



EFEKTIVITAS PENGEMBANGAN DAN PELATIHAN (DIKLAT) DALAM PROSES MENINGKATKAN KOMPETENSI KINERJA KARYAWAN PADA SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) DI RUMAH SAKIT WAVA HUSADA KEPANJEN

Afrimda Nadhirotul Auliyah¹, Anggulyah Rizqi²

¹ Program Studi Manajemen, Universitas Islam Raden Rahmat

² Dosen Pembimbing Program Studi Manajemen, Universitas Islam Raden Rahmat

E-mail: Adnirfaalya27@gmail.com¹

Article History:

Received: 20-05-2024

Revised: 15-06-2024

Accepted: 22-06-2024

Keywords: Efektivitas, Pengembangan dan Pelatihan SDM pada Rumah sakit.

Abstract: Rumah Sakit secara tradisional dianggap sebagai kebutuhan dasar masyarakat, dan menjadi prioritas masyarakat secara keseluruhan. Perkembangan dunia yang pesat mengharuskan rumah sakit untuk beradaptasi dengan tuntutan Industri 4.0. Karyawan ialah hal penting bagi perusahaan membantu mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, penting dan perlu bagi perusahaan menaikkan kapasitas dan kemampuan karyawannya lewat pelatihan dan pengembangan. Pelatihan dimaksudkan untuk meningkatkan kapasitas dalam jangka pendek, sedangkan pengembangan dimaksudkan untuk meningkatkan kapasitas pegawai agar dapat menjalankan peran yang lebih signifikan di masa depan. Artikel ini berfokus pada pendidikan dan pengembangan karyawan. Program pelatihan dan pengembangan (diklat) di RS Wava Husada Kepanjen dinilai telah mencapai tujuannya yaitu menambah tenaga kerja serta meningkatkan produktivitas dan kinerja staf dan manajemen. Rumah Sakit Kepanjen Wava Husada memfasilitasi program pelatihan dan pengembangan bagi pegawainya dalam bentuk internalship dan pelaporan tertulis yang keduanya bertujuan untuk meningkatkan proses pendidikan rumah sakit. Dalam penelitian ini metodologi yang dipakai yakni metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Data dikumpulkan melalui penelitian kepustakaan dan studi observasional. Temuan penelitian adalah program yang melatih dan mengembangkan dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

© 2024 SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah

PENDAHULUAN

Perkembangan zaman dan kemajuan teknologi membawa perubahan pada kebutuhan pegawai pada suatu lembaga atau organisasi. Di era digital ini, teknologi dan akses informasi memegang peranan penting dalam menentukan perkembangan rumah sakit agar dapat memberikan pelayanan yang memadai, sehingga para staf harus mampu terus berbenah. Staf sangat penting dalam lingkungan rumah sakit. Staf rumah sakit perlu dikelola dengan tepat untuk menyeimbangkan kebutuhan staf dengan tuntutan dan kemampuan organisasi rumah sakit. Orang mempunyai alasan, emosi, pengetahuan,

keterampilan dan kemampuan yang secara positif mempengaruhi pekerjaan mereka di rumah sakit.

Menurut Cahyadi, N. dkk. (2023:2). Manajemen SDM adalah proses memimpin dan mengelola sejumlah besar orang atau organisasi sejak seorang karyawan dipekerjakan hingga akhir masa kerjanya di organisasi tersebut. Dalam persaingan global saat ini, organisasi harus mempunyai kekuatan untuk bersaing dengan kompetitor lainnya. Salah satu bidang yang dapat membantu dan menunjang kelangsungan hidup organisasi adalah tenaga kerja (Tilon, 2013). Pentingnya memperhatikan sumber daya manusia agar organisasi dapat bertahan dalam lingkungan yang kompetitif. Organisasi harus terus merekrut, mengembangkan dan mempertahankan karyawan yang baik (Martina dan Syafuddin, 2014). Pendidikan dan Pelatihan Dessler (2013) menggambarkannya sebagai proses pemberian kemampuan yang dibutuhkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya. (Angreni dan Ardana, 2019) menguraikan pendidikan menyampaikan nilai-nilai, pengetahuan, pengalaman dan keterampilan ke generasi muda sebagai sarana mempersiapkan generasi tua untuk memikul tanggung jawab hidup jasmani dan rohani di masa depan. Peraturan Pemerintah tentang Pendidikan dan Pelatihan PNS No 101 Tahun 2000 menjelaskan proses penyiapan pendidikan dan pelatihan pegawai negeri sipil yang disebut juga dengan Diklat. Pelatihan harus dilakukan secara sistematis. meningkatkan kemampuan pejabat pemerintah. Pendidikan dan pelatihan biasanya berupaya untuk memberi kesempatan ke karyawan meluaskan pengetahuan dan kemampuan mereka, khususnya di bidang terkait manajemen atau pengelolaan isu untuk mencapai tujuan perusahaan.

