



PERAN CONTINUING PROFESSIONAL DEVELOPMENT (CFD) DALAM MENINGKATKAN PERFORMANSI KERJA DITINJAU DARI PERSEPSI PERAWAT

Kresna Agung Yudhianto*, Marni, Singgih Purnomo

Universitas Duta Bangsa Surakarta, Jl. Bhayangkara No.55, Tipes, Serengan, Surakarta, Jawa Tengah 57154,
Indonesia

*kresna_agung@udb.ac.id

ABSTRAK

Peran perawat dalam layanan kesehatan memiliki dampak signifikan terhadap pelayanan keperawatan dan proses penyembuhan pasien. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi hubungan antara pengembangan profesional berkelanjutan (CFD) dan performansi kerja perawat di RSUD "SR". Berdasarkan analisis data menggunakan koefisien korelasi Pearson, temuan menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan dengan tingkat moderat antara pengembangan profesional berkelanjutan dan kinerja kerja perawat ($r=.341$, $p=0.000$) pada interval kepercayaan 95%. Hasil menolak hipotesis nol, menunjukkan bahwa seiring dengan peningkatan kinerja kerja perawat, pengembangan profesional berkelanjutan juga meningkat. Kesimpulan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya di Indonesia. Implikasi diskusi menyoroti pentingnya dukungan pengelola layanan kesehatan untuk partisipasi perawat dalam pembelajaran berkelanjutan. Kebijakan institusional yang mendukung peran profesional perawat juga diperlukan. Penelitian mendatang disarankan untuk mengeksplorasi faktor lain yang memengaruhi kedua variabel tersebut.

Kata kunci: CFD; performansi kerja; perawat

THE ROLE OF CONTINUING PROFESSIONAL DEVELOPMENT (CPD) IN IMPROVING JOB PERFORMANCE FROM THE PERSPECTIVE OF NURSES' PERCEPTIONS

ABSTRACT

The role of nurses in healthcare services has a significant impact on nursing care and the patient healing process. This study aims to evaluate the relationship between Continuous Professional Development (CPD) and the performance of nurses at "SR" Regional General Hospital (RSUD "SR"). Based on data analysis using Pearson correlation coefficient, the findings indicate a significant positive relationship with a moderate level between Continuous Professional Development and nurses' job performance ($r=.341$, $p=0.000$) at a 95% confidence interval. The results reject the null hypothesis, suggesting that with the improvement of nurses' job performance, Continuous Professional Development also increases. This conclusion aligns with previous research in Indonesia. The discussion's implications highlight the importance of healthcare service management support for nurses' participation in continuous learning. Institutional policies supporting the professional role of nurses are also crucial. Future research is recommended to explore other factors influencing both variables.

Keywords: cfd; job performance; nurse

PENDAHULUAN

Perawat memegang peran penting sebagai penyedia layanan kesehatan yang senantiasa siap membantu pasiennya. Keberadaan perawat memiliki nilai yang signifikan bagi pengguna layanan dalam ranah pelayanan keperawatan, membantu dalam menjalani proses penyembuhan pasien. Salah satu tanggung jawab perawat adalah menunjukkan perilaku caring, yang

melibatkan pemberian perhatian, upaya pencegahan, kepedulian, dan penghargaan terhadap individu lain dalam kehidupan manusia. Caring juga mencakup ekspresi cinta, terjalinnya hubungan otoritatif dan eksistensial, kebersamaan, empati, serta mampu memberikan motivasi kepada perawat untuk menunjukkan kepedulian lebih lanjut pada klien dan melakukan tindakan sesuai dengan kebutuhan klien (Dwidiyanti M & Furdiyanti, 2008). Dapat dikatakan juga, dalam konteks perawatan kesehatan, peran perawat memiliki peran sentral dalam menentukan keberhasilan pelayanan kesehatan di rumah sakit, bahwa peran perawat tidak hanya memerlukan keterampilan klinis yang tinggi, tetapi juga harus ada motivasi kerja yang kuat untuk memberikan layanan berkualitas, sehingga juga dapat meningkatkan kepuasan pasien, dan juga memberikan dampak positif bagi efisiensi operasional rumah sakit. Hal tersebut sesuai dengan pendapat (Patriajati, 2003) bahwa motivasi kerja perawat menjadi faktor penting yang memacu kinerja mereka dalam menerapkan asuhan keperawatan kepada pasien

