



**ANALISA KEBUTUHAN DIKLAT RSUD Dr. ISKAK TULUNGAGUNG TAHUN
2024**

Arika Indah Setyarini*, Agus Heru Cahyono, Kasil Rokhmad, Zuhrotul Aini, Sukiatur, Feri Nugroho
Rumah Sakit Dr. Iskak, Jl. Dr. Wahidin Sudiro Husodo, Kedung Taman, Kedungwaru, Kedungwaru, Tulungagung,
Jawa Timur 66223, Indonesia
*arikaindahsetyarini@gmail.com

ABSTRAK

Peningkatan kompetensi Sumberdaya Manusia perlu mendapat perhatian serius dari Pemerintah Daerah. Sumber Daya Manusia (SDM) dalam pemerintahan yang handal dan profesional sangat diperlukan agar tanggungjawab penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan dapat terlaksana dengan baik. RSUD Dr. Iskak merupakan Rumah Sakit tipe B yang sedang merintis menuju tipe A milik pemerintah Kabupaten Tulungagung, sehingga harus dilakukan peningkatan kualitas sumber daya manusianya melalui pelatihan agar dapat memberikan pelayanan terbaik. Sebelum pelatihan diselenggarakan perlu adanya penilaian kebutuhan pelatihan terlebih dahulu. Dengan melakukan penilaian kebutuhan pelatihan dapat diketahui aspek mana saja yang perlu diperbaiki. Tujuan Penelitian ini adalah mengidentifikasi dan menganalisis kebutuhan pelatihan Sumber Daya Manusia di RSUD dr. Iskak Tulungagung Tahun 2024. Penelitian ini menggunakan metode Job Description, selanjutnya akan dianalisis kebutuhan dan problem solving sehingga bisa dilakukan penilaian. Penelitian ini dilakukan dari bulan April sampai Juni 2024 bertempat di dalam lingkup RSUD Dr. Iskak Tulungagung. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah sebanyak jumlah perawat dan bidan yang tersebar di 24 ruangan dijadikan sebagai responden. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket pada link yang diberikan kepada responden. Ini merupakan cara pengumpulan data sekunder, sedangkan pengumpulan data primer menggunakan metode angket, wawancara atau jika diperlukan dengan diskusi terfokus (FGD). Data yang dikumpulkan oleh peneliti kemudian dilakukan editing, coding, tabulasi dan analisis data. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji statistik univariat dan bivariat. Seluruh ruangan yang dijadikan sampel penelitian sejumlah 24 ruangan dengan jumlah perawat dan bidan 745 orang telah mendapatkan pelatihan dengan rata-rata capaian 16,1%. Capaian pelatihan paling tinggi di ruangan IDIK sebesar 44,8% dan capaian paling rendah di IGD sebesar 3,6%. Hampir seluruh ruangan yang dijadikan sampel (87,5%) belum memenuhi standar minimal jumlah perawat dan bidan yang telah mengikuti pelatihan BHD berdasar jumlah tempat tidur dan seluruh ruangan yang dijadikan sampel (100%) belum memenuhi pelatihan BHD berdasar jumlah perawat-bidan yang ada di ruangan.

Kata kunci: kebutuhan diklat; pelatihan; sumber daya manusia.

TRAINING NEEDS ANALYSIS OF Dr. ISKAK TULUNGAGUNG HOSPITAL 2024

ABSTRACT

Improving the competence of Human Resources needs serious attention from the Regional Government. Human Resources (HR) in reliable and professional government are needed so that the responsibility of government administration and development can be carried out properly. dr. Iskak is a type B hospital owned by the Tulungagung Regency government, so the quality of its human resources must be improved through training in order to provide the best service. Before the training is held, it is necessary to assess the training needs first. By conducting an assessment of training needs, it can be known which aspects need to be improved. The purpose of this research is to identify and analyze the need for Human Resources training at dr. Iskak Tulungagung Hospital in 2024. This research uses the Job Description method, then needs and problem solving will be analyzed so that assessments can be carried out. This research was conducted from April to June 2024 within the scope

of dr. Iskak Tulungagung Hospital. The number of samples in this study is as many as the number of nurses and clinical midwives spread across 24 rooms as respondents. The sampling technique in this study uses a saturated sampling technique. The instrument used in this study is a questionnaire on the link given to the respondents is a secondary data collection method, while primary data collection uses the questionnaire method, interviews or if needed with focused discussions (FGD). The data collected by the researcher is collected and edited, coded, tabulated and analyzed data. The data analysis used in this study is planned using univariate and bivariate statistical tests. All rooms that were used as research samples were 24 rooms with a total of 745 nurses and midwives who had received training with an average achievement of 16.1%. The highest training achievement in the IDIK room was 44.8% and the lowest achievement in the emergency room was 3.6%. Almost all rooms sampled (87.5%) have not met BHD training based on the number of beds and all rooms sampled (100%) have not met BHD training based on the number of nurses in the room.

Keywords: human resources; the need for training and training

PENDAHULUAN

Peningkatan kompetensi Sumber Daya Manusia perlu mendapat perhatian serius dari Pemerintah Daerah. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sumber daya atau pihak yang menggerakkan atau mengoperasionalkan sumber daya lainnya tersedia dalam organisasi alternatif program yang umum digunakan oleh suatu organisasi untuk meningkatkan kapabilitas atau kompetensi SDM adalah program pendidikan dan Pelatihan (Diklat). Sesuai peraturan lembaga administrasi negara Republik Indonesia nomor 10 tahun 2018 tentang pengembangan kompetensi pegawai negeri sipil, data hasil analisis kesenjangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 ayat (2) huruf b dilakukan dengan membandingkan profil kompetensi pns dengan standar kompetensi jabatan yang sedang diduduki dan yang akan diduduki.

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam pemerintahan yang handal dan profesional sangat diperlukan agar tanggungjawab penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan dapat terlaksana dengan baik. Upaya merealisasikan kehendak masyarakat dalam memberikan pelayanan publik oleh pemerintah, sangat ditentukan oleh kapasitas dan kompetensi SDM aparatur yang mendukung. Oleh karena itu peningkatan kualitas sumber daya manusia aparatur harus dilakukan secara berkesinambungan dan menjadi suatu keharusan melalui pembinaan dalam mewujudkan tata pemerintahan yang baik, bersih dan profesional. SDM juga dipandang sebagai roda penggerak organisasi karena mempunyai fungsi mengelola organisasi mulai dari planning (perencanaan), organizing (pengorganisasian), actuating (pengarahan), dan controlling (pengendalian). Manajemen SDM merupakan salah satu faktor yang penting dan berperan strategis dalam organisasi disamping yang lainnya, oleh karena itu perlu dilakukan pengelolaan yang baik agar dapat meningkatkan efisiensi, efektivitas serta mutu perusahaan (L.I Irmawati, 2014). Salah satu pengelolaan sumber daya manusia yaitu melalui pelatihan.

RSUD Dr. Iskak merupakan Rumah Sakit tipe B milik pemerintah Kabupaten Tulungagung, sehingga harus dilakukan peningkatan kualitas sumber daya manusianya melalui pelatihan agar dapat memberikan pelayanan terbaik. RSUD Dr. Iskak mempunyai unit kerja yang bertugas menyelenggarakan kegiatan pelatihan baik pelatihan eksternal (out house training) maupun pelatihan internal (in house training) yaitu Bidang Pendidikan dan Pelatihan (Diklat). Bidang Diklat sebagai pengelola dan pelaksana kegiatan pendidikan dan pelatihan pegawai dalam menyelenggarakan pelatihan saat ini mengacu pada Kepmenkes RI No.129/Menkes/SK/II/2008 tentang Standar Pelayanan Minimal, yaitu karyawan yang mendapat pelatihan minimal 20 jam setahun sebesar 60% dari seluruh total karyawan.

