

Pengaruh Kredensial Terhadap Kinerja Perawat Di Uptd Rumah Sakit Umum Daerah dr. Zubir Mahmud Idi Kabupaten Aceh Timur

The Relationship Of Credentials To The Performance Of Nurses At Uptd Regional General Hospital dr. Zubir Mahmud Idi East Aceh

Muhammad Asqar¹, Muhibbullah Ali Puteh², Ngatwadi³

^{1,2,3}Universitas Sains Cut Nyak Dhien Langsa, Provinsi Aceh

*Corresponding Author: Muhammadasqar79@gmail.com

ARTICLE INFO

Article history:

Received : 02 Desember 2024

Revised : 06 Desember 2024

Accepted : 12 Desember 2024

Available online

Kata Kunci:

Kredensial, Kinerja, Perawat.

Keywords:

Credentials, Performance, Nurses

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Kredensial terhadap kinerja perawat di UPTD Rumah Sakit Umum Daerah dr. Zubir Mahmud Idi. Dengan menggunakan metode kuantitatif, data dikumpulkan dari 71 perawat yang bekerja di rumah sakit tersebut melalui kuesioner. Karena data tidak berdistribusi normal, maka analisis data menggunakan statistik non parametris yaitu uji korelasi Spearman. Hasil penelitian menunjukkan dari total 71 responden, sebanyak 18,3% perawat belum memiliki kredensial, 33,8% berada pada tingkat PK1, dan sisanya terbagi pada tingkat PK2 dan PK3, masing-masing sebanyak 23,9%. Secara umum, perawat di rumah sakit ini menunjukkan kinerja yang baik. Analisis lebih lanjut menunjukkan bahwa kredensial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat yaitu koefisien korelasi sebesar 0,334, yang mengindikasikan hubungan positif antara kredensial dan kinerja perawat. Tingkat signifikansi 0,004 menunjukkan bahwa hubungan ini signifikan pada level 0,05. Perawat dengan kredensial yang lebih baik cenderung memiliki kinerja yang lebih tinggi, yang berpengaruh positif pada kualitas pelayanan yang mereka berikan kepada pasien. Hal ini menegaskan pentingnya peningkatan kredensial sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja dan pelayanan kesehatan di rumah sakit tersebut.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of credentials on the performance of nurses at the UPTD of the Regional General Hospital, dr. Zubir Mahmud Idi. Using quantitative methods, data was collected from 71 nurses working at the hospital through questionnaires. Because the data is not normally distributed, data analysis uses non-parametric statistics, namely the Spearman correlation test. The research results showed that of a total of 71 respondents, 18.3% of nurses did not have credentials, 33.8% were at the PK1 level, and the remainder were divided into PK2 and PK3 levels, 23.9% each. In general, nurses at this hospital show good performance. Further analysis shows that credentials have a significant influence on nurse performance, namely a correlation coefficient of 0.334, which indicates a positive relationship between credentials and nurse performance. A significance level of 0.004 indicates that this relationship is significant at the 0.05 level. Nurses with better credentials tend to have higher performance, which has a positive effect on the quality of care

they provide to patients. This emphasizes the importance of increasing credentials as an effort to improve performance and health services at the hospital

*This is an open access article under the [CC BY-NC](#) license.
Copyright © 2021 by Author. Published by Teewan Journal Solutions*



PENDAHULUAN

Rumah Sakit sebagai salah satu institusi pelayanan kesehatan bagi masyarakat dipengaruhi oleh perkembangan ilmu pengetahuan kesehatan, kemajuan teknologi, dan kehidupan sosial ekonomi masyarakat yang harus tetap mampu meningkatkan pelayanan yang lebih bermutu dan terjangkau oleh masyarakat agar terwujud derajat kesehatan yang setinggi-tingginya. Untuk mencapai hal tersebut, Rumah sakit harus mempunyai sumber daya manusia yang handal, sesuai kompetensi, bermutu dan mempunyai kinerja yang tinggi. Salah satunya adalah kinerja perawat.

Kinerja perawat merupakan ukuran keberhasilan dalam mencapai tujuan pelayanan keperawatan. Penurunan kinerja perawat sangat mempengaruhi citra pelayanan suatu rumah sakit di masyarakat menimbulkan serta kurangnya kepercayaan masyarakat terhadap kemampuan rumah sakit (Kurniawan K & Khatimah, 2020). Kinerja perawat di suatu rumah sakit ditunjukkan melalui layanan yang diberikan kepada pasien.

