

---

## **Analisis Kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**

### *Analysis of Training Needs and Human Resource Development*

**Sri Nawangwulan**

STIKES Yayasan RS Dr Soetomo Surabaya

Email : [srinawang51@gmail.com](mailto:srinawang51@gmail.com)

---

#### **ABSTRAK**

Keputusan pelatihan bagi pegawai belum didukung data yang memadai dan akurat dan belum ada Program Pengembangan di STIKES Yayasan Rumah Sakit Dr. Soetomo. Tujuan penelitian menganalisis Kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan bagi tenaga dosen, tenaga kependidikan dan tenaga pengelola di STIKES Yayasan Rumah Sakit Dr. Soetomo. Metode penelitian deskriptif, menggambarkan analisis kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi SDM di Prodi S-1 Administrasi RS dan D-3 Rekam Medik dan Informasi Kesehatan (RMIK), yang terdiri dari dosen tetap, tenaga pengelola/struktural, tenaga kependidikan dengan Rancangan Penelitian *crosssectional* karena semua variabel diukur pada waktu yang bersamaan. Hasilnya semua tenaga dosen membutuhkan pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan dosen, sedangkan untuk pengembangan, terdapat 86,7% dosen membutuhkan pengembangan yaitu melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi sesuai keilmuan yang dimiliki. 93,3% pengelola merasa perlu pelatihan untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja. Sedangkan pengembangan, 86,7% tidak membutuhkan karena beranggapan bahwa upaya peningkatan kinerja sebagai tenaga pengelola tidak perlu, namun hanya perlu ditingkatkan melalui keikutsertaan dalam pelatihan. Sejumlah 80% staf tenaga kependidikan memerlukan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja mereka, juga semua tenaga kependidikan merasa membutuhkan pengembangan untuk menunjang pekerjaan mereka.

**Kata Kunci : Sumberdaya Manusia, Pelatihan, Pengembangan Diri.**

---

#### **ABSTRACK**

*Training decisions for employees have not supported adequate and accurate data and no program Development at STIKES Dr. Soetomo Hospital Institution. The purpose of the study analyzed Training Needs and Development for lecturers, education personnel and management personnel at STIKES Dr. Soetomo Hospital Institution. Descriptive research method, describes the analysis of training and development needs for human resources in Prodi S-1 Hospital Administration and D-3 Medical Records and Health Information (RMIK), consisting of permanent lecturers, managerial / structural staff, educational staff with Crosssectional Research Design because all variables are measured at the same time. The result is that all lecturers need training to improve lecturers' knowledge and ability, while for development, there are 86,7% of lecturers need development that is continuing education to higher level according to their own science. 93.3% of managers feel the need for training to improve their ability and performance. While the development, 86.7% does not need because it assumes that efforts to improve performance as a manager is not necessary, but only need to be increased through participation in training. A total of 80% of staff of educational staff need training to improve their skills and performance, as well as all education personnel feel they need development to support their work.*

Keywords : *Human Resouces, Training, Self Development.*

## **PENDAHULUAN**

Meningkatkan kinerja SDM memerlukan pengelolaan yang sistematis dan terarah, agar proses pencapaian tujuan organisasi dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien. Manajemen merupakan hal yang sangat penting untuk keberhasilan perusahaan, besar dan kecil, apapun jenis industrinya. Aspek SDM menduduki posisi penting dalam suatu perusahaan karena setiap organisasi terbentuk dari orang-orang, menggunakan jasa mereka, mengembangkan ketrampilan mereka, mendorong mereka untuk berkinerja tinggi, dan menjamin mereka untuk terus memelihara komitmen pada organisasi merupakan faktor yang sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi .

Sesuai Peraturan Kepegawaian Yayasan Rumah Sakit Dr. Soetomo Nomor 001.2/YRSDS/IV/2013 Tanggal 1 April 2013 pada Bab V Pasal 32 sampai dengan Pasal 36 sudah diatur tentang Pelatihan dan Pengembangan bagi tenaga pendidik maupun non pendidik, namun pelaksanaannya belum sesuai, terutama tentang pengembangan pegawai yaitu pendidikan lanjutan dan pengembangan diri.

## **METODE**

Jenis penelitian ini adalah deskriptif, yaitu menggambarkan analisis kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi SDM di STIKES Yayasan Rumah Dr. Soetomo dengan rancangan Penelitian *crosssectional* karena semua variabel diukur pada waktu yang bersamaan. Lokasi penelitian di STIKES Yayasan Rumah Sakit Dr. Soetomo pada Bulan Desember 2016. Populasi penelitian adalah semua tenaga dosen, tenaga pengelola dan tenaga kependidikan dari STIKES Yayasan Rumah Sakit Dr. Soetomo terdiri dari Prodi S-1 Administrasi RS dan D-3 Rekam Medik dan Informasi Kesehatan (RMIK). Sampel penelitian adalah total populasi yaitu 45 ditentukan dengan kriteria inklusi, yaitu yang dimasukkan sebagai responden adalah, Tenaga dosen tetap, tenaga pengeloladan tenaga kependidikan (teknisi laborarorium, pustakawan) yang bekerja di STIKES minimal 1 (satu) tahun dan Tenaga yang ada di STIKES yang bersedia diwawancarai serta ada ditempat.

