

PENINGKATAN PENGETAHUAN, SIKAP DAN PERILAKU PERAWAT MELALUI PELATIHAN KREDENSIAL PROFESI KEPERAWATAN

Asnawi¹, Hajjul Kamil², Marthoenis³, Marlina⁴, Endang Mutiawati Rahayuningsih⁵
Universitas Syiah Kuala^{1,2,3,4,5}
hajjulkamil.usk@gmail.com¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kredensial profesi keperawatan terhadap peningkatan pengetahuan, sikap dan perilaku perawat di ruang rawat bedah RSUD Pemerintah Aceh. Metode yang digunakan adalah *quasi eksperimen* dengan desain *pretest-posttest non-control group*. Jumlah sampel sebanyak 46 responden yang dipilih melalui metode total sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pelatihan kredensial profesi keperawatan terhadap peningkatan pengetahuan (*p-value* 0,0001), sikap (*p-value* 0,0001) dan perilaku (*p-value* 0,0001) perawat di ruang bedah RSUD Aceh. Simpulan, pelatihan kredensial profesi keperawatan dapat meningkatkan pengetahuan, sikap dan perilaku perawat di ruang rawat bedah RSUD Pemerintah Aceh.

Kata Kunci: Kredensial, Pelatihan, Perawat, Pengetahuan, Perilaku, Sikap

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of nursing profession credential training on increasing nurses' knowledge, attitudes, and behavior in the surgical ward of the Aceh Government General Hospital. The method used is a quasi-experimental design with a non-control group pretest-posttest. The number of samples was 46 respondents who were selected through the total sampling method. The results showed that there was an effect of nursing profession credential training on increasing knowledge (p-value 0.0001), attitude (p-value 0.0001) and behavior (p-value 0.0001) of nurses in the operating room of the Aceh Hospital. In conclusion, nursing profession credential training can improve nurses' knowledge, attitudes, and behavior in the surgical ward of the Aceh Government General Hospital.

Keywords: Credentials, Training, Nurses, Knowledge, Behavior, Attitude

PENDAHULUAN

Kredensial dalam keperawatan memiliki komponen individu dan komponen kelembagaan yang menilai lingkungan keperawatan di rumah sakit secara keseluruhan. Dengan adanya kredensial perawat dan organisasi tempat mereka bekerja akan membuktikan adanya *interdisipliner* dan *interprofessional*. Walaupun istilah kredensial bukan merupakan hal yang baru, namun dalam hal implementasi masih ditemukan bervariasi, bahkan beberapa rumah sakit di Indonesia belum melaksanakan proses ini, hal ini menyebabkan proses kredensial yang dilakukan oleh komite medik dan komite keperawatan belum berjalan semestinya (Markus & Landowero, 2020). Menurut

Fatikhah (2019) sertifikasi dapat membawa perubahan dalam praktik kerja perawat. Sertifikasi kewenangan yang dimiliki oleh perawat ditentukan melalui proses kredensial.

Salah satu indikator dari mutu pelayanan keperawatan adalah pelayanan keperawatan yang diberikan aman dan memuaskan pasien (Sesrianty et al., 2019). Kinerja perawat sebagai lini terdepan pelayanan kesehatan merupakan masalah yang sangat penting untuk dikaji dalam rangka mempertahankan dan meningkatkan mutu pelayanan Kesehatan (Woran et al., 2019). Untuk menjamin mutu pelayanan serta melindungi masyarakat, perlu dikembangkan sistem kredensial guna memastikan bahwa setiap perawat, program atau lembaga pelayanan keperawatan/kesehatan bermutu dan memenuhi standar yang ditetapkan (Fatikhah, 2019).

Peraturan Menteri Kesehatan RI No.HK.02.02/MENKES/148/1/2010 Tentang Izin dan Penyelenggaraan Praktik Perawat, pasal 12 ayat 2 yang menyatakan bahwa Perawat dalam menjalankan Praktik senantiasa meningkatkan mutu pelayanan profesinya dengan mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi melalui pendidikan dan pelatihan sesuai dengan tugasnya, yang diselenggarakan oleh Pemerintah atau organisasi profesi. Menurut Mathis salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dipekerjakan dapat melalui pelatihan (*training*) (Rohida, 2018).

