



**PERENCANAAN PROGRAM PELATIHAN TENAGA KESEHATAN DI DINAS
KESEHATAN SE PULAU SUMBAWA**

Oleh

Nani Fitriani

Widyaiswara Ahli Madya pada BAPELKES Provinsi NTB

Email: fitriani.nani@ymail.com

Abstrak

Pelatihan merupakan suatu perubahan yang sistematis dari *knowledge*, *skill*, *attitude* dan *behaviour* yang terus mengalami peningkatan sehingga dapat mewujudkan sasaran yang ingin dicapai oleh suatu organisasi. Sebuah program dapat berjalan secara efektif dan efisien apabila terlebih dahulu dilakukan perencanaan. Perencanaan terhadap program diklat pada umumnya meliputi analisis, menetapkan tujuan, perencanaan administratif, dan perencanaan dari segi edukatif. Dengan memberikan pengalaman pada suatu pekerjaan dalam situasi yang terkontrol melalui pelatihan yang terencana, maka tujuan pelatihan dapat dengan mudah dicapai. Oleh karena itu, melalui studi awal ini, Bapelkes Provinsi NTB ingin melakukan survey sederhana mengenai perencanaan program pelatihan bagi tenaga kesehatan di dinas kesehatan se Pulau Sumbawa. Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran perencanaan program pelatihan di Dinas Kesehatan sepulau Sumbawa. Jenis penelitian ini adalah deskriptif. Data yang ditampilkan pada penelitian ini hanya menggambarkan perencanaan program pelatihan di masing-masing dinas kesehatan yang ada di Pulau Sumbawa. Populasi penelitian ini adalah 5 (lima) dinas kesehatan yang ada di Pulau Sumbawa yaitu Dinas Kesehatan Kabupaten Bima, Kota Bima, Dompu, Sumbawa, dan Sumbawa Barat. Cara pengambilan data adalah wawancara dengan daftar pertanyaan kepada responden dengan kriteria Kepala Dinas atau pejabat struktural/ programmer/ staf yang mengkoordinir kegiatan pelatihan di dinas kesehatan kabupaten/kota. Waktu pelaksanaan adalah tanggal 29 s.d. 31 Oktober 2018. Berdasarkan hasil wawancara dapat dilihat bidang/ bagian yang mengkoordinir kegiatan pelatihan di dinas kesehatan adalah Bagian Umum dan Kepegawaian serta Bidang Sumber Daya Kesehatan, demikian pula kegiatan perencanaan pelatihannya. Tidak satupun dinas kesehatan yang memiliki sumber daya manusia yang sudah pernah mengikuti pelatihan TOC/MOT. Sebagian besar hambatan penyelenggaraan pelatihan adalah dari sisi perencanaan anggaran dan tempat pelatihan yang standar.

Kata Kunci : Perencanaan Diklat, Pelatihan

PENDAHUALUAN

Pelatihan dan pengembangan sering kita dengar dalam dunia kerja, organisasi, lembaga atau bahkan dalam institusi pendidikan. Pelatihan dan pengembangan sangat penting bagi tenaga kerja untuk bekerja lebih menguasai dan lebih baik terhadap pekerjaan yang dijabat atau akan dijabat nantinya. Pelatihan merupakan suatu perubahan yang sistematis dari *knowledge*, *skill*, *attitude* dan *behaviour* yang terus mengalami peningkatan sehingga dapat mewujudkan sasaran yang ingin dicapai oleh suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen lain

seperti modal, teknologi, dan uang sebab manusia itu sendiri yang mengendalikan yang lain.

Pada dasarnya setiap kegiatan yang terarah tentu harus mempunyai sasaran yang jelas, memuat hasil yang ingin dicapai dalam melaksanakan kegiatan tersebut. Hasil yang ingin dicapai hendaknya dirumuskan dengan jelas, agar langkah-langkah persiapan dan pelaksanaan pelatihan dapat diarahkan untuk mencapai sasaran yang ditentukan. Sasaran pelatihan yang dapat dirumuskan dengan jelas akan bermanfaat antara lain menjamin konsistensi dalam menyusun program pelatihan yang mencakup materi, metode, cara penyampaian, sarana



pelatihan. Disamping itu akan bermanfaat juga dalam berkomunikasi antara penyusun program dengan pihak yang memerlukan program tersebut.

Kegiatan pelatihan pada dasarnya dilaksanakan untuk menghasilkan perubahan perilaku dari orang-orang yang mengikuti kegiatan tersebut. Perubahan perilaku dimaksudkan disini adalah dapat berupa bertambahnya pengetahuan, keahlian, keterampilan, perubahan sikap dan perilaku.

Sebuah program dapat berjalan secara efektif dan efisien apabila terlebih dahulu dilakukan perencanaan. Perencanaan terhadap program diklat pada umumnya meliputi analisis, menetapkan tujuan, perencanaan administatif, dan perencanaan dari segi edukatif. Sukidjo Notoadmojo (2003) menyebutkan perencanaan diklat meliputi beberapa hal yaitu analisis, penetapan tujuan, pengembangan kurikulum dan persiapan-persiapan administatif. Sedangkan Suryosubroto (2014) menyebutkan persiapan diklat meliputi analisis, menetapkan tujuan, persiapan administatif dan persiapan edukatif.

