

# **PELAKSANAAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PERAWAT DI INSTALASI RAWAT INAP RUMAH SAKIT UMUM DAERAH SULTAN SYARIF MOHAMAD ALKADRIE KOTA PONTIANAK**

**Oleh:**  
**NENTI ADRIANI**  
NIM. E01112154

Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik  
Universitas Tanjungpura Pontianak Pontianak Tahun 2017

Email: [nenti2506@gmail.com](mailto:nenti2506@gmail.com)

## **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 *Skill* (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 latihan 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 ketidakadilan 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.

Kata Kunci: Pendidikan dan Pelatihan, Efektivitas, Perawat.

## **Abstract**

the aim of this research was to know and describe the effectiveness of education and training in order to increase the performance of nurses at Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Sultan Syarif Mohamad Alkadrie, Pontianak. The problems were there was no evenly reach of employes participation infollowing the education and training, attitude and the low hospitality of the employees when giving the services to the society and also the skill. The theory that was used in this research was T. Hani Handoko's theory that is the effective measures that must be done in order to develop the education and training program. The purpose of this research was to know and describe the realization effectiveness of education and training with the following indicators: assessment and indentification needs, training and development target, the contents of program, the implementation of learning principles in education and training that was implemented by RSUD Sultan Syarif Mohamad Alkadrie, Pontianak. The result of this research is the lack of inequity in determining participants who would follow the education and training. The other problems are the limited funds in the implementations of education and training and also the lack of direct quidence and direction to employees and daily workers. The recommendation from the researcher is, the hospital should be able to give continuously development and evenly to all the employees/nurses, so the ability, knowledge and attitude of the employees would be better.

*Keywords: Education and Training, Effectiveness, Nurse.*

## A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling menentukan dalam setiap organisasi, karena disamping sumber daya manusia sebagai salah satu unsur kekuatan daya saing bangsa, sumber daya manusia bahkan sebagai penentu utama. Oleh sebab itu sumber daya manusia harus memiliki kompetensi dan kinerja yang tinggi demi kemajuan organisasi. Sumber daya manusia dituntut untuk menjadi profesional dan sebagai pembangun citra pelayanan publik, untuk mengatasi berbagai masalah sumber daya manusia, diperlukan upaya sistematis dalam meningkatkan kapasitas sumber daya manusia agar mampu bekerja optimal dalam memberikan pelayanan terbaik.

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencanaan, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan atau pegawai meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggih. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan atau pegawai tidak diikutsertakan. Pegawai negeri sipil dalam organisasi sampai saat ini memegang peranan yang

sangat penting dalam keberhasilan mencapai tujuan organisasi.

Pegawai negeri sipil merupakan unsur utama sumber daya manusia, aparatur Negara yang mempunyai peranan untuk menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Sebagaimana dalam Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang pendidikan dan pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil yaitu tujuan dilaksanakannya pendidikan dan pelatihan adalah untuk mencapai persyaratan kompetensi teknis yang diperlukan untuk melaksanakan tugas PNS, yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika pegawai yang sesuai dengan kebutuhan instansi.

Berdasarkan atas observasi peneliti mengenai pelaksanaan pendidikan dan pelatihan perawat di instalasi rawat inap RSUD Sultan Syarif Mohamad Alkadrie Kota Pontianak yaitu masih 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.

Hal ini menunjukkan bahwa terdapat masalah dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan perawat, yaitu masih terdapat ketidakadilan 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.

Berdasarkan pemaparan permasalahan Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Sultan Syarif Mohamad Alkadrie Kota Pontianak di atas, peneliti tertarik melakukan penelitian guna memperoleh berbagai fakta dan dapat dicarikan jalan keluarnya dan hasil dari pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada perawat minimal memberikan perubahan bagi kinerja perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu terhadap pasien rawat inap RSUD Sultan Syarif Mohamad Alkadrie.

Penelitian ini akan memfokuskan pada efektivitas pendidikan dan pelatihan teknis fungsional perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Sultan Syarif Mohamad Alkadrie Kota Pontianak.

Tujuan dari penelitian ini ingin mengetahui dan mendeskripsikan efektivitas pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan kinerja perawat di

Instalasi Rawat Inap RSUD Sultan Syarif Mohamad Alkadrie Kota Pontianak.

