

SKRIPSI



**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**

**ANALISIS PENYELENGGARAAN PELATIHAN
ASUHAN KEPERAWATAN PALIATIF
DI PUSAT KESEHATAN IBU & ANAK NASIONAL
(PKIAN)**

RSAB HARAPAN KITA

Disusun oleh:

Nama : Sudarni
NPM : 2020121250
Jurusan : Administrasi Publik
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

**PROGRAM SARJANA TERAPAN
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA**

JAKARTA, 2023



**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**

**ANALISIS PENYELENGGARAAN PELATIHAN
ASUHAN KEPERAWATAN PALIATIF
DI PUSAT KESEHATAN IBU & ANAK NASIONAL
(PKIAN)
RSAB HARAPAN KITA**

**Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat guna memperoleh gelar
Sarjana Terapan Oleh**

**NAMA : SUDARNI
NPM : 2020121250
JURUSAN : ADMINISTRASI PUBLIK
PROGRAM STUDI : MSDMA**

SKRIPSI

**PROGRAM SARJANA TERAPAN
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA**

JAKARTA, 2023

**LEMBAR PERSETUJUAN TUGAS AKHIR UNTUK
DIPERTAHANKAN DALAM UJIAN**

**LEMBAR PERSETUJUAN
SKRIPSI**

NAMA : SUDARNI
NPM : 2020121250
JURUSAN : ADMINISTRASI PUBLIK
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR
JUDUL : ANALISIS PENYELENGGARAAN PELATIHAN ASUHAN
KEPERAWATAN PALIATIF DI PUSAT KESEHATAN IBU
DAN ANAK NASIONAL (PKIAN) RSAB HARAPAN KITA

Diterima dan disetujui untuk dipertahankan

Pada 10 November 2023

Pembimbing



(Dr. Hamka, MA)

LEMBAR PENGESAHAN

Diperiksa dan disahkan oleh Tim Penguji Ujian Tugas Akhir Sarjana Terapan Politeknik STIA LAN Jakarta pada (10 November 2023)

Ketua merangkap Anggota



(Budi Fernando Tumanggor, S.S., M.B.A)

Sekretaris merangkap Anggota

A handwritten signature in blue ink, which appears to be 'Galuh Pancawati'.

(Galuh Pancawati, S.Sos.,M.Si.)

Anggota

A handwritten signature in blue ink, which appears to be 'Dr. Hamka'.

(Dr. Hamka, MA)

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH TUGAS AKHIR

PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH TUGAS AKHIR

Yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Sudarni

Jurusan : Administrasi Publik

Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan Tugas Akhir yang telah saya buat dengan judul Analisis Penyelenggaraan Pelatihan Asuhan Keperawatan Paliatif di Pusat Kesehatan Ibu & Anak Nasional (PKIAN) RSAB Harapan Kita merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila dikemudian hari penulisan Tugas Akhir ini merupakan hasil **plagiat atau penjiplakan** terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia **menerima sanksi** berdasarkan peraturan Politeknik STIA LAN Jakarta dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak ada paksaan.

Jakarta, Oktober 2023

Sudarni



(SUDARNI)

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat, kurnia dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyusun dan menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul “*Analisis Penyelenggaraan Pelatihan Asuhan Keperawatan Paliatif di Pusat Kesehatan Ibu & Anak Nasional (PKIAN) RSAB Harapan Kita*” Adapun skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan tugas akhir dengan mata kuliah wajib lulus bagi mahasiswa pada semua Program Studi Sarjana Terapan di Politeknik STIA LAN Jakarta. Proses penulisan skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik oleh penulis berkat bantuan serta bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya yang senantiasa diberikan kepada penulis.
2. Ibu Prof Dr. Nurliah Nurdin, MA selaku Direktur Politeknik STIA LAN Jakarta beserta dosen dan staf Politeknik STIA LAN Jakarta.
3. Bapak Dr. Hamka, MA selaku Dosen Pembimbing yang telah menyediakan waktu dan pikiran untuk membantu mengarahkan penulis dalam penulisan skripsi ini.
4. Bapak/Ibu Dosen pengajar selama masa perkuliahan berlangsung yang telah memberikan mata kuliah dan berbagai bimbingan.
5. Pegawai PKIAN RSAB Harapan Kita khususnya Tim Kerja Pendidikan dan Pelatihan yang telah sangat sangat membantu penulis dengan senantiasa memberikan masukan, semangat dan waktu selama proses penulisan.
6. Keluarga besar yang selalu memberikan semangat dan dukungan selama ini.
7. Kakak perempuan saya satu-satunya yang saya sayang dan cinta yang telah menjaga serta menyayangi saya selama 25 tahun, penulisan ini saya hadiahkan untukmu di sana.
8. Teman-teman MSDMA yang telah menemani masa-masa perkuliahan dan membantu penulis sampai akhir.

