



Efektifitas Pelatihan Kecerdasan Emosional Terhadap Peningkatan Kecerdasan Emosional Perawat di Rumah Sakit Royal Prima Medan

Effectiveness Of Emotional Intelligence Training Toward Improving The Emotional Intelligence Of Nurses In Royal Prima Medan Hospital

Dessy Angraeni Siregar¹, Ermi Girsang², Sri Lestari Ramadhani Nasution³, Crismis Novalinda Ginting⁴

^{1,2,3,4} Kesehatan Masyarakat Fakultas Kesehatan Universitas Prima Indonesia Sumatera Utara

ABSTRACT

Emotional intelligence is an ability such as the ability to self-motivating, frustration surviving, adjust the mood so the stress burden does not paralyze the intelligent, and empathize. The purpose of this study was to analyze the effectiveness of emotional intelligence training toward improving the emotional intelligence of nurses at the Royal Prima Hospital Medan. This research was a quasi-experimental study with a pretest-post-test design. The population in this study were nurses and the sample was 38 respondents with 19 determinate for the experimental group and 19 for the control group. The data analysis method used descriptive statistics and inferential statistics. The results showed the mean value in the pretest = 9.84 and the post-test = 13.58 which means an increase in learning evaluation after being given training compared to before being given training. For behavior evaluation, it shows the mean value in pretest = 175.8947 and after post-test = 198.7368, significantly, there was an increase after being given emotional intelligence training compared to before being given training. The t-test results showed that the emotional intelligence of nurses after being given emotional intelligence training showed an increase or a difference ($p = 0.000$). Based on the results of the study, it is expected that you can conduct emotional intelligence training for all hospital employees.

ABSTRAK

Kecerdasan emosional merupakan suatu kemampuan seperti kemampuan memotivasi diri, bertahan terhadap frustrasi, mengatur suasana hati agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, dan berempati. Tujuan penelitian ini menganalisis efektifitas pelatihan kecerdasan emosional terhadap peningkatan kecerdasan emosional perawat di Rumah Sakit Royal Prima Medan. Penelitian ini merupakan penelitian eksperimen quasi dengan desain pretest-posttest. Populasi dalam penelitian adalah perawat dan sampel sebanyak 38 responden dengan ketentuan 19 untuk kelompok eksperimen dan 19 untuk kelompok kontrol. Metode analisa data yang digunakan di dalam penelitian ini adalah statistik deskriptif dan statistik inferensial. Hasil penelitian menunjukkan nilai mean pada pre test = 9,84 dan post test = 13,58 yang menunjukkan adanya peningkatan evaluasi belajar setelah diberikan pelatihan dibandingkan sebelum diberikan pelatihan. Untuk evaluasi perilaku menunjukkan nilai mean pada pre test = 175,8947 dan setelah post test = 198,7368 artinya adanya peningkatan etelah diberikan pelatihan kecerdasan emosional dibandingkan sebelum diberikan pelatihan. Hasil uji t menunjukkan kecerdasan emosional perawat setelah diberikan pelatihan kecerdasan emosional menunjukkan adanya peningkatan atau adanya perbedaan ($p=0,000$). Berdasarkan hasil penelitian diharapkan dapat melakukan pelatihan kecerdasan emosional kepada semua karyawan rumah sakit.

Keywords : Training, Emotional intelligence.

Kata Kunci : Pelatihan, Kecerdasan Emosional.

Correspondence : Dessy Angraeni Siregar
Email : dessybecky@gmail.com, 08116333119

• Received 04 Juni 2020 • Accepted 03 April 2021 • p - ISSN : 2088-7612 • e - ISSN : 2548-8538 •

DOI: <https://doi.org/10.25311/keskom.Vol7.Iss1.535>

PENDAHULUAN

Belakangan ini kecerdasan emosional sering diperbincangkan khususnya para peneliti, karena kecerdasan emosional merupakan elemen terpenting pada diri seseorang khususnya dalam hal kinerja. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam bekerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai (Mangkunegara, 2013).