Definisi Rumah Sakit menurut UU Rumah Sakit No 44 Tahun 2009 Republik Indonesia, rumah sakit yakni suatu institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perseorangan, meliputi rawat inap, pelayanan medik, dan pelayanan gawat darurat. Dari penelitian yang dilakukan di Rumah Sakit Wawa Husada dimaksudkan untuk mengetahui apakah pelaksanaan fungsi PPSDM pada entitas yang bersangkutan sudah efektif, hal ini akan memberikan sarana untuk mengevaluasi kegiatan operasional perusahaan dan memberikan rekomendasi mengenai perbaikannya. Fungsi PPSDM melalui penelitian berjudul **“Efektivitas Pengembangan Dan Pelatihan (Diklat) Dalam Proses Meningkatkan Kompetensi Kinerja Karyawan Pada Sumber Daya Manusia (Sdm) Di Rumah Sakit Wawa Husada”**.

LANDASAN TEORI

Efektivitas

Efektivitas adalah sejauh mana produksi suatu perusahaan memenuhi tujuan yang dimaksudkan. Dapat dikatakan bahwa semakin besar jumlah output yang dicurahkan untuk pencapaian tujuan maka semakin baik (Supriyono, 2000: 29). Gibson percaya bahwa efektivitas adalah kapasitas individu, kelompok atau organisasi untuk mencapai tujuan mereka. Semakin dekat suatu pertunjukan dinilai maka akan semakin mengesankan (Putri, 2019:1). Ulum (2008) menggambarkan efektivitas tergantung pada pencapaian tujuan ataupun sasaran kebijakan (achievement). Efektivitas yakni sejauh mana keluaran berhubungan dengan tujuan yang dapat dicapai. Tindakan efektif jika tindakan yang dilakukan menggapai tujuan kebijakan yang diharapkan (good use). Aspek krusialnya adalah efektivitas tidak selalu menunjukkan besarnya biaya yang harus dikeluarkan guna menggapai tujuan.

Dari pengertian efektivitas, kita dapat menyimpulkan bahwa efisiensi adalah sejauh mana tujuan dengan parameter tertentu (kuantitas, kualitas dan waktu) dapat dicapai oleh manajemen. Hasil ini sepenuhnya konsisten dengan strategi yang diusulkan, termasuk peraturan terkait. Dari definisi di atas ukuran efektivitas adalah keselarasan yakni rencana dengan hasil yang diperoleh, atau kesesuaian ketentuan peraturan perundangan dengan kenyataan pelaksanaannya. Ini adalah hubungan antara rencana dan hasil.

Pelatihan Sumber Daya Manusia (SDM)

Pelatihan adalah cara bagi karyawan untuk memperoleh dan mengembangkan keterampilan kerja baru (Mathis et al., 2010). Pelatihan memberi karyawan pengetahuan dan keterampilan khusus mereka gunakan segera dalam pekerjaan mereka. Definisi ini berarti bahwa karyawan diharapkan dapat meningkatkan keterampilannya dalam suatu pekerjaan tertentu selama proses pelatihan. Tugas sering kali ditentukan oleh kebutuhan organisasi; Artinya pelatihan disampaikan dalam waktu singkat. Menurut Riono dan Wibowo (2019), pendidikan merupakan upaya memberi pengetahuan dan keterampilan pekerjaan yang ada; Pembangunan, di sisi lain dan mempunyai tujuan jangka panjang. Gustiana dkk. (2022) mendefinisikan pelatihan sebagai upaya atau program untuk meningkatkan produktivitas agar kinerja pegawai terus meningkat. Pelatihan yang diberikan memotivasi karyawan kerja lebih giat serta baik karena melalui pelatihan ini karyawan mengetahui peran dan tanggung jawabnya sehingga siap bekerja dan melakukan pekerjaan barunya (Rustiana, 2010). Agar pelatihan dapat memberikan manfaat maksimal kepada organisasi, maka organisasi harus mengelola program pelatihannya dengan baik. Selain pelatihan, pengembangan merupakan alat operasional yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan (Sulaefi, 2017).

