

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan rumah sakit di Indonesia sebagai lembaga pemberi jasa dalam kurun waktu Pembangunan Jangka Panjang Tahap II (PJPT II) banyak dipengaruhi oleh adanya dua kebijaksanaan penting, yaitu ; 1) kebijaksanaan yang mengharuskan rumah sakit dapat dikelola secara mandiri mengikuti kaidah–kaidah ekonomi, dan 2) kebijaksanaan tentang standar akreditasi rumah sakit yang merupakan instrumen pengukur untuk mengetahui mutu kinerja pelayanan yang diberikan oleh rumah sakit (Dir Jen Yan Med Dep kes RI, 1993). Pembangunan kesehatan dalam pembangunan jangka panjang dua puluh lima tahun kedua (PJP II) sesuai amanat GBHN 1993 adalah terselenggaranya pelayanan kesehatan yang makin bermutu dan merata yang mampu mewujudkan manusia yang tangguh, cerdas, sehat, dan produktif.

Untuk dapat mewujudkan pelayanan kesehatan tersebut diatas, sesuai dengan rencana pokok program pembangunan jangka panjang bidang kesehatan, diperlukan pengembangan tenaga kesehatan, dengan tujuan untuk meningkatkan penyediaan jumlah dan mutu tenaga kesehatan yang mampu mengemban tugas untuk mewujudkan perubahan, pertumbuhan dan pembaharuan dalam bidang kesehatan yang efisien dan efektif dalam rangka pengembangan Sistem Kesehatan Nasional (Amiroen, 1991).

Faktor yang berperan dalam mencapai tujuan tersebut diantaranya adalah faktor sumber daya manusia (SDM). Sebagai upaya penting peningkatan SDM tenaga kesehatan, Direktorat Jendral Pelayanan Medik Depkes RI secara umum telah menetapkan tiga jalur sebagai berikut :

1. Pengembangan SDM Struktural Managerial ; Untuk pengembangan tenaga-tenaga struktural baik sebagai Top Manager, Midle Manager atau Low manager dilakukan melalui pelatihan atau pendidikan yang meliputi keterampilan pengambilan keputusan, keterampilan antar pribadi, pengetahuan kepemimpinan, manajemen dan keorganisasian.
2. Pengembangan SDM Teknis Fungsional, tenaga-tenaga teknis fungsional seperti tenaga medis, para medis perawat, para medis non perawat dan non medis perlu dikembangkan agar mampu beradaptasi terhadap segala perubahan akibat kemajuan pengetahuan dan teknologi serta mampu tetap berpegang pada etika profesi
3. Penelitian dan pengembangan yang bersifat terapan baik manajerial maupun teknis fungsional agar kemampuan tenaga rumah sakit bertambah untuk mengatasi segala perkembangan yang cepat serta berdaya guna dalam bersaing dengan rumah sakit lain. (Dir Jen Yan Med Dep Kes RI, 1993)

Perkembangan SDM di RSKG Ny RA Habibie Bandung mulai mendapat perhatian lebih serius dari pimpinan sejak tahun 1991. Hal ini dapat dibuktikan dengan meningkatnya kesempatan bagi karyawan RSKG untuk dapat mengikuti

pendidikan, kursus, atau pelatihan baik yang dilaksanakan di luar negeri maupun di lingkungan RSKG Ny RA Habibie sendiri.

Perencanaan kegiatan pendidikan dan pelatihan di RSKG Ny RA Habibie dikoordinir oleh Bidang Pendidikan dan Pelatihan (Bidang Diklat). RSKG Ny RA Habibie merupakan pusat dan model rumah sakit pendidikan dan pelatihan nasional atau center of excellent. Sehubungan dengan hal tersebut, perlu melakukan suatu sistem agar terwujud pelatihan yang terpadu, berjenjang dan berkelanjutan sehingga dapat diperoleh kegiatan pelatihan yang berkualitas dalam pencapaian program termasuk program pelayanan perawatan di unit pelayanan kesehatan, khususnya pelayanan bagi penderita gagal ginjal terminal (GGT) yang memerlukan tindakan cuci darah.

