

**Evaluasi Kinerja Penyelenggaraan Pelatihan *Emergency Nursing 2* BAPELKES  
Batam Dalam Pemenuhan Kompetensi Aparatur Kesehatan**

Performance Evaluation Of *Emergency Nursing 2* Training Implementation Of The Batam  
BAPELKES To Upgrade The Competence Of The Health Staff

**Devi Melyana Sari**

[devimelyanasari@gmail.com](mailto:devimelyanasari@gmail.com)

Program Pascasarjana Universitas Terbuka  
Graduate Studies Program Indonesia Open University

**ABSTRAK**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan kinerja Bapelkes Batam meliputi aspek input, proses, output dan outcomes penyelenggaraan pelatihan untuk mencapai kompetensi kerja SDM Aparatur Kesehatan. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif. Fokus penelitian adalah bagaimana kinerja Bapelkes Batam dalam melaksanakan pelatihan teknis kesehatan. Pengumpulan data menggunakan metode wawancara mendalam, observasi dan studi dokumentasi dengan lokus wawancara melibatkan informan yaitu pegawai Bapelkes Batam yang terlibat dalam pemberian pelayanan serta studi dokumentasi pada dokumen laporan penyelenggaraan pelatihan *Emergency Nursing 2* Tahun 2012. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja Bapelkes Batam pada tahap *input* penyelenggaraan pelatihan dapat dikategorikan baik dengan kinerja rata-rata 86,97%. Kinerja proses penyelenggaraan pelatihan dikategorikan kurang dengan kinerja rata-rata 55,04%, dan kinerja *outputs* penyelenggaraan pelatihan dikategorikan sedang dengan kinerja rata-rata 70% serta kinerja *outcomes* dengan hasil adanya peningkatan penampilan kerja alumni dari sebelum pelatihan namun terdapat 2 (dua) kompetensi pelatihan tidak mengalami peningkatan pasca pelatihan. Informasi tingkat efisiensi dan efektifitas penyelenggaraan dengan kategori tingkat sedang, hal ini dipengaruhi oleh capaian kinerja kepanitiaan yang kurang pada tahap proses. Kesimpulan dari hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa Kinerja Bapelkes Batam dalam menyelenggarakan pelatihan teknis kesehatan belum optimal dari aspek SDM Penyelenggara dikarenakan proporsi kualitas dan tugas ganda yang diemban.

**Kata Kunci** : Evaluasi, Kinerja, Penyelenggaraan pelatihan.

**ABSTRACT**

This study was aimed at knowing how Bapelkes Batam performs its training to include aspects of input, process, output and outcomes to achieve competence for Healthcare Reform of the staff.. This study uses qualitative approach with a focus on how Bapelkes Batam conducted its health technical training. Data collection used in-depth interviews, observation and the study of documents. The respondents were Bapelkes Batam employees involved in service delivery and studies of reports on the implementation of *Emergency Nursing Year 2012 Training*. The results showed that the performance of Bapelkes Batam training at the input stage was good with an average performance of 86.97%. However the process performance could only be categorized as not good with an average performance of 55.04%, and the outputs could be categorized as sufficient with

an average performance of 70%. There were better outcomes judging from the improved job performance of the graduates, but there were two (2) competencies which did not improve after training. The evaluation of efficiency and effectiveness of the Bapelkes training was moderate due to the influence of the the evaluation committees that are less active at this stage of the process. The results of this study indicated that the performance of Bapelkes Batam in organizing technical training of health is not optimal seen from the aspect of quality of the organizers because of the substantial proportion of their dual tasks

**Keywords :** *Evaluation, Performance, Implementation of Training.*

## PENDAHULUAN

Pelatihan yang diselenggarakan di Bapelkes Batam diprioritaskan pada pelatihan teknis yang mengutamakan pada pencapaian kompetensi kerja tenaga kesehatan salah satunya mengenai penanganan kegawatdaruratan. Pencapaian kompetensi tersebut sangat dipengaruhi kinerja penyelenggaraan pelatihan mulai dari tahap *input* sampai dengan *output* pelatihan. Dimana pada tahap *outcomes* tenaga kesehatan tersebut dapat menerapkan kompetensi yang diperoleh untuk memberikan pelayanan yang berkualitas bagi masyarakat.

