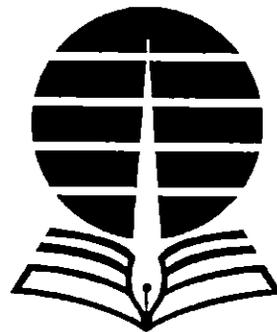


TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**EVALUASI PROGRAM PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
UNTUK TENAGA FUNGSIONAL PERAWAT DAN
BIDAN DI RSUD dr. ABDUL RIVAI
KABUPATEN BERAU**



UNIVERSITAS TERBUKA

**TAPM diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Ilmu Administrasi Bidang Minat
Administrasi Publik**

Disusun Oleh :

ARIEF SURYANTO

NIM. 500894895

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS TERBUKA

JAKARTA

2017

BEBAS PLAGIASI**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ADMINITRASI PUBLIK****PERNYATAAN**

TAPM yang berjudul Evaluasi Program Pendidikan dan Pelatihan Untuk Tenaga Fungsional Perawat dan Bidan di RSUD dr. Abdul Rivai Kabupaten Berau adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (Plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik

Tanjung Redeb, 05 April 2017

Yang menyatakan



Arief Suryanto
NIM. 500894895

**LEMBAR PERSETUJUAN
TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)**

Judul Peneliti : Evaluasi Program Pendidikan dan Pelatihan Untuk
Tenaga Fungsional Perawat dan Bidan di RSUD dr.
Abdul Rivai Kabupaten Berau

Identitas Peneliti : ARIEF SURYANTO

NIM : 500 894 895

UPBJJ : Samarinda

Program Studi : Magister Ilmu Administrasi Publik

Hari/Tanggal : Sabtu, 29 April 2017

Menyetujui :

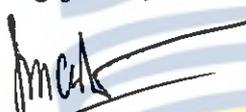
Pembimbing I,

Pembimbing II,


Dr. Saiful, S.Sos, M.Si
NIP. 19760907 200312 1 001


Dr. Agus Joko Purwanto, M.Si
NIP. 19660508 199203 1 003

Penguji Ahli,


Dr. Agus Maulana, M.S.M
NIP. 19660619 1999203 1 002

Mengetahui :

Ketua Bidang Ilmu/Program
Magister Administrasi Publik,

Direktur Program Pascasarjana,


Dr. Darmanto, M.Ed
NIP. 19591027 198603 1 003


Dr. Liestyodono Bawono Irianto, M.Si
NIP. 19501215 198601 1 005

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ILMU ADMINISTRASI PUBLIK**

PENGESAHAN

Nama : ARIEF SURYANTO
 NIM : 500 894 895
 Program Studi : *Magister Ilmu Administrasi Publik*
 Judul TAPM : *Evaluasi Program Pendidikan dan Pelatihan Untuk Tenaga Fungsional Perawat dan Bidan di RSUD dr. Abdul Rivai Kabupaten Berau*

Telah dipertahankan dihadapan Sidang Komisi Penguji TAPM Program Pascasarjana, Program Studi Magister Ilmu Administrasi Publik, Universitas Terbuka pada:

Hari/Tanggal : Sabtu, 29 April 2017

Waktu : 08.00 – 09.30

Dan telah dinyatakan LULUS

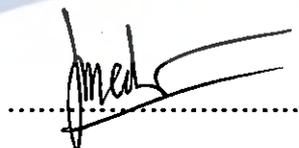
PANITIA PENGUJI TAPM

Tanda Tangan

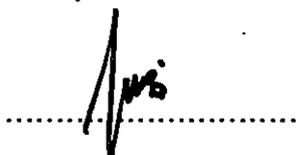
Ketua Komisi Penguji
 Nama : Dr. Darmanto, M.Ed



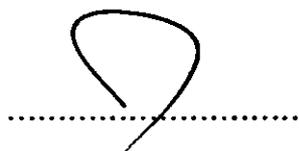
Penguji Ahli
 Nama : Dr. Agus Maulana, M.S.M



Pembimbing I
 Nama : Dr. Saipul, S.Sos, M.Si



Pembimbing II
 Nama : Dr. Agus Joko Purwanto, M.Si



KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur ke hadirat Allah SWT. Yang telah melimpahkan rahmat, taufik, dan hidayah – Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan Tugas Akhir Magister (TAPM).

Tugas Akhir Magister (TAPM) yang berjudul “Evaluasi Program Pendidikan dan Pelatihan untuk Tenaga Fungsional Perawat dan Bidan di RSUD dr. Abdul Rivai Kabupaten Berau

Penulisan TAPM ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Magister Administrasi Publik Program Pascasarjana Universitas Terbuka. Penulis tak lupa mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu pelaksanaan maupun pembuatan Tugas Akhir Program Magister (TAPM) khususnya kepada :

1. Direktur PPS UT Dr. Liestyodono Bawono Irianto, M.Si.
2. Kepala UPBJJ UT Samarinda Dr. Meita Istandia, S.IP, M.Si.
3. Direktur RSUD dr. Abdul Rivai dr.Hj. Nurmin Baso Madandan, Sp. Rad. M.Kes
4. Pembimbing Ahli Prof Dr. Endang Wirjatmi TL, M.Si,yang telah memberikan koreksi dan masukan dalam tesis ini.
5. Pembimbing I, Dr. Saipul, M.Si yang telah banyak meluangkan waktu untuk memberikan bantuan dan masukan dalam tesis ini.
6. Pembimbing II, Dr. Agus Joko Purwanto, M.Si, yang telah banyak meluangkan waktu untuk memberikan bantuan dan masukan dalam tesis ini.
7. Seluruh Responden dan Narasumber di RSUD dr. Abdul Rivai Kabupaten Berau
8. Rekan-rekan Mahasiswa Program Pascasarjana, khususnya angkatan 2011/2012 atas bantuannya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini

9. Istri dan Anak Tercinta yang selalu memberi dukungan baik moral ataupun material, dan masih banyak lagi pihak-pihak yang tidak mungkin penulis sebutkan satu persatu dalam kesempatan ini.

Semoga atas segala bantuan dan doa restunya mendapat balasan yang setimpal dari Allah Subhanahuwata'ala. Saran dan kritik dari berbagai pihak yang sifatnya untuk menyempurnakan proposal tesis ini, penulis terima dengan senang hati dan lapang dada dengan harapan semoga dapat bermanfaat bagi kita semua.

Tanjung Redeb, 05 April 2017

Penulis

ARIEF SURYANTO



RIWAYAT HIDUP

Nama : Arief Suryanto
NIM : 50089489
Program Studi : Magister Ilmu Administrasi Publik
Tempat/Tanggal Lahir : Samarinda / 26 Juli 1973

Riwayat Pendidikan : Lulus SD di Samarinda Untuk tahun 1986
Lulus SMP di Samarinda Untuk tahun 1989
Lulus SMA di Samarinda Untuk tahun 1992
Lulus D3 di Samarinda Untuk tahun 1995
Lulus S1 di Yogyakarta Untuk tahun 2006

Riwayat Pekerjaan : Tahun 1998 s/d 2010 sebagai Tenaga Fungsional Perawat di
RSUD dr. Abdul Rivai Kabupaten Berau
Tahun 2011 s/d sekarang sebagai Kasi Mutu Pelayanan dan
Asuhan Keperawatan di RSUD dr. Abdul Rivai Kab. Berau

TanjungRedeb, 15 April 2017,



Arief Suryanto
Nim. 5000894895

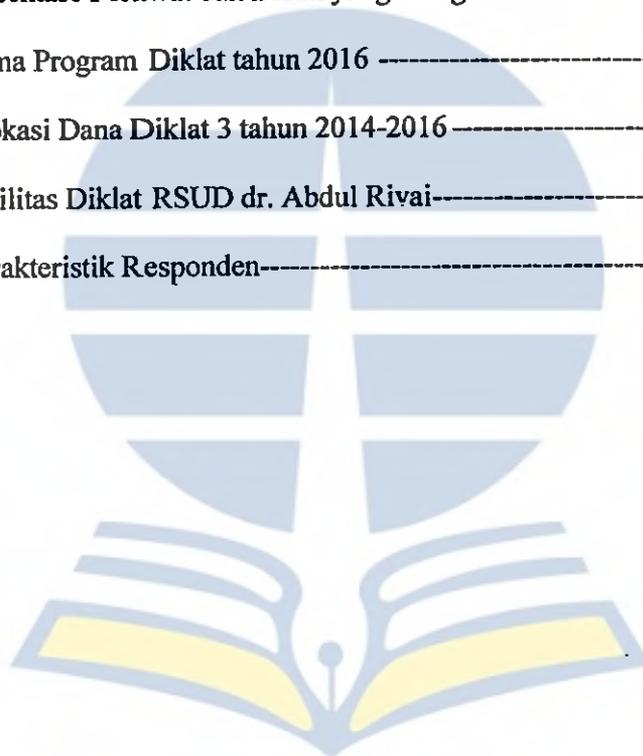
DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Abstrak	ii
Bebas Plagiasi	iv
Lembar Persetujuan	v
Lembar Pengesahan	vi
Kata Pengantar	vii
Riwayat Hidup	ix
Daftar Isi	x
Daftar Tabel	vii
Daftar Gambar	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
A. Program Pendidikan dan Pelatihan	9
B. Evaluasi Program	20
C. Penelitian Terdahulu	31
D. Kerangka Berfikir	33
BAB III METODE PENELITIAN	35
A. Desain Penelitian	35
B. Waktu dan Lokasi Penelitian	37

C. Informan Penelitian-----	38
D. Data Penelitian-----	38
E. Metode Pengumpulan Data-----	40
F. Instrumen Penelitian-----	44
G. Analisis Data-----	49
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN-----	52
A. Deskripsi RSUD dr. Abdul Rivai -----	52
B. Hasil Penelitian-----	59
C. Pembahasan-----	89
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN-----	103
A. Kesimpulan -----	103
B. Saran-----	106
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
Lampiran 1 Permohonan menjadi responden	
Lampiran 2 Persetujuan menjadi responden	
Lampiran 3 Pedoman wawancara mendalam	
Lampiran 4 Pedoman Diskusi Kelompok Terarah	
Lampiran 5 Transkrip Wawancara	
Lampiran 6 Dokumentasi	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Tahapan dan Waktu Penelitian -----	37
Tabel 3.2 Fasilitas Pendidikan dan Latihan -----	41
Tabel 3.3 Data Pendukung Penelitian-----	44
Tabel 4.1 Data SDM RSUD dr. Abdul Rivai -----	57
Tabel 4.2 Prosentase Perawat dan Bidan yang mengikuti Diklat-----	61
Tabel 4.3 Nama Program Diklat tahun 2016 -----	62
Tabel 4.4 Alokasi Dana Diklat 3 tahun 2014-2016 -----	62
Tabel 4.5 Fasilitas Diklat RSUD dr. Abdul Rivai-----	63
Tabel 4.6 Karakteristik Responden-----	64



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir Penelitian	34
Gambar 4.1 Model CIPP Untuk Evaluasi Kontek	65
Gambar 4.2 Model CIPP Untuk Evaluasi Input	73
Gambar 4.3 Model CIPP Untuk Evaluasi Proses	79
Gambar 4.4 Model CIPP Untuk Evaluasi Produk	84



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Bagi Indonesia keberadaan Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) menjadi babak baru awal untuk mengembangkan berbagai kualitas perekonomian di kawasan Asia Tenggara menuju era mengembangkan pasar bebas. MEA menjadi dua sisi mata uang bagi bangsa Indonesia, satu sisi kesempatan untuk menunjukkan kualitas dan kuantitas produk dan sumber daya manusia (SDM) Indonesia kepada negara-negara lain tetapi pada sisi lain dapat menjadi bumerang untuk Indonesia apabila Indonesia tidak dapat memanfaatkannya dengan baik.

Sumber daya manusia dapat dilihat dari dua aspek, yaitu ; kuantitas dan kualitas. Kuantitas sumber daya manusia tanpa disertai dengan kualitas akan menjadi beban bagi pembangunan suatu bangsa. Sedangkan kualitas sumber daya manusia adalah mutu sumber daya manusia yang menyangkut kemampuan, baik kemampuan fisik maupun non fisik. Untuk kepentingan akselerasi suatu pembangunan di bidang apapun, peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia merupakan salah satu syarat utama.

Program Pendidikan dan pelatihan dalam suatu organisasi sebagai salah satu upaya untuk pengembangan sumber daya manusia, merupakan suatu siklus yang harus dilakukan secara terus menerus. Kemampuan sumber daya manusia dalam suatu organisasi harus terus ditingkatkan seiring dengan kemajuan dan perkembangan organisasi. Tujuan dari pendidikan dan pelatihan pada hakekatnya merupakan perumusan kemampuan yang diharapkan dari pendidikan dan pelatihan tersebut. Pengalaman merupakan modal yang besar peranannya dalam

menjalankan roda organisasi, agar dapat lebih berhasil guna dan berdaya guna. Akan tetapi karena salah satu ciri kehidupan modern adalah selalu terjadinya perubahan secara cepat, maka diperlukan dinamika yang tinggi dalam bentuk kemampuan intelektual untuk mengikuti perubahan dari perkembangan yang terjadi.

Sumber daya manusia aparatur negara memiliki peranan yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Sosok PNS yang mampu memainkan peranan tersebut adalah PNS yang memenuhi standar kompetensi jabatan yang memungkinkannya mampu melaksanakan tugas jabatannya secara profesional. Dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya aparatur dan untuk membentuk sosok PNS seperti tersebut diatas, salah satu upaya yang dilakukan adalah melalui pendidikan dan pelatihan (Diklat).

Pendidikan dan pelatihan pegawai merupakan kegiatan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan, serta meningkatkan kinerja pegawai. Pendidikan dan pelatihan berupaya mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian pegawai. Oleh karena itu setiap organisasi yang ingin berkembang harus benar-benar memperhatikan pendidikan dan pelatihan pegawai sehingga dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Sementara itu sesuai dengan Undang-Undang RI Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pasal 21 tentang Hak dan Kewajiban PNS, menyatakan bahwa salah satu hak PNS adalah PNS berhak memperoleh pengembangan kompetensi.

Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) 2005-2025 menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia di sektor kesehatan menjadi salah satu dari tiga pilar utama untuk mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing. Kondisi ini sesuai dengan visi Rencana Pengembangan Tenaga Kesehatan Tahun 2011-2025; “Seluruh Penduduk Memperoleh Akses Terhadap Tenaga Kesehatan Yang Berkualitas”. Untuk itu tenaga kesehatan harus tersedia dan terdistribusi secara merata dalam jumlah dan jenis, serta berkualitas sesuai dengan kebutuhan masyarakat akan pelayanan kesehatan. Upaya pemerintah untuk meningkatkan sumber daya manusia termasuk di bidang kesehatan dan memberikan pelayanan yang baik dibidang kesehatan tersebut yaitu dengan meningkatkan dana kesehatan dan terus menerus berupaya melakukan standarisasi pelayanan kesehatan diseluruh wilayah Indonesia.

Undang-Undang Dasar tahun 1945 pasal 34 ayat 3 menyatakan: *Negara bertanggung jawab atas penyediaan fasilitas pelayanan kesehatan dan fasilitas umum yang layak. Agar fasilitas pelayanan kesehatan dapat berfungsi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat harus didukung dengan sarana dan prasarana, tenaga kesehatan serta pembiayaan yang memadai. Tenaga kesehatan harus tersedia dan terdistribusi secara merata dalam jumlah dan jenis, serta berkualitas sesuai dengan kebutuhan masyarakat akan pelayanan kesehatan.*

Sebagai salah satu komponen dalam menjaga dan meningkatkan kualitas sumber daya masyarakat adalah dengan tersedianya tenaga kesehatan, seperti dokter, perawat, bidan, apoteker, fisioterapi, dan sebagainya. Pendidikan dan pelatihan pada tenaga kesehatan harus terus di tingkatkan karena permasalahan

dilapangan dan perkembangan ilmu pengetahuan teknologi menuntut tenaga kesehatan yang handal, profesional serta berdidikasi tinggi terhadap profesinya.

Rumah sakit merupakan tempat penyediaan layanan kesehatan untuk masyarakat harus diisi oleh tenaga kesehatan yang memadai baik dari jumlah maupun kualitas. Menurut Keputusan Menteri Republik Indonesia Nomor 983.MENKES/SK/1992 mengenai pedoman rumah sakit umum dinyatakan bahwa "Rumah Sakit Umum adalah rumah sakit yang memberikan pelayanan kesehatan yang bersifat dasar, spesialistik, pendidikan dan pelatihan tenaga kesehatan". Menurut WHO rumah sakit adalah keseluruhan dari organisasi dan medis, berfungsi memberikan pelayanan kesehatan lengkap kepada masyarakat baik kuratif maupun rehabilitatif, dimana output layanannya menjangkau pelayanan keluarga dan lingkungan, rumah sakit juga merupakan pusat pelatihan tenaga kesehatan serta untuk penelitian biososial. (<http://www.tesismars.co.cc/>).

Di Indonesia jumlah perawat sampai saat ini adalah 60% dari komposisi tenaga kesehatan. Hal ini menunjukkan bahwa perawat adalah profesi kesehatan yang paling banyak. Perawat hadir di berbagai tempat di pelayanan kesehatan, mulai dari puskesmas, klinik balai pengobatan dan rumah sakit. Hal ini membuktikan bahwa peran perawat tidak dapat disepelekan. (www.scrib.com/doc/kliping-issu-keperawatan).

Kualitas pemberian asuhan keperawatan dan kebidanan di Indonesia perlu mendapatkan prioritas utama dalam pengembangan keperawatan. Hal ini berkaitan dengan tuntutan profesi dan tuntutan global bahwa setiap perkembangan dan perubahan memerlukan pengelolaan secara professional. Tuntutan masyarakat terhadap kualitas pelayanan keperawatan dan kebidanan dirasakan sebagai suatu

fenomena yang harus oleh baik perawat maupun bidan. Respon yang ada harus bersifat kondusif dengan banyak belajar tentang konsep pengelolaan keperawatan dan langkah-langkah kongkrit dalam pelaksanaannya

Sejalan dengan hal tersebut di RSUD dr. Abdul Rivai Kabupaten Berau dari bagian kepegawaian per bulan Maret 2015, didapatkan data bahwa perawat dan bidan adalah masyarakat terbanyak di rumah sakit, dari jumlah total karyawan yaitu 603 orang, jumlah perawat dan bidan adalah 256 orang atau 42,5 %. Dari data ini diasumsikan bahwa perawat dan bidan berjumlah lebih dari sepertiga jumlah karyawan rumah sakit. Profesi ini juga menjadi yang terlama berinteraksi dengan keseharian pasien. Posisi strategis inilah yang mendominasi warna kualitas sebuah rumah sakit. (Renstra Bisnis RSUD dr. Abdul Rivai tahun 2016).

Mengingat jumlah perawat dan bidan begitu berpengaruh terhadap pelayanan rumah sakit maka program pendidikan dan pelatihan difokuskan pada mereka tanpa mengabaikan karyawan lain seperti dokter dan petugas administrasi lainnya. Sebagai rumah sakit satu-satunya di Kabupaten Berau, RSUD dr. Abdul Rivai juga mengupayakan peningkatan pelayanan kesehatan melalui pelayanan prima yang diharapkan mampu menepis keluhan masyarakat terhadap lemahnya kualitas pelayanan publik, namun hal ini masih belum juga menjadi pemecah masalah yang ada.

Pemberian pelayanan RSUD dr. Abdul Rivai masih terhadap masyarakat Kabupaten Berau masih ditemukan keluhan-keluhan dari masyarakat. Data yang penulis dapat dari Bidang Baku Mutu dan Informasi RSUD dr. Abdul Rivai bahwa di media massa lokal maupun di jejaring sosial masih ditemukan pemberitaan tentang keluhan pelayanan rumah sakit seperti kurangnya sarana dan

prasarana khususnya air yang kurang lancar dan sering macet, lokasi parkir yang sempit, keberadaan dokter spesialis yang kurang dan tidak ada di tempat, lama dan panjangnya prosedur pengobatan. Bahkan pada pertengahan tahun 2016 pernah terjadi sekelompok masyarakat melalui LSM mengadakan dialog terbuka berkaitan hal tersebut. Hal ini sejalan dengan data pencapaian nilai Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) 3 tahun terakhir mengalami penurunan, dari 74,09 tahun 2014, 74,05 tahun 2015 menjadi 71,40 di tahun 2016. Adapun yang terkait dengan asuhan keperawatan dan kebidanan menyatakan bahwa didapatkan data kurangnya sikap ramah dan empati perawat, kurang profesionalnya tindakan asuhan keperawatan, *respon time* petugas jaga terhadap kebutuhan pasien masih lambat. Secara kedinasan asuhan keperawatan dan kebidanan yang dilakukan belum sesuai dengan pedoman standar pelayanan asuhan keperawatan dan kebidanan. Hasil wawancara dengan beberapa pejabat RSUD ditemukan gambaran bahwa pengetahuan para petugas RSUD dr. Abdul Rivai Kabupaten Beraumasih perlu ditingkatkan terutama dalam hal teknologi informasi. Regulasi pelatihan yang lama untuk tenaga perawat dan bidan sehingga membutuhkan 9-10 tahun seorang perawat atau bidan baru mendapat kesempatan mengikuti diklat. Dari segi kedisiplinan, masih ada pegawai yang datang terlambat serta masih terdapat pegawai yang tidak mentaati peraturan kerja yang telah ditetapkan. Salah satu upaya manajemen RSUD dr. Adul Rivai untuk meningkatkan kualitas pelayanan adalah melalui program pendidikan dan pelatihan sumber daya aparatur, dengan harapan setelah mengikuti diklat terjadi peningkatan kualitas sumberdaya manusia, dalam hal itu termasuk tenaga fungsional perawat dan bidan.

Berdasarkan hasil observasi awal tersebut di atas, peneliti menduga bahwa masih banyaknya keluhan terhadap kualitas pelayanan keperawatan dan kebidanan hal ini terkait dengan kegiatan pengembangan sumber daya manusia khususnya pada program pendidikan dan pelatihan perawat dan bidan. Untuk itu, guna memastikan bahwa program telah sesuai dengan standar diklat dan hasilnya dapat dirasakan oleh peserta diklat, rumah sakit dan masyarakat, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Evaluasi Program Pendidikan dan Pelatihan untuk Tenaga Fungsional Perawat dan Bidan di RSUD DR. Abdul Rivai Kabupaten Berau”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas penulis memformulasikan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan pada tenaga fungsional Perawat dan Bidan di RSUD dr. Abdul Rivai Kabupaten Berau?
2. Faktor-faktor apa sajakah yang penghambat pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan pada tenaga fungsional Perawat dan Bidan di RSUD dr. Abdul Rivai Kabupaten Berau?
3. Faktor-faktor apa sajakah yang pendukung pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan pada tenaga fungsional Perawat dan Bidan di RSUD dr. Abdul Rivai Kabupaten Berau?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengevaluasi pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan pada

tenaga fungsional Perawat dan Bidan di RSUD dr. Abdul Rivai Kabupaten Berau.

2. Untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang penghambat pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan pada tenaga fungsional Perawat dan Bidan di RSUD dr. Abdul Rivai Kabupaten Berau.
3. Untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang pendukung pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan pada tenaga fungsional Perawat dan Bidan di RSUD dr. Abdul Rivai Kabupaten Berau.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat baik secara akademis maupun praktis.

1. Secara akademis, penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan terutama terhadap pengembangan ilmu administrasi negara dan khususnya bagi pengembangan sumber daya manusia bidang kesehatan pada profesi keperawatan dan kebidanan.
2. Secara praktis, hasil penelitian diharapkan dapat memberi masukan berupa informasi mengenai usaha pendidikan dan pelatihan sumber daya perawat dan bidan di rumah sakit sehingga informasi ini dapat dijadikan umpan balik bagi perbaikan mutu pelayanan kesehatan khususnya di RSUD dr. Abdul Rivai Kabupaten Berau
3. Hasil Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi para peneliti lain yang ingin mengembangkan kajian lebih luas dalam ruang lingkup yang berbeda.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pendidikan dan Pelatihan

1. Pengertian Pendidikan dan pelatihan

Pendidikan dan pelatihan adalah suatu proses pembinaan pengertian dan pengetahuan terhadap kelompok fakta, aturan serta metode yang terorganisasikan dengan mengutamakan pembinaan, kejujuran dan ketrampilan.(John Suprihanto 1988:86). Sedangkan Sondang P. Siagian (1983:180) memberikan pengertian pendidikan adalah keseluruhan proses, teknik dan metode mengajar dalam rangka mengalihkan sesuatu pengetahuan dari seseorang kepada orang yang lain dengan standart yang telah ditetapkan sebelumnya. Pelatihan adalah juga proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu.

Kemudian Wijaya (1970:75) juga mengemukakan pengertian yang senada dengan diatas yaitu Pendidikan dimaksudkan untuk membina kemampuan atau mengembangkan kemampuan berpikir para pegawai, meningkatkan kemampuan mengeluarkan gagasan-gagasan pada pegawai sehingga mereka dapat menunaikan tugas kewajiban dengan sebaik-baiknya. Waktu yang diperlukan untuk pendidikan bersifat lebih formal. Sedangkan latihan lebih mengembangkan keterampilan teknis sehingga pegawai dapat menjalankan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Latihan berhubungan dengan pengajaran tugas pekerjaan dan waktunya lebih singkat serta kurang formal.

Perbedaan kedua istilah itu pada intinya mengarahkan bahwa pelatihan dimaksudkan untuk membantu meningkatkan kemampuan pegawai

melaksanakan tugas sekarang, sedangkan pendidikan lebih berorientasi pada peningkatan produktivitas kerja pegawai di masa depan. Akan tetapi perbedaan itu tidak perlu ditonjolkan karena kedua pengertian itu umumnya digunakan bersama-sama.

Jadi dari pengertian diatas disimpulkan bahwa program pendidikan dan pelatihan adalah upaya sadar terencana serta terorganisir untuk membina/meningkatkan kemampuan atau mengembangkan kemampuan berpikir, meningkatkan kemampuan mengeluarkan gagasan-gagasan, mengembangkan kemampuan teknik serta metode.

2. Tujuan program pendidikan dan pelatihan

Untuk mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya diadakan pengaturan dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan jabatan Pegawai Negeri Sipil. Adapun tujuan umum program pendidikan dan pelatihan menurut Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian pada pasal 31 mengatur pendidikan dan pelatihan Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai berikut:

- a. Meningkatkan semangat pengabdian, wawasan, pengetahuan, keahlian dan keterampilan.
- b. Mengembangkan pola pikir yang positif, rasional dan objektif.
- c. Menciptakan atau mengembangkan metode kerja yang lebih baik.
- d. Membina karir pegawai negeri.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 101 tahun 2000, diuraikan tujuan program pendidikan dan pelatihan.

- a. Meningkatkan pengetahuan, keahlian dan sikap untuk melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika pegawai sesuai kebutuhan instansi.
- b. Menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa.
- c. Memanfaatkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman dan pemberdayaan masyarakat.
- d. Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum, dan pengembangan masyarakat.

3. Manfaat Program Pendidikan dan pelatihan

Menurut Wursanto, (1989), ada berbagai manfaat pendidikan dan pelatihan pegawai, yaitu :

- a). Pendidikan dan pelatihan meningkatkan stabilitas pegawai;
- b). Pendidikan dan pelatihan dapat memperbaiki cara kerja pegawai;
- c). Dengan pendidikan dan pelatihan pegawai dapat berkembang dengan cepat, efisien dan melaksanakan tugas dengan baik;
- d). Dengan pendidikan dan pelatihan berarti pegawai diberi kesempatan untuk mengembangkan diri;

Sedangkan menurut Siswanto (2002), manfaat dan dampak yang diharapkan dari penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan adalah :

- a). Peningkatan keahlian kerja
- b). Pengurangan keterlambatan kerja dan perpindahan tenaga kerja
- c). Pengurangan timbulnya kecelakaan dalam bekerja, kerusakan, dan peningkatan pemeliharaan terhadap alat-alat kerja

d). Peningkatan produktivitas kerja

4. Prinsip-prinsip Pendidikan dan Pelatihan

Pengetahuan, pemahaman, sikap, dan keterampilan atas sesuatu oleh seseorang senantiasa diperoleh melalui proses belajar. Proses belajar dapat dilakukan dengan sengaja dapat juga tanpa rencana. Proses belajar itu dapat secara terprogram (seperti dalam pendidikan formal di persekolahan dan pendidikan non formal seperti di masyarakat) maupun tanpa program (seperti dalam pendidikan informal di keluarga). Belajar diperlihatkan melalui perubahan tingkah laku sebagai hasil pengalaman, yang diperoleh pembelajar melalui interaksi dengan lingkungannya dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya. Perubahan tingkah laku dalam belajar memiliki enam karakteristik yang dikemukakan oleh Surya dan Amin (1984: 13-15), yaitu:

- a. Terjadi secara sadar.
- b. Bersifat kontinu dan fungsional
- c. Bersifat positif dan aktif
- d. Bersifat permanen, bukan sementara
- e. Bertujuan atau terarah
- f. Mencakup seluruh aspek tingkah laku

Dengan demikian, belajar merupakan proses psik-fisiologis yang mengubah tingkah laku individu, yang berupa kemampuan aktual dan potensial, yang berlaku dalam waktu yang relatif lama, dan diperoleh dengan usaha sadar (Sudjana dan Rivai, 2003: 36; Brown, 1994:7).

Proses pembelajaran yang dilakukan oleh pengajar dan pembelajar sering digunakan istilah pendidikan, pembinaan, dan pelatihan. Pendidikan

mengacau kepada komunikasi yang terorganisasi dan diarahkan untuk menumbuhkan kegiatan belajar; pembinaan mengacu pada usaha, tindakan, dan kegiatan yang dilakukan secara berdaya guna dan berhasil guna untuk memperoleh hasil yang lebih baik; sedangkan pelatihan mengacu kepada usaha, proses, atau kegiatan yang dilakukan untuk mencapai keterampilan. Keberhasilan pembelajaran dipengaruhi oleh tiga kondisi pendidikan, yakni konsistensi, konvergensi, dan kontinuitas. (Sudjana, 1983: 29).

5. Jenis-jenis program pendidikan dan pelatihan

Menurut Sastrohadiwiryo (2005:201) pendidikan dan pelatihan jika dilihat dari sasarannya dibedakan menjadi dua macam yaitu:

a. Diklat Prajabatan

Diklat prajabatan merupakan syarat pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang dilaksanakan untuk memberikan pengetahuan dalam rangka pembentukan wawasan kebangsaan, kepribadian dan etika PNS, disamping pengetahuan dan kompetensi dasar tentang system penyelenggaraan pemerintahan negara, serta bidang tugas dan budaya organisasinya agar mampu melaksanakan tugas dan perannya sebagai pelayan masyarakat, (DEPAG, 2003:60).

b. Diklat dalam jabatan.

Diklat dalam jabatan dilaksanakan untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan dan sikap pegawai agar dapat melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan dengan sebaik-baiknya. Diklat dalam jabatan yang terdiri dari

- 1). Diklat kepemimpinan yang disebut Diklatpim yaitu pendidikan dan pelatihan yang dirancang untuk memenuhi kompetensi yang dibutuhkan seseorang Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan struktural sesuai dengan jenjang seseorang pegawai negeri sipil dalam jabatan struktural sesuai dengan jenjang eselon yang akan atau telah dipangkunya.
- 2). Diklat Fungsional dilaksanakan untuk memenuhi persyaratan kompetensi tertentu yang sesuai dengan jenis jabatan fungsional Pegawai Negeri Sipil tertentu pula.
- 3). Diklat teknis dilaksanakan untuk memberikan keterampilan atau pengetahuan teknis bagi pegawai negeri sipil yang berhubungan langsung dengan pelaksanaan tugas pokok instansi yang bersangkutan.

6. Tahap-tahap program Pendidikan dan Pelatihan

Dalam menyusun suatu program pendidikan dan pelatihan manajemen sumber daya manusia harus merancang dengan cermat sehingga dana yang dikeluarkan untuk pendidikan dan pelatihan tersebut tidak sia-sia, pegawai bisa mendapatkan manfaat bagi pengembangan dirinya dan terutama agar pelatihan tersebut membawa perbaikan yang berarti bagi instansi. Menurut Handoko (2012), langkah-langkah yang seharusnya diikuti sebelum kegiatan pendidikan dan pelatihan dimulai :

a. Penilaian dan identifikasi kebutuhan

Untuk memutuskan pendekatan apa yang akan digunakan, organisasi perlu mengidentifikasi kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan. Penilaian kebutuhan mendiagnosa kebutuhan-kebutuhan latihan dan tantangan-tantangan lingkungan yang dihadapi organisasi

sekarang. Kemudian, manajemen mengidentifikasi berbagai masalah dan tantangan yang dapat diatasi melalui latihan atau pengembangan jangka panjang.

b. Sasaran latihan dan pengembangan

Setelah evaluasi kebutuhan-kebutuhan latihan dilakukan, maka sasaran-sasaran dinyatakan dan ditetapkan. Sasaran-sasaran ini mencerminkan perilaku dan kondisi yang diinginkan dan berfungsi sebagai standar-standar dimana prestasi kerja individual dan efektivitas program dapat diukur.

c. Isi program

Isi program ditentukan oleh identifikasi kebutuhan-kebutuhan dan sasaran-sasaran latihan. Program mungkin berupaya untuk mengajarkan berbagai kejuruan tertentu, menyampaikan pengetahuan yang dibutuhkan atau mengubah sikap. Apapun isinya, program hendaknya memenuhi kebutuhan-kebutuhan organisasi dan peserta. Bila tujuan-tujuan organisasi diabaikan, upaya pelatihan dan pengembangan akan sia-sia. Para peserta juga perlu meninjau isi program, apakah relevan dengan kebutuhan, atau motivasi untuk mengikuti program-program rendah atau tinggi. Agar isi program efektif, prinsip-prinsip belajar harus diperhatikan.

d. Prinsip-prinsip belajar

Meskipun studi tentang proses belajar telah banyak dilakukan, tetapi masih sedikit yang dapat diketahui tentang proses belajar tidak dapat diamati, hanya hasilnya dapat diukur. Bagaimanapun juga ada

beberapa prinsip belajar yang bisa digunakan sebagai pedoman tentang cara-cara belajar yang paling efektif bagi para karyawan. Disamping itu perlu menyadari perbedaan individual, karena pada hakekatnya para karyawan mempunyai kemampuan, sifat dan sebagainya yang berbeda satu dengan lainnya.

7. Faktor-faktor penunjang pendidikan dan pelatihan

Faktor-faktor yang menunjang kearah keberhasilan pelatihan yaitu antara lain :

a. Penyelenggara Diklat

Dalam penyelenggaraan Diklat dibutuhkan SDM yang memiliki kewenangan dan ketrampilan dalam keDiklatan. Idealnya penyelenggara Diklat adalah mereka yang telah memiliki sertifikat TOC dan berlatar belakang pendidikan pekerja sosial/kesejahteraan sosial. Penyelenggara Diklat terdiri dari penanggung jawab Diklat dan penanggung jawab operasional Diklat. Penanggung jawab operasional Diklat meliputi koordinator Diklat, asisten bidang akademik, asisten bidang administrasi dan sekeratriat.

b. Tenaga pengajar/fasilitator/widyaswara

Tenaga pengajar dalam penyelenggaraan Diklat terdiri dari widyaiswara / fasilitator / narasumber / supervisor dan pendamping. Widyaiswara adalah tenaga pengajar yang telah memenuhi syarat dalam memberikan materi yang telah diampu dan telah mengikuti Training of Trainer (TOT) sebagaimana yang dipersyaratkan dalam Keputusan Kepala LAN-RI Nomor 9 Tahun 2011. Mencari sumber-sumber informasi yang lain yang

mungkin berguna dalam mengidentifikasi kebutuhan pelatihan. Karakteristik pelatihan ini satu hal yang sangat penting mendapat perhatian dari pelaksana dan penanggung jawab pelatihan, sehingga pelatihan itu dapat memberi kontribusi bagi peserta pelatihan. Secara umum pendidikan dan pelatihan mempunyai tujuan antara lain :

- 1). Meningkatkan semangat kerja
- 2). Pembinaan budi pekerti
- 3). Meningkatkan keimanan dan taqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa
- 4). Meningkatkan tarap hidup
- 5). Meningkatkan kecerdasan
- 6). Meningkatkan keterampilan
- 7). Meningkatkan derajat kesehatan dan kesejahteraan
- 8). Meningkatkan lapangan kerja dan
- 9). Meratakan pembangunan dan pendapatan

c. Peserta Diklat

Sangat penting untuk memperhitungkan tipe pekerja dan jenis pekerja yang akan dilatih. Kontribusi yang diharapkan dari pelatihan tersebut setidaknya-tidaknya antara lain :

- a). Dapat memperbaiki sikap dan perilaku (performance),
- b). Mempersiapkan promosi untuk jabatan yang lebih rumit dan sulit,
- c). Mempersiapkan tenaga kerja pada jabatan yang lebih tinggi.

d. Kurikulum yang Dibutuhkan :

Kurikulum Diklat disusun berdasarkan hasil analisis kebutuhan Diklat yaitu setelah diketahui jenis dan jenjang Diklat yang dibutuhkan.