Profesi perawat sebagai pemberi pelayanan jasa berada di garis terdepan terutama dalam mempertahankan serta meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan. Rumah sakit dalam menghadapi era globalisasi saat ini, dituntut memiliki kinerja perawat yang baik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat terutama pasien sebagai objek layanan. Kegiatan peningkatan kinerja perawat dibutuhkan pelatihan guna meningkatkan kompetensi, di mana pelatihan diharapkan dapat mendukung tujuan organisasi (Amir & Ningsih, 2021).

Menurut Ghozali et al., (2020) terdapat beberapa keuntungan dengan dilakukannya program pendidikan dan pelatihan bagi pegawai dan keuntungan tersebut pada akhirnya akan membawa keuntungan bagi organisasi. Beberapa keuntungan yang dimaksud diantaranya adalah mendorong pencapaian pengembangan diri pegawai, meningkatkan pengetahuan yang berkaitan dengan profesionalisme kerja, perubahan sikap atau perilaku kerja ke arah positif, membantu pegawai dalam menangani konflik dan ketegangan, meningkatkan kepuasan kerja dan prestasi kerja, menjadi jalan untuk perbaikan keterampilan dalam bersosialisasi dan berkomunikasi, membantu menghilangkan ketakutan dalam mencoba hal-hal baru dalam pekerjaan dan menggerakkan pegawai untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Kegiatan kredensial pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Pemerintah Aceh pada dua tahun terakhir dilakukan hanya sebagai syarat untuk kegiatan survei akreditasi dengan proses yang tidak sesuai standar. Hal tersebut disebabkan karena rumah sakit belum melaksanakan kredensial keperawatan dengan optimal. Di samping itu, pengetahuan komite keperawatan tentang proses kredensial secara keseluruhan masih terbatas. Kelemahan ini juga berdampak pada kurangnya pengetahuan tenaga perawat dalam memahami makna dan tujuan dari kredensial itu sendiri, sehingga kesadaran dari setiap perawat masih sangat rendah akan pentingnya kredensial untuk mendapatkan kewenangan klinis sesuai kompetensi masing-masing.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa perawat baik yang sudah di kredensial maupun yang belum dikredensial didapatkan bahwa sebagian besar perawat masih belum mengerti apa itu kredensial, mekanisme kredensial dan alur proses

kredensial. Sebagian perawat masih bingung dalam membedakan proses kredensial keperawatan, proses asesmen keperawatan dan hal lain yang berkaitan dengan kewenangan klinis. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kredensial profesi keperawatan terhadap peningkatan pengetahuan, sikap dan perilaku Perawat di Ruang Rawat Bedah RSUD Pemerintah Aceh.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif model *quasy experimental* dengan *pretest-posttest non control group design*, jumlah sampel 46 responden, pengambilan sampel menggunakan total sampling dengan melibatkan semua perawat yang bekerja di ruang rawat bedah RSUD Pemerintah Aceh. Alat pengumpulan data menggunakan kuesioner dalam bentuk *multiple choice question* untuk pengetahuan dan *likert scale* untuk sikap dan perilaku yang telah memenuhi *uji content validity* dan *construct validity*. Pengumpulan data *pretest*, pelaksanaan pelatihan dan *posttest* dilaksanakan mulai tanggal 2 sampai dengan 19 Desember 2020.

Pengumpulan data *pretest* pengetahuan, sikap dan perilaku tentang kredensial profesi keperawatan dilaksanakan satu minggu sebelum pelaksanaan pelatihan. Pelatihan berlangsung selama dua hari secara bertahap dengan menggunakan modul yang telah disusun oleh peneliti dengan Komite Keperawatan RSUD Pemerintah Aceh. Modul berisi materi dasar tentang konsep dasar keperawatan yang terdiri dari tugas perawat, tanggung jawab perawat, wewenang perawat, hak dan kewajiban perawat serta kode etik keperawatan. Sedangkan materi inti berisikan tentang kebijakan pemerintah, sistem jenjang karir, kredensial keperawatan dan tujuan kredensial keperawatan. Modul pelatihan telah dilakukan review dan *expert judgement* oleh dosen pakar dari Fakultas Keperawatan Universitas Syiah Kuala. Metode pelatihan adalah ceramah, diskusi dan tanya jawab yang dilaksanakan dalam suatu ruangan yang ditata dengan mengikuti protokol kesehatan sebagai upaya pencegahan COVID-19.