Berdasarkan telaah dokumen evaluasi pasca pelatihan Bapelkes Batam Tahun 2011 diperoleh informasi mengenai penampilan kerja dan peningkatan kompetensi kerja yang berhubungan dengan hasil pelatihan. Data yang diperoleh bahwa alumni meningkat penampilan kinerjanya pasca pelatihan, namun terdapat 2 (dua) kompetensi pelatihan yang tidak meningkat. Selanjutnya diperoleh juga informasi bahwa 48 % alumni menyatakan proses pembelajaran pelatihan kurang berkualitas karena bahan ajar tidak diberikan diawal pembelajaran dan ketersediaan bahan praktik dengan perbandingan antara peserta dan alat yang tidak seimbang. 100 % alumni juga menyatakan bahwa penyelenggaraan pelatihan pelatihan di Bapelkes Batam membutuhkan perbaikan pelayanan penunjang diklat. Data ini diamati karena penyelenggaraan diklat merupakan kinerja utama Bapelkes Batam. Selanjutnya melalui observasi peneliti memperoleh data mengenai penyelenggaraan diklat berpotensi pada kurang optimalisasi capaian kompetensi peserta latih sebagai *outputs* dari kinerja Bapelkes Batam.

Menyadari betapa pentingnya pemberian pelayanan Diklat bagi peserta pelatihan maka peneliti melakukan penelitian mengenai kinerja penyelenggaraan diklat meliputi tahap *inputs*, proses, *outputs* dan *outcomes*. Selanjutnya untuk mengetahui apa saja yang menjadi hambatan dan kendala dalam penyelenggaraan diklat di Bapelkes Batam yang berpengaruh pada kinerja Bapelkes Batam.

Kajian terhadap Kinerja Penyelenggaraan Diklat di Bapelkes Batam dengan mengambil salah satu program Diklat yang dilaksanakan di Bapelkes Batam tahun 2012 yaitu Diklat *Emergency Nursing 2* Tahun 2012. Sasaran pada pelatihan ini dengan pertimbangan sebagai berikut:

1. Diklat *Emergency Nursing 2* merupakan salah satu program prioritas yang dilaksanakan di Bapelkes Batam sampai dengan tahun 2015 berdasarkan kajian kebutuhan diklat tahun 2011 di 4 (empat) Provinsi yaitu Provinsi Nangro Aceh Darussalam, Sumatera Utara, Pekanbaru dan Kepulauan Riau.
2. Pelaksanaan Diklat *Emergency Nursing 2* di Bapelkes Batam merupakan pelatihan teknis kesehatan yang bertujuan untuk pencapaian kompetensi klinis peserta latih yang berlatar belakang pendidikan perawat yang bertugas di Unit Gawat Darurat Rumah Sakit Pemerintah dan Institusi Pendidikan Kesehatan Negeri.

3. Mekanisme pelaksanaan Diklat dalam pencapaian kompetensi tersebut melibatkan lintas unit kerja internal yang ada di Bapelkes Batam dan pemanfaatan ruang laboratorium *skill*.

## TINJAUAN PUSTAKA

### 1. Kinerja

Penilaian kinerja menurut Iswanto (2005) adalah bahwa suatu fungsi harus dievaluasi dengan kerja yang dilaksanakan, bukan karakteristik orang yang melaksanakan. Sehingga kinerja dalam penelitian ini adalah tingkat capaian prestasi dari suatu program atau kegiatan tertentu dari tugas kepelatihan.

Lembaga Administrasi Nasional Republik Indonesia (LAN RI) tahun 2008 menyebutkan bahwa ukuran kinerja dimensi input dilakukan untuk melihat *service efforts* yang dilakukan oleh lembaga pelatihan yang terakreditasi dalam hal ini adalah bagaimana sumber daya digunakan untuk melaksanakan berbagai program atau pelayanan jasa yang beragam. *Efforts* atau usaha adalah jumlah sumber daya keuangan dan non keuangan yang digunakan dalam pelaksanaan suatu program atau jasa pelayanan. Sedangkan pengukuran kinerja dalam dimensi *outputs* dilakukan untuk melihat *service accomplishment* atau mengukur jasa yang disediakan.

### 2. Evaluasi

Pengertian evaluasi dalam Modul Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Edisi Kedua yang diterbitkan oleh Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia dalam Sudjarwo (2008), disebutkan bahwa evaluasi dapat disamakan dengan penaksiran (*appraisal*), *pemberian angka (rating)* dan *penilaian (assesment)*.

Istilah evaluasi menurut Sondang Siagian dalam Sudjarwo (2008) diartikan sebagai penilaian, yaitu: Proses pengukuran dan perbandingan dari pada hasil-hasil pekerjaan yang nyatanya dicapai dengan hasil-hasil yang seharusnya dicapai.