Kurikulum berisi tentang mata ajar yang diberikan, alokasi waktu, bobot/alokasi waktu untuk setiap mata ajar atau kegiatan serta penentuan terhadap mata ajar yang termasuk mata ajar pokok, penunjang dan tambahan.

e. Metode yang Digunakan :

Metode yang dipilih hendak disesuaikan dengan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan. Adapun metode-metode yang bisa digunakan, diantaranya: a). Ceramah dan tanya jawab, b) Curah pendapat (*brainstorming*), c) Diskusi kelompok, pleno dan presentasi, d) Studi kasus, e) Penugasan/uji coba, f) Role Playing, g) Game

f. Sarana atau Prasarana :

Sarana dan Prasarana Diklat (fasilitas Diklat) merupakan hal terpenting yang harus disiapkan dalam pelaksanaan suatu kegiatan. Penyiapan Prasarana dan sarana Diklat tersebut bertujuan untuk menunjang kelancaran proses penyelenggaraan Diklat. Dalam Keputusan Kepala LAN Nomor 9 Tahun 2011 menguraikan prasarana dan sarana (fasilitas Diklat) yang diperlukan dalam meliputi: a). Aula, b). Ruang Kelas, c). Ruang Seminar, d). Ruang Diskusi, e). Ruang Kantor, f). Ruang Kebugaran, g). Ruang Komputer, h). Ruang Laboratorium, i). Asrama bagi Peserta, j). wisma Tenaga kediklatan, k). Perpustakaan l). Ruang Makan, m). Fasilitas Olah Raga, n). Fasilitas Rekreasi, o). Unit Kesehatan, f). Tempat ibadah

g. Evaluasi Pelatihan

Setelah mengadakan pelatihan hendaknya dievaluasi hasil yang didapat dalam pelatihan, dengan memperhitungkan:

- a). Tingkat reaksi,
- b). Tingkat belajar,
- c). Tingkat tingkah laku

8. Waktu Pelaksanaan evaluasi program pendidikan dan pelatihan

Evaluasi terhadap diklat dilaksanakan pada waktu pra pendidikan dan pelatihan, selama pendidikan dan pelatihan, dan sesudah pendidikan dan pelatihan. Adapun penjelasannya sebagai berikut:

a. Evaluasi pra pendidikan dan pelatihan

Dilakukan pada saat sebelum peserta memasuki program Diklat. Sebelum program Diklat dimulai, dilaksanakan tes atau wawancara. Tujuan tes atau wawancara sebagai berikut:

Tujuannya adalah untuk mengetahui reaksi peserta Diklat tentang materi yang akan diajarkan, mengetahui tentang tingkat pengetahuan dan kemampuan teknis peserta. Bentuk evaluasi dapat berupa evaluasi reaksi dan evaluasi tingkat pengetahuan dan keterampilan teknis.

b. Evaluasi Selama Diklat

Dilakukan pada saat berlangsungnya Diklat. Tujuannya adalah untuk mengetahui reaksi peserta terhadap materi Diklat selama Diklat, mengetahui hasil belajar selama mengikuti Diklat, dan mengambil tindakan tertentu dalam upaya meningkatkan program yang akan datang.

c **Evaluasi Sesudah Diklat**

Dilakukan setelah 6 sampai dengan 12 bulan peserta Diklat kembali ke instansi masing-masing. Tujuannya untuk mengetahui penerapan hasil pendidikan dan pelatihan oleh peserta Diklat pada instansi dan mengetahui permasalahan yang timbul. (Sastrohadiwiryo 2003: 224-230).

Dalam penelitian ini yang menjadi fokus/batasan penelitian adalah evaluasi sesudah Diklat. Sebagai pertimbangan adalah keterbatasan waktu penelitian serta penelitian ini dilakukan menjelang akhir tahun. Adapun yang menjadi sub fokus ini adalah komponen/faktor-faktor yang mendukung diklat meliputi:

- a. Penyelenggara diklat
- b. Tenaga pengajar
- c. Peserta diklat
- d. Kurikulum, Metode
- e. Sarana dan prasarana
- f. Evaluasi diklat

B. Evaluasi program

1. Pengertian evaluasi program .

Program adalah suatu rencana yang melibatkan berbagai unit yang berisi kebijakan dan rangkaian kegiatan yang harus dilakukan dalam kurun waktu tertentu. Evaluasi adalah kegiatan untuk mengumpulkan informasi tentang bekerjanya sesuatu, yang selanjutnya informasi tersebut digunakan

untuk menentukan alternatif yang tepat dalam mengambil keputusan. (Suharsimi, 2009). Evaluasi berasal dari kata *evaluation* (bahasa Inggris). Kata tersebut diserap ke dalam perbendaharaan istilah bahasa Indonesia dengan tujuan mempertahankan kata aslinya dengan sedikit penyesuaian pelafalan Indonesia menjadi "evaluasi". Evaluasi adalah sebuah proses menentukan hasil yang telah dicapai suatu kegiatan yang direncanakan untuk mendukung tercapainya tujuan. Menurut Lincoln pada Zainal Arifin (2013) mengemukakan bahwa evaluasi sebagai "*a process for describing an evaluand and judging its merit and worth*". Jadi, evaluasi adalah suatu proses untuk menggambarkan peserta didik dan menimbanginya dari segi nilai dan arti. Definisi ini menegaskan bahwa evaluasi berkaitan dengan nilai dan arti.

Menurut Cross dalam Sukardi (2009), mendefinisikan evaluasi merupakan suatu proses yang menentukan kondisi, dimana suatu tujuan telah dapat dicapai "*evaluation is a process which determines the extent to which objectives have been achieved*". Definisi ini menerangkan secara langsung hubungan evaluasi dengan tujuan suatu kegiatan yang mengukur derajat, dimana suatu tujuan dapat dicapai.

Proses dan hasil dari evaluasi sangat dipengaruhi oleh beragam pengamatan, latar belakang, dan pengalaman praktis evaluator itu sendiri. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Gilbert Sax pada buku Zainal Arifin bahwasanya, "*evaluation is process through which a value judgement or decision is made from variety of observation and from the background and training of the evaluator*".

Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa evaluasi program adalah suatu proses yang sistematis dan berkelanjutan untuk mengumpulkan, mendeskripsikan, menginterpretasikan dan menyajikan informasi yang akurat dan obyektif tentang suatu program mulai dari proses pelaksanaan program, dampak/hasil yang dicapai, efisiensi serta pemanfaatannya, sehingga dapat digunakan sebagai dasar membuat keputusan apakah dilanjutkan, diperbaiki atau dihentikan. Selain itu, juga dipergunakan untuk kepentingan penyusunan program berikutnya maupun penyusunan kebijakan yang terkait dengan program.

2. Tujuan evaluasi program

Menurut Endang Mulyatiningsih (2011:125), evaluasi program bertujuan untuk:

- a. Menunjukkan sumbangan program terhadap pencapaian tujuan organisasi, hasil evaluasi ini penting untuk mengembangkan program yang sama ditempat lain.
- b. Mengambil keputusan tentang keberlanjutan sebuah program, apakah program perlu diteruskan, diperbaiki atau dihentikan.

Soebagio Atmodiwiro (1993: 166) menjelaskan bahwa Evaluasi pendidikan dan pelatihan Pegawai Negeri Sipil adalah kegiatan untuk menentukan kemajuan pendidikan dan pelatihan dibandingkan dengan tujuan yang telah ditentukan dan usaha untuk memperoleh informasi bagi penyempurnaan program pendidikan dan pelatihan.

Tujuan dari evaluasi program pendidikan dan pelatihan pegawai negeri sipil yaitu untuk mendapatkan dan menganalisis informasi untuk

mengetahui tujuan jangka panjang dan jangka pendek, serta untuk mengetahui pengaruh program pendidikan dan pelatihan terhadap efisiensi dan efektivitas pelaksanaan tugas instansi peserta Diklat.

4. Model Evaluasi Program

Model-model evaluasi banyak dikemukakan oleh para ahli, model yang satu dengan yang lainnya tampak bervariasi, akan tetapi maksud dan tujuannya sama yaitu melakukan kegiatan pengumpulan data atau informasi yang berkenaan dengan objek yang dievaluasi. Selanjutnya informasi yang terkumpul dapat diberikan kepada pengambil keputusan agar dapat dengan tepat menentukan tindak lanjut tentang program yang sudah dievaluasi.

Dalam melakukan evaluasi, perlu dipertimbangkan model evaluasi yang akan dibuat. Model evaluasi merupakan suatu desain yang dibuat oleh para ahli atau pakar evaluasi. Biasanya model evaluasi ini dibuat berdasarkan kepentingan seseorang, lembaga atau instansi yang ingin mengetahui apakah program yang telah dilaksanakan dapat mencapai hasil yang diharapkan.

Berdasarkan hal tersebut, dibawah ini dijelaskan empat model evaluasi yang biasanya sering digunakan, yaitu :

a. Model Evaluasi CIPP

Model evaluasi *CIPP* yang dikemukakan oleh Stufflebeam & Shinkfield (1971) adalah sebuah pendekatan evaluasi yang berorientasi pada pengambil keputusan (*a decision oriented evaluation approach structured*) untuk memberikan bantuan kepada administrator atau leader pengambil keputusan. Stufflebeam mengemukakan bahwa hasil evaluasi

ini akan memberikan alternatif pemecahan masalah bagi para pengambil keputusan.

Model evaluasi ini digunakan untuk mengevaluasi program dengan pandangan bahwa tujuan penting evaluasi bukan membuktikan tetapi untuk memperbaiki, "*The CIPP approach is based on the view that the most important purpose of evaluation is not to prove but to improve*"

CIPP merupakan singkatan dari *Context evaluation* : evaluasi terhadap konteks, *Input evaluation* : evaluasi terhadap masukan, *Process evaluation* : evaluasi terhadap proses, dan *Product evaluation* : evaluasi terhadap hasil. Keempat kata yang disebutkan dalam singkatan *CIPP* tersebut merupakan sasaran evaluasi, yang tidak lain adalah komponen dari proses sebuah program kegiatan. Dengan kata lain, *Model CIPP* adalah model evaluasi yang memandang program yang dievaluasi sebagai sebuah sistem.

Model Evaluasi CIPP Aspect of evaluation Type of decision Kind of question answered Context evaluation Planning decisions What should we do? Input evaluation Structuring decisions How should we do it? Process evaluation Implementing decisions Are we doing it as planned? not? Product evaluation Recycling decisions Did it work?(Bernadette Robinson, 2002)

Empat aspek *Model CIPP* (context, input, process and output) membantu pengambil keputusan untuk menjawab empat pertanyaan dasar mengenai;

- 1). Apa yang harus dilakukan (What should we do?); mengumpulkan dan menganalisa *needs assessment* data untuk menentukan tujuan,

prioritas dan sasaran.

- 2). Bagaimana kita melaksanakannya (How should we do it?); sumber daya dan langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapai sasaran dan tujuan dan mungkin meliputi identifikasi program eksternal dan material dalam mengumpulkan informasi.
- 3). Apakah dikerjakan sesuai rencana (Are we doing it as planned?); Ini menyediakan pengambil-keputusan informasi tentang seberapa baik program diterapkan. Dengan secara terus-menerus monitoring program, pengambil-keputusan mempelajari seberapa baik pelaksanaan telah sesuai petunjuk dan rencana, konflik yang timbul, dukungan staff dan moral, kekuatan dan kelemahan material, dan permasalahan penganggaran.
- 4). Apakah berhasil (Did it work?);

Penjelasan atas masing-masing aspek dalam model evaluasi CIPP adalah sebagai berikut:

- 1). Evaluasi Konteks (*Context evaluation to serve planning decision*)

Evaluasi konteks mencakup analisis masalah yang berkaitan dengan lingkungan program atau kondisi obyektif yang akan dilaksanakan. Suharsimi Arikunto dan Cepi Safrudin (2009) menjelaskan bahwa, evaluasi konteks adalah upaya untuk menggambarkan dan merinci lingkungan kebutuhan yang tidak terpenuhi, populasi dan sampel yang dilayani, dan tujuan proyek.

Pada tahap ini, Seorang evaluator harus cermat dan tajam memahami konteks evaluasi yang berkaitan dengan merencanakan

keputusan, mengidentifikasi kebutuhan, dan merumuskan tujuan program.

2) Evaluasi Input (*Input Evaluation structuring decision*).

Tahap kedua dari model *CIPP* adalah evaluasi *input*, atau evaluasi masukan. Menurut Eko Putro Widoyoko (2009 :183) evaluasi masukan membantu mengatur keputusan, menentukan sumber-sumber yang ada, alternative apa yang diambil, apa rencana dan strategi untuk mencapai tujuan, dan bagaimana prosedur kerja untuk mencapainya. Komponen evaluasi masukan meliputi: 1) Sumber daya manusia, 2) Sarana dan peralatan pendukung, 3) Dana atau anggaran, dan 4) Berbagai prosedur dan aturan yang diperlukan.

Segala sesuatu yang berpengaruh terhadap proses pelaksanaan evaluasi harus disiapkan dengan benar. Input evaluasi ini akan memberikan bantuan agar dapat menata keputusan, menentukan sumber-sumber yang dibutuhkan, mencari berbagai alternatif yang akan dilakukan, menentukan rencana yang matang, membuat strategi yang akan dilakukan dan memperhatikan prosedur kerja dalam mencapainya

3) Evaluasi proses (*Process evaluation to serve implementing decision*.)

Menurut Arikunto dan Cepi (2008: 47) Evaluasi proses digunakan untuk mendeteksi atau memprediksi rancangan prosedur atau rancangan implementasi selama tahap implementasi, menyediakan informasi untuk keputusan program dan sebagai rekaman atau arsip prosedur yang telah terjadi. Evaluasi proses meliputi koleksi data

penilaian yang telah ditentukan dan diterapkan dalam praktik pelaksanaan program. Pada dasarnya evaluasi proses untuk mengetahui sampai sejauh mana rencana telah diterapkan dan komponen apa yang perlu diperbaiki.

Pada evaluasi proses ini berkaitan dengan implementasi suatu program. Ada sejumlah pertanyaan yang harus dijawab dalam proses pelaksanaan evaluasi ini. Misalnya, apakah rencana yang telah dibuat sesuai dengan pelaksanaan di lapangan? Dalam proses pelaksanaan program adakah yang harus diperbaiki? Dengan demikian proses pelaksanaan program dapat dimonitor, diawasi, atau bahkan diperbaiki.

4) Evaluasi produk (*Product evaluation to serve recycling decision*).

Menurut Arikunto dan Cepi (2008: 48) Evaluasi produk merupakan penilaian yang dilakukan guna untuk melihat ketercapaian/ keberhasilan suatu program dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Pada tahap evaluasi inilah seorang evaluator dapat menentukan atau memberikan rekomendasi kepada evaluasi apakah suatu program dapat dilanjutkan, dikembangkan/modifikasi, atau bahkan dihentikan.

Evaluasi hasil digunakan untuk menentukan keputusan apa yang akan dikerjakan berikutnya. Apa manfaat yang dirasakan oleh masyarakat berkaitan dengan program yang digulirkan? Apakah memiliki pengaruh dan dampak dengan adanya program tersebut? Evaluasi hasil berkaitan dengan manfaat dan dampak suatu program

setelah dilakukan evaluasi secara seksama. Manfaat model ini untuk pengambilan keputusan (*decision making*) dan bukti pertanggung jawaban (*accountability*) suatu program kepada masyarakat. Tahapan evaluasi dalam model ini yakni penggambaran (*delineating*), perolehan atau temuan (*obtaining*), dan menyediakan (*providing*) bagi para pembuat keputusan.

b. Model Evaluasi UCLA

Menurut Alkin (1969) evaluasi adalah suatu proses meyakinkan keputusan, memilih informasi yang tepat, mengumpulkan, dan menganalisa informasi sehingga dapat melaporkan ringkasan data yang berguna bagi pembuat keputusan dalam memilih beberapa alternatif. Ia mengemukakan lima macam evaluasi yakni :

- 1). *Sistem assessment*, yaitu memberikan informasi tentang keadaan atau posisi sistem.
- 2). *Program planning*, membantu pemilihan program tertentu yang mungkin akan berhasil memenuhi kebutuhan program.
- 3). *Program implementation*, yang menyiapkan informasi apakah program sudah diperkenalkan kepada kelompok tertentu yang tepat seperti yang direncanakan?
- 4). *Program improvement*, yang memberikan informasi tentang bagaimana program berfungsi, bagaimana program bekerja, atau berjalan? Apakah menuju pencapaian tujuan, adakah hal-hal atau masalah-masalah baru yang muncul tak terduga?

- 5). *Program certification*, yang memberi informasi tentang nilai atau guna program.

c. Model Evaluasi Brinkerhoff

Brinkerhoff & Cs. (1983) mengemukakan tiga golongan evaluasi yang disusun berdasarkan penggabungan elemen-elemen yang sama, seperti evaluator-evaluator lain, namun dalam komposisi dan versi mereka sendiri sebagai berikut :

- 1). *Fixed vs Emergent Evaluation Design*. Dapatkah masalah evaluasi dan kriteria akhirnya dipertemukan? Apabila demikian, apakah itu suatu keharusan? Belum lengkap penjelasannya
- 2). *Formative vs Summative Evaluation*. Apakah evaluasi akan dipakai untuk perbaikan atau untuk melaporkan kegunaan atau manfaat suatu program? Atau keduanya?
- 3). *Experimental and Quasi Experimental Design vs Natural/Unobtrusive Inquiry*. Apakah evaluasi akan melibatkan intervensi ke—dalam kegiatan program/mencoba memanipulasi kondisi, orang diperlakukan, variabel dipengaruhi dan sebagainya, atau hanya diamati, atau keduanya?

d. Model Evaluasi Stake atau model Countenance

Menurut model 'Countenance', penilaian harus mengandung langkah-langkah berikut; menerangkan program; melaporkan keterangan tersebut kepada pihak yang berkepentingan; mendapatkan dan menganalisis 'judgment; melaporkan kembali hasil analisis kepada pelanggan. Seterusnya, model responsif mencadangkan perhatian yang terus menerus oleh penilai

dan semua pihak yang terlibat dengan penilaian. Stake (1975) telah menentukan 12 langkah interaksi antara penilai dan pelanggan dalam proses penilaian.

Model evaluasi Stake(1967), merupakan analisis proses evaluasi yang membawa dampak yang cukup besar dalam bidang ini, meletakkan dasar yang sederhana namun merupakan konsep yang cukup kuat untuk perkembangan yang lebih jauh dalam bidang evaluasi. Stake menekankan pada dua jenis operasi yaitu deskripsi (*descriptions*) dan pertimbangan (*judgments*) serta membedakan tiga fase dalam evaluasi program yaitu :

- 1). Persiapan atau pendahuluan (*antecedents*)
- 2) Proses/transaksi (*transaction-processes*)
- 3). Keluaran atau hasil (*outcomes, output*)

Model ini menekankan kepada evaluator agar membuat keputusan/penilaian tentang program yang sedang dievaluasi secara benar, akurat dan lengkap. Stake menunjukkan bahwa description disatu pihak berbeda dengan pertimbangan (*judgment*) atau menilai. Di dalam model ini data tentang Antecedent (input), Transaction (process) dan Outcomes (Product) data tidak hanya dibandingkan untuk menentukan kesenjangan antara yang diperoleh dengan yang diharapkan, tetapi juga dibandingkan dengan standar yang mutlak agar diketahui dengan jelas kemanfaatan kegiatan di dalam suatu program.

Dalam penelitian ini Penulis menggunakan model evaluasi CIPP yang dikembangkan Stufflebeam (1971) karena model evaluasi CIPP memiliki item lebih banyak dan mendalam, yaitu mengevaluasi suatu

kegiatan program dengan menggunakan 4 tahap yang komprehensif, dimana setiap tahapan memiliki item-item yang spesifik. Selain itu evaluasi model ini menekankan agar program pendidikan dan pelatihan menjadi lebih ekonomis dan efisien tanpa mengurangi kualitas hasil kegiatan. Seluruh komponen kegiatan sejak dari penyelenggara, narasumber, peserta, sarana dan prasarana, metode sampai output dikaji sedalam mungkin.

Peneliti menganalisis di setiap tahapan suatu program yaitu konteks, Input, proses dan produk sebuah program pendidikan dan latihan untuk sumber daya tenaga fungsional perawat dan bidan di RSUD dr. Abdul Rivai Kabupaten Berau.

C. Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan oleh Nurseha pada tahun 2013 yang berjudul *Evaluasi Program Pendidikan dan Latihan Kepemimpinan Tingkat IV dalam Rangka Peningkatan Kualitas Aparatur Di Kabupaten Berau*.

Peneliti menggunakan model evaluasi dari Kirkpatrick "The Four Levels Techniques for Evaluating Training Programs". Metode yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Obyek penelitian adalah peserta Diklat dan penyelenggara Diklat, widyaswara, dan pimpinan instansi peserta diklat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan peserta terhadap aspek sarana dan prasarana Diklat cukup baik. Layanan kesekretariatan sudah baik, dan kualitas widwaswara cukup baik. Sedangkan Peningkatan Kualitas Aparatur Di Kabupaten Berau bernilai positif.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Selvina YI pada tahun 2009 yang berjudul *Evaluasi Perencanaan pengembangan Sumber Daya manusia di Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan yapen.*

Jenis Penelitian Kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan kualitas isi Dokumen Rencana Strategis (Renstra) Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan yapen masih relatif rendah. Perencanaan pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Rencana strategis dinas kesehatan Kabupaten Kepulauan yapen untuk pendidikan tidak termuat tetapi realisasi setiap tahun ada pengembangan SDM melalui pendidikan. Sedangkan pelatihan dilaksanakan sesuai dengan perencanaan dan yang termuat dalam anggaran pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Kabupaten setiap tahunnya.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Dewi Rakhmasari pada tahun 2013 tentang *Analisis Kesesuaian Program dengan Kebutuhan Diklat Teknis pada RSUD dr. Abdul Rivai Kabupaten Berau.*

Jenis Penelitian menggunakan analisis diskriptif untuk menggambarkan obyek penelitian. Hasil penelitian menunjukkan belum terjadi kesesuaian antara program Diklat teknis yang dicanangkan dengan visi organisasi dikarenakan kendala anggaran dan lemahnya sistem analisis kebutuhan.

4. Penelitian yang di lakukan oleh Uu Sunarya pada tahun 2007 berjudul *Analisa Kebutuhan Pelatihan Sumber Daya perawat di RSUD dr. Slamet Kabupaten Garut.*

Jenis Penelitian menggunakan analisis diskriptif untuk menggambarkan obyek penelitian. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Rumah Sakit dr. Slamet Garut belum mempunyai perencanaan yang berkesinambungan.

Program Pendidikan dan Pelatihan mendapat alokasi dan proporsi dana terkecil, dan realisasi anggaran pelatihan tidak sesuai dengan kebutuhan. Kebutuhan pelatihan belum berdasarkan perhitungan serta distribusi tenaga perawat berlatih belum merata

5. Penelitian yang dilakukan oleh Sayang Permatasari pada tahun 2006 yang berjudul

Pengaruh Pelatihan Pengembangan sumber daya manusia terhadap peningkatan pengetahuan dan Sikap Perawat Puskesmas Propinsi Kepulauan Bangka Belitung.

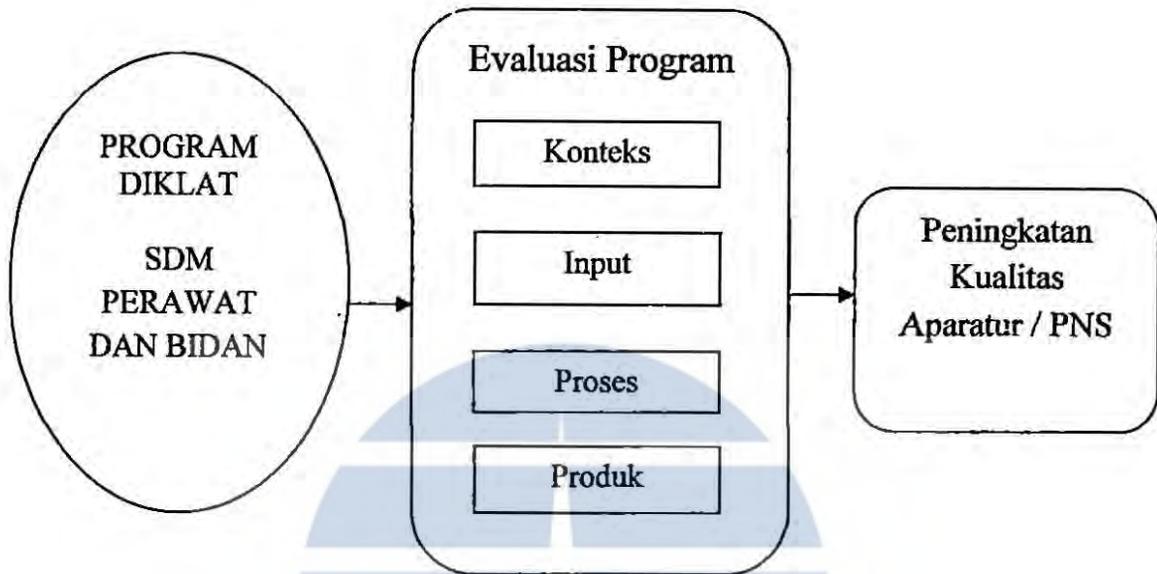
Jenis Penelitian Kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan pelatihan pengembangan sumber daya manusia yang diadakan memberikan hasil positif berupa adanya peningkatan nilai pengetahuan dan memberikan sifat positif perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan walaupun program pelatihan belum terarah dan belum disesuaikan dengan kebutuhan perawat di lapangan dan dilakukan secara berkelanjutan.

Penelitian ini memiliki persamaan dengan kelima karya tulis diatas yaitu sama-sama menggunakan penilaian evaluasi program, dengan jenis penelitiannya menggunakan metode kualitatif, sedangkan perbedaannya adalah peneliti sebelumnya menggunakan metode evaluasi Kirkpatrick, satu lagi menggunakan evaluasi di tahap perencanaan/pengusunan program, satu lagi menggunakan variabel tunggal meneliti kebutuhan Diklat.

D. Kerangka Berpikir

Untuk memudahkan pemahaman terhadap kerangka berpikir peneliti maka peneliti membuat bagan sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Berpikir Penelitian



Program Diklat Sumber Daya Manusia tenaga Fungsional Perawat dan Bidan di RSUD dr. Abul Rivai tahun 2014-2016 di evaluasi dengan Model *CIPP Evaluation* yang terdiri dari evaluasi konteks, evaluasi input, evaluasi proses dan evaluasi produk. Model *CIPP* digunakan untuk mengukur kualitas setelah diklat selesai. Setelah diperoleh hasil maka peneliti akan memberikan rekomendasi dari hasil temuan penelitian.

Di tahapan evaluasi konteks penulis mengkaji perencanaan, kurikulum, pengorganisasian, dan pedoman. Tahapan evaluasi input mengkaji pelatih, peserta, sarana dan prasarana serta anggaran. Tahapan evaluasi proses mengkaji metode, pelaksana, pengawas, dan evaluasi. Pada tahapan evaluasi produk adalah mengkaji hasil dari Diklat tersebut berupa Sumber Daya Manusia setelah Diklat dan sistem pelayanan.

BAB III

METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan pedoman bagi peneliti tentang bagaimana langkah-langkah suatu penelitian dilakukan. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif, dimana peneliti akan berusaha menggambarkan dan menjelaskan segala sesuatu yang diperoleh dari penelitian secara apa adanya sesuai dengan tujuan penelitian. Peneliti melakukan klasifikasi data untuk dianalisis dan disimpulkan. Hal ini sesuai dengan pernyataan beberapa ahli diantaranya menurut Bungin (2010:184) bahwa “penelitian deskriptif dirancang untuk mendapatkan informasi tentang suatu gejala dan diarahkan untuk menentukan sifat pada saat penelitian dilakukan. Penelitian deskriptif pada umumnya tidak dimaksudkan untuk menguji hipotesis dan tujuannya untuk mendeskripsikan variabel atau kondisi apa yang terjadi pada saat tertentu”. Sedangkan Menurut Widodo & Muchtar (2000:15) metode deskriptif ini dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi mengenai status suatu variabel atau tema, gejala dan keadaan yang ada yaitu keadaan gejala (fenomena) menurut apa adanya pada saat penelitian dilakukan. Sedangkan menurut Nawawi (2005:9), “metode deskriptif menggambarkan atau melukiskan keadaan subjek atau obyek penelitian seseorang, lembaga masyarakat dan lain-lain yang didasarkan pada fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana adanya.”

A. Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif yang bertujuan untuk mendapatkan gambaran dan informasi secara menyeluruh mengenai evaluasi

program pendidikan dan pelatihan untuk tenaga fungsional perawat dan bidan di RSUD. DR. Abdul Rivai Kabupaten Berau. Hal ini sesuai dengan pernyataan beberapa ahli berikut. Penelitian kualitatif menurut Sugiono (2005:1) adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan pada makna daripada generalisasi. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik non statistik. Sedangkan menurut Strauss & Corbin, (2003), "Penelitian kualitatif" juga bisa dimaksudkan sebagai jenis penelitian yang temuan-temuannya tidak diperoleh melalui prosedur statistik atau bentuk hitungan lainnya. Sekalipun demikian, data yang dikumpulkan dari penelitian kualitatif memungkinkan untuk dianalisis melalui suatu penghitungan. Pendapat lain menurut Meleong yang dikutip oleh Herdiansh (2010:9) mendefinisikan bahwa penelitian kualitatif adalah suatu penelitian ilmiah, yang bertujuan untuk memahami suatu fenomena dalam konteks sosial secara alamiah dengan mengedepankan proses interaksi komunikasi yang mendalam antara peneliti dengan fenomena yang diteliti.

Dari pernyataan para ahli disimpulkan bahwa penelitian kualitatif adalah secara teoritis penelitian kualitatif dilakukan dengan cara pengamatan melalui lensa-lensa, mencari pola-pola hubungan antara konsep yang sebelumnya tidak ditentukan. Peneliti bertujuan mencari informasi-informasi, keterangan-keterangan dan penjelasan terhadap suatu fenomena melalui

proses interaksi komunikasi tanpa melalui prosedur statistik, melainkan kata-kata atau kalimat yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Dalam penelitian ini penulis akan mendeskripsikan Program Pendidikan dan Pelatihan yang sudah dilakukan perawat dan bidan di RSUD dr. Abdul Rivai Kabupaten Berau untuk melihat kesesuaian antara program dengan pelaksanaannya. Hal ini dimaksudkan sebagai dasar untuk penyusunan program tindak lanjut yang terarah mencapai tujuan pendidikan dan pelatihan di RSUD dr. Abdul Rivai Kabupaten Berau.

B. Waktu dan Lokasi Penelitian

1. Waktu penelitian

Penelitian ini dimulai pada bulan Januari sampai bulan Maret 2017 yang dilakukan secara bertahap sebagai berikut:

Tabel 3.1
Tahapan Penelitian dan Waktu Penelitian

No	Tahap penelitian	Tanggal
1.	Pengajuan Judul	09 Sep - 15 Okt 2016
2.	Persetujuan Judul;	21 Oktober 2016
3.	Bimbingan Proposal	11 Nov – 17 Des 2016
4.	BTR I	29 – 31 Desember 2016
5.	Revisi proposal disertai konsultasi	1-13 Januari 2017
6.	Ijin Lokasi Penelitian	11 Januari 2016
7.	Pelaksanaan Penelitian	13 Jan– 17 Febr 2017
8.	Analisis Data	17 – 27 Februari 2017
9.	BTR II	4 Maret 2017
10.	Revisi Hasil Penelitian	7 Maret -15 April 2017
11.	Ujian Sidang	29 April 2017
12.	Revisi dan Tanda Tangan Persetujuan	22 April – 5 Mei 2017
13.	Karya Tulis masuk Akademis	13 Mei 2017

2. Lokasi penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Abdul Rivai Kabupaten Berau, dengan alasan Adanya kemudahan dalam memperoleh data karena peneliti adalah pegawai di rumah sakit tersebut.

C. Informan Penelitian

Informan adalah seseorang atau sekelompok orang yang berhubungan dan mempunyai pengetahuan mengenai partisipan program atau proyek atau mempunyai akses kepada informasi lainnya yang menjadi interest evaluator (Nastional Science Foundation ;1997). Informan sangat tergantung dan dikehendaki oleh peneliti. Cara ini dilakukan dengan pertimbangan bahwa informan yang dipilih adalah orang yang benar-benar mengetahui dan terlibat langsung dengan fokus yang akan diteliti. Informan yang dipilih tersebut adalah karena mereka mewakili unsur yang berhubungan dengan evaluasi program pendidikan dan pelatihan tenaga fungsional perawat dan bidan di RSUD dr. Abdul Rivai Kabupaten Berau. Informasi yang dapat digali oleh informan tersebut berkaitan dengan teori model evaluasi CIPP yang meliputi unsur Konteks, Input, Proses dan Produk.

Dalam penelitian jumlah informen adalah 31 orang terdiri dari direktur, Kepala Tata Usaha, 3 orang Kepala Bidang, Pemegang Program, Kasubbag Perencanaan, dan 24 Perawat / bidan yang telah mendapat diklat terdiri atas 12 orang Kepala Ruang Perawatan dan 12 staf Fungsional

D. Data Penelitian

Untuk mendukung hasil penelitian diperlukan data yang aktual dan faktual serta memiliki validitas yang terjamin. Dalam penelitian ini peneliti

mengelompokkan data kedalam dua katagori yaitu;

1. Data primer

Data primer adalah data yang dapat diperoleh langsung dari lapangan atau tempat penelitian (Moleong, 2010:157). Sedangkan menurut Lofland bahwa sumber data utama dalam penelitian kualitatif ialah kata-kata dan tindakan. Kata-kata dan tindakan merupakan sumber data yang diperoleh dari lapangan dengan mengamati atau mewawancarai. Melalui data ini akan didapatkan informasi langsung tentang bagaimana program pendidikan dan pelatihan untuk tenaga fungsional perawat dan bidan di RSUD dr. Abdul Rivai Kabupaten Berau. Data primer ini diperoleh melalui wawancara dengan informan kunci dan jika diperlukan melalui informan tambahan.

Data dan informasi yang merupakan data primer dalam penelitian ini adalah hal-hal yang menjadi fokus evaluasi program pendidikan dan pelatihan yaitu penyelenggara diklat, tenaga widyaiswara, peserta diklat, Kurikulum, metode, sarana atau prasarana dan evaluasi Diklat.

2. Data sekunder

Data sekunder merupakan informasi dari instansi yang diperoleh secara tidak langsung dari obyek yang diteliti. Menurut Sugiyono (2010:137), Data sekunder adalah data-data yang didapat dari sumber bacaan dan berbagai macam sumber bacaan lainnya yang terdiri dari surat-surat pribadi, buku harian, notulen rapat perkumpulan, sampai dokumen-dokumen resmi dari berbagai instansi pemerintah. Data sekunder juga dapat berupa majalah, buletin, publikasi dari berbagai organisasi,

lampiran-lampiran dari badan-badan resmi seperti kementerian-kementerian, hasil-hasil studi, tesis, hasil survey, studi histories, dan sebagainya. Data sekunder ini digunakan untuk melengkapi dan memperkuat informasi yang telah dikumpulkan melalui wawancara langsung yang berkaitan dengan topik penelitian ini, diantaranya adalah, Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) tahun 2016, Rencana strategis, bisnis RSUD dr. Abdul Rivai, Foto-foto Saat Diskusi Kelompok Terarah (DKT) dan Foto-foto Saat Wawancara.

E. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data bergerak dari fakta empiris di lapangan dalam rangka membangun sebuah teori. Proses untuk mengumpulkan data menurut Nasution (1998:34) meliputi tahapan-tahapan sebagai berikut :

1. Memasuki penelitian (*Getting in*). Dalam tahap ini peneliti memasuki lokasi di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Abdul Rivai dengan membawa ijin formal/permohonan sebagai bukti menemui informan kunci untuk menjelaskan maksud peneitian ini. Untuk mendapatkan kevalidan data. peneliti beradaptasi dan belajar dengan informan tersebut.
2. Berada dilokasi penelitan (*Getting a long*): Dalam tahap ini peneliti menjalin hubungan komunikasi dengan subyek yang ada dilokasi penelitan. untuk mencari informan yang lengkap sesuai yang dibutuhkan serta menangkap makna dari informasi dan pengamatan yang diperoleh.
3. Mengumpulkan data (*Longin data*). Ada 3 macam teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu:

a. Observasi

Observasi pada dasarnya merupakan suatu metode dasar yang mengadakan pengamatan secara cermat. Observasi sistematis, yang dilakukan oleh pengamatan dengan menggunakan pedoman sebagai instrumen pengamatan. Adapun hal-hal yang diobservasi adalah ketersediaan fasilitas, sarana dan prasarana Diklat di RSUD dr. Abdul Rivai Kabupaten Berau. Peneliti menggunakan Daftar prasarana dan sarana (fasilitas diklat) sesuai Keputusan Kepala LAN Nomor 9 Tahun 2011 menguraikan yang diperlukan dalam Diklat meliputi:

Tabel 3.2
Fasilitas Pendidikan dan Latihan

NO	SARANA DAN PRASARANA	KEADAAN		KET
		ADA	TIDAK ADA	
1	Aula			
2	Ruang Kelas			
3	Ruang Seminar			
4	Ruang Diskusi			
5	Ruang Kantor			
6	Ruang Kebugaran			
7	Ruang Komputer			
8	Ruang Laboratorium			
9	Asrama bagi Peserta			
10	wisma Tenaga Kedokteran			
11	Perpustakaan			

Bersambung ...

Sambungan tabel 3.2

12	Ruang Makan			
13	Fasilitas Olah Raga			
14	Fasilitas Rekreasi			
15	Unit Kesehatan			
16	Tempat ibadah			
	Jumlah			

Pada penelitian ini observasi dilakukan untuk mengetahui prasarana dan sarana pada masa Diklat. Peneliti melakukan observasi pada tanggal 14 Februari 2017 bersamaan dengan wawancara mendalam kepada responden.

b. Interview /wawancara

Interview merupakan metode yang paling lazim digunakan dan praktis dengan cara mengadakan Tanya jawab atau wawancara. Interview adalah dialog yang dilakukan oleh pewawancara untuk memperoleh informasi dari terwawancara. Interview digunakan oleh peneliti untuk menilai keadaan seseorang (Surahsimi Arikunto, 2010 :155). Interview dilakukan dengan dua cara:

1) *FGD (Focus Group Discussion)/DKT (Diskusi Kelompok Terarah).*

DKT adalah metode dan teknik pengumpulan data kualitatif dengan cara melakukan wawancara kelompok, Guna memperoleh pengertian yang lebih seksama, kiranya DKT dapat didefinisikan suatu metode dan teknik dalam mengumpulkan data kualitatif di mana sekelompok orang berdiskusi tentang suatu fokus masalah atau topik tertentu oleh seorang fasilitator atau mederator. DKT dilakukan sebanyak tiga kali

yaitu pada tanggal 21, 23 dan 25 Februari 2017 dengan informen meliputi Kepala Ruangan dan Staf Keperawatan dan Kebidanan. Peneliti menggunakan panduan wawancara DKT yang terdapat pada lampiran keempat.