Dengan memberikan pengalaman pada suatu pekerjaan dalam situasi yang terkontrol melalui pelatihan yang terencana, maka tujuan pelatihan dapat dengan mudah dicapai. Oleh karena itu, melalui studi awal ini, Bapelkes Provinsi NTB ingin melakukan survey sederhana mengenai perencanaan program pelatihan bagi tenaga kesehatan di dinas kesehatan se Pulau Sumbawa.

Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran perencanaan program pelatihan di Dinas Kesehatan sepuluh Sumbawa.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah deskriptif. Penelitian deskriptif merupakan salah satu jenis penelitian yang tujuannya menyajikan gambaran lengkap mengenai setting sosial atau dimaksudkan untuk eksplorasi dan klarifikasi mengenai suatu fenomena yang diuji. Dalam penelitian ini, peneliti telah memiliki definisi jelas tentang subjek penelitian dan akan menggunakan pertanyaan *who* dalam menggali

informasi yang dibutuhkan. Tujuan dari penelitian deskriptif adalah menghasilkan gambaran akurat tentang sebuah kelompok, menggambarkan mekanisme sebuah proses atau hubungan, memberikan gambaran lengkap baik dalam bentuk verbal atau numerikal, menyajikan informasi dasar akan suatu hubungan, menciptakan seperangkat kategori dan mengklasifikasikan subjek penelitian, menjelaskan seperangkat tahapan atau proses, serta untuk menyimpan informasi bersifat kontradiktif mengenai subjek penelitian. Data yang ditampilkan pada penelitian ini hanya menggambarkan perencanaan program pelatihan di masing-masing dinas kesehatan yang ada di Pulau Sumbawa. Populasi dalam suatu penelitian dapat diartikan kumpulan semua individu yang akan diamati/ diukur ciri-cirinya. Populasi penelitian ini adalah 5 (lima) dinas kesehatan yang ada di Pulau Sumbawa yaitu Dinas Kesehatan Kabupaten Bima, Kota Bima, Dompu, Sumbawa, dan Sumbawa Barat. Cara pengambilan data adalah wawancara dengan daftar pertanyaan kepada responden dengan kriteria Kepala Dinas atau pejabat struktural/ programmer/ staf yang mengkoordinir kegiatan pelatihan di dinas kesehatan kabupaten/kota. Waktu pelaksanaan adalah tanggal 29 s.d. 31 Oktober 2018.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian akan disajikan dalam bentuk tabel frekuensi untuk masing-masing item yang ada pada daftar pertanyaan.

Tabel 1. Bidang yang mengkoordinir kegiatan pelatihan

No.	Dinas Kesehatan	Bidang/Bagian Yang Mengkoordinir
1.	Kabupaten Bima	Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
2.	Kota Bima	Bidang Sumber Daya Kesehatan
3.	Dompu	PSDK, Masing-masing bidang/ seksi melaksanakan
4.	Sumbawa	Bidang SDK
5.	Sumbawa Barat	Bagian Umum dan Kepegawaian

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bidang/ bagian yang mengkoordinir kegiatan pelatihan di dinas kesehatan adalah Bagian Umum dan

<http://ejurnal.binawakya.or.id/index.php/MBI>



Kepegawaian serta Bidang Sumber Daya Kesehatan. Hal ini bertolak dari pemikiran bahwa setiap kegiatan pelatihan berarti ada peningkatan kapasitas bagi sumber daya manusia. Namun perlu menjadi catatan bahwa pelaksanaan pelatihan sangatlah tergantung pada susunan kepanitiaan. Susunan panitia yang ideal adalah salah satu kriterianya adalah memiliki sertifikat pelatihan TOC (*Training of Commitee*) atau MOT (*Management of Training*). Sebaran data yang menggambarkan ada/ tidaknya tenaga yang pernah mengikuti TOC/MOT disajikan pada tabel berikut.

Tabel 2. Tenaga yang mengikuti TOC/MOT

No.	Dinas Kesehatan	Tenaga TOC/MOT	Perencana pelatihan di dinas
1.	Kabupaten Bima	Tidak ada	Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
2.	Kota Bima	Tidak ada	Seksi SDMK
3.	Dompu	Tidak ada	Sub Bagian Perencanaan dan SDMK
4.	Sumbawa	Tidak ada	SDMK
5.	Sumbawa Barat	Tidak ada	Sub Bag Umum dan Kepegawaian, Seksi Yan Primer

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa tidak satupun dinas kesehatan memiliki tenaga yang pernah mengikuti pelatihan TOC atau MOT. Memang benar pelatihan TOC atau MOT sangat jarang dilaksanakan oleh lembaga diklat apalagi lembaga diklat yang ada di daerah. Di lingkup pemerintah pusat saja hanya ada beberapa lembaga diklat yang mengadakan pelatihan TOC/MOT. Ada juga pelatihan TOC/MOT yang tidak disubsidi oleh pemerintah. Jadi peserta yang ingin mengikuti pelatihan, harus mengeluarkan biaya sendiri. Selanjutnya kegiatan perencanaan pelatihan dikoordinir oleh bagian/ bidang yang berbeda-beda di masing-masing dinas kesehatan. Tapi jika dilihat pada umumnya perencanaan pelatihan dikoordinir oleh bagian/ bidang yang membidangi sumber daya manusia, baik itu kepegawaian atau SDMK.