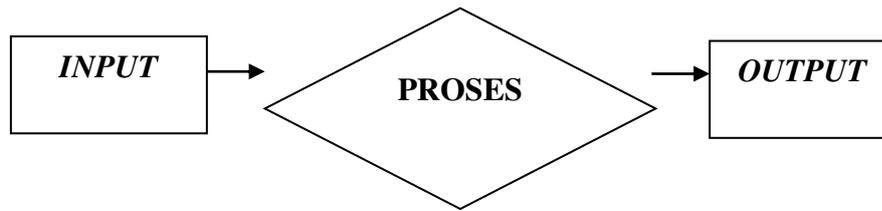
- a. Penilaian ditujukan kepada satu fase tertentu dalam satu proses setelah fase itu seluruhnya selesai dikerjakan. Sedangkan pengawasan ditujukan kepada fase yang masih dalam proses pelaksanaan.
- b. Penilaian bersifat korektif terhadap fase yang telah selesai dikerjakan.
- c. Penilaian bersifat "*prescriptive*" yaitu bersifat "mengobati".
- d. Penilaian difokuskan kepada fungsi organik. Fungsi administrasi dan manajemen itu tidak merupakan fungsi yang "berdiri sendiri".

Menurut peneliti evaluasi adalah proses membandingkan antara standar yang berisi indikator kerja pada setiap kegiatan dengan kegiatan yang terlaksana.

### 3. Evaluasi Kinerja

Evaluasi kinerja merupakan suatu proses membandingkan kinerja karyawan dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi (Iswanto, 2005:5.6). Selanjutnya Fisher et al (1990) dalam Iswanto (2005:5.6) menyatakan bahwa penilaian kinerja merupakan proses dimana kontribusi karyawan terhadap organisasi selama periode dimana kontribusi karyawan terhadap organisasi selama periode tertentu dinilai.

Evaluasi kinerja kegiatan dapat dilakukan dengan dua pendekatan, yaitu: *input-proses-output* dan *input dan output*. Pendekatan analisis *input-proses-output* yang digunakan pada penelitian ini sebagaimana gambar berikut:



Sumber LAN (2004) dalam Sudjarwo (2008).

Gambar 1. Pendekatan Analisis *Input-Proses-Output*

Pada gambar diatas baik *input*, proses maupun *output* diteliti dan dipelajari secara mendalam. Pendekatan ini akan dapat memberikan rekomendasi atau *feed back* tentang berbagai hal baik peningkatan hasil (*output*) maupun prosesnya.

#### 4. Penyelenggaraan Pelatihan

Pelatihan sebagai suatu sistem yang merupakan seperangkat komponen atau unsur atau sub unsur atau sub sistem yang saling berinteraksi untuk mengubah kompetensi kerja pegawai, karyawan/orang sehingga dapat berprestasi lebih baik dalam jabatannya melalui proses belajar dalam kegiatan pelatihan. Sujarwo, 2008 menyebutkan pengertian sistem adalah suatu susunan terpadu dan terdiri atas bagian yang saling berhubungan, saling berinteraksi dan saling bergantung antar bagiannya dan membentuk satu kesatuan yang utuh. Keseluruhan unsur yang membentuk sistem tersebut lebih besar dari jumlah bagian-bagiannya.

Fokus penelitian ini ditekankan pada alur *Quality Improvement* atau proses peningkatan mutu penyelenggaraan yang meliputi aspek *inputs*, proses dan *outputs* khususnya pada pelayanan yang berkaitan langsung dengan pembelajaran atau pelayanan akademik pelatihan, dan aspek *outcomes* sebagai tindaklanjut dari evaluasi pasca pelatihan.

#### 5. Evaluasi Kinerja Penyelenggaraan Pelatihan

Suharsimi Arikunto (2000) menjelaskan mengenai Prinsip Evaluasi terdiri dari prinsip umum dan penting dalam kegiatan evaluasi, yaitu adanya *triangulasi* atau hubungan erat pada tiga komponen, yaitu tujuan pembelajaran, kegiatan pembelajaran atau KBM, dan evaluasi.

Perencanaan dan Penyelenggaraan Latihan Tenaga Kerja, menurut Budiandono (1986) dalam Melyana (2012) kegiatan evaluasi terdiri dari evaluasi pra latihan (*precourse*), evaluasi sewaktu latihan (*incourse*) dan evaluasi paska latihan (*post course*).

Adapun sasaran evaluasi adalah *evaluasi input* meliputi: kemampuan, kepribadian, sikap-sikap, intelegensia. *Evaluasi transformasi* meliputi: kurikulum/materi, metode, sarana pendidikan/media, system administrasi, guru/personalia lain. *Evaluasi output*, meliputi: untuk mengetahui seberapa jauh tingkat pencapaian/ prestasi belajar mereka selama mengikuti program dengan menggunakan *achievement test* (Arikunto, 2005).

## METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif. Fokus penelitian adalah bagaimana kinerja Bapelkes Batam dalam melaksanakan pelatihan teknis kesehatan. Pengumpulan data menggunakan metode wawancara mendalam, observasi, studi dokumentasi dan penyebaran angket. Dengan lokus wawancara melibatkan Narasumber yaitu pegawai Bapelkes Batam yang terlibat dalam pemberian pelayanan dan

alumni pelatihan serta studi dokumentasi pada dokumen laporan penyelenggaraan pelatihan Emergency Nursing 2 Tahun 2012.

### 1. Studi Dokumentasi

Kajian dokumen dilakukan oleh peneliti terdiri dari dokumen laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Bapelkes Batam Tahun 2012 dan Laporan Pelaksanaan Pelatihan *Emergency Nursing 2* tahun 2012 serta Kumpulan Naskah Pembelajaran Pelatihan *Emergency Nursing 2* tahun 2012. Pelaksanaan studi dokumen menggunakan Panduan *Review Dokumen Inputs* SDM Pelayanan Akademik pelatihan teknis kesehatan.

### 2. Narasumber

Narasumber pada penelitian ini adalah pegawai Bapelkes Batam yang terlibat secara langsung dalam penyelenggaraan Pelatihan Emergency Nursing 2 Tahun 2012. Data yang dicari adalah mengenai informasi penyelenggaraan pelatihan Emergency Nursing 2 Tahun 2012 mulai dari tahap input, proses sampai dengan output, informasi lebih ditekankan pada penggalian mengenai pelayanan yang terkait dengan akademik pelatihan. Sedangkan data *outcomes* diperoleh dari alumni pelatihan dengan menekankan pada mutu pelaksanaan pelatihan. Cara mendapatkan data melalui Narasumber yaitu dengan wawancara mendalam. Narasumber dalam penelitian ini adalah :

- a. Pimpinan Bapelkes Batam
- b. Panitia Penyelenggara Pelatihan
- c. Petugas Bapelkes Batam yang terkait dengan pelayanan pembelajaran dalam pelatihan yang diteliti.
- d. Alumni pelatihan Emergency Nursing 2.

### 3. Angket

Angket penelitian diberikan kepada alumni, atasan dan teman sekerjanya, pengambilan data difokuskan pada kompetensi alumni sebelum dan setelah mengikuti pelatihan dalam *keterampilan klinis kegawatdaruratan*, dilakukan dengan menghitung total skor dan memasukkan dalam kategori. Selanjutnya dilakukan Uji *Wilcoxon* untuk membandingkan dua kelompok data yang saling berhubungan dengan data yang tidak mengikuti distribusi normal.

### 4. Pengolahan

Pengolahan data dengan teknik membandingkan antara standar baku dengan realitas yang ditemukan dilapangan. Standar yang digunakan sebagai berikut:

- a. Standar penilaian prestasi Peserta, Widyaiswara, Panitia menggunakan standar penilaian:

Tabel 2. Standar penilaian prestasi Peserta, Widyaiswara, Panitia

No	Nilai	Kriteria	Kualifikasi	Keterangan
1	92,5 – 100	Sangat Memuaskan	Lulus	Jika Panitia & WI
2	85 – 92,4	Memuaskan	Lulus	Berhasil
3	77,5 – 84,9	Baik Sekali	Lulus	Berhasil
4	70,0 – 77,4	<b>Baik</b>	Lulus	Berhasil
5	< 70	Kurang	Tidak Lulus	<b>Gagal</b>

Sumber: Ka LAN No.541/2001: hal.20; Form.10 & Form.11.: Modul AKIP, LAN RI (2000).

b. Standar Evaluasi Akhir Kinerja

Tabel 3. Standar Evaluasi Akhir Kinerja

Nilai Interval	Kriteria		
		Atau	atau
85 – 100	Baik	Sangat Baik	Sangat Berhasil
70 = X < 85	Sedang	Baik	Berhasil
55 = X < 70	Kurang	Sedang	Cukup Berhasil
X < 55	Sangat Kurang	Kurang Baik	Kurang Berhasil

Sumber: Modul AKIP, LAN RI (2000).