Pelayanan keperawatan berkontribusi cukup besar dalam menentukan mutu pelayanan rumah sakit (Depkes RI, 2015). Interaksi antara perawat dengan pasien berlangsung selama 24 jam penuh (Asmadi, 2013). Jumlahnya mencapai 40-60% dari seluruh tenaga kesehatan rumah sakit (Swansburg, 2014). Oleh karena itu keberhasilan pelayanan kesehatan bergantung pada partisipasi perawat dalam memberikan asuhan keperawatan yang berkualitas bagi pasien (Potter, P.A, Perry, 2005).

Kualitas layanan di Indonesia masih menjadi masalah yang perlu diselesaikan. The Ministry of Health (2007, 2010) juga melaporkan bahwa 80% dari penyebab pelayanan kesehatan menurun karena buruknya kinerja petugas kesehatan di rumah sakit. Salah satu bentuk penurunan layanan yang paling berpengaruh adalah penurunan kinerja perawat dalam memberikan layanan kesehatan kepada pasien. Demikian pula penelitian Sukanto pada tahun 2010 di Rumah Sakit Kota Palembang melaporkan 68% dari penyebab penurunan layanan rumah sakit adalah karena kurangnya kinerja optimal dari perawat pelaksana. Sementara itu studi Raditia pada tahun 2012 di Rumah Sakit Semarang melaporkan bahwa 75% dari pengurangan layanan rumah sakit juga disebabkan oleh kinerja perawat yang tidak merawat pasien (Setyowati; Revi Neini Ikbali; Yulastri Arif, 2015).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kecerdasan (Mangkunegara, 2013). Kecerdasan emosional turut menentukan keberhasilan seseorang. Kecerdasan emosional merupakan suatu kemampuan seperti kemampuan memotivasi diri, bertahan terhadap frustrasi, mengatur suasana hati agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berpikir dan berempati (Goleman, 2016). Pelayanan keperawatan memerlukan sosok perawat yang memiliki kecerdasan emosional tinggi untuk memenuhi kebutuhan pasien yang mencakup kebutuhan biologis, psikologis, sosiologis dan spiritual (Rudyanto, 2016).

Sebagian besar Sumber Daya Manusia (SDM) di negara

berkembang termasuk Indonesia masih memiliki kecerdasan emosional yang kurang baik. Hal inilah yang menjadi salah satu penyebab lemahnya kualitas SDM di Indonesia (Mangkunegara, 2013). Beberapa penelitian menyatakan bahwa kecerdasan emosional memainkan sebuah peranan penting dalam kinerja pekerjaan (Robbins, 2015). Untuk itu diperlukan suatu pelatihan yang dapat meningkatkan kecerdasan emosional. Pelatihan kecerdasan emosi sendiri merupakan program pelatihan yang mencakup keterampilan menghadapi tekanan, mengenali dan mengekspresikan emosi, memotivasi diri, empati serta keterampilan berhubungan dengan orang lain (Goleman, 2016). Carrel mengemukakan bahwa tujuan utama program pelatihan diantaranya memperbaiki kinerja dan memecahkan permasalahan (Salinding, 2011). Pelatihan merupakan proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini (Rivai, 2009). Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti mencoba mengungkapkan hal tersebut ke dalam suatu penelitian yang berjudul "Efektifitas Pelatihan Kecerdasan Emosional Terhadap Peningkatan Kecerdasan Emosional Perawat Di Rumah Sakit Royal Prima Medan".