Pelatihan diberikan untuk memberikan informasi kepada pegawai secara spesifik mengenai pekerjaan dan studinya agar dapat lebih produktif di institusi tempat mereka bekerja. Personil merupakan salah satu kebutuhan rumah sakit, sesuai dengan alinea ke-1 Pasal 7 UU No 44 tentang Rumah Sakit Tahun 2009: Rumah Sakit wajib sesuai syarat lokasi, bangunan, prasarana, personel, obat-obatan dan peralatan.

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)

Pembangunan mempunyai berbagai macam kegiatan dengan tujuan mengembangkan serta menaikkan pengetahuan, keterampilan, sikap serta nilai (Sunnyoto dan Danang, 2012: 145). Pengembangan berkaitan dengan kebutuhan jangka panjang seluruh organisasi. Definisi ini menunjukkan bahwa, tidak seperti pelatihan, kegiatan pengembangan dilakukan untuk mendidik orang-orang untuk posisi yang berbeda atau lebih tinggi dalam organisasi.

Perkembangan adalah proses panjang yang memfasilitasi pemahaman ide dan konsep yang kompleks. Pentingnya keterampilan konseptual lebih besar dibandingkan keterampilan teknis (Wicaksono, 2016). Pengembangan adalah komitmen untuk menaikkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan lewat pendidikan dan pelatihan, bergantung pada pekerjaan atau posisi. Pengembangan adalah proses pemberian pengetahuan kepada karyawan guna meningkatkan pemahamannya selama proses kerja (Cahya et al., 2012). Pembangunan merupakan proses terencana yang melibatkan pendekatan sistematis dan linier dalam jangka waktu yang panjang. Pengembangan SDM di organisasi penting untuk menarik karyawan yang profesional dan siap menghadapi masa depan (Mustopa et al., 2021). Pengembangan karyawan adalah prosedur mendidik individu untuk mengambil peran dan tanggung jawab lebih signifikan sehubungan dengan posisi dan tanggung jawab mereka dalam organisasi. (Apriliana dan Nawangsari, 2021).

Sumber Daya Manusia (SDM)

Wijaya (2013) menyatakan bahwa SDM adalah orang yang siap, mau serta bisa memberi kontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Tenaga kerja juga merupakan bagian yang sangat penting dari input yang kemudian diubah menjadi output berupa barang atau jasa serta aset lain misalnya modal, bahan, mesin dan peralatan. Oleh karena itu, karyawan akan mendapat pelatihan sebelum mulai bekerja di organisasi. Hadinata(2015) menyatakan bahwa SDM ialah penggerak dan perencana yang memikirkan perkembangan dan pencapaian tujuan organisasi. Organisasi perlu memiliki karyawan baru, kompeten dan dapat diandalkan. Oleh karena itu, organisasi perlu mementingkan produktivitas, pendidikan, pelatihan dan pengembangan karyawan. Pelatihan dan kursus lainnya disediakan untuk memastikan kualitas personel.