5. Analisa Data

Data dan informasi yang didapat selanjutnya dikelompokkan menurut indikator *inputs*, *proses*, *outputs* dan *outcomes*. untuk selanjutnya dilakukan Analisa data dengan menggunakan analisa deskriptif kualitatif.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil penelitian didapat dari membandingkan antara standar baku dengan realitas yang ditemukan dilapangan. Data disajikan mulai dari data kinerja *input*, *proses*, *output* dan *outcomes*.

1. Kinerja Input

Kinerja Input disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4. Kinerja Inputs Penyelenggaraan Pelatihan Emergency Nursing 2 Tahun 2012

NO	INDIKATOR KINERJA & UNSUR	NILAI	KRITERIA
1	SDM	87,89	Baik
2	SUMBER DAYA SARPRAS	75,24	Sedang
3	SUMBER DAYA SISTEM	97,78	Sangat Baik
<b>Rata – Rata Kinerja INPUTS</b>		<b>86,97</b>	<b>Baik</b>

Sumber : Hasil Penelitian Tahun 2013

Dari tabel diatas didapat data bahwa capaian rata-rata kinerja input yaitu **86,97 %** atau **Baik**, dengan penjelasan sebagai berikut:

a. Kinerja Sumber Daya Manusia

Data mengenai kinerja unsur SDM dapat diketahui secara keseluruhan berada pada kriteria baik. Hal ini menunjukkan bahwa SDM yang terkait dalam pelaksanaan Pelatihan *Emergency Nursing* 2 Tahun 2012 meliputi Peserta, Fasilitator/Widyaiswara, dan Panitia memenuhi kriteria yang memungkinkan tercapainya tujuan Pelatihan ini secara optimal.

b. Kinerja Sarana dan Prasarana

Data penilaian kinerja pada unsur ini terdapat beberapa aspek dengan kriteria sedang dan kurang, yaitu pada aspek sarpras ruang diskusi, kelas, perpustakaan dan laboratorium.

c. Kinerja Sistem/Perangkat Lunak

Penilaian kinerja pada sumber daya system/perangkat lunak meliputi aspek kurikulum dan metoda yang digunakan dalam proses pembelajaran. Pada kedua aspek ini dengan

penilaian baik. Bila dilihat dari tampilan data capaian unsur kesisteman yang berisi aktivitas kurikulum dan metoda dengan nilai sebesar 97,78 %. Hal ini merupakan kondisi yang ideal dalam mempersiapkan pedoman pembelajaran walau dalam kriteria peserta dan fasilitator. Perlu dipertimbangkan untuk disempurnakan kembali namun kejelasan tujuan dan metoda yang digunakan telah sesuai sehingga pencapaian kompetensi pelatihan secara optimal dapat diwujudkan.

## 2. Kinerja Proses

Kinerja Proses terdiri dari unsur yang terdapat pada tahap persiapan dan tahap pelaksanaan.

Tabel 5. Capaian Unsur Proses Tahap Persiapan

NO	INDIKATOR KINERJA & UNSUR	SKOR/NILAI	KRITERIA
1	Tahap persiapan	57,14	Kurang
2	Tahap pelaksanaan	52,94	Kurang
Kinerja Proses		55,04	Kurang

Sumber : Hasil Penelitian Tahun 2013

Dari tabel diatas didapat data bahwa capaian rata-rata kinerja proses yaitu **55,04 %** atau **Kurang**. Kurangnya tingkat kinerja proses penyelenggaraan pelatihan berdasarkan data pada tahap persiapan khususnya dalam penyiapan pembelajaran di laboratorium berupa pencapaian keterampilan klinik pelatihan, penyiapan kerangka acuan, bahan ajar dan pedoman penyelenggaraan Pelatihan Emergency Nursing 2. Penyiapan tersebut tidak sesuai dengan standar yang semestinya. Hal ini akan berpotensi tidak optimalnya capaian kinerja pada tahap pelaksanaan pelatihan.

LAN 2003 menyebutkan bahwa tahap proses pelatihan merupakan pelaksanaan strategi dan penggunaan sarana/modal/bahan di dalam kegiatan nyata di lapangan. Dalam hal ini kerangka acuan dan pedoman merupakan rujukan bagi panitia dan fasilitator dalam bertugas untuk melayani penyelenggaraan Pelatihan dan pembelajaran di kelas, sedangkan bahan ajar merupakan rujukan dan media belajar utama dalam proses pembelajaran bagi peserta latih untuk mencapai kompetensi Pelatihan selama 85 JPL.

