

**HUBUNGAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
DENGAN KINERJA PERAWAT DALAM PELAYANAN
KESEHATAN DI RSUD MUNTILAN
KABUPATEN MAGELANG**

NASKAH PUBLIKASI



**Disusun Oleh:
LAILATUL HASANAH
201110201103**

**PROGRAM STUDI ILMU KEPERAWATAN
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN 'AISYIYAH
YOGYAKARTA
2015**

**HUBUNGAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
DENGAN KINERJA PERAWAT DALAM PELAYANAN
KESEHATAN DI RSUD MUNTILAN
KABUPATEN MAGELANG**

NASKAH PUBLIKASI

Diajukan Guna Melengkapi Sebagian Syarat Mencapai Gelar Sarjana Keperawatan
pada Program Pendidikan Ners-Program Studi Ilmu Keperawatan
di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan 'Aisyiyah
Yogyakarta



**Disusun Oleh:
LAILATUL HASANAH
201110201103**

**PROGRAM STUDI ILMU KEPERAWATAN
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN 'AISYIAH
YOGYAKARTA
2015**

PALAMAN PENGESAHAN
HUBUNGAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
DENGAN KINERJA PERAWAT DALAM PELAYANAN
KESEHATAN DI RSUD MUNTILAN
KABUPATEN MAGELANG

THE CORRELATION BETWEEN EDUCATION
TRAINING AND NURSES' PERFORMANCE
IN HEALTH CARE AT RSUD MUNTILAN
REGENCY MAGELANG

NASKAH PUBLIKASI

Disusun Oleh:
LAILATUL HASANAH
201110201103

Telah Disetujui Oleh Pembimbing
Pada tanggal:
30 Juni 2015



Retno Koeswandari, S.Kep., Ns., M.Kep.

**HUBUNGAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
DENGAN KINERJA PERAWAT DALAM PELAYANAN
KESEHATAN DI RSUD MUNTILAN
KABUPATEN MAGELANG**

**THE CORRELATION BETWEEN EDUCATION
TRAINING AND NURSES' PERFORMANCE
IN HEALTH CARE AT RSUD MUNTILAN
REGENCY MAGELANG**

Lailatul Hasanah, Retno Koeswandari
Program Studi Ilmu Keperawatan STIKES 'Aisyiyah Yogyakarta
Email: lailatulhasanah2@gmail.com

Abstrak: Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan kognitif, afektif dan psikomotorik, namun masih banyak penurunan kinerja perawat karena kurangnya pendidikan dan pelatihan yang diikuti oleh perawat. Penurunan kinerja perawat dapat menimbulkan dampak terhadap citra rumah sakit. Dampak yang dapat ditimbulkan seperti menurunnya permintaan kebutuhan pelayanan kesehatan. Penelitian non eksperimen menggunakan metode *survey analitik* dengan pendekatan *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 126 perawat dengan sampel sebanyak 56 responden yang diambil dengan dengan cara *purposive sample*. Teknik analisa data menggunakan rumus *kendall tau*. Hasil penelitian didapatkan nilai P value 0,008 ($P < 0,05$) sehingga terdapat hubungan antara pendidikan dan pelatihan dengan kinerja perawat dalam pelayanan kesehatan di RSUD Muntilan Kabupaten Magelang.

Kata Kunci: Pendidikan dan Pelatihan, Kinerja Perawat.

Abstract: Education and training is an effort to develop human resources, especially for developing cognitive abilities, affective and psychomotor, but there are still many nurses' performance degradation due to lack of education and training. The decreasing performances of nurses can have an impact on the image of the hospital. The impact that can be caused as declining demand for health services. This study is a non-experience study using analytical survey method cross sectional approach. The population in this study amounted to 126 nurses with the sample 56 respondents taken using the purposive sampling technique. The data analysis technique applied *kendall tau*. The result of the study show that the P value is 0, 008 ($P < 0,05$) so that there is a correlation between education training and nurses' performance in health care at RSUD Muntilan Regency Magelang.

Keywords: Education and Training, Nurses' Performance.

