

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dikemukakan pada bab-bab terdahulu, maka berikut ini disajikan kesimpulan penelitian sebagai berikut :

1. Kesimpulan Umum

Apabila memperhatikan hasil-hasil penelitian dan pembahasannya, maka dapat dikatakan makna yang dapat diungkapkan oleh penelitian ini yaitu adanya upaya-upaya dari para pengelola rumah sakit untuk memperbaiki dan mengembangkan kualitas tenaga perawat yang dilakukan melalui pelatihan, dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan khususnya pelayanan keperawatan di rumah sakit.

Kesimpulan penelitian mengungkapkan bahwa dalam pelaksanaan pelatihan tenaga perawat tersebut, **belum seluruh proses kegiatan dapat mendukung tercapainya pelaksanaan pelatihan yang efektif.** Beberapa proses kegiatan yang telah dilakukan yang dapat mendukung tercapainya suatu pelaksanaan pelatihan yang efektif adalah: perumusan ~~macam dan~~ tujuan pelatihan dalam proses pengkajian kebutuhan pelatihan ~~penetapan~~



prinsip-prinsip pembelajaran dalam proses pelaksanaan pelatihan, pelaksanaan evaluasi internal dalam proses evaluasi pelatihan. Kegiatan-kegiatan lainnya dalam sistem pelatihan tersebut masih perlu dikembangkan agar efektifitas pelatihan tenaga perawat tersebut dapat tercapai seoptimal mungkin.

2. Kesimpulan Khusus

- a. Relevansi yang tinggi antara macam dan tujuan pelatihan yang direncanakan dan dilaksanakan merupakan salah satu faktor yang mendukung tercapainya pelaksanaan pelatihan yang efektif. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa macam dan tujuan pelatihan yang direncanakan dan dilaksanakan **memiliki relevansi** dengan visi dan misi rumah sakit yaitu menjadi model rumah sakit pendidikan nasional khususnya dalam empat bidang unggulan yaitu ; bedah jantung, bayi tabung, transplatasi organ, dan bedah endoskopi karena dalam perumusan kegiatan pelatihan tenaga perawat, visi dan misi rumah sakit dijadikan acuan oleh Bidang Perawatan.
- b. Pengkajian kebutuhan pelatihan **merupakan langkah yang dilakukan oleh Bidang Perawatan sebelum merancang program pelatihan**. Kegiatan ini meliputi :(1) Merumuskan macam dan tujuan pelatihan yang akan dilaksanakan,(2) memilih perawat yang akan menjadi peserta pelatihan. Kesimpulan yang didapat dari penelitian

mengungkapkan bahwa macam dan tujuan pelatihan yang ditetapkan **dapat mendukung** tersusunnya perencanaan pelatihan yang efektif karena sesuai dengan kebutuhan RSUP Dr Hasan Sadikin dan program perbaikan serta pengembangan tenaga perawat, tetapi dalam pemilihan peserta pelatihan **belum seluruhnya tepat** karena tidak seluruhnya didasarkan pada pengukuran kesenjangan kinerja, sehingga perawat yang tidak membutuhkan pelatihan ada kemungkinan terpilih menjadi peserta pelatihan.

- c. Belum **seluruhnya rancangan program pelatihan** yang disusun dapat mendukung berkembangnya pelatihan yang efektif, karena masih ada komponen yang masih lemah yang terdapat dalam rancangan program pelatihan. Komponen tersebut adalah **kurikulum pelatihan** yang belum dikembangkan sampai sub materi/pokok bahasan dan tujuan instruksional. Kualitas dari rancangan program pelatihan yang disusun tidak terlepas dari kemampuan si penyusun. Dalam penyusunan kurikulum tersebut belum nampak keterlibatan seseorang yang memiliki kemampuan sebagai tenaga pendidik yang profesional dalam hal pengajaran (widyaiswara).
- d. Dalam proses pelaksanaan pelatihan tenaga perawat RSHS **ke lima prinsip pembelajaran dapat diterapkan** hal ini mendukung proses pelaksanaan pelatihan yang efektif. Tetapi keadaan **fasilitas ruang**

belajar dan kemampuan sebagian pelatih dalam metodologi pengajaran belum sepenuhnya dapat mendukung terjadinya proses pembelajaran yang efektif.