9. Teman-teman tercinta Rukun Warga (Agustini, Shelva, Elsa Vidi) yang menemani hari-hari penulis.
10. Dan akhirnya, semua pihak yang telah turut membantu dalam penyelesaian skripsi ini namun tidak dapat saya sebutkan secara satu persatu, saya ucapkan terima kasih. Semoga segala ilmu dan kebaikan yang tulus dari semua pihak dapat diterima oleh Allah SWT dan mendapatkan amalan yang berlipat dari-Nya.

Jakarta, Oktober 2023

Penulis,



Sudarni

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

ABSTRAK

Nama : Sudarni

Judul : Analisis Penyelenggaraan Pelatihan Asuhan Keperawatan Paliatif di Pusat Kesehatan Ibu & Anak Nasional (PKIAN) RSAB Harapan Kita

Pelatihan merupakan suatu proses yang meliputi serangkaian tindakan (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam organisasi. Manajemen pelatihan dapat menjadi hambatan apabila pelatihan tidak disusun berdasarkan fungsi-fungsi manajemen secara runtut antara lain yaitu perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pembinaan, penilaian, dan pengembangan atau fungsi manajemen yang dipersingkat yaitu perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian. Metode Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dan bertujuan untuk melihat gambaran terhadap penyelenggaraan pelatihan Asuhan Keperawatan Paliatif di Pusat Kesehatan Ibu & Anak Nasional (PKIAN) RSAB Harapan Kita. Berdasarkan temuan dan analisis yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa secara umum, pelatihan Asuhan Keperawatan Paliatif di Pusat Kesehatan Ibu & Anak Nasional (PKIAN) RSAB Harapan Kita sudah berjalan optimal sesuai dengan standar yang ada. Pada proses perencanaan dan perancangan metode pembelajaran diperlukan evaluasi dalam prosesnya agar seluruh rangkaian manajemen pelatihan dapat berjalan sesuai dengan standar.

Kata Kunci: Penyelenggaraan Pelatihan, Manajemen Pelatihan, PKIAN RSAB Harapan Kita

ABSTRACT

Name : Sudarni

Title : Analysis of the Training Implementation of Nursing Palliative Care at Harapan Kita National Women and Children Health Center

Training is a process that includes a series of actions (efforts) carried out deliberately in the form of providing assistance to workers to improve participants' work abilities in certain fields of work in order to increase effectiveness and productivity in the organization. Training management can become an obstacle if training is not structured based on management functions in a coherent manner, including planning, organizing, mobilizing, coaching, assessing and developing or shortened management functions, namely planning, implementing and assessing. This research method uses qualitative methods and aims to see an overview of the implementation of Palliative Nursing Care training at Harapan Kita National Women and Children Health Center.. Based on the findings and analysis carried out, it can be concluded that in general, Palliative Nursing Care training at Harapan Kita National Women and Children Health Center has run optimally in accordance with existing standards. In the process of planning and designing learning methods, evaluation is needed in the process so that the entire series of training management can run according to standards.

