

IN HOUSE TRAINING TERHADAP PENGETAHUAN DAN IMPLEMENTASI PELAKSANAAN METODE TIM

Kanapi¹, Iin Inayah², Lilis Rohayani³, Mulyati⁴, Oyoh⁵
Universitas Jenderal Achmad Yani^{1,2,3,4,5}
kanapiciremai@gmail.com¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh *in house training* terhadap pengetahuan dan implementasi pelaksanaan metode tim di ruang rawat inap RS Ciremai Cirebon Tahun 2023. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan desain quasi eksperimen dan pendekatan pra eksperimen serta rancangan *one group pre and post*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada perubahan rata-rata nilai pengetahuan tentang ronde keperawatan sebelum dilakukan *in house training* dengan rata-rata nilai 56.98 dan sesudah dilakukan *in house training* dengan rata-rata nilai 74.58. Ada perubahan implementasi ronde keperawatan yang sesuai sebelum dilakukan *in house training* sebanyak 66 responden (67,7%) dan sesudah dilakukan *in house training* implementasi yang sesuai dilakukan sebanyak 77 responden (80,2%). Simpulan, ada pengaruh *in house training* terhadap pengetahuan dan implementasi pelaksanaan metode tim di ruang rawat inap RS Ciremai Cirebon Tahun 2023.

Kata Kunci : *In House Training*, Metode Tim, Pengetahuan

ABSTRACT

This study aims to identify the effect of in-house training on knowledge and implementation of team method implementation in the inpatient ward of Ciremai Hospital, Cirebon in 2023. The method used is quantitative with a quasi-experimental design and a pre-experimental approach and a one group pre and post design. The results of the study showed that there was a change in the average value of knowledge about nursing rounds before in-house training with an average value of 56.98 and after in-house training with an average value of 74.58. There was a change in the implementation of appropriate nursing rounds before in-house training as many as 66 respondents (67.7%) and after in-house training, appropriate implementation was carried out as many as 77 respondents (80.2%). In conclusion, there is an effect of in-house training on knowledge and implementation of team method implementation in the inpatient ward of Ciremai Hospital, Cirebon in 2023.

Keywords: *In-House Training, Knowledge, Team Method.*

PENDAHULUAN

Pelayanan keperawatan profesional di rumah sakit saat ini menggunakan berbagai model asuhan keperawatan yang disesuaikan dengan karakteristik pasien dan jumlah tenaga perawat. Pelayanan keperawatan profesional diberikan dengan berbagai bentuk metode penugasan yang terdapat lima model asuhan keperawatan yang sudah ada dan akan dikembangkan di masa depan, dalam menghadapi tren pelayanan keperawatan (Setyawan et al., 2025).

Metode tim adalah metode yang paling banyak diterapkan oleh perawat dalam memberikan keperawatan. Metode tim menggunakan tim yang terdiri atas anggota yang berbeda-beda, dalam memberikan asuhan keperawatan terhadap sekelompok pasien. Penerapan metode tim keperawatan yang baik akan berdampak kepada kualitas dokumentasi asuhan keperawatan yang dibuat oleh responden. Apabila metode tim yang dijalankan oleh perawat di Ruang Rawat inap tidak baik atau masih kurang optimal dampaknya akan terlihat pada kualitas dokumentasi asuhan keperawatan yang dibuatnya serta mengurangi mutu pelayanan yang diberikan (Herliza et al., 2024).

Menurut Sirait & Sidabutar, (2023) pelatihan dapat mengubah sikap dan perilaku seseorang sehingga membantu dirinya untuk dapat mendorong pencapaian pengembangan serta kepercayaan diri, pelatihan juga dapat membantu seseorang dalam mengatasi stres, kekecewaan dan konflik sehingga dapat memberikan pengakuan dan perasaan kepuasan kerja. Pelatihan juga dapat mengubah perilaku seseorang dengan mengurangi rasa kekhawatiran dalam mencoba melakukan tugas atau pekerjaan yang baru.

In House Training adalah program pelatihan yang diselenggarakan di tempat peserta pelatihan atau di sekolah dengan mengoptimalkan potensi-potensi yang ada di sekolah, menggunakan peralatan kerja peserta pelatihan dengan materi yang relevan dan permasalahan yang sedang dihadapi, sehingga diharapkan peserta dapat lebih mudah menyerap dan mengaplikasikan materi untuk menyelesaikan dan mengatasi permasalahan yang dialami dan mampu secara langsung meningkatkan kualitas dan kinerjanya (Bramastia et al., 2024).