Narasumber pada pelatihan ini adalah peneliti dan Ketua Komite Keperawatan serta Ketua Sub Kredensial Keperawatan RSUD dr. Zainoel Abidin Banda Aceh yang telah memiliki pengalaman dalam bidang terkait dan tersertifikasi oleh Himpunan Perawat Manajer Indonesia (HPMI) Pusat. Evaluasi pelatihan menggunakan evaluasi input, process dan output. Pengumpulan data *posttest* dilaksanakan satu minggu setelah pelatihan selesai. Analisis data menggunakan uji statistik deskriptif dan uji statistik inferensial nonparametrik yaitu *wilcoxon test*. Penelitian ini telah lulus Uji Kelayakan Etik dari Komite Etik Penelitian Kesehatan RSUD dr. Zainoel Abidin Banda Aceh Nomor 295/EA/FK- RSUDZA/2020, Tanggal 18 November 2020.

HASIL PENELITIAN

Hasil dari penyebaran data menggunakan kuesioner mengenai gambaran karakteristik perawat sebagai responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 1 yang berisikan tentang demografi responden.

Tabel. 1
Karakteristik Demografi Perawat di Ruang Rawat Bedah RSUD Pemerintah Aceh (n = 46)

Karakteristik Responden	Frekuensi	Persentase (%)
Usia		
Dewasa Awal	27	58,69
Dewasa Pertengahan	19	41,31

Jenis Kelamin		
Laki-laki	9	19,6
Perempuan	37	80,4
Status Perkawinan		
Menikah	19	37
Belum Menikah	29	63
Pendidikan Terakhir		
Diploma III	35	76,1
Ners	11	23,9
Status Kepegawaian		
ASN	9	19,6
Kontrak	37	80,4
Lama Kerja		
< 5 Tahun	24	52,17
≥ 5 Tahun	22	47,83
Mengikuti Pelatihan Kredensial		
Pernah	0	0
Tidak Pernah	46	100

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa 58,69% responden berumur dewasa awal, dengan jenis kelamin 80,4% adalah perempuan, sebanyak 63% telah menikah dengan pendidikan terakhir adalah Diploma-III Keperawatan sebanyak 76,1%. 80,4% status kepegawaian adalah pegawai kontrak dengan lama masa kerja 52,17% kurang dari lima tahun dan 100% belum pernah mengikuti pelatihan kredensial profesi keperawatan.

Tabel. 2
Pengaruh Pelatihan Kredensial Profesi Keperawatan terhadap Pengetahuan, Sikap dan Perilaku Perawat di Ruang rawat Inap Bedah RSUD Pemerintah Aceh (n = 46)

Variabel	Mean	Mean Rank		α	p-value
		(-)	(+)		
Pengetahuan					
<i>Pretest</i>	6,24	3	23,43	0,05	0,0001
<i>Posttest</i>	9,43				
Sikap					
<i>Pretest</i>	38,63	11,50	20,97	0,05	0,0001
<i>Posttest</i>	43,32				
Perilaku					
<i>Pretest</i>	35,50	7,80	23,87	0,05	0,0001
<i>Posttest</i>	41,13				

Berdasarkan tabel 2, diketahui bahwa variabel pengetahuan perawat tentang kredensial secara deskriptif terjadi peningkatan nilai rata-rata dari 6,24 sebelum pelatihan menjadi 9,43 setelah mengikuti pelatihan, 2 responden mengalami penurunan nilai dengan rata-rata 3,00, 42 responden mengalami peningkatan nilai dengan rata-rata 23,43 dan 2 responden nilai tetap dengan p-value 0,0001 < 0,05. Artinya, ada pengaruh pelatihan kredensial profesi keperawatan terhadap peningkatan pengetahuan perawat di Ruang Rawat Inap Bedah RSUD Pemerintah Aceh.