Keyword: *Training Organisation, Training Management, PKIAN RSAB Harapan Kita*

DAFTAR ISI

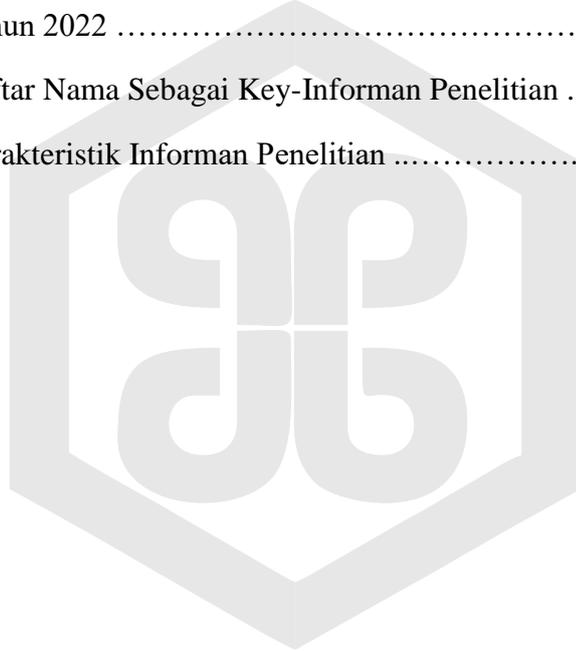
LEMBAR PENGESAHAN TUGAS AKHIR	ii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAAN NASKAH TUGAS AKHIR	iii
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Permasalahan.....	1
B. Rumusan Permasalahan	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	5
BAB II KERANGKA TEORI.....	7
A. Tinjauan Kebijakan	7
B. Tinjauan Teori.....	7
C. Penelitian Terdahulu	39
D. Konsep Kunci.....	41
E. Kerangka Berpikir.....	42
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	44
A. Metode Penelitian.....	44
B. Teknik Pengumpulan Data.....	45
C. Teknik Pengolahan dan Analisis Data	47
D. Instrumen Penelitian.....	48

BAB IV HASIL PENELITIAN.....	53
A. Penyajian Data	53
B. Pembahasan.....	70
C. Sintesis Pemecahan Masalah	85
BAB V PENUTUP.....	90
A. Kesimpulan	90
B. Saran.....	92
DAFTAR PUSTAKA	94
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	96
LAMPIRAN.....	97

**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Pegawai Internal PKIAN RSAB Harapan Kita Tahun 2022	3
Tabel 3.1	Daftar Nama Sebagai Key-Informan Penelitian	46
Tabel 4.1	Karakteristik Informan Penelitian	58



**POLITEKNIK
STIA LAN
JAKARTA**

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Siklus Pelatihan Menurut Goad	19
Gambar 2.2	Konsep Kunci	41
Gambar 2.3	Model Berpikir	43
Gambar 3.1	Pedoman Wawancara	50
Gambar 3.2	Pedoman Dokumen	51
Gambar 4.1	Struktur Organisasi PKIAN RSAB Harapan Kita	57
Gambar 4.2	Alur Proses Identifikasi Kebutuhan Pelatihan	72
Gambar 4.3	Perumusan Tujuan Pelatihan	74
Gambar 4.4	Pelaksanaan Pelatihan	77
Gambar 4.5	Laporan Pengendali Pelatihan	78
Gambar 4.6	Rekapitulasi Evaluasi Peserta	80
Gambar 4.7	Formulir Evaluasi Narasumber	81
Gambar 4.8	Rekapitulasi Evaluasi Penyelenggaraan Pelatihan	82
Gambar 4.9	Alur Proses Pengajuan Rencana Pelatihan	87
Gambar 5.0	Alur Proses Penyelenggaraan Pelatihan	89

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Setiap kegiatan di dalam suatu instansi memerlukan berbagai sumber daya yang pada dasarnya terdiri dari alat-alat produksi, teknologi, potensi pasar, bahan baku, dan manusia. Untuk mengelola sumber daya yang dimiliki Instansi dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, ilmu dan keterampilan yang dibutuhkan. Peran sumber daya manusia sangat penting dalam suatu Instansi, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan Instansi dan berperan penting dalam meningkatkan produktivitas Instansi secara keseluruhan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Untuk mempersiapkan sumber daya manusia tidak hanya dilihat dari segi kuantitasnya, karena tersedianya sumber daya manusia yang cukup banyak tidak menjamin bahwa pekerjaan akan dilakukan secara efektif dan efisien. Agar keberadaan sumber daya manusia memiliki andil yang maksimal dalam pencapaian tujuan organisasi, maka perlu dilakukan upaya peningkatan kualitas secara menyeluruh dan terus-menerus. Salah satu upaya guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia pada suatu Instansi adalah melalui program pelatihan dan pengembangan.

Program pelatihan merupakan salah satu pendekatan yang dilakukan instansi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu pelatihan juga bertujuan untuk meningkatkan efisiensi tenaga dan waktu. Melalui program pelatihan tidak hanya kemampuan dan pemahaman atas pekerjaan yang ingin dicapai, namun diharapkan dapat membentuk dan meningkatkan pola pikir, sikap dan cara pandang pegawai yang lebih baik terhadap pekerjaannya baik secara individu maupun dalam tim kerja. Di samping itu dengan adanya peningkatan mutu pegawai melalui program pelatihan diharapkan dapat

memberikan pengaruh terhadap pribadi pegawai sehingga dapat melakukan pekerjaan-pekerjaan yang lebih beragam, sejalan dengan tujuan Instansi agar menjadi lebih baik dan profesional.