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan dengan karakteristik tersendiri yang harus tetap mampu meningkatkan pelayanan yang lebih bermutu dan terjangkau oleh masyarakat agar tercipta derajat kesehatan yang setinggi-tingginya (Depkes RI, 2009). Pelayanan kesehatan di rumah sakit meliputi pelayanan medik, pelayanan penunjang medik, rehabilitasi medik dan pelayanan keperawatan. Pelayanan tersebut dilaksanakan melalui unit gawat darurat, unit rawat jalan dan unit rawat inap. Pelayanan kesehatan di rumah sakit saat ini tidak hanya bersifat kuratif tetapi juga bersifat pemulihan (rehabilitatif). Sasaran pelayanan kesehatan rumah sakit bukan hanya untuk individu pasien tetapi juga berkembang untuk keluarga pasien dan masyarakat umum, atas dasar sikap seperti itu pelayanan kesehatan di rumah sakit merupakan pelayanan kesehatan yang paripurna (Herlambang & Murwani, 2012).

Kinerja perawat sebagai ujung tombak pelayanan kesehatan merupakan masalah yang sangat penting untuk dikaji dalam rangka mempertahankan dan meningkatkan mutu pelayanan kesehatan. Kinerja perawat merupakan jaminan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan terhadap pasien baik yang sakit maupun yang sehat. Kunci utama dalam peningkatan kualitas pelayanan kesehatan adalah perawat yang mempunyai kinerja tinggi. Namun tak jarang ditemukan keluhan berkaitan dengan kualitas pelayanan kesehatan yang muaranya berasal dari kinerja petugas kesehatan termasuk perawat. Rumah sakit perlu kiranya memfokuskan masalah kualitas pelayanan terhadap kinerja perawat (Herlambang & Murwani, 2012).

Rendahnya otonomi perawat terlihat di mana perawat selalu bertanya kepada dokter mengenai tindakan keperawatan, semestinya perawat memiliki

kesempatan untuk dapat mengubah dan mengambil keputusan sendiri dalam hal asuhan keperawatan sesuai kebutuhan pasien berdasarkan standar operasional pekerjaannya yang juga merupakan batasan otonomi seorang perawat yaitu standar pengkajian, standar diagnosis keperawatan, standar perencanaan, standar pelaksanaan dan standar evaluasi. Sikap perawat yang jarang mengajarkan perawatan lanjutan setelah pasien pulang, serta kurang membantu dalam mengatasi kecemasan yang diderita pasien menunjukkan betapa rendahnya pemahaman tentang pentingnya peran perawat bagi orang lain khususnya pasien. Hal ini memberi dampak terhadap kinerjanya, karena perawat terlihat kurang mampu dan kurang percaya diri terhadap kemampuan asuhan keperawatan yang dimilikinya (Lumbanraja, 2010).

Menurut Peraturan Menteri Kesehatan RI No.81/Menkes/SK/1/2004 tentang pedoman penyusunan perencanaan SDM kesehatan ditingkat provinsi, kabupaten/kota serta rumah sakit, pelayanan kesehatan di rumah sakit bersifat individu, spesifik dan unik sesuai karakteristik pasien, di samping itu harus mengacu pada *Standard Operating Procedure* (SOP) serta penggunaan teknologi. Pelayanan keperawatan dapat mengikuti cepatnya perkembangan ilmu dan teknologi pada sistem pelayanan kesehatan, strategi yang dilakukan adalah tetap menjaga kualitas sumber daya manusia. Salah satu cara untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di rumah sakit yaitu dengan cara memberikan pelatihan dan kemudian melakukan supervisi termasuk kepada perawat.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Koro (2014) di RSUD Lamaddukelleng Kabupaten Wajo Sulawesi Selatan menunjukkan perawat yang memiliki pengetahuan kurang sebanyak 71,0% dan pengetahuan cukup sebanyak 29,0%, sedangkan perawat yang memiliki kinerja baik dengan pengetahuan

kurang sebanyak 27,3% dan pengetahuan cukup sebanyak 72,7%. Perawat yang memiliki kinerja buruk dengan keterampilan kurang sebanyak 64,5% dan keterampilan cukup sebanyak 59,1%. Data di atas menunjukkan bahwa kinerja perawat di RSUD Lamaddukelleng Kabupaten Wajo Sulawesi Selatan dapat dikatakan masih rendah.