Hanya saja, tidak semua rumah sakit dapat memenuhi harapan masyarakat terhadap mutu pelayanan oleh para perawatnya. Hal tersebut diakibatkan oleh kinerja perawat yang kurang optimal. Seperti yang terjadi di Rumah Sakit Jiwa Dr. Soeharto Heerdjan. Laporan capaian unit rekam medis dan informasi kesehatan tahun 2018 menunjukkan bahwa sebagian pekerjaan di unit rekam medis belum terlaksana dengan baik, dengan presentase kinerja pegawai pada unit tersebut hanya mencapai 39%. Dengan demikian sangat penting bagi seorang perawat untuk memiliki performansi kerja/kinerja yang tinggi. Hanya saja performansi kerja sistem layanan kesehatan sangat bergantung pada kompetensi, pengetahuan, dan motivasi individu yang bertanggung jawab dalam memberikan layanan kesehatan. Pelatihan dan pendidikan bagi para profesional kesehatan, termasuk perawat, merupakan elemen krusial dalam meningkatkan performansi kerja tersebut (WHO, 2016). Menurut World Health Organization (WHO), para profesional keperawatan perlu memiliki keterampilan yang memadai dalam menjalankan praktik, membangun dasar ilmiah untuk praktik mereka, memiliki pengetahuan yang memadai untuk berkomunikasi dengan pasien dan orang tua yang semakin terinformasi, serta memiliki kemampuan untuk mengakses informasi yang relevan dan menggunakan teknologi dengan memadai sesuai dengan spesialisasi mereka (WHO, 2016).

Kinerja perawat merupakan suatu fenomena yang tersebar secara global. Dalam suatu penelitian deskriptif oleh (Awases et al., 2013) yang mengeksplorasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perawat, ditemukan bahwa kurangnya pengakuan terhadap karyawan yang berkinerja baik, ketiadaan sistem penilaian kinerja yang formal, serta kondisi kerja yang kurang baik dan ketidakpartisipasian dalam program pengembangan profesional merupakan beberapa faktor yang memengaruhi. Untuk itu perlu adanya Pengembangan profesional berkelanjutan (CPD) dalam keperawatan. CPD dalam keperawatan didefinisikan sebagai: "suatu proses seumur hidup partisipasi aktif oleh perawat dalam kegiatan belajar yang membantu pengembangan dan pemeliharaan kompetensi berkelanjutan mereka, meningkatkan praktik profesional mereka, dan mendukung pencapaian tujuan karier mereka" (Pool et al., 2015). Sinonim lain dari CPD dalam keperawatan adalah pendidikan keperawatan berkelanjutan dan pembelajaran sepanjang hidup (King et al., 2021).

Pengembangan Profesional Berkelanjutan (CPD) yang didefinisikan oleh American Nurses Association (ANA) sebagai "proses seumur hidup partisipasi aktif perawat dalam kegiatan pembelajaran yang membantu mengembangkan dan menjaga kompetensi berkelanjutan, meningkatkan praktik profesional, serta mendukung pencapaian tujuan profesional mereka". CPD perawat menjadi elemen fundamental dalam profesionalisme dan pembelajaran sepanjang hidup, dianggap sebagai faktor penting untuk memperbarui pengetahuan dan keterampilan perawat (Mlambo et al., 2021). Ada beberapa alasan mengapa CPD dalam praktik keperawatan

merupakan tantangan. Pertama bahwa efek kegiatan Pendidikan CFD pada hasil kepuasan pasien belum teruji secara jelas; kedua, ada kesenjangan pengetahuan-tindakan di mana pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dalam pelatihan tidak selalu maksimal dapat diterapkan dalam praktik.