Kegiatan pelatihan karyawan harus direncanakan sebaik mungkin agar pelatihan yang diberikan sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh karyawan. Sebelum pelatihan diselenggarakan perlu adanya penilaian kebutuhan pelatihan terlebih dahulu. Dengan melakukan penilaian kebutuhan pelatihan dapat diketahui aspek mana saja yang perlu diperbaiki. Penilaian kebutuhan pelatihan juga penting dalam menegakkan diagnosa bahwa keterampilan dasar saat ini sangat dibutuhkan. Adanya regulasi eksternal rumah sakit mengenai jenis pelatihan juga dapat menjadi dasar dalam menentukan kebutuhan pelatihan. Regulasi tersebut termuat dalam Kepmenkes Nomor HK.01.07/Menkes/17/2018 Tentang Jabatan Pelaksana di Lingkungan Kementerian Kesehatan. Dalam penelitian ini peneliti mengangkat topik mengenai Analisis Kebutuhan Diklat Sumber Daya Manusia di RSUD Dr. Iskak Tulungagung. Tujuan Penelitian ini adalah Mengidentifikasi dan menganalisis kebutuhan pelatihan Sumber Daya Manusia di RSUD Dr. Iskak Tulungagung Tahun 2024.

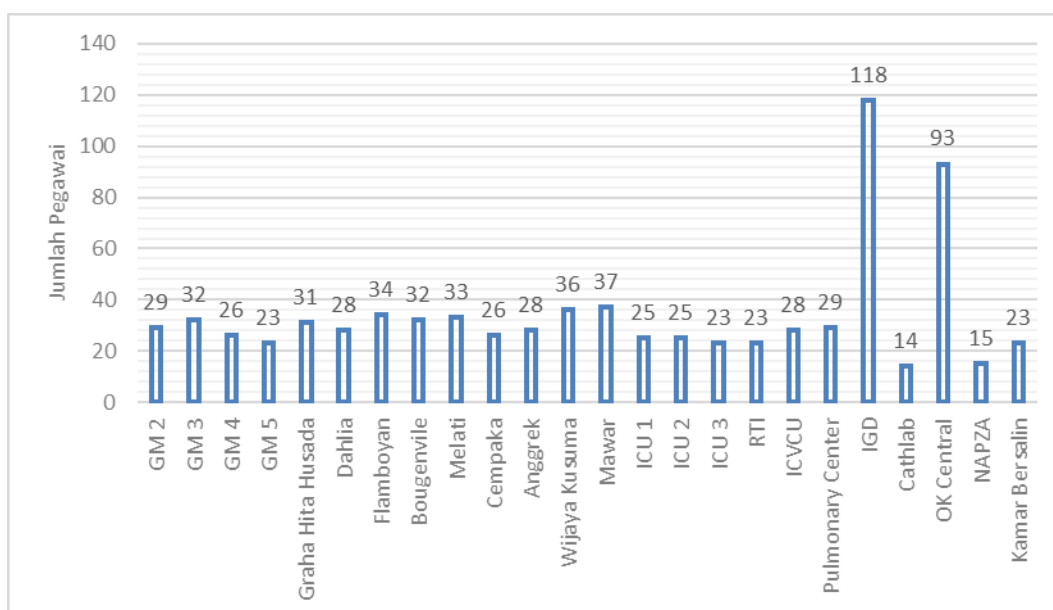
METODE

Penelitian ini menggunakan metode Job Description, selanjutnya akan dianalisis kebutuhan dan problem solving sehingga bisa dilakukan penilaian. Penelitian ini dilakukan dari bulan April sampai Juni 2024 bertempat di dalam lingkup RSUD Dr. Iskak Tulungagung. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah sebanyak jumlah perawat dan bidan klinis yang tersebar di 24 ruangan sebagai responden. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Instrument yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket pada link yang diberikan kepada responden ini merupakan cara pengumpulan data sekunder, sedangkan pengumpulan data primer menggunakan metode pendataan dan wawancara atau jika diperlukan dengan diskusi terfokus (FGD). Data yang dikumpulkan oleh peneliti dikumpulkan dan dilakukan editing, coding, tabulasi dan analisis data. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini direncanakan menggunakan uji statistik univariat dan bivariat

HASIL

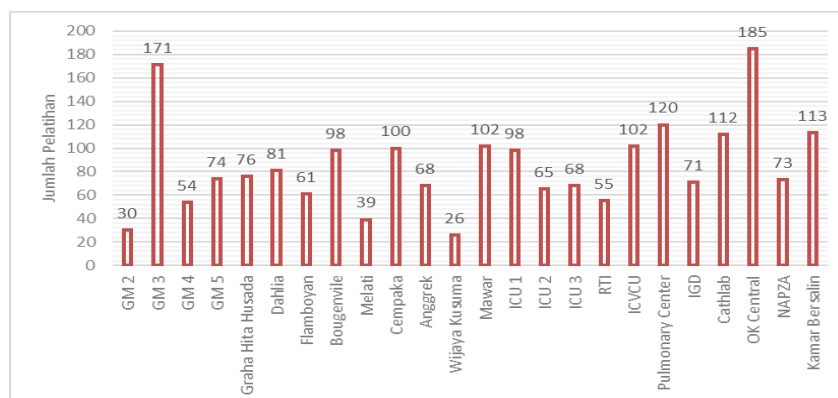
Analisis Jumlah Pelatihan yang Telah Diikuti Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Iskak Tulungagung

Berdasarkan pada hasil penelitian, didapatkan informasi terdapat 745 tenaga paramedis area perawat dan bidan yang terbagi dalam 24 ruangan (sampel penelitian). Berikut distribusi tenaga perawat dan bidan berdasarkan ruangan.



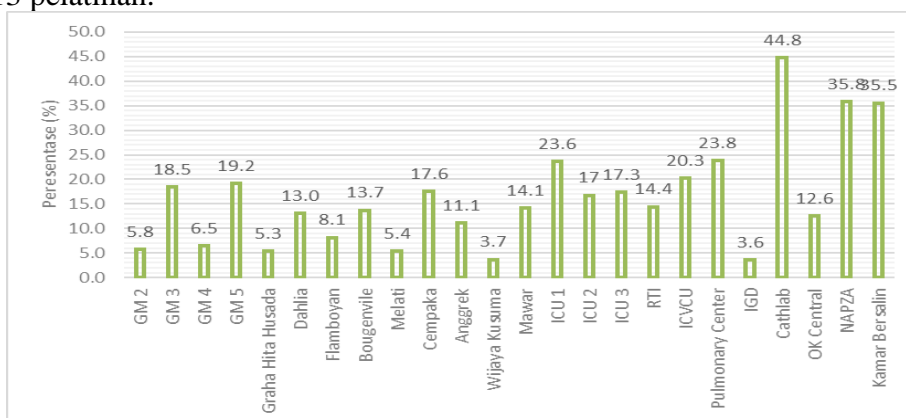
Gambar 1. Distribusi Tenaga Perawat dan Bidan

Berdasarkan pada Gambar 1, ditunjukkan bahwa tenaga perawat dan bidan terbanyak berada di IGD sejumlah 118 orang dan di ruang OK Central sebanyak 93 orang. Sedangkan jumlah tenaga paramedis paling sedikit berada di ruangan IDIK dan NAPZA masing-masing sebanyak 14 dan 15 orang. Dari 745 tenaga perawat dan bidan tersebut, terdapat perawat dan bidan yang sudah mendapatkan pelatihan baik pelatihan kompetensi dasar maupun pelatihan lanjutan. Namun ada juga perawat dan bidan yang belum mendapatkan pelatihan. Berikut distribusi kegiatan pelatihan yang sudah diikuti berdasarkan ruangan :



