

HUBUNGAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DENGAN KINERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RSUD CIDERES KABUPATEN MAJALENGKA TAHUN 2018

Oleh : Dian Hadinata, Sri Wahyuni, Deis Isyana Nur Putri

(AKPER YPIB Majalengka)

ABSTRAK

Tenaga perawat merupakan “*The caring profession*” yang mempunyai kedudukan penting dalam menghasilkan kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit. Kualitas pelayanan di rumah sakit sangat tergantung dengan kinerja perawatnya. Berdasarkan hasil studi pendahuluan ternyata masih banyaknya kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Cideres dalam memberikan asuhan keperawatan belum maksimal yaitu sebesar 60%. Kinerja perawat dapat dipengaruhi oleh pendidikan dan pelatihan perawat.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan pendidikan dan pelatihan dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Cideres Kabupaten Majalengka Tahun 2018. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan desain pendekatan *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Cideres kabupaten Majalengka tahun 2018 yaitu sebanyak 108 perawat dan sampelnya sebanyak 108 perawat (*total sampling*). Analisa data dalam penelitian meliputi analisa univariat menggunakan distribusi frekuensi dan analisa bivariat menggunakan uji *chi square* dengan $\alpha = 0,05$.

Hasil penelitian menyatakan bahwa setengahnya perawat dengan kinerja kurang baik (50%), sebagian kecil berpendidikan rendah (19,4%), sebagian besar tidak pernah mengikuti pelatihan (88,0%) dan ada hubungan yang signifikan antara pendidikan ($p\ value = 0,004$) dan pelatihan ($p\ value = 0,018$) dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Cideres Kabupaten Majalengka Tahun 2018. Disarankan untuk meningkatkan kinerja perawat maka pihak rumah sakit perlu memberikan kesempatan pada perawat mengikuti pendidikan yang berkelanjutan dan pelatihan yang sesuai dengan bidangnya dan bagi perawat agar lebih aktif dalam mencari informasi mengenai keperawatan agar menambah wawasan dan pengetahuan yang dapat mendukung terhadap kinerja keperawatannya.

Kata Kunci : pendidikan, pelatihan, kinerja, perawat.

*RELATIONSHIP BETWEEN EDUCATION AND TRAINING WITH THE
PERFORMANCE OF NURSES IN THE DISTRICT CIDERES HOSPITAL INPATIENT
MAJALENGKA YEAR 2018*

ABSTRACT

Nurses are "The caring profession" that has an important position in producing quality health care at the hospital. Quality of care in hospitals depends on the performance of caregivers. Based on the results of preliminary studies were still many nurse performance in inpatient hospitals room Cideres in providing nursing care that is not been up by 60%. Performance can be affected by the nurse education and nurse training. This study aims to determine the relationship of education and training of nurse in the performance of Inpatient Hospital District Cideres Majalengka 2018. This study uses quantitative research with cross sectional design approach. The population in this research that all nurses in Hospital Inpatient Cideres Majalengka district in 2018 as many as many as 108 nurses and 108 nurses sampled (total sampling). Analysis of data in the study include the univariate analysis using the bivariate distribution frekuensi and analysis using chi square test with $\alpha = 0.05$. The results stated that half of nurses with poor performance (50%), a fraction less educated (19.4%), most do not have the training (88.0%) and no significant relationship between education (... value = 0.004) and training (... value = 0.018) with the performance of nurses in space Inpatient Hospital Cideres Majalengka 2018. Advised the leadership of the hospital employees to pay more attention in terms of continuing education and training required for the performance of the nursing profession to improve the quality of the performance of nurses, especially in the Hospital Inpatient Room Cideres.

PENDAHULUAN

Tenaga perawat merupakan "*The caring profession*" yang mempunyai kedudukan penting dalam menghasilkan kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit, karena pelayanan yang diberikannya berdasarkan pendekatan bio-psiko-sosial-spiritual merupakan pelayanan yang unik dilaksanakan selama 24 jam dan berkesinambungan merupakan kelebihan tersendiri dibanding pelayanan lainnya (Departemen Kesehatan RI, 2007).