Ada banyak cara untuk meningkatkan kemampuan perawat, dan pengembangan profesional berkelanjutan (CPD) dianggap sebagai salah satu pendekatan penting untuk membantu mereka menjaga keterampilan dan motivasi kerja guna memberikan perawatan yang aman kepada pasien (Steven et al., 2018). CPD perawat adalah fundamental untuk profesionalisme dan pembelajaran sepanjang hayat, dan dianggap sebagai faktor vital untuk memperbarui pengetahuan dan keterampilan perawat (Kane et al., 2007). Studi sebelumnya melaporkan bahwa mempromosikan CPD untuk perawat dalam konteks klinis sangat mendasar, karena memiliki dampak positif pada pasien, profesional, dan organisasi (Hariyati, dkk, 2018). Secara khusus, CPD memungkinkan perawat mengatasi berbagai jenis keadaan darurat kesehatan masyarakat, dan berkontribusi pada peningkatan kualitas perawatan serta hasil Kesehatan (Pulcini, dkk, 2010). Oleh karena itu, ini adalah bagian penting dari manajemen sumber daya manusia keperawatan untuk mempromosikan CPD perawat, dan membekali mereka dengan pengetahuan dan keterampilan profesional yang diperlukan (Jokiniemi et al., 2020).

Meskipun CPD dapat berkontribusi pada peningkatan diri, banyak perawat bingung tentang apa itu CPD dan apa artinya bagi profesi dan diri mereka sendiri (Horn et al., 2019). Mengingat perkembangan keperawatan dan tingginya permintaan akan staf perawatan, diperlukan pemahaman yang lebih baik tentang kondisi pengembangan profesional perawat dan penerapan intervensi yang sesuai untuk CPD perawat (Xiaoyan, 2022). Oleh karena itu, penting untuk mengeksplorasi persepsi perawat tentang CPD. Sehingga bisa diasumsikan bahwa apabila perawat bisa mempersepsikan CFD secara positif hal itu bisa meningkatkan motivasi kerjanya, namun apabila perawat mempunyai persepsi negative terhadap CFD maka hal itu justru hanya menambah beban bagi dirinya. Tujuan dari penelitian ini adalah mencari kontribusi CFD terhadap kinerja ditinjau dari persepsi perawat.

METODE

Penelitian ini menerapkan rancangan penelitian korelasional guna menguji hubungan antara pengembangan profesional berkelanjutan dan kinerja kerja perawat. Peneliti menggunakan metode pengambilan sampel yang nyaman untuk mengambil sampel 151 perawat terdaftar dari Rumah Sakit Umum Daerah "SR". Kriteria inklusi melibatkan perawat terdaftar yang bersedia berpartisipasi dalam penelitian dan yang telah bekerja selama satu tahun atau lebih. Sebaliknya, perawat terdaftar yang telah bekerja kurang dari enam bulan dan perawat kesehatan masyarakat serta bidan dikecualikan dari penelitian ini.

Dari jumlah 164 perawat, 91 (60,3%) di antaranya adalah perempuan dan 60 (39,7%) adalah laki-laki. Rentang usia responden berkisar antara 21-29 tahun, terdapat sebanyak 65 (43%), sementara yang berusia 30-44 tahun sebanyak 86 (57%). Dalam hal pengalaman klinis, sebanyak 40 (26,5%) responden memiliki pengalaman kerja selama 1-4 tahun, 104 (68,9%) memiliki pengalaman 5-9 tahun, dan 7 (4,6%) memiliki pengalaman sepuluh tahun ke atas. Terdapat tiga belas item yang dirancang sendiri yang digunakan untuk menguji perkembangan profesional berkelanjutan, dan Skala Enam Dimensi Kinerja Keperawatan (SDNS) yang dikembangkan oleh (Schwirian, 1978) diadopsi dan dimodifikasi agar dapat mengukur kinerja kerja perawat. Kuesioner yang dibuat sendiri tersebut telah divalidasi secara eksternal oleh seorang Ph.D. yang ahli dalam penelitian keperawatan. Pengukuran reliabilitas berdasarkan konsistensi internal dengan menggunakan Cronbach Alpha menunjukkan bahwa tingkat

reliabilitas pengembangan profesional berkelanjutan adalah .805, sedangkan performansi kerja mencapai .896.