2) Wawancara Mendalam

Wawancara mendalam untuk menggali data-data secara personel melalui pertemuan antara seseorang pewawancara dan yang diwawancarai. Wawancara mendalam dilakukan pada tanggal 14, 15, 17, 18 dan 20 Februari 2017 berlokasi di RSUD dr. Abdul Rivai. Peneliti menggunakan panduan wawancara mendalam yang terdapat pada lampiran ketiga.

Adapun yang menjadi informan kunci dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Direktur RSUD dr. Abdul Rivai
- b) Ka TataUsaha
- c) Kepala Bidang Pelayanan Keperawatan
- d) PPTK Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Aparatur RSUD
- e) Kasubbag Perencanaan

Adapun yang menjadi informan tambahan adalah Kepala Bidang Pengembangan Baku Mutu dan Informasi, Kepala Bidang Pelayanan Medik dan Penunjang Medik, serta Perawat dan Bidan yang pernah / sudah mendapat pendidikan dan pelatihanyaitu sebanyak 24 orang mewakili dari setiap unit pelayanan IGD, Kamar Operasi, Rawat Inap dan Rawat Jalan.

c. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu penulis mencatat data yang ada pada RSUD dr. Abdul Rivai Kabupaten Berau sebagai data pendukung.

Tabel 3.3
Dokumentasi Data Pendukung penelitian

NO	Data Pendukung	Uraian	Data yang diambil
1	Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) tahun 2016	Pertanggungjawaban pelaksanaan yang telah digariskan dan kebijakan operasional instalasi pencapaian visi dan misi RSUD dr. Abdul Rivai Kabupaten Berau	- Profile RSUD - Dr. Abdul Rivai - Visi dan Misi - Tugas Pokok dan Fungsi - Struktur Organisasi - Alokasi Dana Diklat
2	Rencana strategis bisnis RSUD dr. Abdul Rivai	Petunjuk dan arahan untuk mencapai tujuan yang hendak dicapai dibidang Kesehatan Melalui Renstra Bisnis 2016-2021	- Sumber Daya Manusia - Prasarana dan sarana RSUD
5	Foto-foto Saat DiskusiKelompokTerarah (DKT)	Gambar Keadaan saat pengambilan data DKT	- Gambaran situasi saat pengambilan data DKT
6	Foto-foto Saat Wawancara	Gambar Keadaan saat pengambilan data Wawancara	- Gambaran situasi saat pengambilan data wawancara

F. Instrumen Penelitian

Terdapat dua hal yang mempengaruhi kualitas data hasil penelitian, yaitu kualitas instrumen penelitian dan kualitas pengumpulan data. Dalam penelitian kualitatif, yang menjadi instrumen atau alat penelitian adalah peneliti itu sendiri. Peneliti kualitatif sebagai *human instrument*, berfungsi menetapkan fokus penelitian, memilih informan sebagai sumber data, melakukan pengumpulan data, menilai kualitas data, analisis data,

menafsirkan data dan membuat kesimpulan atas temuannya (Sugiyono, 2010: 305-306).

Dalam penelitian ini, yang menjadi instrumen penelitian adalah peneliti itu sendiri dan untuk melengkapi data yang sudah diperoleh sebelumnya dibantu dengan instrumen interview dan dokumentasi. Instrumen interview berupa bentuk pertanyaan lisan yang terarah dan terstruktur berpedoman kepada model Evaluasi *CIPP* dengan daftar pertanyaan sebagai berikut:

1. Evaluasi Konteks

a. Perencanaan

- 1). Kapan perencanaan kebutuhan pendidikan dan pelatihan dilakukan? Siapa yang membuatnya ?
- 2). Apa yang menjadi dasar tujuan diselenggarakannya diklat?
- 3). Bagaimana menentukan sasaran yang akan mengikuti diklat?
- 4). Apa saja masalah yang ditemukan berkaitan dengan proses perencanaan diklat?
- 5). Bagaimana usaha yang dilakukan untuk mengatasi masalah tersebut?

b. Kurikulum

- 1). Menurut anda apakah materi yang diberikan telah sesuai dengan kebutuhan-kebutuhan tugas, jelaskan?
- 2). Apakah materi yang diberikan bermanfaat bagi pelaksanaan tugas, jelaskan?

- 3). Menurut anda apakah materi yang diberikan mudah dipahami oleh peserta Diklat, jelaskan?
- 4). Apakah waktu pelaksanaan diklat sudah berjalan sesuai jadwal yang sudah ditentukan sebelumnya?
- 5). Apakah peserta diberi kesempatan untuk waktu bertanya ?

c. Pengorganisasian

- 1). Bagaimana pengorganisasian diklat yang terdapat di rumah sakit?
- 2). Apakah dalam pelaksanaan diklat di RSUD dibentuk suatu panitia khusus? Siapa saja yang terlibat ?
- 3). Apa saja masalah yang ditemukan berkaitan dengan proses pengorganisasian diklat?
- 4). Bagaimana usaha yang dilakukan untuk mengatasi masalah tersebut?

d. Pedoman

- 1) Apakah dalam pelaksanaan diklat di RSUD ada pedoman pelaksanaan? Siapa yang membuatnya?
- 2) Apa saja masalah yang ditemukan berkaitan dengan pedoman diklat?
- 3) Bagaimana usaha yang dilakukan untuk mengatasi masalah tersebut?

2. Evaluasi Input

a. Pelatih

- 1). Apakah pelatih berasal dari dalam atau luar rumah sakit?

- 2). Jika pelatih berasal dari luar rumah sakit, bagaimana cara memperoleh pelatih tersebut?
 - 3). Bagaimana dengan kualifikasi-kualifikasi yang harus dimiliki oleh seorang pelatih?
 - 4). Apa saja masalah-masalah yang ditemukan berkaitan dengan pelatih pada pelaksanaan diklat?
 - 5). Bagaimana usaha yang dilakukan untuk mengatasi masalah tersebut?
- b. Peserta
- Bagaimanakah cara menentukan peserta diklat ?
- c. Sarana
- 1). Apa saja sarana yang diperlukan pada saat pelayanan diklat dilakukan?
 - 2). Bagaimana dengan fasilitas yang dimiliki oleh RSUD dr Abdul Rivai Kabupaten Berau?
 - 3). Apa saja masalah yang ditemukan berkaitan dengan kebutuhan sarana diklat?
 - 4). Bagaimana usaha yang dilakukan untuk mengatasi masalah tersebut?
- d. Anggaran
- 1) Dari mana sumber anggaran pendidikan dan pelatihan diperoleh?
 - 2) Bagaimana dengan kecukupan dana yang disediakan?

- 3) Apa saja masalah yang ditemukan berkaitan dengan dana diklat?
- 4) Bagaimana usaha yang dilakukan untuk mengatasi masalah tersebut?

3. Evaluasi Proses

a. Metode

- 1). Metode yang biasa digunakan pada saat dilakukan pelatihan?
- 2). Apa yang menjadi alasan dilakukan metode tersebut?
- 3). Menurut anda apakah metode diklat yang digunakan sesuai dengan sistematika materi yang disajikan?

b. Pelaksanaan

- 1). Siapa pelaksana kegiatan diklat di RSUD dr. Abdul Rivai?
- 2). Bagaimana pelaksanaan program diklat yang telah dilakukan sampai saat ini?
- 3). Apa saja masalah yang ditemukan berkaitan dengan pelaksanaan diklat?
- 4). Bagaimana usaha yang dilakukan untuk mengatasi masalah tersebut?

c. Pengawasan

- 1). Siapa yang berhak untuk memberikan pengawasan diklat?
- 2). Bagaimana bentuk pengawasan yang dilakukan? Kapan ?
- 3). Apa saja masalah yang ditemukan berkaitan dengan proses pengawasan diklat?

- 4). Bagaimana usaha yang dilakukan untuk mengatasi masalah tersebut?

d. Evaluasi

- 1). Bagaimana evaluasi yang dilakukan terhadap peserta diklat?
- 2). Bagaimana evaluasi program pendidikan dan pelatihan dilakukan?
- 3). Apa saja masalah yang ditemukan selama dilakukan evaluasi program diklat?
- 4). Bagaimana usaha yang dilakukan untuk mengatasi masalah tersebut?

D. Evaluasi Produk

a. Peserta Diklat

- 1). Apa yang anda rasakan setelah mengikuti kegiatan diklat?
- 2). Bagaimana kemampuan pada tugas anda setelah mengikuti diklat tersebut?

b. Sistem pelayanan

- 1). Bagaimana mensosialisasikan hasil diklat?
- 2). Bagaimana mengaplikasikan hasil diklat dalam pelayanan?

G. Analisis Data

Analisis data sangat penting dalam suatu penelitian karena didalam analisis data dilakukan pengorganisasian terhadap data yang terkumpul di lapangan. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data model interaktif seperti yang dikembangkan oleh Miles dan Huberman (2004 : 20) terdiri dari 4 (Empat) alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan yaitu reduksi data,

penyajian data, penarikan kesimpulan/verifikasi. Adapun gambaran ketiga alur tersebut adalah sebagai berikut :

1. Pengumpulan data.

Data yang diperoleh dari hasil wawancara dengan responden kemudian dikumpulkan dan diidentifikasi sesuai sub fokus penelitian

2. Reduksidata.

Dalam proses ini data di pilah-pilah dan disederhanakan sedangkan data yang tidak diperlukan disortir untuk memudahkan dalam menampilkan, menyajikan dan menarik kesimpulan sementara.

3. Penyajian data.

Data yang telah dipilih dan disisihkan menurut kelompok data serta disusun sesuai kategori yang sejenis untuk ditampilkan sesuai dengan permasalahan yang dihadapi termasuk kesimpulan sementara yang diperoleh pada saat data direduksi. Penyajian data dalam penelitian akan dituangkan dalam bentuk grafik, jaringan atau bagan. Semua dirancang guna menggabungkan informasi yang tersusun dalam suatu bentuk yang padu, mudah dipahami.

4. Menarik Kesimpulan Verifikasi.

Merupakan proses untuk menarik kesimpulan dari kategori-kategori data yang direduksi dan disajikan untuk menuju pada kesimpulan akhir yang mampu menjawab permasalahan yang dihadapi. Penarikan kesimpulan secara tentatif yang diverifikasi melalui serangkaian kegiatan peninjauan catatan tertulis di lapangan, tetapi juga dilakukan terhadap informan untuk menguji kebenaran data. Kecocokan data dan kekokohan makna yang lahir dari data

hasil penelitian di lapangan. Lebih lanjut serangkaian kegiatan peninjauan catatan tertulis di lapangan. Tetapi juga dilakukan terhadap informan untuk menguji kebenaran data, kecocokan data dan kekokohan makna yang lahir dari data hasil penelitian di lapangan. Lebih lanjut penarikan kesimpulan dilakukan terutama setelah data dikumpulkan mengalami kejenuhan, karena informasi telah habis atau karena data telah menunjukkan tema yang sama secara berulang. Penarikan kesimpulan secara tentaraaktif ini sendiri dimaksudkan agar peneliti bertindak netral dan objektif atas data hasil penelitian di lapangan. Perlu dikemukakan bahwa analisis data selalu dilakukan secara bertahap, juga dilakukan secara interaktif, artinya sejak dari penyusunan usulan penelitian sampai penyusunan laporan tesis. kegiatan analisis data dilakukan secara berturut dan saling berhubungan sehingga diperoleh data yang makin memperkaya informasi guna memantapkan penarikan kesimpulan.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi RSUD dr. Abdul Rivai

1. Sejarah berdirinya RSUD dr. Abdul Rivai Kabupaten Berau

Pada zaman kolonial Belanda, di Teluk Bayur, kabupaten Berau, telah terdapat rumah sakit yaitu Rumah Sakit Stinck Coal Prapatan yang didirikan pada akhir abad ke 19. Rumah sakit tersebut didirikan dengan maksud untuk melayani kesehatan orang Belanda, dan para pegawai tambang batubara di Teluk Bayur. Setelah diproklamasikan Kemerdekaan Republik Indonesia maka terjadi pengambil alihan aset-aset kolonial oleh Pemerintah Indonesia termasuk rumah sakit tersebut yaitu pada tahun 1956.

Sekitar tahun 1960 pemerintah mendirikan Rumah Sakit Umum Tanjung Redeb yang berlokasi di depan kantor Bank BPD saat ini dan kemudian sekitar tahun 1970 dipindahkan ke lokasi baru yaitu di Batumiang yang merupakan bekas bangunan Pemerintah Daerah Kabupaten Dati II Berau. Dikemudian hari pada tanggal 12 November 1986 Pemerintah meresmikan RSUD dr. Abdul Rivai yang terletak di Jalan Pulau Panjang yang mempunyai kapasitas tempat tidur 30 tempat tidur.

Pelayanan Rumah Sakit Umum Tanjung Redeb dari tahun 1960 sampai dengan tahun 1998 masih merupakan pelayanan kesehatan dasar (Rumah sakit umum kelas D), belum dapat melaksanakan pelayanan spesialisik. Dimulai tahun 1997, RSUD Tanjung Redeb mengalami perkembangan cukup pesat yaitu dengan memperbaiki sistem yang ada,

menambah pelayanan, memberdayakan apotik yang ada, menambah tenaga medis dan paramedis sesuai kebutuhan, mengefektifkan tenaga yang ada dan mulai menyediakan pelayanan spesialistik dasar yaitu kebidanan dan penyakit kandungan, kesehatan anak, dan bedah yang didukung oleh makin lengkapnya peralatan canggih yang diperlukan antara lain Ultrasonografi, Elektrokardiografi, dan lain-lain.

2. Profile Rumah Sakit Dr. Abdul Rivai Kabupaten Berau

RSUD Dr. Abdul Rivai menjadi Rumah Sakit Umum Daerah Kelas C pada tanggal 10 juni 1999 mempunyai karakteristik sebagai berikut :

- a. Nama Rumah Sakit : Rumah Sakit Umum Daerah dr. Abdul Rivai
- b. Alamat : Jalan Pulau Panjang Telp. 21098 Fax. 21064 Tanjung Redeb Kabupaten Berau.
- c. Luas Tanah 2 Hektar (20.000 m²), Luas bangunan dan selasar : 12.000 meter persegi, luas halaman : 8.000 meter persegi.
- d. Macam dan jenis bangunan : Bangunan untuk perawatan umum, kebidanan dan penyakit kandungan, perawatan anak, IGD, ICU, VIP, kamar operasi, radiologi, laboratorium, apotik, gudang obat, poliklinik, dapur, IPRS, laundry, oksigen sentral, incenerator dan pemulasaran jenayah.

3. Visi dan Misi RSUD dr. Abdul Rivai Kabupaten Berau

Berdasarkan keputusan Bupati Berau Nomor 745 Tahun 2016 Visi RSUD Abdul Rivai Kabupaten Berau adalah "Menjadikan Rumah Sakit Terakreditasi dan Kebanggaan Masyarakat Kabupaten Berau"

Sedangkan Misi RSUD dr. Abdul Rivai Kabupaten Berau adalah :

- a. Mewujudkan Sumber Daya Manusia yang Profesional dan Bertakwa Kepada Tuhan Yang Maha Esa.
- b. Mewujudkan Pelayanan yang berkualitas sesuai standar dengan berwawasan lingkungan
- c. Menyediakan sarana dan prasarana yang berkualitas sesuai standar.
- d. Menyelenggarakan Tata Kelola Organisasi dan Administrasi yang Baik
- e. Mengembangkan unit usaha strategis serta meningkatkan kemitraan tanpa meninggalkan fungsi sosial

4. Tugas Pokok dan Fungsi RSUD dr. Abdul Rivai Kabupaten Berau

Rumah Sakit Umum merupakan unsur pendukung penyelenggaraan Pemerintahan Daerah, yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Daerah melalui Sekretaris Daerah. Berdasarkan Peraturan Bupati nomor 26 Tahun 2009 tentang tugas pokok dan fungsi RSUD dr. Abdul Rivai Kabupaten Berau, adalah.

a. Tugas Pokok

Tugas pokok RSUD dr. Abdul Rivai Kabupaten Berau adalah melaksanakan upaya kesehatan secara berdayaguna dan berhasil guna mengupayakan pemulihan kesehatan yang dilaksanakan secara serasi, terpadu dengan upaya peningkatan serta pencegahan dan melaksanakan rujukan.

b. Fungsi

RSUD dr. Abdul Rivai Kabupaten Berau dalam melaksanakan tugasnya, menyelenggarakan fungsi:

- 1). Perumusan kebijakan teknis dibidang pelayanan medis dan non medis
- 2). Pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintah daerah di bidang pelayanan penunjukan medias dan non medis
- 3). Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang pelayanan asuhan keperawatan
- 4). Pelayanan rujukan, pendidikan dan pelatihan, penelitian dan pengembangan.
- 5). Pelayanan administrasi umum dan keuangan
- 6). Pembinaan kelompok jabatan fungsional
- 7). Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Daerah sesuai dengan tugas dan fungsinya.
- 8). Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Daerah sesuai dengan tugas dan fungsinya.

5. Struktur Organisasi RSUD dr. Abdul Rivai Kabupaten Berau

RSUD dr.Abdul Rivai adalah lembaga teknis daerah sesuai peraturan Pemerintah Daerah Nomor 10 Tahun 2008 tentang pembentukan Organisasi dan tata kerja lembaga teknis daerah Kabupaten Berau, RSUD dr. Abdul Rivai Kabupaten Berau dengan susunan organisasi sebagai berikut:

- a. Direktur.
- b. Tata Usaha, membawahi
 - 1). Sub Bagian Perencanaan
 - 2). Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
 - 3). Sub Bagian Keuangan

- c. Bidang pengembangan baku mutu dan informasi, membawahi
 - 1) Seksi pengembangan baku mutu
 - 2) Seksi pengembangan informasi dan pemasaran
- d. Bidang pelayanan medik dan penunjang medik, membawahi
 - 1) Seksi ketenagaan, mutu pelayanan medik dan penunjang medik
 - 2) Seksi prasarana dan sarana pelayanan medik dan penunjang medik
- e. Bidang pelayanan keperawatan, membawahi
 - 1) Seksi mutu pelayanan dan asuhan keperawatan
 - 2) Seksi keterangan dan logistik keperawatan
- f. Kelompok Jabatan Fungsional

Kelompok Jabatan fungsional berjumlah 15 (lima belas) Instalasi yang bertanggungjawab langsung kepada Direktur. Adapun instalasi tersebut terdiri dari .

- 1) Instalasi Rawat Jalan
- 2) Instalasi Kawat Inap
- 3) Instalasi Rawat Darurat
- 4) Instalasi PONEK
- 5) Instalasi Intensif
- 6) Instalasi Bedah
- 7) Instalasi Rekam Medik
- 8) Instalasi Laboratorium
- 9) Instalasi Radrologi
- 10) Instalasi Gizi
- 11) Instalasi Farmasi

- 12) Instalasi Rehabilitasi Medik
- 13) Instalasi Pemeliharaan Sarana dan Prasarana Rumah Sakit
- 14) Instalasi Kamar Jenazah dan Forensik
- 15) Instalasi Medical Cek Up

6. Sumber Daya Manusia RSUD dr. Abdul Rivai Kabupaten Berau

Data sumber daya manusia RSUD dr. Abdul Rivai Kabupaten Berau digambarkan dalam tabel berikut:

Tabel 4.1
Data SDM RSUD dr. Abdul Rivai Kabupaten Berau tahun 2016

NO	Jenis Tenaga	Status Kepegawaian		Jumlah
		PNS	PTT	
A. Tenaga Medis				
1	Dokter Spesialis	18		18
2	Dokter Umum	12	8	20
3	Dokter Gigi	2		3
4	Apotiker	6	2	8
5	D3 Farmasi	3	3	6
6	SMF (sekolah Menengah Farmasi)	4		4
7	S1 dan D4 Perawat	15	5	20
8	D3 Perawat	143	58	201
9	Sarjana Kesehatan Masyarakat	7	4	11
10	S1 Gizi	2		2
11	D3 Gizi	5		5
12	D3 Kebidanan	24	11	35
13	D1 Kebidanan	8		8
14	D3 Analis	9	4	13
15	D3 Radiografer	6		6
16	D3 Kesehatan Lingkungan	2		2
17	D3 Elektronik	3		3
18	D3 Perkam Medis	2		2
19	D4 Fisioterapi	1	1	2
20	D3 Fisioterapi	2		2
21	D3 Okupasi Therapy	1	1	2
22	D3 Teknik Gigi	1		1
23	D3 Anaesthesia	2		2
24	D1 PMI	3		3
25	SPK PMI (Sekolah Perawat Kesehatan)	2		2
B. Tenaga Non Medis				
1	Sarjana	30	4	34
2	Sarjana Muda	5		5

3	SLTA	69	62	131
4	SLTP & SD	27	30	
Total		414	193	607

Sumber : Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) tahun 2016

7. Fungsi Perawat dan Bidan RSUD dr. Abdul Rivai Kabupaten Berau

a. Fungsi Perawat

- 1) Memberikan asuhan keperawatan kepada Individu keluarga/ kelompok masyarakat.
- 2) Merencanakan tindakan keperawatan sederhana pada Individu
- 3) Melaksanakan tindakan keperawatan
- 4) Mengelola Pelayanan Keperawatan kompleks
- 5) Melakukan penyuluhan kepada individu
- 6) Bertugas sebagai pengelola di rumah sakit sebagai:
 - a) . Pengawas keliling
 - b) Kepala ruangan
 - c) .Ketua Tim Perawatan
- 7) Melaksanakan Tugas Jaga dan Siaga
 - a) .Tugas jaga sore
 - b) .Tugas jaga malam
 - c) .Tugas jaga on call
- 8) Pengabdian pada masyarakat

b. Fungsi Bidan

- 1) Mempersiapkan dan melaksanakan asuhan pelayanan kebidanan
- 2) Melaksanakan pemeriksaan fisik klien/pasien pada kasus patologis/ kegawatdaruratan kebidanan

- 3) Melakukan kolaborasi dengan tim kesehatan lain pada kasus patologis kegawatdaruratan kebidanan
- 4) Mempersiapkan alat dan obat pada kasus patologis kebidanan
- 5) Mempersiapkan alat dan obat pada kasus patologis kegawatdaruratan
- 6) Melakukan konseling pada klien / pasien pada kasus patologis kebidanan
- 7) Melakukan rujukan klien/pasien pada kasus fisiologis dan patologis
- 8) Melaksanakan tugas sebagai pengawas konseling
- 9) Melaksanakan tugas jaga/shift di rumah sakit

B. Hasil Penelitian

1. Gambaran Pendidikan dan Latihan

Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Formal merupakan Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur yang dilaksanakan di RSUD dr. Abdul Rivai Kabupaten Berau. Pelaksanaan program ini meliputi semua komponen tenaga yang terdiri dari tenaga medis dan non medis. Kegiatan Pendidikan dan pelatihan keperawatan dan kebidanan yang telah diikuti adalah sebagai berikut:

a. Pendidikan Formal;

- 1) Pendidikan S1 Keperawatan dan pendidikan profesi keperawatan
- 2) Pendidikan D-IV Keperawatan;
 - a) Keperawatan Medikal Bedah
 - b) Keperawatan Gawat Darurat
 - c) Keperawatan Anastesi dan reanimasi

d) Kebidanan klinik

b. Pendidikan In Formal

1) In House Training;

- a) BTCLS (Basic Trauma and Cardiac Life Support)
- b) Diklat Manajemen Bangsal
- c) BHD (Bantuan Hidup Dasar)

2). Pelatihan diluar daerah;

- a) Manajemen Keperawatan
- b) Manajemen Bangsal
- c) Manajemen Rawat Jalan
- d) Manajemen kamar operasi
- e) Clinical Instruktur (CI)
- f) PPGD
- g) BTCLS
- h) Basic Emergency Nursing
- i) PONEK
- j) Asuhan Persalinan Normal (APN)
- k) Pelatihan Keperawatan Kesehatan Jiwa
- l) Keperawatan HIV / AIDS
- m) Diklat VCT HIV/AIDS
- n) ICU
- o) PICU/NICU
- p) Manajemen Laktasi
- q) Pelatihan Komite Keperawatan

- r) Keterampilan Dasar Perawat Kamar Bedah / instrument
- s) Resusitasi Bayi / Neonatus
- t) Diklat
- u) PICU-NICU
- v) Hemodialisa
- w) Keperawatan Luka ETN/Bakar
- x) Perawatan Isolasi (TB/ H5N1)
- y) Audiometri
- z) Perawat mata

Berdasarkan data yang didapat dari Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Publik (LAKIP) RSUD dr. Abdul Rivai didapatkan data bahwa jumlah pendidikan dan pelatihan yang diikuti oleh perawat dan bidan dalam kurun waktu 2014 s/d 2016 adalah sesuai tabel di bawah ini.

Tabel 4.2
 Prosentase Perawat dan Bidan yang mengikuti
 Program Pendidikan dan Pelatihan 3 tahun terakhir dari 2014-2016

No	Tahun	Jumlah perawat dan bidan	Jumlah perawat dan bidan yang mengikuti diklat	Prosentase
1	2014	245	22 orang	8,9 %
2	2015	256	33 orang	12,9 %
3	2016	264	42 orang	15,9
Jumlah		765	97 orang	

Sumber : RSUD dr. Abdul Rivai Kabupaten Berau

Di tahun 2016 ada peningkatan yang cukup *significant* dikarenakan adanya dana DAK yang digunakan unuk melakukan in house training BHD kepada 20 Perawat/Bidan dan 20 tenaga administrasi yang ada di RSUD dr. Abdul Rivai.

Adapun data yang didapat dari Pemegang Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Formal bahwa di tahun 2016 untuk keperawatan dan kebidanan telah dilaksanakan pelatihan sebagai berikut :

Tabel 4.3
Nama Program Pendidikan dan Pelatihan
Yang diikuti perawat dan bidan tahun 2016

No	Nama Mata Diklat	Tanggal	Tempat
1	Keterampilan Dasar Perawat Kamar Bedah	12-21 Maret	Yogyakarta
2	Pelatihan BTCLS	16-21 Maret	Makassar
3	Asuhan Kebidanan	17-21 April	Surabaya
4	Perawatan Mata	12-15 Mei	Malang
5	PPGD ON	21 September	Semarang
6	Endoscopi	27 Oktober	Jakarta
7	Manajemen Bangsal	27 Oktober	Yogyakarta
8	IHT BHD	24-26 November	Berau
9	CCWCA	1-3 Desember	Jakarta
10	ToT BTCLS	16-18 Desember	Batam

Sumber : RSUD dr. Abdul Rivai Kabupaten Berau

Anggaran yang dialokasikan untuk Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Formal khusus untuk perawat dan bidan dalam waktu 3 tahun terakhir masih tergolong sedikit jika dibandingkan dengan anggaran total belanja. Hal ini digambarkan dalam tabel di bawah ini.

Tabel 4.4
Alokasi Dana Diklat 3 Tahun terakhir berdasarkan persentase
dari tahun 2014 sampai 2016

TAHUN	ANGGARAN				
	TOTAL ANGGARAN	DIKLAT KESELURUHAN (SEMUA PROFESI)		DIKLAT KHUSUS PERAWAT DAN BIDAN	
2014	16.349.537.850	2.106.750.000	13%	120.000.000	0,73%
2015	32.664.418.390	2.654.160.000	8%	571.400.000	1,75%
2016	21.040.140.150	1.173.117.813	6%	246.110.000	1,17%

Sumber : RSUD dr. Abdul Rivai Kabupaten Berau

Pada saat peneliti melakukan observasi untuk mengetahui prasarana dan sarana pada masa Diklat pada tanggal 14 Februari 2017 didapatkan data bahwa RSUD dr. Abdul Rivai belum sepenuhnya memiliki sarana dan prasarana yang mendukung kegiatan diklat sesuai standar prasarana dan sarana (fasilitas diklat) dari lembaga LAN Nomor 9 Tahun 2011 sebagaimana tabel di bawah ini :

Tabel 4.5
Fasilitas Diklat RSUD dr. Abdul Rivai

NO	SARANA DAN PRASARANA	KEADAAN		KET
		ADA	TIDAK ADA	
1	Aula	√		
2	Ruang Kelas	√		
3	Ruang Seminar	√		
4	Ruang Diskusi	√		
5	Ruang Kantor	√		
6	Ruang Kebugaran		√	
7	Ruang Komputer	√		
8	Ruang Laboratorium		√	
9	Asrama bagi Peserta		√	
10	Wisma Tenaga Diklat		√	
11	Perpustakaan	√		
12	Ruang Makan		√	
13	Fasilitas Olah Raga		√	
14	Fasilitas Rekreasi		√	
15	Unit Kesehatan	√		
16	Tempat ibadah	√		
	Jumlah	9	7	

2. Karakteristik Responden Penelitian

Responden dalam penelitian ini adalah orang tenaga kesehatan yang bekerja di RSUD dr. Abdul Rivai Kabupaten Berau yang terdiri dari perawat dan bidan yang sudah/pernah mendapat pelatihan baik pelatihan di dalam rumah sakit maupun pelatihan luar daerah serta para manajer rumah sakit. Karakteristik responden penelitian dibagi berdasarkan jenis kelamin, umur, pendidikan dan lama kerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.6
Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin,
umur, pendidikan, dan lama kerja.

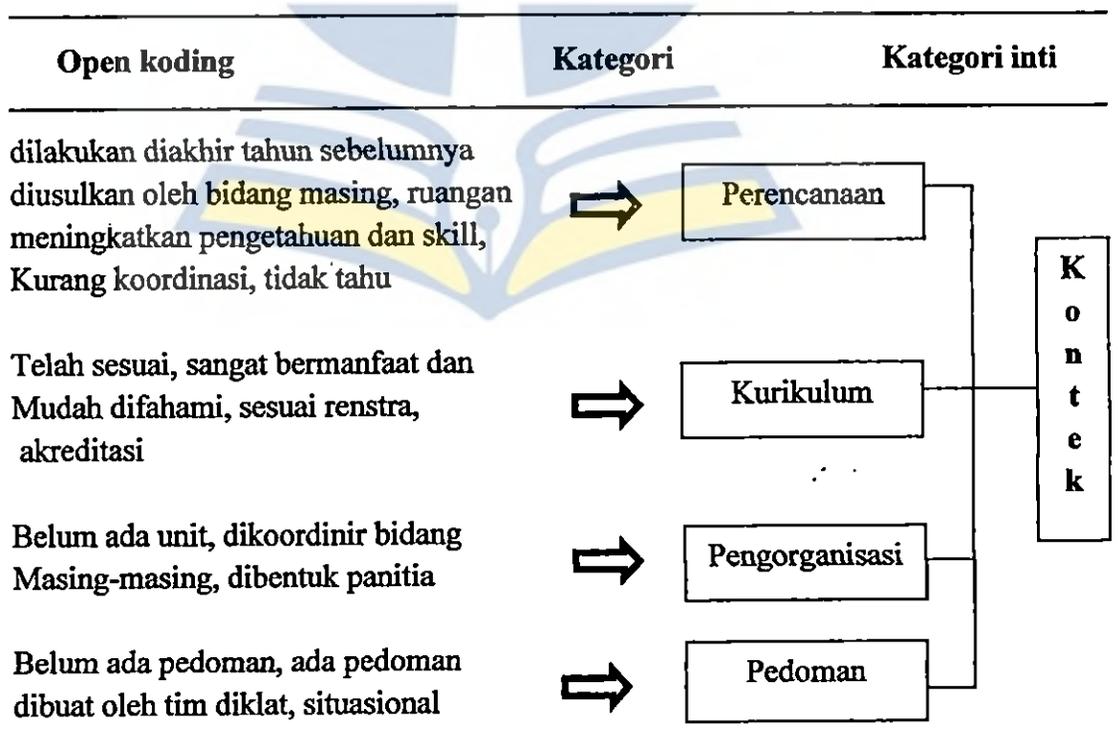
No	Karakteristik	Jumlah	%
1	Jenis Kelamin:		
	• Laki-laki	13	38
	• Perempuan	18	62
2	Umur:		
	• 31 – 40 tahun	12	39
	• 41 – 50 tahun	14	45
	• 51 – 60 tahun	5	16
3	Pendidikan:		
	• DIII Perawat	17	55
	• S1 Perawat	4	13
	• DIII Bidan	4	13
	• S1	1	3
	• S2	5	16
4	Lama kerja:		
	• 5 – 9 tahun	3	10
	• 10 – 14 tahun	14	45
	• 15 – 19 tahun	4	13
	• Lebih 20 tahun	10	32

3. Evaluasi Pelaksanaan Diklat pada Perawat dan Bidan di RSUD dr. Abdul Rivai kabupaten Berau

Peneliti mendapatkan diskripsi evaluasi program pendidikan dan pelatihan di RSUD dr. Abdul Rivai menggunakan model Evaluasi CIPP yang dikemukakan oleh Stufflebeam & Shinkfield (1971). Informasi yang ditemukan berasal dari hasil wawancara dan diskusi kelompok terarah dengan beberapa informan. Gambar di bawah ini adalah ringkasan hasil dari wawancara dan diskusi kelompok terarah tentang program pendidikan dan pelatihan pada perawat dan bidan pada setiap tahapan Evaluasi CIPP yang terdiri dari :

a. Evaluasi Kontek

Gambar 4.1
Model CIPP pada Evaluasi Kontek



Evaluasi kontek meliputi kajian terhadap Perencanaan, Kurikulum, Pengorganisasian, dan Pedoman.

1) Perencanaan

Perencanaan program pelatihan dan pendidikan di RSUD dr. Abdul Rivai dibuat bersama sama dengan program kerja secara keseluruhan. Ketika peneliti menanyakan kapan perencanaan kebutuhan diklat dilakukan, mayoritas jawaban responden menyatakan perencanaan program diklat dilakukan sebelum tahun berjalan. Pengusulan sudah dilakukan sejak pertengahan tahun dan ditriwulan akhir dipresentasikan kepada para menejer rumah sakit sudah menjadi kesepakatan bersama untuk dijadikan program tahun depan.

Pertanyaan penelitian tentang siapa yang membuat perencanaan tersebut, disampaikan responden bahwa perencanaan dibuat oleh ruangan masing-masing agar diklat sesuai kebutuhan. Hal tersebut seperti yang dikemukakan oleh Direktur sebagai berikut:

....”program diklat mulai dari masing masing unit membuat program-pogramnya baru diserahkan ke kabid. dari kabid mengusulkan ke perencanaan. Hal ini supaya diklat yang dibuat betul-betul sesuai kebutuhan di pelayanan”...

(wawancara rabu, tanggal 15 Januari 2017)

Menurut wawancara dengan Kepala Bidang Keperawatan, bahwa :

....”pada dasarnya kegiatan yang mau kita adakan berasal dari keinginan teman-teman di bawah, mereka mau apa ya kita buat programnya... supaya kegiatan itu betul betul memang yang dibutuhkannya dan bermanfaat untuk pasien.

(wawancara selasa tanggal 14 Januari 2017)

Untuk pertanyaan apa yang menjadi tujuan dilakukan diklat, hampir sebagian besar responden menyatakan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan. Dalam FGD tanggal 21 Februari 2017, peserta menyatakan:

...” kita ikut pelatihan... supaya ilmu bertambah... paling tidak kita up date ilmu... selain itu bertambah skill kita terhadap ilmu yang ada...”.

... “sama saja... saya fikir untuk menambah pengetahuan dan keterampilan kita... terutama kita perawat... banyak ilmu baru yang berkembang .. kalau kita tidak ikut pelatihan kita akan tertinggal...”.

Sedangkan kendala dalam perencanaan adalah seperti yang di kemukakan oleh Kabid Yanmed dan Jangmed sebagai berikut :

... “kita melakukan perencanaan diklat untuk bidang kita... kita usulkan ke bagian perencanaan... selepas itu merekalah yang mengurus, nah, selepas ini tidak ada lagi meeting atau rapat untuk membahas program, tau-tau sudah dalam bentuk DPA yang sering kegiatannya telah berubah, jika ditanya... alasarnya anggaran kita dipangkas oleh pemda... ”.

(Wawancara tanggal 16 Februari 2017)

Adapun komentar yang disampaikan oleh Kabid. Pelayanan Keperawatan menyatakan bahwa:

...“untuk perencanaan diklat kita buat sesuai dengan keperluan dan sudah direkap lalu disampaikan ke bagian perencanaan.. Hanya kadang-kadang dengan tiba-tiba disuruh rubah karena ada perubahan anggaran dan harus dikumpul cepat...pada hari itu juga sehingga kami belum bisa berkoordinasi dengan lainnya (pen: kepala ruang, koordinator, kasi)”

(Wawancara tanggal 14 Januari 2017)

Dari hasil wawancara di atas terlihat bahwa perencanaan diklat disusun di bidang masing-masing dan diusulkan ke bagian perencanaan. Namun setelah diusulkan ke bagian perencanaan, bidang atau bagian

pengusul tidak menindaklanjuti usulan untuk untuk memonitor dan mengawal program. Kurangnya koordinasi dari bidang-bidang yang ada baik dari bagian pelayanan sebagai pengusul program dengan bagian perencanaan mengakibatkan penetapan skala kebutuhan diklat berdasarkan kepentingan bidang atau profesi masing-masing kurang optimal.

2) Kurikulum

Untuk materi yang diberikan selama pelatihan, ketika ditanyakan apakah materi yang diberikan telah sesuai dengan kebutuhan tugas, semua responden memberikan jawaban telah sesuai dengan kebutuhan tugas-tugas mereka, karena memang materi usulan pelatihan tersebut dari mereka seperti halnya yang dinyatakan oleh kepala ruangan perawatan penyakit dalam Flamboyan saat DKT tanggal 25 Februari 2017 di ruang pertemuan RSUD:

...”kita mengusulkan untuk diberikan pelatihan tentang perawatan penyakit dalam seperti DM, dekubitus dan lain-lain. untuk flamboyan... kita minta, apabila ada dananya... kita berangkat....

