

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Konsep Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

2.1.1 Pengertian Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Menurut Yojana (2022), mengartikan pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan SDM terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Penggunaan istilah pendidikan dan pelatihan dalam suatu institusi atau organisasi biasanya disatukan menjadi diklat. Unit yang menangani diklat pegawai lazim disebut Pusdiklat (Pusat pendidikan dan pelatihan). Diklat dapat dipandang sebagai salah satu bentuk investasi. Oleh karena itu setiap organisasi atau instansi yang ingin berkembang, maka diklat bagi karyawannya harus memperoleh perhatian yang besar.

Menurut Wahyudiyono *et al.* (2023), mengartikan bahwa pendidikan dan pelatihan adalah suatu usaha untuk memelihara, meningkatkan kemampuan, kapasitas maupun profesionalisme pegawai. Hal tersebut penting karena cara yang digunakan oleh organisasi untuk mempertahankan, menjaga, memelihara pegawai publik dalam organisasi dan sekaligus meningkatkan keahlian para pegawai untuk kemudian dapat meningkatkan kinerjanya.

Menurut Suwandi *et al.* (2021), mengartikan pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu untuk kebutuhan sekarang dan untuk menyiapkan pegawainya siap memangku jabatan tertentu dimasa yang akan datang.

Sedangkan menurut Sukrisno *et al.* (2019), pendidikan dan pelatihan merupakan kegiatan pendidikan pegawai atau calon pegawai yang berkaitan dengan usaha peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang efektif dan efisien guna memenuhi persyaratan-persyaratan jabatan fungsional tertentu.

Berdasarkan beberapa definisi mengenai pendidikan dan pelatihan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa diklat adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki dan mengembangkan kemampuan kerja seseorang pegawai dalam kaitannya dengan perusahaan yang membantu dalam memahami suatu pengetahuan yang praktis dan membantu meningkatkan keterampilan, kecakapan serta sikap seseorang yang diperlukan oleh perusahaan dalam pencapaian tujuan.

2.1.2 Jenis-jenis Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Menurut Setiawati *et al.* (2021), pendidikan dan pelatihan dibedakan menjadi beberapa jenis yaitu:

1. Pendidikan umum

Yaitu pendidikan yang dilaksanakan didalam dan diluar sekolah, baik yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun swasta dengan tujuan mempersiapkan dan mengusahakan para peserta pendidikan memperoleh pengetahuan umum.

2. Pendidikan kejuruan

Yaitu pendidikan umum yang direncanakan untuk mempersiapkan para peserta pendidikan maupun melaksanakan pekerjaan sesuai dengan bidang kejuruannya.

3. Pelatihan keahlian

Yaitu bagian dari pendidikan yang memberikan pengetahuan dan keterampilan yang disyaratkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan termasuk didalamnya pelatihan ketatalaksanaan.

4. Pelatihan kejuruan

Yaitu bagian dari pendidikan yang memberikan pengetahuan dan keterampilan yang disyaratkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang pada umumnya bertaraf lebih rendah dari pada pelatihan keahlian.

Menurut Muhammad *et al.* (2023), pendidikan dan pelatihan dapat dibedakan menjadi 4 (empat) jenis yaitu:

1. Pendidikan dan pelatihan sebelum penempatan

Pendidikan dan pelatihan sebelum penempatan berhubungan dengan jenis dan jumlah instruksi yang diperlukan pegawai yang tidak berpengalaman sebelum mereka bekerja pada perusahaan yang bersangkutan.

2. Pendidikan dan pelatihan induksi

Tujuan pendidikan dan pelatihan induksi adalah melengkapi pegawai baru dengan keterangan dan informasi yang diperlukan untuk pengetahuan dan pengertian yang lengkap tentang praktek dan prosedur perusahaan seperti menjelaskan ketentuan dan peraturan yang berlaku, memberikan keterangan dan informasi kepadanya tentang kebijaksanaan dan kinerja dalam perusahaan serta memberikan kepadanya tentang apa yang diharapkan dari dia sebagai pegawai.