Tujuan penelitian ini menganalisis efektifitas pelatihan kecerdasan emosional terhadap peningkatan kecerdasan emosional perawat di Rumah Sakit Royal Prima Medan.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian eksperimen quasi (Quasi experiment) dengan desain one group pretest-posttest. Pada penelitian ini dilakukan dua kali pengukuran yaitu satu kali sebelum intervensi (pretest) dan sekali setelah intervensi (posttest). Penelitian dilakukan di RSUD Royal Prima Medan yang dilaksanakan pada tanggal 24 Agustus-11 September 2019. Variabel penelitian ini yaitu efektifitas kecerdasan emosional sebagai variabel independen dan peningkatan kecerdasan emosional sebagai variabel dependen. Jumlah sampel yang diambil menggunakan purposive sampling sehingga sampel penelitian sebanyak 38 responden dengan ketentuan 19 untuk kelompok eksperimen dan 19 orang untuk kelompok kontrol. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner dengan tujuan mengumpulkan informasi sebagai bahan dasar dalam rangka penyusunan penelitian. Analisa data menggunakan 2 (dua) metode statistik, yaitu statistik deskriptif dan statistik inferensial untuk menguji hipotesis dengan uji statistik Paired sample t test atau uji Wilcoxon dengan ketentuan menggunakan uji paired sample t test bila data berdistribusi normal ($p > 0,05$) dan uji Wilcoxon bila data berdistribusi tidak normal ($p < 0,05$) dengan alat bantu komputerisasi. Nomor surat kaji etik (Ethical Clearance) penelitian ini yaitu 025/KEPK/UNPRI/VIII/2019.

HASIL

Adapun mekanisme kegiatan tahapan penelitian yang direncanakan adalah menentukan waktu dan tempat pelaksanaan kegiatan, persiapan alat dan bahan yang digunakan untuk kegiatan pelatihan, memberikan lembar kuesioner terkait pemahaman awal tentang kecerdasan emosional perawat, pemaparan materi dan pendampingan praktik oleh nara sumber, mengukur kembali kecerdasan emosional perawat setelah pelatihan.

Hasil penelitian pada Tabel 1 menunjukkan bahwa instrumen evaluasi belajar dan evaluasi perilaku pada kelompok kontrol dan kelompok eksperimen menunjukkan nilai $p > \alpha = 0,05$ sehingga dapat dinyatakan data berdistribusi normal.

Tabel 1.
Hasil Uji Normalitas

Kelompok	Pre Test	Post Test	Keterangan
Kontrol			
Evaluasi Belajar	0,515	0,812	Berdistribusi Normal
Evaluasi Perilaku	0,457	0,625	Berdistribusi Normal
Eksperimen			
Evaluasi Belajar	0,353	0,120	Berdistribusi Normal
Evaluasi Perilaku	0,656	0,988	Berdistribusi Normal

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa kecerdasan emosional perawat sebelum diberikan pelatihan untuk kriteria baik sebanyak 13 responden (68,4%), cukup sebanyak 5 responden (26,3%), kurang ditemukan 1 responden (5,3%). Setelah diberikan pelatihan kecerdasan emosional, diperoleh hasil untuk kriteria baik sebanyak 18 responden (94,7%) dan 1 responden (5,3%) dengan kriteria baik sekali.

Tabel 2.
Hasil Statistik Deskriptif Kecerdasan Emosional

Interval	Kriteria	Sebelum Pelatihan		Setelah Pelatihan	
		f	%	f	%
211 - 250	Baik Sekali	0	0	1	5,3
171 - 210	Baik	13	68,4	18	94,7
131 - 170	Cukup	5	26,3	0	0
91 - 130	Kurang	1	5,3	0	0
50 - 90	Kurang Sekali	0	0	0	0
Jumlah		19	100	19	100

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa nilai mean pada pre test = 7,21 dan setelah post test = 7,47 yang menunjukkan tidak adanya peningkatan evaluasi belajar secara signifikan tanpa diberikan pelatihan kecerdasan emosional. Berdasarkan nilai mean pada pre test = 174,00 dan setelah post test = 174,42 yang menunjukkan tidak adanya peningkatan evaluasi perilaku tanpa diberikan pelatihan kecerdasan emosional. Berdasarkan nilai mean pada pre test = 9,84 dan setelah post test = 13,58 yang menunjukkan adanya peningkatan evaluasi belajar setelah diberikan pelatihan kecerdasan emosional dibandingkan sebelum diberikan pelatihan.