## 3. Kinerja Outputs

Kinerja *Outputs* terdiri dari unsur Kepesertaan, Pengajar/Fasilitator, dan Kepanitiaan. Kinerja *outputs* seperti yang ditampilkan pada uraian sebagai berikut:

- Unsur nilai akhir terhadap evaluasi peserta pelatihan memenuhi sebagian dari standar penilaian.
- Unsur Penilaian Fasilitator/Widyaiswara Pelatihan memenuhi keseluruhan dari standar penilaian.
- Unsur Penilaian Kepanitiaan memenuhi sebagian dari standar penilaian.
- Unsur Umpan Balik memenuhi sebagian dari standar penilaian.

Sehingga capaian kinerja pada tahap *outputs* ini mencapai penilaian **70 %** atau **Sedang**.

Bila dilihat dari kualifikasi kelulusan peserta Pelatihan Emergency Nursing 2 Tahun 2012 sebagian besar atau 78,13 % peserta pelatihan lulus dengan kualifikasi memuaskan dan sisanya dengan kualifikasi sangat memuaskan. Merujuk pada penilaian LAN (2008) atas kinerja *outputs* lembaga pelatihan dapat dilihat dari kualifikasi kelulusan peserta pelatihan yang dihasilkannya, semakin tinggi kualifikasi kelulusan yang diperoleh oleh peserta pelatihan bisa mengindikasikan bahwa kinerja *outputs* yang dihasilkan lembaga

pelatihan tersebut semakin tinggi pula. Bila dikaitkan dengan kinerja proses dengan kriteria kurang, maka tingginya kinerja *outputs* sangat dipengaruhi oleh bagaimana pengajar mengantisipasi kekurangan selama proses pembelajaran berlangsung.

#### 4. Kinerja *Outcomes*

Kinerja *outcomes* terdiri dari unsur informasi atas mutu pelaksanaan pelatihan Emergency Nursing 2 dan juga penilaian atasan dan rekan sekerja atas perilaku kerja dan kompetensi pelatihan saat pra pelatihan dan pasca pelatihan.

Dari uraian diatas didapatkan pula data mengenai efektifitas dan efesiensi penyelenggaraan Pelatihan Emergency Nursing 2 Angkatan 1 Tahun 2012. Melalui analisis kinerja penyelenggaraan Pelatihan Emergency Nursing 2 Tahun 2012 dari tahap inputs sampai dengan tahap outputs maka dapat diketahui seberapa tingkat efisiensi dalam pelayanan akademik tersebut dengan membandingkan antara capaian kinerja inputs dengan kinerja outputs. Dari hasil olah data sehingga dapat dikemukakan bahwa penilaian efesiensi pada penilaian total sebesar 70,67 atau **efesiensi tingkat sedang**.

#### 5. Kendala dan hambatan

Kendala dan hambatan Bapelkes Batam Dalam Penyelenggaraan Pelatihan Teknis Bidang Kesehatan. Dikarenakan beberapa hal terkait dengan SDM Bapelkes Batam. Adapun kendala dan hambatan tersebut sebagai berikut:

##### a. Proporsi kualitas SDM tidak merata

Tidak meratanya kualitas SDM Bapelkes Batam dalam memberikan pelayanan pada penyelenggaraan pelatihan, dilihat dari latar belakang pendidikan dan pengalaman bertugas. Dari data kepegawaian Bapelkes Batam terdapat 62,96 % berada pada pendidikan SLTA dan SLTP serta juga didominasi dengan status kepegawaian Non PNS. Kondisi ini akan berpengaruh pada kecakapan penyelenggara pelatihan dalam melakukan pelayanan yang optimal.

Hasil deskripsi wilayah penelitian didapatkan data bahwa Bapelkes Batam adalah organisasi baru yang diresmikan pada tahun 2010, data lain menyebutkan bahwa SDM yang bekerja di Bapelkes Batam sebagian besar adalah non PNS dengan tingkat pendidikan terbesar pada level lulusan SLTA atau sederajat. Bila dikaji lebih dalam sebagian besar SDM non PNS belum memiliki pengalaman bekerja di organisasi pemerintah lainnya, khususnya instansi penyelenggara pelatihan.

Pendidikan merupakan karakteristik individu yang menjadi sumber status yang penting dalam organisasi kerja. Pendidikan dalam arti sempit menurut Kristianto (2007) berarti perbuatan atau proses perbuatan untuk memperoleh pengetahuan. Beberapa hal yang berkontribusi terhadap rendahnya kinerja proses dari aspek kualitas SDM, juga dipengaruhi oleh SDM inti yang bertugas sebagai panitia penyelenggara dalam memberikan informasi mengenai proses kegiatan yang akan dilakukan dalam penyelenggaraan pelatihan pada tahap proses. Didapati data bahwa kurangnya koordinasi panitia dalam penyiapan pelaksanaan pelatihan khususnya kebutuhan sarana belajar untuk pencapaian kompetensi pelatihan.

