

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Kualitas pelayanan rumah sakit merupakan topik yang selalu diperbincangkan oleh masyarakat. Peningkatan kualitas rumah sakit merupakan isu penting, karena persaingan antar provider semakin terbuka dan fasilitas kesehatan yang berkualitas kurang baik tidak akan mampu bersaing dan akan berdampak pada penurunan pendapatan pada fasilitas kesehatan tersebut. Kebanyakan orang di Indonesia menganggap kualitas pelayanan rumah sakit di Indonesia masih tergolong rendah. Rendahnya kualitas pelayanan menjadi alasan sebagian masyarakat masih memilih berobat ke luar negeri. Peningkatan kualitas pelayanan rumah sakit semakin dibutuhkan sejalan dengan meningkatnya pengetahuan masyarakat, sehingga dapat memberikan kepuasan kepada masyarakat sebagai penerima pelayanan (Gunawaty, 2019).

Pelayanan Keperawatan termasuk industry dalam bidang jasa yang harus mengikuti arus globalisasi. Perkembangan era globalisasi dalam perdagangan bebas antar Negara membawa dampak ganda termasuk dalam bidang keperawatan. Dalam satu sisi membuka kerja sama yang seluas-luasnya, namun dalam sisi lain membawa dampak persaingan yang ketat. Maka dari itu, tantangan utama saat ini dan kedepan adalah meningkatkan daya saing dan keunggulan bersaing di bidang keperawatan. Rumah sakit perlu untuk menyiapkan SDM (Sumber Daya Manusia) yang berkualitas untuk menjaga kualitas pelayanan keperawatan yang sesuai dengan tuntutan pasar kerja/dunia usaha dan industry. Oleh karena itu diperlukan peningkatan SDM perawat, karena perawat merupakan Sumber Daya Manusia terbesar di Rumah Sakit yang memberikan pelayanan kesehatan terhadap pasien (Kemenkes RI, 2020).

Keperawatan sebagai profesi memiliki kewajiban untuk meningkatkan dan mengembangkan keterampilan serta pengetahuan, agar dapat memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas sesuai dengan perkembangan IPTEK. UU No. 38 Tahun 2014 tentang Keperawatan mengamanatkan bahwa keperawatan sebagai profesi dan tenaga profesional bertanggung jawab untuk memberikan pelayanan keperawatan sesuai dengan kewenangan serta kompetensi yang dimilikinya secara mandiri atau bekerjasama dengan anggota tim kesehatan lainnya. Sejalan dengan UU RI No. 36 Tahun 2014 tentang Tenaga

Kesehatan pasal 30 ayat (1) yang menyatakan bahwa pengembangan tenaga kesehatan diarahkan pada peningkatan karir tenaga kesehatan dan mutu pelayanan kesehatan (Fajarnita, 2018). Untuk mencapai mutu pelayanan keperawatan, maka pelayanan keperawatan dilandasi oleh profesionalisme perawat untuk mendukung sistem pelayanan kesehatan yang komprehensif (Leni Surniati & Sitorus, 2021).

Perawat merupakan tenaga kesehatan profesional yang memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien. Perawat yang profesional harus menunjukkan perilaku profesionalnya dalam memberikan pelayanan kesehatan. Untuk menjadi perawat yang profesional, perawat wajib memiliki landasan keilmuan yang kuat, kemampuan psikomotor yang baik serta sikap profesional dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien, sehingga dapat terwujud keperawatan yang profesional (Sitomurang, 2017) . Penerapan nilai-nilai profesional dimulai ketika perawat menjadi mahasiswa, sehingga pendidikan keperawatan memiliki peran penting dalam pembentukan nilai-nilai profesional. Bagi mahasiswa keperawatan perlu ditingkatkan kesadarannya dalam melaksanakan praktik klinik, mahasiswa berusaha memaksimalkan setiap kegiatan praktikum dengan cara berfikir aktif dan kritis guna mengasah nilai-nilai profesional (Hartiti & Shaumayantika, 2018). Profesionalisme perawat merupakan bidang pekerjaan seseorang yang telah lulus dari pendidikan tinggi keperawatan yang berlandaskan pada pendidikan, keterampilan/keahlian, dan etika (Tien Partinah, 2017).

