

TESIS

**PENGEMBANGAN INSTRUMEN *CONTINUING
PROFESSIONAL DEVELOPMENT* BERBASIS *WEB* PADA
PERAWAT KLINIS 1
DI INSTALASI RAWAT INAP RSUD Dr. SOEGIRI
LAMONGAN**

RESEARCH AND DEVELOPMENT



NURUL CHAYATIN

**PROGRAM STUDI MAGISTER KEPERAWATAN
FAKULTAS KEPERAWATAN
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2022**

PENGESAHAN

Dipertahankan di depan Tim Penguji Tesis
Program Studi Magister Keperawatan
Fakultas Keperawatan Universitas Airlangga
Dan Diterima Untuk Memenuhi Persyaratan Guna
Memperoleh gelar Magister Keperawatan (M.Kep)
Pada Tanggal: 07 September 2022

Mengesahkan
Universitas Airlangga
Fakultas Keperawatan

Dekan,
Prof. Dr. Ah Yusuf, S.Kp., M.Kes
NIP. 196701012000031002

**PENGEMBANGAN INSTRUMEN *CONTINUING PROFESSIONAL
DEVELOPMENT* BERBASIS *WEB* PADA PERAWAT KLINIS 1
DI INSTALASI RAWAT INAP RSUD Dr. SOEGIRI
LAMONGAN**

RESEARCH AND DEVELOPMENT

TESIS

**Untuk Memperoleh Gelar Magister Keperawatan (M. Kep)
dalam Program Studi Magister Keperawatan
Fakultas Keperawatan Universitas Airlangga**

**NURUL CHAYATIN
NIM. 132014153034**

**PROGRAM STUDI MAGISTER KEPERAWATAN
FAKULTAS KEPERAWATAN
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2022**

HALAMAN PERNYATAAN ORISINILITAS

Tesis ini adalah hasil karya sendiri dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Nama : Nurul Chayatin
Nim : 132014153034
Tanda tangan :



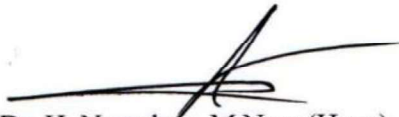
Tanggal : 29 Agustus 2022

LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING TESIS
PENGEMBANGAN INSTRUMEN *CONTINUING PROFESSIONAL*
***DEVELOPMENT* BERBASIS *WEB* PADA PERAWAT KLINIS 1**
DI INSTALASI RAWAT INAP RSUD Dr. SOEGIRI
LAMONGAN

Nurul Chayatin
NIM. 132014153034

TESIS INI TELAH DISETUJUI
PADA TANGGAL, 02 September 2022

Oleh
Pembimbing Ketua



Prof. Dr. H. Nursalam, M.Nurs (Hons)
NIP. 196612251989031004

Pembimbing Kedua



Dr. Ilya Krisnana, S.Kep., Ns., M.Kep
NIP. 198109282012122002

Mengetahui,
a.n Dekan Fakultas Keperawatan
Universitas Airlangga
Wakil Dekan 1



Dr. Ika Yuni Widyawati, S.Kep., Ns., M.Kep., Sp.Kep.MB
NIP. 197806052008122001

LEMBAR PENGESAHAN TESIS

Tesis ini diajukan oleh :

Nama : Nurul Chayatin
NIM : 132014153034
Program Studi : Magister Keperawatan
Judul : Pengembangan Instrumen *Continuing Professional Development* Berbasis *Web* Pada Perawat Klinis 1 di Instalasi Rawat Inap RSUD dr. Soegiri Lamongan

Tesis ini telah diuji dan dinilai
Oleh Panitia Penguji pada Program Studi Magister Keperawatan
Universitas Airlangga
Pada Tanggal, 07 September 2022

Panitia Penguji :

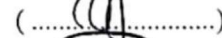
Ketua Penguji : Dr.Tintin Sukartini, S.Kp., M. Kes.



Penguji 1 : Prof. Dr. H. Nursalam, M.Nurs (Hons)



Penguji 2 : Dr. Ilya Krisnana, S.Kep.,Ns.,M.Kep.