Tujuan *In House Training* adalah meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang didayagunakan instansi terkait sehingga lebih mendukung upaya pencapaian sasaran yang telah ditetapkan. Sasaran pelatihan internal menciptakan interaksi antara peserta di lingkungan instansi yang terkait serta mempererat rasa kekeluargaan atau kebersamaan, meningkatkan motivasi, baik bagi peserta maupun narasumber untuk membiasakan budaya pembelajaran yang berkesinambungan, mengeksplorasi permasalahan yang dihadapi di lapangan yang berkaitan dengan peningkatan efektivitas kerja sehingga dapat diformulasikan solusi pemecahannya secara bersama-sama (Suparman, 2023).

Salah satu bentuk upaya kegiatan untuk pelayanan yang lebih baik lagi, *in house training* atau seminar tentang ronde keperawatan dan metode TIM merupakan upaya meningkatkan kualitas SDM dalam hal pengetahuan maupun keterampilan perawat dalam pelaksanaan dilapangan kerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurjanah et al., (2025) kegiatan yang dilakukan melalui edukasi akan meningkatkan pengetahuan perawat dalam pelaksanaannya, diharapkan perawat serta tim kesehatan lainnya dapat mempertahankan kegiatan sesuai dengan SOP.

Penelitian lainnya juga menyatakan bahwa pendidikan adalah pembelajaran pengetahuan, keterampilan, serta kebiasaan sekelompok orang yang diturunkan dari satu generasi ke generasi selanjutnya melalui pengajaran, penelitian serta pelatihan. Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seseorang berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya dalam lingkungan pekerjaannya. Kinerja perawat merupakan suatu hasil yang dicapai oleh perawat tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu (Chamariyah et al., 2023).

In house training sebagai upaya guna meningkatkan motivasi kerja, ada beberapa variabel *in house training* yang perlu mendapatkan perhatian, (1) variabel materi;

variabel terendah ada pada indikator yang menyatakan bahwa materi in house training sesuai dengan kebutuhan lembaga dan tugas pekerjaan sehari-hari, (2) variabel metode; variabel metode dengan nilai terendah ada pada indikator metode yang dipakai dalam in house training belum banyak melibatkan peserta, (3) variabel instruktur; variabel instruktur nilai terendah ada pada indikator kemampuan instruktur dalam menyampaikan materi dengan jelas dan mudah difahami, (4) variabel fasilitas; variabel fasilitas dengan nilai terendah ada pada indikator keamanan dan kenyamanan ruang in house training, (5) variabel tujuan; indikator pada variabel tujuan memiliki nilai yang sama antara keinginan mengaplikasikan materi di tempat kerja dan materi mampu memberikan dampak positif pada tugas yang diberikan (Mastur & Ahmad, 2024).

Novelty pada penelitian ini yaitu penelitian yang dilakukan oleh Muzaenah et al., (2023); Bramastia et al., (2024) menggunakan variabel *in house training* untuk meningkatkan kemampuan dan kompetensi, sedangkan pada penelitian ini menggunakan variabel *in house training* untuk meningkatkan pengetahuan dan implementasi perawat.

Berdasarkan penjelasan, maka tujuan dari penelitian ini mengidentifikasi pengaruh *in house training* terhadap pengetahuan dan implementasi pelaksanaan metode tim di ruang rawat inap RS Ciremai Cirebon Tahun 2023. Manfaat penelitian ini yaitu untuk mengetahui gambaran pengetahuan dan implementasi dalam pelaksanaan metode tim, dan mengimplementasikan saat dilapangan kerja dalam mengoptimalkan tenaga perawat yang ada, sehingga dapat meningkatkan taraf kepuasan tenaga kerja medis atau pasien.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan desain quasi eksperimen dan pendekatan pra eksperimen serta rancangan *one group pre and post*. Penelitian dilakukan di ruang rawat inap Rumah Sakit Ciremai Cirebon. Populasi pada penelitian ini adalah semua perawat rawat inap pada 9 ruangan (kelas I, II, III,) di RS TK.III 03.06.01 Ciremai Cirebon yang berjumlah 126 perawat rawat inap. Teknik pengambilan sampel menggunakan *cluster sampling*, sehingga sampel berjumlah 96 orang. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner pengetahuan implementasi pelaksanaan metode tim yang dibagikan langsung kepada responden untuk mengumpulkan sebuah data yang diperlukan. Analisis data dilakukan secara univariat dan bivariat, untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dan melihat perbedaan kedua kelompok penelitian maka menggunakan uji McNemar.