Tabel 3.
Nilai Mean Kelompok Kontrol

	Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pair 1 PreTest KK	7.21	19	1.398	.321
Post Test KK	7.47	19	1.467	.337
Pair 1 Evaluasi_Perilaku_ PreTest KK	174.00	19	20.091	4.609
Evaluasi_Perilaku_ PostTest_KK	174.42	19	19.383	4.447

Berdasarkan tabel 4 hasil uji t untuk evaluasi belajar diperoleh nilai thitung = 1,045 < ttabel = 2,1098 dan nilai p = 0,310 yang menunjukkan tidak ada perbedaan kecerdasan emosional dalam bentuk evaluasi belajar pada perawat tanpa pelatihan kecerdasan emosional. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai thitung = 0,727 < ttabel = 2,1098 dan nilai p = 0,476 yang menunjukkan tidak ada perbedaan kecerdasan emosional dalam bentuk evaluasi perilaku pada perawat tanpa pelatihan kecerdasan emosional. Berdasarkan uji t diperoleh nilai thitung = 10,008 < ttabel = 2,1098 dan nilai p = 0,000 yang menunjukkan ada perbedaan kecerdasan emosional dalam bentuk evaluasi belajar pada perawat setelah diberikan pelatihan kecerdasan emosional.

Tabel 4.
Hasil Uji t Kelompok Kontrol

	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference		t	df	Sig. (2-tailed)
				Lower	Upper			
				Paired Differences				
Pair 1 Pre Test KK - Post Test KK	-.263	1.098	.252	-.792	.266	-1.045	18	.310
Pair 1 Evaluasi_Perilaku_ Pre Test_KK - Evaluasi_Perilaku_ PostTest_KK	-.421	2.524	.579	-1.637	.795	-.727	18	.476
Pair 1 Pre Test KE - Post Test KE	-3.737	1.628	.373	-4.521	-2.952	-10.008	18	.000

Berdasarkan nilai mean pada pre test = 175,8947 dan setelah post test = 198,7368 yang menunjukkan adanya peningkatan evaluasi perilaku setelah diberikan pelatihan kecerdasan emosional dibandingkan sebelum diberikan pelatihan. Berdasarkan nilai mean pada pre test = 175,8947 dan setelah post test = 198,7368 yang menunjukkan adanya peningkatan evaluasi belajar setelah diberikan pelatihan kecerdasan emosional dibandingkan sebelum diberikan pelatihan.

Tabel 5.
Nilai Mean Kelompok Eksperimen

	Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pair 1 Pre Test KE	9.84	19	1.803	.414
Post Test KE	13.58	19	1.170	.268
Pair 1 Pre Test	175.8947	19	22.63698	5.19328
Post Test	198.7368	19	11.80792	2.70892

Berdasarkan tabel 5 hasil uji t diperoleh nilai thitung = 4,921 > ttabel = 2,1098 dan nilai p = 0,000 yang menunjukkan ada perbedaan kecerdasan emosional dalam bentuk evaluasi perilaku pada perawat setelah diberikan pelatihan kecerdasan emosional.

Tabel 6.
Hasil Uji t Evaluasi Perilaku Kelompok Eksperimen

	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference		t	df	Sig. (2-tailed)
				Lower	Upper			
				Paired Differences				
Pair 1 Pre Test – Post Test	-22.84211	20.23271	4.64170	-32.59396	-13.09025	-4.92118		.000

PEMBAHASAN

Kecerdasan Emosional

Berdasarkan hasil uji statistik diketahui bahwa tidak adanya peningkatan atau tidak adanya perbedaan tanpa pelatihan kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional di dalam penelitian ini terdiri dari aspek mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain dan membina hubungan. Berdasarkan data yang diperoleh pada aspek mengenali emosi diri perawat sebelum diberikan pelatihan kecerdasan emosional diketahui bahwa yang paling menonjol adalah ada beberapa perawat yang setuju karena perasaan perawat yang kurang menyenangkan mempengaruhi semangat kerja serta perawat sulit mengontrol kemarahan. Hal ini menunjukkan bahwa ketika perawat menjalankan tugasnya dalam keadaan atau suasana hati yang kurang baik atau kurang bahagia bahkan ada kemungkinan menunjukkan keadaan emosi yang tidak terkontrol atau dengan kata lain bahwa perawat dalam kondisi kinerja yang rendah sehingga dapat berdampak negatif pada pasien yang dirawat.

