

## HUBUNGAN PENDIDIKAN BERKELANJUTAN DAN PELATIHAN KOMPETENSI DENGAN KINERJA PERAWAT DI RUANG MODEL PRAKTIK KEPERAWATAN PROFESIONAL

Siswanto<sup>1</sup>, Tri Hartiti<sup>2</sup>, Agus Santoso<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Perawat Rumah Sakit Jiwa Prof. Dr. Soerojo Magelang

<sup>2</sup>Dosen Universitas Muhammadiyah Semarang

<sup>3</sup>Dosen Universitas Diponegoro Semarang

---

---

### ABSTRACT

**Introduction:** The professionalism of nurse can be performed by increasing the advanced education and competence training. The quality is needed for increasing their job. The phenomenon in the practice model's room of professional nursing, the ability of advanced education and nursing competence training has not optimum yet for realization. The purpose of this research is to know the relationship between advanced education and competence training with the nurse ability in the practice model's room of professional nursing in region hospital of Temanggung regency.

**Methodology:** This is a quantitative research with population that used is the nurse in the practice model's room professional nursing in region hospital of Temanggung regency with the amount sample one hundred and twenty four respondences by purposive sampling in nine rooms. The taken data is done during ten days (started from April the sixteenth until April th twenty sixth two thousand and fourteen). The instrument that is used Ability Questioner which is modified by researcher.

**Product:** The research product is analysed with Chi Square test and regresi logistic. At bivariat analysis, there are relationship between advanced education with ability ( $p=0,000$ ), there are not competence training's relationship to the ability ( $p=0,056$ ). At multivariat analysis the advanced education's relationship ( $0,000$ ), the competence training's relationship ( $0,999$ ).

**Conclusion:** There are relationships between advanced education with nursing ability, there are not relationships competence training to the ability, there are not together's relationship and the strongest relationship is at advanced education variable. The suggestion for the nurse is they should has some motivations to increase their ability through advanced education and competence training.

**Keywords :** Ability, Advanced Education, Competence Training

---

---

### PENDAHULUAN

Pelayanan kesehatan di rumah sakit mengutamakan penyembuhan dari penyakit dan pemulihan kesehatan sampai dengan kondisi yang seoptimal mungkin. Pelayanan ini

dilaksanakan oleh profesi kesehatan yang bekerja secara profesional sesuai dengan keilmuan dan keahliannya masing-masing. Upaya dalam rangka meningkatkan layanan keperawatan berawal dari peningkatan kualitas. Kualitas sangat diperlukan



untuk meningkatkan asuhan keperawatan, meningkatkan pendapatan, menjaga eksistensi lembaga layanan, meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja, meningkatkan kepercayaan pelanggan, menjalankan kegiatan sesuai rencana.<sup>1</sup>

Penyusunan perencanaan pengembangan pada tahun 2014 spesifiknya pendidikan berkelanjutan belum masuk dalam perencanaan strategi rumah sakit. Pelaksanaan pelatihan kompetensi sangat tergantung dari institusi penyelenggara pelatihan keperawatan seperti pelatihan perawat bedah, pelatihan perawat IGD, pelatihan perawat hemodialisa dan pelatihan perawat ICU. Kemudahan prosedur pelaksanaan perijinan bagi perawat PNS dari Badan Kepegawaian Daerah memberikan dukungan yang besar bagi pengembangan sumber daya manusia keperawatan di RSUD Kabupaten Temanggung. Hasil analisis deskriptif menunjukkan pendidikan, pelatihan dan kinerja widyaiswara pada Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kesehatan Departemen Kesehatan Republik Indonesia secara umum tergolong baik/tinggi. Hasil pengujian hipotesis disimpulkan bahwa pendidikan memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja Widyaiswara pada Pusdiklatkes Depkes RI dengan nilai koefisien korelasi 0,813. Pelatihan juga diketahui memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja Widyaiswara pada Pusdiklatkes Depkes RI dengan nilai koefisien korelasi 0,826.<sup>2</sup>

Survey Direktorat Pelayanan Keperawatan Departemen Kesehatan Republik Indonesia, 2001 menunjukkan bahwa kinerja perawat yang telah mengikuti pendidikan berkelanjutan dan pelatihan kompetensi belum seluruhnya menunjukkan kinerja sesuai harapan organisasi. Kinerja pegawai sangatlah perlu untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas

yang diberikan kepadanya. Kinerja perawat di Indonesia belum optimal. Berbagai hasil penelitian mengenai kinerja perawat di Indonesia menunjukkan hampir separoh perawat memiliki kinerja yang kurang baik.

