan mengikuti CPD tanpa memandang jabatan atau posisi. Ahn & Choi (2023) menyatakan bahwa persepsi positif terhadap jenjang karir berkaitan erat dengan meningkatnya kepuasan kerja dan menurunnya keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Kejelasan jenjang karir memberikan rasa dihargai serta arah perkembangan profesional yang pasti, sehingga mendorong perawat untuk terus meningkatkan kompetensi.

Fitzpatrick et al. (2023) melalui *scoping review* menemukan bahwa stagnasi perkembangan karir perawat di care homes dipicu oleh kurangnya standar dan pedoman karir yang jelas. Minimnya pendanaan serta terbatasnya kesempatan pelatihan formal memperburuk keadaan, sehingga diperlukan model karir yang lebih sistematis dan terarah untuk meningkatkan mutu layanan. Shiri et al. (2023) menunjukkan adanya ketimpangan besar dalam akses CPD antara perawat di wilayah perkotaan dan pedesaan. Perawat di daerah terpencil kekurangan fasilitas, pelatih, dan infrastruktur digital, padahal mereka menangani kasus yang lebih kompleks dengan sumber daya terbatas. Pemerataan akses CPD menjadi hal yang sangat penting. Hidayat & Tahlil (2022) menemukan bahwa pengembangan profesional perawat dipengaruhi kuat oleh dukungan organisasi, khususnya dalam penyediaan sistem karir yang selaras dengan standar nasional. Ketika kebijakan karir di rumah sakit jelas, perawat lebih terdorong mengikuti CPD dan meningkatkan kompetensinya. Kusumadi Retnoningtyas et al. (2020a) melaporkan bahwa pengembangan karir perawat manajer masih menghadapi kendala seperti minimnya kesempatan pendidikan lanjutan, kurangnya pelatihan kepemimpinan yang sesuai standar, dan belum adanya pedoman karir yang rinci. Mengingat perawat manajer berperan dalam supervisi dan koordinasi pelayanan, hambatan ini dapat berdampak pada mutu layanan, sehingga penyusunan jenjang karir yang lebih sistematis sangat diperlukan.

Argianti et al. (2025) menekankan bahwa sistem jenjang karir yang baik harus mencakup penilaian kompetensi, riwayat pengalaman kerja, kredensial profesional, serta adanya insentif yang layak. Insentif tidak hanya memberikan penghargaan tetapi juga memotivasi perawat untuk aktif mengikuti CPD, sehingga jenjang karir menjadi lebih akurat dalam menggambarkan kompetensi. Muslim (2020) menjelaskan bahwa jenjang

karir berbasis kompetensi yang membagi level PK I-V memudahkan perawat memahami tuntutan kemampuan pada setiap tingkatannya. Perawat lebih terdorong mengikuti CPD untuk memenuhi persyaratan kenaikan jenjang, sehingga pengembangan kompetensi berlangsung secara terstruktur dan berdampak pada mutu asuhan keperawatan. Firman et al. (2024) menunjukkan bahwa meski sistem jenjang karir klinis dapat meningkatkan keterampilan perawat, pelaksanaannya masih menemui kendala seperti kurangnya pengujian kompetensi dan fasilitas pelatihan. Ketidakmerataan *reward* menyebabkan sebagian perawat kurang termotivasi, sehingga sistem penghargaan perlu diperbaiki agar jenjang karir memiliki dampak yang signifikan. Fauziah et al. (2021) mengungkapkan bahwa keberhasilan jenjang karir sangat dipengaruhi motivasi intrinsik dan ekstrinsik perawat. Perawat dengan dorongan kuat untuk berkembang cenderung lebih aktif mengikuti CPD, sehingga kompetensinya meningkat secara berkelanjutan. Hal ini menunjukkan bahwa CPD dan jenjang karir saling berkaitan dan tidak dapat dipisahkan.

Haryanto et al. (2023) menunjukkan bahwa sistem jenjang karir yang diterapkan dengan baik pada perawat pelaksana memiliki hubungan yang kuat dengan tingkat kepuasan kerja di ruang rawat inap RSUD Cibabat Cimahi ( $p < 0,000$ ). Kepuasan kerja meningkat ketika perawat memahami level Perawat Klinis, bekerja sesuai kompetensi, serta mendapatkan penilaian kinerja dan penerapan SPO yang dilakukan secara tepat. Perawat juga merasa lebih dihargai ketika diberi ruang untuk berpendapat, memperoleh kesempatan mengikuti pelatihan, dan didukung untuk mengembangkan karier. Hasil ini menegaskan bahwa jenjang karir tidak hanya menjadi prosedur administrasi, tetapi berperan penting dalam mendorong motivasi, meningkatkan profesionalisme, dan memperbaiki mutu layanan, sehingga pelaksanaannya perlu dijaga agar tetap konsisten, adil, dan transparan.