Mengapa dibutuhkan personel yang berkualifikasi tinggi di rumah sakit? Kita tahu rumah sakit yakni pusat kesehatan tempat orang-orang dirujuk untuk pengobatan dan pemulihan. Karenanya, rumah sakit harus wajib memberi pelayanan menyeluruh pada setiap kunjungan pasien. Memberikan pelayanan kesehatan yang komprehensif kepada pasien/klien memerlukan tim multidisiplin yang disesuaikan dengan kebutuhan pasien. Staf rumah sakit yang berkualitas dan berkompeten merupakan faktor penting penunjang perkembangan RS dan jadi acuan menilai perkembangan pelayanan yang baik di rumah sakit.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini bersifat kualitatif dan bersifat deskriptif. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran menyeluruh mengenai objek penelitian yaitu pengembangan SDM di Rumah Sakit Wava HusadaKepanjen. Metode penelitian yang digunakan oleh para sarjana adalah tinjauan pustaka dan observasional. Studi pustaka adalah pengumpulan data melalui buku-buku atau sumber lain sebagai Tinjauan Pustaka yang memuat berbagai pendapat ahli yang memberikan kontribusi terhadap penyelesaian penelitian. Observasi adalah proses pengumpulan data melalui metode observasi partisipatif, yaitu metode mengamati peristiwa secara langsung kemudian mencatatnya dengan data yang didapat. Di penelitian ini, penulis memakai metodologi kualitatif. Data kualitatif ialah data tidak terorganisir, artinya variabel data dari berbagai sumber guna memperoleh pemahaman menyeluruh dari masing-masing informan.

Lokasi penelitian adalah RS Wava Husada Kepanjen Jl. Panglima Sudirman Nomor 99A Kepanjen-Malang 65316.Tel.0341-393000. Fax. 0341-398 / 398924. Penelitian ini memakai metodologi kualitatif yang bercirikan fokus pada pelaksanaan Program Magang. Oleh karena itu, pada objek penelitian harus mendapatkan informasi yang relevan sehingga penelitian dapat terlaksana. Dalam informasi tersebut peneliti memperoleh melalui penelitian dan literatur. Proses analisis data kemudian dimulai sejak peneliti memutuskan untuk fokus pada penelitian hingga laporan penelitian siap. Proses analisis data selanjutnya dilakukan mulai dari perencanaan hingga penyelesaian penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan hasil penelitian di bagian PPSDM RS Wava Husada ini diawali dengan pengenalan tugas-tugas yang ada dibagian PPSDM RS Wava Husada yang disampaikan oleh kepala bagian PPSDM kepada peneliti. Dalam pembagian tugas bertujuan untuk mengurangi kesalahan yang ada. Setelah pengenalan tugas-tugas selesai,selanjutnya peneliti harus berkontribusi untuk tugas yang dikerjakan selama meneliti. Salah satu

tugas peneliti yaitu pembuatan proposal dan laporan hasil diklat yang ada pada Rumah Sakit Wawa Husada. Dalam tugas ini, peneliti dibimbing langsung oleh kepala bagian PPSDM RS Wawa Husada dan dosen pembimbing Universitas Islam Raden Rahmat sebagai pendamping selama tugas. Survey tempat Persiapan Pelaksanaan Monitoring & Evaluasi Penilaian.

Konsep Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia RS Wawa Husada

Pemerintah telah menggagas rencana strategis Indonesia yang bertujuan menjadi negara maju di tahun 2025. Pemerintah sadar kualitas SDM jadi persoalan mencapai tujuan yang diinginkan. Para ahli di bidang sumber daya manusia mengatakan, kualitas tenaga kerja terutama diputuskan kemudahan akses terhadap fasilitas pendidikan dan kesehatan yang berkualitas. Semua orang menyadari bahwa sumber daya manusia (SDM) sangat penting bagi sebuah organisasi. SDM ialah komponen dan pilar terpenting dalam upaya suatu organisasi untuk mencapai tujuan dan sasarannya. Oleh karena itu, penting untuk memastikan sumber daya ini dikelola seefisien mungkin agar memberikan dampak positif. Oleh karena itu diperlukan pengelolaan yang sistematis dan terencana mencapai tujuan yang diinginkan saat ini dan di masa yang akan datang, hal ini disebut juga dengan pengelolaan SDM.