Penguji 3 : Nuzul Qur'aniati, S.Kep.Ns., M.Ng., Ph.D



Penguji 4 : Muhammad Syamsul Hidayat, S.Kep.Ns,M.Kep



Mengetahui,
Koordinator Program Studi



Dr. Retno Indarwati, S.Kep.,Ns., M.Kep
NIP. 197803162008122002

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Universitas Airlangga, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nurul Chayatin
NIM : 132014153034
Program Studi : Magister Keperawatan
Departemen : Keperawatan Manajemen
Fakultas : Keperawatan
Jenis Karya : Tesis

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Airlangga **Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“Pengembangan instrumen *continuing professional development* (CPD) berbasis *web* pada perawat PK I di Instalasi Ruang Rawat Inap di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Soegiri Lamongan” Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Universitas Airlangga berhak menyimpan alih media/format, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugasakhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis (pencipta) dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Surabaya, 29 Agustus 2022

Yang Menyatakan



Nurul Chayatin
NIM. 132014153034

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat dan karuniaNya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini yang berjudul **“Pengembangan Instrumen *Continuing Professional Development* Berbasis *Web* Pada Perawat Klinis 1 di Instalasi Rawat Inap RSUD dr. Soegiri Lamongan”**. Dalam kesempatan ini ijinkan penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada Ibunda tercinta Hj.Sutianah, Ayahanda Bapak H.Moch Ichsan (Almarhum) , Ibu Mertua Dining, Ayah Mertua Sarpan, Suamiku Wahit Mubarak, ketiga putraku Iqbal Mubarak, Safira Dwi Nur wahidah dan Risky Mubarak, terima kasih atas segala dukungan serta doa, dan juga semua pihak yang turut berkontribusi dalam penyelesaian tesis ini terutama kepada Prof. Dr. H. Nursalam, M.Nurs (Hons), selaku pembimbing ketua dan Dr.Ilya Krisnana, S.Kep.,Ns.,M.Kep., selaku pembimbing kedua, serta beberapa pihak yaitu :

1. Prof. Dr. Mohammad Nasih, SE, MT, Ak, CMA selaku Rektor Universitas Airlangga.
2. Prof. Dr. Ah Yusuf, S.Kp.,M.Kes selaku Dekan Fakultas Keperawatan Universitas Airlangga.
3. Dr. Ika Yuni Widyawati, S.Kep.Ns.,M.Kep., Ns.Sp.Kep.MB Selaku Wakil Dekan I, Fakultas Keperawatan Universitas Airlangga.
4. Dr. Joni Haryanto, S.Kp.,M.Si Selaku Wakil Dekan II, Fakultas Keperawatan Universitas Airlangga.
5. Dr Esti Yunitasari S.Kp.,M.Kes Selaku Wakil Dekan III, Fakultas

Keperawatan Universitas Airlangga.

6. Prof. Dr. H. Nursalam, M.Nurs (Hons) selaku pembimbing akademik, Fakultas Keperawatan Universitas Airlangga.
7. Dr. Retno Indarwati, S.Kep., Ns., M.Kep. Selaku ketua program studi magister keperawatan, Fakultas Keperawatan Universitas Airlangga.
8. Dr. Tintin Sukartini, S.Kp., M.Kes selaku ketua penguji tesis, Fakultas Keperawatan Universitas Airlangga.
9. Nuzul Qur'aniati, S.Kep.Ns., M.Ng., Ph.D selaku dosen penguji tesis, Fakultas Keperawatan Universitas Airlangga.
10. Muhammad Syamsul Hidayat, S.Kep.Ns, M.Kep. selaku dosen penguji tesis, Fakultas Keperawatan Universitas Airlangga.
11. Bapak dan Ibu Dosen staf pengajar Program Studi Magister Keperawatan UNAIR yang telah mendidik dan membimbing serta memberikan ilmu selama masa perkuliahan.
12. Dr. Moch.Chaidir Annas, MM.Kes Selaku Direktur RSUD Dr. Soegiri Lamongan yang telah mengizinkan untuk melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi.
13. Rekan-Rekan Komite keperawatan, Kepala Ruangan, teman-teman IBS dan semua perawat rawat Inap terima kasih atas segala pengertian dan bantuan yang diberikan selama masa studi.
14. Rekan-rekan seperjuangan magister angkatan XIII Fakultas Keperawatan Universitas Airlangga.

Penulis mengharapkan adanya kritik dan saran yang membangun demi

kesempurnaan tesis ini. Semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Surabaya, September 2022

RINGKASAN

**PENGEMBANGAN INSTRUMEN *CONTINUING PROFESSIONAL DEVELOPMENT* BERBASIS *WEB* PADA PERAWAT KLINIS 1
DI INSTALASI RAWAT INAP RSUD Dr. SOEGIRI
LAMONGAN**

Oleh: Nurul Chayatin

Pendidikan keperawatan berkelanjutan berperan penting dalam meningkatkan kompetensi perawat sesuai dengan jenjang karir. Pengembangan jenjang karir bagi perawat mengembangkan sistem penghargaan yang efektif, meningkatkan keterampilan, ilmu pengetahuan, *skill* dan *attitude* dalam memberikan asuhan keperawatan pada pasien (Muhadi dan Wahyuni 2020). Kompetensi perawat yang kurang sesuai dengan permasalahan kesehatan pasien akan membuat penanganan pasien terhambat dan adanya ancaman keselamatan pasien (Komsiyah, 2019). Dalam menjalankan tugas profesi, perawat yang ada di rumah sakit harus mengikuti program *Continuing Professional Development* (CPD). Keperawatan sebagai profesi menuntut menjamin kualitas pelayanannya, serta menjamin bahwa setiap anggotanya mempunyai kompetensi yang senantiasa dipelihara dan ditingkatkan. pengembangan CPD berbasis *web*, efektif dalam meningkatkan kompetensi perawat. Penelitian ini bertujuan mengembangkan instrumen CPD (*Continuing professional development*) berbasis *web* pada perawat PK 1.