Dirasakan semakin meningkatnya penderita penyakit ginjal sekarang ini, di Jawa Barat saja penderita yang harus menjalani cuci darah sebanyak 518 penderita sedangkan perawat hemodialisis yang memberikan pelayanan cuci darah berjumlah 55 orang (1 : 9), padahal untuk memperoleh kualitas pelayanan yang baik menurut Dir Jen Yan Med Dep Kes RI, perbandingan perawat dengan penderita adalah 2 : 1 (masih kurang 204 perawat) . Jadi masih banyak perawat yang dibutuhkan untuk memberikan pelayanan cuci darah dalam upaya memperoleh kualitas perawatan hemodialisis sesuai dengan harapan. Berdasarkan keadaan tersebut, dalam rangka meningkatkan mutu asuhan keperawatan sebagai salah satu upaya untuk pencapaian misi dan visi RSKG, maka sebagai upaya perbaikan dan pengembangan tenaga keperawatan telah dilaksanakan oleh bidang Diklat melalui pendidikan lanjutan, kursus maupun

pelatihan. Upaya tersebut dimaksudkan agar kemampuan tenaga perawat untuk dapat beradaptasi dengan kemajuan pengetahuan dan teknologi dalam bidang keperawatan sejalan dengan kemampuan tenaga medis dan tenaga para medis lainnya sebagai tenaga profesional dalam bidangnya masing–masing.

Pelatihan yang efektif apabila pelatihan dapat merealisasi berbagai tujuan yang ditetapkan dan dalam pelaksanaannya dapat beradaptasi dengan lingkungan serta membuat suasana yang menarik bagi peserta pelatihan. Agar suatu pelatihan efektif, semua langkah yang dikembangkan harus merupakan kegiatan yang terpadu.

Pada saat ini sudah 51 peserta yang telah mengikuti pelatihan di RSKG Ny RA Habibie dari seluruh rumah sakit di Indonesia yang memberikan pelayanan hemodialisis (Diklat RSKG , 2002). Masing–masing terdiri atas tenaga medis 48 orang dan teknisi 3 orang . Sebagian besar tenaga perawat tersebut yaitu 31 orang (60,78 %) memiliki latar belakang pendidikan Akademi Perawat (D III) sedangkan sisanya atau 17 orang (33,33%) memiliki latar belakang pendidikan SPK (Sekolah Perawat), sedangkan teknisi seluruhnya berasal dari latar belakang pendidikan STM yaitu 3 orang (5,88 %).

Berdasarkan keadaan tersebut, dalam rangka meningkatkan mutu asuhan keperawatan sebagai salah satu upaya untuk mendukung pencapaian visi dan misi RSKG, maka berbagai upaya perbaikan dan pengembangan tenaga keperawatan telah dilaksanakan oleh Bidang perawatan bersama–sama dengan Bidang diklat melalui pendidikan dan pelatihan, kursus–kursus yang dilaksanakan di RSKG sendiri atau rumah sakit lain. Upaya tersebut

dimaksudkan agar kemampuan tenaga perawat untuk beradaptasi dengan kemajuan pengetahuan dan teknologi dalam bidang keperawatan sejalan dengan kemampuan tenaga medis dan tenaga para medis lainnya sebagai tenaga profesional dalam bidangnya masing–masing.

Dalam UUSPN No 2 tahun 1989 pasal 1, dikatakan bahwa pendidikan adalah upaya sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran dan atau latihan bagi peranannya dimasa yang akan datang. Sedangkan kegiatan pelatihan pada hakikatnya adalah serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman atau perubahan sikap dan keterampilan agar karyawan dapat melaksanakan pekerjaan saat ini dan saat mendatang dengan lebih baik (Simamora H, 1995 : 287). Sebagian besar program pelatihan dimaksudkan untuk menanggulangi kekurangan–kekurangan kinerja, nampak dalam bentuk ketidak cocokan antara perilaku aktual dan perilaku yang diinginkan. Jika seorang karyawan tidak berprestasi pada level yang diharapkan atau terjadi penyimpangan pelaksanaan program–program pelatihan diusulkan sebagai upaya pemecahan masalah.