Goleman (2016) menyatakan bahwa kesadaran diri mengenali perasaan sewaktu perasaan itu terjadi merupakan dasar kecerdasan emosional. Ketidakmampuan mencermati perasaan kita yang sesungguhnya membuat kita berada dalam kekuasaan perasaan. Mengenali emosi yang terjadi membantu perawat untuk mendapatkan kebahagiaan hidup. Kebahagiaan hidup akan tercapai jika seseorang mengetahui perasaan-perasaan positif yang dialami. Untuk dapat membedakan perasaan-perasaan positif dan negatif yang dialami seseorang harus memiliki kecermatan dalam mengenal emosinya (Goleman, 2016).

Perawat yang memiliki kemampuan mengenali emosi dengan cermat akan dapat memberi nama pada masing-masing emosi yang dirasakan dan dapat memprediksi emosi yang akan muncul atau dengan cara menyebutkan nama emosi tersebut. Perawat yang tidak dapat mengenali emosi yang sedang dialami dapat dikatakan orang yang buta emosi dan hal ini akan mempengaruhi kebahagiaan hidupnya. Jika seseorang tidak dapat mengakui

perasaan yang dialami terutama perasaan-perasaan negatif, maka orang tersebut akan merasa tidak nyaman dalam menjalani kehidupan sehari-hari. Kemampuan untuk mengakui perasaan yang sedang dialami akan membantu merubah perasaan tidak nyaman menjadi nyaman, karena dapat diketahui penyebab perasaan tidak nyaman tersebut.

Selanjutnya berdasarkan data yang diperoleh pada aspek mengelola emosi yang paling menonjol adalah ada beberapa perawat yang setuju karena kesal melihat pasien yang rewel dan tidak mematuhi peraturan. Hal ini menunjukkan bahwa perawat tidak memiliki kesabaran dalam menghadapi berbagai permasalahan yang timbul pada pasien yang dirawat. Dari pendapat Goleman (2016) diketahui bahwa mengelola emosi merupakan kemampuan perawat untuk dapat menghibur diri di saat emosi muncul, tanpa berusaha untuk menekan emosi yang dirasakan dan juga tidak terlarut dalam emosi tersebut tetapi berusaha untuk mencari keseimbangan dari emosi yang dialami (Goleman, 2016).

Hal ini berarti ketika perawat mendapat masalah dari pasien yang ia rawat sehingga berdampak pada emosi dirinya, maka perawat dapat mengelola emosi yang keluar tersebut tanpa harus memendam emosi itu di dalam dirinya sehingga dapat menemukan solusi yang tepat untuk menangani pasien yang bermasalah tersebut. Ini juga menunjukkan suatu kinerja perawat di dalam asuhan keperawatannya. Dengan kata lain bahwa perawat harus dapat mengelola emosinya ketika menjalankan tugas sebagai perawat. Hal ini sangat penting karena perawat yang tidak dapat mengelola emosinya juga akan berdampak pada pasien itu sendiri.