CPD berkontribusi pada perencanaan organisasi, pengembangan praktik manajemen dan perawatan kesehatan. CPD juga dipandang sangat positif oleh perawat untuk mendapatkan kualifikasi tambahan dalam meningkatkan karirnya, meningkatkan pengetahuan, ketrampilan, kepuasan dalam belajar. CPD juga dapat mencegah *burn out* dan *turn over* (Price & Reichert, 2017). Sehingga pelaksanaan CPD diharapkan dapat mencegah terjadinya ketidakpuasan perawat dalam bekerja serta dapat meningkatkan kualitas pelayanan, kepuasan pasien yang berdampak pada perawatan pasien, organisasi, individu yang pada akhirnya akan berkontribusi besar terhadap tingginya kepuasan kerja, komitmen organisasi dan penurunan stress kerja. Dengan kondisi tersebut penting untuk mengembang CPD berbasis informasi teknologi (Setianingrum 2021).

Teori Penentu Produktivitas dalam Organisasi menyatakan bahwa karakteristik organisasi, karakteristik individu, dan karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh terhadap faktor perilaku kerja dan kinerja. Perilaku kerja dan kinerja dilakukan dengan pengembangan Instrumen CPD berbasis *Web* dengan harapan menurunkan anggaran, meningkatkan kompetensi dan pengembangan karir serta memudahkan monitoring dan evaluasi. Instrumen yang dikembangkan yaitu berupa instrumen CPD pada perawat klinis 1 berbasis *web* dengan standar dari Permenkes 40 tahun 2017. Instrumen ini akan memberikan standar dan kemudahan pada perawat dalam melakukan pengajuan permohonan kredensial, pemberkasan, pengajuan kompetensi dan pembelajaran materi sesuai dengan kompetensi level CPD. Pengembangan instrumen ini mengakibatkan peningkatan

kompetensi keperawatan dengan indikator meningkatkan level jenjang karir

Penelitian *Research and Development* (R & D) merupakan metode sistematis yang digunakan untuk menemukan, merencanakan, membuat dan memeriksa ketepatan serta kecermatan suatu produk yang telah dibuat (Sugiono, 2019). Proses pengembangan pada penelitian ini meliputi; 1) Melakukan evaluasi instrumen CPD pada perawat klinis 1, 2) Mengembangkan instrumen *continuing professional development* berbasis *web*, 3) Melakukan uji validitas pengembangan instrumen CPD berbasis *web*, 4) Menghasilkan instrumen CPD berbasis *web*. Penelitian ini dimulai dengan evaluasi instrumen CPD pada perawat PK 1 dari 159 dokumen kredensial. Hasil evaluasi instrumen CPD pada PK 1 kemudian dijadikan sebagai isu strategi untuk FGD dan konsultasi pakar. Hasil FGD dan konsultasi pakar menjadi dasar penyusunan pengembangan instrumen baru. Instrumen hasil pengembangan sebelum disosialisasikan dan diujicobakan kepada perawat PK 1, maka dilakukan uji validitas dengan *content validity index* (CVI).

Hasil evaluasi instrumen CPD pada PK 1 didapatkan komponen identitas belum sesuai standar dan komponen isi didapatkan dari hasil mini lokakarya yang belum sesuai dengan Permenkes 40 tahun 2017. Serta pada bagian pengesahan belum dilakukan penilaian oleh assesor terhadap kompetensi yang diusulkan asesi. Pengembangan instrumen ini dibuat berdasarkan FGD dan konsultasi pakar di bidang manajemen keperawatan. Instrumen yang digunakan saat ini menggunakan standar Permenkes 40 tahun 2017. Instrumen yang dikembangkan meliputi judul, isi dan pengesahan. Uji validitas instrumen dilakukan penilaian oleh 3 orang pakar. Didapatkan semua instrumen mempunyai nilai CVI 1,00 sehingga disimpulkan bahwa uji validitas semua instrumen adalah valid.