Sedangkan Keperawatan profesional merupakan praktik seorang perawat dalam melaksanakan tugasnya dengan cara memberikan perawatan yang tepat kepada pasien. Dan dalam praktiknya, perawat memanfaatkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan teori klinis (Kim, 2017 dalam (Ayuli Wildani, 2019)). Informasi kesehatan harus terus diperbarui seiring perkembangan IPTEK. Oleh karena itu, perawat memiliki tantangan untuk memberikan informasi yang up-to-date dan akurat kepada pasien. (Fajarnita, 2018). Profesionalisme perawat dituntut agar terus terjadi perubahan di bidang pelayanan kesehatan. Hal ini membawa konsekuensi bagi keperawatan, karena tuntutan dari masyarakat akan peran perawat untuk menjadi lebih profesional. Masyarakat terus berkembang atau berubah, dan begitu juga profesi keperawatan. Dengan adanya pergeseran atau perubahan dari berbagai faktor yang mempengaruhi keperawatan maka akan terjadi pergeseran atau perubahan dalam bidang keperawatan. Baik perubahan asuhan keperawatan/pelayanan keperawatan (Nursalam, 2017 dalam (Noprianty, 2019)).

Profesionalisme perawat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor yang mempengaruhi profesionalisme perawat adalah pendidikan, lama kerja, pelatihan, efikasi diri, dan motivasi (Ayuli Wildani, 2019).

Pelayanan keperawatan Indonesia masih belum mencerminkan praktik pelayanan profesional, karena masih banyak di temukan keluhan masyarakat tentang pelayanan keperawatan. Hal ini di sebabkan oleh keterbatasan jumlah perawat dan tingkat pendidikan perawat, hal ini dibuktikan dengan data presentase tenaga keperawatan berdasarkan klasifikasi pendidikan dan didapatkan bahwa 10,84% (32.189 perawat) dengan pendidikan Ners, sebanyak 77,56% (230.262 perawat) dengan pendidikan Diploma III dan S1 Keperawatan, sebanyak 5,17% (15.347 perawat) dengan pendidikan SPK serta sebanyak 6,42% (19.078) dengan pendidikan spesialisasi (Kemenkes, 2017 dalam (Widiyono et al., 2021)). Data tersebut menunjukkan bahwa mayoritas pendidikan masih pada tingkat Diploma III sehingga diperlukan peningkatan kualitas perawat untuk mewujudkan perawat profesional dalam memberikan asuhan keperawatan, peningkatan kualitas perawat dapat di tempuh melalui pendidikan lanjutan pada program pendidikan perawat. (Widiyono et al., 2021).

Penelitian yang dilakukan oleh (Tien Partinah, 2017) menunjukkan bahwa dari 30 orang perawat yang menjadi responden, sebanyak 46,7% orang menunjukkan profesionalisme yang kurang baik, yang berarti beresiko melakukan malpraktik. Walaupun proporsi perawat yang tidak beresiko melakukan malpraktik lebih banyak yaitu 53,3% orang, namun proporsi yang berpeluang melakukan malpraktik relatif besar yaitu 46,67%. Kesimpulan dalam penelitian tersebut adalah ada hubungan antara profesionalisme perawat dengan risiko terjadinya malpraktik. Perawat yang kurang profesional lebih beresiko melakukan tindakan malpraktik. Sementara itu, perawat yang profesional cenderung lebih kecil risikonya untuk melakukan malpraktik.

Tersedianya program untuk mengoptimalkan kompetensi dan mengembangkan profesionalisme seorang perawat sangat penting dan dibutuhkan, karena dapat membantu perawat dalam memberikan asuhan keperawatan yang aman dan kompeten (T. S. Hariyati et al., 2017). Peningkatan kompetensi perawat dapat dicapai melalui berbagai kegiatan pengembangan profesional berkelanjutan (PKB) (R. T. S. Hariyati & Safril, 2017). *Continuing Professional Development* (CPD) atau Pendidikan keperawatan berkelanjutan (PKB) merupakan pengembangan professional yang mencakup berbagai kegiatan yang

dilakukan oleh seseorang dalam kapasitasnya sebagai perawat pelaksana, dalam rangka meningkatkan dan mempertahankan profesionalismenya sebagai perawat sesuai dengan standar kompetensi yang telah ditetapkan (Tarigan & Lumban Gaol, 2019). SDM merupakan aset yang berharga dalam suatu perusahaan atau organisasi seperti rumah sakit. Keberhasilan rumah sakit dalam memberikan jasa pelayanan ditentukan oleh kualitas SDM. Kegiatan (CPD) juga merupakan salah satu upaya peningkatan SDM perawat untuk menjaga kualitas pelayanan keperawatan (Nilasari et al., 2021).