Hasil wawancara dengan Kepala bidang Keperawatan dan Kebidanan RSUD Muntilan pada tanggal 23 Desember 2014, mengatakan bahwa setiap tahun sudah ada pengajuan anggota untuk mengikuti Diklat tertentu namun anggota yang dikirim untuk mengikuti Diklat tidak sesuai dengan perencanaan dan kadang tidak bisa terlaksana karena faktor biaya. Hasil wawancara dengan Kepala Sub Bagian Kepegawaian RSUD Muntilan pada tanggal 23 Desember 2014, mengatakan bahwa data perawat yang mengikuti Diklat pada tahun 2014 yaitu:

Tabel 1.2. Diklat yang diikuti perawat RSUD Muntilan tahun 2014

No.	Jumlah perawat	Diklat yang diikuti
1.	1 orang	Transfusi
2.	3 orang	<i>Service excellence</i> dan pemasangan infus
3.	80 orang	PPGD
4.	1 orang	PPI (pengendalian dan pencegahan infeksi)
5.	1 orang	OK
Jumlah	86 orang	

Sumber: Data Primer, 2014.

Data di atas menunjukkan bahwa Diklat yang diselenggarakan RSUD Muntilan tidak sesuai dengan jumlah perawat. Ketidaksesuaian ini karena masalah biaya, sehingga tidak bisa terlaksana antara data pegawai yang perlu mengikuti Diklat dengan realisasinya. Indikator untuk kinerja itu sendiri meliputi bagaimana kedisiplinan perawat dalam bekerja, sikap dan perilaku saat bekerja, serta kemampuan penerapan standar asuhan keperawatan dalam menjalankan tugas keperawatan, sehingga penting bagi seorang perawat untuk terus mengasah kemampuan dan meningkatkan pengetahuannya dengan mengikuti pendidikan

dan pelatihan agar dapat terus mengimbangi kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi pada sistem pelayanan kesehatan yang terus berkembang (Nursalam, 2007).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian *survey analitik* dengan pendekatan waktu yang digunakan adalah *cross sectional* dan populasi dalam penelitian ini adalah perawat pelaksana tetap yang bekerja di ruang rawat inap RSUD Muntilan sebanyak 126 perawat. Penelitian ini sampel yang digunakan adalah 56 perawat pelaksana tetap di ruang rawat inap RSUD Muntilan. Instrumen dalam penelitian ini menggunakan kuesioner pendidikan dan pelatihan dan kinerja perawat. Analisis data penelitian ini menggunakan uji *Kendall Tau*.

HASIL PENELITIAN

A. Karakteristik Responden

1. Karakteristik berdasarkan umur

Tabel 4.1.
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Umur
di RSUD Muntilan Kabupaten Magelang
Tahun 2015 (n=56)

No.	Umur	Frekuensi	Persentase (%)
1.	20-40 tahun (dewasa muda)	51	91,1
2.	41-65 tahun (dewasa tua)	5	8,9
	Total	56	100

Sumber: Data Primer, 2015.

Perawat yang menjadi responden sebagian besar pada kategori dewasa muda berumur antara 20-40 tahun yaitu sebanyak 51 responden (91,1 %).

2. Karakteristik berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.2.
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
di RSUD Muntilan Kabupaten Magelang
Tahun 2015 (n=56)

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Laki-laki	6	10,7
2.	Perempuan	50	89,3
	Total	56	100

Sumber: Data Primer, 2015.

Perawat yang menjadi responden sebagian besar adalah perempuan yaitu sebanyak 50 responden (89,3 %).

3. Karakteristik berdasarkan pendidikan

Tabel 4.3.
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan
di RSUD Muntilan Kabupaten Magelang
Tahun 2015 (n=56)

No.	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	D III Keperawatan	43	76,8
2.	D IV Keperawatan	2	3,6
3.	S1 Keperawatan	11	19,6
	Total	56	100

Sumber: Data Primer, 2015.