Pelayanan asuhan keperawatan yang berkualitas merupakan tantangan yang harus dipersiapkan secara sungguh-sungguh di setiap rumah sakit karena

rumah sakit merupakan salah satu mata rantai di dalam pemberian pelayanan kesehatan serta suatu organisasi dengan sistem terbuka dan selalu berinteraksi dengan lingkungannya untuk mencapai suatu keseimbangan yang dinamis mempunyai fungsi utama melayani masyarakat yang membutuhkan pelayanan kesehatan (Azwar dalam Purwanto, 2016).

Kualitas pelayanan keperawatan suatu rumah sakit dinilai dari kepuasan pasien yang sedang atau pernah dirawat yang merupakan ungkapan rasa lega atau senang karena harapan tentang sesuatu kebutuhan pasien terpenuhi oleh

pelayanan keperawatan yang bila diuraikan berarti kepuasan terhadap kenyamanan, kecepatan, pelayanan, keramahan dan perhatian. Sementara rasa puas sendiri mempunyai nilai yang relative tergantung dari masing-masing individu (Wijono, 2003).

Kualitas atau kepuasan pelayanan keperawatan tidak terlepas dari kinerja perawat. Kinerja perawat di rumah sakit khususnya di Instalasi Rawat Inap sangatlah penting. Perawat merupakan ujung tombak pelayanan kesehatan di Rumah Sakit adalah tenaga yang paling lama berhubungan dengan pasien. Akan tetapi kinerja perawat masih banyak dikeluhkan oleh pasien dan keluarganya. Hal ini tampak dari banyaknya masukan dari pasien dan keluarganya atau pengunjung tentang pelayanan Rumah Sakit terutama perawat. Kondisi tersebut sangat bertentangan dengan praktik keperawatan yang seharusnya senantiasa meningkatkan mutu pelayanan profesinya, dengan mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi melalui pendidikan dan pelatihan sesuai dengan bidang tugasnya (Kusnanto, 2004).

Secara umum perawat mempunyai tanggung jawab dalam memberikan asuhan keperawatan, meningkatkan ilmu pengetahuan dan meningkatkan diri sebagai profesi. Tanggung jawab memberikan asuhan keperawatan kepada pasien mencakup aspek bio-psiko-kultural-spiritual dalam upaya pemenuhan kebutuhan dasarnya dengan menggunakan proses keperawatan yang berlaku (Wong, 2015).

Rumah sakit seringkali dihadapkan pada permasalahan kinerja perawat dalam hal ini pemberian asuhan keperawatan pada pasien dan keluarganya. Kinerja perawat merupakan

hasil evaluasi terhadap implementasi keperawatan yang dilakukan oleh seorang perawat. Dalam melaksanakan asuhan keperawatan, Pendidikan dan pelatihan yang dimiliki oleh perawat perlu untuk diperhatikan. Pendidikan merupakan proses di mana seseorang memperoleh pengetahuan, mengembangkan kemampuan dan keterampilan sehingga dengan menempuh pendidikan yang tinggi maka perawat akan memiliki kemampuan dan keterampilan yang tinggi pula sehingga dapat melakukan tugasnya dengan baik. Demikian pula dengan pelatihan yang diikuti oleh perawat akan meningkatkan dan memutakhirkan pengetahuan serta kemampuan praktisnya (Mangkunegara, 2007).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Gibson dalam Wong (2008) menjelaskan terdapat tiga variabel yaitu variabel individu, variabel psikologi dan variabel organisasi. Variabel individu dikelompokkan pada sub variabel kemampuan dan keterampilan, latar belakang dan demografis. Variabel psikologi terdiri dari sub variabel persepsi, sikap dan motivasi. Variabel organisasi digolongkan dalam sub variabel sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur organisasi dan desain pekerjaan. Ketiga variabel tersebut mempengaruhi perilaku kerja yang akhirnya akan berpengaruh pada kinerja personil dalam mencapai tujuan pekerjaan. Variabel kemampuan dan keterampilan individu menurut Mangkunegara (2007) meliputi pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat, kecakapan dan kepribadian.