3. Pendidikan dan pelatihan di tempat kerja

Pendidikan dan pelatihan ditempat kerja diselenggarakan dengan maksud membentuk kecakapan pegawai yang diperlukan untuk suatu pekerjaan tertentu. Pendidikan dan pelatihan ini berusaha mengisi celah antara kemampuan pekerja dengan kemampuan yang diperlukan dalam pekerjaan.

4. Pendidikan dan pelatihan penyelia

Pendidikan dan pelatihan penyelia diselenggarakan dengan tujuan memberikan keterangan dan informasi yang berhubungan dengan teori dan aplikasi mengenai teknis penyeliaan.

Dari uraian jenis-jenis pendidikan dan pelatihan dari beberapa ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa jenis diklat disesuaikan dengan kebutuhan pegawai untuk mendapat hasil yang optimal dengan sesuai kemampuan dibidangnya.

2.1.3 Tujuan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Tujuan utama dari diadakannya pendidikan dan pelatihan ialah sebagai sarana perumusan kemampuan diharapkan seperti yang diungkap oleh Muhammad Nur *et al.* (2021):

1. Memperbaiki kinerja
2. Mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru supaya menjadi kompeten dalam pegawai.
3. Membantu menyelesaikan masalah operasional

4. Mempersiapkan karyawan untuk promosi
5. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan pertumbuhan pribadi.

Millizia *et al.* (2023), berpendapat bahwa tujuan pendidikan dan pelatihan adalah sama dengan pengembangan yang pada hakikatnya menyangkut hal-hal berikut ini:

1. Produktivitas Kerja

Melalui pengembangan, produktivitas kerja pegawai akan meningkat, kualitas, kuantitas produksi semakin baik karena technical skill, human skill, dan managerial skill pegawai yang semakin baik.

2. Efisiensi

Pengembangan bertujuan untuk meningkatkan efisiensi tenaga, waktu, bahan baku, dan mengurangi kerusakan mesin-mesin. Pemborosan berkurang, biaya produksi relatif kecil sehingga daya saing perusahaan semakin besar.

3. Kerusakan

Pengembangan bertujuan untuk mengurangi kerusakan barang, produksi, dan mesin- mesin karena pegawai semakin ahli dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya.

4. Kecelakaan

Pengembangan bertujuan untuk mengurangi tingkat kecelakaan sehingga jumlah biaya pengobatan yang dikeluarkan perusahaan berkurang.

5. Pelayanan

Pengembangan bertujuan untuk meningkatkan pelayanan yang lebih baik dari pegawai kepada masyarakat yang dilayani, karena pemberian pelayanan yang baik merupakan daya penarik yang sangat penting bagi masyarakat.

6. Moral

Melalui pengembangan, moral pegawai akan lebih baik karena keahlian dan keterampilan sesuai dengan pekerjaannya sehingga mereka antusias untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

7. Karier

Melalui pengembangan, kesempatan untuk meningkatkan karier pegawai semakin besar, karena keahlian, keterampilan, dan prestasi kerjanya lebih baik. Promosi ilmiah biasanya didasarkan pada keahlian dan prestasi kerja seseorang.

8. Konseptual

Melalui pengembangan, manajer semakin cakap dan cepat dalam mengambil keputusan yang lebih baik, karena *technical skill*, *humanskill*, dan *managerial skill*-nya lebih baik.

9. Kepemimpinan

Melalui pengembangan, kepemimpinan seorang manajer akan lebih baik, *human relation*-nya lebih luwes, motivasinya lebih terarah sehingga pembinaan kerja sama *vertical* dan *horizontal* semakin harmonis.

10. Balas Jasa

Melalui pengembangan, balas jasa (gaji, upah intensif dan benefis) pegawai akan meningkat karena prestasi kerja mereka semakin besar.