Mengingat pentingnya pengembangan sumber daya manusia maka alokasi anggaran untuk pendidikan dan pelatihan di Siloam Hospital Lippo Village pada tahun 2013 sebesar 2 milyar. Dana tersebut 45 % diperuntukkan bagi pengembangan sumber daya manusia keperawatan, melalui pendidikan berkelanjutan ke jenjang sarjana keperawatan di universitas-universitas di Jakarta dengan pembiayaan 100% oleh rumah sakit. Tahun 2015 yang akan datang ditargetkan 40 % atau 154 dari 386 perawat berpendidikan S1 Ners dan melakukan pelatihan baik di dalam maupun di luar negeri seperti di Jepang, Singapura serta Australia. Pengembangan sumber daya manusia dilakukan untuk mengantisipasi tuntutan kebutuhan masyarakat dan meningkatkan kinerja perawat dan kinerja organisasi.<sup>3</sup>

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan pendidikan berkelanjutan dan pelatihan kompetensi dengan kinerja perawat di ruang Model Praktik Keperawatan Profesional RSUD Kabupaten Temanggung.

## METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilaksanakan merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional*.<sup>4</sup> Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh perawat di ruang Model Praktik Keperawatan Profesional RSUD dengan jumlah 124 orang. Penelitian dilakukan selama 10 hari (mulai 16 s/d 26 April 2014). Instrumen penelitian meliputi pendidikan berkelanjutan, pelatihan kompetensi dan kinerja perawat. Instrumen telah



di uji validitas *construct* di RSUD Kabupaten Magelang dengan responden sebanyak 20 perawat. Analisis data menggunakan analisis univariat, bivariat dan multivariat. Analisis univariat menerangkan semua variabel bebas dan variabel terikat secara terpisah, analisis bivariat menerangkan hubungan pendidikan berkelanjutan dan pelatihan kompetensi dengan kinerja perawat menggunakan *Chi Square*. Analisis multivariat menerangkan hubungan secara bersama dan hubungan paling kuat dengan kinerja perawat menggunakan Regresi Logistik.

## HASIL PENELITIAN

### A. Karakteristik Responden

Tabel 1. Umur dan Masa kerja Perawat di Ruang MPKP RSUD Kab. Temanggung Tahun 2014

Karakteristik	$\bar{x}$	sd	min	max
Umur	32,68	7,21	22	54
Masa Kerja	7,56	7,53	0,42	38

Tabel diatas menunjukkan rata-rata umur perawat adalah 32,68 tahun dan rata-rata masa kerja 7,56 tahun.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin dan Pendidikan Perawat di Ruang MPKP RSUD Kab. Temanggung 2014

Karakteristik	Frekuensi	%
1. Jenis Kelamin		
a. Laki-laki	21	17
b. Perempuan	103	83
2. Pendidikan		
a. SPK	4	3
b. D3	99	80
c. S1	10	10
d. Ners	11	11

Tabel diatas menjelaskan bahwa jenis kelamin perawat mayoritas perempuan dan sebagian besar perawat berpendidikan D3 Keperawatan.

### B. Analisis Univariat

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Pendidikan Berkelanjutan, Pelatihan Kompetensi, Kinerja Perawat di Ruang MPKP RSUD Kab. Temanggung Tahun 2014

Karakteristik	Frekuensi	%
1. Pendidikan Berkelanjutan		
a. Ya	54	44
b. Tidak	70	56
2. Pelatihan Kompetensi		
a. Ya	120	97
b. Tidak	4	3
3. Kinerja		
a. Baik	63	50,81
b. Kurang	61	49,19

Tabel diatas menerangkan bahwa 56% perawat tidak mengikuti pendidikan berkelanjutan, sebagian kecil saja (3%) tidak mengikuti pelatihan kompetensi dan setengah dari seluruh perawat memiliki kinerja yang baik.