Kinerja perawat yang baik merupakan jembatan dalam menjawab jaminan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan terhadap pasien baik yang sakit maupun yang sehat. Kinerja perawat sebagai ujung tombak pelayanan kesehatan merupakan masalah yang sangat penting untuk dikaji dalam rangka mempertahankan dan meningkatkan mutu pelayanan kesehatan. Seorang pegawai kinerjanya akan berhasil dengan baik sesuai yang diharapkan oleh perusahaan, hal tersebut dapat ditunjang apabila mempunyai kompetensi yang sesuai dibidangnya. Setiap organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu dan apabila tercapai, barulah dapat disebut sebagai sebuah keberhasilan.

Kompetensi perawat merefleksikan atas kompetensi yang diharapkan dimiliki oleh individu yang akan bekerja di bidang pelayanan keperawatan. Seseorang dikatakan memiliki kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya, apabila dapat memanfaatkan secara optimal kedua komponen utama kompetensi tersebut. Semakin tinggi kompetensi seorang perawat, maka rumah sakit tersebut akan lebih berkualitas. Kualitas perawat terpenuhi apabila mutu profesinya sesuai dengan standar (Kurniawan K & Khatimah, 2020).

Mutu profesi tenaga keperawatan harus selalu ditingkatkan secara terus menerus sesuai perkembangan masalah kesehatan, ilmu pengetahuan dan teknologi, perubahan

standar profesi, standar pelayanan serta hasil-hasil penelitian terbaru. Kenyataannya, pertumbuhan tenaga keperawatan di Rumah Sakit masih belum optimal, karena kurangnya komitmen terhadap pertumbuhan profesi, kurangnya keinginan belajar terus-menerus, dan pengembangan diri belum menjadi perhatian utama bagi individu tenaga keperawatan dan rumah sakit. Padahal, tenaga keperawatan yang kompeten, mampu berpikir kritis, selalu berkembang serta memiliki etika profesi sehingga pelayanan keperawatan dan kebidanan dapat diberikan dengan baik, berkualitas dan aman bagi pasien dan keluarganya sangat diperlukan. Kewenangan tenaga keperawatan untuk melakukan tindakan medik merupakan tindakan yang bersifat delegasi yang memerlukan kewenangan klinis tertentu dan perlu dikredensial (Permenkes Nomor 49 Tahun 2013 Tentang Komite Keperawatan Rumah Sakit, 2013).

Keberhasilan pemberian asuhan keperawatan oleh perawat yang menempati sepertiga dari keseluruhan tenaga kesehatan di Indonesia baik di RS maupun di Pelayanan Primer ini perlu didukung oleh mekanisme upaya peningkatan profesionalisme perawat. Salah satunya adalah melalui pengembangan karir perawat. Pengembangan karir profesional perawat dalam bentuk jenjang karir perawat merupakan sistem untuk meningkatkan kinerja dan profesionalisme, sesuai dengan bidang pekerjaan melalui peningkatan kompetensi yang menghasilkan kinerja profesional. Masing-masing pengembangan karir perawat di Rumah Sakit maupun Pelayanan Primer memiliki 5 (lima) level yaitu, level I sampai dengan level V. Hal ini bisa diketahui setelah melakukan kredensial (Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 40 Tahun 2017 Tentang Pengembangan Jenjang Karier Profesional Perawat Klinis, 2017).

Penelitian yang dilakukan Ida et al. (2021) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kredensial terhadap kinerja perawat perspektif *growth*, perspektif *customer focus*, perspektif *business process*, perspektif *learning and growth*, perspektif kegiatan tambahan, dan terdapat Pengaruh Kredensial terhadap kinerja perawat. Sejalan dengan penelitian tersebut, Idhan et al. (2022) mengemukakan bahwa kredensial merupakan cerminan terhadap penetapan persyaratan dan evaluasi dari individu maupun organisasi atas perkembangan profesionalitas, pelatihan dan kompetensi yang dibutuhkan dalam bentuk sertifikat. Dalam penelitiannya menemukan bahwa terdapat pengaruh pelatihan kredensial perawat terhadap peningkatan pengetahuan, sikap, dan perilaku perawat.

Lebih lanjut Azhari et al. (2023) mengemukakan bahwa kredensial dan rekredensial dapat meningkatkan mutu, perlindungan terhadap keselamatan pasien, mempertahankan

standar pelayanan asuhan keperawatan dan memberikan perlindungan kepada perawat dengan cara memastikan bahwa tenaga keperawatan terus-menerus terlatih dan diperbarui sesuai dengan perkembangan praktik klinis terbaru.