Argianti et al. (2025) mengidentifikasi bahwa digitalisasi jenjang karir melalui e-portfolio dan kredensial digital membuat dokumentasi kompetensi lebih transparan dan akurat. Teknologi mempermudah proses audit dan memungkinkan perawat menampilkan pencapaian CPD secara terstruktur, sehingga digitalisasi menjadi langkah penting dalam modernisasi karir. Susilaningih et al. (2025) menekankan peran *e-logbook* sebagai alat pencatat perkembangan keterampilan perawat secara elektronik. Logbook digital mempercepat evaluasi untuk kenaikan jenjang dan meningkatkan akurasi dokumentasi, serta mendukung tumbuhnya budaya profesional dan akuntabel dalam pelayanan keperawatan. Ikawati Setyaningrum et al. (2024) menemukan bahwa jenjang karir mampu meningkatkan motivasi kerja perawat melalui penyediaan arah dan tujuan yang jelas. Namun, ketidakmerataan insentif membuat sebagian perawat tidak merasakan manfaat yang sama, sehingga minat mengikuti CPD dan pengajuan kenaikan jenjang dapat menurun. Santoso et al. (2021) mengungkapkan bahwa banyak rumah sakit daerah belum menerapkan sistem jenjang karir yang baku. Ketidakjelasan standar membuat perawat sulit mengembangkan kompetensi secara terarah, sehingga motivasi kerja menurun. Penelitian ini menyarankan pengembangan model jenjang karir berbasis kompetensi dengan pedoman evaluasi yang transparan.

Andayani et al. (2025) menegaskan bahwa kepuasan kerja meningkat ketika perawat bekerja dalam lingkungan yang mendukung dan memiliki jenjang karir jelas. Motivasi menjadi mediator penting antara lingkungan kerja dan tingkat kepuasan tersebut. Dengan dukungan organisasi serta kesempatan CPD, perawat dapat memberikan pelayanan yang lebih berkualitas. Kusumadi Retnoningtyas et al. (2020a) menyatakan bahwa pedoman jenjang karir bagi perawat manajer belum tersebar merata dan implementasinya masih belum optimal. Hal ini menyebabkan ketimpangan kemampuan manajerial antar fasilitas kesehatan. Penelitian ini menekankan perlunya uji implementasi lebih luas agar pedoman dapat diterapkan secara efektif.

Noprianty (2019) menunjukkan bahwa meskipun jenjang karir tidak secara langsung meningkatkan kepuasan pasien, peningkatan kompetensi perawat pada jenjang lebih tinggi memberikan pengaruh positif terhadap mutu interaksi dan pelayanan. Profesionalisme dan kemampuan interpersonal menjadi faktor utama yang menentukan persepsi kepuasan pasien. (Latief et al., 2025) menjelaskan bahwa CPD adalah proses penting yang harus dijalani perawat untuk menjaga dan meningkatkan mutu praktik profesional dalam pelayanan kesehatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan CPD di RS UNHAS Makassar berada pada kategori tinggi, yang menggambarkan komitmen perawat dalam mengembangkan kompetensinya. Temuan tersebut juga diikuti dengan tingkat profesionalisme yang sangat tinggi, dan uji statistik membuktikan adanya hubungan yang signifikan antara CPD dan profesionalisme ( $p = 0,000$ ). Hal ini menegaskan bahwa semakin baik keterlibatan perawat dalam kegiatan CPD, semakin meningkat pula profesionalisme mereka dalam memberikan pelayanan keperawatan.

Rusmianingsih (2024) menemukan bahwa meski sebagian besar perawat berada di level PK III, diperlukan penilaian mendalam untuk memastikan kompetensi mereka sesuai standar. Temuan ini menegaskan bahwa pencapaian jenjang karir harus disertai evaluasi kemampuan yang valid agar mutu layanan tetap terjaga. Kuspiana Lesmana et al. (2020) menyatakan bahwa jenjang karir klinis memiliki dampak positif terhadap kepuasan pasien, karena perawat pada jenjang lebih tinggi menunjukkan keterampilan klinis matang, komunikasi efektif, dan tanggung jawab profesional yang lebih baik. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir tidak hanya menguntungkan perawat, tetapi juga meningkatkan kualitas layanan. Indarti et al. (2019) menekankan pentingnya *e-logbook* sebagai dokumen pencatat perkembangan keterampilan yang diperlukan dalam proses kenaikan jenjang. *e-logbook* memberikan bukti objektif mengenai kompetensi perawat, sehingga penilaian karir dapat dilakukan secara adil dan transparan. Wahyuni et al. (2023) mengemukakan bahwa perawat di rumah sakit pendidikan memiliki persepsi lebih positif terhadap jenjang karir karena fasilitas serta sistem pendukung lebih lengkap. Meskipun demikian, aspek seperti penghargaan, beban kerja, dan transparansi evaluasi masih memerlukan perbaikan agar jenjang karir benar-benar mampu mendorong motivasi dan peningkatan kompetensi.