Pengembangan instrumen *continuing professional development* berbasis *web* pada perawat PK 1 dikembangkan melalui *Focus Group Discussion* (FGD) dan konsultasi pakar. Pengembangan instrumen dilakukan berdasarkan Permenkes 40 tahun 2017 temuan penelitian pengembangan instrumen CPD berbasis *web* pada perawat PK 1, Pada bagian judul yang meliputi identitas perawat, status kredensial ditambahkan item jenis kelamin, nomor handphone, alamat email dan pembelajaran *recognisi* masa lampau, pada komponen isi disesuaikan dengan standar level CPD PK 1 yang meliputi 9 item kompetensi yaitu : asuhan keperawatan 12 kompetensi inti, komunikasi terapeutik, keselamatan klien, pencegahan dan pengendalian infeksi, *caring*, etika Profesi, keperawatan gawat darurat dasar (*EN Basic*), keperawatan bencana basic, sistem informasi keperawatan. Metode yang digunakan untuk pengembangan berbentuk *web*

Kesimpulan penelitian ini 1) Instrumen CPD pada perawat PK 1 yang digunakan saat ini didapatkan bahwa kelengkapan pengisian dipengaruhi oleh perbedaan item penilaian (terminologi), belum terdapat media dan cara pengisian instrumen yang efektif. Kesesuaian instrumen lama dengan instrumen baru didapatkan sebagian besar belum sesuai dengan Permenkes 40 tahun 2017. Perbedaan yang ada disebabkan karena ketidaksesuaian terminologi yang digunakan. 2) Instrumen pengembangan menjadi lebih fokus pada perawat PK 1 dengan menambahkan item spesifik pada kompetensi perawat PK 1. Metode yang digunakan pada instrumen pengembangan berbasis *web* sudah disesuaikan dengan PERMENKES 40 tahun 2017. 3) Hasil Uji validitas instrumen dilakukan oleh tiga

pakar dibidang komite keperawatan disub kredensial dan mutu keperawatan. Semua aspek yang dinilai pada instrumen pengembangan mempunyai nilai CVI 1,00, sehingga dapat disimpulkan bahwa uji validitas instrumen adalah valid. 4) Hasil instrumen baru disusun dan dikembangkan berdasarkan permenkes 40 tahun 2017. Metode yang dikembangkan berupa aplikasi *web*.

SUMMARY

DEVELOPMENT OF CONTINUING PROFESSIONAL DEVELOPMENT INSTRUMENTS BASED ON WEB FOR CLINICAL NURSES 1 INPATIENT INSTALLATIONS RSUD Dr. SOEGIRI LAMONGAN

By Nurul Chayatin

Continuing nursing education plays a vital role in improving the competence of nurses according to career paths. Career development for nurses to develop an effective reward system and improve skills, knowledge, skills, and attitudes in providing nursing care to patients (Muhadi and Wahyuni 2020). The competence of nurses who are not by the patient's health problems will hamper patient handling and threaten patient safety (Komsiyah, 2019). In carrying out professional duties, nurses in hospitals must follow the Continuing Professional Development (CPD) program. Nursing as a profession is required to guarantee the quality of its services and ensure that each member has constantly maintained and improved competencies. Development of web-based CPD, effective in improving the competence of nurses. This study aims to develop a web-based CPD (Continuing professional development) instrument for PK 1 nurses.

CPD is also seen positively by nurses to get additional qualifications in increasing levels, increasing knowledge, skills, and satisfaction in learning. CPD can prevent burnout and turnover (Price & Reichert, 2017). The implementation of CPD prevents nurse dissatisfaction at work and improves quality service and patient satisfaction, so the impact on patient care, organizations, and individuals ultimately contributes to high job satisfaction, organizational commitment, and decreased work stress. These conditions are important for developing CPD based on information technology (Setianingrum 2021).

The theory of determinants of productivity in organizations states organizational characteristics, individuals, and job influence work behavior and performance factors. Work behavior and performance are carried out by developing a Web-based CPD Instrument to reduce the budget, increase competence and career development as well as facilitate monitoring and evaluation. The instrument developed is in the form of a web-based CPD instrument for clinical nurses 1 with standards from PERMENKES 40 in 2017. The instrument provides standards and convenience for nurses in submitting credential applications, filing, submitting competencies, and learning materials according to CPD level competencies. The development of this instrument will increase nursing competence with indicators of increasing the level of career.

Research and Development (R & D) is a systematic method used to find, plan, create, and check the accuracy and precision of a product made (Sugiono, 2019). The development process includes: 1) Evaluating CPD instruments for clinical nurses, 1 2) Developing web-based continuing professional development instruments, 3) Testing the validity of developing web-based CPD instruments,

and 4) Producing web-based CPD instruments. The study began evaluating the CPD instrument on PK 1 nurses with as many as 159 credential documents. The results of the instrument evaluation using strategic issues for FGDs and expert consultations. FGDs and expert consultations became the basis for developing new instruments. The instrument was developed before socializing and tested on PK 1 nurses. The content validity index (CVI) was tested first.