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah mengelola atau meningkatkan bakat pegawai guna mencapai maksud dan tujuan organisasi. Membahas peningkatan mutu rumah sakit jelas berkaitan dengan peningkatan kapasitas. Kompetensi merupakan pemahaman tentang pengetahuan, kemampuan dan sikap yang diperlukan pegawai dalam menjalankan tugasnya. Beberapa ahli berpendapat bahwa pengetahuan dan keterampilan dianggap sebagai hard skill, sedangkan perilaku dan sikap dianggap sebagai soft skill. Kapasitas unit untuk melatih dan mengembangkan sumber daya manusia di rumah sakit tidak bersifat inheren. Kapabilitas harus dibangun secara terencana seiring dengan pengembangan bisnis agar efektif dalam mendukung tujuan manajemen. Seiring dengan pesatnya pertumbuhan teknologi dan pengetahuan mengenai layanan kesehatan di rumah sakit, para staf perlu terus meningkatkan kemampuannya. Aksesibilitas peralatan baru dan perubahan metode pemeliharaan merupakan contoh perlunya pengembangan kapasitas. Kegiatan yang membangun kapasitas tersebut meliputi pendidikan dan pelatihan, rotasi dan mutasi rumah sakit, dan kegiatan lainnya.

Pengetahuan dan keterampilan tergolong kemampuan kuat dan pengetahuan merupakan hasil pendidikan formal. Keterampilan, sebaliknya, merupakan cerminan perjalanan pengalaman seseorang dan frekuensi penerapan keterampilan tersebut. Pelatihan dapat dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan. Dimana pelatihan merupakan upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai pada suatu jabatan atau pekerjaan tertentu yang berkaitan dengan jabatan yang menjadi tanggung jawabnya saat ini. Kompetensi yang kuat, baik pengetahuan maupun keterampilan, umumnya mudah dikembangkan dan tidak memerlukan biaya pendidikan yang besar untuk mempelajarinya. Setiap rumah sakit dapat melakukan hal ini.

Pelatihan dan pengembangan pegawai merupakan upaya suatu organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas guna mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Meskipun pelatihan dilakukan untuk meningkatkan keterampilan dalam jangka pendek, namun pelatihan lebih menitikberatkan pada keterampilan teknis sedangkan pengembangan terjadi dalam jangka panjang dan fokus kegiatan pengembangan lebih pada pengetahuan untuk kebutuhan saat ini dan masa depan. Departemen Pelatihan dan Pengembangan SDM merupakan bagian pelatihan dan pendidikan SDM RS Wawa Husada Kepanjen yang mencakup kebutuhan pelatihan dan

pendidikan pegawai internal dan eksternal. Tidak hanya pendidikan dan pelatihan pegawai, tetapi juga pendidikan dan pelatihan/magang mahasiswa, penelitian dan studi banding di rumah sakit dengan sumber daya administratif.

Berdasarkan tahap analisis yang dilakukan oleh staf RS Wava Husada Kepanjen, diperoleh hasil data penelitian Pengembangan adalah hubungan pribadi berkelanjutan yang menciptakan kepercayaan antara karyawan dan manajemen. Adapun Konsep Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di RS Wava Husada sebagai berikut :

1. Dukungan manajemen untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai dalam menjalankan kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian cara untuk meningkatkan keterampilan karyawan adalah dengan membantu mereka mengembangkan kebiasaan yang mendukung perkembangan mereka melalui partisipasi dalam pelatihan yang didukung atau diselenggarakan oleh rumah sakit. RS Wava Husada Kepanjen mendorong pegawainya untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan terkait pekerjaan dengan memberikan dukungan berupa peralatan. Rumah sakit ini secara rutin memenuhi fungsi dan kebutuhan personel untuk pengembangan RS Wava Husada Kepanjen. Ini bukan hanya tentang mencapai suatu tujuan atau meningkatkan suatu bisnis, namun juga tentang bagaimana seseorang memperoleh pengetahuan dan bagaimana seseorang dapat berkontribusi kepada masyarakat.

Salah satu cara pendudukan Rumah Sakit bagi staf atau karyawannya adalah dengan memberikan pelatihan Excel kepada staf, khususnya staf dan manajemen. Kami yakin pelatihan ini dapat membantu mempercepat pekerjaan dan membuat penyelesaian tugas menjadi lebih efisien. Saat ini para pegawai atau pegawai perlu mengetahui teknologi terkini dan selalu mengikuti perkembangan sistem. Pelatihan Excel dapat membantu karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini terutama dapat dipahami oleh para staf keuangan yang sangat membantu dalam pelatihan ini. Mereka mungkin memahami penggunaan Excel lebih baik dari sebelumnya. Selain pelatihan yang diberikan oleh Rumah Sakit, para staf juga harus mengikuti pelatihan secara aktif untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuannya. Mereka harus mempunyai semangat yang besar untuk mengembangkan bakat dan keterampilannya. Dengan kata lain, mereka perlu mempunyai rencana sendiri untuk meningkatkan apa yang sudah mereka miliki.