Pelaksanaan CPD diperlukan peran manajemen keperawatan agar kegiatan berjalan dengan baik. Manajemen biasanya diidentikkan dengan cara untuk mengatur atau mengelola sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan. Dengan adanya pengelolaan yang tepat, SDM diharapkan bisa bekerja secara baik, efektif, dan efisien sehingga tujuan dapat tercapai (Erita, 2019) . Manajemen keperawatan merupakan proses untuk melaksanakan dan mengatur sumber daya keperawatan dalam melaksanakan kewajibannya agar dapat mencapai tujuan. Seorang perawat yang melaksanakan CPD membutuhkan dukungan dari seorang manajer. Manajer memiliki tanggung jawab dalam menyusun jadwal, menyediakan peluang bagi perawat untuk meningkatkan pendidikan berkelanjutan dan memberikan peluang untuk meningkatkan karir perawat (Mustikaningsih, 2021).

Terdapat 5 fungsi manajemen yang dikenal dengan dengan istilah POSAC. yaitu *Planning* (perencanaan), *Organizing* (pengorganisasian), *Staffing* (Penugasan), *Actuating* (pengarahan), *Controlling* (pengawasan) (Swansburg, 2014 dalam (Yuliani & Antoro, 2021)). Dalam pelaksanaan CPD manajer perlu melaksanakan fungsi POSAC. *Planning* merupakan tahap untuk merumuskan masalah keperawatan yang berkembang dalam pelayanan keperawatan mulai dari kebutuhan sumber daya yang tersedia, menetapkan program tujuan yang paling pokok, menyusun langkah-langkah praktis untuk mencapai tujuan. Perencanaan yang dapat dilakukan meliputi perencanaan kebutuhan tenaga, pengembangan tenaga, program kendali mutu yang membantu untuk pengembangan staf atas permintaan pimpinan (Tanjung, 2018). *Organizing* adalah melakukan pengorganisasian mengatur kegiatan pengorganisasian yang melibatkan sumber daya staf, persediaan, dan waktu (Tanjung, 2018). Fungsi penorganisasian meliputi, manajer mengorganisir perawat yang belum berpendidikan ners dan yang sedang menjalankan profesi ners. Bagi perawat yang belum berpendidikan ners untuk kemudian dibuat pembagian jadwal dan diberi peluang untuk melanjutkan pendidikan. Sedangkan perawat yang melanjutkan pendidikan ners dibuatkan jadwal agar tidak bertumbukan dengan jadwal shift (Yuliani & Antoro, 2021). *Staffing/ketenagaan*, manajer dalam fungsi ketenagaan memastikan bahwa tenaga

perawat cukup kompeten, terampil, dan professional. Manajer berperan dalam pengembangan perawat, sosialisasi perawat, mengadakan pelatihan untuk perawat. Tujuan pengembangan staf adalah membantu individu meningkatkan diri dalam pengetahuan, keterampilan serta pengalaman dibidangnya (Tanjung, 2018). *Actuating* sangat penting dilakukan agar segala sesuatu yang sudah direncanakan dapat berjalan dengan lancar sesuai dengan perencanaan yang dibuat (Erita, 2019). Peran manajer dalam pengarahan yaitu dengan memotivasi sumber daya tersebut agar dapat bergerak bersama secara selaras untuk mencapai tujuan organisasi (Yuliani & Antoro, 2021). *Controlling*, dari serangkaian rencana atau pekerjaan yang sudah dilaksanakan, maka diperlukan *controlling*. Manajer akan secara aktif melakukan pengawasan terhadap sumber daya yang telah diorganisasikan sebelumnya dan memastikan apa yang dikerjakan itu sesuai dengan apa yang sudah direncanakan atau tidak (Erita, 2019).

