

HUBUNGAN KOMPETENSI DENGAN KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT UMUM 'AISYIYAH SITI FATIMAH TULANGAN TAHUN 2024

Hanun Afiatul Walidah^{1*}, Anis Tri Sugiyarti², Titis Eka Gusti³

Prodi S1 Administrasi Rumah Sakit, STIKES Arrahma Mandiri Indonesia^{1,2,3}

*Corresponding Author : hanunafiatul97@mail.com

ABSTRAK

Permasalahan yang muncul adalah adanya kesenjangan antara tingkat kompetensi yang dimiliki perawat dengan kualitas kinerja yang diharapkan oleh rumah sakit. Ketidaksesuaian ini dapat berdampak pada efisiensi pelayanan, kepuasan pasien, dan secara keseluruhan, kualitas perawatan yang diberikan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menentukan bagaimana kompetensi dan kinerja perawat berkorelasi. Penelitian ini adalah analitik kuantitatif. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *total sampling* dengan menggunakan instrumen lembar kuisioner. Populasi dalam penelitian ini seluruh pegawai perawat yang mencakup 7 perawat irna bayi, 11 perawat ranap I, 8 perawat ranap II, 10 perawat IGD, 4 perawat rawat jalan, 1 perawat poli mata, 1 perawat poli gigi. Analisis statistik menggunakan uji *chi square*. Hasil penelitian didapat kompetensi perawat dengan kriteria baik sebanyak 21 petugas (50%) dan kinerja dengan kriteria baik sebanyak 22 petugas (52,4%). Hasil analisis menggunakan uji *chi square* menggunakan *continvity conelation* diperoleh p value = 0,000 ($p < 0,05$) menunjukkan bahwa ada hubungan kompetensi perawat dengan kinerja perawat di RSUD Aisyiyah Siti Fatimah Tulangan Tahun 2024. Berdasarkan hasil penelitian diharapkan bagi RSUD Aisyiyah Siti Fatimah Tulangan di sarankan untuk meningkatkan kemampuan perawatnya terutama dalam hal pengetahuan dan sikap dengan memanfaatkan model kompetensi yang di tentukan dalam pengembangan sumber daya manusia seperti rekrutmen, evaluasi hasil kerja serta pelatihan dan keterampilan.

Kata kunci : kinerja, kompetensi, perawat

ABSTRACT

The problem that arises is the gap between the level of competency possessed by nurses and the quality of performance expected by the hospital. This discrepancy can impact service efficiency, patient satisfaction, and overall, the quality of care provided. The aim of this study was to determine how nurse competency and performance correlate. This research is quantitative analytical. The sampling method used was total sampling using a questionnaire sheet instrument. The population in this study were all nursing employees, including 7 baby irna nurses, 11 first class nurses, 8 second class nurses, 10 emergency room nurses, 4 outpatient nurses, 1 eye clinic nurse, 1 dental clinic nurse. Statistical analysis uses the chi square test. The research results showed that 21 officers (50%) had good nurse competency and 22 officers (52.4%) had good performance. The results of the analysis using the chi square test using continuity correlation obtained p value = 0.000 ($p < 0.05$) indicating that there is a relationship between nurse competency and nurse performance at RSUD Aisyiyah Siti Fatimah Tulangan in 2024. Based on the research results, it is hoped that RSUD Aisyiyah Siti Fatimah Tulangan will be advised to improve the abilities of its nurses, especially in terms of knowledge and attitudes by utilizing the competency model determined in human resource development such as recruitment, evaluation of work results as well as training and skills