2. Dukungan manajemen untuk mengembangkan potensi diri karyawan.

Berdasarkan penelitian pengembangan keterampilan karyawan sangat penting karena hal ini akan memperkuat kemampuan mereka dan memungkinkan mereka beradaptasi dengan lingkungan kerja yang selalu berubah. Kemajuan dipahami sebagai tindakan menjadikan segala sesuatunya lebih baik atau lebih besar dari sebelumnya. Pengembangan SDM penting. Salah satu institusi yang memberikan perhatian khusus terhadap kemampuan pegawai atau pekerjanya adalah RS Wava Husada Kepanjen. Rumah Sakit Wava Husada Kepanjen selalu mencari informasi tentang pelatihan yang dapat membantu staf atau meningkatkan rumah sakit. Mulai pertengahan Februari 2024, manajemen memberikan pelatihan untuk meningkatkan kualitas rumah sakit melalui penerapan program PPI. Hal ini dilakukan tidak hanya demi keberhasilan rumah sakit, tetapi juga untuk memastikan bahwa staf berkembang dari posisi menengah ke posisi terbaik sehingga mereka dapat memenuhi berbagai tugas yang diberikan kepada mereka di masa depan di lingkungan yang berubah. Dengan demikian, tidak hanya rumah sakit yang akan berkembang, namun kinerja

baik para stafnya juga akan terlihat dan masyarakat bisa mendapatkan pelayanan yang lebih baik lagi.

3. Dorongan implementasi pelatihan

Rumah Sakit Wava Husada Kepanjen ingin mendukung dan memantau pelaksanaan pelatihan bagi karyawannya. Penyelenggaraan pelatihan dari sudut pandang peneliti penting karena memungkinkan mereka melihat hasil pelatihan dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh lembaga dan membantu lembaga mencapai tujuannya. Selain itu, RS Wava Husada Kepanjen juga rutin memantau peserta pelatihan untuk membandingkan kinerja sebelum dan sesudah pelatihan. Karena pelatihan sangat mahal dan memakan waktu, pelatihan tersebut harus diawasi secara ketat oleh Pengawasan dilakukan sesuai dengan kualifikasi pegawai. Karyawan yang memiliki visi tertentu dievaluasi setiap tiga bulan sekali. Pegawai kontrak 1, kontrak 2 dan status pegawai tetap dievaluasi setahun sekali. Hasil evaluasi atau pemantauan ini akan menunjukkan bagaimana kinerja karyawan. Menambah atau mengurangi aktivitas akan menentukan karir masa depan. Oleh karena itu, karyawan perlu bersemangat mengembangkan keterampilannya dan mempertahankan posisinya di tempat kerja.

Hasil dari pelaksanaan pendidikan masih terlihat jelas hingga saat ini, seperti pelayanan rumah sakit lebih baik dan kondisi rumah sakit yang lebih baik. Tak hanya itu, pihak rumah sakit juga berencana memperluas rumah sakit dengan membangun gedung baru. Artinya, kualitas dan kinerja petugas RS Wava Husada Kepanjen tidak di ragukan lagi.

4. Kredibilitas

Berdasarkan penelitian bahwa skor yang baik pada indikator yang dapat diandalkan ini selalu mencerminkan kualitas pekerjaan karyawan, sehingga manajer mengevaluasi kinerja karyawan dan menerima imbalan ketika pekerjaan tersebut baik. RS Wava Husada Kepanjen memberikan penghargaan kepada pegawai yang bertalenta untuk mendorong mereka terus meningkatkan kinerjanya. Tak hanya itu, pihak rumah sakit juga memberikan promosi atau mutasi kepada karyawan atau mitra bisnis yang meningkatkan nilainya dengan melakukan pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan perusahaan. Begitu pula jika seorang pegawai mempunyai permasalahan kinerja yang buruk, maka pihak rumah sakit tidak akan segan-segan menurunkan jabatan pegawai tersebut sebagai pegawai, yang mungkin dapat dipertimbangkan atau diganti. Semua itu dilakukan sesuai dengan aturan atau ketentuan yang berlaku di sistem RS Wava Husada Kepanjen.