Berdasarkan data RSUD Cideres Kabupaten Majalengka jumlah pasien di Ruang Rawat Inap selama lima tahun kebelakang yaitu dari tahun 2008 sampai dengan tahun 2017 cenderung mengalami

penurunan hal ini dapat dilihat dari indikator *Bed Occupancy Rate* (BOR) pada tahun 2008 sebesar 70,64%, tahun 2015 sebesar 60,1%, tahun 2016 sebesar 55,80% dan pada tahun 2017 sebesar 57,81%. Jumlah kunjungan pasien rawat inap pada tahun 2017 sebesar 13.077 pasien sementara jumlah kunjungan pasien rawat jalan sebesar 51.993 pasien. Berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa pasien lebih besar pada pasien rawat jalan yang dapat disebabkan oleh beberapa faktor salah satunya dari kinerja perawat.

Hasil studi pendahuluan yang dilakukan penulis di Ruang Rawat Inap RSUD Cideres terhadap 10 perawat dengan metode wawancara dan pengamatan didapatkan bahwa 4 perawat (40%) melakukan asuhan sesuai dengan tahapan asuhan keperawatan mulai dari pengkajian, diagnosis, rencana tindakan, pelaksanaan tindakan dan evaluasi sementara 6 perawat (60%) masih ada beberapa tindakan dalam tahapan asuhan keperawatan tidak dilaksanakan seperti diantaranya ada yang tidak melakukan diagnosis keperawatan berdasarkan prioritas gejala dominan, memberikan

pendidikan kesehatan pada keluarga pasien dan kurang memberikan penguatan atau perhatian pada pasien. Dari 6 perawat tersebut 4 diantaranya menyatakan berpendidikan SPK dan belum pernah mengikuti pelatihan keperawatan.

Pendidikan dengan pelatihan merupakan suatu rangkaian yang tidak dapat dipisahkan dalam sistem pengembangan sumberdaya manusia, yang didalamnya terjadi proses perencanaan, penempatan, dan pengembangan tenaga manusia. Hasil penelitian Faizin dan Winarsih (2008) menyatakan bahwa ada hubungan tingkat pendidikan perawat terhadap kinerja perawat. Sementara penelitian Fahrizal (2016) menyatakan bahwa variabel pelatihan mempengaruhi kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap.

Berdasarkan hal tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Hubungan Pendidikan dan Pelatihan dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Cideres Kabupaten Majalengka Tahun 2018”.

HASIL PENELITIAN

1. Analisis Univariat

- a. Gambaran Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Cideres Kabupaten Majalengka Tahun 2018

Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Perawat Berdasarkan Kinerja di Ruang Rawat Inap RSUD Cideres Kabupaten Majalengka Tahun 2018

Kinerja Perawat	f	%
Kurang baik	54	50
Baik	54	50
Jumlah	108	100

Berdasarkan tabel 4.1 diketahui bahwa perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Cideres Kabupaten Majalengka Tahun 2018 dengan kinerja kurang baik sebanyak 54 perawat (50%) dan perawat dengan kinerja baik sebanyak 54 perawat (50%). Hal ini menunjukkan bahwa

- b. Gambaran Pendidikan Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Cideres Kabupaten Majalengka Tahun 2018

setengahnya perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Cideres Kabupaten Majalengka Tahun 2018 dengan kinerja kurang baik (50%).

Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Perawat Berdasarkan Pendidikan di Ruang Rawat Inap RSUD Cideres Kabupaten Majalengka Tahun 2018

Pendidikan Perawat	f	%
Rendah	21	19,4
Tinggi	87	80,6
Jumlah	108	100

Berdasarkan tabel 4.2 diketahui bahwa perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Cideres Kabupaten Majalengka Tahun 2018 yang berpendidikan rendah sebanyak 21 perawat (19,4%) dan perawat yang berpendidikan tinggi sebanyak 87

- c. Gambaran Pelatihan Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Cideres Kabupaten Majalengka Tahun 2018

perawat (80,6%). Hal ini menunjukkan sebagian kecil perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Cideres Kabupaten Majalengka Tahun 2018 yang berpendidikan rendah (19,4%).

Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Perawat Berdasarkan Pelatihan di Ruang Rawat Inap RSUD Cideres Kabupaten Majalengka Tahun 2018

Pelatihan Perawat	f	%
Tidak pernah	95	88,0
Pernah	13	12,0
Jumlah	108	100

Berdasarkan tabel 4.3 diketahui bahwa perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Cideres Kabupaten Majalengka Tahun 2018 yang tidak pernah mengikuti pelatihan sebanyak 95 perawat (88,0%) dan perawat yang pernah mengikuti

pelatihan sebanyak 13 perawat (12,0%). Hal ini menunjukkan sebagian besar perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Cideres Kabupaten Majalengka Tahun 2018 yang tidak pernah mengikuti pelatihan (88,0%)

2. Analisis Bivariat

- a. Hubungan antara Pendidikan dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Cideres Kabupaten Majalengka Tahun 2018

Tabel 4.4 Hubungan antara Pendidikan dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Cideres Kabupaten Majalengka Tahun 2018

Pendidikan perawat	Kinerja Perawat				Total		ρ value
	Kurang baik		Baik		f	%	
	f	%	f	%			
Rendah	17	81,0	4	19,0	21	100	0,004
Tinggi	37	42,5	50	57,5	87	100	
Jumlah	54	50,0	54	50,0	108	100	

Hasil penghitungan statistik dengan uji *chi square* diperoleh ρ value = 0,004 dengan $\alpha = 0,05$ (ρ value < α) sehingga hipotesis nol ditolak. Hal ini

berarti ada hubungan yang signifikan antara pendidikan dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Cideres Kabupaten Majalengka Tahun 2018.

- b. Hubungan antara Pelatihan dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Cideres Kabupaten Majalengka Tahun 2018

Tabel 4.5 Hubungan antara Pelatihan dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Cideres Kabupaten Majalengka Tahun 2018

Pelatihan perawat	Kinerja Perawat				Total		ρ value
	Kurang baik		Baik		f	%	
	f	%	f	%			
Tidak pernah	52	54,7	43	45,3	95	100	0,018
Pernah	2	15,4	11	84,6	13	100	
Jumlah	54	50,0	54	50,0	108	100	

Hasil penghitungan statistik dengan uji *chi square* diperoleh ρ value = 0,018 dengan $\alpha = 0,05$ (ρ value < α) sehingga hipotesis nol ditolak. Hal ini

berarti ada hubungan yang signifikan antara pelatihan dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Cideres Kabupaten Majalengka Tahun 2018.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa setengahnya perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Cideres Kabupaten Majalengka Tahun 2018 dengan kinerja kurang baik (50%). Kinerja perawatan kurang baik dapat dikarenakan oleh beberapa faktor diantaranya adanya kendala bagi perawat dalam menerapkan asuhan keperawatan sesuai dengan prosedur yang berlaku di rumah sakit. Kinerja yang kurang baik dapat menyebabkan kualitas atau kepuasan pelayanan keperawatan menjadi berkurang.

Menurut Effendy dan Nursalam (2007) menyatakan bahwa kinerja seorang perawat dapat dilihat dari asuhan keperawatan yang diberikan kepada pasien. Sementara menurut Wong (2008) bahwa kinerja perawat merupakan kemampuan melaksanakan proses keperawatan yang mengandung arti penerapan proses pemecahan masalah keperawatan yang digunakan untuk mengidentifikasi masalah-masalah proses, merencanakan secara sistematis, dan melaksanakan serta mengevaluasi tindakan keperawatan yang dilakukan.

Wijono (2003) menyatakan bahwa penilaian keperawatan terlihat dari kinerja perawat terdiri dari kesesuaian asuhan keperawatan dengan standar asuhan keperawatan, evaluasi persepsi pasien terhadap mutu asuhan keperawatan, evaluasi kesesuaian tindakan perawat dengan standar operasional prosedur. Tenaga perawat berkewajiban mendokumentasikan setiap asuhan keperawatan yang diberikan kepada pasien disarana pelayanan kesehatan, dengan demikian dokumentasi asuhan keperawatan adalah sesuatu yang mutlak dan harus ada disetiap pelayanan kesehatan rumah sakit.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa sebagian kecil perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Cideres Kabupaten Majalengka Tahun 2018 yang berpendidikan rendah yaitu sebesar 19,4%. Masih adanya pendidikan rendah dapat dikarenakan belum adanya kesempatan bagi perawat tersebut untuk mengikuti pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Pendidikan yang rendah atau tidak berkelanjutan dapat berdampak pada kesadaran dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas menjadi rendah.