Berdasarkan studi awal di UPTD Rumah Sakit Umum Daerah dr. Zubir Mahmud Idi, diketahui bahwa Rumah Sakit ini merupakan rumah sakit tipe B yang merupakan pusat rujukan untuk kabupaten Aceh Timur. Rujukan yang diberikan adalah rujukan pelayanan medis, rujukan pengetahuan maupun keterampilan medis dan non medis. UPTD Rumah Sakit Umum Daerah dr. Zubir Mahmud Idi memiliki 15 pelayanan rawat jalan yaitu dan 11 (sebelas) pelayanan rawat inap. Jumlah perawat yang bertugas terdiri dari 247 orang, 124 orang diantaranya sudah kredensial dan 123 lainnya dalam proses asesmen. Perawat yang sudah kredensial terdiri dari perawat klinis I 19 orang, perawat klinis II 41 orang, perawat klinis III 63 orang dan perawat klinis IV hanya 1 orang. Fenomena ini menunjukkan bahwa perawat yang sudah kredensial hanya 50.2% dari jumlah perawat seluruhnya. Artinya masih ada 49.8% perawat lainnya yang belum dikredensial. Tentu ini menjadi suatu masalah yang perlu mendapat perhatian. Seperti yang diungkapkan oleh salah satu pemerhati sosial Dedi Saputra pada tanggal 28 Juli 2024 yang meminta direktur rumah sakit tersebut untuk mengevaluasi kinerja pelayanan yang diduga kurang maksimal dan menuai kritikan dari pasien yang di rawat, pasal oknum tenaga medis yang acuh tak acuh memberikan perawatan (Kalimantan24.com, 2024). Melihat permasalahan ini, bisa menjadi salah satu contoh permasalahan yang bisa diduga ada kaitannya dengan kredensial perawat (Suara Buruh Nasional. com, 2024).

Merujuk pada data ini, maka terlihat bahwa masih ada kehadiran perawat tanpa kredensial yang memadai dapat mengakibatkan variasi dalam penentuan asuhan keperawatan yang diberikan serta memiliki kecenderungan dalam mengelola kasus-kasus keperawatan yang kompleks atau dalam situasi darurat. Perawat yang tidak memiliki kredensial yang sesuai dapat meningkatkan risiko kesalahan tindakan. Kredensial membantu memastikan bahwa perawat memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk mengenali gejala yang mengkhawatirkan, merespons dengan cepat, dan menyediakan perawatan yang tepat. Kredensial merupakan persyaratan yang diperlukan untuk memenuhi standar perawatan kesehatan. Rumah sakit yang memiliki jumlah perawat yang tidak memadai dengan kredensial dapat menghadapi risiko non-kompliansi atau konsekuensi negatif yang dapat dialami rumah sakit karena tidak mematuhi atau

melanggar peraturan, standar, atau kebijakan yang berlaku misalnya berdampak pada akreditasi dan reputasi rumah sakit.

Studi ini memiliki urgensi yang krusial dalam konteks pelayanan kesehatan yang berkualitas. Kredensial atau sertifikasi perawat merupakan penanda penting yang menunjukkan bahwa perawat memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang sesuai dengan standar profesional yang ditetapkan. Kaitan antara kredensial dan kinerja perawat dapat terlihat dari beberapa aspek penting. Pertama, kredensial seperti sertifikasi profesional dan pendidikan lanjutan menunjukkan tingkat pengetahuan dan keterampilan perawat yang telah terverifikasi, yang berdampak langsung pada kualitas perawatan yang mereka berikan. Perawat dengan kredensial yang lebih tinggi sering kali memiliki pemahaman yang lebih mendalam mengenai praktik medis terkini dan teknik-teknik terbaru dalam perawatan, yang memungkinkan mereka untuk membuat keputusan klinis yang lebih baik dan lebih tepat. Selain itu, kredensial juga mencerminkan komitmen perawat terhadap pengembangan profesional dan kepatuhan terhadap standar etika dan praktek terbaik. Hal ini tidak hanya meningkatkan efisiensi dan efektivitas perawatan tetapi juga mempengaruhi kepuasan pasien dan hasil kesehatan secara keseluruhan. Dengan kata lain, kredensial yang baik berhubungan erat dengan kinerja yang optimal dalam praktik keperawatan.