- e. Dalam pelaksanaan evaluasi pelatihan tenaga perawat RSUP Dr Hasan Sadikin Bandung, sebagian besar **hasil evaluasi internal** yaitu informasi tentang penyelenggaraan program pelatihan khususnya pada tahap proses dan out put telah dapat memberikan umpan balik yang dibutuhkan untuk peningkatan dan perbaikan pelaksanaan program tersebut, kecuali informasi peserta dan pelatih pada tahap input. Sedangkan **hasil evaluasi eksternal** yaitu informasi hasil pelatihan di tempat kerja berupa data mengenai peningkatan kinerja perawat dalam melaksanakan tugasnya **secara formal belum diperoleh, karena belum pernah dilakukan**, walaupun demikian berdasarkan hasil wawancara dengan kepala ruangan sebagai atasan langsung alumni peserta pelatihan diperoleh informasi bahwa sebagian besar perawat yang sudah mengikuti pelatihan khususnya pelatihan dalam aspek klinis keperawatan dirasakan peningkatan kinerjanya. Sedangkan perawat yang bersangkutan merasakan besarnya manfaat pengetahuan dan ketrampilan yang diperoleh dari hasil pelatihan dalam melaksanakan tugasnya memberikan asuhan keperawatan.

B. Implikasi

Implikasi ini berkaitan dengan implikasi temuan penelitian yaitu merupakan berbagai persoalan yang dapat muncul berkaitan dengan keadaan yang ditemukan di *setting* penelitian.

Adanya upaya-upaya dari para pengelola di RSHS dalam memperbaiki dan mengembangkan kualitas tenaga perawat melalui pelatihan bila terus ditingkatkan dengan mempertimbangkan umpan balik yang diperoleh dari hasil evaluasi pelatihan maka pada saatnya efektifitas pelatihan yang diharapkan dapat tercapai.

Beberapa kegiatan dalam sistem pelatihan yang mendukung pelaksanaan pelatihan yang efektif ialah:(1) perumusan macam pelatihan yang dibutuhkan,(2) penetapan unit kerja yang membutuhkan pelatihan,(3) penerapan prinsip-prinsip pembelajaran, dan (3) pelaksanaan evaluasi internal. Kegiatan yang sudah mendukung harus tetap dilakukan bahkan dilaksanakan dalam kegiatan pelatihan tenaga kesehatan lainnya misalnya tenaga paramedis nonperawatan dan tenaga nonmedis. Sedangkan kegiatan-kegiatan yang masih perlu dikembangkan agar dapat mendukung pelatihan yang efektif ialah:(1) pemilihan peserta pelatihan,(2) pengembangan kurikulum,(3) perbaikan fasilitas ruang belajar,(4) dan keberadaan Widyaiswara , perlu mendapat perhatian dan perbaikan karena

bila tidak, dapat memberikan implikasi yang tidak diharapkan baik bagi pengelola, yang dikelola ataupun lingkungan.

Implikasi yang tidak diharapkan terhadap yang dikelola ialah pemilihan peserta pelatihan yang kurang tepat, memungkinkan perawat yang tidak membutuhkan pelatihan terpilih menjadi peserta pelatihan dan perawat tersebut akan mempunyai image bahwa pelatihan hanya sekedar selingan dari pekerjaan rutin sehari-hari;

Implikasi yang tidak diharapkan terhadap pengelola ialah belum adanya informasi yang menyeluruh dan lengkap mengenai kegiatan pelatihan khususnya pada tahap outcome mengenai kinerja alumni pelatihan karena evaluasi eksternal belum pernah dilakukan, menyebabkan pengelola pelatihan tidak mendapat umpan balik yang tepat dan akurat, sehingga kemungkinan rencana dan pelaksanaan pelatihan berikutnya juga belum seluruhnya efektif.