Selanjutnya berdasarkan data yang diperoleh pada aspek memotivasi diri sendiri yang paling menonjol pada perawat diketahui ada beberapa perawat yang kurang setuju jika menghadapi masalah, hal pertama kali yang lakukan adalah berdiam diri dan berpikir. Menurut Goleman (2016), menata emosi sebagai alat untuk mencapai tujuan merupakan hal yang sangat penting dalam kaitan memberikan perhatian untuk memotivasi diri sendiri dan menguasai diri sendiri dan untuk berkreasi. Kendali diri emosional menahan diri terhadap kepuasan dan mengendalikan dorongan hati merupakan landasan keberhasilan dalam berbagai bidang dan mampu menyesuaikan diri memungkinkan terwujudnya kinerja yang tinggi dalam segala bidang, orang-orang yang memiliki keterampilan ini cenderung jauh lebih produktif dan efektif dalam hal apapun yang mereka kerjakan. Memotivasi diri diwujudkan dalam sikap antusias, penuh gairah, optimis dan yakin akan diri sendiri, bersosialisasi dengan mantap, tidak mudah gelisah dan takut, simpatik dan hangat dalam berhubungan serta nyaman dengan diri sendiri dan orang lain. Optimisme merupakan bentuk lain dari memotivasi diri dimana hal tersebut dilakukan untuk mencapai harapan-harapan yang

sudah digantungkan. Optimisme perawat diwujudkan dalam etos kerja aktif yang sangat menghargai proses, dimana proses menentukan hasil dalam kategori maksimal atau standar. Membiasakan diri optimis terhadap segala hal yang ada berarti memiliki kepercayaan diri, tidak ragu dalam membuat keputusan serta jauh dari rasa cemas (Goleman, 2016).

Hal ini menunjukkan bahwa peran perawat dalam memotivasi diri dalam kehidupan khususnya di dalam melaksanakan tugas sebagai perawat terlihat ketika perawat menghadapi suatu permasalahan yang membuat perawat berada dalam posisi memilih. Perawat yang memiliki motivasi tinggi akan tetap tekun dan gigih dalam menghadapi tantangan, daya dorongan hati yang tidak sejalan dengan harapan akan diperkecil kemunculannya, sebaliknya jika perawat tidak memiliki motivasi akan mengikuti pola arus yang telah ada, kurang berkonsentrasi dan mudah menyerah. Hal ini juga akan mempengaruhi kinerjanya sebagai seorang perawat dalam melaksanakan tugas keperawatan kepada pasien secara khusus dan pada umumnya kepada rumah sakit.

Kemudian berdasarkan data yang diperoleh pada aspek membina hubungan yang paling menonjol pada perawat diketahui ada beberapa perawat yang setuju karena tidak mampu memperlihatkan rasa kasih sayang yang dimiliki. Ini menunjukkan bahwa adanya perawat yang sulit membina hubungan dengan orang lain termasuk di dalamnya para pasien.

Menurut Goleman (2016), seni membina hubungan sebagian besar merupakan keterampilan mengelola emosi orang lain. Keterampilan dan ketidakterampilan sosial dan keterampilan-keterampilan tertentu yang berkaitan. Ini merupakan keterampilan yang menunjang popularitas, kepemimpinan dan keberhasilan antar pribadi. Orang-orang yang hebat dalam keterampilan ini akan sukses dalam bidang apapun yang mengendalikan pergaulan yang mulus dengan orang lain (Goleman, 2016).

Pelatihan Kecerdasan Emosional

Berdasarkan hasil uji statistik diketahui bahwa setelah diberikan pelatihan kecerdasan emosional menunjukkan adanya peningkatan atau adanya perbedaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Widodo (2015) yang mengemukakan bahwa pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional dibidangnya. Pelatihan merupakan proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. Tujuan dari pelatihan tersebut adalah untuk meningkatkan produktivitas, meningkatkan kualitas, mendukung perencanaan SDM, meningkatkan moral anggota, memberikan kompensasi yang tidak langsung, meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja, mencegah kedaluarsa kemampuan dan pengetahuan personel, meningkatkan perkembangan

kemampuan dan keahlian personel (Widodo, 2015). Demikian pula Carrel dalam Salinding (2011) juga mengemukakan bahwa tujuan dari pelatihan diantaranya adalah memperbaiki kinerja dan meningkatkan keterampilan karyawan (Salinding, 2011).