Variabel sikap perawat tentang kredensial secara deskriptif terjadi peningkatan nilai rata-rata dari 38,63 sebelum pelatihan menjadi 43,32 setelah mengikuti pelatihan, 2 responden mengalami penurunan nilai dengan rata-rata 11,50, 38 responden mengalami peningkatan nilai dengan rata-rata 20,97 dan 6 responden nilai tetap dengan p-value

0,0001 < 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh pelatihan kredensial profesi keperawatan terhadap peningkatan sikap perawat di Ruang Rawat Inap Bedah RSUD Pemerintah Aceh.

Selanjutnya variabel perilaku perawat tentang kredensial secara deskriptif terjadi peningkatan nilai rata-rata dari 35,50 sebelum pelatihan menjadi 41,13 setelah mengikuti pelatihan, 5 responden mengalami penurunan nilai dengan rata-rata 7,80, 38 responden mengalami peningkatan nilai dengan rata-rata 23,87 dan 3 responden nilai tetap dengan *p-value* 0,0001 < 0,05. Artinya, ada pengaruh pelatihan kredensial profesi keperawatan terhadap peningkatan sikap perawat di Ruang Rawat Inap Bedah RSUD Pemerintah Aceh.

PEMBAHASAN

Pendidikan dan pelatihan pegawai adalah suatu persyaratan pekerjaan yang dapat ditentukan dalam hubungannya dengan keahlian dan pengetahuan berdasarkan aktivitas yang sesungguhnya dilaksanakan pada pekerjaan. Pendidikan dan pelatihan pegawai merupakan suatu persyaratan pekerjaan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan, keahlian dan pengetahuan berdasarkan aktivitas kerja yang sesungguhnya terinci dan rutin agar dapat menjalankan dan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya (BPPKPD, 2019; Kementerian Perindustrian, 2017).

Manajer keperawatan memiliki tanggung jawab bersama atas pendidikan, pelatihan dan indoktrinasi staf. Peran yang dimainkan masing-masing harus digambarkan dengan jelas dan dikomunikasikan agar kegiatan pengembangan staf berhasil. Harapan tinggi seperti itu disertai dengan pelatihan yang tidak memadai sering menyebabkan tingkat turnover yang tinggi untuk perawat lulusan baru. Selain itu, keselamatan pasien dan kualitas perawatan berisiko jika lulusan baru tidak memiliki keterampilan berpikir kritis atau kompetensi yang diperlukan untuk menerapkan penilaian kritis pada situasi pasien.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh pelatihan kredensial profesi keperawatan terhadap peningkatan pengetahuan perawat di Ruang Rawat Inap Bedah RSUD Pemerintah Aceh (*p-value* = 0.0001). Secara umum, perawat dapat memperoleh pengetahuan teoritis melalui pendidikan, membaca, mengobservasi atau berdiskusi. Pengetahuan teoritis mendorong kemampuan berpikir dan menciptakan pemahaman yang luas mengenai ilmu dan praktik keperawatan. Pengetahuan berbasis pengalaman atau pengetahuan klinik, sering kali disebut sebagai kiat keperawatan terbentuk melalui pengalaman klinik perawat. Kedua jenis pengetahuan tersebut diperlukan untuk menyediakan asuhan keperawatan yang aman dan komprehensif.

Pengetahuan yang baik tentang kredensial profesi keperawatan penting untuk diketahui oleh perawat, kredensial adalah proses evaluasi terhadap tenaga keperawatan untuk menentukan kelayakan pemberian kewenangan klinis, sedangkan re-kredensial adalah proses re-evaluasi terhadap tenaga keperawatan yang telah memiliki kewenangan klinis untuk menentukan kelayakan pemberian kewenangan klinis tersebut. Peningkatan pengetahuan perawat tentang kredensial profesi keperawatan di Ruang Rawat Inap Bedah RSUD Pemerintah Aceh diketahui memiliki positif ranks 42 responden dengan mean rank positive 23,43. Hasil ini sangat berguna tidak hanya untuk pemahaman pentingnya kredensial dan penetapan kewenangan klinis perawat, tetapi juga penting untuk jenjang karir perawat sebagai individu, organisasi rumah sakit, keselamatan pasien dan masyarakat secara umum serta akreditasi. Dengan bertambahnya pengetahuan maka kemampuan dan kompetensi perawat dapat dijadikan dasar untuk