Begitu juga pernyataan responden perawat ruang Bougenvil pada DKT tanggal 23 Februari 2017 menyatakan :

...”di tempat kami khusus untuk penanganan bedah.... maka mengusulkan untuk pelatihan tentang perawatan luka atau CWWC... Alhamdulillah tahun kemarin dan tahun ini ada yang diberangkatkan untuk ikut pelatihan ...”

Hasil wawancara dengan Kepala Tata Usaha mengatakan bahwa;

...”materi kegiatan kita sesuaikan dengan renstra yang sudah ada, kami berpedoman kesana. Dan sekarang juga akreditasi sedang berjalan... bulan depan kami dinilai.... ini juga kita jadikan pedoman untuk membuat program kerja pelatihan apa saja yang wajib dilaksanakan, ini yang kita prioritaskan” ...
(wawancara selasa tanggal 14 Januari 2017)

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa perawat dan bidan yang pernah mendapat pelatihan, sebagian besar mengatakan bahwa materi diklat mudah difahami, bermanfaat dan sesuai dengan kebutuhan peserta. Hal ini tercermin dari jawaban peserta DKT tanggal 21, 23 dan 25 Februari 2017 ketika ditanya tentang apakah materi diklat yang diberikan telah sesuai dengan kebutuhan-kebutuhan tugas, bermanfaat bagi pelaksanaan tugas dan mudah dipahami oleh peserta diklat.;

**... “materi bagus- bagus, yang menyampaikan jelas dan disertai contoh yang sedang terjadi di lapangan
(DKT hari Kamis, 23 Februari 2017)**

Keterangan lain disampaikan oleh Kepala Ruang Flamboyan bahwa:

**... “materi yang kami terima update, narasumbernya ahli dibidangnya, bahasanya singkat tapi padat, semua pertanyaan dapat dijelaskan dengan sederhana, bagi saya ini sangat bermanfaat
(DKT tanggal 25 Februari 2017)**

Tanggapan senada dengan keterangan di atas juga didapatkan dari wawancara dengan Kepala Ruang Perinatologi bahwa:

**... “materi sangat banyak, cara mengajarnya mantap dan detail... beberapa materi bahkan tidak habis terbahas karena keterbatasan waktu dari panitia
(DKT hari kamis, 25 Februari 2017)**

3) Pengorganisasian

Untuk pengorganisasian diklat di RSUD sebagian besar responden menyatakan tidak ada unit khusus yang menangani pelaksanaan diklat. Hal ini menyebabkan dalam setiap kegiatan diklat dikoordinir oleh bidang yang bersangkutan. Dari bidang akan membentuk panitia yang sebagai besar

bersangkutan. Dari bidang akan membentuk panitia yang sebagai besar anggota dari lingkup bidang tersebut. Hal ini seperti yang dikemukakan oleh Kabid Pelayanan Keperawatan bahwa:

...“Kita di RSUD belum punya unit Diklat tersendiri yang mungkin bisa fokus untuk mengurus masalah peningkatan kualitas tenaga terutama perawat dan bidan seperti halnya rumah sakit lainnya. Seharusnya kita memiliki unit diklat yang secara teknis menampung dan menganalisis kebutuhan-kebutuhan diklat secara lebih sfesifik. Tidak adanya unit diklat menyebabkan kalau ada pelatihan ya bidang-bidang sendiri yang mengurusnya.... mulai dari panitia sampai hal-hal lain yang berkaitan dengan diklat..

(Wawancara tanggal 14 Februari 2017)

Berdasarkan wawancara tersebut dapat disimpulkan ketidakadaan unit yang menangani diklat menyebabkan program diklat untuk RSUD dr. Abdul Rivai belum berjalan secara maksimal. Untuk mengatasi masalah tersebut, pernyataan dari Direktu RSUD dr. Abdul Rivai sebagai berikut:

.....“ya ... harusnya kita bikin unit diklat sendiri untuk melaksanakan berbagai diklat di rumah sakit .. dengan adanya unit diklat... pengorganisasiannya jadi terarah...mulai dari perencanaan sampai evaluasinya....”

(Wawancara tanggal 15 Februari 2017)

4) Pedoman

Untuk pedoman / SPO pelaksanaan diklat, responden memberikan jawaban yang berbeda, ada yang menyatakan belum mempunyai pedoman, ada yang menyatakan ada tapi sifatnya teknis, dan yang menyatakan tidak tahu. Sebagiaian besar responden menyatakan bahwa RSUD dr. Abdul Rivai belum memiliki pedoman pelaksanaan diklat. Hal ini seperti yang dikemukakan

oleh Kepala Bidang Pelayanan Keperawatan sebagai berikut :

.... “kita belum mempunyai pedoman untuk pelaksanaan diklat di rumah sakit... dalam bentuk kebijakan sampai standar operasionalnya ... jadi kalau ada pelatihan kita berjalan seperti biasa berdasarkan pengalaman-pengalaman tahun lalu...
(Wawancara tanggal 14 Februari 2017)

Hal serupa diungkapkan oleh direktur RSUD dr Abdul Rivai yang menyatakan bahwa:

...”sampai saat ini kita belum mempunyai pedoman dalam pelaksanaan diklat karena tidak ada bagian khusus yang menanganinya... untuk pelatihan kita serahkan ke bidang masing-masing... dan dari mereka mengkoordinir pelatihan tersebut.. terutama untuk kegiatan *in house training*....
(Wawancara tanggal 15 Februari 2017)

Berbeda dengan yang di sampaikan oleh Kaur Umum dan kepegawaian yang juga selaku PPTK kegiatan pelatihan dan pendidikan formal tahun 2016 yang menyatakan bahwa:

...”pedoman diklat sudah ada... tapi sifatnya situasional... karena dibuat oleh panitia pelaksana diklat sendiri... jadi tergantung dari jenis pelatihan yang diberikan”...
(Wawancara tanggal 14 Februari 2017)

Sedangkan responden yang lain ada yang menyatakan ketidaktahuannya mengenai pedoman diklat yang dilakukan oleh RSUD dr. Abdul Rivai Kabupaten Berau. Untuk solusi masalah yang berkaitan dengan pedoman, maka disampaikan direktur RSUD sebagai berikut:

...” ya memang harus dibuat satu pedoman kegiatan diklat yang bisa digunakan untuk semua diklat...supaya pelaksanaan diklat yang dilakukan lebih terarah dan jelas”...
(Wawancara tanggal 15 Februari 2017)

Pada tahap evaluasi kontek didapatkan gambaran; 1). masih belum ada persamaan persepsi tentang perencanaan kegiatan diklat, 2). Belum adanya unit khusus diklat yang membuat koordinasi antar bidang dan unit di pelayanan juga belum berjalan dengan baik, 3) belum adanya regulasi/pedoman resmi tentang program diklat di RSD dr. Abdul Rivai. Dari analisis kebutuhan Diklat Perawat dan Bidan di RSUD dr. Abdul Rivai masih belum sesuai antara kebutuhan yang diharapkan dengan realiasi kegiatan Diklat. Banyak usulan-usulan Diklat dari unit-unit pelayanan yang belum terakomodir dalam perencanaan kegiatan Diklat.

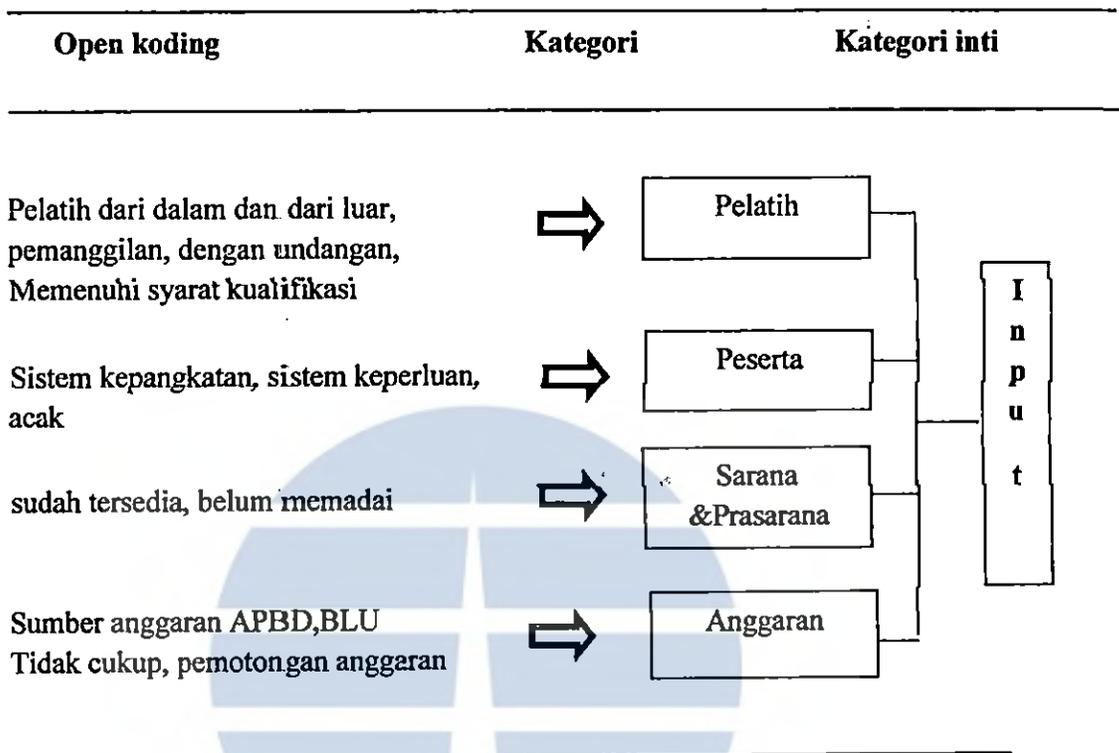
Menurut Suharsini Arikunto dan Cipi Safruddin (2009) menjelaskan Model *CIPP* pada tahap evaluasi kontek, RSUD dr. Abdul Rivai belum dapat menggambarkan kebutuhan diklat secara obyektif dan spesifik, standarisasi peserta diklat dari perawat dan bidan serta tujuan program diklat belum terorganisir dan tertata dengan baik.

b. Evaluasi Input

Evaluasi Input atau evaluasi masukan membantu mengatur keputusan, menentukan sumber-sumber yang ada, alternative apa yang diambil, apa rencana dan strategi untuk mencapai tujuan, dan bagaimana prosedur kerja untuk mencapainya. Komponen evaluasi masukan meliputi: 1) Sumber daya manusia, 2) Sarana dan peralatan pendukung, 3) Dana atau anggaran, dan 4) Berbagai prosedur dan aturan yang diperlukan.

Gambar di bawah ini menampilkan hasil resume dari responden terhadap evaluasi Input sebagai berikut :

Gambar 4.2
Model CIPP pada Evaluasi Input



1). Pelatih/Narasumber

Untuk pelatihan dalam rumah sakit sendiri seperti *in house training*, sebagian besar responden DKT menyatakan bahwa pelatih/narasumber di datangkan dari luar, seperti yang diungkapkan responden berikut ini:

...“Kalo *in house* kita biasanya mendatangkan narasumber dari luar daerah..., seperti halnya waktu kita *in house training* Manajemen Keperawatan kita mengundang nara sumber dari RSU dr. Sardjito Yogyakarta..... Kalau untuk pelatih dalam kita sendiri kayanya belum ada... paling teman-teman senior di keperawatan hanya sebagai pendamping totur saja”...
(DKT tanggal 21 Februari 2017)

Pernyataan senada disampaikan oleh responden lainnya bahwa:

...”waktu *in house* BTCLS kita juga mengundang Tim dari Malang”...

Ketika diberikan pertanyaan tentang kualifikasi pelatih/narasumber semua responden menyatakan harus harus memiliki standard kompetensi terutama TOT dan memiliki jam terbang yang cukup, sehingga selain menguasai materi secara keilmuan yang akan diberikan juga keterampilan yang baik, seperti yang disampaikan oleh Direktur RSUD dr. Abdul Rivai:

. “Ya...narasumber tentunya orang yang sudah terlatih dan mendapat sertifikat pengajar... dia juga harus mempunyai pengetahuan dan keterampilan di bidangnya, untuk itu sebelum kita melaksanakan in house training, kita lihat dulu lembaga diklatnya. Misal kita mau melaksanakan pelatihan BHD... maka yang kita kerjasama ya dengan lembaga yang sudah kompeten untuk pelatihan tersebut....dan kita yakini lembaga tersebut pasti sudah mempunyai narasumber yang sudah terlatih untuk itu...”

(Wawancara tanggal 15 Februari 2017)

Hasil wawancara dengan Kepala Tata Usaha didapatkan hal yang sama yaitu :

.... “minimal mereka mempunyai licens keahlian...”

(Wawancara tanggal 14 Februari 2017)

Adapun pertanyaan tentang kendala pengadaan pelatih dijawab oleh

Kepala Bagian Tata Usaha :

.....”Untuk masalah yang berkaitan dengan pelatih dari luar, tidak ada masalah, karena kita telah mengadakan koordinasi dan MoU dengan narasumber dari lembaga diklat yang telah terkenal meliputi kesediaan mereka, penjadwalan pelaksanaan, panduan dan materi yang diberikan dan hal-hal lainnya....

(Wawancara tanggal 14 Februari 2017)

Kesimpulan yang didapat adalah sebagian besar kegiatan diklat dilatih oleh pihak luar dan tentang pengadaannya tidak mendapat kendala yang berarti karena sudah dilakukan koordinasi dengan baik.

2). Peserta

Saat peneliti mengajukan pertanyaan, "Bagaimana menentukan peserta diklat terutama untuk perawat dan bidan di rumah sakit ini?" Dari wawancara dengan beberapa responden mengatakan seperti yang diungkapkan oleh Karu Dahlia berikut ini:

...“Kita di ruangan biasanya memilih teman-teman yang sudah lama kerja atau golongan tinggi, namun tidak menutup kemungkinan dengan skala prioritas....

(Wawancara tanggal 20 Februari 2017)

Ada pula yang mengatakan bahwa pemilihan peserta berdasarkan sistem kepentingan seperti diungkapkan oleh kepala ruangan Instalasi Gawat darurat sebagai berikut :

....”Kita biasanya ada standar kompetensi, misalnya di IGD, kan harus punya sertifikasi BTCLS, maka yang belum punya sertifikat BTCLS walaupun masih pegawai baru atau bukan PNS kalo ada pelatihan itu ya kita prioritaskan ikut.....sebab di IGD perawat kalau menurut standar SPM harus 100 % sudah pernah mengikuti pelatihan BTCLS.”...

(Wawancara tanggal 18 Februari 2017)

Kesimpulan yang didapat dari wawancara bahwa pemilihan peserta diklat belum seragam. Peserta dipilih berdasarkan sistem kepangkatan, prioritas dan sistem acak.

3). Sarana dan prasarana

Hasil wawancara dengan Direktur tanggal 15 Februari 2017 di ruang kerja beliau, mengatakan bahwa untuk sarana dan prasarana diklat di RSUD dr. Abdul Rivai belum tersedia ruangan yang memadai untuk suatu kegiatan

diklat. Hal ini dikuatkan lagi dengan pernyataan Kepala Tata Usaha bahwa:

...“sementara ini ruang untuk pelaksanaan diklat hanya menggunakan ruang pertemuan yang ada. Itu pun kadang tidak mencukupi untuk peserta dengan kapasitas jumlah yang banyak, selain itu ruang pertemuan juga merupakan akses jalan, sehingga sedikit mengganggu kegiatan. Untuk meja dan kursi pun kadang kurang, sehingga kita harus meminjam dari ruang kerja lainnya bahkan menyewa “...
(wawancara selasa tanggal 14 Januari 2017)

Sedangkan menurut Kasi Umum dan Kepegawaian yang merangkap sebagai PPTK program diklat mengatakan :

....“Untuk sarana meskipun yang sederhana kita punya seperti laptop, layar monitor, ruangan, konsumsi, kertas, atk dan sebagainya. Namun yaitu... masih belum sesuai standar. Itu pun kalo pesertanya sedikit masih bisa kita tampung, tapi kalo pesertanya banyak , kapasitas ruangan tidak mampu menampung. Yang jadi masalah sering mati listrik, tempat masih terbuka sehingga pada saat kita latihan masih ada orang lewat disitu sehinggag perlu penyekatan atau tempat khusus yg lebih steril atau baguslah. Dan itu yang kita lakukan sekarang”.....

(wawancara tanggal 14 Februari 2017)

Hasil wawancara dengan beberapa responden yang lain juga memberikan gambaran bahwa aspek sarana dan prasarana diklat untuk RSUD dr. Abdul Rivai belum memadai terutama ketersediaan ruangan dalam mendukung pelaksanaan diklat.

4). Anggaran

Tersedianya anggaran yang cukup bagi sebuah program merupakan syarat terpenting setelah adanya sumber daya manusia. Berdasarkan wawancara dengan jajaran direksi RSUD dr. Abdul Rivai ditemukan bahwa

anggaran untuk program pendidikan dan latihan selalu tidak mencukupi.

Hasil wawancara dengan Kepala Tata usaha, bahwa :

...” untuk kegiatan rumah sakit termasuk diklat, ada dua sumber yaitu dari blud sendiri dan dari apbd tingkat 2 Kabupaten Berau.. Disamping itu dari kemitraan juga ada dan dari kementrerian juga ada, biasanya lewat/ada pemanggilan peserta untuk pelatihan di provinsi, kita tinggal menyiapkan tenaganya saja. Program diklat memerlukan dana yang besar karena semua profesi yang ada harus sesuai standar profesinya... Walaupun ada dua sumber dana, dari APBD dan BLUD tetap belum bisa untuk melaksanakan semua diklat..... kalau tentang anggaran diklat kita dapatkan dari APBD kabupaten, ya kita bagi-bagi dengan program lainnya karena semua perlu biaya....akibatnya tidak semua rencana diklat dapat terlaksana.....

(wawancara tanggal 14 Januari 2017)

Kendala dana tersebut dipertegas lagi dengan menafsirkan hasil wawancara penulis dengan Kepala Bidang Pelayanan Keperawatan saat di ajukan pertanyaan masalah-masalah yang ditemukan dalam pelaksanaan diklat :

...”Kita berbentur masalah dana, dimana program diklat yang kita susun dan programkan akhirnya tidak jadi kita laksanakan, apalagi sekarang kita diberikan pagu dana yang lebih sedikit dari tahun lalu ... akhirnya optimalisasi untuk peningkatan pelaksanaan program peningkatan kualitas sumber daya manusia selalu terkendala”...(wawancara tanggal 14 Januari 2017)

Hal yang sama tentang masalah yang berkaitan dengan dana dan usaha untuk mengatasinya juga dikemukakan oleh Kasubbag perencanaan bahwa:

...” Kami ini hanya menampung keinginan dari unit/bagian, kami kumpulkan kemudian diajukan dan setuju direktur, lalu

dibawa ke pemda... Disana yang menentukannya... pada saat asistensi kita berusaha... kita maunya disetujui semua, tapi jarang itu terjadi. Minimnya dana untuk kegiatan diklat tahun ini karena adanya rasionalisasi anggaran dari pemda kabupaten Berau ... (wawancara tanggal 14 Januari 2017)

Kesimpulan yang didapatkan pada evaluasi input adalah para narasumber masih mendatangkan dari luar rumah sakit. Pemilihan peserta diklat belum seragam, sarana dan prasarana belum lengkap dan dari sisi anggaran sangat tergantung dari anggaran belanja pemerintah kabupaten Berau. Penggunaan dana dari BLUD untuk program diklat belum menjadi prioritas sehingga alokasi dana diklat sangat sedikit.

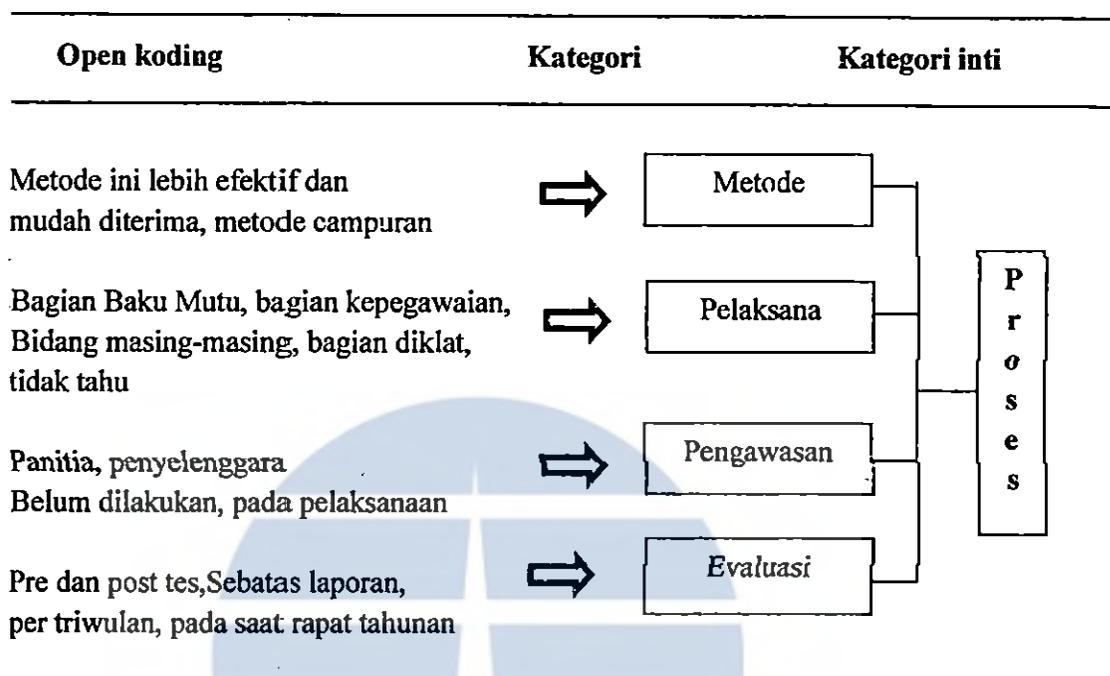
Menurut Eko Putro W (2009), menilai Model CIPP pada tahap ini di RSUD dr. Abdul Rivai belum memiliki data yang valid tentang sumber-sumber yang dibutuhkan dan kemampuan untuk memilih alternatif yang diambil, membuat rencana dan strategi yang matang sehingga tujuan diklat dapat tercapai.

c. Evaluasi Proses

Evaluasi proses digunakan untuk mendeteksi atau memprediksi rancangan prosedur atau rancangan implementasi selama tahap implementasi, menyediakan informasi untuk keputusan program dan sebagai rekaman atau arsip prosedur yang telah terjadi. Pada evaluasi Proses komponen program diklat yaitu; Metode, Pelaksana, pengawasan dan evaluasinya.

Gambar di bawah ini adalah resume pernyataan narasumber yang penulis dapat dari wawancara mendalam dan melakukan diskusi kelompok terarah.

Gambar 4.3
Model CIPP pada Evaluasi Proses



1). Metode

Tentang metode diklat disampaikan harus disesuaikan dengan jenis diklat yang dilaksanakan. Beberapa kepala ruangan mengusulkan bahwa untuk pelatihan *in house training* bagus dilakukan dengan banyak metode seperti ceramah dan tanya jawab, curah pendapat, diskusi kelompok, dan presentasi, study kasus di lapangan (praktek), dan lainnya. Ketika diberikan pertanyaan, kenapa metode tersebut dipilih wawancara kepada kepala ruang ICU menyatakan sebagai berikut :

...“saya senang metode tanya jawab, diskusi, dan praktek. Metode ini lebih nyaman dan mudah diterima ... kita dapat ilmu, terus kita coba praktekkan ilmu tersebut dilapangan, kemudian kita diskusikan hal-hal yang kita temui selama pelatihan, akan lebih berkesan ketimbang hanya dapat ceramah... sebab dengan kita langsung praktek akan terekam kuat diingatan.....”
(DKT tanggal 25 Februari 2017)

Hal senada juga disampaikan oleh responden dari ruang plamboyan yaitu:

...”Saya lebih senang lebih banyak praktek dari pada teori karena itu lebih banyak dipakai dilapangan dan saya juga mulai susah menghafal”

(DKT tanggal 25 Februari 2017)

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat diambil kesimpulan bahwa metode diklat yang digunakan adalah metode andragogi yaitu proses untuk melibatkan peserta didik dewasa kedalam stuktur pengalaman belajar. Metode tersebut menurut informan sangat efektif dan mudah diikuti oleh peserta.

2). Pelaksana

Pada saat wawancara, ketika peneliti ketika peneliti menanyakan “Siapa pelaksana diklat di RSUD dr. Abdul Rivai ?” Sebagian besar responden perawat dan bidan menyatakan adalah bagian bidang pengembangan dan baku mutu. Seperti yang diungkapkan oleh responden berikut ini:

...“yang saya tahu diklat dirumah sakit ini di lakukan oleh bidang baku mutu dan pengembangan. Karena kan di sana ada pengembangan tenaga ya...salah satunya diklat itu”...

(wawancara tanggal 18 Februari 2017)

Wawancara dengan Karu Crysant menyatakan bahwa:

...“Menurut saya biasanya ya Bidang Baku mutu dan Pengembangan.”...

(wawancara tanggal 20 Februari 2017)

Adapula responden yang mengatakan bidang masing-masing, seperti yang disampaikan oleh responden dari ruang IGD berikut ini:

...“Biasanya sih bidang masing-masing, seperti waktu kita mengadakan in house training BTCLS, ya bidang keperawatan yang koordinir. Kalo pelatihan akreditasi... ya baku mutu dan pengembangan yang handel.”...

(wawancara tanggal 18 Februari 2017)

Sedangkan hasil yang didapat saat DKT yang dilaksanakan pada kelompok kepala ruangan, ada responden yang mengatakan ketidaktahuannya tentang siapa penyelenggara diklat, seperti yang di sampaikan berikut ini:

...“Saya tidak tahu siapa sebenarnya penyelenggara diklat di rumah sakit ini, kita dapat panggilan diklat ya.. kita ikut saja. Senang saja kita disuruh ikut pelatihan... dapat ilmu”...

(Diskusi Kelompok Terarah tanggal 21 Februari 2017)

Wawancara dengan Kepala Bidang Pengembangan Baku Mutu dan

Informasi didapatkan pernyataan bahwa :

...”masih ada dualisme pelaksanaan, kalau dilihat dari tupoksi secara luas, maka PBMI mencakup hal ini (diklat), namun beberapa tahun ini program ini dilaksanakan oleh bagian umum dan kepegawaian”.....

(Wawancara tanggal 16 Februari 2017)

Kesimpulan yang didapat tentang siapa pelaksana diklat di RSUD dr. Abdul Rivai adalah sebagian responden menyatakan bagian bidang pengembangan dan baku mutu bahkan ada juga yang tidak mengetahui siapa pelaksana program diklat.

4) Pengawasan

Pengawasan pelaksanaan diklat di RSUD dr. Abdul Rivai menurut sebagian responden hanya dilakukan oleh panitia atau pihak penyelenggara. Namun pengawasan secara menyeluruh terhadap pelaksanaan diklat secara sendiri

belum ada, seperti yang dikemukakan oleh Kabid Keperawatan:

.....” kalau pengawasan... paling di intern panitia saja... ya.. soal kelancaran pelaksanaan kegiatan diklat... ketersediaan materi”... (Wawancara tanggal 14 Februari 2017)

Sedangkan responden yang menyatakan ketidaktahuan seperti yang dikemukakan responden dari ruang kebidanan Crysant:

..... “saya tidak tahu... ada pengawasan ngak ya??..... saya pikir karena semua tugas panitia maka mereka harus mendukung kelancaran diklat..... “ (Wawancara tanggal 20 Februari 2017)

Hasil wawancara dengan Kepala Tata Usaha didapatkan pernyataan :

...”Pengawasan yang dilakukan adalah bagaimana agar kegiatan itu dapat dilaksanakan dengan benar sesuai dengan DPA, dokumen-dokumen lengkap saat di SPJkan sehingga tidak menjadi masalah saat ada pemeriksaan ... (Wawancara tanggal 20 Februari 2017)

Dari wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa untuk pengawasan terhadap pelaksanaan program kegiatan diklat belum berjalan sebagaimana mestinya.

5). Evaluasi

Untuk evaluasi terhadap pelaksanaan pelatihan sendiri, sebagian responden menyatakan dalam bentuk test tertulis maupun test kemampuan. Seperti yang dikemukakan peserta DKT tanggal 25 Februari 2017 sebagai berikut :

... “biasanya kita sih... kalo ikut pelatihan ... ditest baik dengan pretest maupun posttest untuk mengetahui tingkat keberhasilan pelatihan kita, untuk narasumbernya dan lain-lainya kita biasanya diberikan blanko untuk menilai pelaksanaan pelatihan secara keseluruhan... itu saja... namun kelanjutannya tidak tau...

biasanya diberikan blanko untuk menilai pelaksanaan pelatihan secara keseluruhan... itu saja... namun kelanjutannya tidak tau...

...”kalaupun mau evaluasi secara keseluruhan lebih baik, tapi kayanya selama ini dengan test aja,disiplin mengikuti diklat itu saja”...

Sedangkan untuk evaluasi secara keseluruhan program, ada yang menyatakan di akhir tahun, pada rapat rutin ataupun tidak tahu. Kepala ruang Bougenville menyampaikan bahwa:

....”untuk evaluasi program diklat sebaiknya memang harus dilakukan.. paling tidak diakhir tahun... agar dapat kita ketahu kendala atau hal-hal yang berkaitan dengan diklat”...

Wawancara dengan Kepala Tata Usaha, yang menyatakan bahwa:

..... kita biasanya evaluasi program per triwulan pada rapat manajemen ... tapi tidak begitu spesifik untuk diklat saja, tapi program-program yang lain....itu pun kita evaluasi tentang pencapaian realisasi keuangannya saja, belum mendalam sampai kepada progam diklat itu sendiri.....

(Wawancara tanggal 14 Februari 2017)

Sedangkan menurut PPK Kegiatan Pendidikan dan Latihan ketika peneliti bertanya tentang bagaimana evaluasi program diklat dilakukan memberikan jawaban:

.....”evaluasi kita lakukan dengan membuat laporan kegiatan... berkas kita lengkapi lalu kita berikan kepada bagian verifikator sebagai pertanggungjawaban keuangan”...

(Wawancara tanggal 14 Februari 2017)

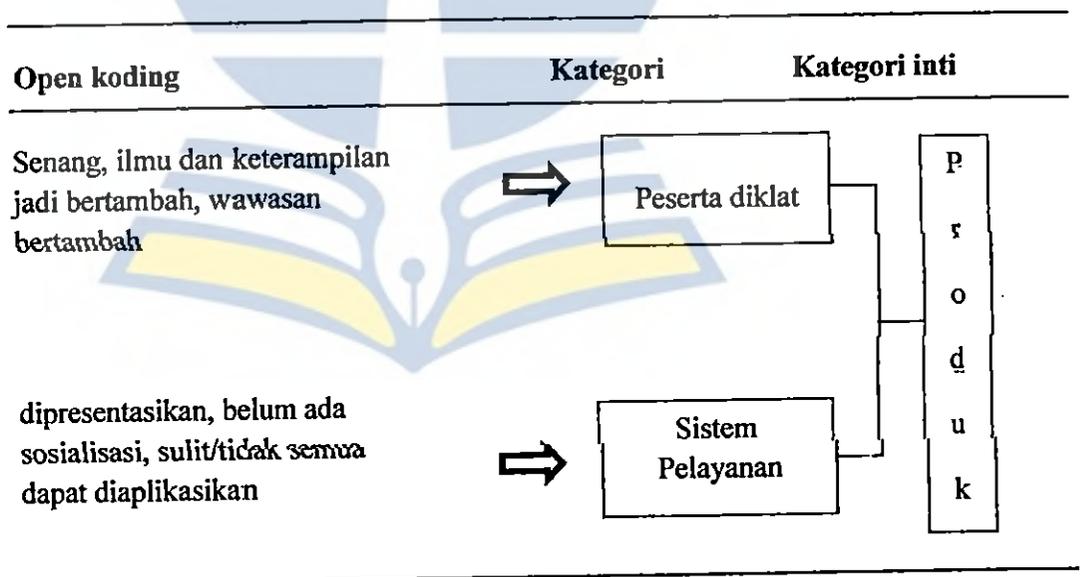
Pada tahap evaluasi proses ini didapatkan kesimpulan bahwa semua target/rencana diklat dapat dilaksanakan dan berjalan dengan baik walaupun ada beberapa hal belum optimal seperti proses pengawasan belum terstruktur dengan baik dan evaluasi kegiatan baru bersifat pelaporan keuangan saja.

Menurut Model CIPP, saat pelaksanaan program diklat, RSUD dr. Abdul Rivai belum memantau program secara terstruktur, berkelanjutan dan terdokumentasikan sehingga dapat dimanfaatkan sebagai informasi sudah sejauh mana rencana telah dilaksanakan di lapangan dan dapat mengambil keputusan dalam rangka perbaikan agar tujuan program diklat dapat tercapai.

d. Evaluasi Produk

Evaluasi produk merupakan penilaian yang dilakukan guna untuk melihat ketercapaian/ keberhasilan suatu program dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Pada bagian ini meliputi penilaian hasil diklat terhadap peserta diklat dan dampak di sistem pelayanan.

Gambar 4.4
Model CIPP pada Evaluasi Produk



1) Peserta diklat

Setelah mengikuti program pendidikan dan latihan, responden yang

diwawancarai dari unit rawat jalan mengemukakan bahwa:

...”kalau saya senang saja ikut pelatihan... sekalian refresing... menambah wawasan dan ilmu kita ... juga kita bisa sharing dengan teman-teman dari luar daerah”.....

(DKT tanggal 25 Februari 2017)

Senada dengan hal yang sama, yang dikemukakan oleh Karu teratai yang menyatakan bahwa :

...”kita ikut pelatihan kan biar ilmu kita bertambah, skill kita bertambah... ya senang saja... kita pun dapat teman baru.. kalau perlu setiap tahun kita ikut pelatihan... ”.

(Wawancara tanggal 20 Februari 2017)

Responden lainnya menyatakan bahwa:

.... saya senang ikut pelatihan... selain dapat teman baru, kita juga dapat ilmu yang terbaru.... apalagi ilmu yang kita dapatkan sesuai dengan tugas kita....semangat ingin menerapkan kalau selesai pelatihan....

(DKT tanggal 25 Februari 2017)

Pada tahap ini didapatkan kesimpulan bahwa mayoritas merasakan senang dan banyak manfaat yang didapatkan, seperti dapat menambah keilmuan dan skill mereka terhadap bidang kerja mereka. semua responden merasa senang jika mengikuti pelatihan dan sangat berkeinginan untuk bisa mengikuti pelatihan lagi. Peserta diklat merasa adanya penambahan ilmu dan kemampuan.

2) Sistem pelayanan

Setelah selesai pelatihan, ketika ditanyakan bagaimanakah mensosialisasikan hasil pelatihan, sebagian responden menyatakan pernah melakukan sosialisasi, dan sebagian belum pernah melakukannya. Hasil ini sesuai dengan pernyataan Kepala ruang IGD yaitu:

...”kami disuruh bidang keperawatan mengadakan jadwal untuk sosialisasi ketika selesai pelatihan... waktu itu di ruang pertemuan bersamaan rapat keperawatan, setelah itu di ruangan IGD sendiri juga kami dilakukan”...

(Wawancara tanggal 18 Februari 2017)

Sedangkan yang menjawab belum pernah melakukan sosialisasi menyatakan bahwa:

... kita paling ditanya mengenai bukti pelatihan dengan sertifikat dan bukti-bukti penggunaan keuangan oleh bagian pemegang program... itu saja.. tidak juga disuruh untuk mensosialisasikan...

(Wawancara tanggal 20 Februari 2017)

Dari hasil wawancara melalui diskusi kelompok terarah dengan kepala ruangan didapatkan informasi bahwa untuk aplikasi ilmu terkadang tidak bisa dilakukan karena keterbatasan sarana dan alat-alat yang ada di rumah sakit. Peserta diklat sudah memberikan laporan hasil diklat berupa program dan prosedur terbaru tentang sebuah tindakan pelayanan kepada manajemen namun belum mendapat respon yang cepat, manajemen berdalih program baru dapat diusulkan pada tahun anggaran yang akan datang. Hal ini mengakibatkan ilmu yang diperoleh tidak bisa dimanfaatkan dan akan hilang. Sejalan dengan hal itu, wawancara dengan Direktur berkaitan dengan kurang/tidak adanya fasilitas alat menyatakan bahwa:

“....(orang) ini sudah pernah pelatihan tapi karena tidak didukung oleh sarana dan prasarana yang ada sehingga ilmunya bisa hilang sendiri.. kita sadari itu ... program pelatihan untuk petugas sudah ada tetapi program untuk pengadaan sarana dan prasarana masih belum sejalan, banyak pertimbangan yang agak ribet dan kompleks kalo kita bicara tentang pengadaan barang atau alat kesehatan sehingga tidak bisa langsung “.....

(Wawancara tanggal 15 Februari 2017)

Hal tersebut juga diungkapkan dalam wawancara dengan Kepala ruang Anggrek....

....“ saya pernah mengikuti pelatihan hemodialisa , tapi karena sarana dan prasarana tidak memadai, maka saya tidak bisa menerapkan ilmu yang didapat. Alat ada tapi cuma 1 unit dan bangunan juga belum ada. Hal ini menyebabkan alat tidak bisa digunakan dan sekarang mungkin saya harus meng update ilmu lagi walaupun alat dan sarana hemodialis sudah ada”...

