

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijabarkan pada bab sebelumnya dalam skripsi “Analisis Penyelenggaraan pelatihan Asuhan Keperawatan Paliatif di PKIAN RSAB Harapan Kita” ini, secara umum sudah dapat disimpulkan bahwa pengelolaan penyelenggaraan pelatihan berdasarkan siklus penyelenggaraan pelatihan yang di terapkan di PKIAN RSAB Harapan Kita sudah cukup optimal :

1. Penyelenggaraan Pelatihan

a. Identifikasi Pelatihan

Proses dilakukan sesuai dengan Analisa kebutuhan organisasi;

b. Perencanaan dan Perancangan Pelatihan

sudah memiliki tujuan pelatihan dan memiliki pedoman pelatihan, namun waktu perencanaan pelatihan tidak terdapat dalam kalender pelatihan berjalan;

c. Pengembangan Materi

Proses pengembangan materi dilakukan dengan memilih narasumber berdasarkan kompetensi di bidangnya, rekomendasi, sertifikasi serta ketersediaan waktu, namun modul pelatihan belum tersedia.

d. Pelaksanaan Pelatihan

pemilihan metode pelatihan perlu di evaluasi Kembali dengan karakteristik peserta, hal ini dapat dilihat dari hasil evaluasi yang diberikan kepada peserta bahwa beberapa peserta masih ada yang belum mencapai standar nilai yang telah ditetapkan dan juga sarana pendukung dalam proses pembelajaran masih menjadi kendala yaitu jaringan atau internet.

e. Evaluasi Pelatihan

Rangkaian proses evaluasi sudah dilakukan mulai dari evaluasi peserta pelatihan, evaluasi narasumber sampai dengan evaluasi penyelenggaraan tersebut, dan didapatkan dari hasil evaluasi narasumber dan evaluasi penyelenggaraan pelatihan didapatkan nilai dengan kategori sangat baik.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa penyelenggaraan pelatihan sudah berjalan dengan cukup optimal hal ini dapat dilihat dari proses identifikasi kebutuhan pelatihan sampai dengan tahap evaluasi dilakukan. Walaupun pada proses perencanaan dan perancangan pelatihan yang tidak ada dalam perencanaan tahun berjalan dan juga proses pembelajaran dalam pelaksanaan pelatihan dengan menggunakan metode *online* dirasakan belum tepat namun dari semua rangkaian proses lainnya sudah berjalan dengan baik dan sesuai dengan prosedur.

2. Faktor Penghambatan dalam Penyelenggaraan Pelatihan

Faktor penghambat dalam program pelatihan ini terdapat pada proses perencanaan dan perancangan pelatihan dimana kurangnya waktu dan SDM yang melakukan manajemen pelatihan berdasarkan siklus penyelenggaraan pelatihan.

Faktor penghambat lainnya juga ditemukan dalam proses pembelajaran yaitu dikarenakan kegiatan dilaksanakan secara *online* beberapa peserta kurang fokus dalam proses pembelajaran karena perlunya didukung oleh jaringan internet yang stabil dan perangkat yang menunjang pembelajaran hal ini sulit dikendalikan karena kondisi peserta yang berbeda-beda sehingga tujuan dari program pelatihan itu sendiri belum tercapai secara optimal.

3. Strategi Mengatasi Faktor Penghambat

Dari uraian diatas mengenai faktor penghambat apa saja yang terjadi dalam penyelenggaraan pelatihan, penulis memberikan beberapa strategi yaitu diantaranya dibuatnya Standar Operasional Prosedur (SOP) dari masing-masing tahapan manajemen pelatihan, dengan adanya SOP diharapkan seluruh tahapan dapat berjalan sesuai dengan standar. Selain itu metode pelatihan yang telah dipilih dipersiapkan lebih dari 1 (satu) metode agar apabila dalam proses pembelajaran dalam pemilihan metode tersebut kurang mendukung dapat diganti dengan metode lainnya yang dirasakan dapat mendukung proses pembelajaran, sehingga tujuan dari pelatihan yang telah ditetapkan dapat tercapai sesuai dengan kebutuhan organisasi maupun peserta.

B. Saran

Dari hasil pembahasan diatas, maka penulis dapat memberikan saran atau rekomendasi untuk meningkatkan penyelenggaraan pelatihan di PKIAN RSAB Harapan Kita agar efektif dan optimal yaitu sebagai berikut:

1. Proses pengajuan usulan pengembangan pegawai tetap dilakukan setahun sebelum tahun berjalan, namun setiap 3 bulan sekali dilakukan rapat koordinasi dengan unit kerja pengusul untuk mengevaluasi pengajuan usulan pelatihan tersebut, hal ini diharapkan dapat apabila ada usulan kegiatan yang bersifat segera ataupun menyesuaikan dengan kebutuhan organisasi panitia penyelenggara juga dapat menyiapkan seluruh rangkaian manajemen pelatihan dengan baik tanpa kekurangan waktu dan dapat dilaksanakan sesuai dengan prinsipnya dan memberikan dampak yang optimal bagi rumah sakit.
2. Proses pembelajaran selalu ditinjau berulang sebelum ditentukan metode pembelajarannya, terutama untuk tenaga keperawatan yang dirasa kurang tepat dengan metode pembelajaran *online*.