penentuan karir perawat. Dengan adanya karir akan membuat perawat selalu mengembangkan dan meningkatkan kinerja dan kemampuan profesionalnya (Muslim & Sutinah, 2020).

Walaupun demikian, Mardiani (2018) menyatakan bahwa fungsi kredensial adalah untuk peningkatan mutu profesi dan penjagaan disiplin profesi namun sayangnya hal ini belum terlaksana dengan baik karena konsep profesionalisme belum diimplementasikan secara maksimal oleh komite keperawatan. Upaya utama untuk melindungi keselamatan pasien adalah rumah sakit menjamin kompetensi setiap perawat yang melakukan tindakan keperawatan melalui mekanisme kredensial. Demikian juga dengan hasil penelitian Nilawati (2020) yang menunjukkan bahwa proses kredensial belum seperti yang diharapkan karena adanya mispersepsi atau kurangnya pengetahuan para perawat mengenai kredensial. Dalam penelitian ini terlihat bahwa akar mispersepsi proses kredensial adalah kurangnya pengetahuan perawat perihal mekanisme dan manfaat dari kredensial sehingga belum mampu mengidentifikasi proses kredensial sesungguhnya. Selama ini, kredensial bukan menjadi prosedur untuk menjamin profesionalisme perawat, tetapi berperan sebagai bagian proses seleksi karyawan rumah sakit.

Selanjutnya hasil penelitian ini diketahui bahwa ada pengaruh pelatihan kredensial profesi keperawatan terhadap peningkatan sikap perawat di Ruang Rawat Inap Bedah RSUD Pemerintah dengan $p\text{-value} = 0,0001$. Sikap merupakan reaksi atau respons seseorang yang masih tertutup terhadap suatu stimulus atau objek. Sikap dapat juga diartikan sebagai suatu kesiapan atau ketersediaan untuk bertindak terhadap hal tertentu yang kemudian dilahirkan dalam bentuk perilaku. Sikap merupakan kecenderungan dalam bertindak laku (Fitriani, 2020).

Proses sosial perubahan sikap yang terbaik adalah dalam bentuk internalisasi dari apa yang dipelajari di mana individu menerima pengaruh dan bersedia bersikap menurut pengaruh itu dikarenakan sikap tersebut sesuai dengan apa yang ia percayai dan sesuai dengan sistem nilai yang dianutnya. Sikap positif yaitu sikap yang menunjukkan atau memperlihatkan, menerima mengakui, menyetujui, serta melaksanakan norma-norma yang berlaku di mana individu itu berbeda (Alim, 2019). Pendapat ini sesuai dengan hasil penelitian, dimana pengaruh pada peningkatan sikap perawat tentang kredensial profesi keperawatan setelah pelaksanaan pelatihan *positive ranks* adalah 38 responden dengan *mean rank positive* 20,97.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan pendapat Hamzah (2019) bahwa pendidikan secara umum merupakan usaha yang sengaja diadakan dan dilakukan secara sistematis serta terus-menerus dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan tingkatannya guna menyampaikan, menumbuhkan dan mendapatkan pengetahuan, sikap, nilai, kecakapan atau keterampilan yang dikehendaki. Keyakinan-keyakinan evaluatif, dimanifestasi dalam bentuk impresi atau kesan baik atau buruk yang dimiliki seseorang terhadap objek dan menerima, menerima diartikan bahwa subjek mau dan memperhatikan stimulus yang diberikan. Pelatihan yang memperagakan sesuatu dalam bentuk tiruan yang mirip dengan keadaan yang sesungguhnya juga dapat mengembangkan pemahaman dan penghayatan terhadap suatu peristiwa yang lebih banyak mengarah kepada psikomotor.

