

Analisis Kebijakan Pelatihan Dan Pengembangan SDM Di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Toto Kabila

Yolanda Ngabito¹, Muhammad Akmar²

^{1,2}Universitas Bina Mandiri Gorontalo, Indonesia

E-mail: yolandangabito92@gmail.com¹, muhammadakmar78@gmail.com²

Article History:

Received: 30 April 2025

Revised: 04 Juni 2025

Accepted: 16 Juni 2025

Keywords: Kebijakan, Pelatihan, Pengembangan, Sumber Daya Manusia

Abstract: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kebijakan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) di Rumah Sakit Toto Kabila. Kebijakan ini difokuskan pada pelatihan teknis dan non-teknis untuk meningkatkan kompetensi pegawai rumah sakit. Melalui pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus, data diperoleh melalui wawancara mendalam dengan informan, serta observasi terkait pelaksanaan kebijakan pelatihan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebijakan pelatihan berdampak positif terhadap peningkatan keterampilan pegawai, baik dalam aspek teknis maupun interpersonal. Namun, pelaksanaan pelatihan menghadapi tantangan terkait keterbatasan waktu dan kurangnya tindak lanjut paska-pelatihan. Untuk meningkatkan efektivitas kebijakan ini, disarankan untuk memberikan fleksibilitas waktu bagi pegawai dan memperkuat sistem evaluasi serta pemantauan paska-pelatihan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aset terpenting dalam dunia organisasi, terutama dalam sektor kesehatan. Di rumah sakit, kualitas pelayanan sangat bergantung pada kompetensi dan keterampilan tenaga medis dan non-medis. Oleh karena itu, kebijakan pelatihan dan pengembangan SDM di rumah sakit sangat krusial untuk meningkatkan kualitas pelayanan serta mencapai tujuan organisasi. Pentingnya pelatihan dan pengembangan SDM telah dibuktikan dalam berbagai studi. Dalam penelitian Heri et al. (2024) menekankan bahwa kompetensi tenaga kesehatan, seperti tenaga rekam medis, sangat mempengaruhi mutu pelayanan rumah sakit secara menyeluruh. Dalam konteks ini, maka pelatihan menjadi instrumen strategis untuk membekali pegawai dengan pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional yang sesuai standar.

Rumah Sakit Toto Kabila, sebagai institusi pelayanan kesehatan, memiliki kebijakan pelatihan dan pengembangan SDM yang ditujukan untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kebijakan pelatihan dan pengembangan SDM yang diterapkan di Rumah Sakit Toto Kabila, untuk melihat bagaimana kebijakan tersebut berpengaruh terhadap peningkatan kualitas SDM dan pelayanan di rumah sakit. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai pelaksanaan kebijakan tersebut.

Analisis kebijakan pelatihan dan pengembangan SDM di Rumah Sakit Toto Kabila

bertujuan untuk menilai efektivitas dan dampaknya terhadap peningkatan kualitas tenaga kerja di rumah sakit tersebut. Rumah sakit ini memiliki kebijakan yang terstruktur untuk meningkatkan kompetensi tenaga medis dan non-medis melalui berbagai program pelatihan, baik teknis maupun non-teknis. Pelatihan teknis lebih difokuskan pada peningkatan keterampilan medis dan kepemimpinan, dan manajemen waktu. Kebijakan ini diharapkan dapat menciptakan tenaga kerja yang lebih kompeten dan profesional dalam memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas.

Namun, dalam implementasinya, beberapa kendala muncul yang mempengaruhi efektivitas kebijakan pelatihan. Salah satu tantangan utama adalah keterbatasan waktu bagi pegawai untuk mengikuti pelatihan karena mereka harus membagi waktu antara tugas operasional dan kegiatan pelatihan. Selain itu, meskipun program pelatihan sudah disusun dengan baik, beberapa pegawai merasa kurang adanya tindak lanjut atau evaluasi yang memadai pasca- pelatihan, sehingga penerapan hasil pelatihan dalam praktik kerja sehari-hari masih terbatas. Hal ini menunjukkan bahwa kebijakan pelatihan yang baik perlu diimbangi dengan mekanisme evaluasi yang lebih sistematis.