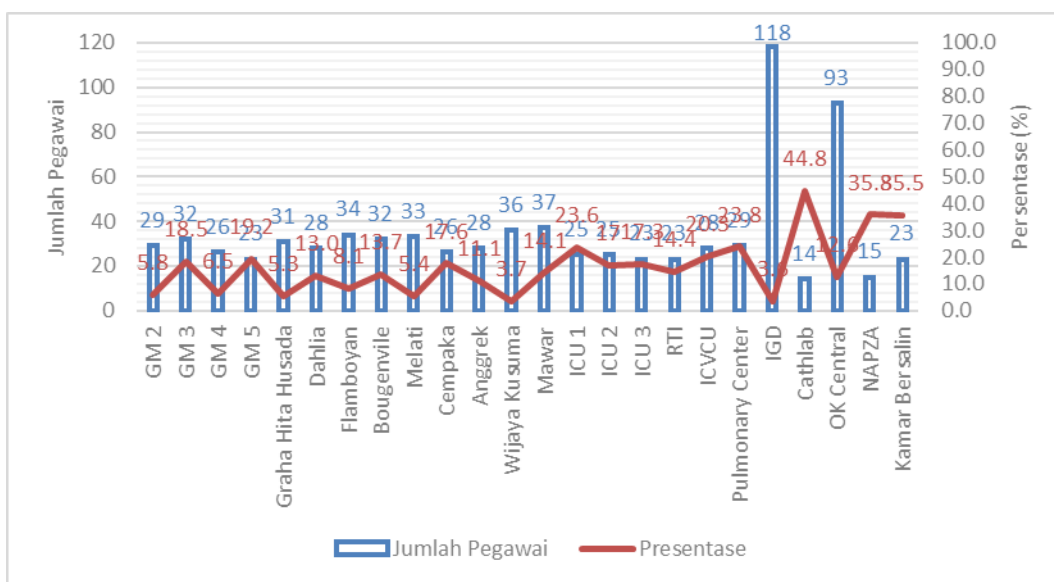
Gambar 2. Distribusi Pelatihan Tenaga perawat dan bidan yang Sudah Diikuti

Berdasarkan pada Gambar 2, ditunjukkan bahwa tenaga perawat dan bidan yang sudah mendapatkan pelatihan paling banyak adalah perawat dan bidan di ruangan OK Central yakni sebanyak 185 pelatihan. Terbanyak kedua adalah perawat dan bidan klinis di ruang Graha Mandiri 3 sebanyak 171 pelatihan. Masih banyak tenaga perawat dan bidan yang belum mendapatkan pelatihan terutama di ICU 2. Pada ruangan Graha Mandiri 2, jumlah pemenuhan pelatihan yang sudah diikuti sebanyak 30 pelatihan. Ruangan Graha Mandiri 4 sejumlah 54 pelatihan, Graha Mandiri 5 sejumlah 74 pelatihan, Graha Hila Husada sebanyak 76 pelatihan, Graha Mandiri 4 sejumlah 54 pelatihan, GM 5 sejumlah 74 pelatihan, Graha Hita Husada sejumlah 76 pelatihan, Dahlia sejumlah 81 pelatihan, Flamboyan sejumlah 61 pelatihan, Bougenvile sejumlah 98 pelatihan, Melati sejumlah 39 pelatihan, Cempaka sejumlah 100 pelatihan, Anggrek sejumlah 68 pelatihan, Wijaya Kusuma sejumlah 26 pelatihan, Mawar sejumlah 102 pelatihan, ICU 1 sejumlah 98 pelatihan, ICU 2 sejumlah 65 pelatihan, ICU 3 sejumlah 68 pelatihan, RTI sejumlah 55 pelatihan, ICVCU sejumlah 102 pelatihan, Pulmonary Center sejumlah 120 pelatihan, IGD sejumlah 71 pelatihan, Cathlab sejumlah 112 pelatiha, OK Central sejumlah 185 pelatihan, NAPZA sejumlah 73 pelatihan, Kamar Bersalin sejumlah 113 pelatihan.



Gambar 3. Distribusi Persentase Pelatihan Tenaga perawat dan bidan yang Sudah Diikuti

Berdasarkan pada Gambar 3, jika ditinjau dari persentase pemenuhan kebutuhan pelatihan, ditunjukkan bahwa tenaga perawat dan bidan yang sudah mendapatkan pelatihan paling banyak adalah perawat dan bidan di Cathlab yakni 44.8%. Selanjutnya terbanyak kedua adalah perawat dan bidan di ruang NAPZA sebanyak 35.8% dan perawat dan bidan di ruang Kamar Bersalin sebanyak 35.5%. Berdasarkan pada Gambar 1 tentang jumlah pegawai terbanyak didapatkan di ruang IGD. Namun pemenuhan akan kebutuhan pelatihan hanya mencapai 3.6%. Pada ruangan Graha Mandiri 2, pemenuhan pelatihan sebesar 5.8%, Graha Mandiri 3 sebesar 18.5%, Graha Mandiri 4 sebesar 6.5%, Graha Mandiri 5 sebesar 19.2%, Graha Hita Husada sebesar 5.3%, Dahlia sebesar 13%, Flamboyan sebesar 8.1%, Bougenvile sebesar 13.7%, Melati sebesar 5.4%, Cempaka sebesar 17.6%, Anggrek sebesar 11.1%, Wijaya Kusuma sebesar 3.7%, Mawar sebesar 14.1%, ICU 1 sebesar 23.6%, ICU 3 sebesar 17.3%, RTI sebesar 14.4%, ICVCU sebesar 20.3%, Pulmonary Center sebesar 23.8%, IGD sebesar 3.6%, OK Central sebesar 12.6%, NAPZA sebesar 35.8%, Kamar Bersalin sebesar 35.5%, ICU 2 sebesar 16,8%

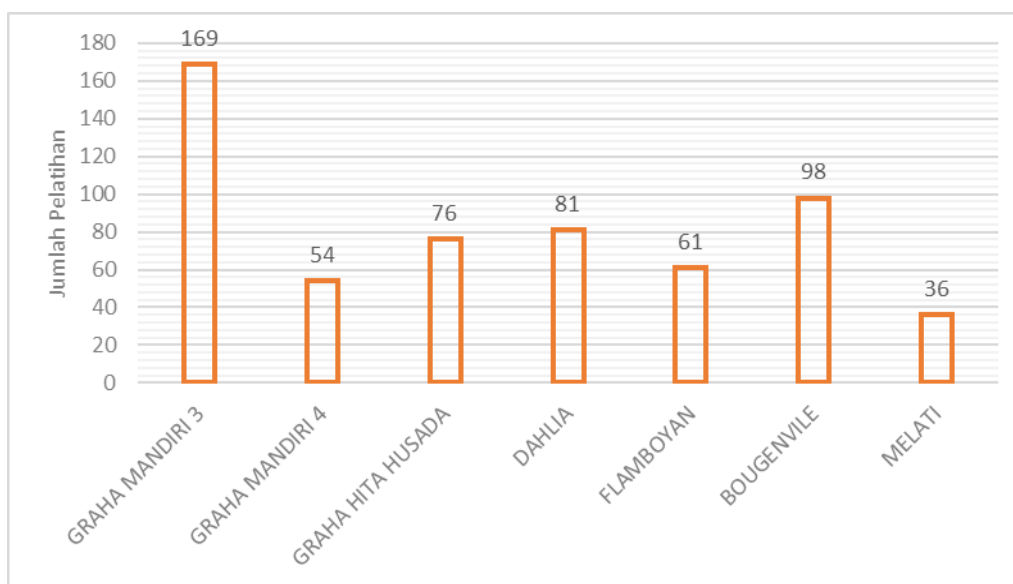


Gambar 4. Keterkaitan Jumlah Pegawai dengan Persentase Pelatihan Tenaga perawat dan bidan yang Sudah Diikuti

