

## **BAB 2**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Rumah Sakit**

##### **2.1.1 Definisi Rumah Sakit**

Menurut WHO (*World Health Organization*), rumah sakit adalah bagian integral dari suatu organisasi sosial dan kesehatan fungsi menyediakan pelayanan paripurna (komprehensif), penyembuhan penyakit (kuratif), dan pencegahan penyakit (preventif) kepada masyarakat. Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat (Menkes RI, 2010). Selain itu rumah sakit juga merupakan sebuah industri jasa yang berfungsi untuk memenuhi salah satu kebutuhan-kebutuhan primer manusia, baik sebagai individu, masyarakat atau bangsa secara keseluruhan guna meningkatkan hajat hidup yang utama, yaitu kesehatan (Imron dalam Habibah, 2016).

Rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan rawat darurat (Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009). Rumah sakit sebagai salah satu fasilitas pelayanan kesehatan merupakan bagian dari sumber daya kesehatan yang sangat diperlukan dalam mendukung penyelenggaraan upaya kesehatan. Penyelenggaraan pelayanan kesehatan di rumah sakit mempunyai karakteristik dan organisasi yang sangat kompleks. Berbagai jenis tenaga kesehatan dengan perangkat keilmuannya masing-masing

Berinteraksi satu sama lain. Ilmu pengetahuan dan teknologi kedokteran berkembang sangat cepat yang harus di ikuti oleh tenaga kesehatan dalam rangka pemberian pelayanan yang bermutu, membuat semakin kompleksnya permasalahan dalam rumah sakit.

Menurut Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit, fungsi rumah sakit adalah: Penyelenggaraan pelayanan pengobatan dan pemulihan kesehatan sesuai dengan standar pelayanan rumah sakit, Pemeliharaan dan peningkatan kesehatan perorangan melalui pelayanan kesehatan yang paripurna tingkat kedua dan ketiga sesuai kebutuhan medis, Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia dalam rangka peningkatan kemampuan dalam pemberian pelayanan kesehatan, Penyelenggaraan penelitian dan pengembangan serta penapisan teknologi bidang kesehatan dalam rangka peningkatan pelayanan kesehatan dengan memperhatikan etika ilmu pengetahuan bidang kesehatan.

### **2.1.2 Tugas dan Fungsi Rumah Sakit**

Tugas rumah sakit umum adalah melaksanakan upaya pelayanan kesehatan serta berdaya guna dan berhasil guna dengan mengutamakan penyembuhan dan pemulihan yang dilaksanakan secara serasi dan terpadu dengan peningkatan dan pencegahan serta pelaksanaan upaya rujukan (PMK Nomor 147 Tahun 2010). Dimana untuk menyelenggarakan fungsinya menurut PMK Nomor 147 Tahun 2010, maka Rumah Sakit umum menyelenggarakan kegiatan :

1. Pelayanan medis.
2. Pelayanan dan asuhan keperawatan.

3. Pelayanan penunjang medis dan non medis.
4. Pelayanan kesehatan kemasyarakatan dan rujukan.
5. Pendidikan, penelitian dan pengembangan.
6. Administrasi dan keuangan.

Sedangkan menurut Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009 tentang rumah sakit, fungsi rumah sakit adalah:

1. Penyelenggaraan pelayanan pengobatan dan pemulihan kesehatan sesuai dengan standar pelayanan rumah sakit.
2. Pemeliharaan dan peningkatan kesehatan perorangan melalui pelayanan kesehatan yang paripurna tingkat kedua dan ketiga sesuai kebutuhan medis.
3. Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia dalam rangka peningkatan kemampuan dalam pemberian pelayanan kesehatan.
4. Penyelenggaraan penelitian dan pengembangan serta penapisan teknologi bidang kesehatan dalam rangka peningkatan pelayanan kesehatan dengan memperhatikan etika ilmu pengetahuan bidang kesehatan.

## **2.2 Pelatihan**

### **2.2.1 Definisi Pelatihan**

Menurut Suparyadi (2015;183) “Pelatihan merupakan kegiatan untuk meningkatkan keterampilan karyawan dalam organisasi maupun perusahaan pada bidang-bidang keterampilan tertentu”.

Kasmir (2016;126) mengungkapkan bahwa: Pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian,

kemampuan, pengetahuan dan perilakunya. Artinya pelatihan akan membentuk perilaku karyawan yang sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, misalnya sesuai dengan budaya perusahaan. Kemudian akan membekali karyawan dengan berbagai pengetahuan, kemampuan dan keahlian, sesuai dengan bidang pekerjaannya.