2.2 Pentingnya Pengetahuan dan Keterampilan Tenaga Medis

Menurut Muhammad *et al.* (2023), menekankan bahwa pengetahuan dan keterampilan tenaga medis adalah fondasi utama dalam memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas. Muhammad *et al.* (2023) berargumen bahwa tenaga medis yang memiliki pengetahuan yang baik tentang patologi, farmakologi, dan prosedur klinis dapat membuat keputusan yang lebih tepat dan efektif dalam perawatan pasien. Keterampilan praktis, seperti teknik bedah atau prosedur diagnostik, juga sangat penting untuk memastikan keselamatan pasien.

Mariyati *et al.* (2021) mengemukakan bahwa pengembangan keterampilan dan pengetahuan tenaga medis berlangsung melalui 5 tahap: *novice*, *advanced beginner*, *competent*, *proficient*, dan *expert*. Mariyati *et al.* (2021) menekankan bahwa pengalaman praktis dan pembelajaran berkelanjutan sangat penting untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan tenaga medis. Mariyati *et al.* (2021) juga menunjukkan bahwa tenaga medis yang lebih berpengalaman dapat mengenali pola dan membuat keputusan yang lebih baik berdasarkan konteks klinis.

Menurut Gultom (2023) mengembangkan model evaluasi pelatihan yang dikenal sebagai Model Kirkpatrick. Dalam model ini, menekankan pentingnya pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh melalui pelatihan untuk meningkatkan kinerja tenaga medis. Gultom (2023) menyatakan bahwa evaluasi pelatihan harus mencakup empat level: reaksi, pembelajaran, perilaku, dan hasil. Dengan demikian, pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari diklat harus dapat diterapkan dalam praktik klinis untuk meningkatkan hasil pelayanan kesehatan.

Dari berbagai pandangan di atas, dapat disimpulkan bahwa pengetahuan dan keterampilan tenaga medis sangat penting untuk memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas. Pengembangan berkelanjutan melalui pendidikan dan pelatihan, pengalaman praktis, serta refleksi terhadap praktik adalah kunci untuk meningkatkan kompetensi tenaga medis. Dengan demikian, investasi dalam pendidikan dan pelatihan tenaga medis akan berdampak positif pada kualitas pelayanan kesehatan dan keselamatan pasien.

2.3 Model Pelatihan yang Diterapkan dalam Diklat Tenaga Medis

Dalam pelaksanaan diklat (pendidikan dan pelatihan) untuk tenaga medis, terdapat berbagai model pelatihan yang dapat diterapkan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan tenaga medis. Adapun beberapa model pelatihan yang umum digunakan:

1 Model pembelajaran berbasis kompetensi (*Competency-Based Training*)

Model ini berfokus pada pengembangan kompetensi tertentu yang diperlukan dalam praktik medis (Fathana *et al.*, 2021). Pelatihan dirancang untuk memastikan bahwa peserta dapat menunjukkan keterampilan dan pengetahuan yang relevan dengan standar yang ditetapkan. Evaluasi dilakukan berdasarkan kemampuan peserta dalam menerapkan kompetensi tersebut dalam situasi nyata.

2 Model Pembelajaran Berbasis Masalah (*Problem-Based Learning-PBL*)

PBL merupakan pendekatan yang mendorong peserta untuk belajar melalui pemecahan masalah nyata (Buyung Wijaya, 2021). Dalam konteks diklat tenaga, peserta diberikan kasus klinis yang harus dianalisis dan

diselesaikan. Model ini meningkatkan keterampilan berpikir kritis, kolaborasi dan penerapan pengetahuan dalam situasi praktis.