Berdasarkan pada Gambar 4, sebagaimana dijelaskan sebelumnya, bahwa pemenuhan jumlah pelatihan yang telah diikuti tertinggi berada pada perawat dan bidan di ruangan OK central sebesar 12,6% dengan jumlah pegawai sebanyak 93 orang. Jumlah perawat dan bidan klinis di ruangan IGD sebanyak 118 orang, namun pemenuhan jumlah pelatihan yang telah diikuti hanya mencapai 3.6%. Di ruangan Graha Mandiri 2, jumlah pegawai sebanyak 29 orang dengan pemenuhan pelatihan sebesar 5.8%, di GM 3 sebanyak 32 orang dengan pemenuhan pelatihan sebesar 18.5%, di GM 4 sebanyak 26 orang dengan pemenuhan pelatihan sebesar 6.5%, di GM 5 sebanyak 23 orang dengan pemenuhan pelatihan sebesar 19.2%, di Graha Hita Husada sebanyak 31 orang dengan pemenuhan pelatihan sebesar 5.3%, di Dahlia sebanyak 28 orang dengan pemenuhan pelatihan sebesar 13%, di Flamboyan sebanyak 34 orang dengan pemenuhan pelatihan sebesar 8.1%, di Bougenvile sebanyak 32 orang dengan pemenuhan pelatihan sebesar 13.7%, di Melati sebanyak 33 orang dengan pemenuhan pelatihan sebesar 5.4%, di Cempaka sebanyak 26 orang dengan pemenuhan pelatihan sebesar 17.6%, di Anggrek sebanyak 28 orang dengan pemenuhan pelatihan sebesar 11.1%, di Wijaya Kusuma sebanyak 36 orang dengan pemenuhan pelatihan sebesar 3.7%, di Mawar sebanyak 37 orang dengan pemenuhan pelatihan sebesar 14.1%, di ICU 1 sebanyak 25 orang

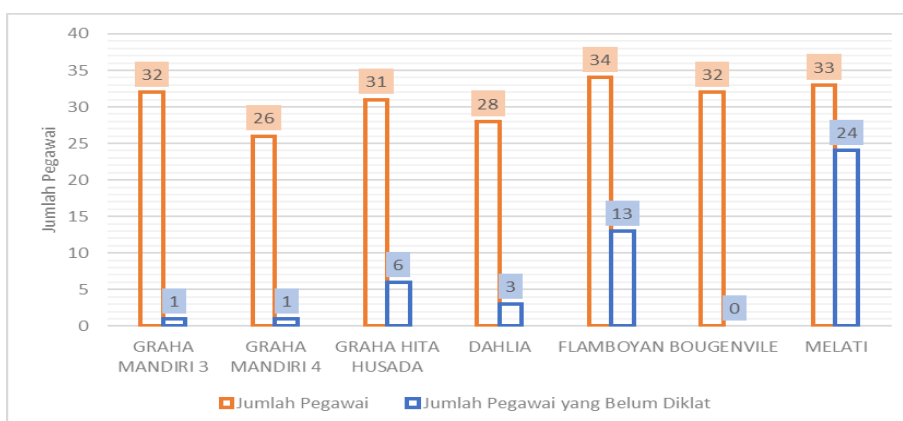
dengan pemenuhan pelatihan sebesar 23.6%, di ICU 2 sebanyak 25 orang dengan pemenuhan pelatihan sebesar 17%, di ICU 3 sebanyak 23 orang dengan pemenuhan pelatihan sebesar 17.3%, di RTI sebanyak 23 orang dengan pemenuhan pelatihan sebesar 14.4%, di ICVCU sebanyak 28 orang dengan pemenuhan pelatihan sebesar 20.3%, di Pulmonary Center sebanyak 29 orang dengan pemenuhan pelatihan sebesar 23.8%, di IGD sebanyak 118 orang dengan pemenuhan pelatihan sebesar 3.6%, di Cathlab sebanyak 14 orang dengan pemenuhan pelatihan sebesar 44.8%, di OK Central sebanyak 93 orang dengan pemenuhan pelatihan sebesar 12.6%, di NAPZA sebanyak 15 orang dengan pemenuhan pelatihan sebesar 35.8%, di Kamar Bersalin sebanyak 23 orang dengan pemenuhan pelatihan sebesar 35.5%. Masih banyak tenaga perawat dan bidan yang belum mendapatkan pelatihan terutama di IGD

Distribusi Jumlah Pelatihan Area Medikal



Gambar 5. Distribusi Jumlah Pelatihan area Medikal

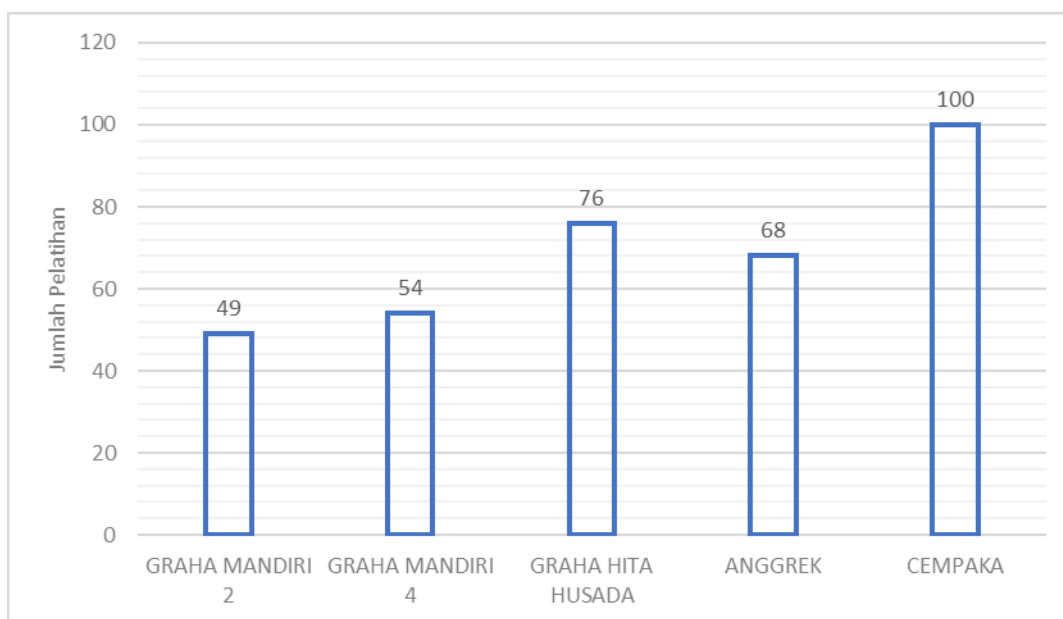
Berdasarkan pada Gambar 5 ditunjukkan bahwa Distribusi Jumlah Pelatihan area medikal paling banyak pada ruangan Graha Mandiri 3 yaitu sejumlah 169 pelatihan, sedangkan jumlah pelatihan yang telah diikuti paling sedikit terdapat pada ruangan Melati yaitu sejumlah 36 pelatihan.