## B. TINJAUAN PUSTAKA

Karyawan atau pegawai dalam suatu organisasi sebagai sumber daya manusia. dan sebagai hasil dan proses seleksi harus dikembangkan agar kemampuan mereka dapat mengikuti perkembangan organisasi, di dalam suatu organisasi, unit atau bagian yang mempunyai tugas untuk pengembangan tenaga ini biasanya unit pendidikan dan pelatihan pegawai, oleh sebab itu pendidikan dan pelatihan di setiap institusi tugas pokok adalah melaksanakan pendidikan dan pelatihan pegawai untuk lebih meningkatkan kemampuan pegawai atau karyawan di lingkungan institusi tersebut dan akhirnya juga membawa dampak terhadap pengembangan organisasi atau institusi yang bersangkutan.

Notoatmodjo (2003:16) mendefinisikan pendidikan secara umum adalah segala upaya yang direncanakan untuk mempengaruhi orang lain baik individu, kelompok, atau masyarakat sehingga mereka melakukan apa yang diharapkan oleh pelaku pendidikan. Sedangkan menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2009:135) Pendidikan memberikan pengetahuan tentang subyek

tertentu, tetapi sifatnya lebih umum dan lebih terstruktur untuk jangka waktu yang jauh lebih panjang.

Menurut *Rae* (dalam Herman, 2008:113) Pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan lebih efektif dan efisien.

Berdasarkan peraturan pemerintahan Nomor 101 Tahun 2000 tentang pendidikan dan pelatihan jabatan PNS, yang dimaksud dengan pendidikan diklat adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan pegawai Negeri Sipil. Tujuan pendidikan dan pelatihan menurut Peraturan Pemerintahan No 101 Tahun 2000 tentang pendidikan dan pelatihan adalah:

- a. Meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan instansi.
- b. Menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa.
- c. Memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman dan pemberdayaan masyarakat.

d. Menciptakan kerjasama visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

Menurut Sedermayanti (2001:59) “efektivitas merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target dapat tercapai.” Pengertian efektivitas ini lebih berorientasi pada keluaran sedangkan masalah penggunaan masukan kurang menjadi perhatian utama. Apabila efisien dikaitkan dengan efektivitas maka walaupun terjadi peningkatan efektivitas belum tentu efisiensi meningkat”.

Hani (107:2013) menegaskan bahwa langkah-langkah efektif yang harus dilakukan untuk mengembangkan program pendidikan dan pelatihan adalah sebagai berikut:

- a. Penilaian dan Identifikasi Kebutuhan  
Untuk memutuskan pendekatan yang akan digunakan, organisasi perlu mengidentifikasi kebutuhan-kebutuhan latihan dan pendidikan. Penilaian kebutuhan masalah-masalah dan tantangan-tantangan lingkungan yang dihadapi organisasi sekarang. Kemudian manajemen mengidentifikasi berbagai masalah dan tantangan yang dapat diatasi melalui latihan dan pengembangan

jangka panjang. Latihan dapat juga digunakan apabila tingkat kecelakaan atau pemborosan tinggi, semangat kerja dan motivasi rendah, atau masalah-masalah operasional lainnya.

b. Sasaran-sasaran Latihan dan Pengembangan

Setelah di evaluasi kebutuhan-kebutuhan latihan dilakukan, maka sasaran-sasaran dinyatakan dan ditetapkan. Sasaran-sasaran ini mencerminkan perilaku dan kondisi yang di inginkan, dan berfungsi sebagai standar-standar dengan mana prestasi kerja individual dan efektivitas program dapat di ukur.