Keywords : competency, performance, nurses

PENDAHULUAN

Masalah pada penelitian ini dilatarbelakangi dengan pentingnya kompetensi perawat dalam mempengaruhi kinerja mereka di Rumah Sakit Aisyiyah Siti Fatimah Tulangan, Kabupaten Sidoarjo pada tahun 2024. Meskipun kompetensi perawat seharusnya menjadi

landasan utama dalam memberikan pelayanan kesehatan yang optimal, masalah yang muncul adalah adanya kesenjangan antara tingkat kompetensi yang dimiliki perawat dengan kualitas kinerja yang diharapkan oleh rumah sakit. Ketidaksesuaian ini dapat berdampak negatif pada efisiensi pelayanan, kepuasan pasien, dan secara keseluruhan, kualitas perawatan sebagai hasilnya, tujuan penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi dan menganalisis hubungan antara kompetensi perawat dengan kinerja mereka, serta memberikan rekomendasi yang relevan untuk meningkatkan kualitas perawatan medis di rumah sakit tersebut. Kompetensi merupakan keterampilan penting yang wajib dimiliki oleh perawat profesional agar dapat memberikan perawatan optimal kepada pasien. Kompetensi adalah kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang melibatkan keterampilan, serta pengetahuan yang diperoleh dari pekerjaan yang diberikan.(Darurat, 2024)

Kinerja seorang perawat, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, sangat memengaruhi tingkat kepuasan pasien. Salah satu faktor yang berdampak negatif pada keseimbangan kehidupan kerja karyawan adalah motivasi kerja. Kinerja perawat di tempat kerja sangat dipengaruhi oleh kualitas dan kemampuannya. Ketika rumah sakit memperlakukan perawat sebagai aset berharga dan memperhatikan hak serta kebutuhan mereka, hal tersebut dapat meningkatkan kinerja perawat. Ini karena perawat yang merasa hak-haknya terpenuhi akan lebih termotivasi untuk menjalankan tugasnya dengan baik.(Hermansyah et al., 2020) Kompetensi yang tidak sesuai dengan tugas pelayanan dapat menurunkan motivasi, kinerja, dan kepuasan kerja, sehingga kompetensi memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja. Studi yang dilakukan oleh Sendawula & Kimuli (2019), ditemukan bahwa kompetensi yang mencakup pelatihan dan pendidikan secara signifikan mempengaruhi kinerja perawat sebesar 44,7%. Penelitian Susilowati et al., (2020) di Rumah Sakit Awal Bros Batam juga menunjukkan bahwa standar kinerja perawat belum optimal, terutama dalam hal komposisi pendidikan. Harapannya, komposisi perawat terdiri dari 40% lulusan S1 Keperawatan dan Ners serta 60% lulusan D3 Keperawatan, namun saat ini komposisi yang ada adalah 38,49% untuk S1 dan Ners serta 38,49% untuk D3. Sementara itu, pencapaian kompetensi khusus perawat di unit critical care UGD mencapai 63%, ICU 95%, dan HD 83%. Studi ini sejalan dengan hasil yang ditemukan oleh Laksana & Mayasari (2021).

Berdasarkan studi awal di Rumah Sakit Aisyiyah Siti Fatimah Tulangan, Kabupaten Sidoarjo, pada 9 Januari 2024, ditemukan bahwa kinerja pegawai belum optimal. Beberapa kemampuan karyawan tidak sepenuhnya sesuai dengan tugas yang mereka emban. kompetensi perawat dinilai kurang baik oleh 6 responden, yang disebabkan oleh minimnya dukungan dari manajemen, baik dalam hal pengakuan maupun penghargaan. Selain itu, kurangnya pelatihan terkait teknologi kesehatan dan standar kompetensi perawat turut berkontribusi terhadap kompetensi yang kurang optimal. Sebanyak 7 responden juga menilai kompetensi kurang baik karena beban kerja yang berlebihan, seperti meningkatnya jumlah pasien, perubahan shift, dan terbatasnya sumber daya, yang dapat menghambat pengembangan serta penerapan kompetensi. Berdasarkan data sekunder, diketahui bahwa 14 perawat (33,3%) telah mengikuti pelatihan seminar. Kompetensi perawat meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang membentuk dasar keahlian mereka. Kinerja perawat menunjukkan sejauh mana kompetensi tersebut diterapkan dalam praktik sehari-hari (Laksana & Mayasari, 2021).