Hasil penelitian ini juga diketahui bahwa ada pengaruh pelatihan kredensial profesi keperawatan terhadap perubahan perilaku perawat di Ruang Rawat Inap Bedah RSUD Pemerintah ($p\text{-value} = 0,0001$). Perilaku adalah segenap manifestasi hayati individu dalam berinteraksi dengan lingkungan, mulai dari perilaku yang paling tampak sampai yang tidak tampak, dari yang dirasakan sampai paling yang tidak dirasakan

(Tindas, 2021). Lebih lanjut Kartikasari et al., (2020) mengungkapkan bahwa pelatihan akan membuat perawat menjadi lebih mudah untuk memperoleh pengetahuan lebih lanjut berdasarkan fondasi yang diperoleh dari pelatihan dan efek perubahan lebih lanjut berupa perubahan perilaku yang dapat dirasakan oleh rekan kerja maupun rumah sakit.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Green menyatakan “bahwa perilaku manusia dipengaruhi oleh dua faktor pokok, yaitu faktor perilaku (*behavior causes*) dan faktor diluar perilaku (*non behaviour causes*)” (Harahap, 2017; Wahana & Hasaini, 2021). Sementara faktor perilaku (*behavior causes*) dipengaruhi oleh tiga faktor yakni; faktor predisposisi (*predisposing factors*) yang meliputi umur, pekerjaan, pendidikan, pengetahuan dan sikap. Faktor pemungkin (*enabling factor*) yang mencakup lingkungan fisik, tersedia atau tidak tersedianya fasilitas-fasilitas atau sarana-sarana keselamatan kerja, misalnya ketersediaannya alat pendukung, pelatihan dan sebagainya. Faktor penguat (*reinforcing factor*) meliputi undang-undang, peraturan-peraturan, pengawasan dan sebagainya (Harahap, 2017).

SIMPULAN

Pelatihan kredensial profesi keperawatan dapat meningkatkan pengetahuan, sikap dan perilaku perawat.

SARAN

Komite Keperawatan perlu melakukan pelatihan kredensial profesi keperawatan secara bertahap untuk seluruh perawat sebagai upaya strategis guna meningkatkan pengetahuan, sikap dan perilaku perawat.

DAFTAR PUSTAKA

- Alim, R. A. S. R. (2019). Kepedulian terhadap Anak Berkebutuhan Khusus di Lingkungan SLB Negeri B Sumedang (Studi Deskriptif terhadap Masyarakat di Lingkungan Dusun Margamukti Desa Licin Kecamatan Cimalaka Kabupaten Sumedang). *Jassi Anakku*, 20(2), 5–10. <https://ejournal.upi.edu/index.php/jassi/article/view/22719>
- Amir, H., & Ningsih, S. R. (2021). Keterkaitan Pendidikan dan Pelatihan dengan Peningkatan Kinerja Perawat di Ruang Melati RSUD Kota Kotamobagu. *Infokes: Info Kesehatan*, 11(1), 344–348. <https://jurnal.ikbis.ac.id/infokes/article/download/195/90>
- BPPKPD. (2019). *Peran Pendidikan dan Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai*. <https://www.bppkpd.id/peran-diklat-dalam-meningkatkan-kinerja-pegawai/>
- Fatikhah, F. (2019). Studi Fenomenologi Peningkatan Profesional Keperawatan Melalui Kredensial di RSUD Tugurejo Semarang. *The 9th University Research Colloquium 2019 Universitas Muhammadiyah Purworejo*, 49, 272–277. <http://eproceedings.umpwr.ac.id/index.php/urecol9/article/download/572/480>
- Fitriani, R. (2020). Strategi Pencapaian Kompetensi Sikap dalam Aspek Toleran pada Pembelajaran Pendidikan Agama Islam di SMP Karuna Dipa Palu. *Al-Tawjih, Jurnal Pendidikan Islam*, 1(1), 99–122. <https://www.jurnal.iainpalu.ac.id/index.php/wjh/article/view/566>
- Ghozali, I., Iswati, S., & Adam, S. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Organisasi di PT.Pertamina Lubricant Jakarta. *Ekonika : Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*,

