

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI

A. Kesimpulan

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

1. Macam dan tujuan pelatihan yang direncanakan dan dilaksanakan **memiliki relevansi** dengan visi dan misi rumah sakit yaitu menjadi model rumah sakit pendidikan nasional , visi dan misi rumah sakit dijadikan acuan oleh bidang perawatan.
Macam dan tujuan pelatihan yang ditetapkan **dapat mendukung** tersusunnya rencana pelatihan yang efektif karena sesuai dengan kebutuhan RSKG Ny RA Habibie dan program perbaikan serta pengembangan tenaga perawat, tetapi dalam 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.
2. Sebelum menyusun program rancangan pelatihan, bidang perawatan RSKG melakukan pengkajian kebutuhan pelatihan. Kegiatan ini dilakukan sebelum tahun anggaran berjalan, karena hasilnya merupakan usulan rencana pelatihan yang dibutuhkan oleh tenaga perawat RSKG Ny RA

Habibie. Pelatihan apa yang diperlukan unit kerja mana yang membutuhkan adalah isi dari rencana pelatihan yang diusulkan oleh bidang perawatan ke bidang diklat. Kegiatan pengkajian kebutuhan pelatihan yang dilakukan bidang perawatan merupakan langkah yang sangat penting yang perlu dilakukan secara tepat dan benar karena hasilnya akan mendukung terhadap tersusunnya sebuah rancangan program yang efektif.

Pola perumusan macam dan tujuan pelatihan yang telah dilaksanakan oleh bidang perawatan RSKG Ny RA Habibie Bandung, telah dapat memberikan informasi mengenai macam pelatihan yang dibutuhkan, unit kerja yang membutuhkan dan tujuan yang diharapkan. Hal ini merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung tersusunnya suatu rancangan program pelatihan yang efektif. Walaupun demikian perlu dilakukan pengkajian lebih lanjut mengenai kebutuhan pelatihan yang didasarkan pada analisis visi RSKG sebagai rumah sakit dalam bidang hemodialisis, agar macam pelatihan yang dirumuskan seluruhnya dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Bila melihat kriteria yang digunakan oleh kepala ruangan sebagai atasan langsung perawat pelaksana dalam memilih calon peserta pelatihan yang akan diusulkan kepada bidang perawatan, belum nampak suatu kriteria yang menggambarkan bahwa peserta pelatihan tersebut memiliki kesenjangan kinerja yang dapat diisi melalui pelatihan. Kesempatan mengikuti pelatihan bagi tenaga perawat lebih dianggap sebagai reward,

karena setelah selesai pelatihan mereka akan memiliki sertifikat yang memiliki nilai akreditasi yang dapat diperhitungkan sebagai kredit untuk kenaikan golongan. Begitu pula kriteria yang dapat digunakan oleh bidang perawatan, walaupun bidang perawatan sudah menambahkan kriteria lain misalnya latar belakang pendidikan, hal ini belum cukup untuk dapat mengetahui adanya kesenjangan antara yang diharapkan dengan kinerja aktual.

3. Cara penyusunan rancangan program pelatihan tenaga perawat RSKG disusun setelah adanya pengkajian kebutuhan pelatihan yang dilakukan oleh bidang perawatan bersama-sama dengan kepala ruangan. Hasil pengkajian tersebut kemudian dikembangkan menjadi suatu kurikulum pelatihan yang juga disusun oleh bidang perawatan bersama-sama dengan ka. ruangan dan perawat terkait tersebut. Seyogyanya mereka yang menyusun kurikulum dan mengembangkan materi serta metode pelatihan adalah staf instalasi diklat yang memiliki kemampuan sebagai seorang spesialis pengajaran (widyaiswara).
4. Dalam proses pelaksanaan pelatihan tenaga perawat RSKG, **ke lima prinsip pembelajaran dapat diterapkan**, hal ini mendukung proses pelaksanaan pelatihan yang efektif.