Penelitian ini sangat penting untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana kredensial mempengaruhi kinerja perawat dalam memberikan perawatan yang aman, efektif, dan berkualitas kepada pasien. Dengan pemahaman yang lebih baik mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perawat, rumah sakit dapat mengidentifikasi area-area di mana perawat memerlukan lebih banyak dukungan atau pelatihan, serta merancang kebijakan yang tepat untuk meningkatkan standar pelayanan kesehatan. Hasil dari penelitian ini juga dapat membantu meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap layanan kesehatan yang disediakan oleh UPTD Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Zubir Mahmud Idi, yang pada gilirannya dapat berkontribusi pada peningkatan kualitas hidup dan keselamatan pasien di wilayah tersebut. Berdasarkan latar belakang dan masalah yang ada, penulis merasa tertarik melakukan penelitian untuk melihat bagaimana kredensial mempengaruhi kinerja perawat di UPTD Rumah Sakit Umum Daerah dr. Zubir Mahmud Idi Kabupaten Aceh Timur.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis *analitik* dengan rancangan *cross sectiona*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat di UPTD Rumah Sakit Umum Daerah dr. Zubir Mahmud Idi yang berjumlah 247 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah secara *proportional random sampling*, Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini digenapkan menjadi 71 orang. Penelitian ini akan dilaksanakan di UPTD Rumah Sakit Umum Daerah dr. Zubir Mahmud Idi. Penelitian ini akan dilaksanakan pada tanggal 4-7 November 2024. Analisis data menggunakan Analisis Univariat dan Bivariat menggunakan uji *Chi Square*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Kredensial terhadap kinerja perawat di UPTD Rumah Sakit Umum Daerah dr. Zubir Mahmud Idi. Dengan mengumpulkan data dari perawat yang bekerja di rumah sakit tersebut, maka hasil penelitian ini akan dipaparkan sebagai berikut. Penelitian ini dilakukan dengan cara wawancara menggunakan kuesioner, didapatkan hasil penelitian sebagai berikut :

Hasil

1. Analisis Univariat

Table 1. Distribusi Karakteristik Responden di UPTD Rumah Sakit Umum Daerah dr. Zubir Mahmud Idi

Umur	F	(%)
- 24-27	15	21.1
- 28-31	14	19.7
- 32-35	13	18.3
- 36-39	16	22.5
- 40-43	6	8.5
- 44-47	5	7.0
- 48-51	2	2.8
Jenis Kelamin		
- Laki-laki	34	47.9
- Perempuan	37	52.1
Pendidikan		
- D3	45	63.4
- Ners	26	36.6

Masa Kerja		
- < 10 tahun	42	59.2
- 10-20 tahun	27	38.0
- > 20 tahun	2	2.8
	71	100

Sumber : Data Primer (Diolah Tahun 2024)

Berdasarkan tabel 1, diatas menunjukkan bahwa distribusi umur responden menunjukkan bahwa sebagian besar berada pada rentang usia 36-39 tahun, dengan 16 orang atau 22.5% dari total responden. Rentang usia 24-27 tahun juga cukup signifikan, mencakup 15 orang atau 21.1% responden. Sementara itu, rentang usia 28-31 tahun mencatatkan 14 orang atau 19.7%, dan rentang usia 32-35 tahun ada 13 orang atau 18.3%. Usia 40-43 tahun dan 44-47 tahun masing-masing mencakup 6 orang (8.5%) dan 5 orang (7.0%). Pada usia yang lebih tua, yakni 48-51 tahun, hanya terdapat 2 orang atau 2.8% responden. Secara keseluruhan, total responden berjumlah 71 orang dengan distribusi umur yang cukup bervariasi.

Distribusi jenis kelamin responden menunjukkan proporsi yang hampir seimbang antara laki-laki dan perempuan. Terdapat 34 responden laki-laki, yang mencakup 47.9% dari total, sementara 37 responden perempuan mencakup 52.1%. Dengan demikian, dari total 71 responden, lebih banyak sedikit responden perempuan dibandingkan laki-laki.

Distribusi pendidikan responden menunjukkan mayoritas memiliki latar belakang pendidikan D3, dengan 45 orang atau 63.4% dari total responden. Sementara itu, sebanyak 26 responden atau 36.6% memiliki pendidikan Ners. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berasal dari jenjang pendidikan D3.