### **2.2.2 Jenis-jenis Pelatihan**

#### **A. Pelatihan Internal**

Mathis (2002;25) yaitu pelatihan di lokasi kerja (*on job training-OJT*) cenderung dipandang sebagai hal yang sangat aplikatif untuk pekerjaan menghemat biaya untuk pelatihan, dan terkadang dapat terhindar dari pelatih dari luar.

#### **B. Pelatihan Eksternal**

Mathis (2002;28) pelatihan eksternal muncul karena beberapa alasan diantaranya :

1. Lebih murah bagi pengusaha untuk menggunakan pelatih dari luar untuk menyelenggarakan pelatihan di tempat dimana sarana pelatihan internal terbatas.
2. Mungkin waktu tidak memadai untuk persiapan pengadaan materi pelatihan internal.
3. Staf sumber daya manusia mungkin tidak memiliki tingkat keahlian yang dibutuhkan untuk materi dimana pelatihan yang diperlukan
4. Ada beberapa keuntungan dimana pra karyawan berinteraksi dengan para manajer dan rekan-rekan kerja dari perusahaan lain dalam suatu program pelatihan yang dilaksanakan di luar. Salah Satu trend yang sedang

berkembang saat ini adalah “ *outsourcing* “ dari pelatihan pabrikan (*vendors*) digunakan untuk melatih para karyawan mereka.

### **2.2.3 Tujuan dan Manfaat Pelatihan**

Adapun tujuan dan manfaat pelatihan menurut Suparyadi (2015;184-186):

#### **Tujuan Pelatihan**

1. Meningkatkan Produktivitas Karyawan yang menguasai pengetahuan dan memiliki keterampilan di bidang pekerjaannya akan mampu bekerja dengan lebih baik daripada karyawan yang kurang menguasai pengetahuan dan tidak memiliki keterampilan di bidang pekerjaannya.
2. Meningkatkan Efektivitas dan Efisiensi Penguasaan pengetahuan dan meningkatnya keterampilan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya yang diperoleh karyawan dari suatu program pelatihan, akan membuat mereka mampu bekerja secara lebih efektif dan efisien.
3. Meningkatkan Daya Saing Karyawan yang terlatih dengan baik tidak hanya berpeluang mampu meningkatkan produktivitas, tetapi juga akan mampu bekerja semakin efektif dan efisien, sehingga dapat meningkatkan daya saing perusahaan. Bekerja secara efektif berarti mampu menghasilkan produk yang standar sesuai dengan keinginan pelanggan, dan secara efisien berarti dalam 12 menghasilkan jumlah produk yang sama, karyawan ini menggunakan sumber daya yang lebih sedikit.

### **Manfaat Pelatihan**

1. Meningkatkan Kemandirian Karyawan yang menguasai pengetahuan dan memiliki keterampilan di bidang pekerjaannya akan lebih mandiri dan hanya sedikit memerlukan bantuan atasan untuk melaksanakan pekerjaannya.
2. Meningkatkan Motivasi Motivasi karyawan yang dilatih sesuai bidang pekerjaannya akan meningkat. Hal ini disebabkan oleh dua hal, yaitu pertama bahwa dengan menguasai pengetahuan dan keterampilan untuk melaksanakan pekerjaannya maka mereka menjadi lebih yakin dan percaya diri mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik, kedua pelatihan memberikan kesadaran kepada karyawan bahwa dirinya menjadi bagian dan diperlukan kontribusinya oleh organisasi sehingga mereka merasa dihargai oleh organisasi.
3. Menumbuhkan Rasa Memiliki Rasa diakui keberadaannya dan kontribusinya sangat diperlukan oleh organisasi serta pemahamannya tentang tujuan-tujuan organisasi yang diperoleh selama pelatihan dapat menumbuhkan rasa tanggung jawab pada diri setiap karyawan terhadap masa depan dan eksistensi organisasi.
4. Mengurangi Keluarnya Karyawan- karyawan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan dibidang pekerjaannya akan merasa nyaman bekerja. Kenyamanan dalam bekerja ini juga disebabkan oleh adanya rasa dihargai atau diakui keberadaan dan kontribusinya oleh perusahaan. Pada akhirnya, karyawan yang merasa nyaman dengan pekerjaan dan

organisasinya akan merasa puas sehingga mereka tidak berpikir untuk keluar dari pekerjaannya sekarang dan mencari pekerjaan di perusahaan lain.