Jika ditelusuri lebih lanjut mengenai rencana pelatihan dan realisasi pelatihan untuk tahun 2018, sebagian besar belum memiliki rencana pelatihan, hanya Dinas Kesehatan Kabupaten Sumbawa Barat saja yang telah merencanakan 1 (satu) kegiatan pelatihan

BTCLS dengan kriteria terakreditasi dari sisi kepanitiaan, modul, kerangka acuan, jadwal, fasilitator, dan instrument evaluasi.

Lebih jauh yang menjadi hambatan dalam penyelenggaraan pelatihan di masing-masing dinas kesehatan dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3. Hambatan penyelenggaraan pelatihan

No.	Dinas Kesehatan	Hambatan
1.	Kabupaten Bima	Pembiayaan fasilitator, Narasumber, panitia, dan tempat pelatihan yang standar
2.	Kota Bima	Perencanaan, pembiayaan fasilitator dan narasumber
3.	Dompu	Perencanaan, pembiayaan fasilitator dan narasumber
4.	Sumbawa	Penyediaan pengendali diklat, pembiayaan fasilitator, narasumber, panitia, penyediaan tempat pelatihan yang standar, pelaksanaan pelatihan, evaluasi proses pelatihan, penyusunan laporan
5.	Sumbawa Barat	Penyediaan pengendali diklat, penyediaan tempat pelatihan yang standar

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat bahwa sebagian besar hambatan penyelenggaraan pelatihan adalah dari sisi perencanaan anggaran dan tempat pelatihan yang standar. Hal ini perlu penelusuran data lebih lanjut terkait besaran anggaran pemerintah kabupaten/ kota yang dialokasikan untuk kegiatan pengembangan sumber daya manusia termasuk di dalamnya adalah pelatihan bagi tenaga kesehatan

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan data yang sudah dipaparkan, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Belum ada bagian/ bidang di dinas kesehatan se Pulau Sumbawa yang secara khusus mempunyai tupoksi mengkoordinir kegiatan pelatihan bagi tenaga yang ada di dinas kesehatan, sehingga perencanaan pelatihan juga belum dilakukan secara khusus. Perencanaan pelatihan bagi tenaga di dinas kesehatan dilakukan oleh bagian/ bidang yang mempunyai salah satu tupoksi mengkoordinir sumber daya manusia.



-
2. Belum ada tenaga yang pernah mengikuti pelatihan TOC/ MOT, hal ini tentunya berdampak pada penyelenggaraan pelatihan yang akan dilakukan.
 3. Hambatan yang dirasakan masing-masing dinas kesehatan sebagian besar meliputi perencanaan anggaran dan biaya yang harus dikeluarkan untuk membayar fasilitator, narasumber, dan panitia.
- [6] Suryosubroto, Buku Pegangan Kuliah Manajemen Training, FIP, Yogyakarta, 2004
- [7] https://id.wikipedia.org/wiki/Penelitian_deskriptif (terakhir diubah pada 19 Februari 2019) akses pada 25 Juli 2019

Saran

Data yang dikumpulkan ini nantinya akan menjadi data dasar dalam melakukan kegiatan analisis kebutuhan diklat di masing-masing dinas kesehatan, sehingga perlu ada penelitian lanjutan yang lebih detail terkait dengan metode dan instrument penelitian. Tentunya penelitian lanjutan yang akan dilaksanakan membutuhkan sumber daya yang tidak sedikit, baik dari sumber daya manusia, anggaran dan bahan, serta waktu yang lebih lama. Tidak cukup hanya 3 (tiga) hari untuk melakukan kegiatan ini, apalagi meliputi 10 daerah kabupaten/ kota se pulau Sumbawa dan Lombok. Diperlukan perencanaan yang teliti dan rinci sehingga diperoleh hasil yang optimal dan berguna bagi keberlangsungan pelatihan khususnya pelatihan bagi tenaga kesehatan di Provinsi NTB.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Bhisma Murti, Desain dan Ukuran Sampel Untuk Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif di Bidang Kesehatan, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, 2006
- [2] Notoatmodjo, Soekidjo, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Rineka Cipta, Jakarta, 2003
- [3] Panggabean, Mutiara, Manajemen Sumber Daya Manusia, Ghalia Indonesia, Bogor, 2002
- [4] Sedarmayanti, Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen PNS, PT Refika Aditaman, Bandung, 2010
- [5] Sugiyono, Metode Penelitian Pendidikan, Alfabeta, Bandung, 2009