Tujuan penelitian ini adalah untuk menentukan bagaimana kompetensi dan kinerja perawat berkorelasi.

METODE

Jenis penelitian ini ialah analitik kuantitatif menggunakan pendekatan potong lintang (*cross sectional study*). Tempat penelitian dilakukan di Rumah Sakit Umum Aisyiyah Siti

Fatimah Tulangan Kabupaten Sidoarjo pada bulan maret – april tahun 2024. Populasi dalam penelitian ini semua pegawai perawat RSUD Aisyiyah Siti Fatimah Tulangan. Dengan sampel yang di gunakan sebanyak 42 responden. Teknik yang digunakan yaitu *total sampling*. Variabel penelitian ini yaitu kompetensi perawat sebagai variabel X dan kinerja perawat sebagai variabel Y. Data dikumpulkan menggunakan penyebaran kuisioner (angket). Untuk menganalisis data penelitian ini menggunakan analisis univariat mendeskripsikan analisis setiap variabel penelitian dan analisis bivariat untuk memeriksa hipotesis dua variabel untuk mengetahui apakah ada hubungan dengan hipotesis yang telah di rumuskan

HASIL

Tabel 1. Berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis kelamin | Frekuensi | Presentase |
|---------------|-----------|------------|
| Laki laki | 11 | 26,2 |
| Perempuan | 31 | 73,8 |
| Total | 42 | 100 |

Berdasarkan tabel 1 dari 42 responden mayoritas responden perempuan dengan jumlah 31 responden (73,8%) dan sebagian kecil laki laki terdapat 11 responden (26,2%).

Tabel 2. Berdasarkan Umur

| Umur | Frekuensi | Presentase |
|--------------|-----------|------------|
| <30 | 13 | 31 |
| >30 | 29 | 69 |
| Total | 42 | 100 |

Berdasarkan tabel 2 dari 42 responden mayoritas responden berumur lebih dari 30 tahun dengan 29 responden (69%) dan kurang dari 30 tahun dengan 13 responden (31%).

Tabel 3. Berdasarkan Tingkat Pendidikan

| Pendidikan terakhir | Frekuensi | Presentase |
|---------------------|-----------|------------|
| D3 Keperawatan | 30 | 71,4 |
| S1 Keperawatan | 7 | 16,6 |
| Ners | 5 | 11,9 |
| Total | 42 | 100 |

Berdasarkan tabel 3 dari 42 responden mayoritas responden berpendidikan terakhir D3 keperawatan 30 responden (71,4%) selain itu S1 keperawatan 7 responden (16,6%), sedangkan ners (profesi) 5 responden sebesar (11,9%).

Tabel 4. Berdasarkan Lama Bekerja

| Lama bekerja | Frekuensi | Presentase |
|--------------|-----------|------------|
| <5 | 12 | 28,6 |
| >5 | 30 | 71,4 |
| Total | 42 | 100 |

Berdasarkan tabel 4 dari 42 responden mayoritas responden lama bekerja lebih dari 5 tahun dengan 30 responden (71,4%) sedangkan yang kurang dari 5 tahun itu sebanyak 12 responden (28,6%).

Analisis Univariat

Tabel 5. Distribusi Kompetensi Perawat

| No | Kompetensi perawat | Frekuensi | Presentase |
|----|--------------------|-----------|-------------|
| 1 | Baik | 20 | 47,6 |
| 2 | Cukup | 10 | 23,8 |
| 3 | Kurang | 12 | 28,6 |
| | Total | 42 | 100% |

Berdasarkan tabel 5 dilihat bahwa kompetensi perawat yang mengatakan baik sebanyak 20 petugas (47,6%) dan yang mengatakan cukup sebanyak 10 petugas (23,8%) sedangkan yang mengatakan kurang sebanyak 12 petugas (28,6%).