Secara keseluruhan, kebijakan pelatihan dan pengembangan SDM di Rumah Sakit Toto Kabila memberikan dampak positif dalam meningkatkan keterampilan dan kinerja pegawai. Namun, untuk meningkatkan efektivitas kebijakan ini, rumah sakit perlu memperhatikan beberapa aspek, seperti memberikan fleksibilitas waktu agar pegawai dapat mengikuti pelatihan secara maksimal dan memperkuat sistem evaluasi serta pemantauan pasca- pelatihan. Dengan demikian, diharapkan SDM yang terlatih dapat lebih mudah mengimplementasikan hasil pelatihan dalam meningkatkan kualitas pelayanan rumah sakit.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus untuk menganalisis kebijakan pelatihan dan pengembangan SDM di Rumah Sakit Toto Kabila. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan pihak manajemen rumah sakit, seperti kepala SDM, pelaksana pelatihan, serta beberapa pegawai yang mengikuti pelatihan. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan observasi langsung terhadap pelaksanaan pelatihan dan dokumentasi terkait kebijakan pelatihan dan pengembangan SDM di rumah sakit tersebut. Analisis data dilakukan secara deskriptif kualitatif, yang mengutamakan pemahaman atas fenomena yang terjadi di lapangan tanpa mengedepankan generalisasi. Data yang diperoleh dianalisis untuk menemukan pola-pola, tema-tema Utama, dan factor-factor yang mempengaruhi keberhasilan kebijakan pelatihan dan pengembangan SDM.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Daftar informan

No	Informan	Jabatan	Wawancara
1	Informan 1	Kepala Bagian SDM	Menyampaikan informasi mengenai kebijakan pelatihan dan prioritas berdasarkan evaluasi kebutuhan
2	Informan 2	Pelaksana Penyelenggara Pelatihan	Menyampaikan informasi mengenai proses pemilihan peserta dan tolak ukur keberhasilan pelatihan

3	Informan 3	Pegawai yang Mengikuti Pelatihan	Memberikan informasi mengenai pengalaman saat mengikuti pelatihan
4	Informan 4	Kepala Bagian Manajemen	Memberikan informasi mengenai efektivitas pelatihan melalui evaluasi <i>pre</i> dan <i>post-test</i>

Hasil Wawancara

Informan 1 (Kepala Bagian SDM)

“Kebijakan pelatihan dan pengembangan pegawai didasarkan pada Undang-Undang Tenaga Kesehatan No. 36 Tahun 2014, yang mengharuskan peningkatan kompetensi tenaga kesehatan, khususnya perawat. Target idealnya adalah 60% pegawai mengikuti pelatihan setiap tahun. Penentuan kebutuhan pelatihan dilakukan melalui evaluasi di tiap ruangan dan disesuaikan dengan prioritas serta anggaran yang tersedia. Beberapa pelatihan bersifat wajib, seperti BT-CLS (Basic Trauma Cardio Life Support) dan ACLS (Advanced Cardiac Life Support), guna meningkatkan keterampilan dalam menangani situasi darurat, khususnya dalam memberikan pertolongan pertama kepada pasien.

Tantangan utama dalam implementasi kebijakan pelatihan adalah penerapan keterampilan di tempat kerja yang bergantung pada kasus yang muncul. Jika keterampilan tidak digunakan secara rutin, pegawai cenderung kehilangan kemahiran. Untuk mengatasi hal ini, rumah sakit mengadakan in-house training sebagai penyegaran meskipun durasinya lebih singkat dibandingkan pelatihan utama. Evaluasi pasca-pelatihan dilakukan oleh kepala ruangan dan unit terkait untuk memastikan kompetensi yang diperoleh dapat diterapkan dalam praktik kerja. Selain itu, penempatan pegawai juga disesuaikan dengan kompetensi yang telah mereka peroleh agar pelayanan tetap optimal sesuai kebutuhan rumah sakit.”