Dalam menilai kekuatan hubungan, digunakan interpretasi (Cohen, 2013) di mana nilai korelasi absolut $r = .10$ hingga $.29$ menunjukkan hubungan yang kecil atau rendah, $r = .30$ hingga $.49$ menandakan hubungan yang sedang atau moderat, dan $r = .50$ hingga 1.0 mengindikasikan hubungan yang besar atau tinggi. Asisten penelitian yang dipekerjakan berasal dari Surakarta. Perawat terdaftar dihubungi di tempat kerjanya. Asisten penelitian memberikan penjelasan mengenai tujuan dan prosedur penelitian sebelum menyebarkan kuesioner. Setelah selesai, kuesioner dikumpulkan dan disegel. Asisten penelitian mengkode data mentah dan mengirimkannya melalui forum Google untuk proses pengolahan statistik. Kerahasiaan perawat dijaga melalui partisipasi yang bersifat anonim dan sukarela. Tujuan penelitian dijelaskan, dan persetujuan diperoleh sebelum pengumpulan data. Peserta memiliki hak untuk menarik diri dari penelitian kapan saja. Selain itu, identitas peserta tidak diungkapkan, dan hanya data agregat yang disajikan.

Aspek-etis diperhatikan selama penyelidikan dari dua institusi pendidikan berbeda. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan Statistical Package for Social Sciences (SPSS) versi 22. Koefisien Korelasi Pearson digunakan untuk mengevaluasi hubungan berdasarkan kekuatan dan arah antara pengembangan profesional berkelanjutan dan kinerja kerja. Untuk menjawab pertanyaan penelitian utama, dilakukan Uji T dan ANOVA untuk menilai perbedaan antara karakteristik demografis perawat terdaftar dan tingkat kinerja mereka.

HASIL

Koefisien korelasi Pearson digunakan untuk menguji pertanyaan penelitian pertama yang bertujuan menilai hubungan antara pengembangan profesional berkelanjutan dan kinerja kerja. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan dengan tingkat moderat antara pengembangan profesional berkelanjutan dan kinerja kerja ($r = .361$, $p = 0.000$) pada interval kepercayaan 95%. Artinya, seiring dengan peningkatan kinerja kerja perawat terdaftar, pengembangan profesional berkelanjutan juga meningkat. Hal tersebut dapat dilihat pada Tabel 1.

Table 1.
Hubungan antara Continuous Professional Development dengan Performansi Kerja
Correlations

		Continuous Professional Development	Performansi Kerja
Continuous Professional Development	Pearson Correlation	1	.361**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	164	164

Hal ini mengindikasikan bahwa setelah mengikuti pendidikan profesional berkelanjutan, perawat menerapkan pengetahuan yang diperoleh untuk meningkatkan kinerja mereka di fasilitas kesehatan dan juga meningkatkan perawatan pasien mereka. Sebagai hasilnya, penelitian ini menolak hipotesis nol yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan signifikan antara pengembangan berkelanjutan dan kinerja kerja. Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian (Hariyati & Safril, 2018) yang menunjukkan adanya hubungan moderasi antara pengembangan profesional berkelanjutan dan kinerja kerja di kalangan perawat di Indonesia

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan adanya keterkaitan positif yang sedang antara pengembangan profesional berkelanjutan dan kinerja kerja perawat. Pihak pengelola layanan kesehatan sebaiknya menggalakkan serta mendukung partisipasi perawat dalam pembelajaran berkelanjutan guna meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka. Kebijakan institusional perlu diatur dengan baik agar dapat mendukung peran profesional perawat. Penelitian mendatang sebaiknya mengeksplorasi variabel lain yang berhubungan dengan pengembangan profesional berkelanjutan guna meningkatkan kinerja kerja perawat. Dalam penelitian ini, perawat telah mengambil langkah-langkah proaktif untuk memanfaatkan berbagai sumber daya demi meningkatkan pengembangan pribadi mereka. Dengan adanya perubahan yang signifikan di dunia keperawatan, menjadi penting bagi perawat untuk menginspirasi inisiatif dan motivasi diri mereka dalam praktik klinis, hal ini bertujuan untuk menjaga kompetensi dan memberikan layanan berkualitas kepada pasien (Munro, 2008); (Price & Reichert, 2017)

Diterangkan bahwa budaya kerja positif yang didukung oleh sumber daya yang memadai, seperti waktu, staf, dan dukungan administratif, memiliki peran kunci dalam pengembangan profesional berkelanjutan perawat dalam praktik klinis (Falguera et al., 2021; Vázquez-Calatayud et al., 2021). Oleh karena itu, untuk lebih memperkuat pengembangan secara menyeluruh bagi staf keperawatan, pemimpin perawat harus menciptakan budaya kerja yang positif dan memberikan motivasi kepada perawat yang menyadari relevansi pengembangan profesional berkelanjutan terhadap praktik mereka, serta mendukung akses mereka ke pembelajaran.