Gambar 6. Distribusi jumlah pegawai dengan jumlah pegawai yang belum Diklat pada area Medikal

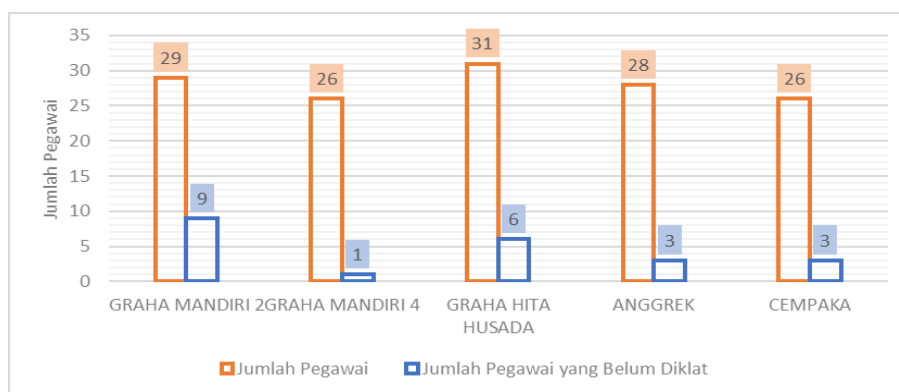
Berdasarkan Gambar 6 ditunjukkan bahwa masih ada pegawai yang belum mengikuti diklat. Jumlah pegawai paling banyak yang belum mengikuti diklat adalah ruangan Melati dimana jumlah pegawainya 32 orang dan yang belum diklat berjumlah 24 orang. Pada ruangan Graha Mandiri 3 jumlah pegawainya 32 orang yang belum mengikuti diklat hanya 1 orang. Ruang Graha Mandiri 4 jumlah pegawainya 26 orang yang belum mengikuti diklat 1 orang. Ruang Graha Hita Husada jumlah pegawainya 31 orang yang belum mengikuti diklat sebanyak 6 orang. Ruang Dahlia jumlah pegawainya 28 orang yang belum mengikuti diklat sebanyak 3 orang. Ruang Flamboyan jumlah pegawainya 34 orang yang belum mengikuti diklat 13 orang. Sedangkan pada ruangan bougenvile semua pegawai yang berjumlah 32 sudah mengikuti diklat.

Distribusi Jumlah Pelatihan Area Bedah



Gambar 7. Distribusi Jumlah Pelatihan area Bedah

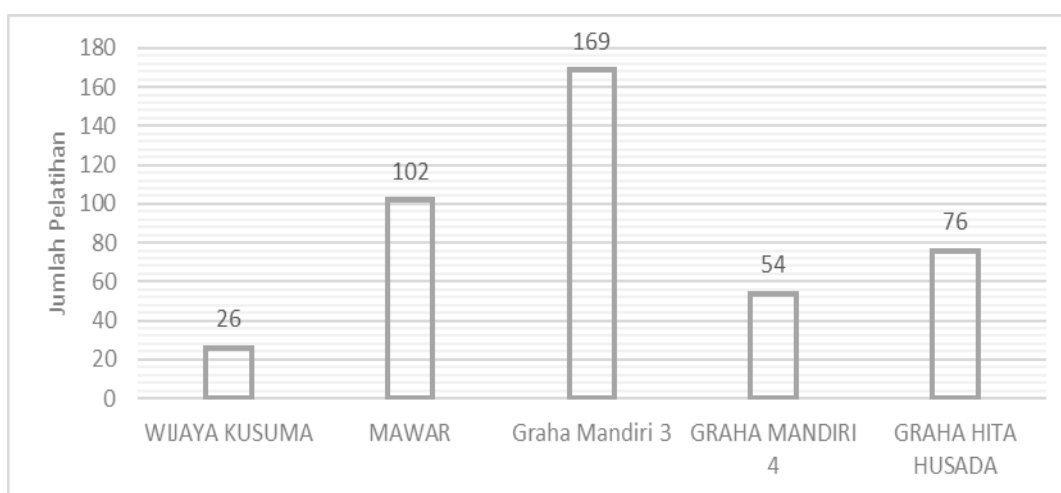
Berdasarkan Gambar 7 ditunjukkan bahwa Distribusi Jumlah Pelatihan area Bedah paling banyak pada ruangan Cempaka yaitu sejumlah 100 pelatihan, sedangkan jumlah pelatihan yang telah diikuti paling sedikit terdapat pada ruangan Graha Mandiri 2 yaitu sejumlah 49 pelatihan.



Gambar 8. Distribusi jumlah pegawai dengan jumlah pegawai yang belum Diklat pada area Bedah

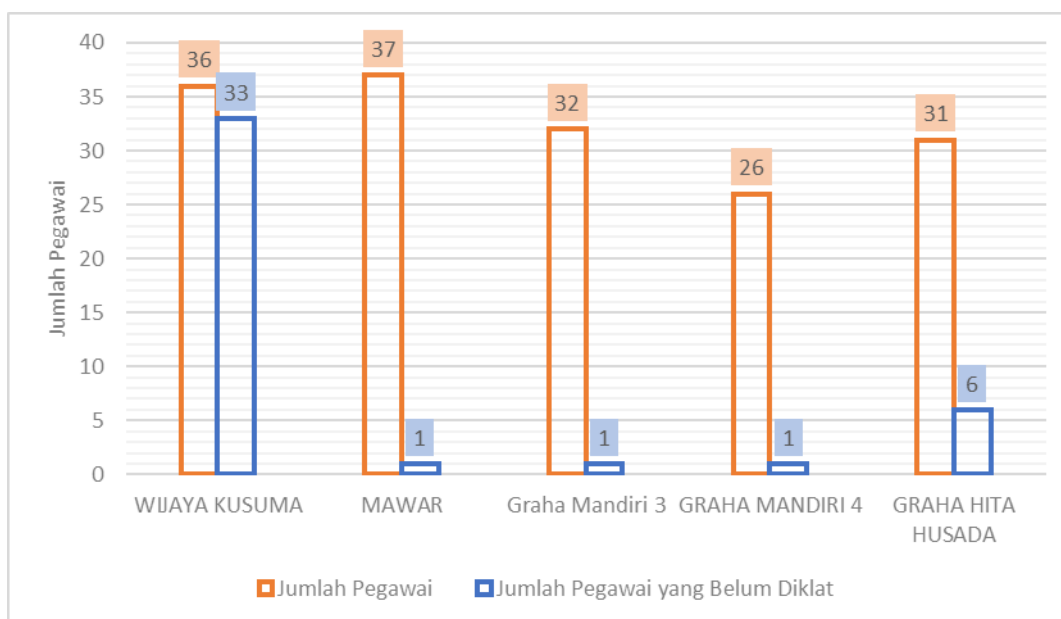
Berdasarkan Gambar 8 yang ditunjukkan bahwa masih ada pegawai yang belum mengikuti diklat, paling banyak terdapat pada ruang Graha Mandiri 2 pegawainya berjumlah 29 orang dan yang belum mengikuti diklat adalah 9 orang. Pada ruang Graha Hita Husada ada pegawainya 31 orang masih ada 6 orang yang belum mengikuti diklat. Ruang Anggrek dan Ruang Cempaka masih ada 3 orang yang belum mengikuti diklat dimana ruang Anggrek pegawainya berjumlah 28 orang dan ruang Cempaka pegawainya berjumlah 26 orang. Sedangkan jumlah pegawai yang paling sedikit yang belum diklat ada di ruangan Graha Mandiri 4 yaitu 1 orang, dimana pegawainya berjumlah 26 orang.