### C. Analisis Bivariat

Tabel 4. Hubungan Pendidikan Berkelanjutan dan Pelatihan Kompetensi dengan Kinerja Perawat di Ruang MPKP RSUD Kab. Temanggung Tahun 2014

Variabel Bebas	Kinerja		P Value
	Baik (%)	Kurang (%)	
1. Pendidikan Berkelanjutan			
a. Ya n=54	50 (92,60)	4 (7,40)	0,0001
b. Tidak n=74	13 (18,60)	57 (81,40)	
2. Pelatihan Kompetensi			
a. Ya n=120	63 (52,2)	57 (47,5)	0,056
b. Tidak n=4	0 (0)	4 (100)	

Tabel diatas menunjukkan hubungan pendidikan berkelanjutan dengan kinerja perawat di Ruang MPKP RSUD Kab. Temanggung, juga menerangkan bahwa tidak ada hubungan antara pelatihan kompetensi dengan kinerja perawat dengan p value 0,056.



#### D. Multivariat

Tabel 5. Hubungan Bersama dan Hubungan Paling Kuat dengan Kinerja Perawat di Ruang MPKP RSUD Kab. Temanggung Tahun 2014

Variabel	Wald	Sig	Exp (B)
Pendidikan Berkelanjutan	40,011	0,0001	0,014
Pelatihan Kompetensi	0,000	0,999	0,000

Tabel diatas menunjukkan bahwa variabel pendidikan berkelanjutan memiliki nilai (Wald) paling besar demikian juga nilai sig lebih kecil dari 0,05 yang menunjukkan ada hubungan antara variabel pendidikan berkelanjutan dengan kinerja perawat di Ruang MPKP RSUD Kab. Temanggung. Peluang hubungan pendidikan berkelanjutan dengan kinerja perawat sebesar 0,014 kali dibanding peluang tidak berhubungan.

#### PEMBAHASAN

##### Hubungan Pendidikan Berkelanjutan dengan Kinerja Perawat

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara pendidikan berkelanjutan dengan kinerja perawat di Ruang MPKP RSUD Kab. Temanggung dengan nilai signifikansi 0,000. Penelitian juga mendapatkan data bahwa ada 10,49% perawat tidak mengikuti pendidikan berkelanjutan namun menunjukkan kinerja yang baik.

Penelitian sebelumnya menyimpulkan bahwa pendidikan memiliki hubungan signifikan dengan kinerja Widyaiswara pada Pusdiklatkes Departemen kesehatan Republik Indonesia dengan nilai koefisien korelasi 0,813.<sup>2</sup> Penelitian lainnya juga menunjukkan hubungan antara pendidikan berkelanjutan dengan kinerja perawat di rumah sakit.<sup>3,6</sup> Pendidikan berkelanjutan bagi perawat dengan proses yang panjang membentuk karakter

yang profesional, menyelesaikan masalah dengan landasan kaidah ilmiah kekinian. Pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan formal ditujukan kepada pengembangan kecerdasan, kepribadian, bakat, sikap, mental dan kreatifitas.<sup>7</sup> Pengetahuan yang dimiliki seorang perawat sangat menentukan keberhasilan tugas yang dibebankan kepadanya. Pengetahuan yang tinggi bagi perawat akan menjadikannya mampu melaksanakan semua tugasnya secara efektif dan efisien, sehingga kinerjanya semakin membaik. Pengetahuan seorang perawat menunjuk kan potensi yang dimiliki untuk melaksanakan tugas atau pekerjaannya dan bukan hanya sebagai suatu keinginan yang hanya dilakukan scenaknya atas kemauan diri sendiri.

Perawat perlu dimotivasi agar memiliki semangat dalam melanjutkan pendidikan berkelanjutan serta didukung oleh aksi nyata manajemen keperawatan salah satunya dengan melakukan kerjasama dengan Sekolah Tinggi Ilmu Keperawatan sehingga menciptakan peluang bagi perawat untuk mengikuti pendidikan tersebut.