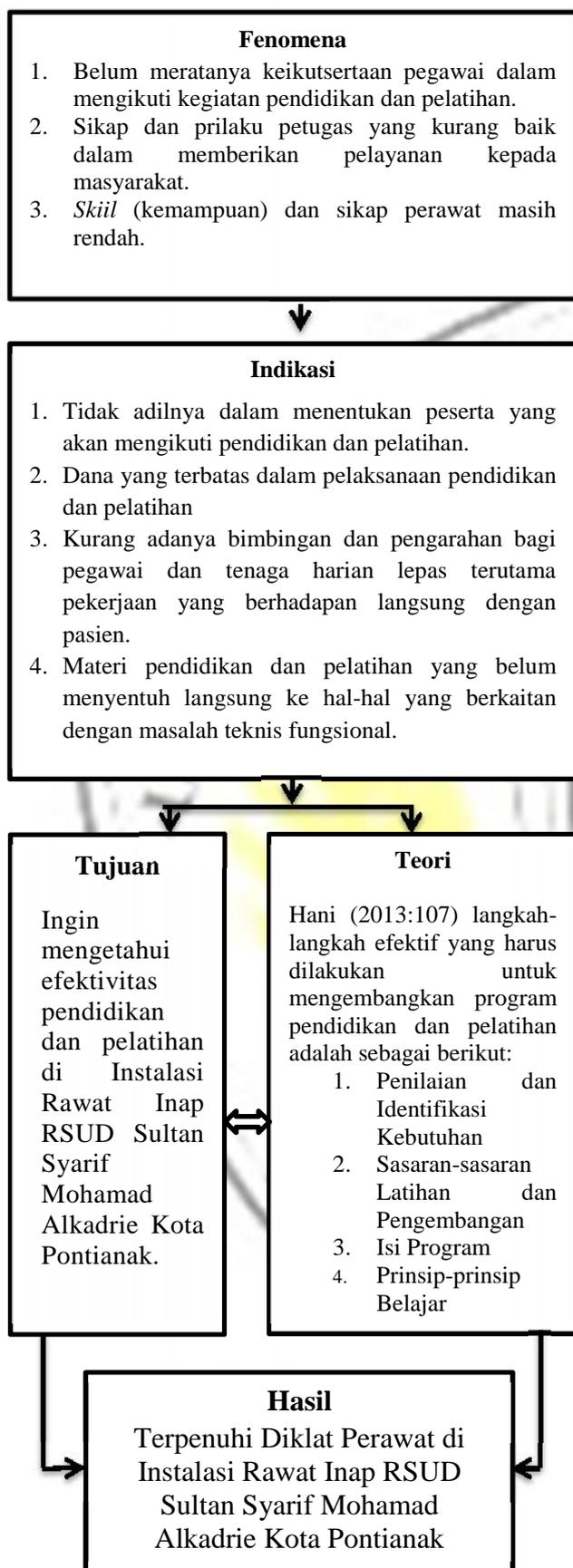
c. Isi Program

Isi program ditentukan oleh identifikasi kebutuhan-kebutuhan dan sasaran-sasaran latihan. Program mungkin berupaya untuk mengajarkan berbagai keterampilan tertentu, menyampaikan pengetahuan yang dibutuhkan atau mengubah sikap. Program-program yang akan di laksanakan harus memenuhi kebutuhan-kebutuhan organisasi dan peserta. Para peserta juga perlu meninjau isi program, apakah relevan dengan kebutuhan, atau motivasi mereka untuk mengikuti program tersebut rendah atau tinggi. Agar isi program efektif, prinsip-prinsip belajar harus diperhatikan.

d. Prinsip-prinsip Belajar

Ada beberapa prinsip belajar (*learning principles*) yang bisa digunakan sebagai pedoman tentang cara-cara belajar yang paling efektif bagi para karyawan. Prinsip-prinsip ini adalah bahwa program bersifat partisipatif, relevan, pengulangan (*repetisi*) dan pemindahan. Semakin terpenuhi prinsip-prinsip tersebut latihan akan semakin efektif. Selain itu perancangan program juga perlu menyadari perbedaan individual, karena pada hakekatnya para karyawan mempunyai kemampuan, sifat dan sebagainya yang berbeda satu dengan yang lainnya.

**Gambar 1.1.**  
**Bagan Kerangka Pikir**



### C. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif, penyelesaian masalah dengan menggambarkan fakta yang ada dilapangan mengenai pelaksanaan pendidikan dan pelatihan perawat di instalasi rawat inap RSUD Sultan Syarif Mohamad Alkadrie Kota Pontianak yang bertujuan untuk mendapatkan hasil secara faktual dan akurat. Suatu penelitian kualitatif yang menggambarkan dan diperdalam dari suatu fenomena sosial atau suatu lingkungan sosial yang terdiri dari pelaku, kejadian, tempat dan waktu.