5. Meningkatkan Laba Perusahaan Karyawan yang terlatih dengan baik akan mampu memproduksi barang atau jasa yang dapat memuaskan pelanggan sehingga hal ini dapat mendorong pelanggan menjadi setia atau loyal. Pelanggan yang setia atau loyal akan melakukan pembelian kembali dan bahkan merekomendasikan orang lain untuk mengonsumsi atau menggunakan barang atau jasa seperti mereka. Dengan demikian sangat mungkin penjualan menjadi lebih banyak, sehingga laba perusahaan dapat meningkat.

#### **2.2.4 Faktor-Faktor Kendala ( Penghambat ) Pelatihan**

Veithzal Rivai (2014;173) dalam melakukan pelatihan ada beberapa faktor kendala yaitu :

1. Instruktur : orang yang bertanggung jawab atau bertugas mengajarkan sesuatu dan sekaligus memberikan latihan dan bimbingannya.
2. Peserta : orang yang ikut serta dan mengambil bagian atau berpartisipasi dalam suatu seminar, lokakarya dll
3. Modul dan Materi pelatihan : kualitas dari isi pelatihan merupakan hal yang perlu diperhatikan sebab semakin bermateri pelatihan akan semakin mengoptimalkan manfaat dari pelatihan yang berarti semakin efektif pula pelatihan.

4. Metode : metode yang digunakan untuk pelaksanaan kegiatan pelatihan harus sudah ditetapkan dalam program pelatihan.
5. Tujuan Pelatihan : tujuan pelatihan harus jelas dan tepat sasaran
6. dan lingkungan yang menunjang : pengaruh dari lingkungan seperti kenyamanan tempat pelatihan yang didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai tentu akan memberikan hasil yang lebih positif. Demikian pula sebaliknya jika lingkungan pelatihan kurang memadai akan menghambat proses kegiatan pelatihan.

Metode pelatihan terbaik tergantung dari berbagai faktor. Faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam pelatihan yaitu:

1. *Cost-Efectiveness* atau Efektivitas biaya : mampu mengoptimalkan biaya yang digunakan.
2. Materi program yang dibutuhkan : isi materi program ditentukan oleh identifikasi kebutuhan – kebutuhan dan sasaran-sasaran pelatihan.
3. Prinsip-prinsip pembelajaran : agar isi program lebih efektif, prinsip-prinsip pembelajaran perhatikan , karena semakin terpenuhinya prinsip-prinsip tersebut pelatihan akan semakin efektif.
4. Ketepatan dan kesesuaian fasilitas : kesesuaian fasilitas yan diberikan penyelenggara pelatihan dan ketepatan sasaran peserta pelatihan.
5. Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan : peserta pelatihan harus memenuhi persyaratan .

Menurut Hasibuan (2016:85), kendala pengembangan yang dilakukan pasti selalu ada dan kita harus berusaha memenuhi pengaruh kendalakendala tersebut.

Kendala-kendala pengembangan akan menghambat lancarnya pelaksanaan latihan dan pendidikan, sehingga sasaran yang tercapai kurang memuaskan.

1. Peserta pengembangan mempunyai latar belakang yang tidak sama atau heterogen, seperti pendidikan dasarnya, pengalaman kerjanya, dan usianya. hal ini akan menyulitkan dan menghambat kelancaran pelaksanaan latihan dan pendidikan karena daya tangkap, persepsi, dan daya nalar, mereka terhadap pelajaran yang diberikan berbeda.
2. Pelatih atau Instruktur Pelatih atau instruktur yang ahli dan menstransfer pengetahuannya. Kepada para peserta latihan dan pendidikan sulit didapat. Akibatnya, sasaran yang diinginkan tidak tercapai.
3. Fasilitas sarana dan sarana pengembangan yang dibutuhkan untuk latihan dan pendidikan sangat kurang atau tidak baik. Misalnya, buku-buku, alat-alat, dan mesin-mesin, yang akan digunakan untuk praktek kurang atau tidak ada. Hal ini akan menyulitkan dan menghambat lancarnya pengembangan.
4. Kurikulum yang ditetapkan dan diajarkan kurang serasi atau menyimpang serta tidak sistematis untuk mendukung sasaran yang diinginkan oleh pekerjaan atau jabatan peserta bersangkutan. Untuk menetapkan kurikulum dan waktu mengajarkannya yang tepat sangat sulit.
5. Dana yang tersedia untuk pengembangan sangat terbatas, sehingga sering dilakukan secara terpaksa, bahkan pelatih maupun sarannya kurang memenuhi persyaratan yang dibutuhkan.