##### Hubungan Pelatihan Kompetensi dengan Kinerja Perawat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada hubungan pelatihan kompetensi dengan kinerja perawat di Ruang MPKP RSUD Kab. Temanggung. Nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,056.

Hasil penelitian terdahulu oleh Ririh<sup>8</sup> menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang rendah antara pendidikan dan pelatihan dengan peningkatan kinerja perawat diruang rawat inap RSI Siti Aisyah Madiun. Penelitian Angraeni<sup>9</sup> menyimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan antara pelatihan dengan kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Liunkendage Tabuna, diperoleh nilai p-value = 0,748 lebih besar dari 0,05. Tidak adanya



hubungan antara pelatihan dengan kinerja disebabkan kurangnya pelatihan, pelatihan yang tidak sesuai dengan pekerjaan, pelatihan yang sifatnya belum menunjukkan perkembangan keilmuan kekinian dan belum menjawab tuntutan kebutuhan pelaksanaan asuhan keperawatan yang lebih kompleks.

Hasil penelitian Neneng<sup>10</sup> menunjukkan bahwa pelatihan mempunyai hubungan yang kuat dan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat sebesar 34,1%.

Pelatihan kompetensi terbanyak meliputi pelatihan MPKP, pelatihan PPGD dan Pelatihan Petugas Kebakaran. Ketiga pelatihan tersebut merupakan pelatihan yang bersifat sangat umum yang tidak secara langsung berhubungan dengan kinerja. Ditemukan juga perawat yang penempatan ruangnya tidak sesuai dengan pelatihan kompetensi yang dimiliki. Proses akreditasi rumah sakit yang menggunakan instrumen tahun 2007 berpotensi kuat turut menyebabkan hal ini terjadi, karena penilaian hanya bersifat administratif dan tidak dibuktikan secara kualitas layanan di ruangan. Penyebab yang lainnya adalah peningkatan masyarakat pengguna kartu layanan kesehatan BPJS sehingga hunian rumah sakit meningkat yang tidak diikuti dengan penambahan sumber daya manusia keperawatan. Penyebab lain adalah perpanjangan STR keperawatan dengan 25 sks tanpa melalui uji kompetensi. Kemudahan tanpa uji kompetensi ini menjadikan perawat berlomba mengikuti pelatihan sebagai bukti administratif dengan tanpa didasari oleh motivasi untuk peningkatan keterampilan.

### **Hubungan Bersama dan Hubungan Paling Kuat dengan Kinerja Perawat**

Hasil yang menunjukkan hubungan kuat hanya pada variabel pendidikan berkelanjutan dengan nilai Wald 40,011 p value 0.000, sedangkan pada

variabel pelatihan kompetensi didapatkan nilai wald 0,000, p value 0.999 > 0.05. Nilai peluang hubungan pada pendidikan berkelanjutan juga menunjukkan nilai yang lebih tinggi sebesar 0,014 sedang pada pelatihan kompetensi sebesar 0,000.

Penelitian oleh Susilowati<sup>11</sup> menyimpulkan bahwa pendidikan dan latihan, motivasi serta kepuasan kerja tidak mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja perawat oleh atasan (pvalue = 0.367 > 0.05 ). Safitri<sup>12</sup> dalam risetnya juga menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (bersamaan) maupun parsial dari variabel pendidikan dan pelatihan serta lingkungan kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Umum Pekanbaru Medical Centre.