HASIL PENELITIAN

Tabel 1.
Distribusi Frekuensi Pengetahuan Perawat Sebelum dan Sesudah dilakukan *In House Training*

Variabel	Kategori	Frekuensi	Presentase
Pretest	Kurang	55	57.2
	Cukup	34	35.5
	Baik	7	7.3
	Jumlah	96	100
Post tets	Kurang	5	5.2
	Cukup	44	45.8
	Baik	47	49.0
	Jumlah	96	100

Tabel 1 menunjukkan ada perubahan rata-rata nilai pengetahuan perawat tentang metode tim sebelum dilakukan *in house training* dengan rata-rata nilai 56.98 dan sesudah dilakukan *in house training* dengan rata-rata nilai 74.58 dapat diartikan bahwa adanya pengaruh *in house training* terhadap pengetahuan perawat tentang metode tim diruang rawat inap RS Ciremai.

Tabel 2.
Distribusi Frekuensi Implementasi Perawat Sebelum dan Sesudah dilakukan *In House Training*

Variabel	Kategori	Frekuensi	Presentase
Pretest	Sesuai	66	67.7
	Tidak sesuai	31	32.3
	Jumlah	96	100
Post tets	Sesuai	77	80.2
	Tidak sesuai	19	19.8
	Jumlah	96	100

Berdasarkan Tabel 2 di atas didapatkan bahwa ada perubahan implementasi ronde keperawatan yang sesuai sebelum dilakukan *in house training* sebanyak 66 responden (67,7%) dan sesudah dilakukan *in house training* implementasi yang sesuai dilakukan sebanyak 77 responden (80,2%).

Tabel 3.
Pengaruh *In House Training* terhadap Pengetahuan Metode Tim

Pretest pengetahuan		Posttest pengetahuan								<i>P- Value</i> 0,000
		Kurang		Cukup		Baik		Total		
		<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	
	Kurang	7	7,3	0	0	0	0	7	7,3	
	Cukup	17	17,7	16	16,6	1	1,1	34	35,4	
	Baik	23	23,95	28	29,16	4	3,84	55	57,3	
	Total	47	48,95	44	45,83	5	1,22	96	100	

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa telah dilakukan *wilcoxon test* dan didapatkan hasil yaitu p-value = 0,000 (<0,05) yang artinya H_a diterima yaitu adanya pengaruh *in house training* terhadap pengetahuan perawat tentang pelaksanaan ronde keperawatan diruang rawat inap RS Ciremai Tahun 2023.

Tabel 4.
Pengaruh *In House Training* terhadap Implementasi Metode Tim

Pretest Implementasi		Posstest Implementasi						<i>P- Value</i> 0,023
		Sesuai		Tidak sesuai		Total		
		<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	
		Sesuai	59	61,45	6	6,25	65	
Tidak Sesuai	18	18,75	13	13,55	31	32,3		
Total	77	80.2	19	19.8	96	100		

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan bahwa telah dilakukan *wilcoxon test* dan didapatkan hasil yaitu $p\text{-value} = 0,023 (<0,05)$ yang artinya H_a diterima yaitu adanya pengaruh *in house training* implementasi metode tim di ruang rawat inap RS Ciremai Tahun 2023.

PEMBAHASAN

Pengaruh *In House Training* terhadap Pengetahuan Metode Tim

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa dari 96 responden dilakukan pretest tingkat pengetahuan metode tim dengan hasil pengetahuan sangat sedikit (7,3%) dengan pengetahuan baik, sebagian kecil (35,5%) dengan pengetahuan cukup, Sebagian besar (57,2%) dengan pengetahuan kurang, setelah dilakukan posttest tingkat pengetahuan metode tim kurang dari setengahnya (49,0%) dengan hasil pengetahuan baik, kurang dari setengahnya (45,8%) pengetahuan cukup, sangat sedikit (5,2%) dengan pengetahuan kurang, artinya ada perubahan tingkat pengetahuan tentang metode tim pada perawat di ruang rawat inap RS. Ciremai.