Sedangkan implikasi yang tidak diharapkan bagi lingkungan ialah adanya beberapa kegiatan pelatihan yang belum mendukung terlaksananya pelatihan yang efektif belum dapat memberikan dampak yang positif yang **maksimal** yaitu terhadap peningkatan pelayanan asuhan keperawatan khususnya dan pelayanan kesehatan umumnya serta akhirnya terhadap citra rumah sakit.

C. Rekomendasi

Efektivitas pelaksanaan pelatihan tenaga perawat rumah sakit dipengaruhi berbagai faktor meliputi:(1) ketepatan mengkaji kebutuhan pelatihan, yang akan dapat menjawab pertanyaan, macam pelatihan apa yang dibutuhkan, unit kerja yang membutuhkan pelatihan, perawat mana yang membutuhkan pelatihan apa tujuan pelatihan;(2) kualitas rancangan program pelatihan yang disusun;(3) kesesuaian pelaksanaan pelatihan dengan rancangan yang telah disusun, dan (4) adanya evaluasi pelatihan yang dapat memberikan umpan balik yang tepat.

Sehubungan dengan hal itu dapat dirumuskan beberapa rekomendasi sebagai upaya-upaya untuk mengembangkan efektivitas pelaksanaan pelatihan yang telah dicapai, dalam rangka perbaikan dan pengembangan kualitas tenaga perawat RSUP Dr Hasan Sadikin Bandung. Upaya-upaya tersebut meliputi :

1. Dalam tahap pengkajian kebutuhan pelatihan, khususnya memilih perawat yang menjadi peserta pelatihan, perlu adanya kriteria yang menggambarkan adanya kesenjangan kinerja individu disamping kriteria yang sudah ada. Dengan demikian perlu dilakukan analisis personalia untuk memilih peserta pelatihan melalui pengukuran kinerja individu.
2. Pengembangan sasaran / tujuan pelatihan menjadi sasaran perilaku yang lebih rinci yang diinginkan dari pelatihan. Hasilnya akan merupakan pedoman proses pelatihan.

3. Dalam penyusunan rancangan program pelatihan, perlu adanya penjabaran lebih lanjut mengenai mata ajaran yang akan diberikan kedalam sub-sub pokok bahasan (topik-topik), dan penetapan tujuan instruksional yang biasanya tersusun sebagai garis-garis besar pokok pelajaran yang merupakan bagian dari kurikulum pelatihan.
4. Tersusunnya suatu kurikulum pelatihan yang baik sangat ditentukan oleh kemampuan penyusun yang seharusnya dilakukan oleh seorang spesialis pengajaran (Widyaiswara) yang memiliki kemampuan sebagai instruktur/pelatih/pengajar, pengembang materi dan metode pelatihan , serta pembuat kurikulum pelatihan. Mengingat pelatihan merupakan salah satu strategi pimpinan rumah sakit dalam rangka perbaikan dan pengembangan kualitas tenaga perawat RSUP Dr Hasan Sadikin, maka sudah waktunya RSUP Dr Hasan Sadikin memiliki Widyaiswara yang berada dalam koordinasi Instalasi Diklat sebagai wadah yang mengelola pelaksanaan kegiatan diklat RSUP Dr Hasan Sadikin Bandung.
5. Adanya ruang kelas yang memadai merupakan masalah serius untuk mendapat perhatian dari pimpinan rumah sakit agar dapat mendukung terjadinya proses belajar mengajar yang optimal, dan mengingat visi RSUP Dr Hasan Sadikin "Menjadi Rumah Sakit Model Pendidikan".
6. Dalam kegiatan evaluasi pelatihan, perlu dilaksanakan evaluasi terhadap peserta dan pelatih pada tahap input, serta evaluasi pada tahap hasil untuk menilai sejauh mana peningkatan kinerja perawat yang sudah

dilatih. Dengan demikian hasil evaluasi dapat memberikan umpan balik yang tepat untuk peningkatan perencanaan program pelatihan berikutnya. Instrumen evaluasi dapat disusun oleh Instalasi Diklat (Widyaiswara) bersama-sama dengan Ka Ruangan sebagai atasan langsung perawat peserta pelatihan.



