

## **Analisis Gambaran Persepsi Tenaga Kesehatan Terhadap Kualitas Pelatihan dan Pengembangan Profesional di Puskesmas Simalingkar 2024**

Irwansyah Lubis<sup>1\*</sup>, Anita Zahra Putri Purba<sup>2</sup>, Cindy Aldona<sup>3</sup>, Putri Dina<sup>4</sup>, Meida Sari Siregar<sup>5</sup>  
<sup>1,2,3,4,5</sup>Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara  
<sup>1</sup>[irwansyahlubis34@gmail.com](mailto:irwansyahlubis34@gmail.com)\*, <sup>2</sup>[anitazahrrr@gmail.com](mailto:anitazahrrr@gmail.com), <sup>3</sup>[cindyaldona2003@gmail.com](mailto:cindyaldona2003@gmail.com), <sup>4</sup>[ptridinna@gmail.com](mailto:ptridinna@gmail.com),  
<sup>5</sup>[meidasarisiregar05@gmail.com](mailto:meidasarisiregar05@gmail.com)

### **Abstrak**

Pelatihan dan pengembangan profesional merupakan faktor penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) di sektor kesehatan. Komponen ini sangat krusial untuk memastikan bahwa tenaga kesehatan memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk memberikan layanan kesehatan yang aman dan efektif. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif untuk memahami persepsi tenaga kesehatan terhadap kualitas pelatihan dan pengembangan profesional di Puskesmas Simalingkar. Subjek penelitian adalah tenaga kesehatan yang dipilih berdasarkan pengalaman mereka dalam mengikuti pelatihan dan pengembangan profesional. Hasil penelitian ini bahwa tenaga kesehatan di Puskesmas Simalingkar memiliki persepsi positif terhadap pelatihan dan pengembangan profesional, yang mencakup penggunaan aplikasi kesehatan dan metode penanganan kuratif. Proses perencanaan melibatkan rapat berkala dengan pemerintah dan didukung oleh APBD dan BOK. Pelatihan terbukti meningkatkan kualitas kerja, dan mini lokakarya digunakan untuk evaluasi dan kesepakatan langkah lanjutan. Keberhasilan pelatihan dipengaruhi oleh dukungan manajemen, sumber daya, budaya organisasi, kebijakan pemerintah, teknologi, dan kerjasama dengan institusi pendidikan. Kesimpulan penelitian ini bahwa program pelatihan dan pengembangan profesional di Puskesmas Simalingkar telah menunjukkan dampak positif terhadap kinerja tenaga kesehatan dan kualitas layanan yang diberikan. Namun, keberhasilan program ini dipengaruhi oleh berbagai faktor internal, eksternal, individu, metodologi pelatihan, lingkungan kerja, dan kebutuhan pelatihan.

**Kata kunci: Pelatihan, Pengembangan, Puskesmas dan Kesehatan**

### **Abstract**

*Training and professional development are crucial factors in improving the quality of human resources in the healthcare sector. This component is essential to ensure that healthcare workers have the necessary skills and knowledge to provide safe and effective healthcare services. This research utilized a qualitative descriptive approach to understand healthcare workers' perceptions of the quality of training and professional development at Puskesmas Simalingkar. The research subjects were healthcare workers selected based on their experience in participating in training and professional development activities. The results of this study indicate that healthcare workers at Puskesmas Simalingkar have a positive perception of training and professional development, including the use of health applications and curative treatment methods. The planning process involves regular meetings with the government and is supported by local government budgets and special allocation funds. Training has been shown to improve work quality, and mini workshops are used for evaluation*

*and agreement on further steps. The success of training is influenced by management support, resources, organizational culture, government policies, technology, and collaboration with educational institutions. The conclusion of this study is that the training and professional development program at Puskesmas Simalingkar has shown positive impacts on healthcare worker performance and the quality of services provided. However, the success of this program is influenced by various internal, external, individual, training methodology, work environment, and training needs factors*

**Keywords: Training; Development; Puskesmas; Healthcare;**

## PENDAHULUAN

Pelatihan dan pengembangan profesional merupakan faktor penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) di sektor kesehatan. Komponen ini sangat krusial untuk memastikan bahwa tenaga kesehatan memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk memberikan layanan kesehatan yang aman dan efektif. Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan profesional yang berkualitas berkontribusi signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan dan hasil klinis yang positif (WHO, 2018). Negara-negara maju dengan sistem kesehatan yang baik mengakui pentingnya investasi dalam pelatihan dan pengembangan profesional untuk menjaga standar layanan kesehatan yang tinggi.