Tabel 6. Distribusi Kinerja Perawat

| No | Kinerja perawat | Frekuensi | Presentase |
|----|-----------------|-----------|-------------|
| 1 | Baik | 29 | 69 |
| 2 | Kurang baik | 13 | 31 |
| | Total | 42 | 100% |

Dari tabel 6 dapat di lihat bahwa kinerja perawat kategori baik sebanyak 29 petugas (69%) sedangkan kategori kurang baik sebanyak 13 petugas (31%).

Analisis Bivariat

Dalam Rumah Sakit Umum Aisyiyah Siti Fatimah Tulangan Kabupaten Sidoarjo, analisis bivariat ini dilakukan untuk mengevaluasi bagaimana kedua variabel, kompetensi perawat dan kinerja perawat, berkorelasi satu sama lain. Hasil dari analisis yang dilakukan adalah sebagai berikut::

Tabel 7. Hubungan Kompetensi dengan Kinerja Perawat di RSUD Aisyiyah Siti Fatimah Tulangan

| Kompetensi | Kinerja | | | | Total | | p-value |
|--------------|-----------|-------------|-------------|-------------|-----------|------------|---------|
| | Baik | | Kurang baik | | | | |
| | N | % | N | % | N | % | |
| Baik | 16 | 76,2 | 5 | 23,8 | 21 | 100 | 0,000 |
| Cukup | 6 | 28,6 | 15 | 71,4 | 21 | 100 | |
| Total | 22 | 52,4 | 20 | 47,6 | 42 | 100 | |

Berdasarkan tabel 7 dapat dilihat bahwa kompetensi perawat dengan kinerja yang baik sebanyak 16 petugas (76,2%), kriteria kompetensi yang cukup dan kinerja kurang baik sebanyak 15 responden (71,4%)

PEMBAHASAN

Hasil dari jenis kelamin penelitian ini dari 42 responden, sebagian besar adalah perempuan, dengan jumlah 31 orang (73,8%), sementara yang laki-laki sebanyak 11 orang (26,2%). Jenis kelamin adalah salah satu penentu dalam suatu kinerja, hal tersebut merupakan pemicu suatu perusahaan memiliki pertimbangan tertentu untuk merekrut pegawai untuk mendapatkan labah yang di inginkan. Sebagian besar responden berumur di atas 30 tahun, dengan jumlah 29 orang (69%), sedangkan yang berusia di bawah 30 tahun berjumlah 13 orang (31%). Umur seseorang dihitung dari jumlah ulang tahun mulai dilahirkan sampai saat penelitian. Pola pikir manusia dapat dipengaruhi oleh umur; semakin cukup umur, seseorang akan mengalami lebih banyak pengalaman dan kematangan dalam berpikir.

Sebagian besar responden telah memiliki pendidikan terakhir di tingkat D3 keperawatan, yaitu sebanyak 30 responden (71,4%), sementara 7 responden (16,6%) memiliki gelar S1 keperawatan, dan 5 responden (11,9%) merupakan ners (profesi). pendidikan juga berperan penting dalam keperawatan. Perawat berpendidikan tinggi cenderung menangani kasus pasien dengan baik guna meningkatkan kepuasan pasien. Mayoritas responden telah bekerja selama lebih dari lima tahun., yakni 30 responden (71,4%), sedangkan yang memiliki pengalaman kurang dari 5 tahun sebanyak 12 responden (28,6%). Kinerja dapat dipengaruhi oleh lama bekerja dengan cara yang baik maupun buruk. Dengan semakin lama bekerja, karyawan menjadi lebih mahir dalam melakukan tugas-tugas tertentu, yang berdampak positif pada kinerja, sementara dengan semakin lama bekerja, karyawan menjadi kurang produktif kompetensi perawat dengan kriteria baik dimiliki oleh 20 petugas (47,6%), dengan kriteria cukup oleh 10 petugas (23,8%), dan kriteria kurang oleh 12 petugas (28,6%). kinerja perawat dengan kriteria baik mencapai 29 petugas (69%), sedangkan kriteria kurang baik tercatat pada 13 petugas (31%). Kompetensi didefinisikan sebagai kemampuan untuk melakukan tugas atau pekerjaan yang didasarkan pada keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki dan didukung oleh sikap kerja yang dibentuk oleh lingkungan kerjanya. (Nasirin et al., 2023).