Pelaksanaan *In House Training* dapat merubah pengetahuan perawat dalam menerapkan metode tim di ruang rawat inap, dengan hasil adanya perubahan yang signifikan terhadap hasil nilai pengetahuannya diharapkan masing-masing peran perawat makin terstruktur dan optimal sesuai dengan SOP yang berlaku, dan menjadikan penelitian ini sebagai tolak ukur kapasitas dan kualitas perawat di RS. Ciremai. Hal ini sejalan dengan proses dalam penelitian (Muzaenah et al., 2023).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada perubahan rata-rata nilai pengetahuan tentang metode tim dari 96 responden sebanyak 28 orang (29,16%) mengalami perubahan dari pengetahuan cukup sebelum mengikuti kegiatan *In House Training* menjadi pengetahuan yang baik setelah mengikuti kegiatan *In House Training*, dapat diartikan bahwa adanya pengaruh *In House Training* metode tim terhadap pengetahuan tentang metode tim di ruang rawat inap RS Ciremai. didapatkan hasil yaitu $p\text{ value} = 0,000 (<0,05)$ yang artinya H_a diterima yaitu Adanya Pengaruh *In House Training* terhadap Pengetahuan tentang pelaksanaan Metode Tim Di ruang rawat inap RS Ciremai Tahun 2023.

Sejalan dengan penelitian Wulandari & Rizky, (2024) yang menyatakan variabel pelatihan memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja perawat. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja perawat adalah kualitas atau kemampuan pegawai dalam hal ini skill yang didapatkan dari pelatihan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja dalam hal ini kinerja perawat adalah pelatihan. Semakin tinggi pengetahuan yang didapati perawat, maka semakin baik kinerja perawat.

Hal ini juga didukung oleh penelitian Astiti & Suarmanayasa, (2024) pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat berdasarkan pengujian parsial. Hasil ini menunjukkan jika pelatihan yang diberikan kepada para perawat tinggi maka akan meningkatkan kinerja yang dimiliki. Tujuan dari pelatihan ialah agar perawat dapat mencapai standar, baik dalam keterampilan, pengetahuan maupun dalam perilaku. Fokus dari pelatihan pada pengembangan kemampuan perawat yang sifatnya jangka panjang selain itu diadakannya pelatihan agar mampu terus mengimbangi setiap kemajuan terutama pada bidang pelayanan keperawatan. Meningkatkan pengetahuan berdasarkan pelatihan yang diberikan kepada setiap perawat maka karyawan akan semakin mengerti akan pekerjaan serta tanggung jawabnya jalan memberikan pelayanan keperawatan bagi masyarakat yang membutuhkan penanganan medis. Pelatihan cenderung fokus pada masalah operasional.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hiskia & Yuniasanti, (2024) juga menyimpulkan bahwa terdapat perbedaan nilai post-test *work engagement* pada kelompok eksperimen yang diberikan pelatihan kebermaknaan kerja dengan kelompok kontrol yang tidak diberikan pelatihan kebermaknaan kerja. Kelompok eksperimen memiliki tingkat *work engagement* yang lebih tinggi daripada kelompok kontrol, hasil ini menunjukkan bahwa pelatihan kebermaknaan kerja dapat meningkatkan *work engagement* pada perawat rumah sakit X.

Pengetahuan merupakan komponen penting yang dapat mendukung perawat dalam melakukan kegiatan seperti penanganan gawat darurat, keterampilan dan pengetahuan didapatkan dari pelatihan gawat darurat, masa kerja dan pendidikan yang membentuk perawat menjadi perawat yang terlatih, terampil dan kritis, sehingga perawat dapat mengatur waktu untuk memberikan penanganan berdasarkan kondisi pasien, maka hal itu akan dapat meningkatkan keterampilan perawat (Adha, 2024).

Sebagaimana pada penelitian Aeni & Sahati, (2024) adanya pengaruh pemberian sosialisasi MPKP yang diberikan ini bisa digunakan untuk meningkatkan pengetahuan perawat mengenai MPKP, dan bisa mengoptimalkan dalam peningkatan mutu rumah sakit. Dimana sosialisasi ini mencakup kebiasaan, sikap, norma, nilai-nilai, pengetahuan, harapan, keterampilan yang dalam proses tersebut ada kontrol sosial yang kompleks sehingga individu terbentuk menjadi seseorang yang memiliki jiwa sosial dan dapat berperan sesuai dengan apa yang diharapkan masyarakat/ klien. Melalui proses sosialisasi, individu akan belajar memahami tingkah pekerti atau materi yang harus disampaikan terhadap orang lain