Distribusi Jumlah Pelatihan Area Anak



Gambar 9. Distribusi Jumlah Pelatihan area Anak

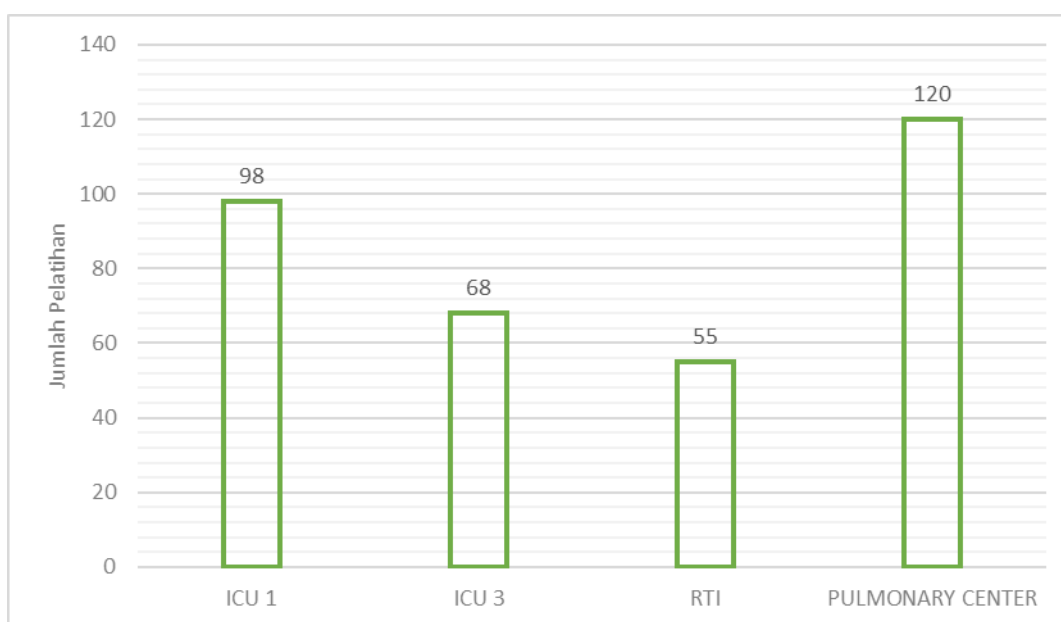
Berdasarkan pada Gambar 9 ditunjukkan bahwa Distribusi Jumlah Pelatihan area anak paling banyak pada ruangan Graha Mandiri 3 yaitu sejumlah 169 pelatihan, sedangkan jumlah pelatihan yang telah diikuti paling sedikit terdapat pada ruangan Wijaya Kusuma yaitu sejumlah 26 pelatihan.



Gambar 10. Distribusi jumlah pegawai dengan jumlah pegawai yang belum Diklat pada area Anak

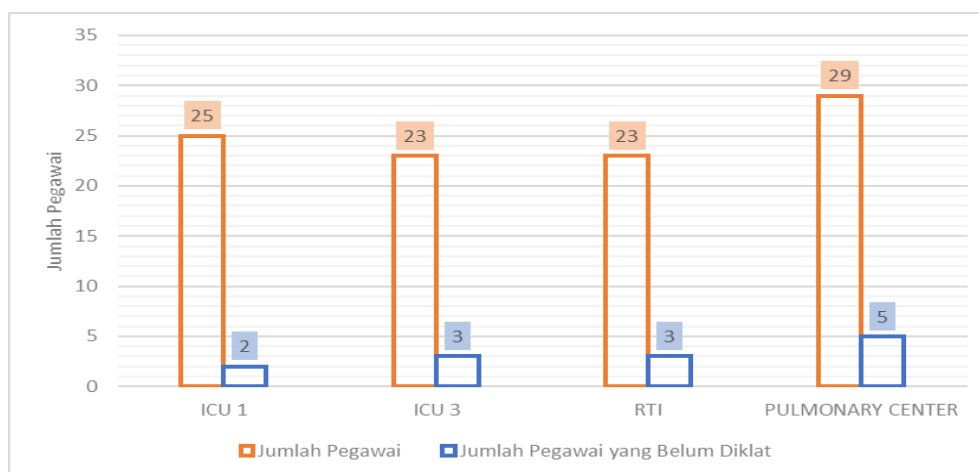
Berdasarkan Gambar 10 ditunjukkan bahwa masih ada pegawai yang belum mengikuti diklat. Jumlah pegawai paling banyak yang belum mengikuti diklat adalah ruangan Wijaya Kusuma dimana jumlah pegawainya 36 orang dan yang belum diklat berjumlah 33 orang. Pada ruangan Graha Hita Husada jumlah pegawainya 31 orang yang belum mengikuti diklat 6 orang. Sedangkan pada ruangan Mawar, Graha Mandiri 3 dan Graha Mandiri 4 masing-masing yang belum mengikuti diklat pegawainya sejumlah 1 orang, dimana pada ruangan Mawar pegawainya berjumlah 37 orang, ruang Graha Mandiri 3 berjumlah 32 orang, dan pada ruang Graha Mandiri 4 berjumlah 26 orang.

Distribusi Jumlah Pelatihan Area Intensif



Gambar 11. Distribusi Jumlah Pelatihan area Intensif

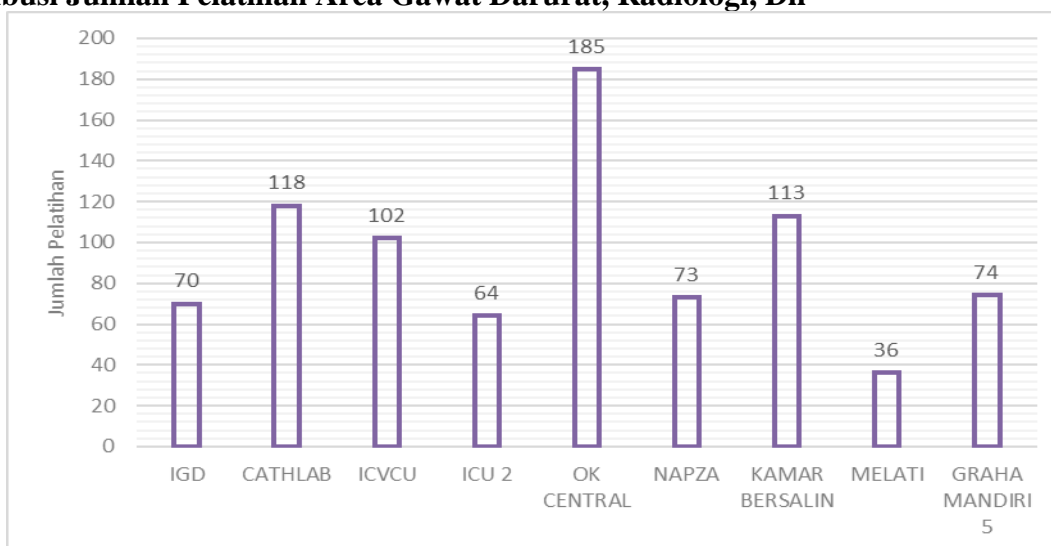
Berdasarkan pada Gambar 11 ditunjukkan bahwa Distribusi Jumlah Pelatihan area Intensif paling banyak pada ruangan Pulmonary Center yaitu sejumlah 120 pelatihan, sedangkan jumlah pelatihan yang telah diikuti paling sedikit terdapat pada ruangan RTI yaitu sejumlah 55 pelatihan.