Continung professional development (CPD) sangat diperlukan untuk menjaga kompetensi perawat. Pada penelitian yang dilakukan oleh (Tarigan & Lumban Gaol, 2019) tentang hubungan pendidikan berkelanjutan dengan kompetensi perawat dengan populasi berjumlah 48 orang didapatkan hasil perawat yang melakukan pendidikan berkelanjutan baik sebanyak (91,6%) atau 44 orang. Dari 44 orang perawat yang melakukan pendidikan berkelanjutan baik didapatkan hasil semua perawat memiliki kompetensi yang baik. Sedangkan perawat dengan pendidikan berkelanjutan kurang baik sebanyak (8,4%) atau 4 perawat didapatkan hasil 3 perawat berkompeten baik dan 1 perawat tidak kompeten. Kesimpulan penelitian ini adalah ada hubungan antara pendidikan berkelanjutan dengan kompetensi perawat.

Continuing professional development selain untuk menjaga kompetensi perawat juga mempengaruhi kepuasan kerja perawat. Penelitian yang dilakukan (R. T. S. Hariyati & Safril, 2017) dengan jumlah sampel 149 perawat didapatkan rerata kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah (75%) dalam kategori cukup. Kepuasan kerja dapat dikaitkan dengan kesempatan yang diberikan untuk mengembangkan diri, atau yang biasa disebut dengan pengembangan profesional berkelanjutan. Rumah sakit yang dijadikan penelitian oleh penulis menyelenggarakan kegiatan pengembangan profesional berkelanjutan untuk menjaga kompetensi perawat. Hasil dari penelitian ini didapatkan bahwa ada hubungan antara CPD dengan kepuasan kerja perawat.

Continuing professional development (CPD) sangat penting bagi perawat, namun masih ada perawat yang tergolong rendah dalam pelaksanaan CPD. Pada penelitian yang dilakukan (Muhadi & Wahyuni, 2021) tentang tingkat partisipasi program *continuing professional*

development ada beberapa faktor yang mempengaruhi partisipasi CPD salah satunya karakteristik individu perawat. Karakteristik perawat meliputi umur, jenis kelamin, masa kerja, status kepegawaian. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 104 perawat. Mayoritas peserta yang mengikuti survei pada penelitian ini adalah generasi Y yaitu (59,6%), umur termuda 22-30 tahun, perempuan (83,7%), status kepegawaian tetap (57,7%). Pendidikan terbanyak dari sarjana keperawatan (51,9%) dan disusul dengan pendidikan diploma keperawatan (47,1%). Masa kerja relatif muda antara 1-3 tahun (43,3%).

Faktor usia adalah faktor yang paling penting, mengingat bahwa usia dapat mempengaruhi kekuatan fisik dan psikis seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Semakin tinggi usia perawat maka semakin terjadi perubahan dan perkembangan fisik, kekuatan, emosional, dan keilmuan dalam pengalaman kerjanya. Perbedaan usia perawat, jenjang karir, pengalaman kerja, menunjukkan perlunya menyesuaikan CPD atau kegiatan belajar sesuai dengan kebutuhan kelompok atau generasi yang berbeda. Faktor selanjutnya yaitu pendidikan, pendidikan dapat mempengaruhi kemampuan seseorang terutama dalam sikap, pemahaman, dan keterampilan terhadap pengembangan diri. Lama kerja juga mempengaruhi dalam CPD. Semakin lama seseorang bekerja, semakin besar kemungkinan seseorang tersebut untuk mendapatkan pengalaman dan banyak pelatihan di rumah sakit. Kesimpulan dalam penelitian ini didapatkan hasil bahwa tingkat partisipasi 17,3% perawat dalam melakukan CPD masih tergolong rendah.

Ada beberapa faktor lain yang mempengaruhi pengembangan profesionalisme perawat. *Literature review* yang dilakukan oleh (Nilasari et al., 2021) terdapat beberapa faktor penghambat pengembangan profesional perawat. (Bindon dan Cne, (2017) dalam (Nilasari et al., 2021)) menyatakan kendala dalam melaksanakan pengembangan profesional keperawatan adalah kurangnya dukungan dari pimpinan, kurangnya dukungan dari rekan kerja, pola jadwal dinas perawat yang tidak teratur, keterbatasan waktu perawat, biaya untuk melanjutkan pendidikan atau kegiatan pengembangan profesional, kurangnya akses informasi tentang kegiatan pengembangan profesional. (Priscah, Robert, Omonge dan Anne, (2017) dalam (Nilasari et al., 2021)) menyatakan bahwa sebagian besar perawat melaporkan kekurangan staff (85,8%), kurangnya waktu akibat beban kerja yang berat (77,2%) dan kekurangan keuangan (59,1%) menjadi hambatan dalam CPD. Kemudian tantangan lain adalah kurangnya informasi tentang ketersediaan CPD (35,8%), komitmen keluarga (28,9%) dan jarak (27,2%). (Horn, Macaden et al., (2017) dalam (Nilasari et al., 2021)) menyatakan bahwa hambatan menghadiri pelatihan CPD karena urusan rumah tangga, biaya, jarak, kesulitan menyeimbangkan pekerjaan/beban kerja berat, kurang