Menurut Kusnanto (2004) bahwa pendidikan adalah sarana mengembangkan kemampuan kompetitif baik diantara sesama anak bangsa maupun antar bangsa-bangsa dalam mencapai kemajuan. Sementara Departemen Pendidikan Nasional (2017) menyatakan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara.

Grossmann (1999) dalam Hapsari (2006) mengemukakan bahwa pendidikan merupakan salah satu kebutuhan dasar manusia yang diperlukan untuk pengembangan diri. Semakin tinggi tingkat pendidikan, semakin mudah mereka menerima serta mengembangkan pengetahuan dan teknologi, sehingga akan meningkatkan produktivitas yang pada akhirnya akan meningkatkan kesejahteraan keluarga.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa sebagian besar perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Cideres Kabupaten Majalengka Tahun 2018 yang

tidak pernah mengikuti pelatihan yaitu sebesar 88,0%. Masih banyaknya perawat yang tidak pernah mengikuti pelatihan dapat dikarenakan oleh beberapa hal diantaranya adalah kegiatan pelatihan keperawatan yang dilaksanakan tidak dimanfaatkan secara baik dan kurangnya perhatian perawat terhadap kegiatan pelatihan yang dapat mendukung kemampuan karirnya sebagai perawat. Perawat yang tidak pernah mengikuti pelatihan dapat berdampak pada kurangnya kemampuan dan keterampilan dalam memberikan asuhan keperawatan pada pasien di Ruang Rawat Inap RSUD Cideres.

Menurut Simamora (2015) menyatakan bahwa pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit maupun luas. Secara terbatas, pelatihan menyediakan para pegawai dengan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta keterampilan yang digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini. Terkadang ada batasan yang ditarik antara pelatihan dengan pengembangan, dengan pengembangan yang bersifat lebih luas dalam cakupan serta memfokuskan pada individu untuk mencapai kemampuan baru yang berguna baik bagi pekerjaannya saat ini maupun di masa mendatang. Sedangkan Rivai (2004) mendefinisikan pelatihan merupakan bagian dari investasi sumber daya manusia (*human investment*) untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja, dan dengan demikian meningkatkan kinerja pegawai. Pelatihan biasanya dilakukan dengan kurikulum yang disesuaikan dengan kebutuhan jabatan, diberikan dalam waktu yang

relatif pendek, untuk membekali seseorang dengan keterampilan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa ada hubungan yang signifikan antara pendidikan dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Cideres Kabupaten Majalengka Tahun 2018. Adanya hubungan antara pendidikan dengan kinerja perawat dapat dikarenakan dengan pendidikan yang semakin tinggi maka kesadaran dan tanggung jawab seorang perawat terhadap tugas profesinya semakin baik sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik daripada perawat dengan pendidikan yang rendah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Mangkunegara (2007) yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan perawat dapat menentukan kualitas asuhan keperawatan yang diberikan. Perbandingan kuantitas perawat menurut jenjang pendidikan erat kaitannya dengan profesionalisme pemberian asuhan keperawatan terhadap klien selaku pengguna jasa keperawatan. Sementara Hapsari (2006) menyatakan bahwa ketidakpuasan pasien terhadap asuhan keperawatan diasumsikan kinerja keperawatan yang kurang baik yang disebabkan oleh kualitas pendidikan perawat yang rendah dan kurangnya pengalaman kerja perawat.