(Wawancara tanggal 18 Februari 2017)

Wawancara dengan responden dari Ruang Bedah Bougenvil juga mendapat jawaban yang seragam bahwa:

.....” Kami sudah mendapat pelatihan cara perawatan luka dengan metode terkini, tetapi ketika kembali dan membuat usulan program terkendala pengdaan alat kesehatan yang tidak tersedia di apotik dan juga perlu didiskusikan dahulu dengan dokter penanggung jawabnya... kami tunggu-tunggu sampai sekarang sudah lebih setahun belum ada kabar yang pasti”...

(Wawancara tanggal 18 Februari 2017)

Dari wawancara dan hasil DKT diatas dapat disimpulkan bahwa untuk evaluasi produk, RSUD dr. Abdul Rivai telah berhasil melaksanakan diklat sesuai dengan dokumen perencanaan kegiatan, namun masih ada berbagai permasalahan yang harus diperbaiki antara lain: 1). Belum ada program khusus untuk sosialisasi materi setelah perawat dan bidan mengikuti program pendidikan dan latihan. 2). Untuk mengaplikasikan ilmu yang di dapat masih terkendala di keterbatasan sarana dan alat yang dimiliki rumah sakit, meskipun terjadi tidak pada semua jenis pelatihan.

Menurut *Model CIPP*, RSUD dr. Abdul Rivai belum memiliki keputusan apakah program diklat yang dilaksanakan perlu dilanjutkan, dikembangkan, dimodifikasi, atau bahkan dihentikan.

4. Peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia

Untuk mengetahui peningkatan kualitas sumber daya manusia khususnya tenaga perawat dan bidan yang sudah pernah mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan di RSUD dr. Abdul Rivai, maka digali tentang pengetahuan, sikap dan keterampilan yang diadopsi oleh peserta pendidikan dan pelatihan di dalam pekerjaannya. Pengetahuan, sikap dan keterampilan yang baik akan mendukung terciptanya pelaksanaan tugas jabatan di organisasi masing-masing dan hal tersebut akan sangat mempengaruhi kualitas sumber daya manusia.

Adanya peningkatan pengetahuan dan keterampilan pada peserta diklat dalam penelitian ini ditemukan dalam bentuk narasi dari jawaban responden yang telah mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan. Hal ini dapat dilihat dari pernyataan direktur RSUD dr. Abdul Rivai mengenai indikator tersebut sebagai berikut :

.... “setelah mengikuti diklat , diharapkan adanya peningkatan pengetahuan dan keterampilan pegawai kami... sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya masing – masing di ruangan... misalnya di ICU kan sudah ada petugas yang dilatih khusus ICU selama 3 bulan, biayanya lumayan besar, jadi...sangat diharapkan sekali perawat di ruang ICU yang ikut pelatihan mempunyai kemampuan yang baik dalam menangani pasien-pasien di ICU... dia punya kemampuan untuk mengatasi masalah yang terjadi”....

(Wawancara tanggal 15 Februari 2017)

Begitu pula hal yang sama yang diungkapkan oleh responden perawat ruang

Edelweis:

...”kita sangat senang dan puas kalau bisa menerapkan ilmu yang kita dapat setelah pelatihan.... misalnya kemarin di ruangan ada pasien dengan luka diabetic cukup besar maka setelah kita mengikuti

pelatihan perawatan luka, maka kita bekerja menurut standar ilmu dan keterampilan yang baru didapat”...

(Wawancara tanggal 20 Februari 2017)

Hal senada diungkapkan oleh perawat endoskopi:

..... “sehabis pulang diklat endoskopi... karena alat sudah ada... saya jadi bisa tahu dan trampil mengoperasikan alat tersebut..., sehingga sekarang kalau ada pasien-pasien dengan pemeriksaan endoskopi... kita lebih tau dalam penggunaan alat tersebut, hanya sayangnya sudah enam bulan ini alatnya rusak, mahal sekali biaya perbaikannya “....

(Wawancara tanggal 20 Februari 2017)

Dari wawancara tersebut diatas, ditarik kesimpulan bahwa dengan adanya pelatihan yang didapat; 1) Responden sangat berkeinginan untuk mengaplikasikan ilmu yang didapat setelah pelatihan sehingga ada perubahan, dimana perubahan yang dimaksud adalah peningkatan pengetahuan dan kemampuan dalam bekerja, hal ini tentu harus mendapat dukungan dari ketersediaan sarana prasarana juga dukungan dari manajemen. 2) RSUD dr. Abdul Rivai belum membuat rencana kerja yang komprehensif antara program diklat dengan program lainnya khususnya pengadaan sarana dan prasarana pra dan pasca diklat.

C. Pembahasan

1. Evaluasi Program Pendidikan di RSUD dr. Abdul Rivai

Program pendidikan dan pelatihan merupakan proses yang sistematis dan berkelanjutan untuk mengumpulkan, mendiskripsikan, menginterpretasi-kan dan menyajikan informasi yang akurat dan objektif tentang program diklat. Dalam penelitian ini Model *CIPP Evaluation* dari Stufflebeam digunakan karena model ini

diharapkan dapat lebih dalam menemukan hal-hal yang berpengaruh dalam sebuah program baik yang bersifat mendukung atau menghambat program pendidikan dan pelatihan. Potensi-potensi yang positif dan mendukung akan dimanfaatkan dan potensi-potensi negative dapat dihindari maupun dihilangkan.

a. Evaluasi Konteks

Tahap ini menguraikan tentang persiapan sebuah program meliputi perencanaan, kurikulum, pengorganisasian, dan pedoman.

Perencanaan program diklat merupakan kegiatan yang turut menentukan keberhasilan program diklat yang akan dilakukan, karena dengan perencanaan yang baik kegiatan akan lebih terarah dan dapat mencapai tujuan yang baik. Waktu perencanaan program diklat seharusnya dilakukan sebelum dilaksanakannya program tersebut sehingga segala sesuatu tentang pelaksanaan program sudah tersusun secara sistematis. Menurut Nawawi (1990), penyusunan rencana diklat harus mempertimbangkan beberapa aspek yaitu :

- 1) Penetapan bidang kerja yang akan diraih harus difokuskan pada tugas pokok yang menyangkut langsung produktifitas organisasi kerja yang bersangkutan, seperti pedoman kerja dan lain-lainnya.
- 2) Menetapkan dan memilih personel yang akan dilatih.
- 3) Menetapkan isi program latihan sesuai dengan kemampuan untuk meningkatkan produktivitas kerja.
- 4) Memilih dan menetapkan personil pelatih, terdiri dari orang-orang yang memiliki pengetahuan, keterampilan dan keahlian sesuai dengan isi program

latihan yang telah direncanakan.

- 5) Menetapkan waktu dan lamanya diklat yang dilaksanakan.
- 6) Menetapkan tempat latihan yang harus memperhatikan sarana dan prasarana serta fasilitas yang digunakan.
- 7) Memperhitungkan dana yang diperlukan.

Adanya kurikulum merupakan sesuatu yang juga penting dalam perencanaan diklat. Kurikulum diklat disusun berdasarkan hasil analisis kebutuhan diklat yaitu setelah diketahui jenis dan jenjang diklat yang dibutuhkan. Kurikulum berisi tentang materi yang diberikan, alokasi waktu, bobot/alokasi waktu untuk setiap mata ajar atau kegiatan serta penentuan terhadap mata ajar yang termasuk mata ajar pokok, penunjang dan tambahan.

Materi pendidikan dan latihan yang diberikan hendaknya memiliki kesesuaian dan berdasarkan kebutuhan tugas yang diperlukan oleh petugas, sehingga setelah menyelesaikan diklat akan mendukung kelancaran pekerjaan yang dilakukan sehari-hari. Dalam Peraturan Pemerintah nomor 101 tahun 2000, prinsip program pendidikan dan latihan adalah:

- a. Harus ada keterkaitan diklat dengan jabatan pegawai
- b. Harus di dasarkan pada kebutuhan organisasi
- c. Harus dikaitkan dengan pengembangan pegawai

Mengingat begitu kompleknya hal-hal yang berkaitan dengan program diklat maka tuntutan akan adanya unit atau bagian yang bertugas untuk mengelola manajemen diklat sangat dibutuhkan, dalam hal ini diperlukan adanya sumber daya yang mampu mengorganisir semua kegiatan diklat sehingga lebih terfokus.

Keberadaan sebuah Unit Diklat dalam sebuah organisasi sangatlah penting dan harus ada karena disanalah semua diklat akan terprogram dengan sistematis. Sebuah organisasi yang ideal harus memiliki personil dan unit khusus yang bekerja penuh waktu untuk menanganai program diklat. Di unit itulah nantinya sebuah program pendidikan dan pelatihan akan direncanakan, diorganisasikan, dilaksanakan, diawasi dan dievaluasi..

Dari hal tersebut diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa program pendidikan dan pelatihan di evaluasi. Teks memberikan gambaran bahwa perencanaan dan pengorganisasi masih terlaksana dengan baik sehingga analisa masalah-masalah yang berkaitan program diklat belum bisa dilakukan. Dari analisa masalah diharapkan dapat mengetahui faktor-faktor yang dapat mendukung program dan mengantisipasi faktor-faktor yang dapat mengganggu program diklat

b. Evaluasi Input

Pada bagian ini diharapkan adanya kondisi lingkungan yang mendukung program pendidikan dan latihan. Dalam evaluasi input ini meliputi ketersediaan sarana, anggaran dan pedoman. Proses diklat dikatakan berkualitas jika memiliki sumber daya manusia (pelatih), dana, sarana dan prasarana yang memadai dalam proses belajar mengajar yang berlangsung secara efektif dan peserta diklat mengalami proses pembelajaran yang bermakna.

Penyelenggara diklat dalam organisasi memiliki peran yang sangat penting. Penyelenggara harus memiliki data-data yang akurat tentang keadaan lingkungan, karakter peserta, kemampuan yang ada, dan alternatif cara pendidikan

dan pelatihan yang paling efektif dan efisien untuk mencapai tujuan pendidikan dan pelatihan yang dibuat. Peserta diklat memainkan peranan yang menentukan keberhasilan pelaksanaan diklat. Sehingga dalam menentukan peserta diklat diperhitungkan tipe peserta dan jenis peserta yang akan dilatih.

Dalam penyelenggaraan diklat dibutuhkan tenaga pengajar yang memiliki kewenangan dan keterampilan dalam kediklatan. Seorang tenaga pengajar dalam penyelenggaraan diklat terdiri dari widyaiswara/ fasilitator / narasumber, adalah tenaga pengajar yang telah memenuhi syarat dalam memberikan materi yang diampu dan telah mengikuti Training of Trainer (TOT) yang dipersyaratkan dalam Keputusan Kepala LAN-RI nomor 9 tahun 2011. Beberapa jenis pelatihan mempersyaratkan seorang pelatih/narasumber memiliki latar belakang pendidikan pekerja sosial/kesejahteraan sosial.

Kewajiban utama seorang narasumber dalam kegiatan pelatihan adalah memastikannya tersampainya pesan pembelajaran kepada seluruh peserta pelatihan. Sebab, secara esensial, seorang fasilitator adalah tokoh kunci yang sangat menentukan proses keberhasilan pelatihan. Pesan yang disampaikan berupa pengetahuan, wawasan dan keterampilan. Sehingga agar pesan bisa diterima dengan baik seorang narasumber memiliki kemampuan dalam bidang atau materi diklat yang diampunya. Disamping itu agar pelatihan bisa memberikan hasil maksimal maka fasilitator harus memadai dari segi kualitas maupun kuantitas.

Sarana dan prasarana diklat merupakan hal yang terpenting dalam pelaksanaan suatu kegiatan. Penyiapan sarana dan prasarana diklat tersebut bertujuan untuk menunjang kelancaran proses penyelenggaraan diklat. Untuk

sarana dan prasarana diklat di RSUD dr. Abdul Rivai belum tersedia ruangan memadai untuk suatu kegiatan diklat karena belum tercukupi untuk kapasitas jumlah besar maupun sarana penunjang lain. Menurut Keputusan Kepala LAN nomor 9 tahun 2011 menguraikan bahwa prasarana dan sarana (fasilitas diklat) yang diperlukan meliputi a) Aula, b) Ruang kelas c). Ruang seminar d). Ruang Diskusi e). Ruang Kantor f). Ruang Kebugaran g). Ruang Komputer h). Ruang Laboratorium i). Asrama bagi peserta j). Wisma Tenaga kediklatan k). Perumahan i) Ruang makan m) Fasilitas olah raga n). Fasilitas rekreasi o). Unit Kesehatan p). Tempat ibadah

Jika dibandingkan dengan standar prasarana dan sarana dari LAN tersebut, tentunya sarana diklat di RSUD belum memenuhi untuk keperluan diklat. Tapi karena diklat di RSUD hanya bersifat situasional dan teknis, maka sudah dianggap memadai untuk dilakukannya diklat di RSUD dr Abdul Rivai.

Sedangkan untuk anggaran biaya untuk kegiatan diklat di RSUD dr Abdul Rivai, dari hasil wawancara dengan sebagian besar responden, dana untuk diklat memang belum mencukupi untuk memenuhi kebutuhan diklat. Informasi yang penulis peroleh dari bidang perencanaan program RSUD dr Abdul Rivai untuk tahun 2016 bahwa dari anggaran 21 milyar pada RSUD dr. Abdul Rivai hanya 1,1 milyar untuk kegiatan diklat. Ini menunjukkan hanya 6 % dari dana total diperuntukkan pengembangan sumber daya manusia . Dan dari dana 6 % tersebut, hanya 1,17 % untuk keperluan diklat perawat dan bidan. Akibat dari minimnya dana menyebabkan frekuensi perawat dan bidan yang mengikuti pelatihan juga sedikit. Dari jumlah perawat dan bidan yang ada di rumah sakit hanya 12-15% saja

yang dapat mengikuti pelatihan setiap tahunnya. Hal ini diasumsikan dalam jangka waktu 7-10 tahun setiap perawat atau bidan baru mendapatkan satu kali diklat. Namun demikian, direktur menyatakan bahwa Program diklat perawat dan bidan dan profesi medis di RSUD tetap menjadi prioritas karena SDM di rumah sakit memegang kendali utama pelayanan yang mana jika terjadi kesalahan dalam memberikan pelayanan bisa berdampak fatal bagi pasien.

Mengingat terbatasnya kemampuan dana untuk mengikuti diklat-diklat teknis yang diperlukan dalam menunjang peningkatan kemampuan dalam pelaksanaan pelayanan keperawatan, maka direktur rumah sakit menggagas suatu upaya yang bisa membuat penambahan peserta pelatihan yaitu dengan mengadakan *in house training*. Hal ini seperti yang penulis kutip dari hasil wawancara dengan direktur RSUD dr. Abdul Rivai saat diajukan apa solusi untuk menanggapi masalah anggaran yang terbatas yaitu sebagai berikut :

....“Untuk mengoptimalkan pendidikan dan pelatihan sehubungan dengan terbatasnya anggaran, maka cara yang paling efektif dengan mengadakan *in house training*, kita cukup mendatangkan nara sumber jadi anggaran bisa kita hemat dan bisa mendapatkan peserta yang banyak”
(wawancara tanggal 15 Februari 2017)

Menurut Ikhsan (2014), anggaran biaya rutin memegang peranan yang penting untuk menunjang mekanisme sistem pemerintahan dalam upaya peningkatan efisiensi dan produktivitas yang pada gilirannya akan menunjang tercapainya tujuan yang diinginkan. Maka pemerintah perlu mengeluarkan kebijakan anggaran negara untuk mengarahkan alokasi belanja yang ditujukan pada upaya peningkatan kualitas pelayanan pemerintah kepada masyarakat.

Jadi meskipun anggaran sudah diprioritaskan untuk meningkatkan kualitas pelayanan, namun karena penggunaan dana tidak hanya ditujukan untuk pengembangan sumber daya manusia yang menyebabkan minimnya dana untuk hal tersebut, maka perlu dipertimbangkan untuk pengelolaannya sehingga dana yang dikeluarkan bisa dipergunakan secara efektif dan efisien.

c. Evaluasi Proses

Pada evaluasi proses ini berkaitan dengan implementasi suatu program dimulai dari pelaksanaan, pengawasan dan evaluasi terhadap program tersebut. Peranan pelaksana atau penyelenggara sangatlah penting. Pelaksana harus dapat mengawal proses diklat sehingga proses pelaksanaan program dapat dimonitor, diawasi, atau bahkan diperbaiki. Penyelenggara harus memiliki data-data yang akurat tentang keadaan lingkungan, karakter peserta, kemampuan yang ada, dan alternatif cara pendidikan dan pelatihan yang paling efektif dan efisien untuk mencapai tujuan pendidikan dan pelatihan yang dibuat. Metode yang dipilih hendaknya disesuaikan dengan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan.

Pengawasan dalam program diklat adalah untuk mencegah atau memperbaiki kesalahan penyimpangan dan ketidaksesuaian yang mengakibatkan tujuan atau sasaran program diklat tidak tercapai dengan baik. Sedangkan evaluasi disini bersifat evaluasi proses selama pelaksanaan program diklat berlangsung, bertujuan untuk mengetahui reaksi peserta diklat tentang materi yang diajarkan, mengetahui hasil belajar selama diklat dan mengambil tindakan tertentu untuk upaya meningkatkan program dimasa yang akan datang.

Program diklat di RSUD dr. Abdul Rivai dapat digambarkan telah berjalan dengan cukup baik. Ada beberapa bagian belum berjalan dengan baik seperti pengawasan belum terstruktur dan evaluasi kegiatan baru bersifat pelaporan keuangan saja. Sebenarnya hal ini dapat diatasi dengan adanya pembagian tugas kerja pada jajaran manajerial/struktural yang ada khususnya di bagian umum dan kepegawaian karena selama ini proses pelaksanaan, pengawasan, dan evaluasi program diklat diserahkan pada bidang tersebut.

d. Evaluasi Produk

Evaluasi bertujuan mengumpulkan deskripsi dan penilaian terhadap iuran (outcome) dan menghubungkan itu semua dengan tahapan evaluasi sebelumnya (kontek, input, dan proses). Pada tahapan ini evaluasi dilakukan terhadap akhir dari semua pelaksanaan evaluasi dimana ditelaah hasil-hasil dari program diklat yang dilakukan. Menurut Panggebean (2015), Langkah terakhir dalam proses pelaksanaan kegiatan program pelatihan adalah menelaah hasil-hasil program yang ditujukan untuk membantu mengevaluasi efektivitasnya. Hasil-hasil tersebut perlu dikaitkan dengan berbagai tujuan program yang membantu orang-orang yang dilatih dalam memahami tujuan program pelatihan. Hasil-hasil pelatihan dapat dikelompokkan menjadi empat kategori yaitu :

- 1) Kognitif atau hasil-hasil pengetahuan, diukur dengan perolehan ilmu pengetahuan yang diketahui melalui ujian atau test
- 2) Keterampilan atau perilaku. Hal yang diukur adalah perilaku dan keterampilan melalui observasi dan sampel pekerjaan dan prestasi kerja.
- 3) Perasaan. Hal yang diukur adalah sikap, reaksi terhadap program dan motivasi

melalui interview, kelompok fokus dan survey sikap.

- 4) Akibat. Hal yang diukur adalah hasil pekerjaan dengan cara melakukan pengamatan dan data dari sistem informasi atau catatan kinerja

Hasil-hasil program tersebut sangat diharapkan sejalan dengan visi dan misi RSUD dr. Abdul Rivai yaitu mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa. Sedangkan tujuan program diklat pegawai menurut LAN, diharapkan mengarah kepada peningkatan-peningkatan sebagai berikut :

- 1) Meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas secara professional dengan dilandasi kepribadian dan etika pegawai sesuai dengan kebutuhan instansi.
- 2) Menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa.
- 3) Menetapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasikan pada pelayanan, pengayoman dan pemberdayaan masyarakat.
- 4) Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

Dalam penelitian ini didapatkan kenyataan bahwa dalam pelaksanaan aplikasi ilmu yang didapat setelah mengikuti diklat, terdapat hambatan dengan pengadaan sarana dan alat yang diperlukan dalam mendukung hasil pelatihan tersebut. Menurut Penggabean (2015), karakteristik lingkungan yang dapat mempengaruhi motivasi belajar dikelompokkan menjadi dua kelompok yaitu :

- 1) Kendala-kendala situasional (perlengkapan dan peralatan yang kurang memadai, bahan baku, pasokan dana, dan waktu yang tidak mendukung.
- 2) Dukungan sosial (para karyawan dan manajer). Dukungan sosial atau keinginan para manajer dan rekan-rekan untuk memberikan umpan balik dan penguatan merupakan faktor yang paling penting dalam motivasi pembelajaran.

Dari keadaan gambaran evaluasi produk diperoleh ketetapan bahwa peserta diklat ketika setelah selesai mengikuti pelatihan dan ingin mengartikan ilmu yang diperolehnya terbentur dengan masalah ketersediaan alat, sehingga motivasi dari pembelajaran tersebut jadi berkurang. Ketidaksinkronan antara kebutuhan pelatihan dengan pengadaan alat setelah digali lebih mendalam, didapatkan masalah kurang koordinasinya antara bidang yang terkait yang menyebabkan tujuan dari diklat sendiri tidak tercapai dengan maksimal. Keadaan ini tentu akan menyebabkan hasil dari pelaksanaan program diklat tidak tepat guna dan sasaran sehingga bertentangan dengan tujuan program tersebut yaitu peningkatan kualitas sumber daya manusia yang tentunya diharapkan akan berkontribusi positif bagi peningkatan pelayanan kesehatan bagi masyarakat kabupaten berau sesuai dengan tugas dan fungsi dari RSUD dr. Abdul Rivai Kabupaten Berau.

2. Peningkatan Kualitas Sumber Daya pada Perawat dan Bidan setelah mengikuti pelatihan dan pendidikan.

Pegawai negeri sipil (PNS) sebagai aparatur Negara merupakan unsur utama sumber daya manusia (SDM) yang mempunyai peranan yang sangat penting

dalam keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Oleh karena itu diperlukan upaya peningkatan kompetensi bagi pegawai negeri sipil supaya menghasilkan sosok yang berkualitas, bertanggung jawab, bermoral serta dapat menjadi acuan bagi masyarakat luas. Di dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, diklat mempunyai peranan penting dalam mengembangkan kemampuan peserta diklat.

Dari hasil wawancara diperoleh hasil bahwa secara personal responden yang telah mengikuti diklat merasakan telah terjadi peningkatan dalam hal kemampuan bekerja, pengetahuan, keterampilan dan sikap pada perawat dan bidan setelah mengikuti kegiatan pendidikan dan latihan baik yang dilakukan di rumah sakit sendiri maupun di luar rumah sakit. Sebagaimana pernyataan salah satu responden dari ruang ICU :

“.....Alhamdulillah setelah mendapatkan pelatihan tentang Ventilator saya lebih mantap dan percaya diri untuk menangani pasien dengan henti napas.....”

(Wawancara tanggal 25 Februari 2017)

3. Faktor-Faktor Penghambat Program Pendidikan di RSUD dr. Abdul Rivai

a. Penurunan Frekuensi Diklat

Berdasarkan wawancara ditemukan penurunan frekuensi diklat ini disebabkan penurunan anggaran dari APBD Kab. Berau yang di transfer ke RSUD dr. Abdul Rivai sehingga kebijakan untuk melakukan efisiensi frekuensi semua program di kurangi termasuk program Pendidikan dan pelatihan. Hal ini berdampak kurang maksimalnya kualitas pemberian pelayanan asuhan keperawatan dan kebidanan karena walaupun kualitas diklat

dikategorikan tinggi, hanya berdampak bagi peserta diklat dalam arti belum memberi warna buat pelayananan. Hal lain ikut berdampak terhadap penurunan rekuensi diklat adalah waktu pencairan dana yang tidak sesuai dengan jadwal diklat, membuat diklat dapat dikuti.

a. Porsi Dana Diklat yang masih rendah

Hal ini didasarkan dari Laporan LAKIP tahun 2016 anggaran untuk belanja tidak langsung dari sumber APBD sebesar Rp. 21.040.140.150,00 sedangkan biaya untuk Diklat formal keseluruhan hanya Rp. 1.173.117.813 sama dengan 6% dari total anggaran belanja tidal langsung sedangkan prosi Perawat dan Bidan sekitar Rp. 246.110.000,00. Artinya hanya 1,17% dari total anggaran belanja tidak langsung sedangkan Perawat/Bidan sedangkan profesi ini merupakan masyarakat terbesar (42, % dari 603) RSUD dr. Abdul Rivai.

Anggaran untuk diklat pada tahun 2016 lebih rendah dibandingkan dengan tahun 2015. Hal ini disebabkan defisit anggaran pemerintah yang berdampak pada transper daerah ke RSUD dr. Abdul Rivai Kab. Berau.

c. Belum adanya Unit Diklat di Struktur organisai RSUD RSUD d. Abdul Rivai.

Permasalahan dalam Diklat juga ditemukan bahwa RSUD dr. Abdul Rivai tidak memiliki badan Diklat internal, semua Diklat dilakukan berdasarkan tawaran dari pihak ketiga yang berupa brosur diklat, sehingga tawaran-tawaran tersebut belum terseleksi dengan akurat apakah tawaran diklat tersebut sesuai dengan kebutuhan RSUD dr. Abdul Rivai. Permasalahan lain dari sistem ini apabila kebutuhan Diklat sangat mendesak namun penawaran terhadap diklat tersebut benar-benar tidak ada.

d. Jumlah Peserta Diklat Setiap tahunnya sangat rendah

Satu kali program diklat hanya ada 1 sampai 2 orang peserta diklat, hal ini menyebabkan penyebaran pengetahuan antar tenaga fungsional Perawat dan Bidan tidak merata, satu satunya masalah dalam hal ini adalah biaya yang mahal karena diklat berlangsung di luar daerah dan jumlah perawat di rumah sakit terbatas dan jika diberangkatkan dalam jumlah besar dan waktu lama akan mempengaruhi pelayanan asuhan keperawatan/kebidanan.

e. Penerapan pengetahuan hasil diklat di dalam tugas masih terhalang fasilitas yang ada dan kemampuan yang belum merata oleh petugas lain yang belum mengikuti diklat.

f. Penyebaran pengetahuan dari peserta diklat kepada rekan kerja belum maksimal sehingga manfaat diklat masih dirasakan peserta diklat saja.

4. Faktor-faktor yang mendukung Program Pendidikan di RSUD dr. Abdul Rivai

a. Dari hasil wawancara dengan peserta diklat mereka memiliki antusiasme yang sangat tinggi untuk mengikuti diklat. Karena peserta diklat merasakan manfaat diklat dan memiliki kemampuan yang meningkat setelah mengikuti diklat tersebut.

c. Komitmen Direktur dan pimpinan RSUD dr. Abdul Rivai sangat tinggi untuk memprogramkan diklat dalam Perencanaan Anggaran.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan pada sumber daya Perawat dan Bidan di RSUD dr. Abdul Rivai Kabupaten Berau sesuai dengan rencana kerja program diklat/Dokumen Pelaksanaan Anggaran. Dengan kajian sebagai berikut:

- a. Evaluasi Konteks

Dari Evaluasi Kontek didapat kesimpulan bahwa RSUD dr. Abdul Rivai belum dapat menggambarkan kebutuhan diklat secara obyektif dan spesifik, standarisasi peserta diklat dari perawat dan bidan serta tujuan program diklat belum terorganisir dan tertata dengan baik. Program diklat formal belum memenuhi keinginan kebutuhan dipelayanan, masih sedikit dan jarang perawat dan bidan yang terpapar diklat yang dibutuhkan. Hal ini dikarenakan belum ada persamaan persepsi tentang perencanaan kegiatan diklat, koordinasi antar bidang dan unit di pelayanan juga belum berjalan dengan baik dan belum adanya regulasi/pedoman resmi tentang program diklat di RSUD dr. Abdul Rivai.

- b. Evaluasi Input

Sedangkan evaluasi input sendiri terlihat bahwa pada tahap ini RSUD dr. Abdul Rivai belum memiliki data yang valid tentang sumber-sumber yang dibutuhkan dan kemampuan untuk memilih alternatif yang diambil,

membuat rencana dan strategi yang matang sehingga tujuan diklat dapat tercapai. program Diklat Formal di RSUD dr Abdul Rivai masih banyak menggunakan Narasumber dari luar, Pemilihan peserta diklat belum memiliki aturan yang baku. Sarana dan prasarana Diklat belum lengkap dan sangat tergantung pada anggaran belanja pemerintah kabupaten Berau. Penggunaan dana dari BLUD untuk program diklat belum menjadi prioritas sehingga alokasi dana diklat yang bersumber dari BLUD sangat sedikit dan belum terencana.

c. - Evaluasi Proses

Pada tahap evaluasi proses ini didapatkan kesimpulan bahwa RSUD dr. Abdul Rivai belum dapat memantau program diklat secara berkelanjutan dan terdokumentasikan sehingga dapat dimanfaatkan sebagai informasi sudah sejauh mana rencana telah terlaksana dan mengambil keputusan dalam rangka perbaikan sehingga tujuan program diklat dapat tercapai. Beberapa bagian yang belum berjalan dengan baik adalah pengawasan belum terstruktur dengan baik dan evaluasi kegiatan baru bersifat pelaporan keuangan saja.

d. Evaluasi Produk

Dari Evaluasi Produk dapat disimpulkan bahwa RSUD dr. Abdul Rivai belum memiliki keputusan apakah program diklat yang dilaksanakan perlu dilanjutkan, dikembangkan, dimodifikasi, atau bahkan dilanjutkan. Beberapa permasalahan yang harus diperbaiki antara lain:

- 1). Belum ada program khusus untuk sosialisasi materi setelah perawat dan bidan mengikuti program pendidikan dan latihan.
- 2). Untuk

mengaplikasikan ilmu yang di dapat masih terkendala di keterbatasan sarana dan alat yang dimiliki rumah sakit, meskipun terjadi tidak pada semua jenis pelatihan.

2. Faktor-faktor yang menghambat pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan pada sumber daya Perawat dan Bidan di RSUD dr. Abdul Rivai Kabupaten Berau yaitu; Frekuensi Diklat masih kurang, Porsi Anggaran Diklat yang rendah, Belum adanya badan Diklat Internal, Jumlah peserta diklat setiap tahunnya masih rendah, Penyebaran pengetahuan antar tenaga fungsional perawat dan bidan tidak merata, mahalnya biaya karena diklat berlangsung di luar daerah, penerapan pengetahuan hasil diklat di dalam tugas masih terhalang fasilitas yang ada dan kemampuan yang belum merata oleh petugas lain yang belum mengikuti diklat, Penyebaran pengetahuan dari peserta diklat kepada rekan kerja belum maksimal sehingga manfaat diklat masih dirasakan peserta diklat saja.
3. Faktor-faktor yang mendukung pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan pada sumber daya Perawat dan Bidan di RSUD dr. Abdul Rivai Kabupaten Berau diketahui bahwa peserta diklat memiliki antusiasme yang tinggi sehingga semua peserta sangat bersemangat mengikuti diklat. Semua pesertadiklat merasakan peningkatan kemampuan setelah mengikuti diklat tersebut serta adanya komitmen Direktur RSUD dr. Abdul Rivai yang tinggi untuk memprogramkan diklat dalam Perencanaan Anggaran. Hasil diklat sangat dirasakan bermanfaat bagi peningkatan kualitas sumber daya manusia. Peserta merasakan adanya peningkatan pengetahuan, sikap professional dan

keterampilan dalam bidang tugas yang mereka jalankan meskipun masih terdapat kendala di lapangan.

B. Saran

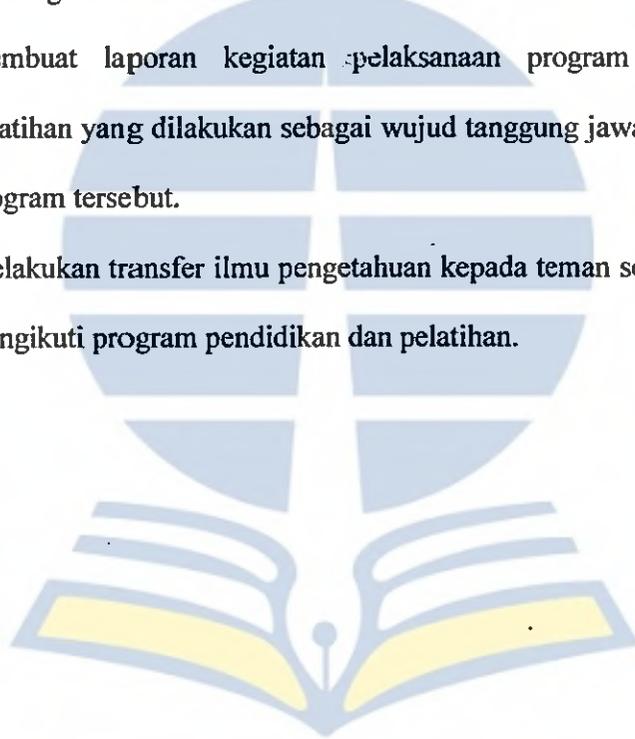
Berdasarkan kesimpulan diatas, Penulis menyarankan kepada:

1. Pemerintah Kabupaten Berau
 - a. Meningkatkan kembali anggaran belanja RSUD dr. Abdul Rivai agar program Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dapat lebih dikembangkan khususnya bagi tenaga perawat dan bidan.
 - b. Memberikan rekomendasi kepada Direktur agar membentuk struktur organisasi berupa unit Diklat internal RSUD dr. Abdul Rivai sehingga dapat mengoptimalkan program diklat sumber daya apatur.
2. Direktur dan Pimpinan RSUD dr. Abdul Rivai Kabupaten Berau:
 - a. Melakukan koordinasi dengan semua pihak dalam menetapkan program diklat agar ilmu yang diperoleh tidak sia-sia terbentur masalah sarana dan prasarana yang kurang/tidak mendukung kompetensi tenaga yang dilatih.
 - b. Membuat Tim/Komite Diklat Internal. Komite ini diharapkan menjadi evaluator yang dapat memberikan rekomendasi apakah program diklat dapat dilanjutkan, dikembangkan/modifikasi, atau bahkan dihentikan.
 - c. Membentuk kelompok-kelompok ilmiah di unit fungsional keperawatan dan kebidanan sebagai media transfer ilmu dan sosialisasi program diklat.
 - d. Optimalisasi anggaran diklat melalui BLU RSUD
 - e. Memfasilitasi pertemuan ilmiah sebagai budaya kerja di RSUD dr. Abdul Rivai.

- f. *Memodifikasi ruang pertemuan sehingga sesuai dengan kriteria kelas diklat.*
- g. Menseleksi karyawan baru dengan persyaratan telah mendapat pelatihan dan memiliki sertifikat diklat yang dibutuhkan RSUD
- h. Mengevaluasi setiap kegiatan diklat yang dilakukan agar dapat mengetahui tingkat keberhasilan dan efektifitas diklat yang telah dilaksanakan.

3. Peserta Program Pendidikan dan Pelatihan

- a. Membuat laporan kegiatan pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan yang dilakukan sebagai wujud tanggung jawab telah mengikuti program tersebut.
- b. Melakukan transfer ilmu pengetahuan kepada teman sejawat yang belum mengikuti program pendidikan dan pelatihan.