informasi. Sebagian besar hambatan dari CPD adalah mencakup kurangnya dukungan keluarga, kurangnya dukungan dari teman kerja, waktu kerja yang fleksibel, dan keuangan atau masalah biaya.

Kegiatan Pendidikan Keperawatan Berkelanjutan (PKB) menjadi salah satu dukungan untuk mempertahankan dan meningkatkan pengembangan perawat. PKB meliputi tiga aspek yaitu pendidikan penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat (PPNI, 2018). PKB tidak hanya dilaksanakan pelatihan atau kesempatan mengikuti workshop tetapi juga kesempatan untuk mengembangkan diri dengan mengikuti pendidikan formal dan melakukan penelitian (R. T. S. Hariyati & Safril, 2017). Kegiatan PKB tertuang dalam UU No. 38 Tahun 2014 Pasal 53 dengan melalui pendidikan formal dan non formal. Pendidikan formal melalui peningkatan jenjang pendidikan yang lebih tinggi, sedangkan pendidikan non formal meliputi seminar, workshop, dan pelatihan (Tarigan & Lumban Gaol, 2019). Di sisi lain perkembangan teknologi saat ini terus mengalami kemajuan. Dengan kemajuan teknologi tersebut, pengembangan profesionalisme perawat dapat dilakukan melalui webinar. Webinar merupakan kegiatan seminar yang dilakukan secara daring yang menggunakan situs web atau aplikasi tertentu yang berbasis internet.

Jenjang karir juga menjadi salah satu dukungan bagi perawat untuk mengembangkan profesionalisme perawat. (Price & Reichert, 2017) mengungkapkan bahwa sistem jenjang karir perawat dinilai efektif dalam mendukung pengembangan profesional perawat karena dapat memotivasi perawat untuk meningkatkan aktualisasi dan kualitas diri perawat. Oleh karena itu, untuk mendukung keberlangsungan program, pelaksanaan jenjang karir memerlukan dukungan yang sistematis dari atasan, rekan kerja dan pelayanan rumah sakit sendiri (Sandehang et al., 2019). (Kemenkes RI, 2017) menyatakan bahwa jenjang karir adalah suatu sistem untuk meningkatkan profesionalisme dan kinerja sesuai bidang pekerjaannya melalui peningkatan kompetensi. Peningkatan kompetensi dapat diperoleh dari pendidikan formal, pendidikan informal, maupun pengalaman klinik. Dengan kata lain, jenjang karir adalah salah satu cara untuk meningkatkan profesional perawat dalam suatu institusi.

Hasil studi pendahuluan yang dilakukan pada 6 Januari 2022 dengan 7 perawat di RSUD Pandan Arang Boyolali menyatakan bahwa dalam 2 tahun terakhir 4 perawat mengikuti CPD dan 3 perawat tidak mengikuti CPD, 1 diantaranya belum pernah mendapatkan pelatihan dari rumah sakit. Kendala yang dialami perawat antara lain karena

beberapa faktor yaitu kendala waktu, malas, terbatasnya fasilitas, dan bagi perempuan kurang tertarik mengikuti kegiatan karena alasan mengurus rumah tangga. 7 perawat tersebut diantaranya umur 26-45 tahun, 2 laki-laki dan 5 perempuan, D3 perawat 5 orang, Ners 2 orang, PNS 3 orang, non PNS 4 orang, dan memiliki masa kerja 1-15 tahun .