Pendidikan dan pelatihan adalah merupakan salah satu faktor penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Pendidikan dan pelatihan tidak hanya menambah pengetahuan, akan tetapi juga meningkatkan keterampilan bekerja, dengan demikian juga meningkatkan produktifitas kerja. Pendidikan dan pelatihan adalah upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia terutama untuk kemampuan intelektual dan kepribadian manusia.<sup>13</sup>

Pelatihan fokus pada pekerjaan saat ini, melibatkan karyawan secara individual, pelaksanaannya dalam jangka waktu yang pendek dengan sasaran perbaikan kekurangan pekerjaan saat ini dengan teknik menunjukkan atau memperlihatkan. 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 ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara.<sup>14</sup>

Pendidikan berkelanjutan merupakan proses pembelajaran dalam waktu yang panjang dengan



tujuan pekerjaan saat ini dan yang akan datang dalam lingkup organisasi sehingga orang harus memiliki motivasi yang kuat, serta bersifat holistik.<sup>7</sup> Pendidikan tinggi keperawatan saat ini berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan sehingga lulusan benar-benar menunjukkan sikap profesional, mengetahui pengetahuan keperawatan dalam kadar yang memadai, serta menguasai ketrampilan profesional keperawatan.<sup>4</sup>

Terdapat perbedaan mendasar yang menyebabkan pengaruhnya berbeda terhadap kinerja perawat. Peneliti berpendapat bahwa proses panjang dalam pendidikan berkelanjutan mempunyai potensi dalam membangun karakter perawat sebagai abdi negara dan abdi masyarakat yang profesional serta mengedepankan kepentingan pasien diatas kepentingan pribadi. Perawat yang mengajukan ijin untuk melakukan pendidikan berkelanjutan pasti memiliki motivasi dan semangat sehingga mendapatkan hasil yang maksimal.

## KESIMPULAN

Ada hubungan pendidikan berkelanjutan dengan kinerja perawat dengan nilai 0,0001, tidak ada hubungan pelatihan kompetensi dengan kinerja perawat dengan p value 0,056, tidak ada hubungan secara bersama, hubungan yang bermakna hanya dari variabel pendidikan berkelanjutan dengan nilai uji Wald lebih besar, dengan p value lebih kecil dari 0,05 dan nilai peluangnya 0,014 (Exp B).

## DAFTAR PUSTAKA

1. Kurniadi, A. Manajemen Keperawatan Dan Prospektifnya Edisi I. Jakarta: Badan Penerbit FK UI. 2013.
2. Pranasa, M. Hubungan pendidikan dan pelatihan dengan kinerja widyaiswara pada Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kesehatan Departemen Kesehatan Republik Indonesia. *Jurnal Kesehatan*. 2007.
3. Siti Komariah. Direktur Keperawatan Siloam Hospital Lippo Village. Audiensi. tanggal 12 November 2013.
4. Nursalam. Konsep Dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan, Pedoman Tesis, Skripsi dan Instrumen Keperawatan. Edisi 2. Jakarta: Salemba Medika. 2011.
5. Haryono, S., DP 3 Salah Satu Indikator Akuntabilitas Internal Unit Kerja Organisasi. *Buletin Pengawasan No. 45 & 46 Th. 2004*.
6. Soetjipto. Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Kepala Desa. *Jurnal Kesehatan*. 2007.
7. Kaswan. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi. Yogyakarta: Graha Ilmu. 2012.
8. Ririh Sri Riastuti. Hubungan Pendidikan dan Pelatihan dengan Peningkatan Kinerja Di Ruang Rawat Inap RSI Siti Aisyah Madiun. *Jurnal Kesehatan*. 2008.
9. Angraeni Kasenda, Frankie R R Maramis, Reiny Tumbol. Hubungan Antara Pelatihan dan Motivasi dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Liunkendagetahuna. *Jurnal Kesehatan*. 2013.
10. Neneng Nabilah. Analisis Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Pada Perawat Rumah Sakit Jakarta. *Jurnal Kesehatan*. 2012.
11. B.M. Susilowati. Analisis pengaruh pendidikan dan latihan, motivasi, kepuasan kerja terhadap kinerja perawat. *Jurnal kesehatan*. 2008.
12. Noveriza Safitri. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat RS Pekanbaru Medical Centre. *Jurnal Kesehatan*. 2011.
13. Lijan Poltak Sinambela. Kinerja Pegawai. Jogjakarta: Graha Ilmu. 2012.
14. <http://www.innappni.or.id/index.php/pendidikan-berkelanjutan/pendidikan-profesional-berkelanjutan/> 1 November 2013.