## 2.3 RINGKASAN SUMBER PUSTAKA

### 2.3.1 Ringkasan Sumber Pustaka Nomor 1

Judul	Gambaran Proses Pelaksanaan Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan di Instalasi Diklat RSUD Cibinong Tahun 2020
Nama Penulis	Susilowati , Rista Rahmawati
Afiliasi	Ilmu Kesehatan Masyarakat
Email Penulis	<a href="mailto:Susi280570@gmail.com">Susi280570@gmail.com</a> , <a href="mailto:aderista27@gmail.com">aderista27@gmail.com</a>
Bentuk	Elektronik Online
Jenis	Artikel dari Jurnal Nasional Akreditasi
Nama Kota-Penerbit	Jl. Mahkota Raya No 32 Pondok Duta 1 Cimanggis Depok Sekolah Ilmu Kesehatan Raflesia
Vol, Nomor Issue & Tahun	109-120 : 2020 ; 9 (2) IKM
URL	<a href="http://journals.stikim.ac.id/index.php/jikm">http://journals.stikim.ac.id/index.php/jikm</a> , <a href="https://doi.org/10.33221/jikm.v9i02.506">https://doi.org/10.33221/jikm.v9i02.506</a>
Tanggal Unggah	13 April 2020
Sitasi Otomatis	(Diklat & Cibinong, 2020)

#### Abstrak :

Peningkatan penguasaan ilmu dan teknologi saat ini sangat dibutuhkan oleh seluruh rumah sakit dalam menghadapi persaingan yang semakin mendunia agar mampu bersaing dan berkembang dengan pesat. Oleh karena itu rumah sakit harus meningkatkan pendidikan, pelatihan dan pengembangan karyawan sebagai strategi utama untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui gambaran dari proses pelaksanaan kegiatan pendidikan dan pelatihan di Instalasi Diklat RSUD Cibinong. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kualitatif yang dilakukan di Instalasi Diklat RSUD Cibinong selama periode 26 Desember 2019 – 28 Januari 2020. Pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, wawancara mendalam dan telaah dokumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses pelaksanaan kegiatan Diklat di

RSUD Cibinong memiliki 5 kegiatan pokok yaitu pengembangan pendidikan informal melalui *inhouse training*, *exhouse training*, pengembangan pendidikan formal berkelanjutan, orientasi staf baru dan fasilitasi peserta studi banding. Namun dalam pelaksanaannya masih terdapat beberapa hambatan diantaranya terkait dengan dana, tempat pelaksanaan kegiatan, serta sarana dan prasarana di ruang instalasi Diklat. Oleh karena itu, perlu adanya beberapa strategi yaitu program beasiswa bagi karyawan untuk melanjutkan jenjang pendidikannya dengan melihat kualifikasi kinerja karyawan dan kebutuhan rumah sakit dan analisis kebutuhan pelatihan karyawan RSUD Cibinong dapat dilakukan dengan menggali dari rapat unit kerja terkait, penyebaran kuesioner, wawancara, FGD, dokumentasi dan laporan, data penilaian kerja, dan laporan assesment kompetensi serta penambahan ruangan diklat agar dalam pelaksanaan kegiatan diklat ke depannya dapat lebih baik dari sebelumnya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

### 2.3.2 Ringkasan Sumber Pustaka Nomor 2

Judul	Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Sultan Syarif Mohammad Alkadrie Kota Pontianak
Nama Penulis	Nenti Adriani
Afiliasi	Program Studi Ilmu Administrasi Negara
Email Penulis	<a href="mailto:nenti2506@gmail.com">nenti2506@gmail.com</a>
Bentuk	Elektronik ( online )
Jenis	Artikel dari jurnal nasional
Nama Kota-Penerbit	Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fisip Untan , Kota Pontianak
Vol, Nomor Issue & Tahun	Vol 05 No 4 , Edisi Desember 2016
URL	<a href="http://jurnalfis.untan.ac.id">http://jurnalfis.untan.ac.id</a>
Tanggal Unggah	-
Sitasi Otomatis	-