Informan 2 (Pelaksana Penyelenggara Pelatihan)

“Proses pemilihan peserta pelatihan di ruang ICO rumah sakit dilakukan berdasarkan tingkat pengalaman perawat, dengan prioritas diberikan kepada perawat yang memiliki tingkat PK (Pendidikan Keperawatan) yang lebih tinggi. Meskipun ada seleksi awal, keputusan akhir mengenai peserta yang terpilih tetap berada di tangan bagian Diklat dan manajemen rumah sakit. Jika jumlah peserta yang mengajukan lebih banyak dari kuota yang tersedia, rumah sakit akan menyesuaikan dengan anggaran yang ada, bahkan dalam beberapa kasus, peserta diharapkan dapat menanggung sebagian biaya sendiri. Selain itu, rumah sakit bekerja sama dengan lembaga eksternal yang terakreditasi oleh Kemenkes untuk pelatihan berskala besar.

Keberhasilan pelatihan diukur berdasarkan peningkatan keterampilan dan pengetahuan yang diterapkan oleh peserta di lapangan. Evaluasi dilakukan oleh kepala ruangan yang mengamati langsung penerapan hasil pelatihan dalam pekerjaan sehari-hari. Untuk memastikan efektivitas jangka panjang, perawat perlu mengikuti workshop atau pelatihan tambahan agar keterampilan mereka tetap relevan. Sebagai bentuk insentif, rumah sakit memberikan poin pendidikan dalam jasa medik, yang memberi nilai lebih bagi perawat yang telah mengikuti pelatihan dibandingkan yang belum.”

Informan 3 (Pegawai yang Mengikuti Pelatihan)

“Mengikuti pelatihan memberikan pengalaman yang sangat bermanfaat bagi kami pegawai karena membantu meningkatkan kompetensi sesuai dengan kebutuhan ruangan kerja. Pelatihan ini mencakup dua metode utama, yaitu teori dan praktik, sehingga peserta tidak hanya memahami konsep secara akademis tetapi juga dapat langsung mengaplikasikan keterampilan di lapangan. Hal ini membuat pelatihan lebih efektif dalam meningkatkan kualitas pelayanan

pekerjaan sehari-hari. Salah satu tantangan utama adalah keterbatasan alat di tempat kerja, yang terkadang berbeda dengan yang digunakan selama pelatihan. Namun, peserta tetap dapat menyesuaikan diri dan menerapkan ilmu yang didapat semaksimal mungkin.

Dukungan rumah sakit terhadap pelatihan sangat baik, baik dari segi pembiayaan maupun fasilitas. Beberapa pelatihan bahkan diadakan langsung di dalam rumah sakit dengan menyediakan ruangan khusus untuk kegiatan tersebut. Dengan adanya dukungan ini, pegawai merasa terbantu dalam mengembangkan kompetensinya, sehingga mereka dapat memberikan pelayanan yang lebih baik sesuai dengan standar yang telah dipelajari selama pelatihan.”

Informan 4 (Kepala Bagian Manajemen)

“Manajemen rumah sakit memiliki kebijakan dalam menilai efektivitas pelatihan melalui evaluasi komprehensif yang dilakukan oleh komite terkait, seperti komite keperawatan. Penilaian ini mencakup pre dan post-test guna mengukur peningkatan kompetensi pegawai. Jika setelah pelatihan pegawai belum menunjukkan perkembangan yang signifikan, manajemen akan melakukan evaluasi lebih lanjut untuk mengidentifikasi kendala yang dihadapi serta mencari solusi yang tepat agar keterampilan yang diperoleh dapat diimplementasikan dengan lebih baik.

Dalam menghadapi perkembangan teknologi medis terbaru, rumah sakit secara rutin menyesuaikan kebijakan pelatihan agar tetap relevan. Setiap akhir tahun, kebutuhan pelatihan diidentifikasi dan dirancang untuk tahun berikutnya, dengan mempertimbangkan inovasi serta standar terbaru di bidang kesehatan. Manajemen juga secara berkala menilai efektivitas program pelatihan dengan mengamati penerapan keterampilan di tempat kerja dan menyesuaikan metode pelatihan jika diperlukan untuk meningkatkan kualitas hasil yang dicapai.