DAFTAR PUSTAKA

- American Nurses's Association, 1984, "*Definitions and Model*. "Standards for Continuing Education in Nursing, Kansas City, Mo, ANA
- Arikunto Suharsimi, 2010, "*Prosedur Penelitian*" Suatu Pendekatan Praktik, Jakarta, Rineka Cipta
- Arikunto. Suharsimi dan Safrudin, Cipi, 2009, "*Pendidikan: Pedoman Teoritis Praktis Bagi Pendidikan*" Jakarta, Bumi Aksara,
- Azwar. Syaifuddin, 2004, "*Metode Penelitian*" Yogyakarta, Pustaka Pelajar
- B. Robinson, Collit (4 May 2002). The CIPP Approach to Evaluation. Diunduh tanggal 19 September 2016 dari situs *Word Wide Web*:
<https://www.scribd.com/document/72689995/CIPP-Approach-to-Evaluation>
- Bernadene Robinson, 2002, "*The CIPP Approach to Evaluation*" Collit Project.
- Bungin. Burhan, 2010, "*Metodologi Penelitian Kualitatif Aktualisasi Metodologis ke Arah Ragam Varian Kontemporer*" Jakarta, PT Raja Grafindo Persada
- Departemen Kesehatan RI, 2008, "*Standar Pelayanan Minimal Rumah Sakit*" Direktorat Jenderal Bina Pelayanan Medik, Jakarta
- Departemen Kesehatan RI, 2011, "*Rencana Pengembangan Tenaga Kesehatan*" Direktorat Jenderal Bina pelayanan-Medik, Jakarta
- Eko Putro Widoloko, 2009, "*Evaluasi Program Pembelajaran*" Panduan Praktis Bagi Pendidik dan Calon pendidik, Pustaka Pelajar, Yogyakarta
- Handoko.T. Hani, 2001, "*Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*" Edisi Ketujuh, BPFE, Yogyakarta
- Hasibuan, 2002, "*Manajemem Sumber Daya Manusia dan Kunci Keberhasilan*" Haji Masagung, Jakarta,
- Ikhsan M, 2014, "*Administrasi Keuangan Publik*", Tangerang, Universitas Terbuka
- Imbiri, Selvina Yacoba, 2009, "*Evaluasi Perencanaan Pengembangan Sumber Daya manusia di Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Yapen*" Tesis, PPSUGM, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta

- Miles, Matthew B dan A. Michel Huberman, Johny Saldana, 2004, "*Analisis Data Kualitatif*", Jakarta, Cetakaan UI- Press
- Moleong, Lexy, 2005, "*Metode Penelitian Kualitatif*" Bandung, PT. Remaja Rosdakarya
- Muhaimin, (24 Juni 2015), "*Model Evaluasi CIPP (Context, Input, Process, Product)*", Diunduh tanggal 19 September 2016, dari situs *Word Wide Web*: http://www.kompasiana.com/muhaiminmoh/model-evaluasi-cipp-context=input-process-product_552ab300f17e611530d62496
- Nasution, S, 1 998, *Metodologi Penelitian Naturatistik*, Bandung, Tarcito.
- Nawawi, H Hadari, 2005, "*Metode Penelitian Bidang Sosial*", Yogyakarta, Gadjah Mada University
- Noto Afrnodjo, Soekidjo, 1998, "*Pengembangan Sumber Daya Aparatur*", Jakarta, Rineka Cipta
- Nursalam, M.Nurs, 2012, "*Manajemen Keperawatan Aplikasi dalam Praktek Keperawatan Profesional*" edisi 3, Jakarta, Salemba Medika
- Russell C.Swansburg, 2001, "*Pengembangan Staff Keperawatan Suatu Komponen Pengembangan SDM*", Jakarta, EGC
- Ranupardoyo. Husnan, 1996, "*Manajemen Personalialia*", Yogyakarta, BPFE,
- Siagian, Sondang P, 2007, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", Jakarta, Bumi Aksara
- Simamora Herry, 2004, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", Edisi ke tiga, Yogyakarta, STIE YKPN
- Singarim, Masri & Effendi, 1999, "*Metodologi Penelitian Survei*", LP3ES, Jakarta, PT Matahari Bakti
- Suarli, Yanyan Bahtiar, 2010, "*Manajemen Keperawatan dengan Pendekatan Praktis*, Bandung, Erlangga.
- Sugiyono, 2005, "*Metode Penelitian Kualitatif*", Bandung, Alfabeta.
- Sukardi, 2009, "*Evaluasi Pendidikan*", Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Zainal Arifin, 2013, "*Evaluasi Pembelajaran*", Bandung, PT Remaja Rosda Karya

_____, Kliping isu keperawatan. Diambil 17 Oktober 2017 dari situs *Word Wide Web*: http://www.scrib.com/doc/2390/18553/kliping_issu_keperawatan

DOKUMEN:

**LAKIP RSUD dr. Abdul Rivai Kabupaten Berau tahun 2013 -2015
Rencana Strategis Bisnis RSUD. Dr. Abdul Rivai Tahun 2016-2021**

PERATURAN PEMERINTAH

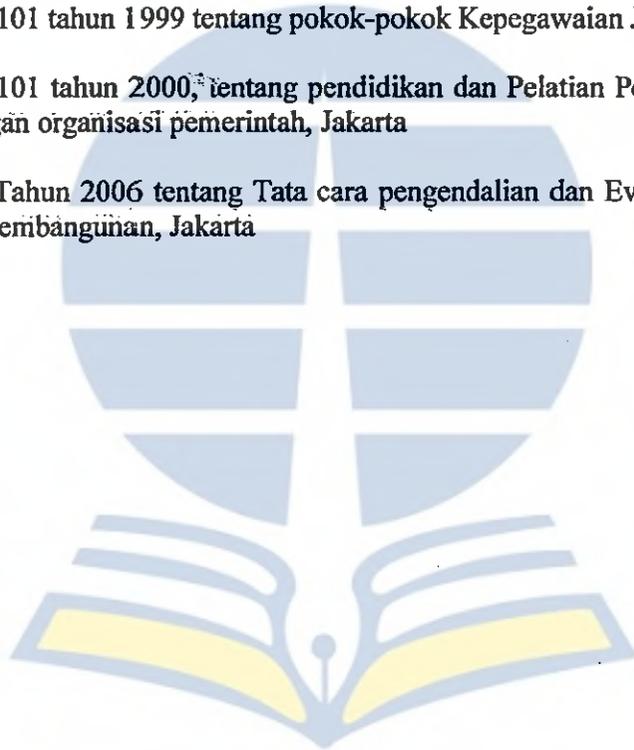
**Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 011 Kep/M.Pan
1/2001 tentang jabatan Fungsional widyaiswara dan angka kreditnya. Jakarta
Undang Undang Dasar 1945 Republik Indonesia**

Undang-Undang Nomor 44 tahun 2009 tentang Rumah Sakit

PP Nomor 101 tahun 1999 tentang pokok-pokok Kepegawaian Jakarta

**PP nomor 101 tahun 2000, tentang pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri sipil
di lingkungan organisasi pemerintah, Jakarta**

**PP No 39 Tahun 2006 tentang Tata cara pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan
Rencana Pembangunan, Jakarta**



Lampiran 1:**PERMOHONAN UNTUK MENJADI RESPONDEN**

Kepada Ykh.

Bapak/Ibu/Sdr.

di-

Tanjung Redeb

Assalamualaikum wr.wb

Dengan hormat,

Segala puji bagi Allah subhanahu wata'ala dan sholawat kepada Nabi Muhammad shallallohu 'alaihi wassalam. Semoga Bapak/Ibu selalu dalam limpahan kemulyaan dan kebaikan-Nya. Aamiin.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini;

Nama : Arief Suryanto

NIM : 500894895

Adalah mahasiswa Program Sarjana Magister Ilmu Adiminstrasi Bidang Minat Administrasi Publik di Universitas Terbuka yang sedang menyelesaikan Karya Tulis Ilmiah tentang **Evaluasi Program Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Pada Tenaga Fungsional Perawat Dan Bidan di RSUD dr. Abdul Rivai Kabupaten Berau.**

Dengan ini, saya mengharapkan Bapak/Ibu/Saudara untuk berkenan memberikan pendapat dan tanggapan terhadap penelitian yang saya lakukan saat ini. Pendapat dan tanggapan Bapak/Ibu/Saudara sangat berguna untuk meningkatkan mutu pelayanan kesehatan di RSUD dr. Abdul Rivai dan dunia pendidikan profesi khususnya berkenaan dengan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan tenaga fungsional perawat dan bidan.

Jawaban yang diberikan akan dijamin kerahasiaannya dan dipergunakan semata mata untuk tujuan ilmiah penelitian. Atas perkenannya saya ucapkan terima kasih. semoga Allah swt melimpahkan kebaikan yang banyak atas diri Bapak/Ibu/Saudara. Amin

Berau, 28 Desember 2016

Hormat saya,

Arief Suryanto

Lampiran 2:**PERSETUJUAN MENJADI RESPONDEN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama :

NIP :

Umur :

Jabatan :

Masa kerja :

Setelah mendapat informed consent, pada prinsipnya setuju menjadi responden dalam penelitian yang dilakukan oleh saudara Arief Suryanto, mahasiswa Program Sarjana Magister Ilmu Administrasi Bidang Minat Administrasi Publik di Universitas Terbuka yang sedang menyelesaikan Karya Tulis Ilmiah tentang **Evaluasi Program Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Pada Tenaga Fungsional Perawat Dan Bidan di RSUD dr. Abdul Rivai Kabupaten Berau.**

Demikian lembar persetujuan ini saya isi dengan sebenar-benarnya agar dapat digunakan seperlunya.

Berau,

Lampiran 3:

PEDOMAN WAWANCARA MENDALAM

I. Jadwal Wawancara

1. Hari/Tanggal :
2. Waktu :

II. Identitas Informan

1. Jenis Kelamin :
2. Usia :
3. Tahun Masuk :
4. Jabatan :
5. Pendidikan Terakhir :

III. Pertanyaan Penelitian

A. EVALUASI KONTEKS

1. Perencanaan

- a. Kapan perencanaan kebutuhan pendidikan dan pelatihan dilakukan? Siapa yang membuatnya ?
- b. Apa yang menjadi dasar tujuan diselenggarakannya diklat?
- c. Bagaimana menentukan sasaran yang akan mengikuti diklat?
- d. Apa saja masalah yang ditemukan berkaitan dengan proses perencanaan diklat?
- e. Bagaimana usaha yang dilakukan untuk mengatasi masalah tersebut?

2. Kurikulum

- a. Menurut anda apakah materi yang diberikan telah sesuai dengan kebutuhan-kebutuhan tugas, jelaskan?
- b. Apakah materi yang diberikan bermanfaat bagi pelaksanaan tugas, jelaskan?

- c. Menurut anda apakah materi yang diberikan mudah dipahami oleh peserta Diklat, jelaskan?
- d. Apakah waktu pelaksanaan diklat sudah berjalan sesuai jadwal yang sudah ditentukan sebelumnya?
- e. Apakah peserta diberi kesempatan untuk waktu bertanya ?

3. Pengorganisasian

- a. Bagaimana pengorganisasian diklat yang terdapat di rumah sakit?
- b. Apakah dalam pelaksanaan diklat di RSUD dibentuk suatu panitia khusus? Siapa saja yang terlibat ?
- c. Apa saja masalah yang ditemukan berkaitan dengan proses pengorganisasian diklat?
- d. Bagaimana usaha yang dilakukan untuk mengatasi masalah tersebut?

4. Pedoman

- a. Apakah dalam pelaksanaan diklat di RSUD ada pedoman pelaksanaan? Siapa yang membuatnya?
- b. Apa saja masalah yang ditemukan berkaitan dengan pedoman diklat?
- c. Bagaimana usaha yang dilakukan untuk mengatasi masalah tersebut?

B. EVALUASI INPUT

1. Pelatih

- a. Apakah pelatih berasal dari dalam atau luar rumah sakit?
- b. Jika pelatih berasal dari luar rumah sakit, bagaimana cara memperoleh pelatih tersebut?

- c. Bagaimana dengan kualifikasi-kualifikasi yang harus dimiliki oleh seorang pelatih?
 - d. Apa saja masalah-masalah yang ditemukan berkaitan dengan pelatih pada pelaksanaan diklat?
 - e. Bagaimana usaha yang dilakukan untuk mengatasi masalah tersebut?
2. Peserta
- Bagaimanakah cara menentukan peserta diklat ?
3. Sarana
- a. Apa saja sarana yang diperlukan pada saat pelayanan diklat dilakukan?
 - b. Bagaimana dengan fasilitas yang dimiliki oleh RSUD dr Abdul Rivai kab. Berau?
 - c. Apa saja masalah yang ditemukan berkaitan dengan kebutuhan sarana diklat?
 - d. Bagaimana usaha yang dilakukan untuk mengatasi masalah tersebut?
4. Anggaran
- a. Dari mana sumber anggaran pendidikan dan pelatihan diperoleh?
 - b. Bagaimana dengan kecukupan dana yang disediakan?
 - c. Apa saja masalah yang ditemukan berkaitan dengan dana diklat?
 - d. Bagaimana usaha yang dilakukan untuk mengatasi masalah tersebut?

C. EVALUASI PROSES

1. Metode

- a. Metode yang biasa digunakan pada saat dilakukan pelatihan?
- b. Apa yang menjadi alasan dilakukan metode tersebut?
- c. Menurut anda apakah metode diklat yang digunakan sesuai dengan materi ?

2. Pelaksanaan

- a. Siapa pelaksana kegiatan diklat di RSUD dr. Abdul Rivai?
- b. Bagaimana pelaksanaan program diklat yang telah dilakukan sampai saat ini?
- c. Apa saja masalah yang ditemukan berkaitan dengan pelaksanaan diklat?
- d. Bagaimana usaha yang dilakukan untuk mengatasi masalah tersebut?

3. Pengawasan

- a. Siapa yang berhak untuk memberikan pengawasan diklat?
- b. Bagaimana bentuk pengawasan yang dilakukan? Kapan ?
- c. Apa saja masalah yang ditemukan berkaitan dengan proses pengawasan diklat?
- d. Bagaimana usaha yang dilakukan untuk mengatasi masalah tersebut?

4. Evaluasi

- a. Bagaimana evaluasi yang dilakukan terhadap peserta diklat?
- b. Bagaimana evaluasi program pendidikan dan pelatihan dilakukan?
- c. Apa saja masalah yang ditemukan selama dilakukan evaluasi program diklat?
- d. Bagaimana usaha yang dilakukan untuk mengatasi masalah tersebut?

D. EVALUASI PRODUK

1. Peserta Diklat

- a. Apa yang anda rasakan/harapkan setelah mengikuti kegiatan diklat?
- b. Bagaimana kemampuan pada tugas anda setelah mengikuti diklat tersebut?

2. Sistem pelayanan

- a. Bagaimana mensosialisasikan hasil diklat?
- b. Bagaimana mengaplikasikan hasil diklat dalam pelayanan?

Lampiran 4:**PEDOMAN DISKUSI KELOMPOK TERARAH (DKT)**

<p>Profil Responden:</p> <p>Tenaga karyawan/pegawai yang aktif di RSUD dr. Abdul Rivai</p>	<p>Alasan:</p> <p>Responden berada di tempat kerja sehingga memudahkan komunikasi</p>
<p>Kelompok wawancara:</p> <p>Kepala Ruang dan atau Staff Perawat dan Bidan yang pernah mengikuti diklat (Masing-masing dengan masa kerja minimal 1 tahun)</p>	<p>Alasan:</p> <p>Kelompok responden diharapkan mereka memiliki perbedaan sikap terhadap Program diklat sehingga akan menumbuhkan diskusi yang terbuka dan produktif.</p> <p>Lama masa kerja minimal 1 tahun diasumsikan bahwa responden telah/pernah terlibat dalam program diklat minimal 1 kali.</p> <p>Usia dan jenis kelamin tidak dibedakan dalam penelitian karena dipandang sebagai faktor yang kurang penting dalam penelitian dan juga dirasakan telah dapat dikompensasi dengan jiwa profesionalisme.</p>
<p>Komposisi tiap kelompok:</p> <p>Setiap kelompok responden berasal dari</p>	<p>Alasan:</p> <p>Agar didapatkan responden yang</p>

<p>disiplin ilmu, unit pelayanan dan tingkat pendidikan yang sama.</p>	<p>homogen, sehingga dapat saling memahami dan tanggapan/pendapat yang muncul bisa menjadi stimuli pendapat/tanggapan dari responden yang lain.</p>
<p>Besar kelompok:</p> <p>5 – 7 reponden</p>	<p>Alasan:</p> <p>Masalah cukup kompleks. Setiap responden butuh waktu >10' untuk memberikan semua informasi.</p> <p>Pokok bahasan memerlukan kelompok kecil yang akrab.</p>
<p>Pemandu/pewawancara:</p> <p>Peneliti sendiri</p>	<p>Alasan:</p> <p>Agar tidak terjadi bias informasi antara target yang dikehendaki sesuai tujuan penelitian dengan informasi yang didapat dari responden.</p>
<p>Pengaturan tempat:</p> <p>Memakai ruang pertemuan RSUD dr. Abdul Rivai yang telah dimodifikasi sesuai kebutuhan dan maksud diskusi.</p>	<p>Alasan:</p> <p>Agar responden merasa aman/tidak terintimidasi untuk berbicara, dapat saling lihat dan dengar, dan terjangkau oleh responden.</p>

PANDUAN DISKUSI

A. Pembukaan dan Penjelasan

1. Pengenalan

- a. Mengucapkan salam.
- b. Mengucapkan terimakasih atas kehadiran responden.
- c. Kehadiran anda sangat berarti.
- d. Jelaskan apa diskusi kelompok itu, seperti survei pendapat, tetapi lebih umum, dan pertanyaan luas.

2. Tujuan

- a. Mendiskusikan tanggapan anda mengenai program pendidikan dan pelatihan pegawai RSUD yang ada.
- b. Melalui DKT ini kita ingin mengetahui pemahaman, tanggapan, dan harapan tentang program pendidikan dan pelatihan pegawai RSUD yang ada.
- c. Saya tertarik pada semua gagasan, tanggapan, dan saran anda.
- d. Tidak ada jawaban benar atau salah.
- e. Semua tanggapan baik positif atau negatif akan diterima.
- f. Anda bebas untuk tidak setuju terhadap orang lain, karena kami ingin mendapatkan beragam pandangan.
- g. Informasi yang didapatkan semata mata akan digunakan untuk penelitian dan studi yang nantinya diharapkan dapat bermanfaat untuk semua pihak.

- h. Peserta diharap memberi kesempatan berbicara bergantian, tidak saling memotong dan tidak ada interupsi.

3. Prosedur Pelaksanaan DKT

- a. Jelaskan penggunaan rekaman. Semua tanggapan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk tujuan penelitian.
- b. Anda dapat langsung menyampaikan pendapatnya tanpa menunggu di suruh dengan memberi isyarat sebelumnya. Berbicaralah satu persatu agar dapat direkam.
- c. Kita mempunyai berbagai masalah yang harus dibicarakan, saya bisa mengganti pokok pembicaraan atau meneruskan diskusi, hentikanlah saya jika anda ingin menambahkan sesuatu.
- d. Diskusi akan dipimpin oleh seorang moderator.
- e. Moderator memperkenalkan diri.
- f. Moderator akan mengajukan pertanyaan atau permasalahan untuk ditanggapi.
- g. Moderator bertanya dengan sikap netral, tidak mengarahkan responden, hanya mengajukan satu pertanyaan pada suatu waktu, dan mencatat pertanda kebingungan responden yang tampak maupun yang tersirat.
- h. Moderator mengembangkan keterampilan mendengar secara baik dan aktif.
- i. Peserta berbicara bergantian dan tidak saling memotong pembicaraan.
- j. Semua pembicaraan selama DKT akan direkam dan dicatat.
- k. Hasil DKT hanya digunakan untuk tujuan penelitian.

4. Perkenalan Peserta Diskusi

- a. Sebelum DKT dimulai moderator akan mempersilahkan peserta untuk memperkenalkan diri dengan menyebut nama dan unit kerja
- b. Peserta tidak perlu ragu dan kuatir kerana identitas akan dirahasiakan dan hanya untuk kepentingan penelitian.
- c. Peserta dipersilahkan memperkenalkan diri.

B. Permasalahan

Pelayanan kesehatan yang paripurna dan profesional dari semua tenaga kesehatan adalah jawaban atas perkembangan pengetahuan dan keinginan masyarakat yang terus bertambah. Pelayanan yang diberikan tidak hanya sebatas memenuhi kebutuhan psisik dan biologis saja tetapi mencakup semua kebutuhan manusia baik psiko, sosial, dan spiritual secara holistik dan utuh.

Rumah sakit sebagai salah satu pusat layanan kesehatan memiliki sarana dan petugas kesehatan dari berbagai profesi dan disiplin ilmu. Semua bekerja sebagai sebuah tim sehingga dibutuhkan suatu kerjasama yang baik dan saling membutuhkan dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada para pengguna rumah sakit.

Saat ini semua petugas kesehatan beorientasi kepada pasien, bagaimana kebutuhan pasien akan pelayanan kesehatan dapat dipenuhi oleh tenaga kesehatan. Kondisi ini menuntut tidak hanya adanya kerjasama antara tenaga kesehatan, tetapi juga perlunya memiliki pengalaman dan pendidikan

dan latihan sehingga diharapkan pelayanan yang diberikan dapat memuaskan dan berkualitas.

Pendidikan dan latihan tenaga fungsional kesehatan seringkali beragam, hal ini karena latar belakang pendidikan profesi yang tidak sama, disamping hal-hal lain seperti pengalaman kerja, motivasi dan sikap/pribadi tenaga kesehatan. Untuk itu perlu adanya suatu usaha yang dapat menjembatani atau menyamakan standard pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pelanggan.

Diskusi Kelompok Terarah (DKT) adalah salah satu upaya mendapatkan pandangan atau pemikiran terhadap suatu permasalahan atau tindakan dalam pelayanan kesehatan dalam hal ini berkaitan dengan program pendidikan dan latihan perawat dan bidan.

C. Pertanyaan

Pedoman Diskusi Kelompok Terarah

No	Dimensi	Pertanyaan
1	Evaluasi Konteks : a. Perencanaan	<p>Kapan perencanaan kebutuhan pendidikan dan pelatihan dilakukan? Siapa yang membuatnya ?</p> <p>Apa yang menjadi dasar tujuan diselenggarakannya diklat?</p> <p>Bagaimana menentukan sasaran yang akan mengikuti diklat?</p> <p>Apa saja masalah yang ditemukan berkaitan dengan proses perencanaan diklat?</p>

		<p>Bagaimana usaha yang dilakukan untuk mengatasi masalah tersebut?</p> <p>Menurut anda apakah materi yang diberikan telah sesuai dengan kebutuhan-kebutuhan tugas, jelaskan?</p> <p>Apakah materi yang diberikan bermanfaat bagi pelaksanaan tugas, jelaskan?</p> <p>Menurut anda apakah materi yang diberikan mudah dipahami oleh peserta Diklat, jelaskan?</p> <p>Apakah waktu pelaksanaan diklat sudah berjalan sesuai jadwal yang sudah ditentukan sebelumnya?</p> <p>Apakah peserta diberi kesempatan untuk waktu bertanya ?</p>
	<p>b. Kurikulum</p> <p>c. Pengorganisasian</p>	<p>Bagaimana pengorganisasian diklat yang terdapat di rumah sakit?</p> <p>Apakah dalam pelaksanaan diklat di RSUD dibentuk suatu panitia khusus? Siapa saja yang terlibat ?</p> <p>Apa saja masalah yang ditemukan berkaitan dengan proses pengorganisasian diklat?</p> <p>Bagaimana usaha yang dilakukan untuk mengatasi masalah tersebut?</p>
	<p>d. Pedoman</p>	<p>Apakah dalam pelaksanaan diklat di RSUD ada pedoman pelaksanaan? Siapa yang membuatnya?</p>

	<p>a. Materi Pendidikan dan Pelatihan</p>	<p>Apa saja masalah yang ditemukan berkaitan dengan pedoman diklat?</p> <p>Bagaimana usaha yang dilakukan untuk mengatasi masalah tersebut?</p> <p>Menurut anda apakah materi yang diberikan telah sesuai dengan kebutuhan-kebutuhan tugas, jelaskan?</p> <p>Apakah materi yang diberikan bermanfaat bagi pelaksanaan tugas, jelaskan?</p> <p>Menurut anda apakah materi yang diberikan mudah dipahami oleh peserta diklat, jelaskan?</p>
2	<p>Evaluasi Input:</p> <p>a. Pelatih</p>	<p>Apakah pelatih berasal dari dalam atau luar rumah sakit?</p> <p>Jika pelatih berasal dari luar rumah sakit, bagaimana cara memperoleh pelatih tersebut?</p> <p>Bagaimana dengan kualifikasi-kualifikasi yang harus dimiliki oleh seorang pelatih?</p> <p>Apa saja masalah-masalah yang ditemukan berkaitan dengan pelatih pada pelaksanaan diklat?</p> <p>Bagaimana usaha yang dilakukan untuk mengatasi masalah tersebut?</p>

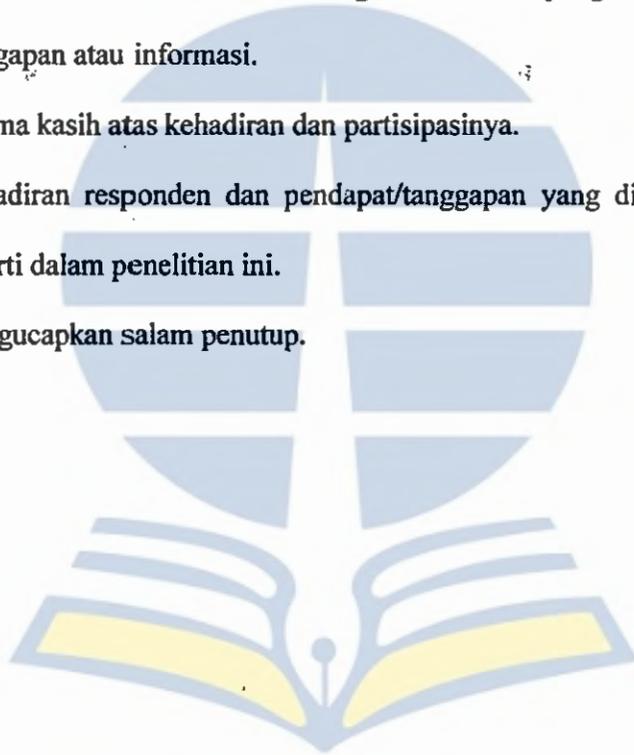
	<p>b. Peserta</p> <p>c. Sarana dan prasarana diklat</p> <p>d. Anggaran</p>	<p>Menurut anda bagaimanakah cara menentukan peserta diklat?</p> <p>Apa saja sarana yang diperlukan pada saat pelayanan diklat dilakukan?</p> <p>Bagaimana dengan fasilitas yang dimiliki oleh RSUD dr Abdul Rivai kab. Berau?</p> <p>Apa saja masalah yang ditemukan berkaitan dengan kebutuhan sarana diklat?</p> <p>Bagaimana usaha yang dilakukan untuk mengatasi masalah tersebut?</p> <p>Dari mana sumber anggaran pendidikan dan pelatihan diperoleh?</p> <p>Bagaimana dengan kecukupan dana yang disediakan?</p> <p>Apa saja masalah yang ditemukan berkaitan dengan dana diklat?</p> <p>Bagaimana usaha yang dilakukan untuk mengatasi masalah tersebut?</p>
3	<p>Evaluasi Proses :</p> <p>a. Metode</p> <p>b. Pelaksanaan</p>	<p>Metode yang biasa digunakan pada saat dilakukan pelatihan?</p> <p>Apa yang menjadi alasan dilakukan metode tersebut?</p> <p>Menurut anda apakah metode diklat yang digunakan sesuai dengan sistematika materi yang disajikan?</p> <p>Siapa pelaksana kegiatan diklat di</p>

	<p>c. Pengawasan</p> <p>d. Evaluasi</p>	<p>RSUD dr. Abdul Rivai?</p> <p><i>Bagaimana pelaksanaan program diklat yang telah dilakukan sampai saat ini?</i></p> <p><i>Apa saja masalah yang ditemukan berkaitan dengan pelaksanaan diklat?</i></p> <p><i>Bagaimana usaha yang dilakukan untuk mengatasi masalah tersebut?</i></p> <p><i>Siapa yang berhak untuk memberikan pengawasan diklat?</i></p> <p><i>Bagaimana bentuk pengawasan yang dilakukan? Kapan ?</i></p> <p><i>Apa saja masalah yang ditemukan berkaitan dengan proses pengawasan diklat?</i></p> <p><i>Bagaimana usaha yang dilakukan untuk mengatasi masalah tersebut?</i></p> <p><i>Bagaimana evaluasi yang dilakukan terhadap peserta diklat?</i></p> <p><i>Bagaimana evaluasi program pendidikan dan pelatihan dilakukan?</i></p> <p><i>Apa saja masalah yang ditemukan selama dilakukan evaluasi program diklat?</i></p> <p><i>Bagaimana usaha yang dilakukan untuk mengatasi masalah tersebut?</i></p>
4	<p>Evaluasi Produk: a. Peserta diklat</p>	<p><i>Apa yang anda rasakan setelah mengikuti kegiatan diklat?</i></p>

	b. Sistem Pelayanan	Bagaimana kemampuan pada tugas anda setelah mengikuti diklat tersebut? Bagaimana mensosialisasikan hasil diklat? Bagaimana mengaplikasikan hasil diklat dalam pelayanan?
--	----------------------------	---

D. Penutup

1. Sebelum kita akhiri DKT ini mungkin masih ada yang ingin menambahkan tanggapan atau informasi.
2. Terima kasih atas kehadiran dan partisipasinya.
3. Kehadiran responden dan pendapat/tanggapan yang disampaikan sangat berarti dalam penelitian ini.
4. Mengucapkan salam penutup.



Lampiran 6

Dokumentasi

A. Foto dengan informan kunci

1. Direktur RSUD dr. Abdul Rivai



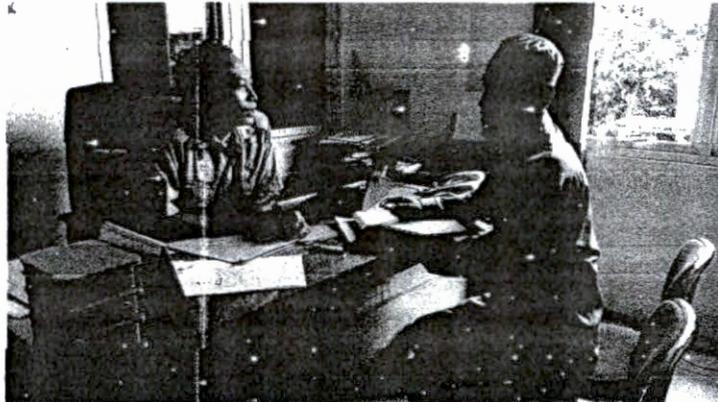
2. Kepala Bidang Pelayanan Keperawatan



3. Kepala TataUsaha / PPK kegiatan Diklat



4. PPTK Kegiatan Diklat



B. Foto dengan Jajaran manajerial

1. Kepala Bidang Baku Mutu Dan Informasi



2. Kepala Bagian Yanmed dan Jangmed

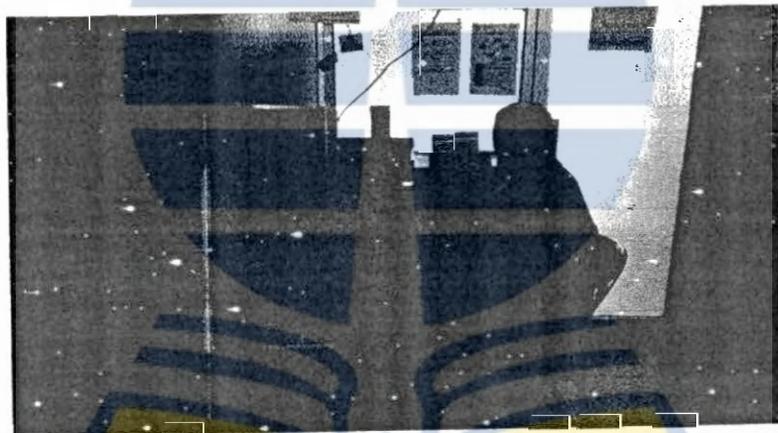


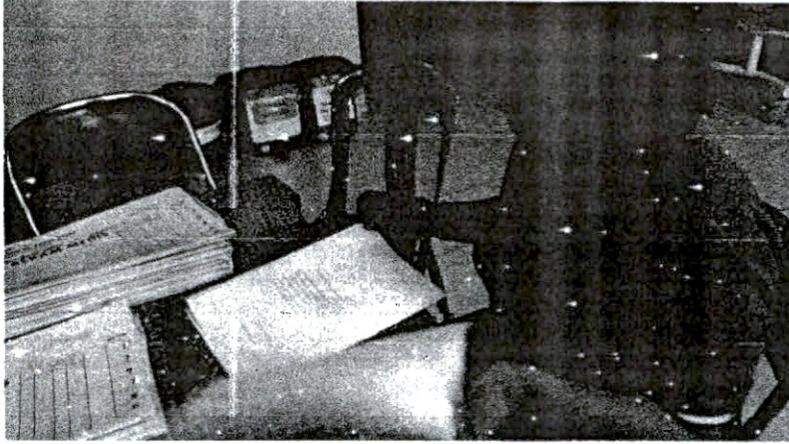
C. Foto dengan responden fungsional perawat dan bidan

1. Responden Bidan



2. Responden Perawat





3. DKT



**PEDOMAN WAWANCARA MENDALAM
DIREKTUR**

Hari/Tanggal : Rabu, 15 Februari 2017

Waktu : 13.30 wita

NO	INDIKATOR	PERTANYAAN	JAWABAN
A	EVALUASI KONTEK		
1	PERENCANAAN	Kapan perencanaan kebutuhan pendidikan dan pelatihan dilakukan? Siapa yang membuatnya ?	perencanaan maunya sudah dibikin sekarang untuk tahun depan..."program diklat mulai dari masing masing unit membuat program-pogramnya baru diserahkan ke kabid. dari kbid mengusulkan ke perencanaan. Hal ini supaya diklat yang dibuat betul-betul sesuai kebutuhan di pelayanan"...
		Apa yang menjadi dasar tujuan diselenggarakan-nya diklat?	pastinya utntuk peningkatan pengetahuan dan keterampilan
		Bagaimana menentukan sasaran yang akan mengikuti diklat?	sesuai dengan skala prioritas maunya
		Apa saja masalah yang ditemukan berkaitan dengan proses perencanaan diklat?	usulan selalu dadakan, Lembaga yang memverifikasi bidang masing masing
		Bagaimana usaha yang dilakukan untuk mengatasi masalah tersebut?	arahnya lebih bagus dibuat untuk pelayana diklat. paling tidakmasng2 bidang duduk dalam sana supaya lebih terarah.seharusnya dari bagian bawah merencanakan, seharusnya bagian mutu harus membuat standar baik peralatan, sdmnya salah satunya ikut pelatihan apa yang
2	KURIKULUM	Menurut anda apakah materi yang diberikan telah sesuai dengan kebutuhan-kebutuhan	Materi yang diberikan biasanya harus sesuai dengan jenis pelatihan yang dilakukan
		Apakah materi yang diberikan bermanfaat bagi pelaksanaan tugas, jelaskan?	harusnya materi yang diberikan ya memberikan manfaat bagi pelaksanaan kegiatan diunit pelayanan, karena itu yang kita harapkan dan usulkan
		Apakah waktu pelaksanaan diklat sudah berjalan sesuai jadwal yang sudah ditentukan sebelumnya?	Ya... diklat yang kami laksanakan alhamdulillah sesuai rencana
3	PENGGORGANISASIAN	Bagaimana pengorganisasian diklat yang terdapat di rumah sakit?	Unit diklat belum ada khusus
		Apakah dalam pelaksanaan diklat di RSUD dibentuk suatu panitia khusus? Siapa saja yang terlibat ?	biasa ada panitia sendiri kalau mau mengadakan in house tranining. Panitia biasanya dari bidang masing-masing tergantung materi pelatihan

		Apa saja masalah yang ditemukan berkaitan dengan proses pengorganisasian diklat?	kita rumah sakit belum memiliki unit diklat sendiri jadi pengorganisasi diklat masih dibawah bidang2 yang melaksanakan diklat tersebut
		Bagaimana usaha yang dilakukan untuk mengatasi masalah tersebut?	ya ... harusnya kita bikin unit diklat sendiri untuk melaksanakan berbagai diklat di rumah sakit .. dengan adanya unit diklat... pengorganisasiannya jadi terarah...mulai dari perencanaan sampai evaluasinya
4	PEDOMAN	Apakah dalam pelaksanaan diklat di RSUD ada pedoman pelaksanaan? Siapa yang membuatnya?	sampai saat ini kita belum mempunyai pedoman dalam pelaksanaan diklat karena tidak ada bagian khusus yang menanganinya... untuk pelatihan kita serahkan ke bidang masing-masing... dan dari mereka mengkoordinir pelatihan tersebut.. terutama untuk kegiatan <i>in house training</i>
		Apa saja masalah yang ditemukan berkaitan dengan pedoman diklat?	
		Bagaimana usaha yang dilakukan untuk mengatasi masalah tersebut?	ya memang harus dibuat satu pedoman kegiatan diklat yang bisa digunakan untuk semua diklat...supaya pelaksanaan diklat yang dilakukan lebih terarah dan jelas
B EVALUASI INPUT			
1	PELATIH	apakah pelatih berasal dari dalam atau luar luar, jika dari luar, bagaimana cara memperoleh peatih tersebut	kalo pelatihnya tergantung, 2017 in house training, pertimbangan beban biaya karena kalo keluar 1 - 2 orang aja. kalo cuma kaya costomer service kita bisa kerja sama sama bank bisa dari sini, kalo PPI juga sudah pernah dilatih , BHD juga. Tapi kalo kita belum punya ya kita datangkan
		bagaimakah kualifikasi yang harus dimiliki oleh seorang pelatih	Ya...narasumber tentunya orang yang sudah terlatih dan mendapat sertifikat pengajar... dia juga harus mempunyai pengetahuan dan keterampilan di bidangnya, untuk itu sebelum kita melaksanakan in house training, kita lihat dulu lembaga diklatnya. Misal kita mau melaksanakan pelatihan BHD... maka yang kita kerjasama ya dengan lembaga yang sudah kompeten untuk pelatihan tersebut...dan kita yakini lembaga tersebut pasti sudah mempunyai narasumber yang sudah terlatih untuk itu
		Apa saja masalah yang ditemukan berkaitan dengan pelatih pada pelaksanaan	kita maunya sih IHT saja semua, karena jauh lebih murah dan peserta dapat lebih banyak, sayangnya kami tidak punya orang yang memiliki sertifikat TOT
		Bagaiman usaha yang dilakukan untuk mengatasi masalah tersebut	ya kita harus kirim staf untuk ikut pelatihan itu, lalu jika ada lagi diklat untuk TOT, kita kirim lagi
2	PESERTA	Bagaimanakah cara menentukan peserta diklat ?	Kita serahkan ke masing-masing ruangan... karena mereka yang tahu siapa yang harus mendapat pelatihan dan prioritas mereka yang tentukan
3	SARANA	Apa saja sarana yang diperlukan saat diklat	

		Bagaimanakah fasilitas yang dimiliki RSUD ?	Fasilitas cuma ruang pertemuan dengan segala isinya ada, namun ya masih kurang memadai... sementara kita gunakan ruang rapat dan sekarang lagi diperbaiki
		Apa saja masalah yang ditemukan berkaitan dengan kebutuhan sarana diklat	Moubelier belum memenuhi
		Bagaimana usaha yang dilakukan untuk mengatasimasalah tersebut	merehab ruang yang ada supaya betul betul miriplah
4	ANGGARAN	Dari mana sumber anggaran diklat diperoleh ?	anggaran pelatihan kita biasanya dari APBD ataupun APBN ataupun di RBA
		Bagaimana dengan kecukupan dana yang disediakan?	dana untuk pelatihan sangat terbatas,
		Apa saja masalah yang ditemukan berkaitan dengan anggaran/dana diklat	akhirnya peserta yang ikut pelatihan luar daerah jadi sedikit
		Bagaimana usaha yang dilakukan untuk mengatasimasalah tersebut	Untuk mengoptimalkan pendidikan dan pelatihan sehubungan dengan terbatasnya anggaran, maka cara yang paling efektif dengan mengadakan <i>in house training</i> , kita cukup mendatangkan nara sumber jadi anggaran bisa kita hemat dan bisa mendapatkan peserta yang banyak
C EVALUASI PROSES			
1	METODE	Apasaja metode yang biasa digunakan saat diklat?	Banyak metode yang dilakukan seperti tatap muka, diskusi, praktek, simulasi dan lain-lain
		Apa yang menjadi alasan dilakukan metode tersebut	Ya lebih mengena dengan teori yang disampaikan...
		Menurut anda apakah metode diklat yang digunakan sesuai dengan materi ?	harusnya iya... karena nara sumber pasti tahu metode apa yang baiknya di gunakan untuk materi yang disampaikan... kan mereka orang-orang yang sudah profesional dibidangnya
2	PELAKSANA	Siapa saja penyelenggara diklat di RSUD	Yang berperan adalah kepegawaian untuk koordinator, tapi harus melibatkan bidang-bidang. Mau tidak mau sekarang diberdayakan kabid dan kepegawaian saja.
		Bagaimana pelaksanaan program diklat yang telah dilakukan sampai saat ini?	masih lancar-lancar saja, peserta juga senang dapat ilmu dan nara sumber juga senang
		Apa saja masalah yang ditemukan berkaitan dengan pelaksanaan diklat?	Saya tidak merasakan masalah yang mendasar dalam program ini
		Bagaimana usaha yang dilakukan untuk mengatasi masalah tersebut?	Tidak ada, kan tidak ada masalah yang mendasar
3	PENGAWASAN	Siapa yang berhak untuk memberikan pengawasan diklat?	Seharusnya untuk sekarang ya bidang masing-masing.... Karena yang memberikan rekomendasi ya bidang itu.... Sedangkan untuk pelatihan di dalam rumah sakit... ya panitia yang terlibat...