**Abstrak :**

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui dan mendiskripsikan efektivitas pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Sultan Syarif Mohamad Alkadrie Kota Pontianak. Permasalahan yang terjadi yaitu Belum meratanya keikutsertaan pegawai dalam mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan, sikap dan perilaku petugas yang kurang baik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat serta *Skil* (kemampuan) dan sikap perawat masih rendah. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori T Hani Handoko yaitu langkah-langkah efektif yang harus dilakukan untuk mengembangkan program pendidikan dan pelatihan. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui dan mendeskripsikan efektivitas pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dengan indikator-indikator sebagai berikut: Penilaian dan identifikasi kebutuhan, sasaran-sasaran pelatihan dan pengembangan, isi program, prinsip-prinsip belajar pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan oleh RSUD Sultan Syarif Mohamad Alkadrie Kota Pontianak. Hasil dari penelitian ini yaitu ketidak adilan dalam menentukan peserta yang akan mengikuti pendidikan dan pelatihan, kemudian permasalahan lain, yaitu dilihat dari dana yang terbatas dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan serta kurang adanya bimbingan dan pengarahan langsung bagi pegawai dan tenaga harian lepas. Rekomendasi dari peneliti adalah Rumah Sakit mampu memberikan pengembangan secara terus menerus dan merata kepada semua pegawai/perawat, sehingga kemampuan, pengetahuan serta sikap pegawai bisa lebih baik lagi kedepannya.

### 2.3.3 Ringkasan Sumber Pustaka Nomor 3

Judul	Pengembangan Kapasitas Pegawai Badan Layanan Umum Daerah Non Pegawai Negeri Sipil (Studi di RSUD Kabupaten Sidoarjo )
Nama Penulis	Ageng Satria Wahyudi, Tjajanulin Domai, Endah Setyowati
Afiliasi	-
Email Penulis	-
Bentuk	Elektronik ( online )
Jenis	Artikel dari Jurnal Nasional Akreditasi
Nama Kota-Penerbit	Malang, Universitas Brawijaya
Vol, Nomor Issue & Tahun	JIAP Vol 02, No 03, pp 29-35 tahun 2016
URL	<a href="http://ejournalfia.ub.ac.id/index.php/jiap">http://ejournalfia.ub.ac.id/index.php/jiap</a>
Tanggal Unggah	16 November 2016
Sitasi Otomatis	-

#### Abstrak :

Pengembangan Kapasitas Pegawai Badan Layanan Umum Daerah Non Pegawai Negeri Sipil (Studi di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sidoarjo). Upaya dalam peningkatan pelayanan di RSUD Kabupaten Sidoarjo dilaksanakan dengan pengembangan kapasitas pegawai Non PNS. Model pengembangan meliputi pendidikan dan pelatihan. Pengembangan kapasitas melalui pendidikan belum dapat diterapkan secara efektif khususnya untuk Pegawai Non PNS, hal tersebut dikarenakan regulasi yang menunjukkan bahwa hanya pegawai PNS saja yang memiliki hak dalam memperoleh fasilitas pendidikan yang ditanggung oleh pemerintah. Sedangkan untuk pegawai Non PNS dapat memperoleh hak sama dengan menggunakan keuangan RSUD Kabupaten Sidoarjo. Sedangkan pengembangan kapasitas melalui pelatihan terkendala dalam tahap evaluasi, yaitu evaluasi manfaat yang belum dapat berjalan dengan baik.

### 2.3.4 Ringkasan Sumber Pustaka Nomor 4

Judul	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Belum Maksimalnya Pelaksanaan Hasil Diklat Eksternal Rumah Sakit Universitas Muhammadiyah Malang
Nama Penulis	Merry Nuthea
Afiliasi	Program Administrasi Publik
Email Penulis	<a href="mailto:merrynuthea2@gmail.com">merrynuthea2@gmail.com</a>
Bentuk	Elektronik ( Online )
Jenis	Artikel dari Jurnal Nasional Akreditasi
Nama Kota-Penerbit	Malang , JIAP FIA UB
Vol, Nomor Issue & Tahun	JIAP Vol 04 No 01, pp 50-55 tahun 2018
URL	<a href="http://ejournalfia.ub.ac.id/index.php/jiap">http://ejournalfia.ub.ac.id/index.php/jiap</a>
Tanggal Unggah	27 April 2018
Sitasi Otomatis	-

#### **Abstrak :**

Salah satu program yang dibutuhkan untuk menilai keberhasilan suatu pelatihan adalah evaluasi pelatihan. Hasil studi pendahuluan di unit pendidikan dan pelatihan RS tempat studi menunjukkan pelaksanaan hasil diklat belum dapat dilaksanakan secara maksimal. Tujuan dilakukan penelitian ini untuk mengetahui faktor-faktor penyebab belum maksimalnya pelaksanaan hasil diklat eksternal di RS Universitas Muhammadiyah Malang. Metode yang digunakan adalah dengan observasi, telaah dokumen dan wawancara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil dari pelaksanaan diklat eksternal belum dapat diimplementasikan/ dilaksanakan secara maksimal. Dari 10 pelatihan yang diamati sekitar 30% pelatihan hasilnya belum dapat dilaksanakan secara maksimal. Dengan menggunakan diagram fishbone ditemukan faktor-faktor utama belum maksimalnya pelaksanaan hasil diklat adalah karena belum terlaksananya evaluasi pasca diklat. Solusi yang disepakati terlaksananya evaluasi pasca diklat adalah dengan membuat panduan dan standar operasional evaluasi pasca diklat.