##### b. Tugas Ganda/ multi tasking

Rendahnya kualitas dari pelayanan dalam penyelenggaraan pelatihan khususnya pada tahap proses juga diakibatkan karena tugas ganda yang didapatkan oleh SDM Bapelkes Batam. Hal ini dikarenakan jumlah dan kapasitas SDM yang masih sangat terbatas. Tugas ganda yang dilakukan pegawai Bapelkes Batam menyebabkan pelaksanaan dari kinerja utama perindividu pada organisasi ini tidak dapat maksimal dilakukan, sehingga berimplikasi pada *outputs* kerja khususnya petugas yang melayani pelatihan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat ditarik *kesimpulan* sebagai berikut:

1. Penyelenggaraan pelatihan yang dilaksanakan di Bapelkes Batam khususnya pelatihan Emergency Nursing 2 Tahun 2012 didapati data kinerja input dengan kategori Baik, kinerja proses dengan kategori Kurang, kinerja output atau dengan kategori sedangkan kinerja *outcomes* didapati data bahwa penampilan kerja alumni mengalami peningkatan dibandingkan penampilan kinerja sebelum pelatihan namun terdapat 2 (dua) kompetensi pelatihan yang tidak mengalami peningkatan dari sebelum pelatihan yaitu pada kompetensi tindakan defibrilasi dan penatalaksanaan syok. Dari hal tersebut maka tingkat Efektitas dan Efisiensi pelatihan Emergency Nursing 2 pada tingkat Sedang.
2. Kendala dan hambatan dalam penyelenggaraan disebabkan oleh proporsi kualitas SDM yang bekerja di Bapelkes Batam sebagian besar adalah Non PNS dengan pendidikan SLTA, serta disebabkan pula tugas ganda/*multi tasking* petugas dikarenakan jumlah petugas masih sangat terbatas tidak sebanding dengan beban kerja yang diemban dalam memnerikan pelayanan yang optimal bagi pelanggan internal maupun eksternal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Prof. Dr. Suharsimi (2005), *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*, Edisi Revisi, Cetakan Kelima, Bumi Aksara: Jakarta.
- Bapekes Batam, 2012. *Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah*. Kemenkes, Bapelkes Batam: Batam.
- \_\_\_\_\_, 2012. *Laporan Penyelenggaraan Pelatihan Emergency Nursing 2 Angkatan 1 Tahun 2012*. Kemenkes, Bapelkes Batam: Batam.
- Badan PPSDM Kesehatan, 2003. *Pedoman Quality Control*. BPPSDMKes DepKes RI: Jakarta
- \_\_\_\_\_, 2004. *Pedoman Audit Mutu Internal*. BPPSDMKes DepKes RI: Jakarta
- \_\_\_\_\_, 2010. *Rencana Aksi Program Badan Pengembangan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kesehatan Tahun 2010 - 2014*. BPPSDMKes Kemenkes RI: Jakarta
- Elu, Wilfridus B.dkk. 2009. *Inovasi dan Perubahan Organisasi*. Cetakan Pertama. Universitas Terbuka: Jakarta
- Hudak dan Gallo, 1996. *Keperawatan Kritis: Pendekatan Holistik*. Volume II. Edisi IV. EGC: Jakarta
- Irawan, P. 2009. *Metodologi Penelitian Administrasi*. Universitas Terbuka: Jakarta
- Iswanto, Y. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Universitas Terbuka: Jakarta
- Istianda, M. 2012. *Studi Mandiri*. Universitas Terbuka: Jakarta