Pelatihan yang dilakukan di dalam penelitian ini adalah kecerdasan emosional perawat. Menurut Goleman (2016), kecerdasan emosional merupakan kemampuan lebih yang dimiliki seseorang dalam memotivasi diri, ketahanan dalam menghadapi kegagalan, mengendalikan emosi dan menunda kepuasan serta mengatur keadaan jiwa. Dengan kecerdasan emosional tersebut, seseorang dapat menempatkan emosinya pada porsi yang tepat, memilah kepuasan dan mengatur suasana hati. Kecerdasan emosional tersebut terdiri dari aspek mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain dan membina hubungan (Goleman, 2016).

Dari kedua pendapat di atas dapat diketahui bahwa pelatihan kecerdasan emosional merupakan serangkaian aktivitas perawat dalam meningkatkan kecerdasan emosional berupa kemampuan memotivasi diri, ketahanan dalam menghadapi kegagalan, mengendalikan emosi dan menunda kepuasan serta mengatur keadaan jiwa secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional dibidang keperawatan.

Beberapa penelitian yang berkaitan dengan kecerdasan emosional diantaranya dilakukan Paomey, dkk (2016) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kecerdasan emosional dengan kinerja perawat dalam menerapkan asuhan keperawatan di Irina A RSUP Prof. Dr. R.D Kandou Manado. Dari penelitian tersebut menggambarkan bahwa kecerdasan emosional sangat dibutuhkan para perawat agar dihasilkan kinerja yang tinggi di dalam melaksanakan tugas keperawatannya. Setiap rumah sakit pasti menginginkan para perawatnya memiliki kinerja yang tinggi agar menghasilkan kualitas pelayanan yang baik dan salah satu cara meningkatkan kinerja yang tinggi adalah melalui pelatihan kecerdasan emosional (Paomey, Mulyadi and Rivelino, 2016).

Kecerdasan emosional perlu dikembangkan oleh setiap perawat. Perawat merupakan suatu profesi yang menuntut tingkat interaksi sosial tinggi. Prinsip melakukan aktivitas atau pemberian asuhan keperawatan adalah harus dapat bekerja sama dengan pasien, keluarga pasien, teman sejawat dan tenaga kesehatan lainnya. Aktivitas tersebut akan membutuhkan kompetensi emosional yang baik, mengingat kompetensi kecerdasan emosional turut menentukan kinerja yang prima. Kecerdasan emosional perawat memiliki efek langsung pada kualitas pelayanan yang ditawarkan. Ini berarti bahwa perawat yang cerdas secara emosional memberikan layanan yang lebih berkualitas dan melakukan di luar harapan pasien dari kualitas layanan yang pada akhirnya mengarah pada loyalitas pasien pada rumah sakit yang memiliki perawat yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi.

Penelitian tentang pelatihan kecerdasan emosional pernah dilakukan Emilyanti (2017) yang menunjukkan hasil bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara pretest dan posttest kemampuan kognitif manajemen konflik kepala ruangan pada saat diberikan pelatihan kecerdasan emosional dengan kata lain bahwa pelatihan kecerdasan emosional dapat meningkatkan kemampuan kognitif kepala ruangan dalam manajemen konflik. Untuk membentuk kemampuan kecerdasan emosional yang baik diperlukan penambahan pengetahuan dan keterampilan perawat dalam mengelola emosinya dengan cara pelatihan. Kecerdasan emosional akan berdampak positif terhadap kemampuan pengelolaan ruangan, mampu berkomunikasi dan menjalin interaksi dengan orang lain dan berdampak pada kepuasan kerja (Emilyanti, 2017).

Demikian pula pelatihan kecerdasan emosional yang dilakukan di dalam penelitian Sariri (2015) menunjukkan bahwa pelatihan stimulasi kecerdasan emosi memiliki pengaruh pada ketrampilan guru TK dalam memberikan stimulasi kecerdasan emosi anak usia dini (Sariri, 2015). Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan bermanfaat untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, mengembangkan motivasi diri serta dapat membantu peserta untuk dapat menerapkan ilmunya. Pelatihan kecerdasan emosional pada perawat berarti pelatihan yang dapat meningkatkan kecerdasan emosional perawat yang meliputi mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain dan membina hubungan. Jika perawat pelaksana memiliki kecerdasan emosional yang tinggi, maka perawat pelaksana tersebut memiliki kinerja yang tinggi. Melalui kecerdasan emosional yang tinggi, perawat pelaksana dapat menunjang kinerjanya ke arah yang lebih baik (Robbins and Judge, 2014).