Perawat yang menjadi responden sebagian besar berpendidikan D III Keperawatan yaitu sebanyak 43 responden (76,8 %).

4. Karakteristik berdasarkan lama kerja

Tabel 4.4.
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Kerja
di RSUD Muntilan Kabupaten Magelang
Tahun 2015 (n=56)

No.	Lama Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1.	< 10 tahun (junior)	39	69,6
2.	≥ 10 tahun (senior)	17	30,4
	Total	56	100

Sumber: Data Primer, 2015.

Perawat yang menjadi responden sebagian besar sudah bekerja selama < 10 tahun yaitu sebanyak 39 responden (69,6 %).

5. Karakteristik berdasarkan status kepegawaian

Tabel 4.5.
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Status Kepegawaian
di RSUD Muntilan Kabupaten Magelang
Tahun 2015 (n=56)

No.	Status Kepegawaian	Frekuensi	Persentase (%)
1.	PNS	56	100
	Total	56	100

Sumber: Data Primer, 2015.

Perawat yang menjadi responden semua berstatus PNS yaitu sebanyak 56 responden (100 %).

6. Karakteristik berdasarkan pelatihan

Tabel 4.6.
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pelatihan
di RSUD Muntilan Kabupaten Magelang
Tahun 2015 (n=56)

No.	Pelatihan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Pernah mengikuti	43	76,8
2.	Tidak pernah mengikuti	13	23,2
	Total	56	100

Sumber: Data Primer, 2015.

Perawat yang menjadi responden sebagian besar adalah pernah mengikuti pelatihan yaitu sebanyak 43 responden (76,8 %).

B. Pendidikan dan Pelatihan Di Ruang Rawat Inap RSUD Muntilan

Tabel 4.7.
Distribusi Frekuensi Pendidikan dan Pelatihan
di RSUD Muntilan Kabupaten Magelang
Tahun 2015 (n=56)

No.	Pendidikan dan Pelatihan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Kurang	0	0
2.	Cukup	27	48,2
3.	Baik	29	51,8
	Total	56	100

Sumber: Data Primer, 2015.

Distribusi frekuensi pendidikan dan pelatihan di RSUD Muntilan Kabupaten Magelang, menunjukkan bahwa sebagian besar pendidikan dan pelatihan perawat pada kategori baik sebanyak 29 responden (51,8 %),

sedangkan pada kategori cukup yaitu sebanyak 27 responden (48,2 %). Indikator yang mempengaruhi pendidikan dan pelatihan antara lain kognitif, afektif dan psikomotorik, berikut ini rincian kuesioner dari ketiga indikator tersebut.

C. Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Muntilan

Tabel 4.8.
Distribusi Frekuensi Kinerja Perawat di
RSUD Muntilan Kabupaten Magelang
Tahun 2015 (n=56)

No.	Kinerja Perawat	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Kurang	0	0
2.	Cukup	9	16,1
3.	Baik	47	83,9
	Total	56	100

Sumber: Data Primer, 2015.

Distribusi frekuensi kinerja perawat di RSUD Muntilan Kabupaten Magelang, menunjukkan bahwa kinerja perawat hampir dari seluruh responden yang memiliki kinerja baik yaitu 47 responden (83,9 %) dan 9 responden (16,1 %) memiliki kinerja cukup. Indikator yang mempengaruhi kinerja perawat antara lain disiplin kerja, sikap dan perilaku dan kemampuan penerapan standar asuhan keperawatan (SAK).

D. Tabulasi silang antara pendidikan dan pelatihan dengan kinerja perawat di RSUD Muntilan Kabupaten Magelang

Tabel 4.9.
Tabulasi Silang Pendidikan dan Pelatihan dengan Kinerja Perawat di RSUD Muntilan Kabupaten Magelang Tahun 2015 (n=56)

		Kinerja Perawat			Total
		Presentase (%)	Kurang	Cukup	
Pendidikan dan Pelatihan	Kurang	%	0	0	0
	Cukup	%	0	8	19
Pelatihan	Baik	%	0	14,3 %	33,9 %
		%	0	1,8 %	50,0 %
Total		%	0	9	47
			16,1 %	83,9 %	100 %

Sumber: Data Primer, 2015.