Ke depan, rumah sakit berencana meningkatkan efektivitas pelatihan dengan memperkuat metode evaluasi serta mengoptimalkan sistem pembelajaran berbasis praktik langsung. Selain itu, rumah sakit memberikan kesempatan bagi tenaga kesehatan yang ingin mengembangkan kompetensi lebih jauh dengan melanjutkan pendidikan atau mengikuti pelatihan jangka panjang. Jika anggaran memungkinkan, biaya pelatihan akan ditanggung oleh rumah sakit, namun bagi pelatihan yang bersifat pribadi dan di luar program resmi, pegawai diharapkan membiayai sendiri. Dengan kebijakan ini, manajemen berharap tenaga kesehatan dapat terus meningkatkan profesionalisme dan kualitas pelayanan yang diberikan.”

Hasil Analisis Wawancara

1. Kebijakan Pelatihan dan Pengembangan SDM di RS Toto Kabila

RS Toto Kabila memiliki kebijakan pelatihan dan pengembangan SDM yang berpedoman pada Undang-Undang Tenaga Kesehatan No. 36 Tahun 2014. Kebijakan ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi tenaga kesehatan, khususnya perawat, agar mampu memberikan pelayanan yang lebih profesional dan sesuai dengan standar medis.

Target ideal yang ditetapkan adalah 60% pegawai mengikuti pelatihan setiap tahun, dengan prioritas pada pelatihan yang bersifat wajib, seperti BT-CLS dan ACLS. Pelatihan ini dirancang untuk memastikan tenaga medis memiliki keterampilan dalam menangani situasi darurat.

Penentuan kebutuhan pelatihan dilakukan melalui evaluasi di setiap ruangan dan disesuaikan dengan prioritas serta anggaran yang tersedia.

Manajemen juga memiliki kebijakan dalam menilai efektivitas pelatihan dengan melakukan pre dan post-test. Jika pegawai belum menunjukkan peningkatan kompetensi, evaluasi lebih lanjut akan dilakukan untuk mengidentifikasi kendala yang dihadapi serta mencari solusi yang tepat. Selain itu, rumah sakit mendukung pengembangan SDM dengan memberikan izin bagi pegawai yang ingin mengikuti pelatihan jangka panjang atau melanjutkan pendidikan.

2. Pelaksanaan Pelatihan dan Pengembangan SDM

Proses pemilihan peserta pelatihan dilakukan berdasarkan tingkat pengalaman perawat, di mana perawat dengan tingkat PK lebih tinggi mendapatkan prioritas. Keputusan akhir mengenai peserta yang terpilih tetap berada di tangan bagian Diklat dan manajemen rumah sakit.

Jika jumlah peserta yang mendaftar lebih banyak daripada kuota yang tersedia, rumah sakit akan menyesuaikan dengan anggaran, bahkan dalam beberapa kasus peserta harus menanggung sebagian biaya sendiri. Untuk pelatihan berskala besar, rumah sakit bekerja sama dengan lembaga eksternal yang terakreditasi oleh Kemenkes.

Pelatihan mencakup dua metode utama, yaitu teori dan praktik, yang memungkinkan peserta tidak hanya memahami konsep tetapi juga langsung mengaplikasikan keterampilan di lapangan. Evaluasi dilakukan oleh kepala ruangan untuk memastikan bahwa keterampilan yang diperoleh dapat diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari. Rumah sakit juga mengadakan in-house training sebagai penyegaran bagi pegawai, meskipun durasinya lebih singkat dibandingkan pelatihan utama.

3. Dampak Kebijakan Pelatihan terhadap Kualitas SDM

Pelatihan memberikan manfaat besar bagi pegawai, terutama dalam meningkatkan kompetensi sesuai dengan kebutuhan ruangan kerja. Pegawai merasa lebih percaya diri dalam menjalankan tugasnya karena telah dibekali dengan keterampilan yang lebih baik.

Selain itu, kebijakan pelatihan yang diterapkan rumah sakit berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan kesehatan. Dengan adanya evaluasi rutin dan penyesuaian kebijakan pelatihan terhadap perkembangan teknologi medis, pegawai dapat selalu mengikuti standar terbaru dalam praktik keperawatan dan tindakan medis.