Distribusi masa kerja responden menunjukkan mayoritas memiliki masa kerja kurang dari 10 tahun, dengan 42 orang atau 59.2% dari total responden. Sebanyak 27 responden atau 38% memiliki masa kerja antara 10 hingga 20 tahun, sementara hanya 2 responden atau 2.8% yang memiliki masa kerja lebih dari 20 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden masih berada pada tahap awal hingga menengah dalam karier mereka

Tabel 2. Distribusi Kredensial Responden

No	Kredensial	F	(%)
----	------------	---	-----

1	Belum Kredensial	13	18.4
2	PK1	24	33.8
3	PK2	17	23.9
4	PK3	17	23.9
		71	100

Sumber : Data Primer (Diolah Tahun 2024)

Berdasarkan tabel 2, Distribusi kredensial responden menunjukkan variasi yang cukup signifikan. Sebanyak 13 responden atau 18.4% belum kredensial, sementara 24 responden atau 33.8% PK1. Sisanya PK2 dan PK3 masing-masing dimiliki oleh 17 responden atau 23.9%. Dengan demikian, mayoritas responden memiliki kredensial PK1, diikuti oleh PK2 dan PK3, sementara sebagian kecil belum memiliki kredensial. Total responden dalam kategori ini adalah 71 orang.

Tabel 3. Distribusi Kinerja Perawat

No	Kinerja	F	(%)
1	Baik	66	93
2	Cukup	5	7
3	Kurang baik	-	-
		71	100

Sumber : Data Primer (Diolah Tahun 2024)

Berdasarkan tabel 3 distribusi kinerja perawat berdasarkan hasil evaluasi yang dilakukan. Dari 71 perawat yang dievaluasi, sebanyak 66 perawat (93%) menunjukkan kinerja yang "Baik", sementara 5 perawat (7%) memperoleh penilaian "Cukup". Tidak ada perawat yang mendapatkan penilaian "Kurang baik". Dengan demikian, sebagian besar perawat menunjukkan kinerja yang sangat baik, meskipun ada sedikit perawat yang membutuhkan perbaikan dalam beberapa aspek kinerjanya.

2. Analisis Bivariat

Tabel 4. Pengaruh Kredensial Terhadap Kinerja Perawat di UPTD Rumah Sakit Umum Daerah dr. Zubir Mahmud Idi tahun 2024

Bachran et. al. Ezeri Muhammad Rizki Nurhan 2021											
No	Kredensial	Kinerja						Total	Spearman's rho	Correlation Coefficient	
		Baik		Cukup		Kurang					
		F	%	F	%	F	%				
1	Belum Kredensial	13	100	-	-	-	-	0.334**			
2	PK1	21	87.5	3	12.5	-	-				24
3	PK2	15	88.2	2	11.8	-	-				17
4	PK3	17	100	-	-	-	-				17
		66		5		-	-	71			

Sumber : Data Primer (Diolah Tahun 2024)

Berdasarkan tabel.4 diatas hasil analisis mengenai pengaruh kredensial terhadap kinerja perawat di UPTD Rumah Sakit Umum Daerah dr. Zubir Mahmud Idi pada tahun 2024. Dari total 71 perawat yang dievaluasi, perawat yang belum kredensial, seluruhnya memiliki kinerja yang baik. Untuk perawat dengan kredensial PK1, sebanyak 21 perawat (87.5%) menunjukkan kinerja "Baik", dan 3 perawat (12.5%) memperoleh penilaian "Cukup". Pada kelompok perawat dengan kredensial PK2, 15 perawat (88.2%) memperoleh penilaian "Baik", sementara 2 perawat (11.8%) mendapatkan penilaian "Cukup". Sementara itu, pada kelompok perawat dengan kredensial PK3, 17 perawat (100%) menunjukkan kinerja yang "Baik" dan tidak ada perawat dengan penilaian "Cukup" atau "Kurang baik".

Dalam tabel tersebut, digunakan analisis koefisien korelasi Spearman untuk menilai hubungan antara dua variabel ini. Hasil menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0.334, yang mengindikasikan adanya hubungan positif yang rendah antara kredensial dan kinerja perawat. Tingkat signifikansi yang tercatat dalam analisis ini adalah 0.004, yang menunjukkan bahwa hubungan antara kredensial dan kinerja adalah signifikan pada level 0.05. Analisis ini juga mencerminkan pentingnya pengembangan profesional bagi perawat. Kredensial yang lebih tinggi tidak hanya menunjukkan kompetensi dan pengetahuan yang lebih baik, tetapi juga berpotensi meningkatkan kepercayaan diri dan motivasi perawat dalam menjalankan tugasnya.

Pembahasan

1. Kredensial Perawat di UPTD Rumah Sakit Umum Daerah dr. Zubir Mahmud Idi tahun 2024

Kredensial perawat di UPTD Rumah Sakit Umum Daerah dr. Zubir Mahmud Idi pada tahun 2024 menunjukkan gambaran yang menarik mengenai perkembangan profesionalisme tenaga kesehatan di institusi tersebut. Dari total 71 responden yang diteliti, proporsi perawat yang belum kredensial mencapai 18.3%, mencerminkan bahwa sejumlah perawat masih dalam tahap awal pengembangan kompetensi mereka.