Dalam suatu organisasi baik pemerintah maupun industri, pelatihan diperlukan agar para pelaksana dapat membantu pimpinan mencapai maksud dan tujuan instansi yang dipimpinnya. Dengan demikian pelatihan merupakan salah satu sarana manajemen yang digunakan untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan agar kinerja individu dan organisasi meningkat (Jackson , 1997) .

Pelatihan yang efektif apabila pelatihan dapat merealisasikan berbagai tujuan yang ditetapkan dan dalam pelaksanaannya dapat beradaptasi dengan

lingkungan serta membuat suasana yang menarik bagi peserta pelatihan. Agar suatu pelatihan efektif, semua langkah yang dikembangkan harus merupakan kegiatan yang terpadu.

Dari hasil studi pendahuluan diperoleh data bahwa belum pernah ada informasi mengenai efektivitas pelatihan tenaga perawat hemodialisis yang telah dilaksanakan di RSKG Ny. RA. Habibie Bandung. Mengingat macam dan jumlah peserta pelatihan tenaga perawat hemodialisis yang dilaksanakan di RSKG cukup banyak, maka hal ini menarik bagi peneliti untuk menelaah secara empiris tentang “ Efektivitas pelatihan tenaga perawat hemodialisis yang dilaksanakan di RSKG “.

B. Fokus Masalah, Rumusan Masalah dan Pertanyaan Penelitian

Tema sentral penelitian ini adalah efektivitas pelaksanaan pelatihan tenaga perawat hemodialisis di rumah sakit. Esensi tema sentral tersebut adalah bagaimana upaya meningkatkan kualitas profesionalisme / keahlian tenaga perawat melalui pelatihan.

Lembaga Administrasi Negara (1983 : 6) menggambarkan bahwa dalam suatu model sistem pelatihan terdapat lima komponen kegiatan dimana setiap komponen saling berinteraksi satu sama lainnya. Kelima komponen tersebut adalah ; (1) Pengkajian kebutuhan pelatihan, (2) perumusan tujuan pelatihan, (3) Merancang program pelatihan, (4) Pelaksanaan program pelatihan, dan (5) Evaluasi program pelatihan.

Kelima komponen ini merupakan faktor yang berpengaruh terhadap efektivitas pelatihan secara keseluruhan dan masing-masing mengandung permasalahan tertentu. Penelitian ini akan memusatkan kajian kepada pelaksanaan pelatihan dengan mengeksplorasi, mengidentifikasi, mendeskripsi, dan menganalisis kondisi dari faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas pelaksanaan pelatihan tersebut.

Dari hasil studi pendahuluan di lokasi penelitian dapat dirumuskan 5 masalah pokok penelitian, yaitu :

1. Apakah macam dan tujuan pelatihan yang dilaksanakan terkait dengan visi dan misi rumah sakit ?
2. Apakah kegiatan yang dilakukan dalam merancang program pelatihan mendukung tersusunnya perencanaan pelatihan yang efektif ?
3. Bagaimana rancangan program pelatihan yang disusun dalam pelaksanaan pelatihan dapat mendukung berkembangnya pelatihan yang efektif ?
4. Bagaimana proses pelaksanaan pelatihan tenaga perawat di RSKG Ny RA Habibie Bandung ?
5. Bagaimana evaluasi pelatihan tenaga perawat RSKG Ny RA Habibie Bandung di laksanakan ?



C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Secara umum tujuan dari penelitian ini ialah untuk memperoleh gambaran empirik mengenai efektivitas pelaksanaan pelatihan tenaga perawat hemodialisis di RSKG Ny RA Habibie Bandung.