Langkah-langkah penelitian yang dilakukan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Penelitian lapangan (*field research*) yaitu peneliti yang dilakukan dengan melakukan pengamatan langsung ke lokasi yang diteliti, guna memperoleh data yang lebih konkret baik data primer maupun data sekunder, fakta dan informasi mengenai pelaksanaan diklat, jenis materi diklat, kemampuan dan perilaku baik sebelum maupun sesudah mengikuti diklat.
- b. Penelitian kepustakaan (*library research*) yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara mempelajari literatur-literatur dan buku-buku yang

ada hubungannya dengan pendidikan dan pelatihan, khususnya teori, definisi dan konsep dari para ahli yang berkaitan dengan pendidikan dan pelatihan.

Melakukan wawancara dengan subyek penelitian yaitu:

1. Kepala Seksi Pengendalian dan Pengembangan Mutu dan Sarana RSUD Sultan Syarif Mohamad Alkadrie Kota Pontianak.
2. K.a Seksi Asuhan Keperawatan RSUD Sultan Syarif Mohamad Alkadrie Kota Pontianak.
3. K.a Instalasi Rawat Inap RSUD Sultan Syarif Mohamad Alkadrie Kota Pontianak.
4. Pegawai Instalasi Rawat Inap RSUD Sultan Syarif Mohamad Alkadrie Kota Pontianak.
5. Pasien dan pengunjung RSUD Sultan Syarif Mohamad Alkadrie Kota Pontianak.

Teknik pengumpulan data lebih banyak wawancara mendalam dan dokumentasi. Teknik analisis data meliputi: reduksi data, bearti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting dan dicari tema serta polanya. Kemudian penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar katagori dan terakhir verifikasi data yaitu penarikan kesimpulan. Teknik keabsahan data yang digunakan

dalam penelitian ini menggunakan uji kredibilitas sumber data.

#### **D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

1. Penilaian dan identifikasi kebutuhan dalam Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan perawat

Pendidikan dan pelatihan adalah suatu proses kegiatan yang diikuti pegawai dalam rangka meningkatkan pengetahuan, kecakapan, keterampilan dan prilaku kerja demi tuntutan produktivitas kerja dalam jabatan yang di embanya. Diklat yang efektif merupakan diklat yang berorientasi pada proses, dimana organisasi tersebut dapat melaksanakan program-program yang sistematis untuk mencapai tujuan dan hasil yang dicita-citakan. Keefektifan pendidikan dan pelatihan akan mempengaruhi kualitas kinerja sumber daya manusia yang dihasilkannya.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan pegawai, pasien dan pengunjung RSUD Sultan Syarif Mohamad Alkadrie Kota Pontianak, bahwa ada beberapa kendala yang menjadi penghambat dalam proses pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yaitu kurangnya sumber daya manusia, sehingga tidak semua perawat khususnya di instalasi

rawat inap bisa mengikuti pendidikan dan pelatihan, karena harus disesuaikan berdasarkan kemampuan, pengetahuan serta pengalaman yang kurang dimilikinya. Masih sulitnya dalam memberikan penilaian dan mengidentifikasi kebutuhan pendidikan dan pelatihan dikarenakan adanya perbedaan status kepegawaian seperti (THL dan PNS), sehingga dalam memilih perawat atau peserta pendidikan dan pelatihan masih sulit. Selain itu, kurangnya keterbukaan, kerja sama yang berkaitan langsung dengan pendidikan dan pelatihan, sehingga pelaksanaan pendidikan dan pelatihan tidak bisa dilaksanakan secara merata kepada para pegawai rumah sakit, sehingga *skill* (kemampuan), pengetahuan dan pengalaman perawat masih kurang baik, seperti masalah yang diungkapkan oleh salah satu penjaga pasien yaitu masih terdapat kesalahan petugas dalam memasang jarum suntik di tangan pasien. Untuk suksesnya suatu program pengembangan harus adanya manusia yang akan dilatih, tanpa harus membedakan pangkat atau golongan dan harus adanya kerja sama, agar tujuan yang akan di capai rumah sakit tersebut bisa terealisasikan dengan baik dan tepat pada sasarannya dan melakukan pendidikan dan pelatihan secara terus menerus agar pengetahuan, kemampuan pengalaman serta sikap

pegawai lebih siap lagi untuk menghadapi tantangan kedepannya.