## KESIMPULAN

Hasil telaah terhadap 30 penelitian menunjukkan bahwa *Continuing Professional Development* (CPD) dan jenjang karir perawat merupakan dua komponen penting yang saling mendukung dalam meningkatkan kompetensi, motivasi, serta kualitas pelayanan keperawatan. CPD berperan dalam memperkuat pengetahuan, keterampilan klinis, dan profesionalisme melalui proses pembelajaran yang berlangsung terus-menerus. Di sisi lain, penerapan jenjang karir memberikan arah perkembangan yang lebih terstruktur sehingga mampu meningkatkan kepuasan kerja, mendorong motivasi, dan mengurangi keinginan perawat untuk berpindah tempat kerja.

Meskipun demikian, pelaksanaan CPD dan jenjang karir masih menemui kendala, seperti terbatasnya waktu pelatihan, kurangnya dukungan institusi, biaya, perbedaan kebijakan antar rumah sakit, serta belum optimalnya penggunaan teknologi digital untuk pencatatan kompetensi. Faktor motivasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi juga terbukti mempengaruhi efektivitas implementasi kedua sistem tersebut. Secara keseluruhan, kajian ini menegaskan bahwa upaya peningkatan mutu pelayanan keperawatan memerlukan sinergi antara CPD, jenjang karir, dukungan manajemen, serta inovasi digital seperti *e-logbook*. Diperlukan penelitian lebih lanjut untuk menilai dampak jangka panjang integrasi CPD dan jenjang karir terhadap kualitas layanan, keselamatan pasien, serta perkembangan profesional perawat secara berkesinambungan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agung Yudhianto, K., & Purnomo, S. (2023). *PERAN CONTINUING PROFESSIONAL DEVELOPMENT (CFD) DALAM MENINGKATKAN PERFORMANSI KERJA DITINJAU DARI PERSEPSI PERAWAT*. <http://journal.stikeskendal.ac.id/index.php/Keperawatan>
- Ahn, Y. S., & Choi, J. S. (2023). Nurses' perceptions of career ladder systems, job satisfaction and turnover intention: A cross-sectional study. *Nursing Open*, *10*(1), 195–201. <https://doi.org/10.1002/nop2.1294>
- Andayani, T. R. J., Suyono, J., Dharmani, I. G. A. A. N., Arizona, A., & Elisabeth, D. R. (2025). Pengaruh Jenjang Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Rumah Sakit Islam Siti Hajar Sidoarjo Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Kompetensi Ilmu Sosial*, *3*(2), 316–335. <https://doi.org/10.29138/jkis.v3i2.70>
- Argianti, V., Kesehatan, P., & Masyarakat, K. (2025). *ANALISIS STRATEGI PENGEMBANGAN JENJANG KARIR PERAWAT DALAM MENDUKUNG PELAYANAN KEPERAWATAN DI RUMAH SAKIT: LITERATURE REVIEW*. *6*(2).
- 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>
- Fauziah, F., Purba, J. M., & Tumanggor, R. D. (2021). Faktor Motivasi dengan Implementasi Sistem Jenjang Karir Perawat Pelaksana. *Journal of Telenursing*, *3*(1), 309–318.
- Firman, Syarat, S. S., Gelar, M., Keperawatan, M., & Keperawatan, F. (2024). *EVALUASI SISTEM JENJANG KARIR PERAWAT KLINIS DI RUMAH SAKIT WILAYAH KOTA MAKASSAR FIRMAN R012221008*.