3 Model Simulasi

Pelatihan berbasis simulasi menggunakan teknologi dalam menciptakan situasi klinis yang realistis (Adisah *et al.*, 2021). Peserta dapat berlatih keterampilan medis dalam lingkungan yang aman tanpa risiko bagi pasien. Simulasi dapat mencakup penggunaan manekin, simulasi komputer, atau pelatihan berbasis *virtual reality* (VR). Model ini sangat efektif untuk mengembangkan keterampilan teknis dan pengambilan keputusan.

4 Model *E-Learning*

E-learning atau pembelajaran daring memungkinkan tenaga medis untuk mengakses materi pelatihan secara fleksibel (Abdulkadir & Akuba, 2022). Model ini dapat mencakup kursus online, webinar, dan modul pembelajaran interaktif. *E-learning* memungkinkan peserta untuk belajar sesuai dengan kecepatan mereka sendiri dan mengakses sumber daya dari berbagai lokasi.

5 Model Pelatihan Berbasis Keterampilan (*Skill-Based Training*)

Model ini fokus pada pengembangan keterampilan praktis yang diperlukan dalam praktik medis (Suwandi *et al.*, 2021). Pelatihan dilakukan melalui demonstrasi, praktik langsung, dan umpan balik. Model ini sangat penting untuk keterampilan teknis, seperti prosedur bedah, resusitasi, dan teknik diagnostik.

2.4 Evaluasi dan Pengukuran Kerja

Evaluasi dan pengukuran kerja dalam pendidikan dan pelatihan (diklat) sangat penting untuk menilai efektivitas program pelatihan, memahami dampaknya terhadap peserta, dan memastikan bahwa tujuan pembelajaran tercapai. Adapun beberapa aspek penting terkait evaluasi dan pengukuran kerja dalam diklat:

1 Tujuan evaluasi

a. Menilai Efektivitas Program

Evaluasi membantu menentukan apakah program diklat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

b. Meningkatkan Kualitas Pelatihan

Hasil evaluasi dapat digunakan untuk memperbaiki dan mengembangkan program pelatihan di masa mendatang.

c. Mengukur Peningkatan Kompetensi

Evaluasi dapat menunjukkan peningkatan pengetahuan dan keterampilan peserta setelah mengikuti diklat.

2 Tipe evaluasi

a. Evaluasi formatif

Dilakukan selama proses pelatihan untuk memberikan umpan balik yang dapat digunakan untuk perbaikan. Contohnya termasuk kuis, diskusi kelompok, dan observasi.

b. Evaluasi sumatif

Dilakukan setelah pelatihan untuk menilai hasil akhir dan dampak program. Contohnya termasuk ujian akhir, penilaian keterampilan praktis, dan survei kepuasan peserta.

3 Metode pengukuran

a. Ujian tertulis

Menggunakan soal pilihan ganda, esai, atau pertanyaan terbuka untuk mengukur pengetahuan teoritis peserta.

b. Penilaian praktis

Mengukur keterampilan praktis melalui simulasi, demonstrasi, atau praktik langsung di lapangan.

c. Observasi

Mengamati peserta saat mereka menerapkan keterampilan dalam situasi nyata untuk menilai kemampuan mereka.

d. Survei dan kuesioner

Mengumpulkan umpan balik dari peserta tentang pengalaman mereka selama diklat, termasuk kepuasan dan relevansi materi.

4 Indikator keberhasilan

Adapun indikator keberhasilan dalam pendidikan dan pelatihan (diklat) menurut Gultom (2023) yakni:

a. Peningkatan pengetahuan

Mengukur perubahan dalam pengetahuan peserta sebelum dan sesudah diklat melalui tes atau kuis.

b. Peningkatan keterampilan

Menilai kemampuan praktis peserta melalui penilaian keterampilan dan observasi.

c. Penerapan di tempat kerja

Mengukur sejauh mana peserta menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dalam praktik sehari-hari setelah diklat.

d. Kepuasan peserta

Mengumpulkan umpan balik tentang pengalaman peserta selama diklat, termasuk kualitas pengajaran, materi, dan fasilitas.