Data dikumpulkan dengan menggunakan instrument kuesioner dan wawancara mendalam yang ditujukan kepada semua tenaga dosen, tenaga pengelola/struktural, dan tenaga kependidikan di STIKES Yayasan Rumah Sakit Dr. Soetomo.

## **HASIL**

STIKES Yayasan Rumah Sakit Dr. Soetomo sebagai perguruan tinggi menerapkan program pelatihan dan pengembangan bagi Dosen STIKES Yayasan Rumah

Sakit Dr. Soetomo dan dosen diberikan kebebasan untuk mengikuti pelatihan sesuai dengan kebutuhan dosen tersebut. Berikut ini adalah gambaran keikutsertaan dosen dalam program pelatihan sesuai dengan matakuliah yang diampu.

**Tabel 1. Tenaga Dosen Yang Pernah Mengikuti Pelatihan Sesuai Mata Kuliah**

No	Tenaga Dosen Pernah Ikut Pelatihan Sesuai Mata Kuliah yang Diampu	n	%
1	Pernah	8	53,3
2	Tidak Pernah	7	46,7
	Jumlah	15	100

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa sebagian besar (53,3%) dosen pernah diikutkan pelatihan sesuai dengan mata kuliah yang diampu. Sedangkan 46,7% belum pernah diikutkan yang sesuai dengan pelatihan yang diampu. Berikut adalah jenis pelatihan yang pernah diikuti Dosen STIKES Yayasan RS Dr. Soetomo

**Tabel 2. Jenis Pelatihan yang Pernah Diikuti**

No	Pelatihan yang Pernah Diikuti Tenaga Dosen	Jenis Pelatihan
1	Tenaga dosen S1 Administrasi Rumah Sakit	1) Lokakarya Metodologi Penelitian 2) Seminar Nasional Kebijakan Kesehatan 3) Workshop tata cara dan etika penulisan dan publikasi karya ilmiah 4) Metodologi Penelitian Kualitatif
2	Tenaga dosen D3 Rekam Medis dan Ilmu Kesehatan	1) Workshop penulisan proposal penelitian 2) Mikrotik 3) Pelatihan Item Development 4) Pelatihan Item Review 5) Metodologi Penelitian Kualitatif 6) Aplikasi Excel untuk data Statistika Rumah Sakit 7) Pelatihan Pembiayaan Kesehatan 8) Pelatihan Koding 9) Pengelolaan RM di Rumah Sakit 10) Akreditasi Rumah Sakit 11) Analisa Kualitatif dan Kuantitatif Rekam Medik

Berdasarkan Tabel 2 diketahui bahwa dosen STIKES Yayasan Rumah Sakit Dr Soetomo telah mengikuti pelatihan beberapa pelatihan untuk meningkatkan kompetensi. Berdasarkan hasil kuisioner diketahui bahwa pelatihan yang telah diikuti oleh beberapa dosen sangat bermanfaat bagi proses belajar mengajar dengan materi yang diampu. Sebagai upaya peningkatan kompetensi dosen sebagai tenaga pengajar, semua sampling

tenaga dosen merasa membutuhkan pelatihan. Pelatih yang dibutuhkan tenaga dosen di STIKES untuk meningkatkan kompetensi antara lain sebagai berikut :

**Tabel 3. Jenis Pelatihan yang dibutuhkan**

No	Kebutuhan Pelatihan Tenaga Dosen	Jenis Pelatihan
1	Tenaga dosen S1 Administrasi Rumah Sakit	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Ilmu dan Praktik Komputer</li> <li>2) Statistika</li> <li>3) Manajemen Aset</li> <li>4) Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit</li> <li>5) Manajemen Sumber Daya Manusia</li> <li>6) Manajemen Mutu</li> <li>7) Administrasi Rumah Sakit</li> <li>8) Akreditasi Rumah Sakit</li> <li>9) Metodologi Penelitian Kesehatan</li> <li>10) Manajemen Pemasaran Rumah Sakit</li> <li>11) Pelatihan Epidemiologi Dasar</li> <li>12) Manajemen Kesehatan Lingkungan</li> <li>13) AMDAL</li> <li>14) Penganggaran</li> <li>15) Pelatihan Manajemen Komplain</li> </ol>
2	Tenaga dosen D3 Rekam Medis dan Ilmu Kesehatan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Bahasa Inggris</li> <li>2) Metodologi Penelitian Kesehatan</li> <li>3) Manajemen Logistik dan Non-Medis</li> <li>4) SEM</li> <li>5) ERP</li> <li>6) Komputerisasi Keuangan</li> <li>7) SPSS</li> <li>8) KKPM</li> <li>9) Pelatihan Koding</li> <li>10) Pelatihan Grouping INA CBGs</li> <li>11) Statistika</li> <li>12) Sistem Informasi komputer</li> <li>13) Manajemen SDM</li> <li>14) Rekam Medik Elektronik</li> <li>15) Manajemen</li> </ol>