Pelatihan merupakan suatu proses yang meliputi serangkaian tindakan (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam organisasi. Kegiatan pelatihan erat kaitannya dengan pekerjaan peserta sekarang atau tugas-tugas yang akan datang dibebankan kepadanya pada masa yang akan mendatang (Hamalik, 2007).

Pelatihan merupakan penciptaan suatu lingkungan dimana sumber daya manusia (SDM) dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan mereka. Hal-hal lain juga perlu diperhatikan pelatihan adalah kebijaksanaan mengenai “prioritas program dalam pelatihan agar dapat meningkatkan dan memperbaiki kelemahan, serta meningkatkan efektivitas diklat pegawai negeri sipil, yang profesional sesuai bidang tugasnya dan memiliki etos kerja yang disiplin, efisien, efektif, kreatif produktif, serta tanggung jawabnya.

Pusat Kesehatan Ibu dan Anak Nasional (PKIAN) RS Anak dan Bunda (RSAB) Harapan Kita sebagai Rumah Sakit Rujukan Nasional di Bidang Kesehatan Ibu dan Anak dan satu-satunya rumah sakit vertikal di bawah Kementerian Kesehatan yang melayani kesehatan khusus ibu dan anak, harus menjadi yang terdepan dan menjadi acuan bagi rumah sakit di Regional, Provinsi dan Kabupaten/Kota dalam memberikan pelayanan kesehatan ibu dan anak yang berkualitas dengan upaya mewujudkan berbagai layanan unggulan untuk penanganan rujukan kasus tersier secara terintegrasi dan mempunyai peran yang lebih strategis dan akan menjadi pengampu yang terdepan dalam memberikan layanan kesehatan ibu dan anak.

Pusat Kesehatan Ibu dan Anak Nasional (PKIAN) RS Anak dan Bunda (RSAB) Harapan Kita berupaya untuk dapat menghasilkan tenaga kesehatan

yang kompeten dan siap melakukan perubahan untuk mencapai pembangunan kesehatan serta memberikan pelayanan kesehatan kepada anak dan bunda, bertekad menyelenggarakan pelayanan yang unggul, dan melaksanakan pendidikan dan penelitian di bidang kesehatan ibu dan anak dengan manajemen yang transparan dan akuntabel.

PKIAN RSAB Harapan Kita juga merupakan RS tipe A Pendidikan, sehingga upaya strategis dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dan pelayanan perlu dilakukan, maka Tim Kerja Pendidikan dan Pelatihan (Diklat), sebagai pengelola pendidikan dan pelatihan berusaha melaksanakan langkah-langkah manajemen mulai dari perencanaan pelaksanaan, pemantauan, pelaporan dan evaluasi.

Hal tersebut didukung dengan pemberdayaan SDM yang profesional dan berintegritas tinggi, berkomitmen, serta berorientasi pada kepuasan pelanggan. Salah satu upayanya dilakukan yaitu melalui program pelatihan yang terbagi berdasarkan jenis tenaga di PKIAN RSAB Harapan Kita.

Tabel 1.1
Data Pegawai Internal PKIAN RSAB Harapan Kita
Tahun 2022

No	Jenis Tenaga	Jumlah	Presentase
1	Tenaga Medis (Dokter)	137	12,780%
2	Tenaga Keperawatan	456	42,537%
3	Tenaga Kesehatan Lain	281	26,213%
4	Tenaga Non Medis	198	18,470%
Total		1072	100%

Sumber: Data diolah oleh penulis, Tahun 2023

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa jenis tenaga kesehatan yang ada di PKIAN RSAB Harapan Kita terdiri dari empat jenis tenaga yaitu tenaga medis yaitu dokter, tenaga keperawatan, tenaga kesehatan lain dan tenaga non medis.