- 5(2), 211-223. <https://doi.org/10.30737/ekonika.v5i2.1094>
- Hamzah, A. (2019). Pengaruh Pendidikan dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Lampung Timur. *Jurnal Simplex*, 2(2), 21–31. <https://fe.ummetro.ac.id/ejournal/index.php/JS/article/download/367/253>
- Harahap, R. A. (2017). Pengaruh Faktor *Predisposing, Enabling* dan *Reinforcing* terhadap Pemberian Imunisasi Hepatitis B pada Bayi di Puskesmas Bagan Batu Kecamatan Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir. *Jurnal JUMANTIK*, 1(1), 79–103. <http://jurnal.uinsu.ac.id/index.php/kesmas/article/view/1016>
- Kartikasari, F., Yani, A., & Azidin, Y. (2020). Pengaruh Pelatihan Pengkajian Komprehensif terhadap Pengetahuan dan Keterampilan Perawat Mengkaji Kebutuhan Klien di Puskesmas. *Jurnal Keperawatan Suaka Insan*, 5(1), 79–89. <https://journal.stikessuakainsan.ac.id/index.php/jksi/article/view/204>
- Kementerian Perindustrian. (2017). *Pendidikan dan Pelatihan bagi Pegawai*. <https://bdiyogyakarta.kemenperin.go.id/news/post/2017/05/9/151/pendidikan-dan-pelatihan-bagi-pegawai>
- Mardiani, N. S. (2018). Tanggung Jawab Hukum Rumah Sakit terhadap Proses Kredensial Tenaga Medis Berdasarkan Permenkes No 755 Tahun 2011 tentang Penyelenggaraan Komite Medik di Rumah Sakit Sriwijaya Eye Centre Palembang. *Aktualita (Jurnal Hukum)*, 1(2), 661-682. <https://doi.org/10.29313/aktualita.v1i2.4016>
- Markus, S. N., & Landowero, E. K. (2020). Pelaksanaan Kredensial Profesi PMIK dalam Rangka Meningkatkan Mutu Layanan di RSUD Bintuni Papua Barat. *Seminar Nasional Rekam Medis & Informasi Kesehatan Standar Akreditasi Rumah Sakit (SNARS) Edisi 1 Terkait Rekam Medis Pelaksanaan*, 1, 59–67. <http://publikasi.apfirmik.or.id/index.php/snarsjogja/article/view/98/98>
- Muslim, A., & Sutinah, S. (2020). Pengembangan Karir Profesional Perawat Non PNS di Rumah Sakit X. *Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS.Dr. Soetomo*, 6(1), 16-27. <https://doi.org/10.29241/jmk.v6i1.262>
- Nilawati, N. (2020). *Kredensialing sebagai Upaya Pengembangan Staf*. <https://doi.org/10.31219/osf.io/xnfm>
- Rohida, L. (2018). Pengaruh Era Revolusi Industri 4.0 terhadap Kompetensi Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 6(1), 114–136. <https://doi.org/10.31843/jmbi.v6i1.187>
- Sesrianty, V., Machmud, R., & Yeni, F. (2019). Analisa Kepuasan Pasien terhadap Mutu Pelayanan Keperawatan. *Jurnal Kesehatan Perintis (Perintis's Health Journal)*, 6(2), 116–126. <https://doi.org/10.33653/jkp.v6i2.317>
- Tindas, O. (2021). Perilaku Birokrasi Pelayanan Izin Mendirikan Bangunan di Kota Tomohon. *Jurnal Politico*, 10(4), 1–13. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/politico/article/view/32128>
- Wahana, H., & Hasaini, A. (2021). *Factors Affecting Health Protocol Compliance during the Covid-19 Pandemic: A Literature Review*. 1(1), 1–6. <http://mbunivpress.or.id/journal/index.php/jnhs/article/view/36>
- Woran, I. L., Tucunan, A. A. T., & Maramis, F. R. R. (2019). Hubungan antara Supervisi dan Keamanan Kerja dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Noongan. *Kesmas*, 7(5). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/kesmas/article/viewFile/22523/22213>