Pendidikan yang berkelanjutan sangat penting untuk diperhatikan bahkan menjadi suatu tanggung jawab pimpinan di rumah sakit agar dapat menjamin staff dan karyawannya berkesempatan mengikuti pendidikan yang lebih tinggi sesuai kebutuhan profesinya karena hal ini akan berdampak baik rumah sakit. Menurut Pusediknakes dalam Priharjo (2008) bahwa untuk menghasilkan seorang perawat profesional harus

melewati dua tahap pendidikan yaitu tahap pendidikan akademi dan tahap pendidikan profesi. Perawat yang hanya tamatan dari akademi keperawatan hanya memiliki kompetensi sebagai perawat vokasional dan hanya perawat yang tamatan pendidikan sarjana keperawatan memiliki kompetensi perawat profesional. Dengan perubahan tuntutan ini maka perawat dengan lulusan akademi keperawatan diharapkan dapat melanjutkan pendidikan ke jenjang sarjana keperawatan yang akan merubah perawat menjadi perawat profesional. Sementara Ellitan (2003) menyatakan bahwa tingkat pendidikan formal yang semakin tinggi, berakibat pada peningkatan harapan dan kualitas dalam hal karier juga dalam perolehan pekerjaan dan penghasilan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian Faizin dan Winarsih (2008) mengenai hubungan tingkat pendidikan dan lama kerja perawat dengan kinerja perawat di RSUD Pandan Arang Kabupaten Boyolali menyatakan bahwa ada hubungan tingkat pendidikan perawat terhadap kinerja perawat. Namun tidak sejalan dengan hasil penelitian Riastuti (2015) mengenai hubungan pendidikan dan pelatihan dengan peningkatan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RSI Siti Aisyah Madiun Tahun 2008 menyatakan bahwa tidak ada hubungan yang bermakna antara pendidikan dengan peningkatan kinerja perawat di ruang rawat inap RSI Siti Aisyah Madiun.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa ada hubungan yang signifikan antara pelatihan dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Cideres Kabupaten Majalengka Tahun 2018. Adanya hubungan antara pelatihan dengan kinerja perawat dapat dikarenakan

dengan pernahnya perawat mengikuti pelatihan keperawatan maka kemampuan dan keterampilan seorang sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik daripada perawat yang belum pernah mengikuti pelatihan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Mangkunegara (2007) bahwa pelatihan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku dan kinerja seseorang perawat. Sejalan pula dengan teori Rivai (2004) yang menyatakan bahwa pelatihan dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya di sebuah perusahaan. Sementara Nurhidayah (2015) mengemukakan bahwa pelatihan merupakan pendidikan tambahan untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan dalam melaksanakan tugas dan fungsi. Pendidikan tambahan bagi perawat merupakan suatu proses untuk menghasilkan perubahan perilaku yang dapat meningkatkan kinerja perawat di rumah sakit. Agar mutu pelayanan kesehatan itu baik dan sesuai standar, selain diberikan pelatihan asuhan keperawatan perlu dilakukan atau dipantau pelaksanaan keperawatan itu dengan dilakukannya supervisi pelaksanaan tugas perawat tersebut agar benar-benar dapat disesuaikan dengan semestinya.

Simamora (2015) menyatakan bahwa dengan latihan seseorang akan lebih mudah melaksanakan tugas-tugasnya. Salah satu manfaat pelatihan adalah meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas. Sementara Nitisemito dalam Mangkunegara (2007) mengungkapkan tentang tujuan pelatihan sebagai usaha untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku dan pengetahuan, sesuai dari keinginan individu, masyarakat, maupun lembaga

yang bersangkutan. Dengan demikian pelatihan dimaksudkan dalam pengertian yang lebih luas, dan tidak terbatas semata-mata hanya untuk mengembangkan keterampilan dan bimbingan saja. Pelatihan diberikan dengan harapan individu dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Seseorang yang telah mengikuti pelatihan dengan baik biasanya akan memberikan hasil

pekerjaan lebih banyak dan baik pula dari pada individu yang tidak mengikuti pelatihan. Dengan demikian, kegiatan pelatihan lebih ditekankan pada peningkatan pengetahuan, keahlian/keterampilan (*skill*), pengalaman, dan sikap peserta pelatihan tentang bagaimana melaksanakan aktivitas atau pekerjaan tertentu.