## 2. Sasaran-sasaran Latihan dan Pengembangan Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Perawat

Penentuan sasaran merupakan suatu tahap atau tindakan dari pelaksanaan pendidikan dan pelatihan. Pada dasarnya penentuan sasaran-sasaran latihan dan pengembangan dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan lebih menekankan pada apa yang akan di capai oleh organisasi tersebut. Untuk menentukan sasaran tersebut pelaksanaan pendidikan dan pelatihan perawat pasti melibatkan organisasi yang menyelenggarakannya. Sasaran-sasaran tersebut dapat mencerminkan perilaku dan kondisi yang di inginkan, dan berfungsi sebagai standar-standar dengan mana prestasi kerja individual dan efektivitas program dapat di ukur.

Dalam peraturan pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan PNS sasaran yang ingin di capai dalam pelaksanaan pengembangan adalah terwujudnya PNS yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan persyaratan jabatannya masing-masing. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti di RSUD Sultan Syarif Mohamad Alkadrie Kota Pontianak mengacu pada

visi dan misi dari rumah sakit. Hal tersebut dapat diperkuat dengan hasil wawancara yang telah peneliti lakukan

Bahwa penentuan sasaran-sasaran latihan dan pengembangan sudah dilaksanakan dan disesuaikan dengan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang dibutuhkan rumah sakit, karena berkaitan langsung dengan hasil yang di dapatkan. Sasaran yang dituju harus jelas dan harus sesuai dengan yang diperlukan. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang baik adalah pelaksanaan yang mempunyai sasaran, target serta tujuan yang jelas dan terencana karena tanpa adanya sasaran apa yang ingin dicapai suatu pelaksanaan program tidak akan berjalan dengan baik. Penyebab lain yang mempengaruhi sasaran-sasaran pelatihan dan pengembangan adalah anggaran. Dalam pelaksanaan anggaran pelaksanaan pendidikan dan pelatihan harus jelas, karena jika anggaran yang disediakan tidak jelas dan tidak ada kepastian maka pelaksanaan pendidikan dan pelatihan tersebut tidak akan berjalan dengan baik serta dalam menentukan sasaran dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan tidak membedakan peserta yang satu dengan peserta yang lainnya, seharusnya sasaran tersebut harus berdasarkan kebutuhan dan kekurangan yang dimiliki setiap pegawai dan kebutuhan dari rumah sakit, agar pengetahuan, pengalaman serta

sikap pegawai tersebut bisa berkembang dan lebih baik lagi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

### 3. Isi Program Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Perawat

Penentuan isi program dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan perawat, merupakan salah satu langkah pelaksanaan pengembangan, yaitu merupakan salah satu program yang ingin dicapai dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan adalah mengajarkan keterampilan tertentu yang pada umumnya merupakan keterampilan baru yang belum dimiliki sebelumnya oleh seorang pegawai.

Isi program ditentukan oleh identifikasi kebutuhan-kebutuhan dan sasaran-sasaran latihan. Program mungkin berupaya untuk mengajarkan berbagai keterampilan tertentu, menyampaikan pengetahuan yang dibutuhkan atau mengubah sikap. Program-program yang akan di laksanakan harus memenuhi kebutuhan-kebutuhan organisasi dan peserta. Para peserta juga perlu meninjau isi program, apakah relevan dengan kebutuhan, atau motivasi mereka untuk mengikuti program tersebut rendah atau tinggi. Agar isi program efektif, prinsip-prinsip belajar harus diperhatikan.

Dalam penjelasan ini, peneliti menegaskan bahwa dalam setiap pelaksanaan pendidikan dan pelatihan diperlukan pengajar atau tenaga kediklatan

dalam penyampaian materi. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti bahwa, penentuan isi program pada pelaksanaan pendidikan dan pelatihan perawat di instalasi rawat inap RSUD Sultan Syarif Mohamad Alkadrie Kota Pontianak sudah berjalan dengan baik karena disesuaikan dengan penentuan kebutuhan dan sasaran yang ingin dicapai oleh rumah sakit tersebut. Hal ini dapat dioptimalkan dengan memperbaiki sistem pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan oleh RSUD Sultan Syarif Mohamad Alkadrie Kota Pontianak sendiri tanpa mengirim pegawainya untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan. Karena dengan diadakannya pendidikan dan pelatihan sendiri dapat mengatur apa saja yang menjadi prioritas dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan pegawai, serta bisa melakukan bimbingan kepada para pegawai maupun perawat rumah sakit secara terus menerus dan berkelanjutan, sehingga kemampuan, pengetahuan dan pengalaman pegawai maupun perawat bisa terlatih dan berkembang sesuai dengan kebutuhan yang akan diperlukan kedepannya terutama kebutuhan rumah sakit yang berlandaskan pada pelayanan rumah sakit yang bermutu, efisien dan terjangkau serta tidak adanya perbedaan dalam memberikan pelayanan.