Kompetensi sangat penting untuk prestasi kerja pegawai. Pegawai dengan kompetensi yang tinggi akan mudah melakukan semua tugas yang diberikan kepada mereka. mampu membaca situasi dan masalah yang terjadi di tempat kerja, dapat memberikan tanggapan yang tepat, dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerjanya dengan baik (Sofia, 2020) Menurut (Saryadi et al., 2021) kompetensi harus ditingkatkan agar perawat dapat memberikan kontribusi terbaik bagi organisasinya, kreativitas dapat ditingkatkan melalui pemberdayaan, yang merupakan dasar untuk pertumbuhan dan perkembangan inovasi. Kinerja merupakan penampilan pekerjaan karyawan baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Untuk meningkatkan kualitas Rumah Sakit, kinerja pegawai yang baik dapat membantu mencapai target pelayanan asuhan keperawatan yang berkualitas dan profesional. Kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pekerja dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Untuk berhasil di tempat kerja, Anda perlu memastikan bahwa Anda memiliki lingkungan kerja yang mendukung dan sesuai dengan kemampuan Anda. (Hertina & Sabur, 2022)

Menurut peneliti, Kinerja perawat di rumah sakit sering kali menjadi faktor penentu dalam kesembuhan dan kesejahteraan pasien. Berdasarkan pengamatan dan pengalaman pribadi, saya sangat terkesan dengan dedikasi dan profesionalisme yang ditunjukkan oleh perawat. Namun, kinerja perawat juga tidak lepas dari tantangan. Salah satu masalah yang sering saya perhatikan adalah kurangnya jumlah tenaga perawat. Rasio perawat terhadap pasien yang tidak ideal sering kali menyebabkan mereka harus menangani lebih banyak pasien daripada yang seharusnya. Hal ini tentu dapat mempengaruhi kualitas perawatan yang diberikan. Manajemen rumah sakit perlu memperhatikan masalah ini dengan serius untuk memastikan perawat tidak bekerja di bawah tekanan yang berlebihan.

Selain itu, saya melihat pentingnya pelatihan berkelanjutan bagi perawat. Dunia medis terus berkembang dengan penemuan dan teknologi baru. Pelatihan yang teratur akan membantu perawat tetap up-to-date dengan perkembangan terbaru, sehingga mereka dapat memberikan perawatan yang paling efektif dan efisien. Secara keseluruhan, saya sangat mengapresiasi kinerja perawat di rumah sakit. Mereka adalah pahlawan kesehatan yang bekerja tanpa pamrih, sering kali tanpa pengakuan yang layak. Dukungan dan penghargaan yang lebih besar terhadap profesi perawat akan sangat membantu meningkatkan motivasi dan kualitas pelayanan yang mereka berikan. Saya percaya dengan lingkungan kerja yang lebih baik dan pelatihan berkelanjutan, perawat dapat terus memberikan kontribusi yang sangat berharga bagi kesehatan masyarakat. Berdasarkan hasil penelitian hubungan kompetensi perawat dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Aisyiyah Siti Fatimah Tulangan dengan

menggunakan *chi square* di peroleh hasil *p value* sebesar 0,000. hal ini dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kompetensi perawat dengan kinerja perawat. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yosi Adelta (2023) dalam (Darurat, 2024) yang menunjukkan hubungan antara sikap perawat dan kinerja perawat di ruang rawat inap kelas III di Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin dengan *p value* 0,000. Karena sikap dapat berubah-ubah, sikap dapat dipelajari, dan sikap dapat berubah pada individu dalam situasi dan kondisi tertentu yang mempermudahnya. dengan kata lain, sikap itu dibentuk, dipelajari, atau selalu dikaitkan dengan suatu objek tertentu yang dapat dijelaskan. Karena perspektif perawat dapat mempengaruhi bagaimana seseorang bertindak, perspektif yang positif akan memastikan kinerja yang baik.