Sebagai upaya peningkatan mutu dan peningkatan caring perawat kepada pasien tentunya perlunya suatu perubahan dalam penerapan model asuhan keperawatan profesional dengan menggunakan metode MAKP Tim Primer. Metode ini biasa digunakan pada pelayanan keperawatan di unit rawat inap, unit rawat jalan dan unit gawat darurat. Konsep metode tim dengan Ketua tim sebagai perawat profesional harus mampu menggunakan berbagai teknik kepemimpinan, Pentingnya komunikasi yang efektif agar kontinuitas rencana keperawatan terjamin (Subekti et al., 2024).

Pengaruh *In House Training* terhadap Implementasi Metode Tim

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa dari 96 responden dilakukan pretest implementasi metode tim dengan hasil Sebagian besar (67,7%) implementasi sesuai, kurang dari setengahnya (32,3%) implementasi tidak sesuai, dengan nilai rata-rata hasil sebelum dilaksanakan kegiatan *In House Training* sebesar 57,73%, setelah dilakukan posttest implementasi metode tim dengan hasil Sebagian besar (80,2%) implementasi sesuai, sangat sedikit dari responden (19,8%) dengan hasil implementasi tidak sesuai, dengan nilai rata-rata hasil setelah dilaksanakan kegiatan *In House Training* sebesar 66.10%, dapat diartikan bahwa pelaksanaan IHT mempengaruhi adanya peningkatan dalam optimalisasi implementasi metode tim di ruang rawat inap.

Menurut Fitriana & Fadila, (2023) dalam keperawatan tim perawat bekerjasama dalam memberikan asuhan kepada sekelompok pasien di bawah arahan perawat profesional. Keperawatan tim memungkinkan anggota untuk melakukan keahlian dan keterampilan yang mereka miliki. Anggota tim sebaiknya tidak lebih dari 5 orang agar asuhan keperawatan efektif. Pengalaman pribadi seseorang responden yang bekerja dapat digunakan sebagai upaya memperoleh pengetahuannya tentang pengelolaan pelaksanaan metode TIM dalam asuhan keperawatan dengan cara mengulang kembali pengalaman yang pernah diperoleh dalam memecahkan permasalahan kesehatan yang

dihadapi pada masa lalu. Tenaga keperawatan yang merawat pasien memiliki profesionalisme perawat yang tinggi dikarenakan jumlah pasien yang seimbang dengan kapasitas sumber daya manusia yang ada dengan jam kerja yang 6 (enam) sampai dengan 8 (delapan) jam, meskipun tenaga keperawatan terkadang kelelahan, sehingga dapat menyebabkan profesionalisme perawat dan pelaksanaan metode TIM dalam asuhan keperawatan adalah memiliki sikap profesional.

Salah satu upaya untuk meningkatkan pelayanan keperawatan yang bermutu dan profesional adalah dengan menerapkan model asuhan keperawatan profesional metode tim yang memungkinkan perawat profesional mengatur dalam pemberian asuhan keperawatan termasuk lingkungan untuk menopang pemberian asuhan tersebut. Pengembangan model asuhan keperawatan profesional metode tim dikembangkan untuk menjawab tantangan terhadap kualitas pelayanan dan asuhan keperawatan yang dirasakan belum memuaskan (Herliza et al., 2024).

Metode penugasan keperawatan tim merupakan pemberian asuhan keperawatan pada sekelompok pasien oleh sekelompok perawat dengan berbagai level kompetensi yang dipimpin oleh ketua tim dengan level kompetensi yang lebih tinggi dari anggota tim. Metode tim merupakan salah satu metode pemberian asuhan keperawatan oleh seorang perawat profesional memimpin satu kelompok tenaga keperawatan dalam memberikan asuhan keperawatan (Amalia & Nugroho, 2024).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada perubahan implementasi metode tim yang sesuai sebelum dilakukan *In House Training* sebanyak 66 responden (67,7%) dan sesudah dilakukan *In House Training* implementasi yang sesuai dilakukan sebanyak 77 responden (80,2%) dapat diartikan bahwa adanya pengaruh *In House Training* metode tim terhadap implementasi tentang metode tim di ruang rawat inap RS Ciremai.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Ulfariana & Suhartanti, (2023) yang menyatakan kerjasama tim dapat berjalan dengan baik jika setiap anggota saling memahami peran dan tanggung jawab masing-masing. Memiliki kemampuan mengelola dan melaksanakan tugas baik secara individu maupun bersama kelompok. Kerjasama dalam tim menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kerja. Kerjasama dalam tim akan menjadi suatu daya dorong yang memiliki energi dan sinergisitas bagi individu-individu yang tergabung dalam kerjasama tim. Kinerja perawat yang baik merupakan jembatan dalam menjawab jaminan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan terhadap pasien baik yang sakit maupun sehat.