#### 4. Prinsip-prinsip Belajar dalam Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Perawat

Prinsip belajar merupakan cara atau penyampaian dalam pelaksanaan proses belajar mengajar yang pada akhirnya hasil yang dicapai yang dapat digunakan sebagai tolak ukur tentang tepat tidaknya prinsip-prinsip belajar yang ditetapkan dalam penentuan suatu program pelatihan dan pengembangan. Ada beberapa prinsip belajar (*learning principles*) yang bisa digunakan sebagai pedoman tentang cara-cara belajar yang paling efektif bagi para karyawan. Prinsip-prinsip ini adalah bahwa program bersifat partisipatif, relevan, pengulangan (*repetisi*) dan pemindahan. Semakin terpenuhi prinsip-prinsip tersebut latihan akan semakin efektif. Selain itu perancangan program juga perlu menyadari perbedaan individual, karena pada hakekatnya para karyawan mempunyai kemampuan, sifat dan sebagainya yang berbeda satu dengan yang lainnya. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang telah peneliti lakukan bahwa, pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dalam penentuan prinsip-prinsip belajar yang dilaksanakan RSUD Sultan Syarif Mohammad Alkadrie Kota Pontianak sudah dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan rumah sakit. Walaupun ada beberapa kendala pada saat pemilihan pegawai yang mengikuti pendidikan dan

pelatihan. Dalam pemilihan pegawai yang mengikuti pendidikan dan pelatihan seharusnya harus jelas dan adanya keterbukaan, supaya tidak adanya kesenjangan antara pegawai yang mengikuti dan yang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan. Jangn dipilih berdasarkan suka atau tidak sukanya, tapi berdasarkan kurangnya kemampuan, pengetahuan, pengalaman serta sikap yang baik dalam menjalankan tugasnya.

## E. KESIMPULAN

Untuk mewujudkan pelayanan efisien, bermutu dan terjangkau oleh masyarakat, tentunya sumber daya manusia adalah salah satu yang paling utama untuk dapat mewujudkan pelayanan tersebut, karena manusia merupakan mesin penggerak dalam suatu organisasi, salah satunya yaitu dengan melakukan berbagai pengembangan kepada pegawai seperti pelaksanaan pendidikan dan pelatihan. Namun pada kenyataannya masih ada terdapat kendala dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan seperti yang telah dijelaskan pada bab 1 (satu) kemudian dijelaskan kembali berdasarkan data-data dilapangan yang telah dijelaskan pada bab 4 (empat), dengan ini peneliti dapat menyimpulkan bahwa pelaksanaan pendidikan dan pelatihan perawat di

instalasi rawat inap RSUD Sultan Syarif Mohamad Alkadrie Kota Pontianak belum terlaksana secara menyeluruh. Berdasarkan berbagai data dan analisis yang telah disampaikan pada bab-bab sebelumnya, maka kesimpulan yang dapat dipaparkan antara lain:

a. Penilaian dan identifikasi kebutuhan dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan perawat di instalasi rawat inap RSUD Sultan Syarif Mohamad Alkadrie Kota Pontianak masih tergolong rendah, karena kurangnya sumber daya manusia dan perbedaan status kepegawaian seperti (THL dan PNS) serta kurang adanya keterbukaan, kerja sama yang dilakukan oleh pihak rumah sakit dalam penentuan peserta yang mengikuti diklat. Padahal dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi, karena pegawai tersebut harus mendapat berbagai pengembangan agar bisa terlatih dan siap untuk menghadapi tantangan yang akan di hadapi kedepanya, tanpa harus membedakan status dan yang terpenting harus adanya keterbukaan antara pihak satu dengan yang lainnya. Hal ini mengakibatkan kendala terhadap pelaksanaan pendidikan dan pelatihan di RSUD Sultan Syarif Mohamad Alkadrie Kota Pontianak.