2. Tujuan Khusus

Tujuan khusus penelitian ini ialah :

- 2.1. Mengetahui hubungan antara macam dan tujuan pelatihan tenaga perawat dengan visi dan misi RSKG Ny RA Habibie Bandung.
- 2.2. Mengetahui kegiatan yang dilakukan sebelum merancang program pelatihan yang meliputi : 1) Pengkajian kebutuhan pelatihan ; 2) Pola penentuan macam dan tujuan pelatihan tenaga perawat RSKG Ny RA Habibie Bandung ; 3) Pola pemilihan tenaga perawat RSKG Ny RA Habibie yang menjadi peserta pelatihan.
- 2.3. Mengetahui pola rancangan program pelatihan tenaga perawat yang ditempuh di RSKG Ny RA Habibie Bandung
- 2.4. Mengetahui pelaksanaan program pelatihan tenaga perawat di RSKG Ny RA Habibie Bandung yang meliputi ; 1) Keadaan fasilitas, sarana dan nara sumber pelatihan ; 2) Cara pelatih memberikan latihan / mengajar ; 3) Kesesuaian antara pelaksanaan pelatihan dengan rancangan program pelatihan ; 4) Masalah–masalah yang ditemui dalam pelaksanaan pelatihan

- 2.5. Mengetahui pelaksanaan evaluasi pelatihan tenaga perawat di RSKG Ny RA Habibie Bandung.

D. Manfaat Penelitian

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai :

1. Usaha untuk memperluas wawasan dan pengetahuan peneliti tentang bagaimana melaksanakan pelatihan yang efektif.
2. Masukan atau umpan balik bagi penyempurnaan perencanaan dan pelaksanaan pelatihan di lingkungan RSKG khususnya pelatihan tenaga perawat
3. Acuan bagi pengembangan ilmu di bidang pelatihan tenaga kesehatan khususnya tenaga keperawatan rumah sakit
4. Bagi pengembangan studi / penelitian lanjut di bidang Administrasi Pendidikan.

E. Paradigma Penelitian

Tujuan umum pembangunan kesehatan adalah mengusahakan kesempatan yang lebih luas bagi setiap penduduk untuk memperoleh derajat kesehatan yang setinggi-tingginya dengan mengusahakan penyediaan pelayanan kesehatan yang lebih luas dan merata. Pembangunan kesehatan melalui rumah sakit ini mengutamakan layanan kesehatan bagi masyarakat berpenghasilan rendah baik di desa maupun di kota.

Rumah sakit sebagai mata rantai pelayanan kesehatan mempunyai misi memberikan pelayanan kesehatan paripurna, bersama-sama dengan

Puskesmas melalui jalur rujukan harus mampu menyediakan apa yang diharapkan masyarakat pada waktu ini dan kemudian hari. Dalam melaksanakan misi tersebut setiap rumah sakit beroperasi dengan mengkombinasikan sumber dayanya melalui cara yang paling efektif agar dapat menghasilkan suatu jasa yang dapat memenuhi harapan masyarakat.



Sumber daya yang dimiliki oleh suatu rumah sakit dapat dikategorikan menjadi empat tipe sumber daya yaitu : 1) Finansial ; 2) Fisik ; 3) Manusia ; 4) kemampuan teknologi dan sistem.

Dari keempat tipe sumber daya tersebut sumber daya manusia (SDM) merupakan sumber daya yang paling penting bagi organisasi (rumah sakit) dalam memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan organisasi. **Tenaga perawat** adalah salah satu jenis tenaga kerja yang selalu ada di setiap rumah sakit, juga merupakan salah satu ujung tombak dalam pelayanan kesehatan di rumah sakit.

Melalui manajemen sumber daya manusia dilakukan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan kegiatan-kegiatan sumber daya manusia dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Randal (1987 : 6), mengemukakan lima fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu : Perencanaan sumber daya manusia, staffing, penilaian dan imbalan, perbaikan / pengembangan dan pembinaan. Pelatihan tenaga perawat yang efektif merupakan salah satu upaya dalam rangka perbaikan dan pengembangan kemampuan SDM rumah sakit.

Pelatihan merupakan sarana manajemen untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan para pegawai agar mereka memiliki keterampilan, pengetahuan, mental dan kepribadian sesuai dengan yang diharapkan organisasi. Agar suatu pelatihan efektif, maka semua langkah kegiatan pelatihan yang dikembangkan harus merupakan suatu kegiatan yang terpadu, sehingga dapat memberikan hasil yang optimal.