The evaluation of the CPD instrument on PK 1 found that the identity component was not up to standard, and the content component was obtained from the mini-workshop results that were not by Permenkes 40 of 2017. As well as in the ratification section, an assessment has not been made by the assessor of the competencies proposed by the assessor. The development of this instrument was based on FGDs and expert consultation in the field of nursing management. The instruments used currently use the standard Permenkes 40 of 2017. The instruments developed include title, content, and ratification. Three experts assessed the instrument validity test. It was found that all instruments had a CVI value of 1.00, so it was concluded that the validity test of all instruments was valid.

The continuing professional development instrument clinical nurses based on the web is developed through Focus Group Discussion (FGD) and expert consultation. The development of the instrument is based on PERMENKES 40 of 2017, find the title section includes the identity of the nurse, credential status added the item gender, cellphone number, email address, and past recognition learning; the content component is adjusted to the standard CPD PK 1 level which includes nine items competencies, namely: Nursing care 12 core competencies, therapeutic communication, client safety, infection prevention, and control, caring, professional ethics, basic emergency nursing (EN Basic), basic disaster nursing, nursing information systems. The method used for web-shaped development.

The conclusions study: 1) The CPD instrument for clinical nurses shows the completeness of filling influenced differences in assessment items (terminology), no effective media, and method of filling out the instrument. The compatibility of the old instrument with the new instrument was found mostly not by PERMENKES 40 of 2017. The difference is due to the incompatibility of the terminology used. 2) The development instrument becomes more focused on PK 1 nurses by adding specific items to the competence of PK nurses 1. The method used in the web-based development instrument is adjusted to PERMENKES 40 of 2017. 3) The results of the instrument validity test carried out by three experts in the field of nursing committees in the sub-district nursing committee, nursing credentials, and quality. All aspects assessed on the development instrument have a CVI value of 1.00, so we can conclude that the instrument validity test is valid. 4) The results of the new instrument were compiled and developed based on Permenkes number 40 of 2017. The method developed was in the form of a web application.

ABSTRAK

**PENGEMBANGAN INSTRUMEN *CONTINUING PROFESSIONAL DEVELOPMENT* BERBASIS *WEB* PADA PERAWAT KLINIS 1
DI INSTALASI RAWAT INAP RSUD Dr. SOEGIRI
LAMONGAN**

Oleh: Nurul Chayatin

Pendahuluan: *Continuing professional development* (CPD) sangat penting dilakukan oleh setiap individu perawat dalam rangka mempertahankan dan meningkatkan kompetensi perawat agar tetap dapat melaksanakan tugas berorientasi pada proses dan keselamatan pasien. **Tujuan:** Penelitian ini bertujuan mengembangkan instrumen *continuing professional development* berbasis *web* pada perawat PK 1. **Metode:** Desain dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan *Research and Development*. Teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling* dengan besar sampel 159 dokumen kredensial, 20 partisipan *focus group discussion* dan 2 pakar. Variabel pada penelitian ini adalah pengembangan instrumen *continuing professional development* berbasis *web* pada perawat PK 1. Data dikumpulkan melalui observasi, *focus group discussion*, dan konsultasi pakar. Analisis data menggunakan analisis deskriptif, dan uji validitas menggunakan CVI. **Hasil:** Bagian identitas perawat terdiri dari jenis kelamin, nomor handphone, alamat *email* dan pada status kredensial ditambahkan item pembelajaran recognisi masa lampau. Untuk isi disesuaikan berdasarkan Permenkes 40 tahun 2017 yang terdiri dari 9 item kompetensi. Pada bagian pengesahan memuat penilaian assesmen kompetensi oleh assesor. Instrumen pengembangan mempunyai nilai CVI 1,00, sehingga dapat disimpulkan bahwa uji validitas instrumen adalah valid. CPD disusun sesuai kompetensi perawat PK 1 dengan menggunakan *web*. **Pembahasan dan Kesimpulan:** Instrumen baru disusun dan dikembangkan berdasar permenkes 40 tahun 2017. Metode yang dikembangkan berupa aplikasi *web*.

Kata Kunci: Instrumen CPD perawat PK 1, *Web*, Perawat PK 1

ABSTRACT

DEVELOPMENT OF CONTINUING PROFESSIONAL DEVELOPMENT INSTRUMENTS BASED ON WEB FOR CLINICAL NURSES 1 INPATIENT INSTALLATIONS RSUD Dr. SOEGIRI LAMONGAN

By Nurul Chayatin

Introduction: Continuing professional development (CPD) is essential for every nurse to maintain and improve their competence to carry out process-oriented tasks and ensure patient safety. **Objective:** This study aims to develop a web-based continuing professional development instrument for PK 1 nurses. **Method:** The design in this study is a descriptive study with a Research and Development approach. The sampling technique used in this study was purposive sampling with a sample size of 159 credential documents, 20 focus group discussion participants, and two experts. The variable in this study is developing a web-based continuing professional development instrument for PK 1 nurses. The data were collected through observation, focus group discussions, and expert consultation. Analysis of data using descriptive analysis and validity test using CVI. **Results:** The nurse's identity section consists of gender, mobile phone number, and email address, and on the credential status, past recognition learning items are added. The content is adjusted based on Permenkes 40 of 2017, which consists of 9 competency items. On identity section contains an assessment of competency assessment by the assessor. The development instrument has a CVI value of 1.00, so it can be concluded that the instrument validity test is valid. CPD is prepared according to the competence of PK 1 nurses by using the web. **Discussion and Conclusion:** The new instrument was compiled and developed based on Permenkes 40 of 2017. The method developed was in the form of a web application.