Selanjutnya, kategori PK1 dengan persentase 33.8% menunjukkan bahwa sebagian besar perawat sudah mulai mengembangkan keterampilan dan pengetahuan dasar mereka, namun masih jauh dari tingkat kematangan profesional yang diharapkan. Pada kategori PK2 dan PK3 masing-masing terdiri dari 23.9% responden, menandakan bahwa perawat di rumah sakit ini mulai menunjukkan kemajuan dalam pelatihan dan sertifikasi.

Hal ini menjadi indikasi positif bagi pengembangan SDM di rumah sakit, di mana perawat semakin terdorong untuk meningkatkan kredensial mereka.

2. Kinerja Perawat di UPTD Rumah Sakit Umum Daerah dr. Zubir Mahmud Idi tahun 2024

Berdasarkan hasil penelitian terhadap kinerja perawat di UPTD Rumah Sakit Umum Daerah dr. Zubir Mahmud Idi tahun 2024, terlihat bahwa perawat-perawat di institusi ini telah menunjukkan kinerja yang baik. Penilaian terhadap kinerja mereka mencakup berbagai aspek, seperti pengkajian, diagnosa, intervensi dan implementasi, serta evaluasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perawat mampu memberikan pelayanan yang berkualitas dan responsif terhadap kebutuhan pasien, yang merupakan indikator utama dari kinerja yang baik. Dari total 71 responden, 93% menunjukkan kinerja yang "Baik", sementara 7% memperoleh penilaian "Cukup". Tidak ada perawat yang mendapatkan penilaian "Kurang baik".

Salah satu faktor yang berkontribusi pada kinerja baik ini adalah pelatihan dan pengembangan profesional yang berkelanjutan. Rumah sakit telah menyediakan berbagai program pelatihan yang relevan, sehingga perawat dapat memperbarui pengetahuan dan keterampilan mereka sesuai dengan perkembangan terbaru dalam praktik keperawatan.

3. Pengaruh Kredensial Terhadap Kinerja Perawat di UPTD Rumah Sakit Umum Daerah dr. Zubir Mahmud Idi Tahun 2024

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif antara kredensial dan kinerja perawat di UPTD Rumah Sakit Umum Daerah dr. Zubir Mahmud Idi. Koefisien korelasi Spearman sebesar 0.334 dengan signifikansi $p < 0.05$ menunjukkan bahwa semakin tinggi kredensial perawat, semakin baik kinerjanya. Penemuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Idaac et al. (2021) yang menyatakan bahwa ada pengaruh kredensial terhadap kinerja perawat.

Asnawi, Hajjul Kamil, Marthoenis, Marlina (2021) juga mendukung temuan ini dengan menekankan pentingnya pelatihan kredensial profesi keperawatan dalam meningkatkan pengetahuan, sikap dan perilaku perawat. Dalam konteks Rumah Sakit Umum Daerah dr. Zubir Mahmud Idi, perawat yang memiliki kredensial yang lebih baik akan lebih mampu menghadapi tantangan sehari-hari, sehingga berdampak positif pada

kinerja mereka. Ini menunjukkan bahwa lembaga kesehatan perlu mendorong perawat untuk mengikuti pelatihan dan mendapatkan sertifikasi yang relevan.

Disisi lain, penelitian oleh Sinubu et al., (2021) menggarisbawahi pentingnya pengalaman kerja dalam meningkatkan kinerja perawat. Meskipun fokus penelitian ini adalah kredensial, penting untuk dicatat bahwa pengalaman kerja juga dapat mempengaruhi bagaimana kredensial tersebut diterapkan dalam praktik. Perawat yang memiliki lebih banyak pengalaman cenderung lebih terampil dalam menggunakan pengetahuan yang didapatkan dari pendidikan formal. Oleh karena itu, kombinasi antara kredensial dan pengalaman kerja menjadi kunci untuk mencapai kinerja optimal dalam pelayanan kesehatan.