- Kemenkes RI. 2010. *Rencana Strategis Kementerian Kesehatan Tahun 2010 – 2014*.  
Kemenkes RI: Jakarta
- Kurnia, NT. 2005. *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia, Dengan Ejaan Yang Disempurnakan*.  
Esha Media: Jakarta
- Krismartini, dkk. 2011. *Analisis Kebijakan Publik*. Universitas Terbuka : Jakarta
- Mangkunegara, A.P. 2007. *Evaluasi Kinerja SDM*, Cetakan Ketiga. Reflika Aditama:  
Jakarta
- Northcote, et all. 1990. *Realitas dalam Manajemen*. Cetakan 1. Alih Bahasa Maulana, A.  
Binarupa Aksara: Jakarta
- Lembaga Administrasi Negara, 2003. *Modul Pemberdayaan Lembaga Diklat*. LAN RI:  
Jakarta
- \_\_\_\_\_, 2003. *Modul Kebijakan Diklat Aparatur*. LAN RI: Jakarta
- \_\_\_\_\_, 2003. *Modul Evaluasi Diklat*. LAN RI: Jakarta
- \_\_\_\_\_, 2003. *Modul Administrasi Penyelenggaraan Diklat*. LAN RI: Jakarta
- \_\_\_\_\_, 2003. *Modul Pelayanan Prima dalam Penyelenggaraan Diklat*. LAN RI:  
Jakarta
- \_\_\_\_\_, 2003. *Modul Sarana dan Prasarana Diklat*. LAN RI: Jakarta
- \_\_\_\_\_, 2008. *Modul Manajemen SDM, Keuangan dan Materil*. LAN RI: Jakarta
- \_\_\_\_\_, 2008. *Modul Pengelolaan Informasi dan Teknik Pelaporan*. LAN RI:  
Jakarta
- \_\_\_\_\_, 2008. *Modul Koordinasi dan Hubungan Kerja* . LAN RI: Jakarta
- \_\_\_\_\_, 2008. *Modul Oprasionalisasi Pelayanan Prima*. LAN RI: Jakarta
- \_\_\_\_\_, 2004, *Modul Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah*, Edisi Kedua,  
LAN: Jakarta
- Melyana Sari,D.dkk. 2011. *Rencana Program Kegiatan Tahun 2011 – 2015*. Bapelkes  
Batam: Batam
- \_\_\_\_\_. 2012. *Laporan Evaluasi Pasca Pelatihan*. Bapelkes Batam: Batam
- \_\_\_\_\_. 2012. *Laporan Survey Kepuasan Pelanggan Bapelkes Batam Tahun 2012*.  
Bapelkes Batam: Batam
- Universitas Terbuka.2011. *Pedoman Penulisan Tugas Akhir Program Megister (TAPM)*.  
Universitas Terbuka: Jakarta

\_\_\_\_\_, 2011. *Pedoman Bimbingan Tugas Akhir Program Megister* . Universitas Terbuka: Jakarta

Pusdiklat Aparatur. 2012. *Standar Penyelenggara Pelatihan Di Bidang Kesehatan*. BPPSDM Kemenkes RI: Jakarta

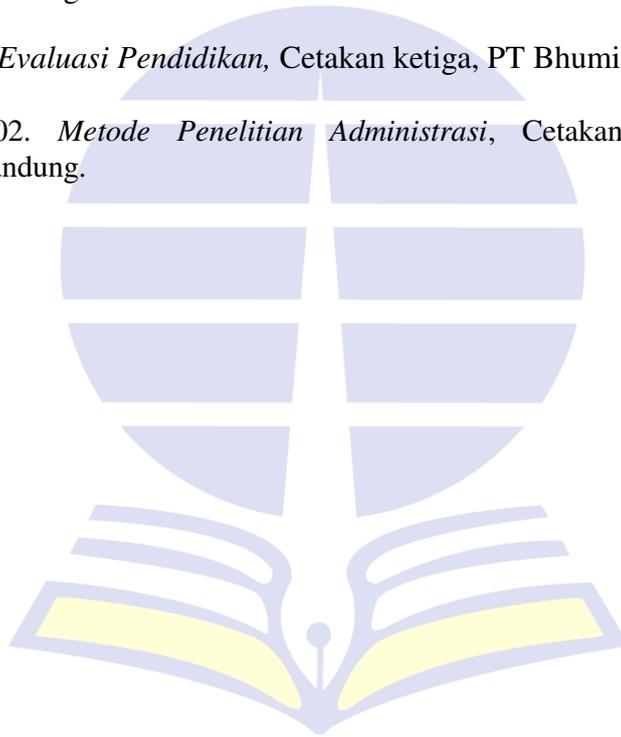
\_\_\_\_\_. 2012. *Petunjuk Pelaksanaan Akreditasi Pelatihan di Bidang Kesehatan*. BPPSDM Kemenkes RI: Jakarta

\_\_\_\_\_. 2012. *Pedoman Penyusunan Kurikulum Pelatihan di Bidang Kesehatan* . BPPSDM Kemenkes RI: Jakarta

Ramadhani, MN, 2009. *Metode Mengajar dalam Bidang Kesehatan*. Penerbit Alfabeta:Bandung.

Slameto, Drs. 2001, *Evaluasi Pendidikan*, Cetakan ketiga, PT Bhumi Aksara: Jakarta.

Sugiyono. DR, 2002. *Metode Penelitian Administrasi*, Cetakan Kesembilan,Penerbit Alfabeta:Bandung.



UNIVERSITAS TERBUKA