Seperti masih terdapat pegawai yang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan secara menyeluruh.

- b. Penentuan sasaran-sasaran latihan dan pengembangan dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan perawat di instalasi rawat inap RSUD Sultan Syarif Mohamad Alkadrie Kota Pontianak sudah berjalan dengan efektif dan sesuai dengan kebutuhan rumah sakit. Sasaran yang ingin dicapai dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan sangat diperlukan, karena berkaitan dengan hasil yang akan didapatkan. Masalah lain terdapat pada anggaran yang diperlukan dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan masih minim, sehingga pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan tidak bisa diikuti seluruh perawat, khususnya instalasi rawat inap.
- c. Penentuan isi program dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan perawat di instalasi rawat inap RSUD Sultan Syarif Mohamad Alkadrie Kota Pontianak sudah berjalan dengan baik dan disesuaikan dengan kebutuhan dan sasaran yang ingin dicapai, serta mengacu pada program jangka panjang dan program jangka pendek yang telah dibuat oleh pihak rumah sakit
- d. Penentuan prinsip-prinsip belajar dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan perawat di instalasi rawat

inap RSUD Sultan Syarif Mohamad Alkadrie Kota Pontianak sudah berjalan dengan baik, dimana peserta diklat memualainya dengan mendapatkan materi, tanya jawab dan praktek lapangan, serta berdasarkan kotrak waktu yang telah disepakati antara penyelenggara diklat dengan peserta yang mengikuti diklat. Akan tetapi kendala yang dihadapi adalah pelaksanaan pendidikan dan pelatihan narasumber sering menyamakan peserta sudah dan belum mengikuti diklat.

## F. SARAN-SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah dipaparkan diatas, maka sebagai solusinya dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

- a. Penialian dan Identifikasi Kebutuhan  
Perlu adanya keterbukaan dan kerjasama dalam penentuan peserta yang mengikuti diklat, tanpa harus membedakan status kepegawaian. Karena keterbukaan dan kerjasama adalah hal yang sangat penting untuk dilakukan dalam penentuan peserta yang berhak dan layak untuk diikuti pendidikan dan pelatihan tanpa harus memandang status.
- b. Sasaran-sasaran latihan dan pengembangan

Sasaran-sasaran latihan dan pengembangan dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan sudah berjalan dengan baik, bila perlu mencari pembicara yang profesional dan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dilaksanakan secara terus menerus.

c. Isi Program

Isi program yang dilaksanakan sudah disesuaikan dengan kebutuhan dan sasaran yang ingin dicapai dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan, serta dapat memperbaiki sistem yang telah dibuat sebelumnya. Supaya proses pelaksanaan pendidikan dan pelatihan bisa berjalan dengan baik pula.

d. Prinsip-prinsip Belajar

Tetap mempertahankan prinsip-prinsip belajar yang telah dibuat dan dapat meningkatkan prinsip-prinsip tersebut menjadi lebih baik lagi, agar para peserta yang melaksanakan pendidikan dan pelatihan bisa handal dan siap untuk menghadapi tantangan yang akan dihadapi kedepannya.

e. Saran yang disampaikan oleh pengunjung dan pasien rawat inap RSUD Sultan Syarif Mohammad Alkadrie Kota Pontianak, yaitu dapat meningkatkan pelayanan rumah sakit menjadi lebih baik lagi, menyediakan semua obat-obatan yang diperlukan oleh pasien, tanpa harus mencari keluar seperti di apotek dan rumah sakit lainnya.

1. Keterbatasan Penelitian

Penelitian yang dilakukan tentu tidak dapat berjalan dengan baik dan memiliki keterbatasan dalam beberapa hal. Demikian pula dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Keterbatasan penelitian yang dialami peneliti antara lain:

- a. Informan merupakan petugas rumah sakit yang sangat berperan penting di rumah sakit tersebut, sehingga banyak kesibukan hingga sulit ditemui karena ada pelatihan diluar kota, rapat dan saat peneliti melakukan penelitian pegawai RSUD Sultan Syarif Mohamad Alkadrie Kota Pontianak sedang menjalankan program pendidikan dan pelatihan di rumah sakit tersebut, sehingga semua pegawai mempunyai kesibukan.
- b. Keterbatasan data yang didapat dalam penelitian, beberapa informan tidak memberikan keterangan yang kurang jelas sehingga peneliti hanya dapat menghasilkan sebuah laporan penelitian disesuaikan dengan keterangan yang didapat dari informan tersebut.