Hubungan variabel pendidikan dan pelatihan dengan kinerja perawat masuk dalam kategori baik. Hubungan dari dua variabel dapat dilihat dengan kategori baik karena total yang didapat sebagian besar ada 29 responden (51,8 %). Dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan cukup dengan kinerja cukup ada 8 responden (14,3 %), pendidikan dan pelatihan cukup dengan kinerja baik ada 19 responden (33,9 %), pendidikan dan pelatihan baik dengan kinerja cukup ada 1 responden (1,8 %), pendidikan dan pelatihan baik dengan kinerja baik ada 28 responden (51,8%).

E. Hubungan pendidikan dan pelatihan dengan kinerja perawat dalam pelayanan kesehatan di RSUD Muntilan Kabupaten Magelang

Tabel 4.10.
Hasil Uji *Kendall Tau* Hubungan Pendidikan dan Pelatihan dengan Kinerja Perawat Dalam Pelayanan Kesehatan di RSUD Muntilan Kabupaten Magelang Tahun 2015 (n=56)

Hubungan antar variabel	<i>Kendall Tau</i> (r hitung)	Sig (p)
X.Y. Pendidikan dan Pelatihan dengan Kinerja Perawat	0,356	0,008

Sumber: Data Primer, 2015.

Uji hipotesis menggunakan korelasi *Kendall Tau* menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,008 yang lebih kecil dari 5% ($0,008 < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima yang berarti ada Hubungan Pendidikan dan Pelatihan dengan Kinerja Perawat dalam Pelayanan Kesehatan di RSUD Muntilan Kabupaten Magelang. Nilai korelasi *Kendall Tau* sebesar 0,356 berada antara 0,200-0,399 yang berarti tingkat hubungan (korelasinya) rendah artinya semakin rendah pendidikan dan pelatihan semakin rendah pula kinerja perawat dan bernilai positif, ini berarti bahwa semakin baik pendidikan dan pelatihan perawat maka semakin baik pula kinerja perawat di RSUD Muntilan.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan baik dengan kinerja kategori baik ada 28 responden (50,0%) di RSUD Muntilan kabupaten Magelang. Pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja seorang perawat. Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu bagian terpenting dalam pengembangan staf (Marquis & Huston, 2009). Pendidikan dan

pelatihan yang diikuti perawat diharapkan dapat meningkatkan kemampuan seorang perawat baik dalam pengetahuan, keterampilan maupun sikap (Notoatmodjo, 2012). Perawat yang mengikuti pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan kinerjanya dalam memberikan pelayanan keperawatan kepada pasien. Pendapat ini didukung oleh Bernardin (2007) yang menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan kinerja staf dalam pekerjaan atau yang berhubungan dengan pekerjaannya.

Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan pendidikan dan pelatihan dengan kinerja perawat dalam pelayanan kesehatan di RSUD Muntilan Kabupaten Magelang dengan menguji hipotesis. Kriteria penerimaan hipotesis yaitu jika signifikansi lebih besar dari 0,05 (signifikansi $> 0,05$) maka hipotesis (H_a) ditolak dan hipotesis nihil (H_0) diterima, sedangkan signifikansi lebih besar dari 0,05 (signifikansi $< 0,05$) maka hipotesis (H_a) diterima dan hipotesis nihil (H_0) ditolak. Uji hipotesis menggunakan korelasi *Kendall Tau* menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,008 yang lebih kecil dari 5% ($0,008 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima yang berarti ada hubungan antara pendidikan dan pelatihan dengan kinerja perawat dalam pelayanan kesehatan di RSUD Muntilan Kabupaten Magelang.