Sebagai bentuk apresiasi terhadap pegawai yang telah mengikuti pelatihan, rumah sakit memberikan insentif dalam bentuk poin pendidikan dalam jasa medik. Hal ini memberikan motivasi tambahan bagi pegawai untuk terus meningkatkan kompetensinya.

4. Faktor Pendukung dan Penghambat

Faktor Pendukung:

- a. Dukungan penuh dari manajemen rumah sakit dalam hal pembiayaan dan fasilitas pelatihan
- b. Adanya kerja sama dengan lembaga eksternal yang terakreditasi untuk pelatihan berskala besar
- c. Sistem evaluasi pre dan post-test yang memungkinkan manajemen mengukur efektivitas pelatihan
- d. Kebijakan izin bagi pegawai yang ingin mengembangkan kompetensi lebih lanjut.

Faktor Penghambat:

- a. Keterbatasan anggaran yang menyebabkan beberapa pegawai harus menanggung sendiri sebagian biaya pelatihan
- b. Keterbatasan alat di tempat kerja yang terkadang berbeda dengan yang digunakan saat pelatihan, sehingga menyulitkan pegawai dalam menerapkan keterampilan baru
- c. Jika keterampilan yang diperoleh dalam pelatihan tidak sering digunakan, pegawai cenderung kehilangan kemahiran, sehingga perlu adanya penyegaran berkala.

Pembahasan

Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan bagian integral dalam meningkatkan kualitas layanan kesehatan di RS Toto Kabila. Berdasarkan hasil wawancara dengan berbagai pihak yang terlibat dalam kebijakan pelatihan, dapat disimpulkan bahwa rumah sakit telah memiliki sistem yang terstruktur dalam menentukan, melaksanakan, dan mengevaluasi pelatihan pegawai. Namun, terdapat beberapa tantangan yang masih perlu diatasi untuk meningkatkan efektivitas program pelatihan tersebut.

1. Kebijakan Pelatihan dan Pengembangan SDM

Kebijakan pelatihan di RS Toto Kabila berpedoman pada Undang-Undang Tenaga Kesehatan No. 36 Tahun 2014, yang mengharuskan tenaga kesehatan, khususnya perawat, untuk terus meningkatkan kompetensinya. Rumah sakit menetapkan target bahwa 60% pegawai harus mengikuti pelatihan setiap tahunnya.

Untuk memastikan pelatihan berjalan efektif, manajemen rumah sakit melakukan penyesuaian dengan perkembangan teknologi medis terbaru. Setiap akhir tahun, rumah sakit mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan menyusun program pelatihan yang sesuai dengan prioritas pelayanan. Beberapa pelatihan yang bersifat wajib, seperti BT-CLS dan ACLS, ditujukan untuk meningkatkan kemampuan tenaga medis dalam menangani situasi darurat.

Selain itu, RS Toto Kabila juga memberikan kesempatan bagi pegawai yang ingin mengembangkan kompetensi lebih lanjut melalui pendidikan formal atau pelatihan jangka panjang. Jika anggaran memungkinkan, biaya pelatihan ditanggung oleh rumah sakit. Namun, untuk pelatihan yang bersifat pribadi dan tidak termasuk dalam program pengembangan resmi, pegawai diharapkan membiayai sendiri.

2. Pelaksanaan Pelatihan dan Evaluasi Efektivitas

Proses pemilihan peserta pelatihan dilakukan berdasarkan tingkat pengalaman perawat, dengan prioritas bagi mereka yang memiliki tingkat pendidikan keperawatan lebih tinggi. Keputusan akhir tetap berada di tangan bagian Diklat dan manajemen rumah sakit. Jika jumlah peserta melebihi kuota, rumah sakit akan menyesuaikan dengan anggaran yang

tersedia, dan dalam beberapa kasus, peserta diharapkan menanggung sebagian biaya sendiri.

Pelatihan di RS Toto Kabila menggunakan metode kombinasi antara teori dan praktik, yang memungkinkan peserta untuk tidak hanya memahami konsep tetapi juga mengaplikasikan keterampilan secara langsung di lapangan. Evaluasi dilakukan dengan metode pre dan post-test untuk mengukur peningkatan kompetensi pegawai setelah mengikuti pelatihan.