Ada beberapa hal yang tidak sesuai dalam pelaksanaan pelatihan yaitu penerapan standar asuhan keperawatan dengan rancangan program pelatihan yang diamati peneliti adalah satu orang calon peserta pelatihan

dan satu orang pelatih / pembimbing yang tidak sesuai dengan yang direncanakan. Sedangkan komponen lainnya seperti kurikulum, dan evaluasi pelatihan terlaksana sesuai dengan rencana. Ketidak sesuaian peserta pelatihan, dan pelatih tersebut dengan rencana sebenarnya dapat dihindari apabila pada tahap input dilakukan evaluasi peserta dan evaluasi pelatih, sehingga dapat diketahui dengan segera ketidak sesuaian tersebut.

Masalah-masalah yang muncul pada waktu pelaksanaan pelatihan tenaga perawat RSKG Ny RA Habibie adalah masalah ruangan kelas, masalah sulitnya pengaturan waktu bagi pelatih, dan masalah kesiapan peserta untuk mengikuti pelatihan. Mengingat status RSKG Ny RA Habibie sebagai rumah sakit pendidikan dan salah satu strategi pengembangan SDM rumah sakit khususnya tenaga perawat melalui pelatihan, nampaknya masalah tersedianya ruangan kelas yang memadai merupakan suatu masalah yang serius yang harus segera mendapat perhatian dari pimpinan rumah sakit. Begitu pula tersedianya karyawan yang berstatus sebagai widyaiswara dirumah sakit yang memiliki pengalaman dan keahlian dalam bidangnya, merupakan salah satu alternatif untuk mengatasi masalah sulitnya mengatur waktu bagi para pelatih / pengajar.

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

5. Dalam pelaksanaan evaluasi pelatihan tenaga perawat RSKG Ny RA Habibie Bandung, sebagian besar **hasil evaluasi internal** yaitu informasi tentang penyelenggaraan program pelatihan khususnya pada tahap proses dan output telah dapat memberikan umpan balik yang dibutuhkan untuk peningkatan dan perbaikan program pelaksanaan tersebut, kecuali informasi peserta dan pelatih pada tahap input. Sedangkan **hasil evaluasi eksternal** yaitu informasi hasil pelatihan ditempat 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 perawat yang sudah mengikuti pelatihan khususnya pelatihan dalam aspek klinis keperawatan dirasakan peningkatan kinerjanya. Sedangkan perawat yang bersangkutan merasakan besarnya manfaat pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari hasil pelatihan dalam melaksanakan tugasnya memberikan asuhan keperawatan.

I. 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 RSKG 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 efektivitas pelatihan yang diharapkan dapat tercapai.

Beberapa kegiatan dalam sistem pelatihan yang mendukung pelaksanaan yang efektif ialah : (1) perumusan macam pelatihan yang dibutuhkan, (2) penetapan unit kerja yang membutuhkan pelatihan, (3) penerapan evaluasi dan prinsip-prinsip pembelajaran, dan (4) pelaksanaan evaluasi internal. Kegiatan yang sudah mendukung harus tetap dilakukan bahkan dilaksanakan dalam kegiatan pelatihan tenaga kesehatan lainnya yaitu tenaga non medis. Sedangkan kegiatan-kegiatan yang harus dikembangkan agar dapat mendukung pelatihan yang efektif ialah : (1) pemilihan peserta pelatihan, (2) pengembangan kurikulum, (3) perbikan 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 yaitu terhadap peningkatan pelayanan asuhan keperawatan khususnya dan pelayanan kesehatan umumnya serta akhirnya terhadap citra rumah sakit.

A. Rekomendasi

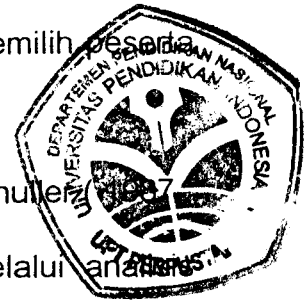
Temuan Penelitian diperoleh hasil bahwa efektivitas pelaksanaan pelatihan tenaga perawat dipengaruhi berbagai faktor meliputi : (1) ketepatan mengkaji kebutuhan pelatihan, yang akan dapat menjawab pertanyaan, macam pelatihan apa yang dibutuhkan, unit kerja yang membutuhkan pelatihan, perawat mana yang 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 RSKG Ny RA Habibie Bandung.