Analisis koefisien kontingensi (C) pada korelasi antara pendidikan dan pelatihan dengan kinerja perawat dalam pelayanan kesehatan di RSUD Muntilan Kabupaten Magelang menunjukkan angka sebesar 0,356. Hasil penelitian menunjukkan pada interval 0,200 – 0,399 artinya hubungan pendidikan dan pelatihan dengan kinerja perawat di RSUD Muntilan Kabupaten Magelang pada tingkat keeratan yang rendah artinya semakin rendah pendidikan dan pelatihan perawat maka semakin rendah pula kinerja perawat di RSUD Muntilan. Angka

koefisien korelasi mendekati 0,00 maka kedua variabel mempunyai hubungan semakin lemah, ini dikarenakan pancaran titik yang terdapat pada peta korelasi semakin jauh terpecah atau menyebar menjauhi garis lurus dengan kecondongan kearah kanan atau korelasi positif (Riyanto, 2009).

Koefisien korelasi positif artinya kedua variabel mempunyai hubungan searah di mana semakin besar satu variabel semakin besar pula nilai variabel lainnya (Dahlan, 2011). Ada hubungan positif antara pendidikan dan pelatihan dengan kinerja perawat dalam pelayanan kesehatan di RSUD Muntilan. Semakin tinggi pendidikan dan pelatihan perawat semakin terjamin pula kinerja perawat dalam pelayanan kesehatan. Semakin tersosialisasi dan terinternalisasi pendidikan dan pelatihan, akan semakin tingginya kinerja perawat dalam pelayanan kesehatan di RSUD Muntilan Kabupaten Magelang.

Penelitian yang dilakukan oleh Lumbanraja (2010) menyatakan bahwa perlunya pendidikan dan pelatihan perawat untuk meningkatkan kinerja perawat dalam hal tindakan keperawatan, kedisiplinan, kerapian, sopan santun dan tanggung jawab sehingga diharapkan menjadi perawat yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang tinggi, berdisiplin serta mampu menguasai teknologi sehingga menjadi perawat profesional yang akan menunjang kinerjanya dalam pelayanan kesehatan. Hasil penelitian tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kasenda (2013) dengan judul hubungan antara pelatihan dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Liunkendage Tahuna didapatkan hasil $p= 0,748$ ($p>0,05$) yang menunjukkan bahwa tidak ada hubungan. Hal ini dimungkinkan karena di rumah sakit tersebut belum terstrukturnya program pelatihan bagi perawat yang dapat membantu meningkatkan keterampilan mereka, sehingga tugas yang diberikan tidak akan menjadi suatu beban bagi mereka.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Karakteristik responden pada penelitian ini sebagian besar adalah berumur antara 20-40 tahun yaitu sebanyak 51 responden (91,1 %), jenis kelamin perempuan 50 responden (89,3 %), pendidikan adalah D III Keperawatan yaitu 43 responden (76,8 %), lama kerja < 10 tahun yaitu 39 responden (69,6 %), dan perawat yang mengikuti pelatihan yaitu 43 responden (76,8 %).
2. Pendidikan dan pelatihan perawat yang bertugas di RSUD Muntilan Kabupaten Magelang sebagian besar masuk dalam kategori baik yaitu sebanyak 29 responden (51,8 %).
3. Kinerja perawat yang bertugas di RSUD Muntilan Kabupaten Magelang sebagian besar masuk dalam kategori baik yaitu sebanyak 47 responden (83,9 %).
4. Berdasarkan hasil uji analisis *Kendall Tau* menunjukkan bahwa p value 0,008 ($P < 0,05$). Hal ini berarti H_0 ditolak H_a diterima yang berarti bahwa ada hubungan antara pendidikan dan pelatihan dengan kinerja perawat dalam pelayanan kesehatan di RSUD Muntilan Kabupaten Magelang. Nilai korelasi *Kendall Tau* sebesar 0,356 yang berarti tingkat keeratan yang rendah artinya semakin rendah pendidikan dan pelatihan perawat maka semakin rendah pula kinerja perawat di RSUD Muntilan. Koefisien korelasi positif artinya kedua variabel mempunyai hubungan searah di mana semakin baik pendidikan dan pelatihan semakin baik pula kinerja perawat dalam pelayanan kesehatan di RSUD Muntilan.