Berdasarkan Tabel 3 diketahui bahwa semua dosen STIKES Yayasan Rumah Sakit Dr Soetomo dari Program Studi S1 Administrasi Rumah Sakit dan D3 Rekam Medis dan Informasi Kesehatan merasa memerlukan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi mereka. Kebutuhan pengembangan bagi tenaga kependidikan di STIKES Yayasan Rumah Sakit Dr Soetomo adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. Kebutuhan Pengembangan Dosen**

No	Kebutuhan Pengembangan	n	%
1	Butuh Pengembangan	13	86,7
2	Tidak Butuh Pengembangan	2	13,3
	Jumlah	15	100

Berdasarkan Tabel 4 diketahui bahwa sebagian besar (86,7%) dosen STIKES Yayasan Rumah Sakit Dr Soetomo merasa membutuhkan pengembangan untuk meningkatkan kompetensi sebagai tenaga pengajar. Melakukan pengembangan tidak terlepas dari biaya yang digunakan untuk melakukan pengembangan tersebut.

## **PEMBAHASAN**

Pelatihan adalah program pendidikan untuk membantu pekerja memperbaiki kemampuan atau performa karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Tujuan dari pelatihan adalah meningkatkan kinerja dari karyawan. Berdasarkan hasil penelitian terkait analisis kebutuhan pelatihan bagi tenaga dosen di STIKES Yayasan Rumah Sakit Dr Soetomo diketahui bahwa 53,3% tenaga dosen di STIKES Yayasan Rumah Sakit Dr Soetomo sudah pernah mengikuti pelatihan yang sesuai dengan mata kuliah yang diampu. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya (Rivai, 2004).

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa tenaga dosen merasa membutuhkan pengembangan untuk meningkatkan kompetensi sebagai tenaga pengajar di STIKES Yayasan Rumah Sakit Dr Soetomo. Pengembangan bagi dosen berguna untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap, dan sifat kepribadian, intelektual, emosional dalam rangka menyiapkan karyawan untuk memikul tanggung jawab yang lebih tinggi di dalam organisasi (Sunyoto, 2012)

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian, kesimpulan pada penelitian ini adalah semua Tenaga dosen di STIKES Yayasan Rumah Sakit Dr. Soetomo membutuhkan pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan dosen dalam proses pembelajaran sesuai dengan mata kuliah yang diampu. Sedangkan untuk pengembangan, terdapat 86,7% dosen membutuhkan pengembangan yaitu dengan melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi sesuai keilmuan yang dimiliki. Sebagian besar pengelola (93,3%) merasa memerlukan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja mereka.

Sedangkan pengembangan, sebagian besar (86,7%) tidak membutuhkan pengembangan. Sebagian besar (80%) staf tenaga kependidikan merasa memerlukan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja mereka. Selain itu, semua tenaga kependidikan merasa membutuhkan pengembangan untuk menunjang pekerjaan mereka

### **UCAPAN TERIMA KASIH**

Peneliti mengucapkan terimakasih kepada Bidang Penelitian dan Pengabdian Masyarakat, peneliti juga berterima kasih kepada Ketua STIKES Yayasan RS Dr Soetomo dan teman-teman yang membantu dalam penyelesaian karya ilmiah ini.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Adman. Analisa Kebutuhan Pelatihan Pegawai Pada Prodi Manajemen Perkantoran UPI. <https://www.scribd.com/doc/260456224/analisa-kebutuhan-pelatihan-pegawai-pada-prodi-manajemen-perkantoran-up>[Diakses Tanggal 18 November 2016].
- Airlangga, B., 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga
- Habib. Manajemen Sumber Daya Manusia <https://mgtofsdm.wordpress.com/2014/06/27/pelatihan> [Diakses 18 November 2016].
- Hartojo. Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Pendidikan. <https://www.google.com/search?q=sumberdaya+manusia+pendidikan> [Diakses tanggal 10 November 2016].
- Rivai, R., 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- STIKES Yayasan RS Dr.Soetomo, 2013. Peraturan Kepegawaian. Surabaya: STIKES
- Subekti, A., 2012. Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prestasi Pustaka
- Suharsaputra. Manajemen Sumber Daya Manusia Kesehatan. <https://uharsaputra.wordpress.com/pendidikan/manajemen-sdm-pendid> [Diakses Tanggal 10 November 2016]
- Wijono, D., 1997. Manajemen Kepemimpinan dan Organisasi Kesehatan. Surabaya: Airlangga University Press