## G. REFERENSI

### Buku:

Darson & Siswandoko, Tjatjuk. 2011. *Sumber Daya Manusia Abad 21*. Jakarta: Nusantara Consulting.

Handoko, Hani, T. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.

Hermansjah, Tamim, D. 2002. *Diklat Sebagai Suatu Sistem*. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara.

Makmur, Syarif. 2008. *Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dan Efektivitas Organisasi Kajian Penyelenggaraan Pemerintah Desa*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

Mangkuprawira, Tb. S. dan A.V. Hubeis. 2009. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.

Mangkunegara, A.A, Anwar. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. PT Remaja Rosdakarya.

Muliawan. 2012. *Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kantor Kecamatan Pontianak Kota*. (skripsi). Ilmu Administrasi Negara. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu politik Universitas Tanjungpura Pontianak.

Nazir, Moh. 2004. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Nurjaman, Kadar. 2014. *Manajemen Personalia*. Bandung: CV Pustaka Setia.

Natoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

-----, 2009. *Pengembangan sumber daya manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

Nawawi, Hadari. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Siagian, P, Sondang. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Silalahi, Ulber. 2009. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Sofyandi, Herman. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sugiyono. 2009. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.

-----, 2010. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.

-----, 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Cetakan Keempatbelas. Bandung: Alfabeta.

Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Sulistiyani, T, Ambar dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Tim Penyusun. 2012. *Pedoman Penulisan Skripsi*. Pontianak: Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura.

### Undang-Undang

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000 tentang pendidikan dan pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil.

Undang-undang Kepegawaian Lengkap  
UU No.43 Tahun. 1999. Cetakan Pertama.  
Jakarta: Sinar Grafika.

**Rujukan Elektronik**

Anita. 2013. Peran Diklat Dalam Peningkatan Kualitas SDM Di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah, di ambil pada Tanggal 11 November 2015 dari <http://ipi72952/282/29.pdf>.

Group Facebook RSUD Sultan Syarif Mohammad Alkadrie Kota Pontianak, diambil pada Tanggal 14 Oktober 2015. dari <http://www.facebook.com/rsud.sultan.syarif.mohammad.alkadrie.kota.pontianak>.





LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH / PUBLIKASI  
 KARYA ILMIAH UNTUK JURNAL ELEKTRONIK MAHASISWA

Sebagai sivitas akademika Universitas Tanjungpura, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama Lengkap : NENTI ADRIANI  
 NIM / Periode lulus : E01112154 / 2016  
 Tanggal Lulus : 15 September 2016  
 Fakultas/ Jurusan : ISIP / Ilmu Administrasi Negara  
 Program Studi : Ilmu Administrasi  
 E-mail address/ HP : nenti.2506@gmail.com / 0858-2204-0285

demi pengembangan ilmu pengetahuan dan pemenuhan syarat administratif kelulusan mahasiswa (S1), menyetujui untuk memberikan kepada Pengelola Jurnal Mahasiswa Publika (\*) pada Program Studi Ilmu Adm Negara Fakultas Ilmu sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura, Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul\*\*):

\*Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Sultan Syarif Mohamad Alkadrie Kota Pontianak.

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif ini, Pengelola Jurnal berhak menyimpan, mengalih-media/ format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/ mempublikasikannya di Internet atau media lain):

Secara *fulltext*

*content* artikel sesuai dengan standar penulis jurnal yang berlaku.

untuk kepentingan akademis tanpa tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Pengelola Jurnal, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Mengetahui/ disetujui  
 Pengelola Jurnal



Dr. Parli M. AB  
 NIP. 1972.09.02.2002.12.1.00.3

Catatan:

\*tulis nama jurnal sesuai prodi masing-masing  
 (*Publika/Governance/Aspirasi/Sociodev/Sosiologique*)

Dibuat di : Pontianak  
 Pada tanggal : 05 Januari 2017

Nenti Adriani  
 NIM. E01112154

Setelah mendapat persetujuan dari pengelola Jurnal, berkas ini harus di scan dalam format PDF dan dilampirkan pada step4 upload supplementary sesuai proses unggah penyerahan berkas (submission author)