Keywords: CPD Instrument for clinical nurses 1, Web, Clinical Nurses 1

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Dalam.....	iii
Halaman Pernyataan Orisinilitas	iv
Lembar Pengesahan Pembimbing Tesis.....	v
Lembar Pengesahan Hasil Tesis.....	vi
Kata Pengantar	viii
Ringkasan	xi
Summary	xiv
Abstrak	xvi
Abstract	xvii
Daftar Isi.....	xviii
Daftar Tabel.....	xxi
Daftar Lampiran	xxiii
Daftar Gambar	xxiv
Daftar Singkatan.....	xxv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.3.1 Tujuan Umum.....	7
1.3.2 Tujuan Khusus.....	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.4.1 Manfaat Teoritis	7
1.4.2 Manfaat Praktis.....	8
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1 Konsep Pengembangan <i>continuing professional development</i> (CPD) dan Sertifikasi.....	10
2.2.1 Definisi.....	10
2.2.2 Level program <i>Continuing Professional Development</i> (CPD)	10
2.2.3 Beberapa faktor yang mempengaruhi pelaksanaan CPD	12
2.2.4 Prinsip CPD.....	13
2.2.5 Tahapan Pengembangan CPD.....	14
2.2.6 Kegiatan CPD	14
2.2 Sistem Informasi Tehnologi CPD (E-Learning).....	14
2.2.1 Pengertian.....	14
2.2.2 Model-model <i>e-Learning</i> (Hartanto 2016).....	15
2.3 Konsep Jenjang Karir Perawat Klinik	17

2.3.1	Definisi.....	17
2.3.2	Tujuan	17
2.3.3	Pengembangan Jenjang Karir Perawat klinis	18
2.3.4	Pola Pengembangan Karir Perawat.....	18
2.3.5	Level Karir dan Kompetensi	19
2.3.6	Persyaratan Sistem Jenjang Karir Profesional Perawat Klinis.....	31
2.4	Konsep Standar Kompetensi Perawat.....	35
2.4.1	Area Kompetensi.....	35
2.4.2	Komponen Kompetensi.....	36
2.4.3	Penjabaran Kompetensi.....	37
2.4.4	Area Praktik Keperawatan Profesional	39
2.4.5	Area Kepemimpinan dan Manajemen.....	40
2.4.6	Level Karir dan Kompetensi	41
2.5	Konsep Teori Pengembangan Mutu Pelayanan/Produktivitas (Kopelman).....	53
2.6	Keaslian Penelitian	58
2.6.1	Strategi Pencarian Literatur.....	58
2.6.2	Seleksi Studi.....	59
2.6.3	Penilaian kualitas studi dan resiko bias.....	60
2.6.4	Ekstraksi dan analisa data	60
BAB 3	KERANGKA KONSEPTUAL	68
3.1	Kerangka Konsep	68
BAB 4	METODE PENELITIAN.....	70
4.1	Desain Penelitian	70
4.2	Populasi, Sampel dan Teknik Sampling.....	73
1)	Populasi.....	73
2)	Sampel dan teknik sampling	73
1)	Variabel Penelitian	74
2)	Definisi operasional.....	74
4.2.1	Instrumen Penelitian	78
4.2.3	Analisis Data	80
4.2.4	Rancangan Pengembangan Instrumen	80
4.2.5	Rancangan <i>Web</i>	83
4.3	Kerangka Operasional	88
4.4	Waktu dan Lokasi Penelitian.....	88
4.4.1	Waktu Penelitian.....	88
4.4.2	Lokasi Penelitian.....	88
4.5	Pengumpulan Data	88
4.6	Etik Penelitian	93
BAB 5	HASIL DAN ANALISIS PENELITIAN.....	95
5.1	Gambaran Umum Lokasi Penelitian	95
5.2	Hasil Analisis Penelitian	96
5.2.1	Studi Lapangan dengan Mengevaluasi Instrumen dan Pelaksanaan <i>Continuing Professional Development (CPD)</i>	96
5.2.2	Proses Penyusunan Pengembangan Instrumen <i>Continuing Professional development (CPD)</i> berbasis <i>web</i> Pada Perawat Klinis 1 di Ruang	