Namun, kendala utama dalam pencapaian keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga menjadi hambatan signifikan dalam perkembangan profesional berkelanjutan perawat dalam penelitian ini, yang mirip dengan temuan penelitian sebelumnya (Pool et al., 2015). Dilaporkan bahwa tuntutan pekerjaan dan kendali atas pekerjaan merupakan dua faktor utama yang mempengaruhi keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga bagi perawat (Ng et al., 2017). Perawat yang berusia antara 30 dan 40 tahun memegang peran kunci di departemen, dan peran ganda mereka dalam keluarga tidak bisa diabaikan. Oleh karena itu, konflik antara pekerjaan dan keluarga muncul karena tanggung jawab yang saling bersaing terhadap pekerjaan dan keluarga mereka (Labrague et al., 2021). Studi terdahulu telah mencatat bahwa faktor-faktor keluarga tertentu dapat menjadi prediktor penting terhadap niat perawat untuk meninggalkan pekerjaan, seperti kebutuhan keluarga atau tanggung jawab kekerabatan (Hayes et al., 2006). Untuk mengatasi dilema ini, pemimpin perawat perlu memberikan perhatian khusus pada keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga di kalangan perawat dalam kelompok usia ini, dan berupaya memenuhi kebutuhan mereka, seperti dengan manajemen sumber daya manusia yang tepat dan memfasilitasi partisipasi mereka dalam kegiatan pembelajaran yang dapat dilakukan dalam jam kerja.

SIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan dengan tingkat moderat antara pengembangan profesional berkelanjutan dan kinerja kerja perawat. Koefisien korelasi Pearson sebesar $r=0,341$ dengan nilai $p=0,000$ pada interval kepercayaan 95%, menunjukkan bahwa seiring dengan peningkatan kinerja kerja perawat terdaftar, pengembangan profesional berkelanjutan juga meningkat. Temuan ini menolak hipotesis nol yang menyatakan tidak ada hubungan signifikan antara pengembangan berkelanjutan dan kinerja kerja, sejalan dengan penelitian sebelumnya. Disarankan agar pihak pengelola layanan kesehatan lebih mendukung partisipasi perawat dalam pembelajaran berkelanjutan untuk

meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka. Perlu juga perhatian terhadap kebijakan institusional yang dapat mendukung peran profesional perawat. Untuk penelitian mendatang, disarankan untuk mengeksplorasi variabel lain yang berhubungan dengan pengembangan profesional berkelanjutan guna lebih mendalam memahami faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja kerja perawat.