3. Melakukan evaluasi berkala terhadap penyelenggaraan pelatihan terutama pelatihan yang sudah terakreditasi, apakah penyelenggaraan pelatihan yang telah dilaksanakan sudah sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Hal ini membantu memastikan bahwa setiap program pelatihan yang telah diselenggarakan sudah sesuai dengan standarnya.



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

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, H. 2009. *Evaluasi Pembelajaran*. Yogyakarta: Multi Press.
- Agustina, M. 2014. *Pemanfaatan E-Learning Sebagai Media Pembelajaran*. Seminar Nasional Aplikasi Teknologi Informasi (SNATI) Yogyakarta, 15 Juni 2013 ISSN: 1907-5022.
- Atmodiwiro, S. (2005). *Manajemen Pelatihan*, Jakarta: Ardadizya Jaya.
- Effendi, E., Zhuang, H. 2005. *E-learning, Konsep dan Aplikasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hamalik, Omar. 2007. *Manajemen Pelatihan Ketanagakerjaan*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hanum, N. S. 2013. Keefektifan E-learning Sebagai Media Pembelajaran (Studi Evaluasi Model Pembelajaran E-learning SMK TELKOM SANDHY PUTRA PURWOKERTO). *Jurnal Guruan Vokasi*, Volume 3, Nomor 1. <https://journal.uny.ac.id/index.php/jpv/article/view/1584> (diunduh 17 Juni 2018).
- Hasibuan, S.P Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Yogyakarta: BPFE
- Hayadin. (2014). *Penelitian Evaluasi Penyelenggaraan Diklat Jarak Jauh (DJJ)*. Jakarta: EDUKASI Volume 10, Nomor 1, Januari-April 2012.
- Kartiko, Ari. (2019). *Manajemen Mutu Pendidikan*. Yogyakarta: Bening Pustaka
- Manning, Marilyn & Haddock, Patricia. (2010). *Manajemen Kantor, Panduan Produktivitas dan Efektivitas Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Indeks
- Marpaung, Dr, MSc., 1999. *Training Need Assesment (TNA)*, LAN RI, Jakarta.
- Moh. Entang, dkk., 2009. *Analisis Kebutuhan Pelatihan, Bahan Ajar MOT*, PusPendidikan dan Pelatihan Administrasi Kementerian Agama RI, Jakarta.
- Munajatisari, G. P. R. R. (2014). *Analisis Efektivitas Metode Pelatihan Klasikal dan E-Learning / Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 10 (2) September 2014 (Bandung)*. Center for Business Studies – CeBiS Jurusan Ilmu

Administrasi Bisnis Fisip Unpar. //library.usbykp.ac.id/index.php?p
=show_detail&id=3705&keywords

Nasution, S. 1982. *Berbagai Pendekatan dalam Proses Belajar Mengajar*. Jakarta:

Bina Aksara. <http://nakstppmlg.weebly.com/manajemen-pelatihan-i.html>.

Saefullah. (2014). *Manajemen Pendidikan Islam*. Bandung: CV. Pustaka Setia

Siahaan, Sudirman. (2005). Pemanfaatan Teknologi dalam Penyelenggaraan Pendidikan terbuka/jarak jauh. Jakarta: *JURNAL TEKNODIK* No. 16/IX/TEKNODIK/ JUNI/2005.

Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

Sudjana, D. 2007. *Sistem dan Manajemen Pelatihan : teori dan aplikasi*. Bandung : Falah Production. Bandung : Alfabeta.

Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: KENCANA

Syaifurrahman, dan Ujiati, Tri. (2013). *Manajemen Dalam Pembelajaran*. Jakarta Barat: PT Indeks

Warsita, Bambang. (2011). *Pendidikan Jarak Jauh, Perencanaan, Pengembangan, Implementasi, Dan Evaluasi Diklat*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2014 Pasal 30 ayat (1) dan ayat (2) tentang *Tenaga Kesehatan*.

Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia nomor 11 Tahun 2023 *Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Bidang Pelatihan Kesehatan Di Lingkungan Kementerian Kesehatan*.

Keputusan Direktur Jenderal Tenaga Kesehatan Nomor HK.02.02/F/2296/2022 *Tentang Pedoman Akreditasi Institusi Penyelenggara Pelatihan Dan Registrasi Pelatihan Bidang Kesehatan*.

Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 725/Menkes/Sk/V/2003 *Tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Di Bidang Kesehatan*.