

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

1. Karakteristik Responden berdasarkan umur sebagian besar responden berumur 20-30 tahun. Berdasarkan jenis kelamin sebagian besar berjenis kelamin perempuan. Berdasarkan tingkat pendidikan sebagian besar responden dengan tingkat pendidikan D3. Berdasarkan masa kerja sebagian besar responden dengan masa kerja <3 tahun.
2. Pelatihan yang telah diikuti oleh tenaga teknis kefarmasian sebagian besar adalah pelatihan penggunaan APAR. Asisten apoteker sebagian besar adalah *hand hygiene*, penggunaan APAR, dan *service excellent*. Staf HRD sebagian besar adalah *service excellent*. Staf IPS/pemeliharaan dan pengawas bangunan sebagian besar adalah pengawasan bangunan tingkat tinggi dan supervisor gedung bertingkat (PUPR).
3. Kemampuan sesuai kompetensi yang dianggap kurang oleh tenaga teknis kefarmasian adalah pemusnahan dan penarikan sediaan farmasi, alat kesehatan, dan BMHP. Asisten apoteker performance saat ini masih belum ada yang baik. Staf HRD yang dianggap sangat kurang adalah kredensial non-medis untuk kompetensi karyawan. Staf casemix yang dianggap kurang adalah koding INA-CBG's.
4. Kebutuhan pelatihan oleh tenaga teknis kefarmasian adalah *service excellent* dan *handling complain*. Asisten apoteker adalah *handling complain* dan *service excellent*.

Staf HRD adalah pelatihan ToT manajemen diklat, sistem HR berbasis digital, pelatihan staf SDM BNSP, manajemen diklat rs offline, test kejujuran karyawan. Staf casemix adalah implementasi RME, penguatan rs dalam kendali mutu dan biaya, RME untuk mendukung elektronik klaim, audit coding INA-CBG's, dan clinical diagnosa. Staf IPS/pemeliharaan dan pengawas bangunan adalah k3 rumah sakit.

5. Prioritas pelatihan berdasarkan kompetensi yang paling banyak di tenaga teknis kefarmasian adalah pemusnahan dan penarikan sediaan farmasi, alat kesehatan, dan BMHP. Asisten apoteker adalah kurangnya penggunaan bahasa asing. Staf HRD adalah kredensial non-medis untuk kompetensi karyawan. Staf casemix adalah Koding INA-CBG's. Sedangkan berdasarkan kebutuhan pelatihan yang paling banyak di tenaga teknis kefarmasian adalah *service excellent*. Asisten apoteker adalah kurangnya penggunaan bahasa asing. Staf HRD adalah kredensial non-medis untuk kompetensi karyawan. Staf casemix adalah Koding INA-CBG's. Staf IPS/pemeliharaan dan pengawas bangunan adalah k3 rumah sakit.

6.2 Saran

1. Perlu adanya pelatihan yang merata agar dapat meningkatkan kemampuan kerja staf dengan mengikuti pelatihan agar staf dapat merealisasikan dalam pekerjaan sehari-hari dan mampu meningkatkan kemampuan, keahlian, maupun kinerja menjadi lebih baik lagi.
2. Dalam merancang program diklat harus terlebih dahulu melakukan analisis terhadap kebutuhan/kompetensi karyawan agar pelaksanaan pelatihan lebih optimal.

3. Bidang pendidikan dan pelatihan agar dapat merealisasikan program pelatihan sesuai dengan prioritas pelatihan yang telah didapatkan sesuai prioritas yang dibutuhkan oleh masing-masing tenaga teknis kefarmasian, asisten apoteker, staf HRD, staf casemix, dan staf IPS/pemeliharaan dan pengawas bangunan.