DAFTAR PUSTAKA

- Awases, M. H., Bezuidenhout, M. C., & Roos, J. H. (2013). Factors affecting the performance of professional nurses in Namibia. *Curationis*, 36(1). <https://doi.org/10.4102/curationis.v36i1.108>
- Cohen, J. (2013). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203771587>
- Dwidiyanti M, & Furdianti, N. H. (2008). *Keperawatan Dasar: Konsep Caring, Komunikasi, Etik Dan Aspek Spiritual Dalam Pelayanan Keperawatan*. Penerbit Hasani.
- Falguera, C. C., De los Santos, J. A. A., Galabay, J. R., Firmo, C. N., Tsaras, K., Rosales, R. A., Mirafuentes, E. C., & Labrague, L. J. (2021). Relationship between nurse practice environment and work outcomes: A survey study in the Philippines. *International Journal of Nursing Practice*, 27(1). <https://doi.org/10.1111/ijn.12873>
- Hariyati, Rr. T. S., & Safril, S. (2018). The relationship between nurses' job satisfaction and continuing professional development. *Enfermería Clínica*, 28, 144–148. [https://doi.org/10.1016/S1130-8621\(18\)30055-X](https://doi.org/10.1016/S1130-8621(18)30055-X)
- Hayes, L. J., O'Brien-Pallas, L., Duffield, C., Shamian, J., Buchan, J., Hughes, F., Spence Laschinger, H. K., North, N., & Stone, P. W. (2006). Nurse turnover: A literature review. *International Journal of Nursing Studies*, 43(2), 237–263. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2005.02.007>
- Horn, K., Pilkington, L., & Hooten, P. (2019). Pediatric Staff Nurses' Conceptualizations of Professional Development. *Journal of Pediatric Nursing*, 45, 51–56. <https://doi.org/10.1016/j.pedn.2019.01.002>
- Jokiniemi, K., Suutarla, A., Meretoja, R., Kotila, J., Axelin, A., Flinkman, M., Heikkinen, K., & Fagerström, L. (2020). Evidence-informed policymaking: Modelling nurses' career pathway from registered nurse to advanced practice nurse. *International Journal of Nursing Practice*, 26(1). <https://doi.org/10.1111/ijn.12777>
- Kane, R. L., Shamliyan, T. A., Mueller, C., Duval, S., & Wilt, T. J. (2007). The Association of Registered Nurse Staffing Levels and Patient Outcomes. *Medical Care*, 45(12), 1195–1204. <https://doi.org/10.1097/MLR.0b013e3181468ca3>
- King, R., Taylor, B., Talpur, A., Jackson, C., Manley, K., Ashby, N., Tod, A., Ryan, T., Wood, E., Senek, M., & Robertson, S. (2021). Factors that optimise the impact of continuing professional development in nursing: A rapid evidence review. *Nurse Education Today*, 98, 104652. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2020.104652>
- Labrague, L. J., Ballad, C. A., & Fronda, D. C. (2021). Predictors and outcomes of work–family conflict among nurses. *International Nursing Review*, 68(3), 349–357. <https://doi.org/10.1111/inr.12642>

- Mlambo, M., Silén, C., & McGrath, C. (2021). Lifelong learning and nurses' continuing professional development, a metasynthesis of the literature. *BMC Nursing*, 20(1), 62. <https://doi.org/10.1186/s12912-021-00579-2>
- Munro, K. M. (2008). Continuing professional development and the charity paradigm: Interrelated individual, collective and organisational issues about continuing professional development. *Nurse Education Today*, 28(8), 953–961. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2008.05.015>
- Ng, L.-P., Chen, I.-C., Ng, H.-F., Lin, B.-Y., & Kuar, L.-S. (2017). Influence of job demands and job control on work-life balance among Taiwanese nurses. *Journal of Nursing Management*, 25(6), 438–448. <https://doi.org/10.1111/jonm.12482>
- Patriaajati, S. (2003). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap RSUD Kota Semarang 2003. Eprints.Undip.Ac.Id.
- Pool, I. A., Poell, R. F., Berings, M. G. M. C., & ten Cate, O. (2015). Strategies for continuing professional development among younger, middle-aged, and older nurses: A biographical approach. *International Journal of Nursing Studies*, 52(5), 939–950. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2015.02.004>
- Price, S., & Reichert, C. (2017). The Importance of Continuing Professional Development to Career Satisfaction and Patient Care: Meeting the Needs of Novice to Mid- to Late-Career Nurses throughout Their Career Span. *Administrative Sciences*, 7(2), 17. <https://doi.org/10.3390/admsci7020017>
- Schwirian, P. M. (1978). Evaluating the Performance of Nurses. *Nursing Research*, 27(6), 347–350. <https://doi.org/10.1097/00006199-197811000-00004>
- Steven, A., Larkin, V., Stewart, J., & Bateman, B. (2018). The value of continuing professional development: A realistic evaluation of a multi-disciplinary workshop for health visitors dealing with children with complex needs. *Nurse Education Today*, 67, 56–63. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2018.04.021>
- Vázquez-Calatayud, M., Errasti-Ibarrondo, B., & Choperena, A. (2021). Nurses' continuing professional development: A systematic literature review. *Nurse Education in Practice*, 50, 102963. <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2020.102963>
- WHO. (2016). World health statistics 2016: monitoring health for the SDGs, sustainable development goals. In World Health Organization.