Penelitian ini juga didukung oleh penelitian Fajarini & Nasution, (2023) komunikasi dua arah (*two way communication*) ini adalah komunikasi yang paling efektif untuk diterapkan dalam berhubungan antar setiap manusia terutama dalam dunia kerja. Komunikasi dengan model ini memperlihatkan hasil yang lebih baik karena memungkinkan terjadinya diskusi aktif antara komunikator dan komunikan sehingga menciptakan *feedback* yang baik yang menyebabkan terjalannya komunikasi efektif guna membangun kemistri antar setiap karyawan dalam mewujudkan kerjasama tim yang baik guna meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan kerja institusi dan memperoleh kepuasan kerja para setiap karyawan.

Menurut Safiih & Safitry, (2024) permasalahan kinerja karyawan tampaknya mencakup beberapa aspek yang memengaruhi hasil kerja individu. Salah satu faktor kunci yang teridentifikasi adalah kurangnya kerjasama tim di antara karyawan, yang menyebabkan keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan dan hasil kerja yang tidak sesuai harapan. Hal ini dapat disebabkan oleh kurangnya koordinasi dan komunikasi

antar karyawan, sehingga pekerjaan tidak dapat diselesaikan dengan tepat waktu. yang mempengaruhi performa keseluruhan perusahaan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa ada pengaruh *in house training* terhadap pengetahuan dan implementasi pelaksanaan metode tim di ruang rawat inap RS Ciremai Cirebon Tahun 2023.

SARAN

Rekomendasi penelitian ini yaitu penelitian selanjutnya dapat mengidentifikasi faktor yang menghambat implementasi metode tim seperti pembagian jadwal dinas tugas, kesesuaian tugas yang diberikan, dan keterbatasan SDM.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, F. R. (2024). Meningkatkan Kualitas Triase: Peran Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Kemampuan Perawat di Ruang Gawat Darurat. *Journal of Emergency Nursing Care*, 1(1), 40-48. <https://journal.hipgabikalsel.or.id/index.php/jenc/article/view/7>
- Aeni, W. N., & Sahati, C. M. R. (2024). Implementasi Sosialisasi Model Praktik Keperawatan Profesional untuk Peningkatan Pengetahuan Perawat. *Journal of Health Innovation and Community Services*, 3(2), 163-170. <https://doi.org/10.54832/jhics.v3i2.413>
- Amalia, K. P., & Nugroho, S. H. (2024). Pengaruh Stres Kerja dan Kerjasama Tim terhadap Turnover Intention di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Ananda Bekasi. *Rekayasa*, 17(2), 351-360. <https://doi.org/10.21107/rekayasa.v17i2.27223>
- Astiti, K. A. T., & Suarmanayasa, I. N. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Kertha Usada. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 6(3), 491-500. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/Prospek/article/view/77077>
- Bramastia, B., Antrakusuma, B., Wati, I. K., Nugraheni, F. S. A., Suciati, S., Sari, M. W., & Masithoh, D. F. (2024). In House Training: Upaya Peningkatan Kompetensi Pedagogi MGMP IPA Karanganyar. *Jurnal Abdi Masyarakat Indonesia*, 4(1), 125-132. <https://doi.org/10.54082/jamsi.1051>
- Chamariyah, C., Hartono, Z., & Budiarto, W. (2023). Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Perawat dalam Pencapaian Pelayanan Kesehatan Melalui Kompetensi Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Perawat Puskesmas Kowel Kabupaten Pamekasan). *Journal of Management and Creative Business*, 1(4), 163–180. <https://doi.org/10.30640/jmcbus.v1i4.1407>
- Fajarini, N. H., & Nasution, M. I. P. (2023). Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan BPN-Sumut. *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4(4), 7721–7726. <https://doi.org/10.31004/cdj.v4i4.19103>
- Fitriana, F., & Fadila, R. A. (2023). Hubungan Penerapan Manajemen Model Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) Tim terhadap Kinerja Perawat Pelaksana. *Babul Ilmi Jurnal Ilmiah Multi Science Kesehatan*, 15(1), 222-232. <https://doi.org/10.36729/bi.v15i1.1076>
- Herliza, H., Triyoso, T., & Kusumaningsih, D. (2024). Perencanaan Pelaksanaan Keperawatan (MPKP) Metode Tim di Ruang Penyakit dalam Rumah Sakit