Menurut lembaga Administrasi Negara (1983 : 6) dalam suatu model sistem pelatihan terdapat lima komponen kegiatan yang saling berinteraksi satu sama lainnya. Masing – masing komponen kegiatan merupakan suatu proses integral. Kelima komponen kegiatan dalam model sistem pelatihan tersebut adalah pengkajian / penilaian kebutuhan pelatihan, penentuan tujuan pelatihan, perancangan program pelatihan, pelaksanaan pelatihan, dan evaluasi pelatihan.

Penilaian kebutuhan pelatihan merupakan tahap yang paling penting dalam proses pelatihan. Dari hasil penilaian kebutuhan inilah seluruh proses harus dirancang. Tahap ini merupakan fondasi bagi keseluruhan upaya-upaya pelatihan. Dalam tahap ini dibutuhkan tiga tipe analisis yang akan menghasilkan suatu keputusan mengenai kebutuhan pelatihan. Ketiga tipe analisis tersebut adalah :

1. *Analisis Organisasional* ; Merupakan pemeriksaan jenis-jenis permasalahan yang dialami organisasi dan pada unit-unit kerja mana permasalahan kinerja karyawan tersebut berada. Selanjutnya menentukan apakah pelatihan merupakan pemecahan masalah yang tepat terhadap permasalahan kinerja

tersebut. Hasil penilaian kebutuhan pelatihan juga dikaitkan dengan perencanaan strategik organisasi tersebut.

2. *Analisis Operasional* ; Pada hakikatnya analisis ini menyangkut pertanyaan, apa yang harus diajarkan agar karyawan yang bersangkutan mampu melakukan pekerjaan secara efektif. Hasil dari analisis ini adalah diperolehnya informasi tentang : 1) Tugas–tugas yang seharusnya dilakukan oleh karyawan; 2) Tugas – tugas yang telah dilakukan saat ini ; 3) Tugas–tugas yang seharusnya dilakukan tetapi belum dilakukan karyawan ; 4) Sikap, pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan dengan baik.
3. *Analisis Personalia* ; Merupakan pemeriksaan seberapa baik seorang individu sebagai karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Pada kelompok karyawan mana saja kesenjangan antara kinerja aktual dan yang di inginkan terjadi. Dari hasil analisis personalia ini dapat diketahui karyawan yang mana yang membutuhkan pelatihan.

Berdasarkan hasil penilaian terhadap kebutuhan pelatihan dirumuskan ***tujuan / sasaran program pelatihan***. Sasaran ini memainkan peranan penting baik dlam perancangan program pelatihan maupun pada tahap evaluasi.