Secara keseluruhan, kredensial dapat mempengaruhi kinerja, namun masih terdapat variasi yang perlu perhatian dalam pengembangan kapasitas dan kompetensi individu di masing-masing kelompok kredensial. Meskipun kelompok yang "Belum Kredensial" seluruhnya berkinerja baik, sementara pada kelompok dengan kredensial PK1 dan PK2 masih ada yang berkinerja cukup, hal ini bisa dijelaskan oleh beberapa faktor lainnya yang bisa mempengaruhi kinerja perawat. Hal ini sesuai dengan penelitian Supriadi (2017) yang menemukan bahwa kinerja perawat dipengaruhi oleh motivasi, etos kerja, lingkungan kerja, kompetensi dan kepuasan kerja. Faktor-faktor yang disebutkan ini, menjadi beberapa contoh faktor lain selain kredensial yang mempengaruhi kinerja perawat. Artinya kinerja perawat tidak sepenuhnya dipengaruhi oleh kredensial.

Perawat dalam memberikan pelayanan dan asuhan keperawatan seharusnya telah memiliki kompetensi dan kewenangan klinis sesuai dengan level Perawat Klinis (PK). Perawat klinis adalah perawat yang secara langsung memberikan layanan dan asuhan keperawatan langsung kepada pasien, keluarga, kelompok dan masyarakat (Muhadi, 2021).

Menariknya, meskipun ada hubungan positif yang signifikan antara kredensial dan kinerja, tantangan dalam implementasi pendidikan dan sertifikasi tetap ada. Banyak perawat menghadapi hambatan seperti kurangnya waktu, biaya, dan dukungan dari manajemen untuk mengikuti program pelatihan. Oleh karena itu, penting bagi pihak rumah sakit untuk menciptakan lingkungan yang mendukung bagi perawat untuk terus belajar dan meningkatkan kredensial mereka. Dengan dukungan yang memadai, kinerja perawat dapat lebih meningkat lagi.

Implementasi strategi pengembangan karir bagi perawat perlu diperhatikan oleh manajemen rumah sakit. Hal ini termasuk memberikan fasilitas yang memadai untuk pelatihan, serta menciptakan insentif bagi perawat untuk mendapatkan kredensial yang lebih tinggi. Dengan strategi yang tepat, diharapkan dapat terjadi peningkatan signifikan tidak hanya dalam kinerja perawat, tetapi juga dalam kualitas pelayanan yang diterima oleh pasien.

Berdasarkan temuan dalam penelitian ini, mengenai pengaruh kredensial terhadap kinerja perawat di UPTD Rumah Sakit Umum Daerah dr. Zubir Mahmud Idi, jelas bahwa kredensial memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja perawat. Koefisien korelasi yang signifikan menunjukkan bahwa peningkatan kredensial dapat langsung berdampak pada kualitas pelayanan yang diberikan. Oleh karena itu, penting bagi manajemen rumah sakit untuk menginvestasikan sumber daya dalam pendidikan dan pelatihan perawat, serta mendorong mereka untuk mendapatkan sertifikasi yang relevan. Dengan demikian, bukan hanya kinerja individu yang akan meningkat, tetapi juga kualitas pelayanan kesehatan secara keseluruhan, yang pada akhirnya akan meningkatkan kepuasan pasien dan hasil kesehatan yang lebih baik.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dan distribusi Pengaruh Kredensial Terhadap Kinerja Perawat di UPTD Rumah Sakit Umum Daerah dr. Zubir Mahmud Idi Tahun 2024, yaitu:

1. Kredensial perawat di UPTD Rumah Sakit Umum Daerah dr. Zubir Mahmud Idi pada tahun 2024 menunjukkan bahwa dari total 71 responden, 18.3% belum kredensial, 33.8% di PK1, dan sisanya PK2 dan PK3 masing-masing 23.9%.
2. Perawat di UPTD Rumah Sakit Umum Daerah dr. Zubir Mahmud Idi tahun 2024 pada umumnya memilikinya kinerja yang baik. Dari total 71 responden, 93% menunjukkan kinerja yang "Baik" dan 7% "Cukup". Tidak ada perawat yang mendapatkan penilaian "Kurang baik".
3. Kredensial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat di UPTD Rumah Sakit Umum Daerah dr. Zubir Mahmud Idi.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian adapun saran bagi manajemen Rumah Sakit perlu mengambil langkah-langkah proaktif dalam meningkatkan kredensial perawat melalui program pelatihan dan terus melakukan evaluasi berkala terhadap kredensial dan kinerja perawat. Dan Peneliti selanjutnya bisa menggunakan hasil penelitian ini sebagai referensi untuk melakukan penelitian lainnya terkait kredensial dan kinerja perawat dengan desain penelitian yang lain serta dengan ruang lingkup yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah. (2018). *Kredensial Keperawatan dan Mutu Pelayanan Keperawatan di RS Wawa Husada Kepanjen Malang*. [http://eprints.umm.ac.id/33206/2/jiptumppp-Advanced Level Practice in the Pharmacy Profession using a Multi](http://eprints.umm.ac.id/33206/2/jiptumppp-AdvancedLevelPracticeinthePharmacyProfessionusingaMulti).
- Asnawi, Hajjul Kamil, Marthoenis, Marlina, E. M. R. (2021). Peningkatan Pengetahuan, Sikap Dan Perilaku Perawat Melalui Pelatihan Kredensial Profesi Keperawatan. *Journal of Telenursing (JOTING)*, 3(2), 470–477.
- Azhari, M. F., Ariadi, H., & Paramitha, D. S. (2023). *Upaya Optimalisasi Pelaksanaan Kredensial Sesuai Standar Nasional Akreditasi Rumah Sakit*. 5, 1–23.
- Balick. (2017). Evolving Pharmacist Roles Increase Importance of Credentialing. *Pharmacy Today*, 22(7), 46–47.
- Burns A. (2019). Credentialing and Privileging of Pharmacists: A Resource Paper from the Council on Credentialing in Pharmacy: Council on Credentialing in Pharmacy. *Am J Heal Pharm*, 71(21), 1891–900.
- I Wayan Sudarta. (2017). *Manajemen Keperawatan: Penerapan Teori Model Dalam Pelayanan Keperawatan*. Gosyen Publisng.
- Idaac, Asep Setiawan, Siti Dewi Rahmayanti, Yayat Suryati, & Murtiningsih. (2021). Pengaruh kredensial terhadap kinerja perawat di RSUD R Syamsudin, SH Kota Sukabumi. *Jurnal Health Society* |, 10(1), 21–39.
- Idhan, M., Erika, K. A., & Tahir, T. (2022). Kredensial Terhadap Peningkatan Mutu Layanan Keperawatan: An Integrative Review. *Jurnal Keperawatan*, 14(4), 1165–1174.
- Permenkes Nomor 49 tahun 2013 tentang Komite Keperawatan Rumah Sakit, (2013). <http://bprs.kemendes.go.id>
- Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 40 tahun 2017 tentang Pengembangan Jenjang Karier Profesional Perawat Klinis, (2017). <http://bprs.kemendes.go.id>.
- Kurniawan K, R. N., & Khatimah, K. (2020). Kinerja Perawat di RSUD H. Padjonga Dg. Ngalle Kabupaten Takalar. *Jurnal Promotif Preventif*, 3(1), 36–46. <https://doi.org/10.47650/jpp.v3i1.147>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rosda Karya.
- McKenzie & Borthwick. (2017). Developing A Process for Credentialing Advanced Level Practice In The Pharmacy Profession Using A Multi-Source Evaluation Tool. *Pharmaceutical Journal*, 286(543), 1–5. <https://www.researchgate.net/publication/301302729>.

- Muhadi, M. (2021). Implementasi PMK No.40 Tahun 2017 tentang Jenjang Karier Profesional Perawat Rumah Sakit Islam Surabaya. *Jurnal Kebijakan Kesehatan Indonesia : JKKI*, 10(1), 17-22. <https://journal.ugm.ac.id/jkki/article/view/60220>
- Nursalam. (2017). *Manajemen Keperawatan*. Salemba Medika.
- PPNI. (2014). *Kode Etik Perawat Indonesia (KEPI)*. PPNI.
- Priharjo, R. (2018). *Pengantar Etika Keperawatan*. Kanisius.
- Sinubu, T. J. ., Gannika, L., & Buanasari, A. (2021). Hubungan Pengalaman Kerja Perawat Dengan Perspektif Kolaborasi Perawat-Dokter Di Rsu Gmim Pancaran Kasih. *Jurnal Keperawatan*, 9(2), 24. <https://doi.org/10.35790/jkp.v9i2.36778>
- Suara Buruh Nasional. com. (2024). Diduga Pelayanan RS Zubir Mahmud Kurang Maksimal, Pemerhati Sosial Minta Direktur Evaluasi Kinerja Pelayanan. *Suara Buruh Nasional. Com*. <https://www.suaraburuhnasional.com/2024/07/diduga-pelayanan-rs-zubir-mahmud-kurang-maksimal-pemerhati-sosial-minta-direktur-evaluasi-kinerja-pelayanan/>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Supriadi, S. (2017). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Islam PDHI Yogyakarta. *Health Sciences and Pharmacy Journal*, 1(1), 30. <https://doi.org/10.32504/hspj.v1i1.4>
- Syafruddin. (2019). *Manajemen Mutu Pelayanan Kesehatan*. Trans Info Medika.