Rawat Inap RSUD Dr. Soegiri Lamongan	108
5.2.3 Pengembangan Instrumen <i>Continuing Professional Development</i> (CPD) berbasis <i>web</i> pada perawat klinis 1 di Ruang Rawat inap RSUD dr. Soegiri Lamongan melalui <i>Focus Group Discussion</i> (FGD).....	111
5.2.4 Hasil uji validitas pengembangan instrumen <i>continuing professional development</i> berbasis <i>web</i> pada perawat klinis 1 di ruang rawat inap RSUD Dr. Soegiri lamongan	124
5.2.5 Hasil Pengembangan Instrumen <i>continuing professional development</i> berbasis <i>web</i>	125
BAB 6 PEMBAHASAN	137
6.1 Evaluasi Instrumen <i>Continuing professional development</i>	137
6.2 Pengembangan Instrumen <i>Continuing professional development</i> berbasis <i>web</i> pada perawat klinis 1	139
6.3 Validitas Pengembangan Instrumen CPD Berbasis <i>web</i>	140
6.4 Temuan Penelitian.....	141
6.5 Keterbatasan Penelitian.....	143
BAB 7 KESIMPULAN DAN SARAN	144
7.1 Kesimpulan	144
7.2 Saran.....	145
DAFTAR PUSTAKA	146

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Level Program <i>Continuing Professional Development</i> (CPD)(Permenkes 40 tahun 2017)	11
Tabel 2.2	Keaslian Penelitian.....	62
Tabel 4.1	Variabel penelitian pengembangan instrumen CPD (<i>Continuing Professional Development</i>) berbasis berbasis web pada perawat PK 1 di Instalasi rawat inap RSUD Dr.Soegiri Lamongan.....	74
Tabel 4.2	Definisi operasional pengembangan CPD (<i>Continuing Professional Development</i>) berbasis berbasis web pada perawat PK 1 di Instalasi rawat inap RSUD Dr.Soegiri Lamongan.....	75
Tabel 4.3	Rancangan Pengembangan Instrumen <i>continuing professional development</i> berbasis web di Instalasi Rawat inap RSUD dr.Soegiri Lamongan	80
Tabel 5.1	Data karakteristik responden pengembangan instrumen <i>Continuing Professional Development</i> berbasis web pada perawat PK 1 di Ruang rawat inap RSUD Dr.Soegiri Lamonga (N=159).....	96
Tabel 5.2	Hasil Evaluasi Kelengkapan pengisian instrumen ContinuingProfessional Development (CPD) di Instalasi Rawat Inap RSUD Dr.Soegiri Lamongan.....	97
Tabel 5.3	Hasil Observasi Kesesuaian Format Instrumen <i>Continuing professional development</i> (CPD) sebelumnya dengan <i>Continuing professional development</i> (CPD) Berbasis web Di Instalasi Rawat Inap RSUD Dr.Soegiri Lamongan.....	100
Tabel 5.4	Hasil Observasi Kelengkapan Format <i>Continuing Professional development</i> Pada Perawat Klinis 1 Di Ruang Rawat Inap di RSUD dr.Soegiri Lamongan.....	106
Tabel 5.5	Perumusan Isu Strategis dari Hasil Evaluasi <i>Continuing Professional development</i> berbasis web Pada Perawat Klinis 1 Di Ruang Rawat Inap di RSUD dr.Soegiri Lamongan	108
Tabel 5.6	Distribusi Frekuensi Peserta <i>Focus Group Discussion</i> (FGD) kelompok 1 (Perawat PK 1).	111
Tabel 5.7	Distribusi Frekuensi Peserta <i>Focus Group Discussion</i> (FGD) kelompok 2 (Kepala ruangan, Ketua Komite Keperawatan)	112
Tabel 5.8	Hasil <i>Focus Group Discussion</i> (FGD) tentang pengembangan instrumen <i>Continuing Professional Development</i> (CPD) berbasis web pada PK 1 di Ruang Rawat Inap RSUD Dr.Soegiri Lamongan.....	114
Tabel 5.9	Hasil Diskusi Pakar tentang Pengembangan Instrumen tentang pengembangan instrumen <i>Continuing Professional Development</i> (CPD) berbasis web pada PK 1 di Ruang	

	Rawat Inap RSUD Dr.Soegiri Lamongan.....	117
Tabel 5.10	Hasil uji validitas instrumen <i>Continuing Professional Development</i> (CPD) berbasis web pada PK 1 di Ruang Rawat Inap RSUD Dr.Soegiri Lamongan.....	124
Tabel 5.11	Pengembangan Instrumen <i>Continuing Professional Development</i> (CPD) berbasis web pada PK 1 di Ruang Rawat Inap RSUD Dr.Soegiri Lamongan.....	125
Tabel 6. 1	Temuan Penelitian Pengembangan Instrumen <i>continuing professional development</i> (CPD) berbasis web pada PK 1	142