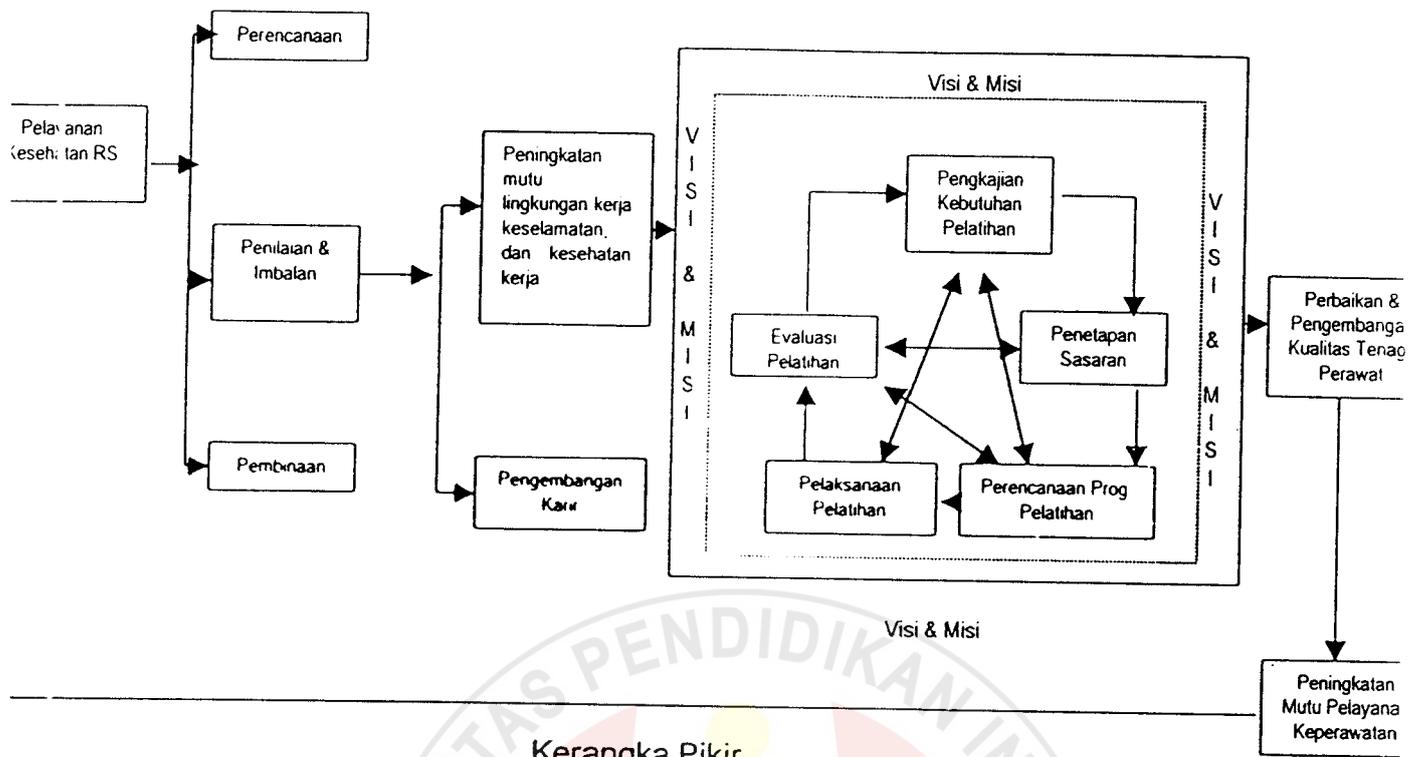
Perancangan Program Pelatihan baru dapat dilakukan setelah adanya keputusan pelatihan yang dibutuhkan oleh organisasi dan perumusan tujuan pelatihan yang harus dicapai. Suatu rancangan program pelatihan yang tepat akan menggambarkan secara lengkap hasil dari kegiatan penilaian kebutuhan

pelatihan dan penetapan tujuan / sasaran pelatihan. Dalam rancangan program pelatihan ini disusun materi yang akan diberikan untuk mencapai tujuan pelatihan yang ditetapkan. Penetapan teknik pelatihan dan aktivitas–aktivitas pengalaman belajar harus relevan dengan hasil penilaian kebutuhan pelatihan dan penetapan sasaran pelatihan.

Pemilihan nara sumber, rencana fasilitas, sarana dan dana serta rencana evaluasi pelatihan merupakan komponen–komponen lain yang melengkapi rancangan program pelatihan. Rancangan program pelatihan yang tepat dan lengkap akan mendukung terciptanya pelatihan yang efektif.

Pelaksanaan Program Pelatihan pada hakikatnya adalah realisasi dari rancangan program pelatihan yang telah disusun sebelumnya. Proses pemberian instruksi, melatih, mengajar dan kegiatan lain dalam proses belajar mengajar dianggap yang paling penting dalam proses pelaksanaan pelatihan. Pelaksanaan pelatihan yang efektif adalah apabila proses pelatihan tersebut dilaksanakan sesuai dengan rencana dan tujuan pelatihan yang ditetapkan.