Informasi dari diklat RSUD Pandan Arang Boyolali implementasi CPD melalui kegiatan pelatihan. Penyelenggaraan pelatihan di RSUD Pandan Arang Boyolali melalui beberapa tahap, tahap yang pertama usulan dari ruangan, kedua *training need assessment* atau penilaian kebutuhan pelatihan dalam 1 tahun, ketiga dipilih yang prioritas sesuai kebutuhan perawat dan rumah sakit, ke empat mendiskusikan rencana dengan SDM dan bidang keperawatan. Tidak semua perawat yang diusulkan oleh ruangan mendapatkan pelatihan, karena terbatasnya biaya pelatihan dan untuk perawat baru untuk bisa mendapat pelatihan minimal bekerja selama 1 tahun di rumah sakit. Rumah sakit belum pernah mengadakan CPD selain pelatihan seperti seminar, workshop.

B. Rumusan Masalah

Seiring perkembangan era globalisasi banyak perubahan yang terjadi, termasuk dalam bidang kesehatan. Perawat bertanggung jawab dalam menjamin keselamatan pasien dengan kompetensi yang memadai. Keperawatan sebagai suatu profesi memiliki kewajiban untuk melakukan pengembangan dan peningkatan pengetahuan serta keterampilan agar dapat memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas sesuai dengan perkembangan IPTEK. Perawat juga dituntut untuk selalu profesional dalam memberikan pelayanan kesehatan dengan meningkatkan kompetensinya. *Continuing professional development* merupakan salah satu kegiatan yang dibutuhkan seorang perawat untuk menjaga kompetensi, meningkatkan pelayanan, meningkatkan keselamatan pasien serta penting untuk jenjang karir seorang perawat. *Continuing professional development* dapat dipengaruhi oleh karakteristik seorang perawat. Dari uraian tersebut, penulis merumuskan masalah: “Apakah ada hubungan antara karakteristik dengan *continuing professional development* perawat pelaksana di RSUD Pandan Arang Boyolali?”

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Mengetahui hubungan karakteristik perawat dengan *continuing professional development* perawat pelaksana di RSUD Pandan Arang Boyolali.

2. Tujuan khusus

- a. Mendeskripsikan karakteristik perawat, meliputi umur, jenis kelamin, pendidikan, masa kerja, dan status kepegawaian.
- b. Mendeskripsikan *continuing professional development* (CPD) perawat.
- c. Menganalisa hubungan umur perawat dengan CPD perawat di RSUD Pandan Arang Boyolali.
- d. Menganalisa hubungan jenis kelamin perawat dengan CPD perawat di RSUD Pandan Arang Boyolali.
- e. Menganalisa hubungan pendidikan perawat dengan CPD perawat di RSUD Pandan Arang Boyolali.
- f. Menganalisa hubungan masa kerja perawat dengan CPD perawat di RSUD Pandan Arang Boyolali.
- g. Menganalisa hubungan status kepegawaian perawat dengan CPD perawat di RSUD Pandan Arang Boyolali.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai sumber bacaan dan menambah pengetahuan bagi para pembaca khususnya tentang karakteristik dan *continuing professional development*

2. Manfaat praktis

- a. Bagi Rumah Sakit

Memberikan informasi kepada pihak manajemen rumah sakit tentang partisipasi pelaksanaan CPD pada perawat.

- b. Bagi Perawat

Memberikan pengetahuan kepada perawat untuk mengembangkan pelayanan kesehatan dengan penerapan CPD.

- c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Menambah pengetahuan dalam upaya meningkatkan kualitas personal perawat sebagai pemberi pelayanan kesehatan.

E. Keaslian penelitian

1. (Muhadi & Wahyuni, 2021)

Judul “Tingkat Partisipasi Program *Continuing Professional Development* (CPD) Perawat RSI Surabaya”. Tujuan penelitian ini adalah untuk memetakan tingkat partisipasi, faktor pendorong, dan penghambat pelaksanaan program *Continuing Professional Development* (CPD). Desain penelitian jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan *cross-sectional*. Populasi penelitian adalah seluruh perawat RSI dengan jumlah sampel 104 peserta survey dengan teknik *purposive sampling*. Hasil penelitian didapatkan tingkat partisipasi perawat RS Islam Surabaya dalam melaksanakan kegiatan PKB, terbagi menjadi tiga kategori yaitu tergolong partisipasi rendah sebanyak (17,3%), tergolong partisipasi sedang sebanyak (69,2%), dan tergolong partisipasi tinggi sebanyak (13,5%). CPD di dukung oleh aspek pembiayaan, rencana pengembangan, feedback.