Upaya-upaya tersebut meliputi :

1. Dalam tahap pengkajian kebutuhan pelatihan, perlu adanya kriteria 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.



Dalam menentukan kebutuhan pelatihan menurut Randall S Schuler (1997 : 401) dan Henry Simamora (1995 ; 279) diantaranya melalui analisis organisasional dimana kebutuhan pelatihan dianalisis berdasarkan apa tujuan organisasi dan melalui analisis operasional dimana kebutuhan pelatihan dikaji berdasarkan bagaimana tujuan organisasi dapat dicapai.

2. Pengembangan sasaran / tujuan pelatihan menjadi sasaran perilaku yang lebih rinci yang diinginkan dari pelatihan. Hasilnya akan merupakan pedoman proses pelatihan.

Randall dan Susan (1997 ; 335) mengemukakan beberapa pendekatan yang berbeda yang dapat digunakan untuk mengidentifikasi kebutuhan latihan individual yaitu melalui :

- a. Pengukuran output; analisis kebutuhan individu didapat melalui data kinerjanya
- b. Kebutuhan pelatihan yang dinilai sendiri; penilaian diri didasarkan atas asumsi bahwa para pegawai sadar akan kelemahan keterampilan dan kekurangan kinerjanya.

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.

Soekijo (1991 ; 53) mengemukakan mengenai langkah–langkah pengembangan kurikulum dimulai dengan ;

- a. Mengidentifikasi masalah
- b. Menentukan tujuan institusional
- c. Mengidentifikasi ilmu pengetahuan dan keterampilan apa yang diperlukan untuk menunjang tujuan institusional
- d. Menentukan tujuan kurikulum dan tujuan mata ajaran
- e. Menjabarkan mata ajaran kedalam topik
- f. Menentukan tujuan instruksional.

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 pimpinan rumah sakit dalam rangka perbaikan dan pengembangan kualitas tenaga perawat RSKG Ny RA Habibie, maka sudah waktunya memiliki widyaiswara yang berada dalam koordinasi instalasi diklat sebagai wadah yang mengelola pelaksanaan kegiatan diklat RSKG Ny RA Habibie Bandung.

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 RSKG Ny RA Habibie “ Menjadi rumah sakit model pendidikan “.

Metode pembelajaran yang baik menurut Soekijo (1991 ; 57) dikelompokkan kedalam dua jenis, yaitu ;

- a. Metode Didaktik (one way method), melalui bentuk ceramah sehingga materi yang diberikan dapat didengar dan diterima sekaligus oleh 13 sampai 30 peserta pelatihan
- b. Metode Sokratik (two way method), dilaksanakan melalui bentuk diskusi, demostrasi, seminar, praktek lapangan yang dapat meningkatkan keterlibatan peserta. Dengan adanya penggunaan metode Sokratik ini prinsip pembelajaran partisipasi dapat diterapkan, sesuai dengan pendapat Simamora (1995 : 310) mengenai pemilihan metode pelatihan dan Siagian (1970 : 190) mengenai prinsip belajar yang perlu dipertimbangkan agar pelaksanaan pengajaran / pelatihan efektif.

Menurut pendapat pakar pelatihan (Siagian 1997 : 189 – 190) ada lima prinsip belajar yang layak dipertimbangkan yaitu ; partisipasi, repetisi, relevansi, transfer dan umpan balik.

5. 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 dapt disusun oleh instalasi diklat (widyaiswara) bersama-sama dengan Ka Ruangan sebagai atasan langsung perawat peserta pelatihan.

Menurut Pusdiklat Depkes RI (1993 : 3), Agar pelaksanaan pelatihan sesuai dengan rencana maka evaluasi terhadap pelatihan baik peserta dan pengajar pada tahap input perlu dilaksanakan disamping kurikulum. Selain hal tersebut juga dapat dilakukan evaluasi pada tahap hasil / efek untuk mengetahui sejauh mana efektivitas pelatihan tersebut terhadap kinerja perawat. Hal ini penting agar perawat memperoleh umpan balik yang tepat, baik pada tahap input, proses, out put maupun pada tahap hasil / efek agar rancangan program pelatihan yang berikutnya dapat disusun lebih baik.