### 2.3.5 Ringkasan Sumber Pustaka Nomor 5

Judul	Analisis Pelaksanaan Program Pelatihan SDM di Bagian Diklat Rumah Sakit Islam Jakarta Pondok Kopi tahun 2014
Nama Penulis	Meutia
Afiliasi	Program Administrasi dan Kebijakan Kesehatan
Email Penulis	<a href="mailto:Meutia0891@yahoo.com">Meutia0891@yahoo.com</a>
Bentuk	Elektronik ( online )
Jenis	Artikel dari jurnal
Nama Kota-Penerbit	Depok, Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia
Vol, Nomor Issue & Tahun	FKM UI tahun 2014
URL	<a href="http://lib.ui.ac.id">http://lib.ui.ac.id</a>
Tanggal Unggah	-
Sitasi Otomatis	-

#### **Abstrak :**

Rumah Sakit perlu melakukan pengembangan karyawan salah satunya melalui pelatihan yang dikembangkan secara teratur. Penelitian ini bertujuan menganalisis pelaksanaan program pelatihan di RSIJKP tahun 2014 berdasarkan pendekatan sistem. Metode yang digunakan adalah kualitatif serta mengumpulkan data sekunder berupa data pelatihan 2013-2014. Hasil penelitian menemukan bahwa terdapat kesenjangan kualitas pelatihan antar unit dan ketidaksesuaian dengan kebutuhan pelatihan unit tersebut. Penyebab masalah antara lain beban kerja di bagian Diklat, uraian tugas belum spesifik, keterbatasan dana untuk kebutuhan unit, sarana prasarana belum menunjang, serta belum adanya kebijakan yang mengatur pembagian porsi pelatihan. Implementasi belum berjalan sesuai harapan karena kurangnya pemahaman akan analisis kebutuhan pelatihan baik di bagian Diklat maupun unit selain itu metode belum mencakup keseluruhan komponen, bukan hanya saat pelatihan berlangsung. Disarankan agar mengembangkan analisis kebutuhan pelatihan dan merencanakan pelatihan yang lebih sistematis.

### 2.3.6 Ringkasan Sumber Pustaka Nomor 6

Judul	Implementasi Kebijakan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur dalam meningkatkan kompetensi di rumah sakit umum daerah linggarjati kabupaten kuningan
Nama Penulis	Isye Yolanda
Afiliasi	Prodi Ilmu Administrasi Rumah Sakit
Email Penulis	-
Bentuk	Elektronik ( Online )
Jenis	Artikel dari Jurnal
Nama Kota-Penerbit	Cirebon , Unswagati.
Vol, Nomor Issue & Tahun	NO 01, Jilid 2 , Maret 2017
URL	<a href="http://jurnal.unswagati.ac.id">http://jurnal.unswagati.ac.id</a>
Tanggal Unggah	-
Sitasi Otomatis	-

#### **Abstrak :**

Isye Yolanda, 115140082, Administrasi Publik, Magister Universitas Swadaya Gunung Jati, Pelaksanaan Pelatihan Aparat Kebijakan untuk Meningkatkan Kompetensi di Rumah Sakit Umum Linggajati Kabupaten Kuningan (RSUD Linggajati). Penelitian ini dilakukan di Kabupaten Kuningan dengan tujuan adalah Sumber Daya Manusia RSUD Linggajati Kabupaten Kuningan sebagai upaya mewujudkan Pelatihan Aparatur Kebijakan yang optimal untuk Meningkatkan Kompetensi di Rumah Sakit Umum Linggajati Kabupaten Kuningan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan penelitian membuktikan bahwa keberhasilan pelaksanaan Pelatihan Aparatur Kebijakan untuk Meningkatkan Kompetensi di RSUD Linggajati Kabupaten Kuningan tidak optimal karena faktor-faktor yang mempengaruhi: komunikasi belum efektif, keterbatasan wewenang dan perlengkapan untuk menyelenggarakan pelatihan , sikap peserta yang tidak disiplin, kurangnya penyediaan indikator untuk mengukur keberhasilan

pelaksanaan Pelatihan Aparatur Kebijakan terhadap Peningkatan Kompetensi di RSUD Linggajati Kabupaten Kuningan.