Gambar 12. Distribusi jumlah pegawai dengan jumlah pegawai yang belum Diklat pada area Intensif

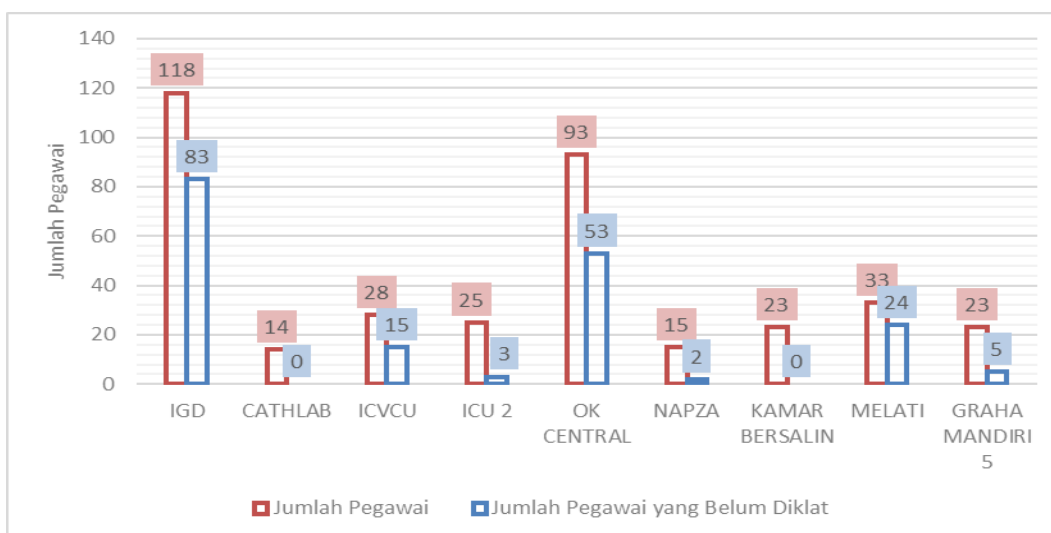
Berdasarkan Gambar 12 yang ditunjukkan bahwa masih ada pegawai yang belum mengikuti diklat, paling banyak terdapat pada ruang Pulmonary Center pegawainya berjumlah 29 orang dan yang belum mengikuti diklat adalah 5 orang. Ruang ICU 3 dan RTI masih ada 3 orang yang belum mengikuti diklat dimana ruang ICU 3 dan RTI masing-masing pegawainya berjumlah 23 orang. Sedangkan jumlah pegawai yang paling sedikit yang belum diklat ada di ruangan ICU 1 yaitu 1 orang, dimana pegawainya berjumlah 25 orang.

Distribusi Jumlah Pelatihan Area Gawat Darurat, Radiologi, Dll



Gambar 13. Distribusi Jumlah Pelatihan area Gawat Darurat, Radiologi, dll

Berdasarkan pada Gambar 13 ditunjukkan bahwa Distribusi jumlah pelatihan area Gawat Darurat, Radiologi dll paling banyak pada ruangan OK Central yaitu sejumlah 185 pelatihan.



Gambar 14. Distribusi jumlah pegawai dengan jumlah pegawai yang belum Diklat pada area Gawat Darurat, Radiologi, dll

Berdasarkan Gambar 14 yang ditunjukkan bahwa masih ada pegawai yang belum mengikuti diklat, paling banyak terdapat pada ruang IGD pegawainya berjumlah 118 orang dan yang belum mengikuti diklat adalah 83 orang. Ruang OK central pegawainya berjumlah 93 orang

yang belum mengikuti diklat berjumlah 53 orang. Ruang ICU 2 seluruh pegawainya belum mengikuti diklat dimana jumlah pegawainya 25 orang. Ruang Melati jumlah pegawainya 33 yang belum mengikuti diklat ada 24 orang. Ruang ICVCU jumlah pegawainya 28 orang dan yang belum mengikuti diklat berjumlah 15 orang. Ruang Graha Mandiri 5 jumlah pegawainya 23 orang dan yang belum mengikuti diklat 5 orang. Ruang NAPZA jumlah pegawainya 15 orang yang belum mengikuti pelatihan ada 2 orang. Sedangkan ruang CATHLAB dan Kamar Bersalin seluruh pegawainya sudah mengikuti diklat, dimana masing-masing ruangan jumlah pegawainya 14 orang ruangan CATHLAB dan 23 orang pada ruangan Kamar Bersalin

PEMBAHASAN

Pelaksanaan Analisis Kebutuhan Diklat di Wilayah Kerja RSUD Dr. Iskak Tulungagung sudah diawali dengan tahap persetujuan dan kesiapan manajemen dalam melaksanakan AKD. Kepala Sub.Koordinator Diklit RSUD Dr. Iskak juga sudah memberikan ijin dan mendukung pelaksanaan AKD karena AKD merupakan langkah awal untuk mendukung penyelenggaraan diklat yang efektif. Hal ini didukung oleh kesiapan Sub.Bagian Diklit RSUD Dr. Iskak dari sisi anggaran, tim AKD yang akan diterjunkan ke wilayah kerja dan instrumen yang perlu disiapkan untuk kelancaran pelaksanaan AKD. Pada tahap kedua, yaitu membaca lingkungan kerja tenaga kesehatan di RSUD Dr. Iskak Tulungagung Hal ini dilakukan dengan menyebarkan angket berupa g-form kepada tenaga kerja perawat dan bidan yang dalam hal ini ada 24 sampel ruangan yang merupakan rekomendasi dari Bidang Pelayanan yaitu Anggrek, Cempaka, GM 2, Kamar Bersalin, Mawar, Melati, IGD, RTI, IDIK, WK, Flamboyan, Dahlia, GM 3, GM 4, GM 5, Graha Hita Husada, ICU 3, ICVCU, Bougenvile, NAPZA, ICU 1, ICU 2, Polmonary Centre, OK Sentral.

Tahap ketiga, yaitu memfokuskan pada keterkaitan jumlah pegawai dengan persentase pelatihan tenaga perawat dan bidan yang sudah diikuti pada tahun 2023. Tahap keempat, yaitu perencanaan diklat untuk tahun 2025. Hal ini dilakukan dengan merencanakan diklat yang menjadi skala prioritas untuk dilaksanakan berdasarkan penentuan diklat yang tepat untuk mengatasi gap kompetensi dan diklat mana yang lebih mendesak untuk dilaksanakan sesuai kebutuhan user. Tahap kelima, pelaporan ke manajemen. Tahap terakhir dari pelaksanaan AKD yaitu melaporkan hasil pelaksanaan AKD kepada pimpinan. Berdasarkan pada hasil penelitian, didapatkan informasi terdapat 745 tenaga perawat dan bidan klinis yang terbagi dalam 24 ruangan. Tenaga perawat dan bidan terbanyak berada di IGD sejumlah 118 orang dan di ruang OK Central sebanyak 93 orang. Sedangkan jumlah tenaga paramedis paling sedikit berada di ruangan IDIK 14 orang dan NAPZA 15 orang. Tenaga perawat dan bidan yang sudah mendapatkan pelatihan paling banyak adalah perawat dan bidan di ruangan OK Central yakni sebanyak 185 pelatihan. Terbanyak kedua adalah perawat dan bidan klinis di ruang Graha Mandiri 3 sebanyak 171 pelatihan. Masih banyak tenaga perawat dan bidan yang belum mendapatkan pelatihan terutama di IGD.