		Bagaimana bentuk pengawasan yang dilakukan? Kapan ?	untuk yang ditugasnya ikut pelatihan ... Pengawasan melalui pelaporan setelah dia pulang ... Tapi kalau in house training pengawasan dalam bentuk kelancaran, disiplin dan partisipasi
		Apa saja masalah yang ditemukan berkaitan dengan proses pengawasan diklat?	belum adanya penjadwalan khusus untuk diklat
		Bagaimana usaha yang dilakukan untuk mengatasi masalah tersebut?	kedepannya .. Memang kita harusnya punya penjadwalan khusus bagi yang ikut pelatihan baik di dalam maupun diluar
4	EVALUASI	Bagaimana evaluasi yang dilakukan terhadap peserta diklat?	biasanya dalam bentuk pre test- post test, absent... kalau nilai rendah bisa mengulang atau kalau banyak tidak masuk maka tidak akan mendapat sertifikat
		Bagaimana evaluasi program pendidikan dan pelatihan dilakukan?	Dilakukan biasanya diakhir tahun, bagaimana pencapaian realisasi, tapi kita masih pada dana
		Apa saja masalah yang ditemukan selama dilakukan evaluasi program diklat?	Follow up belum terevaluasi belum ada
		Bagaimana usaha yang dilakukan untuk mengatasi masalah tersebut?	Ya maunya dievaluasi secara lebih mendalam... kita usahakan sekarang lewat baku mutu untuk itu
D EVALUASI PRODUK			
1	PESERTA	Apa yang anda rasakan/harapkan setelah mengikuti kegiatan diklat?	Setelah mengikuti diklat , diharapkan adanya peningkatan pengetahuan dan keterampilan pegawai kami... sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya masing – masing di ruangan... misalnya di ICU kan sudah ada petugas yang dilatih khusus ICU selama 3 bulan, biayanya lumayan besar, jadi...sangat diharapkan sekali perawat di ruang ICU yang ikut pelatihan mempunyai kemampuan yang baik dalam menangani pasien-pasien di ICU... dia punya kemampuan untuk mengatasi masalah yang terjadi
		Bagaimana kemampuan pada tugas anda setelah mengikuti diklat tersebut?	Harusnya kompetensi yang dilatih lebih baik dari yang tidak
2	PELAYANAN	Bagaimana mensosialisasikan hasil diklat?	. Bagusnya yang sudah dilatih transfer ilmu
		Bagaimana mengaplikasikan hasil diklat dalam pelayanan?	(orang) ini sudah pernah pelatihan tapi karena tidak didukung oleh sarana dan prasarana yang ada sehingga ilmunya bisa hilang sendiri.. kita sadari itu ... program pelatihan untuk petugas sudah ada tetapi program untuk pengadaan sarana dan prasarana masih belum sejalan, banyak pertimbangan yang agak ribet dan kompleks kalo kita bicara tentang pengadaan barang atau alat kesehatan sehingga tidak bisa langsung

PEDOMAN WAWANCARA MENDALAM KA TU

Hari/Tanggal : Selasa, 14 Februari 2017

Waktu : jam 11.30 wita

NO	INDIKATOR	PERTANYAAN	JAWABAN
A	EVALUASI KONTEK		
1	PERENCANAAN	Kapan perencanaan kebutuhan pendidikan dan pelatihan dilakukan? Siapa yang membuatnya ?	... ee untuk sementara pendidikan itu dipegang oleh umum dan kepegawaian kan anggaranya juga sudah disiapkan melalui dpa biasanya..... Perencanaan setiap tahun 2 kali untuk anggaran murni dan abt. Biasanya ada disitu.
		Apa yang menjadi dasar tujuan diselenggarakannya diklat?	yang jelas untuk peningkatan pengetahuan dan keterampilan
		Bagaimana menentukan sasaran yang akan mengikuti diklat?	untuk menentukan sasaran kita pakai renstra... untuk sasaran ditanya di bagian kepegawaian
		Apa saja masalah yang ditemukan berkaitan dengan proses perencanaan diklat?	Usulan berubah rubah dari mereka/bagian pelayanan, alasan mereka ada metode baru
		Bagaimana usaha yang dilakukan untuk mengatasi masalah tersebut?	Kita tampung dan diagendakan untuk program selanjutnya
2	KURIKULUM	Menurut anda apakah materi yang diberikan telah sesuai dengan kebutuhan-kebutuhan tugas, jelaskan?	materi kegiatan kita sesuaikan dengan renstra yang sudah ada, kami berpedoman kesana. Dan sekarang juga akreditasi sedang berjalan... bulan depan kami dinilai..... ini juga kita jadikan pedoman untuk membuat program kerja pelatihan apa saja yang wajib dilaksanakan, ini yang kita prioritaskan
		Apakah materi yang diberikan bermanfaat bagi pelaksanaan tugas; jelaskan?	harusnya memberikan manfaat... makanya usulan sesuaikan dengan kebutuhan di ruangan
		Apakah waktu pelaksanaan diklat sudah berjalan sesuai jadwal yang sudah ditentukan sebelumnya?	Ya... diklat yang kami laksanakan alhamdulillah sesuai rencana
3	PENGORGANISASIAN	Bagaimana pengorganisasian diklat yang terdapat di rumah sakit?	Untuk pelaksanaan diklat diserahkan ke bidang masing-masing.. biasanya dalam rapat pertama melibatkan manajamen... tapi untuk pelaksanaan teknisnya ke bidang
		Apakah dalam pelaksanaan diklat di RSUD dibentuk suatu panitia khusus? Siapa saja yang terlibat ?	biasanya kepanitiaan melibatkan teknis bidang-bidang
		Apakah masalah yang ditemukan berkaitan dengan proses pengorganisasian diklat?	yaitu...kita belum mempunyai unit diklat khusus

		Bagaimana usaha yang dilakukan untuk mengatasi masalah tersebut?	mudahan edepannya kita bisa bentuk unit diklat khusus seiring dengan perkembangan rumah sakit
4	PEDOMAN	Apakah dalam pelaksanaan diklat di RSUD ada pedoman pelaksanaan? Siapa yang membuatnya?	Pedoman diklat belum ada, harusnya tim yang membuat... yang terdiri dari bidang-bidang... manajemen
		Apa saja masalah yang ditemukan berkaitan dengan pedoman diklat?	ya kegiatan akhirnya tidak terorganisir dengan baik....
		Bagaimana usaha yang dilakukan untuk mengatasi masalah tersebut?	diharapkan akan dibuat pedoman untuk diklat ini... karena kayanya standar akreditasi harus ada pedoman tersebut
B EVALUASI INPUT			
1	PELATIH	apakah pelatih berasal dari dalam atau luar luar, jika dari luar, bagaimana cara memperoleh peatih tersebut	ada yang dari luar ada yang dari dalam tapi kebanyakan dari luar pak, soalnya sdm di dalam sendiri itu terbatas, biasanya kita mendatangkan dari luar
		bagaimanakah kualifikasi yang harus dimiliki oleh seorang pelatih	minimal dia mempunyai licence sesuai dengan bidangnya masing-masing
		Apa saja masalah yang ditemukan berkaitan dengan pelatih pada pelaksanaan diklat”Untuk masalah yang berkaitan dengan pelatih dari luar, tidak ada masalah, karena kita telah mengadakan koordinasi dan MoU dengan narasumber dari lembaga diklat yang telah terkenal meliputi kesediaan mereka, penjadwalan pelaksanaan, panduan dan materi yang diberikan dan hal-
		Bagaiman usaha yang dilakukan untuk mengatasi masalah tersebut	tidak ada masalah karena disiapka jauh jauh hari
2	PESERTA	Bagaimanakah cara menentukan peserta diklat ?	saya pikir ya bagusnya skala prioritas dan kebutuhan. Dan untuk peserta biasanya kita serahkan kepada unit untuk menentukan siapa-siapa yang ikut diklat
3	SARANA	Apa saja sarana yang diperlukan saat diklat	Standar diklat lah seperti kelas dan isinya, tempat, penginapan, nara sumber, ATK, LCD...
		Bagaimanakah fasilitas yang	sementara ini ruang untuk pelaksanaan diklat hanya menggunakan ruang pertemuan yang ada. Itu pun kadang tidak mencukupi untuk peserta dengan kapasitas jumlah yang banyak, selain itu ruang pertemuan juga merupakan akses jalan, sehingga sedikit mengganggu kegiatan. Untuk meja dan kursi pun kadang kurang, sehingga kita harus meminjam dari ruang kerja lainnya bahkan menyewa “...
		Apa saja masalah yang ditemukan berkaitan dengan kebutuhan sarana diklat	ruangan khusus diklat belum ada sehingga setting ruang belajar jadi tidak maksimal
		Bagaiman usaha yang dilakukan untuk mengatasimasaalah tersebut	kalaupun kursi masih kurang isinya kita datangkan dari luar. Yang jelas kita sesuai dengan kebutuhan
4	ANGGARAN	Dari mana sumber anggaran diklat diperoleh ?	blud dan APBD Tk II, kemitraan jg ada, kementerian juga ada

		Bagaimana kecukupan dana yang disediakan?	dengan dana yang yaitu dari blud sendiri dan dari apbd tingkat 2 Kabupaten Berau.. Disamping itu dari kemitraan juga ada dan dari kementrerian juga ada, biasanya lewat/ada pemanggihan peserta untuk pelatihan di provinsi, kita tinggal menyiapkan tenaganya saja. Program diklat memerlukan dana yang besar karena semua profesi yang ada harus sesuai standar profesinya... Walaupun ada dua sumber dana, dari APBD dan BLUD tetap belum bisa untuk melaksanakan semua diklat..... kalau tentang anggaran diklat kita dapatkan dari APBD kabupaten, ya kita bagi-bagi dengan program lainnya karena semua perlu biaya.... akibatnya tidak semua rencana diklat dapat terlaksana
		Apa saja masalah yang ditemukan berkaitan dengan anggran/dana diklat	Dana di Pemda dibagi bagi ke seluruh SKPD, jadinya kita tidak bisa menyatakan jika ada pembatasan biaya.
		Bagaiman usaha yang dilakukan untuk mengatasimasalah tersebut	dana yang dialokasikan bisa digunakan semua untuk mengikuti pelatian yang direncanakan
C EVALUASI PROSES			
1	METODE	Apasaja metode yang biasa digunakan saat diklat?	Yang sering digunakan metode di dalam ruang, ada prakteknya
		Apa yang menjadi alasan dilakukan metode tersebut	lebih dipahami dan lebih efisien
		Menurut anda apakah metode diklat yang digunakan sesuai dengan materi ?	
2	PELAKSANA	Siapakah penyelenggara diklat di rsud	sementara ... ditekel umum dan kepegawaijan. Mestinya seiring dengan perkembangan jaman dan teknologi sendiri harusnya ada yang membidangi sendiri, di BKD sendiri ada diklat, kedepannya memang harus ada
		Bagaimana pelaksanaan program diklat yang telah dilakukan sampai saat ini?	masih lancar saja pelaksanaanya
		Apa saja masalah yang ditemukan berkaitan dengan pelaksanaan diklat?	kalau ada bentrokkan kegitan rapat, diklat maupun ada tamu dengan jumlah ruangan yang terbatas
		Bagaimana usaha yang dilakukan untuk mengatasi masalah tersebut?	Untuk itu udah ada penjadwalan... sebelum diadakan bagian umum memniynta kapan pelaksanaan kapan harinya, waktunya.. rencana untuk membangaun lagi... rencana kita punya ada 3
3	PENGAWASAN	Siapa yang berhak untuk memberikan pengawasan diklat?	Pengawasan dari direktur... biasanya pemegang kegiatan dimintai laporan settiap per triwulan..alam rapt evaluasi
		Bagaimana bentuk pengawasan yang dilakukan? Kapan ?	pengawasan yang dilakukan adalah bagaimana agar kegiatan itu dapat dilaksanakan dengan benar sesuai dengan DPA, dokumen-dokumen lengkap saat di SPJkan sehingga tidak menjadi masalah saat ada pemeriksaan
		Apa saja masalah yang ditemukan berkaitm dengan proses pengawasan diklat?	tidak ada masalah karena disiapka jauh jauh hari

		Bagaimana usaha yang dilakukan untuk mengatasi masalah tersebut?	Dari pimpinan atau manajemen menghimbau..tolong kegiatan mulai triwulan 1 untuk merencanakan kegiatan jangan sampai diakhir tahun
4	EVALUASI	Bagaimana evaluasi yang dilakukan terhadap peserta diklat?	Evaluasi terhadap personel sendiri belum dilakukan
		Bagaimana evaluasi program pendidikan dan pelatihan dilakukan?	Kita biasanya evaluasi program per triwulan pada rapat manajemen ... tapi tidak begitu spesifik untuk diklat saja, tapi program-program yang lain....itu pun kita evaluasi tentang pencapaian realisasi keuanganya saja, belum mendalam sampai kepada program diklat itu sendiri
		Apa saja masalah yang ditemukan selama dilakukan evaluasi program diklat?	Tidak ada masalah
D	EVALUASI PRODUK		
1	PESERTA	Apa yang anda rasakan/harapkan setelah mengikuti kegiatan diklat?	kita harapkan siapapun yang mengikuti diklat diharapkan adanya peningkatan pengetahuan dan kemampuan dalam melayani pasien sesuai dengan profesi masing-masing



**PEDOMAN WAWANCARA MENDALAM
KEPALA BIDANG KEPERAWATAN**

Hari/Tanggal : 14 Februari 2017

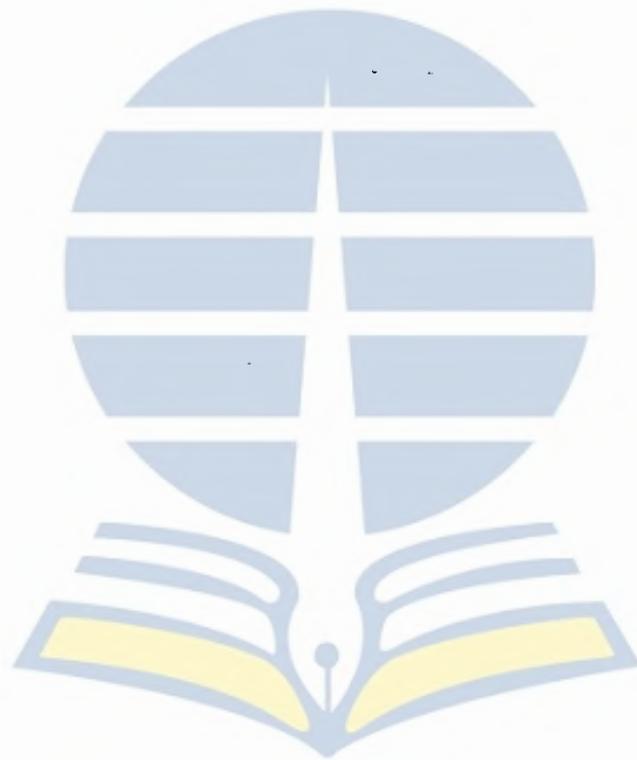
Waktu : Jam 12.30 wita

NO	INDIKATOR	PERTANYAAN	JAWABAN
A	EVALUASI KONTEK		
1	PERENCANAAN	Kapan perencanaan kebutuhan pendidikan dan pelatihan dilakukan? Siapa yang membuatnya ?	pada dasarnya kegiatan yang mau kita adakan berasal dari keinginan teman-teman di bawah, mereka mau apa ya kita buat programnya... supaya kegiatan itu betul betul memang yang dibutuhkannya dan bermanfaat untuk pasien
		Apa yang menjadi dasar tujuan diselenggarakannya diklat?	ya yang jelas adanya peningkatan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dari peserta diklat
		Bagaimana menentukan sasaran yang akan mengikuti diklat?	biasanya kita pakai skala kebutuhan... apa yang menjadi standar itu yang kita lakukan
		Apa saja masalah yang ditemukan berkaitan dengan proses perencanaan diklat? "untuk perencanaan diklat kita buat sesuai dengan keperluan dan sudah direkap lalu disampaikan ke bagian perencanaan.. Hanya kadang-kadang dengan tiba-tiba disuruh rubah karena ada perubahan anggaran dan harus dikumpul cepat... pada hari itu juga sehingga kami belum bisa berkoordinasi dengan lainnya (pen: kepala ruang, koordinator, kasi)"
		Bagaimana usaha yang dilakukan untuk mengatasi masalah tersebut?	Kita usahakan bisa disulan di tahun ini jika tidak biasa diprogram tahun selanjutnya
2	KURIKULUM	Menurut anda apakah materi yang diberikan telah sesuai dengan kebutuhan-kebutuhan tugas, jelaskan?	Harusnya iya, kan kita mengadakan pelatihan yang kita inginkan, ya materinya harus sesuai dengan diklat yang kita ingin adakan
		Apakah materi yang diberikan bermanfaat bagi pelaksanaan tugas, jelaskan?	Saya pikir harus... karena diklat yang kita adakan kita arahkan untuk peningkatan kemampuan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka sebagai orang-orang profesi kesehatan
3	PENGORGANISASIAN	Bagaimana pengorganisasian diklat yang terdapat di rumah sakit?	Kita di RSUD belum punya unit Diklat tersendiri yang mungkin bisa fokus untuk mengurus masalah peningkatan kualitas tenaga terutama perawat dan bidan seperti halnya rumah sakit lainnya. Seharusnya kita memiliki unit diklat yang secara teknis menampung dan menganalisis kebutuhan-kebutuhan diklat secara lebih sfesifik. Tidak adanya unit diklat menyebabkan kalau ada pelatihan ya bidang-bidang sendiri yang mengurusnya.... mulai dari panitia sampai hal-hal lain yang berkaitan dengan diklat...

		Apakah dalam pelaksanaan diklat di RSUD dibentuk suatu panitia khusus? Siapa saja yang terlibat ?	ya, yang berperan masing-masing bidang, misalnya bidang keperawatan, bidang medik, tergantung profesi masing-masing
		Apa saja masalah yang ditemukan berkaitan dengan proses pengorganisasian diklat?	Organisasi baru bersifat temporer dalam bentuk kepanitiaan, bukan sebagai unit permanen
		Bagaimana usaha yang dilakukan untuk mengatasi masalah tersebut?	kita belum mempunyai pedoman untuk pelaksanaan diklat di rumah sakit... dalam bentuk kebijakan sampai standar operasionalnya ... jadi kalau ada pelatihan kita berjalan seperti biasa berdasarkan pengalaman-pengalaman tahun lalu...
4	PEDOMAN	Apakah dalam pelaksanaan diklat di RSUD ada pedoman pelaksanaan? Siapa yang membuatnya?	Setau saya masing-masing bidang membuat pedoman, aturan-aturan yang berkaitan dengan kompetensi.
		Apakah masalah yang ditemukan berkaitan dengan pedoman diklat?	sepegetahuan saya ya tidak ada
B EVALUASI INPUT			
1	PELATIH	apakah pelatih berasal dari dalam atau luar, jika dari luar, bagaimana cara memperoleh peatih tersebut	pelatih berasal dari dalam ada juga dari luar cara mendapatkannya kadang ada undangan bisa, brosur, ada juga memang hasil konfirmasi dari karyawan rs ke institusi yang mengadakan program.
		bagaimanakah kualifikasi yang harus dimiliki oleh seorang pelatih	jelas, syaratnya harus ada sertifikasi, narasumber yang sudah diakui dari institusi lembaga yang memberikan pelatihan
		Apakah masalah yang ditemukan berkaitan dengan pelatih pada pelaksanaan diklat	kayanya kalo setahu saya itu ndak sulit, tinggal kontak.. Tinggal menghubungi
2	PESERTA	Bagaimanakah cara menentukan peserta diklat ?	Kita serahkan ke masing-masing bidang/bagian yang membuat ... karena mereka yang tahu.
3	SARANA	Apakah sarana yang diperlukan saat diklat	ya jelas gedung, sarana dan prasarana
		Bagaimanakah fasilitas yang dimiliki RSUD ?	gedung, fisik, terus sarana prasarana penyajian seperti lcd, atk, mebelair, kita memang punya tapi tidak maksimal
		Apakah masalah yang ditemukan berkaitan dengan kebutuhan sarana diklat	kurang lah terutama mebelair ...
		Bagaimana usaha yang dilakukan untuk mengatasi masalah tersebut	kita pinjam ke ruangan lain ke bidang-bidang lain salah satunya seperti kursi meja walaupun sarana itu sedang dipakai. Kalau memang dalam kapasitas banyak peserta... kita biasanya menyewa kursi di luar.....
4	ANGGARAN	Dari mana sumber anggaran diklat diperoleh ?	bersumber dari APBD murni, atau APBDP atau ABT, kemudian adajuga dari pusat, provinsi ya.

		Bagaimana dengan kecukupan dana yang disediakan?	Kita terbentur masalah dana, dimana program diklat yang kita susun dan programkan akhirnya tidak jadi kita laksanakan, apalagi sekarang kita diberikan pagu dana yang lebih sedikit dari tahun lalu ... akhirnya optimalisasi untuk peningkatan pelaksanaan program peningkatan kualitas sumber daya manusia selalu terkendala
		Apa saja masalah yang ditemukan berkaitan dengan anggaran/dana diklat	...”Kita terbentur masalah dana, dimana program diklat yang kita susun dan programkan akhirnya tidak jadi kita laksanakan, apalagi sekarang kita diberikan pagu dana yang lebih sedikit dari tahun lalu ... akhirnya optimalisasi untuk peningkatan pelaksanaan program peningkatan kualitas sumber daya manusia selalu terkendala”...
		Bagaimana usaha yang dilakukan untuk mengatasi masalah tersebut	yang seharusnya seperti itu, tergantung urgensinya, kebutuhan, diupayakan . namun selama ini langkah menurut saya.
C EVALUASI PROSES			
1	METODE	Apasaja metode yang biasa digunakan saat diklat?	seminar/workshop, tatap muka, praktek, simulasi
		Apa yang menjadi alasan dilakukan metode tersebut	lebih luasa dan memerlukan tempat yg fleksibel, lebih nyaman, oksigennya lebih banyak,
		Menurut anda apakah metode diklat yang digunakan sesuai dengan materi ?	memang harusnya metode yang digunakan sesuai dengan materi yang diberikan
2	PELAKSANA	Siapakah penyelenggara diklat di rsud	penyelenggara diklat setau saya sdibidang baku mutu, namun setelah dua tahun terakhir ini dialihkan suba umu dan kepegawain
		Bagaimana pelaksanaan program diklat yang telah dilakukan sampai saat ini?	Jauh dari harapan, karena alokasi dana yang tersedia kecil
		Apa saja masalah yang ditemukan berkaitan dengan pelaksanaan diklat?	pada saat pelaksanaan pelatihan, misalnya IH, itu kan pesertanya karyawan RSU mereka juga pelayanan
		Bagaimana usaha yang dilakukan untuk mengatasi masalah tersebut?	diberi dispensasi, dicari pengganti yang lain
3	PENGAWASAN	Siapa yang berhak untuk memberikan pengawasan diklat?	ya harusnya bagian mutu,
		Bagaimana bentuk pengawasan yang dilakukan? Kapan ?	kalau pengawasan... paling di intern panitia saja... ya.. soal kelancaran pelaksanaan kegiatan diklat... ketersediaan materi”...
		Apa saja masalah yang ditemukan berkaitan dengan proses pengawasan diklat?	ya kita awasi bersama saja pelaksanaannya
		Bagaimana usaha yang dilakukan untuk mengatasi masalah tersebut?	jelas kita harus duduk bersama dari unsur-unsur diklat

4	EVALUASI	Bagaimana evaluasi yang dilakukan terhadap peserta diklat?	evaluasi terhadap peserta kembali ke teknisnya.. Mampu tidak mengimplimentasi hasil pelatihannya
		Bagaimana evaluasi program pendidikan dan pelatihan dilakukan?	biasanya kita evaluasi pertriwulan sampai akhir tahun, tapi selama ini ya belum ada
		Apa saja masalah yang ditemukan selama dilakukan evaluasi program diklat?	koordinasi belum berjalan
		Bagaimana usaha yang dilakukan untuk mengatasi masalah tersebut?	kita bangun koordinasi masing-masing bidang
D EVALUASI PRODUK			
1	PESERTA	Apa yang anda rasakan/harapkan setelah mengikuti kegiatan diklat?	harapannya... peningkatan profesionalisme ... adanya peningkatan pengetahuan dan kemampuan dalam melayani pasien.. Sesuai dengan diklat yang diikutinya



**PEDOMAN WAWANCARA MENDALAM
KASI UMPEG**

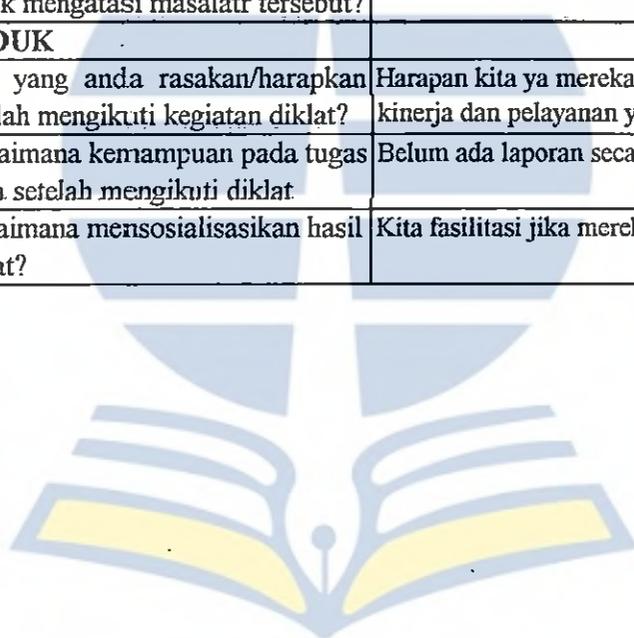
Hari/Tanggal : 14 Februari 2017

Waktu : Jam 12.30 wita

NO	INDIKATOR	PERTANYAAN	JAWABAN
A EVALUASI KONTEK			
1	PERENCANAAN	Kapan perencanaan kebutuhan pendidikan dan pelatihan dilakukan? Siapa yang	...setahun sebelum kegiatan. Atau kegiatan yang belum terlaksana di tahun yang lalu. Sebagian besar usulan dari pelayanan dan direktur...
		Apa yang menjadi dasar tujuan diselenggarakannya diklat?	Tersedianya sumber daya karyawan yang profesional di bidangnya
		Bagaimana menentukan sasaran yang akan mengikuti diklat?	kami menunggu dari bidang keperawatan saja nama-nama yang mau diklat lalu kami proses
		Apa saja masalah yang ditemukan berkaitan dengan proses perencanaan diklat?	Tidak ada karena masing masing bagian sudah punya rencana jauh-jauh hari. Begitu DPA sudah jadi biasanya mereka yang aktif
2	KURIKULUM	Menurut anda apakah materi yang diberikan telah sesuai dengan kebutuhan-kebutuhan tugas, jelaskan?	telah sesuai karena itu yang kita minta. Kalau tidak sesuai ya tidak kita laksanakan
		Apakah materi yang diberikan bermanfaat bagi pelaksanaan tugas, jelaskan?	kami kurang tahu masalah ini, bidang masing-masing yang lebih tahu.
		Apakah waktu pelaksanaan diklat sudah berjalan sesuai jadwal yang sudah ditentukan sebelumnya?	diklat yang dilaksanakan sudahsesuai rencana
		3	PENGORGANISASIAN
Apakah dalam pelaksanaan diklat di RSUD dibentuk suatu panitia khusus? Siapa saja yang terlibat ?	Ya. Panitia diklat kami buat jika diklat nya inhouse training.		
Apa saja masalah yang ditemukan berkaitan dengan proses pengorganisasian diklat?	Tidak ada masalah yang berarti, paling paling berbenturan dengan jadwal jaga... tetapi itu sudah bisa diatasi oleh bidang keperawatan		
		Bagaimana usaha yang dilakukan untuk mengatasi masalah tersebut?	Saat ini kita buat panitia pelaksana dulu
4	PEDOMAN	di RSUD ada pedoman pelaksanaan? Siapa yang membuatnya?	pedoman belum ada, tentang pelatih, riteria yang berangkat
		Apa saja masalah yang ditemukan berkaitan dengan pedoman diklat?	Tidak ada masalah yang berarti. Hal-hal teknis dapat kita atasi.
B EVALUASI INPUT			Pelatih bisa dari luar dan dalam. Kita seringkali mengirim ke luar. Jika In house training, kita menggunakan pelatih dari dalam yang pernah dilatih

1	PELATIH	apakah pelatih berasal dari dalam atau luar luar, jika dari luar, <i>bagaimana cara mempeperoleh</i>	Standar kualifikasi sebagai pelatih setidaknya punya dan punya jam latih cukup banyak
		bagaimanakah kualifikasi yang hars dimiliki oleh seorang pelatih	Alhamdulillah belum ada yang terkendala
		Bagaiman usaha yang dilakukan untuk mengatasi masalah tersebut	Kita serahkan ke masing-masing bidang/bagian yang membuat ... karena mereka yang tahu.
2	PESERTA	Bagaimanakah cara menentukan peserta diklat ?“Untuk sarana meskipun yang sederhana kita punya seperti laptop, layar monitor, ruangan, konsumsi, kertas, atk dan sebagainya. Namun yaitu... masih belum sesuai standar. Itu pun kalo pesertanya sedikit masih bisa kita tampung, tapi kalo pesertanya banyak , kapasitas ruangan tidak mampu menampung. Yang jadi masalah sering mati listrik, tempat masih terbuka sehingga pada saat kita latihan masih ada orang lewat disitu sehinggag perhu penyekatan atau tempat khusus yg lebih steril atau baguslah. Dan itu yang kita lakukan sekarang”.....
3	SARANA	Apa saja sarana yang diperlukan saat diklat	ruang, tempat, penginapan, nara sumber,
		Bagaimanakah fasilitas yang dimiliki RSUD ?	secara standar kurang,tempat dan kursi terbatas. In hoise tranng. Standar ruang 60, mati lampu
		Apa saj masalah yang ditemukan berkaitan dengan kebutuhan sarana	Koordinasi dengan panitia dan bagian terkait
		Bagaiman usaha yang dilakukan untuk mengatasimalahan tersebut	Apbd terbatas, BLUD
4	ANGGARAN	Dari mana sumber anggaran diklat diperoleh ?	Masih kurang
		Bagaimana dengan kecukupan dana yang disediakan?	sifatnya mengirim, kontribusny lebih besar, ada 1 kegiatan, cm 2 -3 kegiatan
		Apa saj masalah yang ditemukan berkaitan dengan anggran/dana diklat	yang bersangkutan bertanggung jawab untuk itu
C EVALUASI PROSES			
1	METODE	Apasaja metode yang biasa digunakan saat diklat?	praktek, studi lapangan, praktek dan sebagainya diikuti
		Apa yang menjadi alasan dilakukan metode tersebut	Melihat kesesuaian dengan materi diklat
		<i>Menurut anda apakah metode ya diklat yang digunakan sesuai</i>	
2	PELAKSANA	Siapakah penyelenggara diklat di	dibagian umum dan kepegawaian
		Bagaimana pelaksanaan program diklat yang telah dilakukan sampai saat ini?	Program dapat berjalan sesuai rencana kita
		Apa saja masalah yang ditemukan berkaitan dengan pelaksanaan	masalah yang prinsip tidak ada

		Bagaimana usaha yang dilakukan untuk mengatasi masalah tersebut?	Saling mengingatkan saja karena sifatnya pelengkap atau lambat saja pengurusannya
3	PENGAWASAN	Siapa yang berhak untuk memberikan pengawasan diklat?	Semua pimpinan dari direktur, kabid, kasi, kepala unit
		Bagaimana bentuk pengawasan yang dilakukan? Kapan?	Sesuai kapasitas kedudukannya, seorang direktur tentu berbeda dengan pengawasan oleh kepala ruang
		Apa saja masalah yang ditemukan berkaitan dengan proses pengawasan diklat?	Pengawasan jika ditemukan hal-hal yang perlu dibahas maka akan dibahas melalui rapat koordinasi
		Bagaimana usaha yang dilakukan untuk mengatasi masalah tersebut?	ya di dalam rapat rapat itu, apakah yang sifatnya reguler atau rapat dadakan
4	EVALUASI	Bagaimana evaluasi yang dilakukan terhadap peserta diklat?"evaluasi kita lakukan dengan membuat laporan kegiatan... berkas kita lengkapi lalu kita
		Bagaimana evaluasi program pendidikan dan pelatihan"evaluasi kita lakukan dengan membuat laporan kegiatan... berkas kita lengkapi lalu kita
		Apa saja masalah yang ditemukan selama dilakukan evaluasi program	Tindak lanjut yang kami rasakan belum maksimal pelaksanaannya
		Bagaimana usaha yang dilakukan untuk mengatasi masalah tersebut?	Kita rencana akan membentuk tim diklat khusus
D EVALUASI PRODUK			
1	PESERTA	Apa yang anda rasakan/harapkan setelah mengikuti kegiatan diklat?	Harapan kita ya mereka dapat meningkat kualitas kinerja dan pelayanan yang diberikan lebih baik lagi
		Bagaimana kemampuan pada tugas anda setelah mengikuti diklat	Belum ada laporan secara terukur
2	PELAYANAN	Bagaimana mensosialisasikan hasil diklat?	Kita fasilitasi jika mereka berniat untuk itu



PEDOMAN WAWANCARA MENDALAM

Kepala Bidang Perencanaan

Hari/Tanggal : Rabu, 15 Februari 2017

Waktu : 14.00

NO	INDIKATOR	PERTANYAAN	JAWABAN
A	EVALUASI KONTEK		
1	PERENCANAAN	Kapan perencanaan kebutuhan pendidikan dan pelatihan dilakukan? Siapa yang membuatnya ?setahun sebelum kegiatan. Usulan dari semua unit/bagian...
		Apa yang menjadi dasar tujuan diselenggarakan-nya diklat?	Rmah sakit mempunyai karyawan yang terlatih dan pofesonal
		Bagaimana menentukan sasaran yang akan mengikuti diklat?	terserah bidang yang memerlukan diklat
		Apa saja masalah yang ditemukan berkaitan dengan proses perencanaan diklat?	Usulan berubah rubah dari mereka/bagian pelayanan dan mendekati deadline baru kami dapat informasi, alasan mereka sibuk dan banyak jenis diklat
		Bagaimana usaha yang dilakukan untuk mengatasi masalah tersebut?	ya kami tidak sering mengingatkan mereka
2	KURIKULUM	Menurut anda apakah materi yang diberikan telah sesuai dengan kebutuhan-kebutuhan tugas,	kami kurang tahu masalah ini karena yang melaksanakan bukan kami tetapi bidang masing-masing
		Apakah materi yang diberikan bermanfaat bagi pelaksanaan tugas, jelaskan?	kami kurang tahu masalah ini, tergantung bidang masing-masing
		Apakah waktu pelaksanaan diklat sudah berjalan sesuai jadwal yang sudah ditentukan sebelumnya?	diklat yang dilaksanakan sudahsesuai rencana
3	PENGORGANISASIAN	Bagaimana pengorganisasian diklat yang terdapat di rumah sakit?	Kami belum tahu persis, mungkin bagian TU dan Kepegawaian
		Apakah dalam pelaksanaan diklat di RSUD dibentuk suatu panitia khusus? Siapa saja yang terlibat ?	Saya melihat memang kepanitian ada dibuat...
		Apa saja masalah yang ditemukan berkaitan dengan proses pengorganisasian diklat?	Pengorganisasian sudah baik menurut saya... program sudah berasal dari bagian atau unit unit di bawah yang di sampaikan ke kami
		Bagaimana usaha yang dilakukan untuk mengatasi masalah tersebut?	Sementara ini panitia panitia kegiatan yang bekerja

		Bagaimana usaha yang dilakukan untuk mengatasi masalah tersebut?	Sementara ini panitia kegiatan yang bekerja
4	PEDOMAN	Apakah dalam pelaksanaan diklat di RSUD ada pedoman pelaksanaan? Siapa yang membuatnya?	Tidak tahu
		Apa saja masalah yang ditemukan berkaitan dengan pedoman diklat?	Tidak tahu
B	EVALUASI INPUT		Tergantung kegiatan yang dilaksanakan. Biasanya panitia yang mengurus hal itu.
1	PELATIH	apakah pelatih berasal dari dalam atau luar, jika dari luar, bagaimana cara memperoleh peatih tersebut	Tergantung kegiatan yang dilaksanakan
		bagaimankah kualifikasi yang harus dimiliki oleh seorang pelatih	Tidak pernah saya dengar ada masalah tentang pelatih
		Bagaiman usaha yang dilakukan untuk mengatasi masalah tersebut	Kita serahkan ke masing-masing bidang/bagian yang membuat ... karena mereka yang tahu.
2	PESERTA	Bagaimanakah cara menentukan peserta diklat ?	Secara umum ya seperti ruang pertemuan, tempat, penginapan, nara sumber, ATK, LCD...
3	SARANA	Apa saja sarana yang diperlukan saat diklat	Cukup.
		Bagaimanakah fasilitas yang dimiliki RSUD ?	Tidak tahu
		Bagaiman usaha yang dilakukan untuk mengatasimasalah tersebut	APBD ataupun di BLUD
4	ANGGARAN	Dari mana sumber anggaran diklat diperoleh ?	Dalam penganggaran kami mengusulkan sesuai dengan kebutuhan unit masing-masing, namun setelah asistensi terjadi pemangkasan anggaran, ya akhirnya mau tidak mau kami menyesuaikan pagu yang diberikan