### 2.3.7 Ringkasan Sumber Pustaka Nomor 7

Judul	Analisis Proses Manajemen Sumberdaya Manusia di Rumah Sakit Stella Maris Makassar
Nama Penulis	Indah Purnamasari, Irwandy Kapalawi
Afiliasi	Program Manajemen Rumah Sakit
Email Penulis	<a href="mailto:indah.purnamasari46@yahoo.com">indah.purnamasari46@yahoo.com</a>
Bentuk	Elektronik ( Online )
Jenis	Artikel dari jurnal
Nama Kota-Penerbit	Makassar, Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanudin
Vol, Nomor Issue & Tahun	Jurnal MKMI, Juni 2013, hal 120-124
URL	<a href="http://journal.unhas.ac.id">http://journal.unhas.ac.id</a>
Tanggal Unggah	-
Sitasi Otomatis	-

#### Abstrak :

Proses Manajemen SDM di Rumah Sakit Stella Maris Makassar terdiri dari perencanaan SDM, seleksi tenaga, pelatihan dan pengembangan, dan penilaian kinerja. Proses Manajemen SDM sangat memengaruhi pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Penelitian ini bertujuan menganalisis proses manajemen SDM di RS Stella Maris Makassar. Penelitian ini menggunakan rancangan deskriptif dengan pendekatan kualitatif melalui teknik *indepth interview*. Informan dalam penelitian ini berjumlah lima orang, yaitu kepala bagian sumber daya manusia, diklat, administrasi personalia, pengembangan dan pelayanan medik, dan kepala bidang pelayanan medik. Data dianalisis dengan menggunakan analisis tematik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa proses manajemen SDM di RS Stella Maris melakukan perencanaan tenaga apabila ada permintaan kebutuhan dari setiap bagian. Pada tahap perencanaan lebih fokus pada tenaga medis karena

sangat berperan penting dalam proses pelayanan. Tahap seleksi melalui 3 tahap seleksi, yakni seleksi administrasi, tes psikologi, tes kemampuan berdasarkan bidang masing-masing. Dalam pelatihan internal sering ditemukan kendala masalah anggaran atau dana yang harus disediakan oleh pihak rumah sakit. Pada penilaian hasil kinerja tenaga tersebut didokumentasikan dan dibahas dalam pertemuan evaluasi kinerja dan dalam proses penilaian kinerja menggunakan instrumen DP3.

### 2.3.8 Ringkasan Sumber Pustaka Nomor 8

Judul	Evaluasi pasca diklat medis mow terhadap kinerja provider dalam memberikan pelayanan keluarga berencana
Nama Penulis	Bernadeta Verawati, Rahayu Widaryanti, Sri Sugiharti
Afiliasi	-
Email Penulis	<a href="mailto:siwibudi@gmail.com">siwibudi@gmail.com</a> , <a href="mailto:ayuxwidaryanti@gmail.com">ayuxwidaryanti@gmail.com</a> , <a href="mailto:sugiharti@gmail.com">sugiharti@gmail.com</a>
Bentuk	Elektronik ( online)
Jenis	Artikel dari jurnal nasional akreditasi
Nama Kota-Penerbit	Yogyakarta , Universitas Respati
Vol, Nomor Issue & Tahun	Vol 13, Nomor 3, Juli 2018, Jurnal Medika Respati, ISSN : 1907-3887
URL	<a href="https://www.researchgate.net/publication/335038008">https://www.researchgate.net/publication/335038008</a>
Tanggal Unggah	27 september 2019
Sitasi Otomatis	-

#### **Abstrak :**

Latar Belakang : Salah satu Grand Strategi BKKBN yaitu memperkuat SDM operasional program KB sehingga sangat dibutuhkan pendidikan dan pelatihan (Diklat) bagi tenaga kesehatan. Meskipun BKKBN DIY sudah mengkoordinir terlaksananya diklat medis dari tahun 2010 sampai 2014 yang diikuti oleh provider di 5 kabupaten namun jumlah akseptor KB MOW masih rendah. Metode : Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian dilakukan di kabupaten Bantul dan kabupaten Sleman. Informan utama pada penelitian ini

adalah provider peserta diklat medis MOW. Informan pendukung adalah Kasubid Yan KB SKPD KB Kabupaten Bantul dan Sleman serta subid Penyelenggaraan dan Evaluasi pelatihan BKKBN DIY. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi tak berstruktur dan wawancara mendalam terhadap 2 informan utama dan 3 informan kunci. Hasil dan pembahasan: Berdasar hasil penelitian, Pada saat pelaksanaan Diklat MOW sudah praktik langsung ke pasien,. Setelah pelaksanaan Diklat : Sebagian besar provider belum memberikan pelayanan MOW. Kendala yang dihadapi oleh para provider adalah adanya kebijakan pendanaan dari instansi terkait yang masih menghambat aplikasi hasil Diklat MOW. Simpulan : Pendidikan dan pelatihan medis belum diterapkan secara maksimal oleh provider dalam memberikan pelayanan keluarga berencana.