Di penelitian ini dapat dikatakan menurut ketiga partisipan, pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan (diklat) di RS Wava Husada Kepanjen tidak mencapai tujuan. Secara khusus, ini bertujuan untuk meningkatkan persiapan karyawan, produktivitas mereka, dan kinerja organisasi. Penyebab utama tidak efektifnya program pelatihan adalah kurangnya relevansi materi pelatihan dengan dunia kerja. Materi pelatihan sifatnya umum dan belum membahas secara langsung permasalahan spesifik terkait pelatihan aktif. Hal ini mengakibatkan karyawan kurang mempunyai motivasi dalam menyelesaikan tugasnya. Selain itu, kurangnya sumber daya dan kurangnya infrastruktur merupakan faktor yang menghambat pelaksanaan program pelatihan. Keterbatasan sumber daya dan infrastruktur menyebabkan pelaksanaan program pelatihan tak efektif serta tak mampu memberikan hasil yang signifikan. Namun organisasi ini berusaha menyelesaikan pelatihan sebanyak mungkin. Hal ini terlihat dari efektivitas evaluasi program pelatihan. Proses evaluasi

meliputi evaluasi hasil, evaluasi pengetahuan, evaluasi perilaku, dan evaluasi hasil yang diperoleh. Selama pelatihan, karyawan beralih dari hanya punya buku menjadi metode digital dalam prosedur bisnis. Namun, perubahan di praktik ketenagakerjaan ini tak berefek signifikan pada peningkatan kinerja karyawan. Sebab, tujuan yang dicapai masih belum tercapai. Tujuan ini bertentangan dengan tujuan yang dimaksudkan organisasi.

Divisi Pelatihan dan Pengembangan SDM adalah divisi yang mengelola pendidikan & pelatihan SDM di RS Wava Husada Kepanjen meliputi kebutuhan pendidikan & pelatihan yang diikuti oleh karyawan baik secara internal Rumah Sakit maupun Eksternal Rumah Sakit. Tidak hanya pendidikan & pelatihan karyawan, tetapi juga melakukan administrasi siswa/mahasiswa magang, penelitian dan studi banding di Rumah Sakit. Pengembangan bertujuan untuk meningkatkan ketepatan kerja SDM guna menggapai tujuan dan hasil kerja yang ditentukan. Peningkatan tersebut dilakukan dengan menambah pengetahuan, kecakapan dan sikap sumber daya manusia dalam pekerjaannya. Pelaksanaan pengembangan dapat memberikan dampak yang baik atau menguntungkan setiap individu, organisasi, konsumen atau pelanggan, dan semua pihak yang menggunakan barang atau jasa organisasi. Tujuan pengembangan yakni menaikkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral SDM agar kinerja tercapai secara efektif dan efisien.

KESIMPULAN

Hasil penelitian dan pembahasan terkait efektivitas program pelatihan dan pengembangan pada kinerja pegawai RS Wava Husada Kepanjen dapat dirangkum dalam Program pelatihan dan pengembangan di RS Wava Husada Kepanjen diyakini mampu meningkatkan kinerja pegawai, karena peserta dapat bekerja secara efektif dan juga dapat mengambil keputusan dengan tepat. Dengan mengikuti program pelatihan dan pengembangan ini, karyawan menjadi lebih berdedikasi dalam usahanya, sehingga mereka juga fokus pada kinerjanya dan hal ini dapat berdampak pada peningkatan karir yang lebih baik. Selain itu, karyawan di departemen pelayanan dapat meningkatkan efektivitas mereka dalam melayani masyarakat.