Perbedaan dengan penelitian yang dilakukan yaitu pada variabel, tujuan, populasi, tempat penelitian dan teknik pengambilan sampel. Pada penelitian sebelumnya, terdapat 1 variabel. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan terdapat 2 variabel. Variabel bebasnya yaitu karakteristik, variabel terikatnya *continuing professional development* perawat pelaksana. Tujuan pada penelitian yang dilakukan adalah untuk mengetahui hubungan karakteristik perawat dengan *continuing professional development* perawat pelaksana. Populasi penelitian adalah seluruh perawat pelaksana di RSUD Pandan Arang Boyolali. Tempat penelitian akan dilakukan di RSUD Pandan Arang Boyolali. Teknik pengambilan sampel *cluster random sampling*. Persamaan dengan penelitian sebelumnya adalah menggunakan desain penelitian jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan *cross-sectional*.

2. (Herawati et al., 2017)

Judul “Pengembangan Profesional Keperawatan Berhubungan Dengan Kemampuan Perawat Dalam Mengatasi Nyeri”. Tujuan penelitian untuk mengidentifikasi pengaruh pengembangan profesional perawat dengan implementasi manajemen nyeri di rumah sakit. Penelitian ini menggunakan pendekatan *cross-sectional* dengan pengambilan sampel menggunakan teknik simple random sampling, dengan responden berjumlah 121 perawat di unit rawat inap. Hasil penelitian didapatkan hubungan pengembangan profesional keperawatan dengan kemampuan perawat dalam mengatasi nyeri.

Perbedaan dengan penelitian yang dilakukan terdapat pada variabel. Dalam penelitian sebelumnya, terdapat variabel bebas pengembangan profesional keperawatan dan variabel terikat kemampuan perawat dalam mengatasi nyeri.

Sedangkan pada penelitian yang dilakukan variable bebasnya yaitu karakteristik, variabel terikatnya *continuing professional development* perawat pelaksana. Tempat penelitian dilakukan di RSUD Pandan Arang Boyolali. Metode pengambilan sampel yang digunakan *cluster random sampling*. Tujuan penelitian untuk mengetahui hubungan karakteristik perawat dengan *continuing professional development* perawat pelaksana. Persamaan dengan penelitian sebelumnya adalah menggunakan desain penelitian jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan *cross-sectional*.

3. (Yuliani & Antoro, 2021)

Judul “Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Perawat Melanjutkan Pendidikan Profesi Ners”. Tujuan penelitian menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi perawat melanjutkan pendidikan. Desain penelitian menggunakan metode penelitian deskriptif menggunakan pendekatan *cross-sectional*. Pengambilan sampel menggunakan metode sampling proposional, dengan responden berjumlah 309 perawat di 3 rumah sakit umum daerah Lampung. Hasil penelitian didapatkan tidak ada hubungan jenis kelamin, status perkawinan, jumlah anak dengan melanjutkan pendidikan profesi ners. Ada hubungan faktor umur, lama kerja, dukungan manajemen, dan kepuasan remunerasi dengan melanjutkan pendidikan profesi ners.

Perbedaan dengan penelitian yang dilakukan terdapat pada variable. Pada penelitian sebelumnya variabel bebas yang akan diteliti meliputi faktor-faktor yang terdiri dari karakteristik perawat, fungsi manajemen, dan kepuasan remunerasi sedangkan variabel bebasnya adalah motivasi melanjutkan pendidikan. Pada penelitian yang dilakukan variable bebasnya yaitu karakteristik, variabel terikatnya *continuing professional development* perawat pelaksana. Tujuan pada penelitian yang dilakukan adalah untuk mengetahui hubungan karakteristik perawat dengan *continuing professional development* perawat pelaksana. Populasi penelitian adalah seluruh perawat pelaksana di RSUD Pandan Arang Boyolali. Tempat penelitian dilakukan di RSUD Pandan Arang Boyolali. Teknik pengambilan sampel *cluster random sampling*. Persamaan dengan penelitian sebelumnya terdapat variabel yang diteliti sama yaitu karakteristik perawat dan persamaan selanjutnya adalah menggunakan pendekatan *cross-sectional*