Namun, efektivitas pelatihan tidak hanya diukur dari hasil tes, tetapi juga dari penerapan keterampilan di tempat kerja. Meskipun pelatihan telah diberikan baik kepada tenaga dengan latar belakang medis maupun non-medis, keterbatasan sarana dan kurangnya pengalaman praktik tetap menjadi hambatan utama dalam mengimplementasikan keterampilan di tempat kerja. Penelitian oleh Heri et al. (2024) menyoroti perlunya pelatihan berbasis praktik langsung yang relevan dengan kondisi lapangan.

Kepala ruangan dan unit terkait bertanggung jawab dalam mengevaluasi sejauh mana peserta dapat menerapkan ilmu yang diperoleh dalam praktik sehari-hari. Jika ditemukan bahwa pegawai belum menunjukkan perkembangan yang signifikan, maka evaluasi lanjutan dilakukan untuk mengidentifikasi penyebabnya.

3. Dampak Kebijakan Pelatihan terhadap Kualitas SDM

Pelatihan memberikan dampak positif bagi pegawai, terutama dalam meningkatkan kompetensi sesuai dengan kebutuhan ruangan kerja. Tenaga kesehatan yang telah mengikuti pelatihan merasa lebih percaya diri dalam menjalankan tugasnya dan mampu memberikan pelayanan yang lebih optimal kepada pasien.

Selain itu, kebijakan pelatihan di RS Toto Kabila juga berdampak pada peningkatan standar pelayanan kesehatan. Dengan adanya evaluasi rutin dan penyesuaian kebijakan terhadap perkembangan teknologi medis terbaru, tenaga kesehatan dapat terus mengikuti standar terkini dalam praktik keperawatan dan tindakan medis.

Sebagai bentuk apresiasi terhadap pegawai yang telah mengikuti pelatihan, rumah sakit memberikan insentif dalam bentuk poin pendidikan dalam jasa medik. Hal ini memberikan motivasi tambahan bagi tenaga kesehatan untuk terus meningkatkan kompetensinya melalui berbagai pelatihan dan pengembangan profesional.

4. Faktor Pendukung dan Penghambat dalam Pelaksanaan Pelatihan

Dalam pelaksanaan kebijakan di RSUD Toto Kabila, terdapat berbagai faktor pendukung dan faktor penghambat.

Faktor Pendukung:

- a. Dukungan penuh dari manajemen dalam penyelenggaraan pelatihan, baik dari segi pembiayaan maupun fasilitas.
- b. Kerja sama dengan lembaga eksternal yang terakreditasi untuk meningkatkan kualitas - pelatihan.
- c. Sistem evaluasi pre dan post-test yang memungkinkan manajemen mengukur efektivitas pelatihan.
- d. Kebijakan izin bagi pegawai yang ingin mengembangkan kompetensi lebih lanjut melalui pendidikan formal atau pelatihan jangka panjang.

Faktor Penghambat:

- a. Keterbatasan anggaran, yang menyebabkan beberapa pegawai harus menanggung sendiri

- sebagian biaya pelatihan.
- b. Keterbatasan alat di tempat kerja, yang terkadang berbeda dengan yang digunakan selama pelatihan, sehingga menyulitkan tenaga kesehatan dalam menerapkan keterampilan yang diperoleh.
 - c. Kurangnya penerapan keterampilan dalam pekerjaan sehari-hari, karena beberapa keterampilan hanya relevan dalam kondisi tertentu. Hal ini menyebabkan pegawai dapat kehilangan kemahiran jika tidak sering menggunakannya.
5. Upaya Peningkatan Efektivitas Pelatihan ke Depan
- Untuk mengatasi berbagai tantangan yang ada, manajemen rumah sakit berencana meningkatkan efektivitas pelatihan dengan:
- a. Memperkuat metode evaluasi, dengan tidak hanya mengandalkan pre dan post-test tetapi juga melakukan pendampingan secara berkala setelah pelatihan selesai.
 - b. Mengoptimalkan sistem pembelajaran berbasis praktik langsung, sehingga pegawai dapat lebih terbiasa menerapkan keterampilan yang diperoleh dalam situasi kerja nyata.
 - c. Meningkatkan alokasi anggaran untuk pelatihan agar lebih banyak pegawai yang dapat mengikuti pelatihan tanpa harus menanggung biaya sendiri.
 - d. Meningkatkan frekuensi in-house training sebagai bentuk penyegaran keterampilan bagi tenaga kesehatan yang sudah pernah mengikuti pelatihan utama.