Saran

1. Direktur RSUD Muntilan
 - a. Membuat suatu kebijakan dan peraturan tentang pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dasar yang harus dimiliki oleh seorang perawat.
 - b. Adanya tindak lanjut dan pengawasan dari Direktur RSUD Muntilan untuk pelaksanaan pendidikan dan pelatihan.
 - c. Memberikan kesempatan kepada perawat untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan secara rutin sehingga perawat dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya.
 - d. Memberikan kesempatan kepada perawat untuk melanjutkan sekolah ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi untuk meningkatkan profesionalisme profesi keperawatan seperti mengirim perawat yang berprestasi untuk melanjutkan sekolah.
2. Kepala Bidang Keperawatan
 - a. Kontribusi Bidang Keperawatan dalam pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan perawat.
 - b. Monitoring dan evaluasi lebih lanjut pada saat dan sesudah perawat mengikuti pendidikan dan pelatihan agar kompetensi yang diharapkan dapat tercapai.
3. Kepala Bidang Kepegawaian dan Diklat
 - a. Penambahan intensitas pelatihan perawat internal dengan menghadirkan nara sumber/ pakar (*in house training*) untuk memenuhi kebutuhan optimalisasi kinerja perawat.
 - b. Pengajuan protap khusus pelatihan perawat untuk kelancaran program pelatihan perawat di masa mendatang.

- c. Penambahan sarana pelatihan perawat agar pelatihan perawat dapat terselenggara dengan lebih efektif.
4. Kepala Ruang
 - a. Memantau dan merencanakan perawat dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan.
 - b. Memberikan penghargaan kepada perawat yang telah aktif dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan.
5. Perawat pelaksana di RSUD Muntilan Kabupaten Magelang

Menjadi masukan dan wawasan serta tolak ukur bagi perawat di RSUD Muntilan Kabupaten Magelang dalam memberikan pelayanan asuhan keperawatan.
6. Peneliti selanjutnya

Perlu mengadakan penelitian lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan sumber daya manusia dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan di rumah sakit.

DAFTAR PUSTAKA

- Bernardin, J. 2007. *Human management: An experiential approach*. The McGraw-Hill Companies, Boston.
- Dahlan, M.S. 2011. *Statistik untuk kedokteran dan kesehatan: Deskriptif, Bifariat dan Multivariat*. Edisi 5. Salemba Medika, Jakarta.
- Depkes RI. 2009. *Sistem kesehatan nasional*. Pusdiklat DepKes RI, Jakarta.
- Herlambang, S., & Marwani, A. 2012. *Cara mudah memahami manajemen kesehatan dan rumah sakit*. Gosyen Publishing, Yogyakarta.
- Kasenda, A. 2013. *Hubungan antara pelatihan dan motivasi dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Liun Kendage Tahuna*. 27 April 2015. <http://fkm.unsrat.ac.id/wp-content/uploads/2013/08/ANGRAENI-KASENDA.pdf>

- Koro, I. P. 2014. *Faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat di unit rawat inap RSUD Lamadukelleng Kabupaten Wajo*. 26 November 2014. <http://repository.unhas.ac.id/bitstream/handle/123456789/10877/ITA%20PURN%20AMASARI%20KORO%20K11108%20978.pdf?sequence=1>
- Lumbanraja, P. 2010. *Pengaruh pelatihan dan karakteristik pekerjaan terhadap prestasi kerja perawat di badan pelayanan kesehatan RSUD Langsa*. 13 Maret 2014. <http://puslit2.petra.ac.id/ejournal/index.php/man/article/view/18172>
- Marquis BL & Huston CJ. 2009. *Leadership roles and management functions in nursing*. Philadelphia: Lippincot Williams & Wilkins, California.
- Notoatmodjo. 2012. *Metodologi penelitian kesehatan*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Nursalam. 2007. *Manajemen keperawatan aplikasi dalam praktik keperawatan profesional*. Salemba Medika, Jakarta.
- Permenkes RI No.81. 2004. *Pedoman penyusunan perencanaan sumber daya manusia kesehatan ditingkat provinsi, kabupaten/kota serta rumah sakit*. 26 November 2014. <http://bppsdmk.depkes.go.id/web/filesa/peraturan/6.pdf>
- Riyanto, A. 2009. *Aplikasi metodologi penelitian kesehatan*. Nuha Medika, Yogyakarta.