Di Indonesia, Puskesmas (Pusat Kesehatan Masyarakat) menjadi garda terdepan dalam memberikan layanan kesehatan primer kepada masyarakat. Tenaga kesehatan di Puskesmas harus memiliki keterampilan dan pengetahuan yang memadai untuk memberikan layanan yang berkualitas. Kementerian Kesehatan telah mengeluarkan berbagai pedoman dan kebijakan untuk meningkatkan kualitas pelatihan dan pengembangan profesional di Puskesmas. Namun, masih terdapat kesenjangan dalam pelatihan dan pengembangan profesional, terutama di daerah-daerah terpencil dan pedesaan (Kementerian Kesehatan RI, 2019). Kurangnya akses ke pelatihan berkualitas dan keterbatasan sumber daya menjadi hambatan dalam peningkatan kualitas layanan kesehatan.

Pelatihan, menurut Mathis (2002), adalah suatu proses di mana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi dan dapat dipandang secara sempit maupun luas. Secara terbatas, pelatihan menyediakan pegawai dengan pengetahuan spesifik dan keterampilan yang digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini. Payaman Simanjuntak (2005) mendefinisikan pelatihan sebagai bagian dari investasi SDM (human investment) untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja, sehingga meningkatkan kinerja pegawai. Pelatihan biasanya dilakukan dengan kurikulum yang disesuaikan dengan kebutuhan jabatan dan diberikan dalam waktu yang relatif pendek untuk membekali seseorang dengan keterampilan kerja. Pengembangan lebih difokuskan pada peningkatan kemampuan dalam pengambilan keputusan dan memperluas hubungan manusia bagi manajemen tingkat atas dan menengah, sedangkan pelatihan dimaksudkan untuk pegawai tingkat bawah (pelaksana).

Provinsi Sumatera Utara, sebagai salah satu provinsi besar di Indonesia, memiliki banyak Puskesmas yang bertugas memberikan layanan kesehatan primer. Namun, tantangan dalam pelatihan dan pengembangan profesional juga terjadi di provinsi ini. Laporan Dinas Kesehatan Sumatera Utara (2020) menunjukkan bahwa banyak tenaga kesehatan di Puskesmas belum mendapatkan pelatihan secara rutin. Keterbatasan sumber daya dan kurangnya dukungan manajemen merupakan faktor yang menghambat upaya peningkatan kualitas layanan kesehatan di Puskesmas.

Puskesmas Simalingkar memiliki peran penting dalam memberikan layanan kesehatan kepada masyarakat setempat. Tantangan terkait kualitas pelatihan dan pengembangan profesional juga dihadapi di sini. Faktor-faktor seperti kurangnya akses ke pelatihan berkualitas dan keterbatasan sumber daya sering kali menjadi penghambat dalam peningkatan kualitas layanan kesehatan. Persepsi tenaga kesehatan terhadap kualitas pelatihan yang mereka terima menjadi fokus penting untuk memahami sejauh mana pelatihan tersebut berdampak pada kinerja dan komitmen tenaga kesehatan dalam memberikan layanan kepada masyarakat.

Pelatihan yang tidak sesuai dengan kebutuhan dan tantangan di lapangan dapat menurunkan efektivitasnya. Oleh karena itu, relevansi pelatihan dengan tugas sehari-hari dan kebutuhan pasien harus dijaga agar tenaga kesehatan mendapatkan manfaat maksimal dari pelatihan yang mereka terima. Selain itu, kualitas instruktur, materi pelatihan, dan dukungan dari manajemen Puskesmas juga memainkan peran penting dalam membentuk persepsi tenaga kesehatan terhadap kualitas pelatihan dan pengembangan profesional. Kurangnya dukungan dari manajemen dapat menghambat peningkatan kualitas layanan kesehatan.