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Permohonan Uji Etik dan Tempat Penelitian	149
Lampiran 2 Keterangan Lolos Kaji Laik Etik	150
Lampiran 3 Surat ijin penelitian.....	151
Lampiran 4 Informasi Persetujuan Penelitian	152
Lampiran 5 Penjelasan Penelitian dan Persetujuan Menjadi Partisipan	155
Lampiran 6 Observasi evaluasi instrumen	156
Lampiran 7 Panduan <i>Focus Group Discussion</i> (FGD).....	159
Lampiran 8 Berita acara konsultasi pakar 1	161
Lampiran 9 Berita acara konsultasi pakar 2	161
Lampiran 10 Lembar instrumen pengembangan CPD	161
Lampiran 11 Penilaian validitas I-CVI	161

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pola Penjenjangan Karir Profesional Perawat (PERMENKES 40 tahun 2017).	19
Gambar 2.2 Pengembangan jenjang karir perawat melalui jalur pendidikan formal (PERMENKES 40 tahun 2017)	32
Gambar 2.3 Pengembangan Jenjang Karir Perawat Berbasis Kompetensi / Sertifikasi (Permenkes 40 tahun 2017)	34
Gambar 2.4 Area kompetensi perawat (Kemenkes RI,2020)	36
Gambar 2.5 Faktor Penentu Produktivitas dalam Organisasi (Kopelman, 1986; dalam Nursalam 2020).....	54
Gambar 2.6 Algoritma Diagram <i>Flow Pencarian Literature</i>	61
Gambar 3.1 Kerangka Konseptual Pengembangan <i>Continuing Professional Development</i> (CPD) Berbasis <i>Web</i> Pada Perawat PK 1 di Instalasi Rawat Inap RSUD dr.Soegiri Lamongan, Tahun 2022	68
Gambar 4.1 Kerangka1 Kerangka Kerja Penelitian Pengembangan CPD Berbasis <i>Web</i> Pada Perawat PK 1 di Instalasi Rawat Inap RSUD dr.Soegiri Lamongan	88
Gambar 5.1 Hasil pengembangan instrumen <i>Continuing Professional Development</i> berbasis <i>Web (log in)</i>	119
Gambar 5.2 Hasil pengembangan instrumen <i>Continuing Professional Development</i> berbasis <i>Web (Dasbord)</i>	120
Gambar 5.3 Hasil pengembangan instrumen <i>Continuing Professional Development</i> berbasis <i>Web (Pengajuan Kredensial)</i>	
Gambar 5.4 Hasil pengembangan instrumen <i>Continuing Professional Development</i> berbasis <i>Web(permohonan kredensial)</i>	121
Gambar 5.5 Instrumen permohonan CPD (kredensial)	129
Gambar 5.6 Instrumen Lampiran pengajuan CPD (kredensial)	130
Gambar 5.7 Instrumen pengajuan kompetensi	131
Gambar 5.8 Hasil pengembangan instrumen <i>Continuing Professional Development</i> berbasis <i>Web (log in)</i>	132
Gambar 5.9 Hasil pengembangan instrumen <i>Continuing Professional Development</i> berbasis <i>Web (Dasbord)</i>	133
Gambar 5.10 Hasil pengembangan instrumen <i>Continuing Professional Development</i> berbasis <i>Web (Pengajuan Kredensial)</i>	
Gambar 5.11 Hasil pengembangan instrumen <i>Continuing Professional Development</i> berbasis <i>Web (permohonan kredensial)</i>	135

DAFTAR SINGKATAN

BOR	: <i>Bed Occupancy Rate</i>
CPD	: <i>Continuing professional development</i>
COVID-19	: <i>Corona Virus Disease-19</i>
CVI	: <i>Content validity indeks</i>
FGD	: <i>Focus Group Discussion</i>
HFMEA	: <i>Healthcare Failure Mode & Effect Analysis</i>
IPTEK	: Informasi Teknologi
KEMENKES	: Kementerian Kesehatan
KPS	: Kualifikasi dan pendidikan staf
MBO	: <i>Management by objective</i>
PK	: Perawat Klinis
PM	: Perawat Manajer
PP	: Perawat Pendidik
PR	: Perawat Peneliti/Riset
PK I	: Perawat Kinis I
PK II	: Perawat Kinis II
PK III	: Perawat Kinis III
PK IV	: Perawat Kinis IV
PERMENKES	: Peraturan Menteri Kesehatan
R & D	: <i>Research and Development</i>
RSUD	: Rumah Sakit Umum Daerah
SDM	: Sumber Daya Manusia
SQE	: <i>Staf Qualification and Education</i>
SIM-RS	: Sistem Informasi Manajemen-Rumah Sakit
SNARS	: Standar Nasional Akreditasi Rumah Sakit