KESIMPULAN

Secara keseluruhan, kebijakan pelatihan dan pengembangan SDM di RSUD Toto Kabila telah dirancang dengan baik dan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kompetensi pegawai serta kualitas pelayanan rumah sakit. Namun, terdapat beberapa tantangan yang perlu diatasi, seperti keterbatasan anggaran dan sarana di tempat kerja. Oleh karena itu, manajemen rumah sakit perlu terus berupaya meningkatkan efektivitas pelatihan melalui optimalisasi anggaran, peningkatan fasilitas, serta penguatan evaluasi dan pendampingan pasca-pelatihan.

PENGAKUAN/ACKNOWLEDGEMENTS

Penulis mengucapkan terima kasih kepada manajemen Rumah Sakit Toto Kabila yang telah memberikan izin dan dukungan dalam pelaksanaan penelitian ini. Terima kasih juga kepada seluruh responden yang telah memberikan waktu dan informasi berharga untuk kelancaran penelitian ini. Semoga hasil penelitian ini dapat bermanfaat untuk pengembangan kebijakan pelatihan dan pengembangan SDM di rumah sakit ini serta institusi lainnya di masa depan.

DAFTAR REFERENSI

- Agustin, J. P., Saroh, S., & Krisdianto, D. (2019). Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi. Pada Rumah Sakit Islam Unisma. *JIAGABI (Jurnal Ilmu Administrasi Niaga/Bisnis)*, 8 (2), 81-91.
- C. Hamedeko, Dwiny Meidelfi, and Aldo Erianda, "Sistem Monitoring Rental Mobil Berbasis Android Menggunakan GPS", *JACOST*, vol. 1, no. 2, pp. 56 - 60, Dec. 2020.
- F. Astiko and Achmad Khodar, "*The Sentiment Analysis Reviewing Indosat Services from Twitter Using the Naive Bayes Classifier*", *JACOST*, vol. 1, no. 2, pp. 61 - 66, Dec. 2020.

- Heri, H., Arpin, A., & Kurniawati, A. (2024). Analisis kompetensi petugas rekam medik dalam meningkatkan mutu rumah sakit. *Jurnal Ilmiah Dr. Aloe Saboe*, 4(1), 36–45.
- I. P. Sari and Al Amin, “Sistem Pendukung Keputusan Seleksi Penyiaran Berita Menggunakan Metode *Profile Matching*”, JACOST, vol. 1, no. 2, pp. 67 - 73, Dec. 2020.
- Ningsih, N. (2024). Analisis Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Di Rsia Cahaya Medika Kecamatan Tambun Utara. *Jurnal Kesehatan Bidkemas*, 15(2), 123- 125.
- Nugraheni, S. W., Zakiyah, E., Herminingtyas, N. D., & Adelisa, M. P. (2023, June). Kelengkapan Pengisian Dokumen Rekam Medis Rawat Inap Kasus Thypoid Fever Di Rumah Sakit. In *Prosiding Seminar Informasi Kesehatan Nasional* (pp. 432-443).
- Nakes, S. D. (2022). Buletin SDM Kesehatan Edisi Februari 2022.
- Ramly, R. Y. (2020). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Rumah Sakit Terhadap Kewajaran Laporan Keuangan (Studi Pada Rumah Sakit Umum Daerah Toto Kabila, Kabupaten Bone Bolango). *AkMen Jurnal Ilmiah*, 17(1), 145-162.
- Suryaningrum, A. G., & Silvianita, A. (2018). Analisis Faktor-Faktor *Employee Engagement* Tenaga Keperawatan Dan Penunjang Medik Di Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung. *Sosiohumanitas*, 20(1).
- Selvias, M. C., Utari, S. T., Nurlina, S., & Putri, A. M. (2021). Analisis Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia (Studi Pada ACE *Hardware* Indonesia). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(2), 3377-3386.