Menurut peneliti kompetensi perawat merupakan salah satu faktor kunci yang menentukan kualitas kinerja perawat di rumah sakit. kompetensi ini mencakup pengetahuan, keterampilan, dan keyakinan yang diperlukan untuk memberikan perawatan yang berkualitas tinggi dan efisien kepada pasien. berdasarkan pengamatan dan pengalaman, hubungan antara kompetensi perawat dengan kinerja mereka sangat erat dan signifikan kompetensi klinis yang tinggi memungkinkan perawat untuk melakukan tugas-tugas medis dengan tepat dan aman. Perawat yang memiliki pengetahuan mendalam tentang patofisiologi, farmakologi, dan teknik-teknik keperawatan terbaru dapat memberikan perawatan pasien yang lebih baik. Misalnya, dalam situasi darurat, perawat yang kompeten akan mampu memberikan intervensi yang tepat waktu dan sesuai standar, sehingga dapat menyelamatkan nyawa pasien. Pengalaman saya melihat perawat yang terlatih baik menangani kondisi kritis dengan cepat dan efisien menunjukkan betapa pentingnya kompetensi klinis ini. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan kompetensi dengan kinerja perawat.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang “Hubungan Kompetensi Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Aisyiyah Siti Fatimah Tulangan Kabupaten Sidoarjo Tahun 2024” peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa, Kompetensi perawat baik sebanyak 20 petugas. Dan kinerja perawat baik sebanyak 29 petugas. Ada hubungan kompetensi perawat dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Aisyiyah Siti Fatimah Tulangan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis benar-benar menyadari bahwa beberapa orang berkontribusi pada selesainya skripsi ini. Tidak ada yang lebih baik yang dapat diberikan penulis daripada mengucapkan terima kasih kepada semua orang yang telah membantu penulis.

DAFTAR PUSTAKA

- Darurat, G. (2024). *Jurnal Ilmiah Permas : Jurnal Ilmiah Stikes Kendal*. 14, 117–124.
- Fitriani S, N. (2019). Hubungan Kunjungan Ibu Ke Pelayanan Kesehatan Dengan Jumlah Balita Bawah Garis Merah (Bgm) Di Desa Samili Kecamatan Woha Kabupaten Bima Tahun 2022. *Jukej: Jurnal Kesehatan Jompa*, 1(2). <https://doi.org/10.58258/Jisip.V1i2.346>
- Hermansyah, H., Nisa, Nabila Khoiru, & Pranatha, A. (2020). *Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rsud Kuningan Tahun 2019*. 58–72.
- Laksana, I. G. D., & Mayasari, N. M. D. A. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali. *Bisma: Jurnal*

- Manajemen*, 7(2), 192. <https://doi.org/10.23887/bjm.v7i2.31930>
- Nasirin, Supriadi, & Hilda. (2023). Hubungan Kompetensi Tenaga Keperawatan Dengan Kinerja Perawat Di IGD RSD dr. H. Soemarno Sosroatmodjo Tanjung Selor Kalimantan Utara. *Aspiration Of Health Journal*, 01(01), 80–89. <https://ejournal.itka.ac.id/index.php/aohj>
- Saryadi, Arini, L. D. D., & Ekawardya, A. (2021). Pengaruh Kompetensi , Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Keperawatan. *Ekonomi Dan Manajemen*, 1(2).
- Sendawula, K., & Kimuli, Saadat Nakyejwe. (2019). *Training, Employee Engagement And Employee Performance Evidence From Makerere University, Kampala, Uganda Uganda's Health Sector*. 3(April), 1–154.
- Sofia, H. (2020). *Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pos Pembinaan Terpadu (POSBINDU) Kabupaten Tabalong*.
- Susilowati, Y., Ratnasari, S. L., & Nasrul, H. W. (2020). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Budaya Organisasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Perawat. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 397–411. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2715>