KESIMPULAN

1. Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Cideres Kabupaten Majalengka Tahun 2018 dengan kinerja kurang baik sebesar 50%.
2. Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Cideres Kabupaten Majalengka Tahun 2018 yang berpendidikan rendah sebesar 19,4%.
3. Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Cideres Kabupaten Majalengka Tahun

SARAN

Diharapkan pihak pimpinan lebih memperhatikan karyawan dari segi pendidikan yang berkelanjutan dan pelatihan keperawatan yang dibutuhkan bagi kinerja profesinya sehingga menghasilkan mutu pelayanan yang

2018 yang tidak pernah mengikuti pelatihan sebesar 88,0%.

4. Ada hubungan yang signifikan antara pendidikan dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Cideres Kabupaten Majalengka Tahun 2018.
5. Ada hubungan yang signifikan antara pelatihan dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Cideres Kabupaten Majalengka Tahun 2018.

berkualitas dan bagi perawat agar lebih aktif dalam mencari informasi mengenai keperawatan agar menambah wawasan dan pengetahuannya yang dapat mendukung terhadap kinerja keperawatannya.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek Edisi Revisi VI*. Jakarta: Rineka Cipta.

Departemen Kesehatan RI. 2007. *Pedoman Peningkatan Kinerja Perawat*. <http://www.depkes.go.id/>, diakses tanggal 21 Februari 2018.

Departemen Pendidikan Nasional. 2017. *Sistem Pendidikan Nasional*. <http://www.depdiknas.go.id>, diakses tanggal 12 Maret 2018.

- Effendy, F. dan Nursalam. 2007. *Pendidikan dalam Keperawatan*. Jakarta: Salemba Medika.
- Ellitan, L. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Bisnis Modern*. Bandung: Alfabeta.
- Fahrizal. 2016. *Pengaruh Pelatihan Dan Supervisi Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Dr. H. Yuliddin Away Tapaktuan Kabupaten Aceh Selatan*. Medan: Universitas Sumatera Utara.
- Faizin, A dan Winarsih. 2008. *Hubungan Tingkat Pendidikan Dan Lama Kerja Perawat Dengan Kinerja Perawat Di RSUD Pandan Arang Kabupaten Boyolali*. Berita Ilmu Keperawatan ISSN 1979-2697, Vol . 1 No.3, September 2008.
- Gartinah, dkk., 2005 *Pelayanan Profesionalisme Keperawatan Yang Didukung Oleh Ilmu Pengetahuan Dan Teknologi*. <http://www.inna-ppni.or.id>, diakses tanggal 5 Maret 2018.
- Handoko. 2003. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Edisi II*. Yogyakarta: BPFE.
- Hapsari, E.D., 2006. *Menyiapkan Perawat yang Siap Berkompetisi di Era Pasar Global*. <http://www.io.ppijepang>., diakses tanggal 15 Maret 2018.
- Hariandja, M. 2002 *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Ilyas, 2002. *Kinerja (Teori, Penilaian dan Penelitian)*. Cetakan I. Jakarta: Rineka Cipta.
- Kusnanto, 2004. *Manajemen Kesehatan*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Mangkunegara, A. P. 2007. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Moh, As`ad. 2003. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Galia Indonesia.
- Notoatmodjo, S. 2005. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nurhidayah, R.E. 2015. *Pendidikan Keperawatan*. Medan: USU Press.
- Nursalam. 2007. *Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan*. Jakarta: Salemba Medika.
- Purwanto, S. 2016. *Kualitas Pelayanan Keperawatan*. <http://ppnisragen.wordpress.com>, diakses tanggal 10 Maret 2018.
- Riastuti, R. S. 2015. *Hubungan Pendidikan dan Pelatihan dengan Peningkatan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSI Siti Aisyah Madiun Tahun 2008*. <http://skripsistikes.wordpress.com>, diakses tanggal 2 Juli 2018.
- Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

- Sastrohadiwiryo, S. 2006. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Siagian, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, B. 2015. *Panduan Riset Perilaku Konsumen*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sugiyono, 2015 *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Wijono, 2003. *Manajemen Mutu Pelayanan Kesehatan*, Vol. 1. Surabaya: Airlangga University Press.
- Wong, D. L. 2008. *Buku Ajar Keperawatan Pediatrik*. Volume 1. Edisi 6. Jakarta: EGC.