- Bintang Amin Bandar Lampung. *Journal of Public Health Concerns*, 4(3), 75-82. <https://doi.org/10.56922/phc.v4i3.425>
- Hiskia, M., & Yuniasanti, R. (2024). Pelatihan Kebermaknaan Kerja untuk Meningkatkan Work Engagement pada Perawat Rumah Sakit X. *Dinamika Psikologis: Jurnal Ilmiah Psikologis*, 1(2), 69-90. <https://doi.org/10.26486/jdp.v1i2.4450>
- Mastur, M., & Ahmad, M. (2024). Meningkatkan Motivasi Kerja dengan In House Training di Pondok Pesantren. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(1), 859-866. <https://doi.org/10.46306/jbbe.v17i1.504>
- Muzaenah, T., Yulistiani, M., Nurjanah, S., & Istianah. (2023). In House Training Upaya Peningkatan Kemampuan Perawat dalam Memenuhi Kebutuhan Spiritual Care Pasien. *Jurnal Inovasi dan Pengabdian Masyarakat Indonesia*, 2(1), 9-13. <https://doi.org/10.26714/jipmi.v2i1.72>
- Nurjanah, F., Elasari, Y., & Wulandari, R. Y. (2025). Implementasi Discharge Planning Perawat Ruangan dalam Upaya Peningkatan Pengetahuan Perawat. *Jurnal LENTERA*, 5(1), 21-27. <https://doi.org/10.57267/lentera.v5i1.413>
- Safiih, A. R., & Safitry, H. M. (2024). Pengaruh Kerjasama Tim dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Prime Logistics Jakarta Selatan. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(2), 1555-1564. <https://jurnal.portalpublikasi.id/index.php/JORAPI/article/view/810>
- Setyawan, A., Setiyadi, N. A., & Sugiharto, S. (2025). Metode Tim dalam Pelayanan Keperawatan: Systematic Review. *Jurnal Keperawatan*, 17(2), 441-448. <https://doi.org/10.32583/keperawatan.v17i2.3574>
- Sirait, P., & Sidabutar, S. (2023). Kualitas Pelatihan Profesional bagi Perawat Setelah Pandemi Covid-19. *Jurnal Penelitian Kesehatan "SUARA FORIKES" (Journal of Health Research "Forikes Voice")*, 14(3), 567-572. <http://dx.doi.org/10.33846/sf14315>
- Subekti, D. E., Wicaksono, G., Prasetyo, J., Adikarjo, I. P., & Munawaroh, I. (2024). Pengetahuan Perawat tentang Penerapan Model Asuhan Keperawatan Profesional di RS Putra Waspada. *Community Reinforcement and Development Journal*, 3(2), 35-38. <https://doi.org/10.35584/reinforcementanddevelopmentjournal.v3i2.183>
- Suparman, F. X. (2023). Peningkatan Kompetensi Guru Kelas Mengimplementasikan Model Pembelajaran Inquiry melalui In House Training. *Ideguru: Jurnal Karya Ilmiah Guru*, 8(2), 346-353. <https://doi.org/10.51169/ideguru.v8i2.564>
- Ulfariana, L., & Suhartanti, I. (2023). Hubungan Kerjasama Tim dengan Kinerja Perawat Hemodialisis di Rumah Sakit Lavalette Kota Malang. *Medica Majapahit (Jurnal Ilmiah Kesehatan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Majapahit)*, 15(2), 43-50. <https://www.ejournal.stikesmajapahit.ac.id/index.php/MM/article/view/1001>
- Wulandari, D. E., & Rizky, W. (2024). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap di RSUD Ibu Fatmawati Soekarno Kota Surakarta. *Indonesian Journal of Hospital Administration*, 7(2), 62-67. [http://dx.doi.org/10.21927/ijhaa.2024.7\(2\).62-67](http://dx.doi.org/10.21927/ijhaa.2024.7(2).62-67)