Berdasarkan pada Gambar 4, sebagaimana dijelaskan sebelumnya, bahwa pemenuhan kebutuhan diklat tertinggi berada pada perawat dan bidan di ruangan IDIK sebesar 44.8% dengan jumlah pegawai sebanyak 14 orang. Jumlah perawat dan bidan di ruangan IGD sebanyak 118 orang, namun pemenuhan kebutuhan diklat hanya mencapai 3.6%, hal ini menunjukkan pembagian giliran pelatihan tidak merata pada setiap perawat dan bidan yang ada di IGD. Masih banyak tenaga perawat dan bidan yang belum mendapatkan pelatihan terutama di IGD, WK, GHH, GM 2, GM 4, Melati, Flamboyan yang belum mencai 10%. Dapat disimpulkan bahwa belum meratanya pelatihan yang harus didapatkan oleh tenaga medis di setiap ruangan. Padahal untuk meningkatkan kompetensi tenaga medis pelatihan perlu dilakukan. Sesuai dengan definisi pelatihan itu sendiri yaitu bagian dari investasi SDM (Human Investment) untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja dan dengan

demikian meningkatkan kinerja pegawai (Payaman S, 2005). Berdasarkan Gambar 5 sampai Gambar 14 diatas yang telah dibagi menjadi beberapa area menyimpulkan bahwa masih ada pegawai-pegawai yang tersebar di beberapa ruangan yang belum mengikuti diklat. Padahal untuk menunjang kompetensi pegawai, Diklat diperlukan agar bisa memenuhi standart kompetensi yang dibutuhkan hal ini selaras dengan UU No. 20 Tahun 2023 tentang ASN pada pasal 49 ayat (1) berbunyi : Setiap pegawai ASN wajib melakukan pengembangan kompetensi lealui pembelajaran secara terus-menerus agar tetap relevan dengan tuntutan organisasi.

Diklat adalah suatu aktivitas untuk meningkatkan kemampuan karyawan dengan mengalokasikan anggaran sebagai investasi. Hal yang searah dirumuskan bahwa diklat pada intinya adalah sebuah proses belajar. Oleh sebab itu diklat didefinisikan sebagai suatu proses mengajarkan ketrampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya. Diklat berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Diklat memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya (Rivai, 2004). Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) adalah salah satu wahana untuk peningkatan kualitas sumberdaya manusia, dimana mereka diberikan bekal secara teori dan praktek tentang teknis pelayanan administrasi kepada pemanfaat. Diklat menjadi sangat mutlak dibutuhkan oleh pegawai, dimana seharusnya dilakukan secara terus menerus dan berkelanjutan sehingga mereka akan dapat menyelesaikan tugas kerjanya secara efektif dan efisien, baik secara umum maupun secara khusus. Diklat juga penting dilakukan karena dipimpin oleh instruktur yang terpercaya dan sudah bersertifikasi untuk memberikan ilmu yang dibutuhkan dan meningkatkan keterampilan yang telah dimiliki, di era sekarang ini sudah terjadi pergeseran paradigma dari training and development menjadi learning and development. Dimana training adalah pembelajaran berbasis konten yang dipimpin oleh instruktur yang mengarahkan pada perubahan perilaku yang diinginkan (Sloman, 2005) sedangkan Learning adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dan mengembangkan sikap atau keyakinan kita sehingga kita memiliki kemampuan untuk membuat pilihan atau keputusan (Yhrope dan Clifford, 2000).

Analisis Kebutuhan Diklat adalah proses menemukan kesenjangan antara apa yang orang tahu, lakukan, atau rasakan dan apa yang mereka harus tahu, lakukan, atau rasakan agar dapat melakukan secara kompeten. Sarwandi (2011) analisis kebutuhan pelatihan (Training Need Analysis) direncanakan dan dilaksanakan untuk memperoleh sejumlah data atau informasi tentang kondisi dan kebutuhan pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Analisis kebutuhan membantu organisasi maupun individu dalam mencari solusi masalah untuk meningkatkan kinerja. Sedangkan menurut Danim (2008) hasil analisis kebutuhan menginspirasi rancangan jenis pelatihan, tujuan dan indikator keberhasilannya, struktur program, materi, system evaluasi dan monitoring, serta kriteria peserta dan nara sumber yang relevan. Oleh karena itu, analisis kebutuhan pelatihan sangat penting untuk dilakukan dalam upaya untuk mengetahui permasalahan dan mencari berbagai langkah yang tepat sebagai solusinya dalam meningkatkan kinerja para pegawai. Dengan adanya kebutuhan diklat yang telah dijabarkan diatas maka perlu dilakukan pemenuhan kebutuhan diklat pada setiap ruangan sesuai dengan kompetensi yang diperlukan. Hal ini bisa menjadi bahan pertimbangan untuk diklat apa saja yang harus diselenggarakan.

SIMPULAN

Seluruh ruangan yang dijadikan sampel penelitian sejumlah 24 ruangan dengan jumlah perawat dan bidan 745 orang telah mendapatkan pelatihan dengan rata-rata capaian 16,1%.

Capaian pelatihan paling tinggi di ruangan IDIK sebesar 44,8% dan capaian paling rendah di IGD sebesar 3,6%. Hampir seluruh ruangan yang dijadikan sampel (87,5%) belum memenuhi pelatihan BHD berdasar jumlah tempat tidur dan seluruh ruangan yang dijadikan sampel (100%) belum memenuhi pelatihan BHD berdasar jumlah perawat-bidan yang ada di ruangan

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. Manajemen Penelitian. Rineka Cipta. Jakarta
- Danim, Sudarwan. 2008. Visi Baru Manajemen Sekolah; Dari Unit Birokrasi ke Lembaga Akademik. Jakarta: Bumi Aksara
- Departemen Kesehatan RI. 2009. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit. Jakarta: Depkes RI.
- H. Hadari Nawawi, 2003; Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif, Cetakan ke-7, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- H. Suwanto dan Doni Juni. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung; Alfabeta
- Hasibuan, M. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta.
- Irmawati, L.I. 2014. Manajemen Pemasaran di Rumah Sakit. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Jackson, S.E., Schuler R. S., dan Werner S. 2010. Pengelolaan Sumber Daya Manusia. Salemba Empat. Jakarta.
- Kamil, Mustofa. 2010 Model Pendidikan dan Pelatihan (konsep dan aplikasi). Bandung: Alfabeta
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Praktik. Cetakan kesatu. Rajawali Pers. Jakarta.
- Menkes RI. 2020. Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2020 Tentang Klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit. Jakarta: Departemen Kesehatan Republik Indonesia
- Munir. 2004. Pengkajian Kebutuhan Pelatihan. Cara Praktis Mengkaji Kebutuhan Pelatihan. Bapelkes. Jakarta.
- Noe, Raymond A. Employee Training And Development. 5th.ed. New York: McGraw-Hill, 2010.
- Notoarmodjo, Soekidjo. 2009. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta PT.Rhineka Cipta
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2012. Metodologi Penelitian Kesehatan. Rineka Cipta. Jakarta.
- Panggabean. 2004. Penilaian Kinerja. <http://www.LPTUI.com>
- Payaman J. Simanjuntak, 2005, Manajemen dan Evaluasi Kinerja, Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.

- Probosemi. (2011). Analisis Kebutuhan Pelatihan Karyawan Bidang Pelayanan pada PT Taspen (PERSERO) Kantor Cabang Bogor. Skripsi pada Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Manajemen. Bogor : Institut Pertanian Bogor
- Rivai, Veithzal. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta:Grafindo.
- Rivai, Veithzal. 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Edisi Kedua, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rossett, Allison, Trainingm 1987, Needs Assessment, Educational Technology Publicatin Englewood Cliffs, New
- Sarwandi. 2011. Hasil Analisis Kebutuhan Pelatihan Dinas Perhubungan Pada Kantor Diklat Transportasi Darat Bekasi". Jurnal Edisi Khusus. -, (1), 208-214.
- Sinambela. 2012. Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi. Edisi pertama. Graha Ilmu. Yogyakarta
- Training Needs Assesment, Methods, Tools and Technique. http://blog.uin-malang.ac.id/bangilham/barbazett_e-jean-2006-training-needs- assesment-methods-tools-andtechniques
- Widodo, 2018. Manajemen Pelatihan, Yogyakarta: Pustaka Pelajar