- Fitzpatrick, J. M., Bianchi, L. A., Hayes, N., Da Silva, T., & Harris, R. (2023). Professional development and career planning for nurses working in care homes for older people: A scoping review. In *International Journal of Older People Nursing* (Vol. 18, Issue 1). John Wiley and Sons Inc. <https://doi.org/10.1111/opn.12519>
- Haryanto, M. S., Nurhidayah B A-B Institut, S., & Rajawali Indonesia, K. (2023). HUBUNGAN PELAKSANAAN JENJANG KARIR PERAWAT PELAKSANA DENGAN KEPUASAN KERJA DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH CIMAHI. In *Jurnal Keperawatan* (Vol. 11, Issue 2).
- 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)
- Ikawati Setyaningrum, Agus Budianto, & Syahril Ikhalludin. (2024). Hubungan Penerapan Jenjang Karir dengan Motivasi Kerja Perawat di Rumah Sakit. *DIAGNOSA: Jurnal Ilmu Kesehatan Dan Keperawatan*, 2(3), 170–180. <https://doi.org/10.59581/diagnosa-widyakarya.v2i3.4182>
- Indarti, D., Prodi D-III Keperawatan Akkes Asih Husada Semarang, D., Artikel, R., & Kunci, K. (2019). LOGBOOK SEBAGAI PERSYARATAN KENAIKAN JENJANG KARIR PERAWAT DI RUMAH SAKIT INFO ARTIKEL ABSTRAK ARTICLE INFO ABSTRACT. *Jurnal PPKM*, 6(2), 72–83.
- Keperawatan Muhammadiyah, J., Kompetensi dan Karir Perawat RSI Surabaya Muhadi, P., Wahyuni, T., & Yayasan Soetomo Surabaya, S. R. (2020). Optimalisasi Program Continuing Professional Development (CPD) Untuk Mendukung. In *Jurnal Keperawatan Muhammadiyah* (Vol. 5, Issue 2). <http://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/JKM>
- 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>
- Kuspiana Lesmana, N., Setiawan, A., Keperawatan, M., Jenderal Achmad Yani, Stik., Keperawatan, D., & Kemenkes Bandung, P. (2020). *HIJP : HEALTH INFORMATION JURNAL PENELITIAN Implementasi Jenjang Karir Perawat Klinik terhadap Kepuasan Pasien: studi rumah sakit Pertamina Cirebon*. 12(1). <https://myjurnal.poltekkes-kdi.ac.id/index.php/HIJP>
- Kusumadi Retnoningtyas, W., Handiyani, H., & Keperawatan RSUP Nasional Cipto Mangunkusumo, B. (2020a). *Pengembangan jenjang karir perawat manajer di rumah sakit* (Vol. 14, Issue 2).
- Kusumadi Retnoningtyas, W., Handiyani, H., & Keperawatan RSUP Nasional Cipto Mangunkusumo, B. (2020b). *Pengembangan jenjang karir perawat manajer di rumah sakit* (Vol. 14, Issue 2).
- Latief, J., Faradiba Putri, I., Nurmalasari, 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>
- Muslim, A. (2020). *Pengembangan Karier Profesional Perawat Non Pns Di Rumah Sakit X Professional Career Development of Non-Civil Servant Nurses at X Hospital*.
- Noprianty, R. (2019). Jenjang Karir Perawat dan Kepuasan Pasien terhadap Kualitas Pelayanan Keperawatan. *JURNAL PENDIDIKAN KEPERAWATAN INDONESIA*, 5(2). <https://doi.org/10.17509/jpki.v5i2.17404>

- Purwanti, E. S., Hariyati, Rr. T. S., Asmara, A., & Wildani, A. A. (2023). Optimalisasi Pelaksanaan Pengembangan Profesional Berkelanjutan bagi Perawat. *Journal of Telenursing (JOTING)*, 5(2), 3719–3727. <https://doi.org/10.31539/joting.v5i2.7769>
- 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>
- Rusmianingsih, N. (2024). Analisis penerapan jenjang karir perawat di Rumah Sakit Umum Daerah 45 Kuningan. *Journal of Health Research Science*, 4(2), 390–394. <https://doi.org/10.34305/jhrs.v4i02.1438>
- Santoso, A., Suaedi, F., & Ali Mashuri, M. (2021). *PENGEMBANGAN MODEL JENJANG KARIR PROFESIONAL PERAWAT DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KABUPATEN SIDOARJO Nurse Professional Career Development Model at The Regional General Hospital of Sidoarjo Regency* (Vol. 18).
- 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>
- Shiri, R., El-Metwally, A., Sallinen, M., Pöyry, M., Härmä, M., & Toppinen-Tanner, S. (2023). The Role of Continuing Professional Training or Development in Maintaining Current Employment: A Systematic Review. In *Healthcare (Switzerland)* (Vol. 11, Issue 21). Multidisciplinary Digital Publishing Institute (MDPI). <https://doi.org/10.3390/healthcare11212900>
- Sulistiyowati. (2025). *FAKTOR PENENTU CPD (CONTINUING PROFESSIONAL DEVELOPMENT)*.
- Susilaningsih, S., Rohayani, L., Inayah, I., Ilmu Teknologi dan Kesehatan, F., & Jenderal Achmad Yani, U. (2025). *SINKRONISASI E-LOGBOOK SEBAGAI INTEGRASI AKTIVITAS KLINIS KEPERAWATAN DALAM IMPLEMENTASI JENJANG KARIR PROFESSIONAL PERAWAT*.
- Wahyuni, S., Riantika Hehanussa Universitas Megarezky, A., Antang Raya, J., Manggala, K., Makassar, K., & Selatan, S. (2023). *ANALISIS PERSEPSI PERAWAT KLINIS TENTANG JENJANG KARIR DI RUMAH SAKIT PENDIDIKAN MAKASSAR*. <http://journal.stikeskendal.ac.id/index.php/PSKM>
- 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>