KESIMPULAN

Kesimpulan penelitian ini yaitu nilai mean pada pre test = 9,84 dan post test = 13,58 yang menunjukkan adanya peningkatan evaluasi belajar setelah diberikan pelatihan dibandingkan sebelum diberikan pelatihan. Untuk evaluasi perilaku menunjukkan nilai mean pada pre test = 175,8947 dan setelah post test = 198,7368 artinya adanya peningkatan setelah diberikan pelatihan kecerdasan emosional dibandingkan sebelum diberikan pelatihan. Hasil uji t menunjukkan kecerdasan emosional perawat setelah diberikan pelatihan kecerdasan emosional menunjukkan adanya peningkatan atau adanya perbedaan ($p=0,000$).

Ucapan Terima Kasih

Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Ibu Dr. Ermi Girsang, SKM, M.Kes, AIFO dan Ibu dr. Sri Lestari Ramadhani Nasution, MKM yang telah banyak membimbing penulis agar dapat menyelesaikan penelitian ini dengan baik. Selanjutnya

ucapkan terima kasih kepada Pihak Rumah Sakit Umum Royal Prima dan juga para responden yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan penelitian ini hingga selesai.

DAFTAR PUSTAKA

- Asmadi (2013) Konsep Dasar Keperawatan. Jakarta: EGC.
- Depkes RI (2015) Laporan Kinerja Kementerian Kesehatan Tahun 2015. Jakarta: Depkes RI.
- Emilyanti, N. K. (2017) Pengaruh Pelatihan Kecerdasan Emosional Terhadap Kemampuan Kognitif Manajemen Konflik Kepala Ruangan di RSUD Undata Palu. Makassar: Tesis Magister Ilmu Keperawatan Universitas Hasanuddin.
- Goleman, D. (2016) Kecerdasan Emosi: Mengapa Emotional Intelligence Lebih Tinggi Daripada IQ. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013) Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Paomey, C. J., Mulyadi, H. and Rivelino (2016) 'Hubungan Kecerdasan Emosional Dengan Kinerja Perawat Dalam Menerapkan Asuhan Keperawatan', e-journal Keperawatan (e-Kp), 4(1).
- Potter, P.A, Perry, A. G. (2005) Buku Ajar Fundamental Keperawatan : Konsep, Proses dan Praktik.
- Rivai, V. (2009) Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, P. S. and Judge, T. A. (2014) Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P. (2015) Perilaku Organisasi. Jakarta: Gramedia.
- Rudyanto, E. (2016) Hubungan antara kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual dengan perilaku prososial pada perawat. Solo: Skripsi Fakultas Kedokteran Universitas Sebelas Maret.
- Salinding, R. (2011) Peranan Pelatihan dan Pengembangan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (PESERO) Palembang. Palembang: Politeknik Negeri Sriwijaya Palembang.
- Sariri, N. (2015) 'Pengaruh Pelatihan Stimulasi Kecerdasan Emosi Terhadap Pengetahuan dan Ketrampilan Guru TK Dalam Mengembangkan Kecerdasan Emosi Anak Didik', Jurnal PG- - PAUD Trunojoyo, 2(1).
- Setyowati; Revi Neini Ikbali; Yulastri Arif (2015) 'The Influence Of Implementation Of The Employees In The Hospital Of Team The Of To The Performance Of The In The Hospital Room Of "X" Padang 2015', The Malaysian Journal of Nursing, 10(3), pp. 9–15.
- Swansburg, R. . (2014) Pengantar Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan Untuk Perawat Klinis. Jakarta: EGC.
- Widodo, S. E. (2015) Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Pustaka Pelajar.