Untuk melihat keberhasilan pelatihan tersebut dilakukan **evaluasi** baik evaluasi internal (evaluasi terhadap input, proses dan out put) juga evaluasi eksternal yaitu terhadap out come dan dampak. Paradigma penelitian tersebut apabila divisualisasikan kedalam gambar dapat dilihat sebagai mana terlihat pada Gambar 1



Kerangka Pikir

Sumber : Diklat RSKG (2002)

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut diatas maka dapat dijelaskan bahwa efektivitas pelaksanaan pelatihan tenaga perawat hemodialisis di RSKG NY RA Habibie Bandung selain dipengaruhi oleh proses pelaksanaan pelatihan juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang melandasinya seperti perumusan kebutuhan pelatihan, penetapan sasaran dan tujuan pelatihan serta hal lain yang melatar belakangnya yaitu visi, misi dan strategi yang dipegang para pucuk pimpinannya.

Dari uraian tersebut, terakhir terlihat bahwa visi, misi dan strategi yang dipedomani oleh para pimpinan rumah sakit dalam pengembangan sumber daya manusia harus menjadi acuan yang paling fundamental bagi perumusan kegiatan yang berkaitan dengan pengembangan SDM rumah sakit termasuk pelatihan para perawat.

Komponen–komponen rancangan program pelatihan tenaga perawat di rumah sakit di rumuskan melalui kegiatan penilaian kebutuhan pelatihan hingga dapat ditetapkan unit kerja mana yang perlu dilatih, macam pelatihan yang diperlukan dan siapa perawat yang akan menjadi peserta pelatihan. Hasil kegiatan penilaian kebutuhan pelatihan ini dipengaruhi oleh proses kegiatan penilaian kebutuhan pelatihan dan keterampilan petugas yang melaksanakannya, serta situasi dan kondisi yang mendukung / menghambat di lingkungan RSKG Ny. RA. Habibie Bandung.

Dalam proses penetapan sasaran dan tujuan pelatihan, kegiatan dimulai dengan pengidentifikasian tujuan / sasaran pelatihan, menetapkan tujuan / sasaran yang ingin dicapai dan merumuskan kriteria dari sasaran / tujuan yang harus dicapai. Dalam rangka mendukung tercapainya pelaksanaan pelatihan yang efektif maka tujuan / sasaran pelatihan yang ditetapkan harus berorientasi kepada peningkatan keahlian, pengetahuan, pengalaman, sikap dan keterampilan tenaga perawat di RSKG NY RA Habibie agar karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya saat ini dan saat mendatang sesuai dengan visi

dan misi RSKG NY. RA. Habibie. Perumusan kriteria tujuan / sasaran yang ingin dicapai diperlukan agar hasil pelatihan dapat dievaluasi.

Berdasarkan rumusan tujuan / sasaran pelatihan tersebut dapat dikembangkan komponen berikutnya yaitu kurikulum pelatihan yang akan diterapkan, materi apa yang perlu diberikan dan pemilihan metoda yang tepat serta pemilihan nara sumber / pelatih disamping itu juga harus segera ditetapkan komponen lainnya seperti fasilitas, sarana dan dana yang dibutuhkan disusun dalam rangka tercapainya tujuan pelatihan serta sesuai dengan kondisi dan situasi yang dimiliki oleh RSKG Ny RA Habibie Bandung.

Faktor lainnya yang mempengaruhi efektivitas pelaksanaan pelatihan tenaga perawat di RSKG Ny. RA. Habibie Bandung adalah tahap pelaksanaan pelatihannya sendiri dan bagaimana cara monitoring pelatihan agar pelaksanaan pelatihan tersebut dapat dilaksanakan sesuai dengan rencana dan tujuan pelatihan supaya dapat tercapai.

Komponen rencana evaluasi, merupakan hal yang tidak kalah pentingnya karena rencana evaluasi yang tepat, baik evaluasi internal (terhadap input, proses, out put) ataupun evaluasi eksternal (terhadap out come, dampak) bila dilaksanakan dapat memberikan umpan balik yang dibutuhkan dalam rangka meningkatkan rencana program pelatihan berikutnya sehingga pelatihan yang dilaksanakan dapat memberikan dampak yang positif selain bagi tenaga perawat secara individu juga bagi rumah sakit.

Komponen–komponen yang dikembangkan diatas harus merupakan suatu kegiatan yang terpadu sehingga setiap komponen merupakan bagian integral dari suatu model sistem pelatihan.