	Bagaimana dengan kecukupan dana yang disediakan?	..." Kami ini hanya menampung keinginan dari unit/bagian, kami kumpulkan kemudian diajukan dan setuju direktur, lalu dibawa ke pemda... Disana yang menentukannya... pada saat asistensi kita berusaha... kita maunya disetujui semua, tapi jarang itu terjadi. Minimnya dana untuk kegiatan diklat tahun ini karena adanya rasionalisasi anggaran dari pemda kabupaten Berau ...
	Apa saja masalah yang ditemukan berkaitan dengan anggaran/dana diklat	Ya itu tadi, keinginan kita tidak sama
	Bagaimana usaha yang dilakukan untuk mengatasi masalah tersebut	Nego dan koordinasi yang lebih sering



**PEDOMAN WAWANCARA MENDALAM
KABID PBMI**

Hari/Tanggal : Kamis, 16 Februari 2017

Waktu : 11.00

NO	INDIKATOR	PERTANYAAN	JAWABAN
A EVALUASI KONTEK			
1	PERENCANAAN	Kapan perencanaan kebutuhan pendidikan dan pelatihan dilakukan? Siapa yang membuatnya ?	Kebutuhan pendidikan pelatihan dilakukan saat kita menyusun program diklat. Kita dapat masukkan dari bidang-bidang, dimana bidang-bidang mereka biasanya menepatkan mn dari unit-unit dibawahnya
		Apa yang menjadi dasar tujuan diselenggarakan nya diklat?	Penyegaran... ilmu pasti berkembang, harusnya kita punya target bahwa ilmu yang dipakai biasa 3 – 5 tahun saja. Kenyataannya ada tenaga yang sudah sampai 10 tahun tidak mengikuti pelatihan lagi. Disamping itu untuk meningkatkan kualitas SDM sendiri (pengetahuan dan keterampilan) sehingga berdampak pada peningkatan pelayanan
		Bagaimana menentukan sasaran yang akan mengikuti diklat?	Kembali ke skala prioritas, karena kalau Cuma sebatas ikut-ikutan diklat saja, maka tujuan tidak akan bisa tercapai
		Apa saja masalah yang ditemukan berkaitan dengan proses perencanaan diklat?	Tidak ada masalah karena kami sudah punya masterplan diklat staff kami.
2	KURIKULUM	Menurut anda apakah materi yang diberikan telah sesuai dengan kebutuhan-	Materi sudah sesuai
		Apakah materi yang diberikan bermanfaat bagi pelaksanaan tugas, jelaskan?	Bermanfaat, walaupun tidak semua materi diklat dapat diaplikasikan tetapi wawasan staff kami bertambah
		Apakah waktu pelaksanaan diklat sudah berjalan sesuai jadwal yang sudah ditentukan sebelumnya?	diklat yang dilaksanakan sudah sesuai rencana
3	PENGGORGANISASIAN	Bagaimana pengorganisasian diklat yang terdapat di rumah sakit?	kita belum punya unit diklat sendiri sehingga pengorganisasiannya jadi tersebar, tapi kita melibatkan unsur manajemen masing-masing.
		Apakah dalam pelaksanaan diklat di RSUD dibentuk suatu panitia khusus? Siapa saja yang terlibat ?	Kita membentuk panitia diklat tim inti adalah bahu matu dan kepegawaian atau pihak manajemen, namun dalam pelaksanaannya ditambah ada panitia kecil sebagai tim teknis

		Apa saja masalah yang ditemukan berkaitan dengan proses pengorganisasian diklat?	Yaa dengan belum adanya unit khusus diklat berarti inilah masalah...
		Bagaimana usaha yang dilakukan untuk mengatasi masalah tersebut?	Sementara kita gunakan panitia pelaksana kegiatan
4	PEDOMAN	Apakah dalam pelaksanaan diklat di RSUD ada pedoman pelaksanaan? Siapa yang membuatnya?	Pedoman diklat kita belum punya, seharusnya ada yang membuat adalah kolaborasi pihak manajemen
		Apa saja masalah yang ditemukan berkaitan dengan pedoman diklat?	karena tidak ada pedoman bidang tidak memiliki data spesifikasi tenaga 2 yang dibawah kegiatan apa yang harus dimiliki pelayanan, personel yang sudah mengikuti dan yang akan mengikuti diklat
		Bagaimana usaha yang dilakukan untuk mengatasi masalah tersebut?	Kedepannya kita akan membuat pedoman diklat
B EVALUASI INPUT			
1	PELATIH	apakah pelatih berasal dari dalam atau luar, jika dari luar, bagaimana cara memperoleh pelatih tersebut	kita harus banyak berkoordinasi, cari informasi di kementerian kesehatan ataupun rs pendidikan. untuk efisiensi dana kita gunakan pelatih dari dalam dimana sebelumnya dia akan dilatih terlebih dahulu, jika kita tdk punya tenaga itu baru kita carikan dari luar
		bagaimanakah kualifikasi yang harus dimiliki oleh seorang pelatih	Kualifikasi sesuai dengan kebutuhan diklat yang akan diselenggarakan. Kita melaksanakan K3, misalnjn kita mukoenggunakan nara sumber pelatih dari internal berarti orpelatihang yang pernah dilatih K3, mereka sudah boleh melatih, kalau kita tidak punya otomatis kita menghubungi di luar dengan lembaga atau rumah sakit pendidikan
		Apa saja masalah yang ditemukan berkaitan dengan pelatih pada pelaksanaan diklat	Hampir tidak ada, dulu pernah tapi cuma masalah jadwal penerbangannya saja delay sehingga acara tertunda...
		Bagaiman usaha yang dilakukan untuk mengatasi masalah tersebut	H-1 sudah kita datangkan
2	PESERTA	Bagaimanakah cara menentukan peserta diklat ?	Kita lihat kinerja staff yang mau kita diklat
3	SARANA	Apa saja sarana yang diperlukan saat diklat	Ruang pertemuan, Kursi meja, tempat, penginapan, WC, ruang istirahat, ATK, alat presentasi....
		Bagaimanakah fasilitas yang dimiliki RSUD ?	Gedung pertemuan serba guna/rapat, wirw les, overheat, sound sistem sdh cukup

		Apa saja masalah yang ditemukan berkaitan dengan kebutuhan sarana diklat	Alhamdulillah belum ada yang terkendala
4	ANGGARAN	Dari mana sumber anggaran diklat diperoleh ?	Di danai oleh luar, kita diundang pelaksana yang membiaya kita hanya mengirim peserta sesuai dengan spesifikasi yang diminta, kedua dari APBD internal kita bisa melaksanakan sesuai yang diusulkan dan ketiga dari BLUD
		Bagaimana dengan kecukupan dana yang disediakan?	karena kita tidak punya target maka kita anggap dana tidak pernah cukup. Coba kita punya target, maka akan lebih diprioritaskan untuk keperluan suatu diklat tertentu
		Apa saja masalah yang ditemukan berkaitan dengan anggaran/dana diklat	Tidak semua program terpenuhi dengan keterbatasan dana
		Bagaimana usaha yang dilakukan untuk mengatasi masalah tersebut	kita punya skala prioritas, dalam penganggaran diklat, sistem pergantian tahun ini kita target pembenahan apa ya... disitu dulu kita benahi.. Baru tahun berikutnya yang lain lagi
C EVALUASI PROSES			
1	METODE	Apasaja metode yang biasa digunakan saat diklat?	Metode dilaksanakan dalam pelatihan baik penyampaian langsung, diskusi, wawancara, praktek simulasi, selama ini narasumber yang kita datangkan mereka. Rata-rata ke survi simulasi di lapangan narasumber ya
		Apa yang menjadi alasan dilakukan metode tersebut	agar peserta diklat bisa memulai langsung dari teori yang didapat. Ini lebih mengenai
		Menurut anda apakah metode diklat yang digunakan sesuai dengan materi ?	ya sesuai saja, karena itu yang memang kita minta dari narasumber
2	PELAKSANA	Siapakah penyelenggara diklat di rsud	...”masih ada dualisme pelaksanaan, kalau dilihat dari tupoksi secara luas, maka PBMI mencakup hal ini (diklat), namun beberapa tahun ini program ini dilaksanakan oleh bagian umum dan kepegawaian”.....
		Bagaimana pelaksanaan program diklat yang telah dilakukan sampai saat ini?	tim panitia diklat . tim inti dari bidang baku mutu dan kepegawaian ditambah dgn panitia2 kecil di setiap pelatihan diklat internal.
		Apa saja masalah yang ditemukan berkaitan dengan pelaksanaan diklat?	unit diklat khusus dan juga kita tdk terpikir ada target ke depan disesuaikan dgn masing2 kebutuhan

		Bagaimana usaha yang dilakukan untuk mengatasi masalah tersebut?	terpap berkoordinasi, pendataan unt diklat selanjutnya.kita membentuk tim panitia diklat sebagai perpaduan, berkolaborasi antar bidang.
3	PENGAWASAN	Siapa yang berhak untuk memberikan pengawasan diklat?	Pengawasam masih samar, pelaksana juga, unsur manajemen dan pemegang program mereka merangkap
		Bagaimana bentuk pengawasan yang dilakukan? Kapan ?	berupa pedoman pedoman pelaporan keuangan, belum melihat ke outcome atau dampak, setelah dilatih ilmu diterapkan di pelayanan.
		Apa saja masalah yang ditemukan berkaitm dengan proses pengawasan diklat?	regulasi pedoman
		Bagaimana usaha yang dilakukan untuk mengatasi masalah tersebut?	menerbitkan pedoman perencanaan, pedomangan pengawasan dan evaluasi termasuk juga pembedaan yang ada
4	EVALUASI	Bagaimana evaluasi yang dilakukan terhadap peserta diklat?	pelaksana diklat terlaksana gitu aja, insya Allah beralan lancar.. Hanya proses pelaksanaan saja
		Apa saja masalah yang ditemukan selama dilakukan evaluasi program diklat?	belum ada keseragaman dan kesepakatan antar bidang terhadap prgoram diklat
		Bagaimana usaha yang dilakukan untuk mengatasi masalah tersebut?	kalao ada pedoman maka diklat akan lebih terprogram, jadi tidak sembarangan dalam meyusun program berikutnya



**PEDOMAN WAWANCARA MENDALAM
KABID YANMED DAN JANGMED**

Hari/Tanggal : Kamis , 16 Februari 2017
Waktu :

NO	INDIKATOR	PERTANYAAN	JAWABAN
A	EVALUASI KONTEK		
1	PERENCA- NAAN	Kapan perencanaan kebutuhan pendidikan dan pelatihan dilakukan? Siapa yang membuatnya ?	satu tahun sebelum kegiatan. "kita melakukan perencanaan diklat untuk bidang kita... kita minta masukkan dari unit-unit di bawah kita
		Apa yang menjadi dasar tujuan diselenggarakannya diklat?	agar tindakan yang diterima pasien benar dan tidak mengancam jiwanya
		Bagaimana menentukan sasaran yang akan mengikuti diklat?	Kita serahkan komite saja saja untuk mengaturnya
		Apa saja masalah yang ditemukan berkaitan dengan proses perencanaan diklat?	kita melakukan perencanaan diklat untuk bidang kita... kita usulkan ke bagian perencanaan... selepas itu merekalah yang mengurus, nah, selepas ini tidak ada lagi meeting atau rapat untuk membahas program, tau-tau sudah dalam bentuk DPA yang sering kegiatannya telah berubah, jika ditanya... alasannya anggaran kita dipangkas oleh pemda
		Bagaimana usaha yang dilakukan untuk mengatasi masalah tersebut?	kami pantau dan sering-sering menanyakan progress pembuatan DPA.. Kadang melalui teman di pemda kami tanyakan langsung.
2	KURIKULUM	Menurut anda apakah materi yang diberikan telah sesuai dengan kebutuhan-kebutuhan	Materi sesuai kebutuhan kami. Itu dasar kami memilih sebuah diklat. Mencari program yang memang kami perlukan
		Apakah materi yang diberikan bermanfaat bagi pelaksanaan tugas, jelaskan?	Jelas bermanfaat hanya sayangnya belum didukung secara penuh dari sisi sarana dan regulasinya
		Apakah waktu pelaksanaan diklat sudah berjalan sesuai jadwal yang sudah ditentukan sebelumnya?	diklat yang dilaksanakan sudah sesuai rencana
3	PENGORGA- NISASIAN	Bagaimana pengorganisasian diklat yang terdapat di rumah sakit?	Pelaksanaan diklat diorganisasikan di bidang masing-masing

		Apakah dalam pelaksanaan diklat di RSUD dibentuk suatu panitia khusus? Siapa saja yang terlibat ?	Kami tidak pernah mengadakan panitia diklat karena kami selalu mengirim staf kami keluar
		Apa saja masalah yang ditemukan berkaitan dengan proses pengorganisasian diklat?	Kami tidak melihat permasalahan di bagian pengorganisasian, semua sudah teratur dan lancar-lancar saja
4	PEDOMAN	Apakah dalam pelaksanaan diklat di RSUD ada pedoman pelaksanaan? Siapa yang membuatnya?	Kami belum pernah mengadakan diklat internal.. Jadi belum sempat membuat pedoman
		Apa saja masalah yang ditemukan berkaitan dengan pedoman diklat?	Tidak ada masalah yang sampai mengganggu diklat.
B EVALUASI INPUT			
1	PELATIH	apakah pelatih berasal dari dalam atau luar luar, jika dari luar, bagaimana cara memperoleh peatih tersebut	Ya pelatih dari luar semua
		bagaimanakah kualifikasi yang harus dimiliki oleh seorang pelatih	Standar kualifikasi sebagai pelatih setidaknya punya dan punya jam latih cukup banyak
		Apa saja masalah yang ditemukan berkaitan dengan pelatih pada pelaksanaan diklat	Tidak ada. Semua profesional dan tepat janjinya.
2	PESERTA	Bagaimanakah cara menentukan peserta diklat ?	Sesuai jenis diklat
3	SARANA	Apa saja sarana yang diperlukan saat diklat	ruang kelas pertemuan, tempat, penginapan, nara sumber, ATK...
		Bagaimanakah fasilitas yang dimiliki RSUD ?	saya rasa cukup
		Apa saja masalah yang ditemukan berkaitan dengan kebutuhan sarana diklat	Cukup
4	ANGGARAN	Dari mana sumber anggaran diklat diperoleh ?	Biasanya dari APBD ataupun di BLUD
		Bagaimana dengan kecukupan dana yang disediakan?	Kurang banyak untuk diklat
		Apa saja masalah yang ditemukan berkaitan dengan anggaran/dana diklat	Dana kurang

NB. Editing dilakukan penulis terhadap pernyataan yang senada atau kurang bermakna

**PEDOMAN WAWANCARA MENDALAM FGD
RESPONDEN 1**

Hari/Tanggal : Selasa, 21 Februari 2017

Waktu : jam 13.00

NO	INDIKATOR	PERTANYAAN	JAWABAN
A EVALUASI KONTEK			
1	PERENCA- NAAN	Kapan perencanaan kebutuhan pendidikan dan pelatihan dilakukan? Siapa yang membuatnya ?	sebaiknya sebelum awal tahun biar bisa lebih didiskusikan mana yang perlu dilakukan pelatihan atau tidak . Yang memaat ya.. Masing-masing ruangan yan memerlukan elatihan. Karena mereka yang tahu kebutuhan merea di ruangan
		Apa yang menjadi dasar tujuan diselenggarakan-nya diklat?	kita ikut pelatihan... supaya ilmu bertambah... paling tidak kita up date ilmu... selain itu bertambah skill kita terhadap ilmu yang ada
		Bagaimana menentukan sasaran yang akan mengikuti diklat?	yang saya tahu... biasanya kalo diruangan kita sistem giliran... misalnya dari bidang keperawatan memberikan isntruksi kepada karu... maka karu akan menunjuk salah satu teman
		Apa saja masalah yang ditemukan berkaitan dengan proses perencanaan diklat?	apa ya... mungkn apa yang kita usulkan biasanya tidak bisa direalisasikan
		Bagaimana usaha yang dilakukan untuk mengatasi masalah tersebut?	ya... maunya kita yakinkan bahwa pelatihan ini penting bauat kita.. Ya maunya ada yambahan dana kalau alasan dana kurang
2	KURIKULUM	Menurut anda apakah materi yang diberikan telah sesuai dengan kebutuhan-kebutuhan	... kalau materi pelatihan.. Kan biasanya kita yang usulkan...ya ... otomatis kita usulkan yang sesuai dengan kompetensi tempat kita
		Apakah materi yang diberikan bermanfaat bagi pelaksanaan tugas, jelaskan?	...jelasnya iya... karena memang kita mengikuti pelatihan harus memberi manfaat untuk tgas kita...
		Menurut anda apakah materi yang diberikan mudah dipahami oleh peserta Diklat, jelaskan?	kadang-kadang sih... tergantung cara nara sumber memberikan materi... ada yang enak cara penyampainnya... jadi enak juga kita terima
		Apakah waktu pelaksanaan diklat sudah berjalan sesuai jadwal yang sudah ditentukan sebelumnya?	kadang iya.. Kadang tidak... misalnya kalau kita ikut pelatihan.. Namun kouta peserta belum mecukupi.. Akhirnya jadwalnya dimundurkan lagi
		Apakah peserta diberi kesempatan untuk waktu bertanya ?	kalau...bertanya ...ya maunya adalah sesi terseut... kalau kita tidak mengerti ya bagusnya bertanya...

3	PENGORGANIS ASIAN	Bagaimana pengorganisasian diklat yang terdapat di rumah sakit?	... kita di rumah sakit kayanya belum ada organisasi diklat sendiri... hanya dikordinasikan ke bidang masing-masing
		Apakah dalam pelaksanaan diklat di RSUD dibentuk suatu panitia khusus? Siapa saja yang terlibat ?	... panitia... ya jelas... dan biasanya dilibatkan sesuai dengan bidang masing-masing. Seperti pelatihan in house keperawatan, ya panitianya ya..kita-kita biasanya\
		Apa saja masalah yang ditemukan berkaitan dengan proses pengorganisasian diklat?	saya pikir ya aman-aman saja... tidak ada masalah tuh
4	PEDOMAN	Apakah dalam pelaksanaan diklat di RSUD ada pedoman pelaksanaan? Siapa yang membuatnya?	kayanya kita tidak punya pedoman untuk diklat....
		Apa saja masalah yang ditemukan berkaitan dengan pedoman diklat?	ya,... Itu... masalahnya karena tidak ada pedoman
		Bagaimana usaha yang dilakukan untuk mengatasi masalah tersebut?	harus dibuatlah suatu pedomaan, agam diklat lebih terarah
B EVALUASI INPUT			
1	PELATIH	apakah pelatih berasal dari dalam atau luar luar, jika dari luar, bagaimana cara memperoleh peatih tersebut	Kalo in house kita biasanya mendatangkan narasumber dari luar daerah..., seperti halnya waktu kita <i>in house training</i> Manajemen Keperawatan kita mengundang nara sumber dari RSUD dr. Sardjito Yogyakarta..... Kalau untuk pelatih dalam kita sendiri kayanya belum ada... paling teman-teman senior di keperawatan hanya sebagai pendamping totur saja
		bagaimanakah kualifikasi yang hars dimiliki oleh seorang pelatih	Dikondisikan dengan materi kegiatan, apa yang diperlukan
		Apa saj masalah yang ditemukan berkaitan dengan pelatih pada pelaksanaan diklat	tidak ada masalah...
2	PESERTA	Bagaimanakah cara menentukan peserta diklat ?	ya..tadi mungkin bergiliran
3	SARANA	Apa saja sarana yang diperlukan saat diklat	rumah sakit sendiri, masih kurang, kalau pererta banyak
		Bagaimanakah fasilitas yang dimiliki RSUD ?	Tempat diklat, kadang nara sumber yang bawa,

		Apa saja masalah yang ditemukan berkaitan dengan kebutuhan sarana diklat	belum ada koordinasi yang baik, kelengkapan
4	ANGGARAN	Dari mana sumber anggaran diklat diperoleh ?	apbd
		Bagaimana dengan kecukupan dana yang disediakan?	...nah ..yang ini saya kurang tahu... yang pastinya... kita mminta... tapi kadang tidak terealisasi karena bilanganya dana terbatas
C EVALUASI PROSES			
1	METODE	Apasaja metode yang biasa digunakan saat diklat?	banyak metode... yang pasti pembelajaran androgogi.. Untuk orang dewasa
		Apa yang menjadi alasan dilakukan metode tersebut	untuk kemudahan dan biasanya lebih mengena...
		Menurut anda apakah metode diklat yang digunakan sesuai dengan materi ?	mestinya iya...karena itu yang kita inginkan
2	PELAKSANA	Siapakah penyelenggara diklat di rsud	pemegang kegiatan
		Bagaimana pelaksanaan program diklat yang telah dilakukan sampai saat ini?	sejauh ini berjalan dengan baik, meskipun kekurangan sana sini, ya ...
		Apa saja masalah yang ditemukan berkaitan dengan pelaksanaan diklat?	mungkin tidak ada kali ya...
3	PENGAWASAN	Siapa yang berhak untuk memberikan pengawasan diklat?	panitia pelaksana... Mereka yang maunya mengawasi lancarnya pelaksanaan diklat
		Bagaimana bentuk pengawasan yang dilakukan? Kapan ?	kedisiplinan... keamanan...kenyamanan diklat...
		Apa saja masalah yang ditemukan berkaitan dengan proses pengawasan diklat?	tidak ada kayanya
4	EVALUASI	Bagaimana evaluasi yang dilakukan terhadap peserta diklat?	biasanya sih dengan pretes dan post test.. Untuk mengetahui peningkatan pengetahuan kita... selain dengan ujian skill...
		Bagaimana evaluasi program pendidikan dan pelatihan dilakukan?	kalau secara umum dirumah sakit... saya tidak tahu... mungkin lancar apa tidaknya... atau SPJnya... kalau kita pulang ditanya kelengkapan berkas..
D EVALUASI PRODUK			
1	PESERTA	Apa yang anda rasakan/harapkan setelah mengikuti kegiatan diklat?	yang jelas ilmu kita bertambah... pemahaman dan kemampuan kita terhadap tugas kita ya..maunya bertambah juga
		Bagaimana kemampuan pada tugas anda setelah mengikuti diklat tersebut?	harusnya lebih tahu dan lebih bisa... dalam melaksanakan tugas diruangan

PEDOMAN WAWANCARA MENDALAM FGD
RESPONDEN 2

Hari/Tanggal : Selasa, 21 Februari 2017

Waktu : jam 13.00

NO	INDIKATOR	PERTANYAAN	JAWABAN
A	EVALUASI KONTEK		
1	PERENCANAAN	Kapan perencanaan kebutuhan pendidikan dan pelatihan dilakukan? Siapa yang membuatnya ?	ya ..saya kira juga begitu... harusnya sebelum tahun berjalan sudah dilakukan perencanaan keuthuan pelatihan untuk tahun depan... dan itu disusun oleh masing-masing ruangan
		Apa yang menjadi dasar tujuan diselenggarakan-nya diklat?	samā saja... saya fikir untuk menambah pengetahuan dan keterampilan kita... terutama kita perawat... banyak ilmu baru yang berkembang .. kalau kita tidak ikut pelatihan kita akan tertinggal
		Bagaimana menentukan sasaran yang akan mengikuti diklat?	kita biasanya...ya ..ada diskusi ruangan siapa yang diikutkan pelatihan ini...
		Apa saja masalah yang ditemukan berkaitan dengan proses perencanaan diklat?	saya tidak tahu.....
2	KURIKULUM	Menurut anda apakah materi yang diberikan telah sesuai dengan kebutuhan-kebutuhan tugas, jelaskan?iya... saya fkir juga begitu.... Sekarang kita yang usulkan jadi ... sesuai dengan kebutuhan ruangan kita... tidak seperti dulu... tiba-tiba kita disuruh iku pelatihan ini...padahal ilmunya ngak kepake diruangan kita
		Apakah materi yang diberikan bermanfaat bagi pelaksanaan tugas, jelaskan?	iya yang Jelas bermanfaat.... cuma sayangnya kita belum didukung secara sarana yang kita butuhkan
		Menurut anda apakah materi yang diberikan mudah dipahami oleh peserta Diklat, jelaskan?	...saya rasa pelatihan yang pernah saya ikuti ya aman-aman saja... nara sumbernya orang-orang profesional jadi paham apa yang mereka sampaikan
		Apakah waktu pelaksanaan diklat sudah berjalan sesuai jadwal yang sudah ditentukan sebelumnya?	iya... kemaren saya begitu... karena peserta yang daftar Cuma 7 orang... panitia ngak berani ambil resiko... akhirnya ditunda... dan akhirnya ngak jadi
		Apakah peserta diberi kesempatan untuk waktu bertanya ?	kesempatan bertanya biasanya ada.....

3	PENGORGANISASIAN	Bagaimana pengorganisasian diklat yang terdapat di rumah sakit?	saya kurang tahu... bagaimana organisasi diklat kita... tapi mungkin belum ada... soalnya selama ini kita paling ngusulnya jke bagian keperwatan
		Apakah dalam pelaksanaan diklat di RSUD dibentuk suatu panitia khusus? Siapa saja yang terlibat ?	yang saya tahu...ya harus ada panitia biar kegiatan berjalan dengan baik... yang terlibat... ya orang-orang manajemen lah
		Apa saja masalah yang ditemukan berkaitan dengan proses pengorganisasian diklat?	... apa ya... kayanya tidak ada... apa mungkin saya tidak tahu ya
4	PEDOMAN	Apakah dalam pelaksanaan diklat di RSUD ada pedoman pelaksanaan? Siapa yang membuatnya?	Belum pernah ada
		Apa saja masalah yang ditemukan berkaitan dengan pedoman diklat?	ya... masalahnya...itu..belum ada pedoman... he he
B EVALUASI INPUT			
1	PELATIH	apakah pelatih berasal dari dalam atau luar, jika dari luar, bagaimana cara memperoleh pelatih tersebut	banyak dari luar lah. menghubungi pihak2 yangterkait oleh pihak manajemen
		bagaimanakah kualifikasi yang harus dimiliki oleh seorang pelatih	harusnya yang profesional... memiliki paling tidak sertifikat TOT dibidang itu
		Apa saja masalah yang ditemukan berkaitan dengan pelatih pada pelaksanaan diklat	saya kira tidak ada masalah....
2	PESERTA	Bagaimanakah cara menentukan peserta diklat ?	keputusan ada di karu... jadi saya ikut saja
3	SARANA	Apa saja sarana yang diperlukan saat diklat	...banyak sih... ruangan... atk..meja kursi... layar monitor... soundsistem... apa lagi ya???
		Bagaimanakah fasilitas yang dimiliki RSUD ?	tergantung materi diklat
		Apa saja masalah yang ditemukan berkaitan dengan kebutuhan sarana diklat	Kesiapan yang kurang,
		Bagaiman usaha yang dilakukan untuk mengatasimasalah tersebut	atur waktu, yang program dalam mengalah
4	ANGGARAN	Dari mana sumber anggaran diklat diperoleh ?	program apbd

		Bagaimana dengan kecukupan dana yang disediakan?	..tidak cukup kayanya... soalnya kadang kita minta dua kali pelatihan dibatasi Cuma satu kali saja dalam setahun
C	EVALUASI PROSES		
1	METODE	Apasaja metode yang biasa digunakan saat diklat?	..metode yang sering ya... ceramah... dan langsung study kasus...
		Apa yang menjadi alasan dilakukan metode tersebut	biar mudah saja...
		Menurut anda apakah metode diklat yang digunakan sesuai dengan materi ?	harusnya iya....
2	PELAKSANA	Siapakah penyelenggara diklat di rsud	baku mutu, bekerja dengan bidang lainnya
		Bagaimana pelaksanaan program diklat yang telah dilakukan sampai saat ini?	yang saya rasakan ..ya berjalan dengan baik saja baik kita ikut pelatihan keluar rumah sakit maupun ikut in house training
		Apa saja masalah yang ditemukan berkaitan dengan pelaksanaan diklat?	masalah waktu saja.... Kadang waktu pelaksanaan diklat terlalu sedikit
		Bagaimana usaha yang dilakukan untuk mengatasi masalah tersebut?	di manajemen waktu yang lebih baik
3	PENGAWASAN	Siapa yang berhak untuk memberikan pengawasan diklat?	iya... panitia lah... kan biasanya ada pembagian tugas masing-masing... ada ketua, dan lain-lain
		Bagaimana bentuk pengawasan yang dilakukan? Kapan ?	mungkin pengawasan terhadap keberhasilan diklat... nilai-nilai.. Disiplin peserta pelatihan...
4	EVALUASI	Bagaimana evaluasi yang dilakukan terhadap peserta diklat?	iya... paling pre test dan post tes... serta kehadiran kita selama diklat
		Bagaimana evaluasi program pendidikan dan pelatihan dilakukan?	saya tidak tahu...
D	EVALUASI PRODUK		
1	PESERTA	Apa yang anda rasakan/harapkan setelah mengikuti kegiatan diklat?	maunya kita ikut pelatihan kita harus lebih tahu dan lebih mengerti dengan apa yang kita kerjakan diruangan
		Bagaimana kemampuan pada tugas anda setelah mengikuti diklat tersebut?	saya rasa harusnya lebih meningkatkan kemampuan kita... mungkin cara memberikan perawatan, ataupun penggunaan alat
2	PELAYAN AN	Bagaimana mensosialisasikan hasil diklat?	saya tidak pernah persentasi... Cuma kalau untuk teman-teman diruangan biasanya ta kasih tau

		Bagaimana rnengaplikasikan hasil diklat dalam pelayanan?	iya... kita di ruangan yang khusus...dengan mengikuti diklat kita bisa aplikasikan ilmu yang kita punya... mungkin penggunaan alat ventilator dan sebagainya
--	--	--	--



PEDOMAN WAWANCARA MENDALAM FGD
RESPONDEN 3

Hari/Tanggal : Kamis, 23 Februari 2017

Waktu : jam 13.00

NO	INDIKATOR	PERTANYAAN	JAWABAN
A	EVALUASI KONTEK		
1	PERENCA- NAAN	Kapan perencanaan kebutuhan pendidikan dan pelatihan dilakukan? Siapa yang membuatnya ?	... yang namanya rencana ya memang mestinya dilakukan sebelumnya biar lebih tepat sasaran dan tepat hasil
		Apa yang menjadi dasar tujuan diselenggarakan-nya diklat?	diklat...ya... tujuannya biar kita tambah ilmu... paling tidak ya refresh ilmu kita dan juga mungkin up date ilmu yang berkembang.. Selain untuk peningkatan keterampilan kita jua
		Bagaimana menentukan sasaran yang akan mengikuti diklat?	saya malah kurang tahu... biasanya kita disuruh saja sama kepala ruangan... kita ikut saja
		Apa saja masalah yang ditemukan berkaitan dengan proses perencanaan diklat?	...iya ...pemberitahuan dadakan tentang usulan pelatihan kita kadang harus cari-cari tempat-tempat yang mengadakan pelatihan untuk tahun depan
		Bagaimana usaha yang dilakukan untuk mengatasi masalah tersebut?iya.... Usulan maunya dikasih tahu jauh hari sebelumnya...jadi kita bisa lebih fokus untuk meminta info dari teman2 dirumah sakit lain sehubunga dengan pelatihan yang akan kita ikut
2	KURIKULUM	Menurut anda apakah materi yang diberikan telah sesuai dengan kebutuhan-kebutuhan tugas, jelaskan?	di tempat kami khusus untuk penanganan bedah.... maka mengusulkan untuk pelatihan tentang perawatan luka atau CWWC... Alhamdulillah tahun kemarin dan tahun ini ada yang diberangkatkan untuk ikut pelatihan
		Apakah materi yang diberikan bermanfaat bagi pelaksanaan tugas, jelaskan?	iya... seperti yang saja sebutkan tadi... materi pelatihan harus memberikan kemanfaatan bagi tugas kita, dengan ikut pelatihan perawatn luka..kita bisa tau dengan baik bagaimana cara menangani luka dan hal-hal yang timbul dengannya
		Menurut anda apakah materi yang diberikan mudah dipahami oleh peserta Diklat, jelaskan?	iya saya rasa tergantung nara sumber...

		Apakah waktu pelaksanaan diklat sudah berjalan sesuai jadwal yang sudah ditentukan sebelumnya?	saya rasa... sesuai jadwal saja... yang pernah saya ikuti... ya sesuai saja... apalagi kalau ikut pelatihan di bapelkes.. Mereka sangat disiplin soal waktu
		Apakah peserta diberi kesempatan untuk waktu bertanya ?	... ya saya pikir.. Memang lah ada kesempatan untuk bertanya... apalagi kalau kita tidak mengerti
3	PENGORGANISASIAN	Bagaimana pengorganisasian diklat yang terdapat di rumah sakit?saya kurang tahu... yang saya tau rumah sakit akan mengadakan in house training...
		Apakah dalam pelaksanaan diklat di RSUD dibentuk suatu panitia khusus? Siapa saja yang terlibat ?	...panitia khusus diklat ya ada.... Setiap pelatihan biasanya ada panitia yang di SK kan oleh direktur... dan pastinya melibatkan orang-orang yang membidangnya
4	PEDOMAN	Apakah dalam pelaksanaan diklat di RSUD ada pedoman pelaksanaan? Siapa yang membuatnya?	tergantung dari apa yang dimaterikan, setiap diklat ada panduan atau pedman
		Apa saja masalah yang ditemukan berkaitan dengan pedoman diklat?	pedoman tidak standar... sesuai dengan materi masing-masing pelatihan
B EVALUASI INPUT			
1	PELATIH	apakah pelatih berasal dari dalam atau luar luar, jika dari luar, bagaimana cara memperoleh pelatih tersebut	waktu in house BTCLS kita juga mengundang Tim dari Malang
		bagaimanakah kualifikasi yang harus dimiliki oleh seorang pelatih	SertifikatTOT, S2
		Apakah masalah yang ditemukan berkaitan dengan pelatih pada pelaksanaan diklat	... ya mungkin karena ketersediaan waktu pelatih sangat singkat... materi yang disampaikan banyak.. Akhirnya banyak disingkat... tapi tidak jadi masalah..
		Bagaimana usaha yang dilakukan untuk mengatasi masalah tersebut	ya... koordinasi aja sih ...mungkin lebih di kondisikan lagi
2	PESERTA	Bagaimanakah cara menentukan peserta diklat ?	saya kurang tahu...
3	SARANA	Apakah sarana yang diperlukan saat diklat	...yang jelas harus punya ruangan tempat pelatihan... ada atk, soundsistem, meja kursi, alat peraga kalau diperlukan...
		Bagaimanakah fasilitas yang dimiliki RSUD ?	Meja, atk, soundsistem, panthom,
		Apakah masalah yang ditemukan berkaitan dengan kebutuhan sarana diklat	kadang kurang cukup... terutama kalau kapasitas peserta pelatihan banyak... meja dan kursinya kurang

		Bagaiman usaha yang dilakukan untuk mengatasimasalah tersebut	kita meminjam atau menyewa kayanya....
4	ANGGARAN	Dari mana sumber anggaran diklat diperoleh ?	apbd
		Bagaimana dengan kecukupan dana yang disediakan?	saya kurang tahu... yang pasti saya ikut pelatihan dibiayai sesuai dengan standar yang telah ditentukan pemerintah
C EVALUASI PROSES			
1	METODE	Apasaja metode yang biasa digunakan saat diklat?	workshop, ceramah dan aplikasi dan praktek (khusus untuk keperawayan)
		Apa yang menjadi alasan dilakukan metode tersebut	ya... lebih mudah
2	PELAKSANA	Siapakah penyelenggara diklat di rsud	panitia diklat, pihak manajemen, diserahkan dengan bidang@
		Bagaimana pelaksanaan program diklat yang telah dilakukan sampai saat ini?	iya ... sama
		Apa saja masalah yang ditemukan berkaitan dengan pelaksanaan diklat?	saya kira tidak ada
3	PENGAWASAN	Siapa yang berhak untuk memberikan pengawasan diklat?	yang jelas... panitia
		Bagaimana bentuk pengawasan yang dilakukan? Kapan ?	saya kita bentuk pengawasan ya semacam keamanan lah... dan dilaksanakan pada saat kegiatan
4	EVALUASI	Bagaimana evaluasi yang dilakukan terhadap peserta diklat?	ya... ujian tulis maupun ujian praktek...
		Bagaimana evaluasi program pendidikan dan pelatihan dilakukan?	apa ya... saya tidak tahu
D EVALUASI PRODUK			
1	PESERTA	Apa yang anda rasakan/harapkan setelah mengikuti kegiatan diklat?	senang... tambah ilmu... tambah pengalaman, tambah teman... mudahan nanti lagi bisa ikut pelatihan
		Bagaimana kemampuan pada tugas anda setelah mengikuti diklat tersebut?	iya... maunya begitu
2	PELAYANAN	Bagaimana mensosialisasikan hasil diklat?	biasanya saya laporan ke karu dulu... kemudian dari karu memberikan instruksi untuk memberi tahu teman-teman diruangan terutama pada saat rapat ..
		Bagaimana mengaplikasikan hasil diklat dalam pelayanan?	selama ini karu kami ..sangat mendukung kalau kami menyampaikan hasil diklat kami... jadi enak saja