Kata kunci : Evaluasi, Diklat medis, MOW

### 2.3.9 Ringkasan Sumber Pustaka Nomor 9

Judul	Analisis Pengelolaan Pelatihan dibagian Pendidikan dan Pelatihan RSUP Fatmawati Jakarta Tahun 2011
Nama Penulis	Putri Permatasari
Pembimbing	Kurnia Sari, SKM.,MSE
Bentuk	Elektronik Online
Jenis	Laporan Tugas Akhir ( Skripsi )
Nama Kota-Penerbit, Tahun	Depok 2012
URL	<a href="http://lib.ui.ac.id">http://lib.ui.ac.id</a>
Tanggal Unggah	-

#### **Abstrak :**

Pendidikan ini membahas mengenai Analisis Pengelolaan Pelatihan dibagian Pendidikan dan Penelitian RSUP Fatmawati Jakarta Tahun 2011. Analisis pengelolaan pelatihan diteliti berdasar pada siklus penyelenggaraan pelatihan yaitu tahap identifikasi kebutuhan pelatihan, tahap perencanaan, dan perancangan

menunjukkan bahwa pengelolaan pelatihan belum berjalan secara optimal berdasarkan siklus penyelenggaraan pelatihan dalam melakukan pengelolaan pelatihan. Dalam melakukan pengelolaan pelatihan, penyelenggara menghadapi banyak tantangan seperti belum menerapkan TNIA dalam melakukan identifikasi kebutuhan pelatihan, belum mempunyai pedoman pelatihan, kurang koordinasi antar unit kerja, belum menyediakan modul pelatihan, instruktur pelatihan kurang kompeten dalam penyampaian materi, instruktur pelatihan tidak mealukan kontrak belajar dan identifikasi kebutuhan terhadap peserta pelatihan, tidak adanya laporan evaluasi pelatihan yang meliputi penyelenggaraan dan instruktur pelathan.

### 2.3.10 Ringkasan Sumber Pustaka Nomor 10

Judul	Analisis Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keperawatan Rumah Sakit Umum Daerah Pasar Rebo
Nama Penulis	Nada Soraya Pusparini
Pembimbing	Dra. Hj Siti Rahmawati, M.Pd
Bentuk	Elektronik ( online )
Jenis	Laporan Tugas Akhir ( Skripsi )
Nama Kota-Penerbit, Tahun	Bogor , Fakultas ekonomi dan manajemen, institut pertanian bogor.
URL	<a href="http://repository.ipb.ac.id">http://repository.ipb.ac.id</a>
Tanggal Unggah	-

#### Abstrak :

Tujuan penelitian ini dilaksanakan adalah mengetahui bentuk pelaksanaan pelatihan di bidang keperawatan yang dilakukan oleh pihak Rumah Sakit Umum Daerah Pasar Rebo, mengidentifikasi kinerja pegawai bidang keperawatan Rumah Sakit Umum Daerah Pasar Rebo dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai bidang keperawatan di Rumah Sakit Umum Daerah Pasar Rebo dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dan uji wilcoxon. Hasil

analisis regresi linear berganda dengan Uji F diketahui bahwa variabel materi pelatihan, metode pelatihan, fasilitas pelatihan, pengajar/pelatih dan evaluasi pelatihan memiliki pengaruh nyata secara bersama-sama terhadap pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja sebagai faktor kinerja pegawai bidang keperawatan. Hasil analisis uji T pada tingkat signifikansi sebesar 0.005 pada program pelatihan keperawatan, dinilai bahwa variabel materi pelatihan, pengajar/pelatih dan evaluasi pelatihan tidak berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai bidang keperawatan. Variabel yang paling berpengaruh dalam program pelatihan keperawatan adalah metode pelatihan dan fasilitas pelatihan. Berdasarkan hasil uji wilcoxon menunjukkan bahwa kinerja pegawai sesudah dilaksanakan pelatihan meningkat dibandingkan dengan sebelum pelatihan.