Dari empat jenis tenaga tersebut dapat dilihat bahwa tenaga keperawatan merupakan jumlah terbanyak tenaga kesehatan yang ada di

rumah sakit sehingga pengelolaan tenaga keperawatan dalam memberikan pelayanan merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh rumah sakit, dengan pengelolaan yang baik dan benar akan menghasilkan pelayanan yang unggul dan bermutu bagi rumah sakit maupun pasien, terutama dalam memberikan pelayanan pada pasien kritis, peran perawat cukup besar untuk mengelola pasien dan bersinergi dengan profesi lain untuk menghasilkan pelayanan yang berkualitas.

Kualitas pelayanan keperawatan merupakan salah satu penentu dari kualitas pelayanan kesehatan, utamanya di rumah sakit. Peran perawat dalam mencapai kualitas pelayanan keperawatan ditunjukkan kualitas diri perawat serta kepatuhan terhadap standar dan kode etik profesi. Pengelolaan tenaga perawat untuk peningkatan kualitas kinerja dan juga pelayanan dilakukan melalui pelatihan yang diberikan, salah satu pelatihan yang diberikan yaitu asuhan keperawatan paliatif bagi pasien. Meningkatnya jumlah pasien terdapat kecenderungan peningkatan jumlah pasien yang tidak mungkin disembuhkan dan memerlukan perawatan paliatif. Pasien dalam menjalankan pengobatan dan perawatan secara berkesinambungan untuk meningkatkan kualitas hidup pasien dan keluarga.

Pelayanan perawatan paliatif memerlukan keterampilan dalam mengelola komplikasi penyakit dan pengobatan, mengelola rasa sakit dan gejala lain, memberikan perawatan psikososial bagi pasien dan keluarga, dan merawat saat sekarat dan berduka (Matzo & Sherman, 2015). Perawat merupakan bagian dari tim yang dapat memberikan asuhan keperawatan paliatif, oleh karena itu perawat harus memiliki kompetensi dasar yang meliputi keperawatan khususnya asuhan keperawatan paliatif pada pasien.

Keperawatan paliatif ini diberikan untuk meningkatkan kualitas hidup pasien lansia. Perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan paliatif, perlu dibekali dengan kemampuan dan keterampilan dalam merawat pasien paliatif melalui kegiatan pelatihan asuhan keperawatan paliatif pada pasien.

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk mengetahui bagaimana gambaran penyelenggaraan pelatihan Asuhan Keperawatan Paliatif yang telah diselenggarakan di PKIAN RSAB Harapan Kita serta tertarik melihat faktor penghambat dan strategi apa yang dilakukan dalam mengatasi factor penghambat dalam penyelenggaraan pelatihan tersebut, sehingga dapat melihat keberhasilan dari suatu proses penyelenggaraan pelatihan.

B. Rumusan Permasalahan

1. Bagaimana gambaran penyelenggaraan pelatihan Asuhan Keperawatan Paliatif yang telah diselenggarakan di PKIAN RSAB Harapan Kita?
2. Faktor penghambat apa saja dalam penyelenggaraan pelatihan di PKIAN RSAB Harapan Kita?
3. Bagaimana strategi yang dilakukan dalam mengatasi faktor penghambat pelatihan di PKIAN RSAB Harapan Kita?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui gambaran penyelenggaraan pelatihan yang telah diselenggarakan di PKIAN RSAB Harapan Kita.
2. Untuk mengetahui faktor penghambat apa saja yang ada dalam penyelenggaraan pelatihan di PKIAN RSAB Harapan Kita ?
3. Untuk mengetahui strategi yang dilakukan dalam mengatasi faktor penghambat pada penyelenggaraan pelatihan di PKIAN RSAB Harapan Kita ?

D. Manfaat Penelitian

1. Akademis
 - a. diharapkan dapat memperkaya referensi tentang analisis penyelenggaraan pelatihan ataupun manajemen pelatihan.
 - b. diharapkan dapat menjadi bahan referensi dalam bidang Manajemen SDM Aparatur.

2. Praktisi

- a. Bagi peneliti, diharapkan dengan dilakukan penelitian ini dapat menambah pengalaman, wawasan pengetahuan dan keilmuan khususnya dalam menganalisa penyelenggaraan pelatihan.
- b. Bagi Instansi, diharapkan dengan dilakukan penelitian ini dapat memperoleh gambaran mengenai penyelenggaraan pelatihan dan penyebab faktor-faktor penghambat dalam penyelenggaraan pelatihan dan dapat menjadi masukan dan bahan rujukan di dalam peningkatan penyelenggaraan pelatihan untuk peningkatan kompetensi pegawai.

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A