DAFTAR REFERENSI

- [1] “Anggreni, K. A., & Ardana, I. K. (2019). Peranan Kompetensi Pegawai Memediasi Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap Efektivitas Organisasi. *E- Jurnal Manajemen*, 8(5), 2781–2808
- [2] Apriliana, S. D., & Nawangsari, E. R. (2021). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Berbasis Kompetensi. *Forum Ekonomi*, 23(4), 804–812.
- [3] <https://doi.org/10.30872/jfor.v23i4.10155>
- [4] Bariqi, M. D. (2018). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 5(2), 64–69.
- [5] <https://doi.org/10.21107/jsmb.v5i2.6654>
- [6] Cahya, A.D., Rahmadani, D.A., Wijiningrum, A. , & Swasti, F.F. (2021). Analisis pelatihan dan pengembangan staf. *YUME: Jurnal Manajemen*, 4(2), 230–242. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.861>
- [7] Dessler, G. (2013). *Resource management*. Florida International University, Miami.
- [8] Gustiana, R., Hidayat, T., & Fauzi, A. (2022). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya

- Manusia). *Jemsi: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 657–666.
- [9] <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i6>
- [10] Hadinata, R. (2015). Analisis Metode Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di CV X. *Agora*, 3(2), 475–478.
- [11] <https://media.neliti.com/media/publications/36379-ID-analisis-metode-pelatihan-dan-pengembangan-sumber-daya-manusia-di-cv-x.pdf>
- [12] Kohlrausch et al., (2014). Workplace Training in Germany and Its Impact on Subjective Job Security: Short- or Long-Term Returns?, *Journal of European Social Policy*, 24 (4): 337-350
- [13] Kurniawati. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia (1st ed.). Universitas Terbuka Mangkunegara, A. A. A. P. (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- [14] Mathis, Robert, L., & Jackson John, H. (2010). *Human Resource Management (Edisi 13)*. Cengage Learning
- [15] Putri, U.H. (2019). *Efektivitas dan Efisiensi Pembiayaan Pendidikan*. Padang: Universitas Negeri Padang
- [16] Riono, S.B. dan Wibowo, W. (2019). Pengembangan pengajar dan staf Kekuatan kepemimpinan mahasiswa di seluruh universitas Brebes. *Indeks Editorial: Jurnal Sains Indonesia*, 4(5), 200–208.
- [17] <http://www.jurnal.syntaxliterate.co.id/index.php/syntax-literate/article/view/620>
- [18] Rustiana, A. (2010). Efektivitas Pelatihan Bagi Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 1(2), 137-143.
- [19] <http://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/jdm>
- [20] Sianturi, M. E. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Imam Bonjol Medan. 44–85. [repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/30230/4/Chapter II.pdf](http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/30230/4/Chapter%20II.pdf)
- [21] Sulaefi. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 5(1), 8–21.
- [22] <https://jurnal.unmer.ac.id/index.php/jmdk/article/view/1212/939>
- [23] Sunyoto, & Danang. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Center for Academic Publishing Service
- [24] Supriyono. (2000). *Sistem Pengendalian Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro
- [25] The Liang Gie (2001). *Ensiklopedi Administrasi*, PT. Gunung Agung, Jakarta
- [26] Tim Prima Pena (2006). *Kamus Ilmiah Populer*. Surabaya : Gitamedia Press
- [27] Ulum (2008). *Akuntansi Sektor Publik*, UMM Press, Malang
- [28] Wicaksono, Y. S. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM dalam Rangka Meningkatkan Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi di SKM Unit V PT. GudangGaram, Tbk Kediri). *Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 31–39.
- [29] <https://doi.org/10.26905/jbm.v3i1.71>
- [30] Widodo, Suparno Eko. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- [31] Wijaya, W. (2013). Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Pabrik Kecap Wie Sin di Lombok *Jurnal Agora*, 1(3), 1–8. <https://www.neliti.com/id/publications/36181/analisis-pelatihan-dan-pengembangan-sumber-daya-manusia-pada-pabrik-kecap-wie-si>
- [32] UU No. 44 tahun 2009 tentang Rumah Sakit.

manajemenrumahsakit.net/2019/10/7p-dalam manajemen-sdm-rumah-sakit/, diakses tanggal 06 Nopember 2021 artikelrsmhedisike3.blogspot.com/2021/11/, diakses tanggal 06 Nopember 2021”