Beberapa penelitian sebelumnya telah mengeksplorasi dampak pelatihan dan pengembangan profesional terhadap kualitas layanan kesehatan. Wulandari et al, (2021) menemukan bahwa pegawai yang mengikuti pelatihan memiliki kinerja baik. Berdasarkan penelitian di Puskesmas Lompe Ntodea, ditemukan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja petugas kesehatan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian analitik dengan pendekatan cross-sectional. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai yang mengikuti pelatihan memiliki kinerja baik, sedangkan pegawai yang tidak pernah mengikuti pelatihan memiliki kinerja yang kurang baik (Wulandari et al, 2021).

Selain itu, ada beberapa penelitian lain yang relevan dengan topik ini, seperti penelitian tentang persepsi kepala Puskesmas terhadap kebutuhan pendidikan dan pelatihan tenaga kesehatan di Kota Tebing Tinggi, serta pengaruh pendidikan dan pelatihan manajemen Puskesmas terhadap knowledge management tenaga kesehatan di Sulawesi Selatan (Manurung, 2022).

Penelitian ini bertujuan untuk mengumpulkan informasi mengenai persepsi tenaga kesehatan di Puskesmas Simalingkar terhadap kualitas pelatihan dan pengembangan profesional yang mereka terima. Dengan pemahaman yang lebih baik mengenai persepsi ini, pihak terkait dapat mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk meningkatkan kualitas pelatihan dan pengembangan profesional. Selain itu, penelitian ini juga berupaya mengidentifikasi hambatan dan tantangan dalam penyediaan pelatihan berkualitas di Simalingkar, sehingga dapat memberikan rekomendasi praktis untuk meningkatkan kualitas layanan kesehatan di Puskesmas dan fasilitas kesehatan lainnya di Sumatera Utara.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif untuk memahami persepsi tenaga kesehatan terhadap kualitas pelatihan dan pengembangan profesional di Puskesmas Simalingkar. Subjek penelitian adalah tenaga kesehatan yang dipilih berdasarkan pengalaman mereka dalam mengikuti pelatihan dan pengembangan profesional. Data dikumpulkan melalui tiga teknik utama: wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Wawancara mendalam dilakukan dengan panduan semi-terstruktur untuk menggali persepsi dan pengalaman tenaga kesehatan. Observasi dilakukan untuk melihat langsung tenaga kesehatan dalam memberikan pelayanan kesehatan di Puskesmas. Dokumentasi mencakup pengumpulan dokumen-dokumen terkait seperti laporan pelatihan, modul pelatihan, dan kebijakan internal Puskesmas.

Instrumen utama penelitian ini adalah panduan wawancara dan lembar observasi. Data dianalisis menggunakan teknik analisis tematik yang meliputi transkripsi wawancara, dan interpretasi untuk mengidentifikasi tema dan subtema yang muncul.

Validitas dan reliabilitas data dijamin melalui triangulasi data dengan membandingkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi. Selain itu, dilakukan member checking dengan partisipan untuk memastikan akurasi data. Aspek etika penelitian diperhatikan dengan memperoleh izin dari pihak Puskesmas Simalingkar dan persetujuan partisipan, serta menjaga kerahasiaan data dan hak partisipan.

Dengan metode ini, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran komprehensif mengenai persepsi tenaga kesehatan terhadap kualitas pelatihan dan pengembangan profesional di Puskesmas Simalingkar serta mengidentifikasi hambatan dan tantangan dalam penyediaan pelatihan berkualitas.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### **Persepsi Tenaga Kesehatan Terhadap Pelatihan dan Pengembangan Profesional di Puskesmas Simalingkar**

Berdasarkan hasil wawancara kepada beberapa narasumber yang salah satu di antaranya adalah Kepala Tata Usaha di Puskesmas Simalingkar, memiliki persepsi yang positif terkait pelatihan dan pengembangan profesional yang telah berlangsung di puskesmas simalingkar ini. Kepala Tata Usaha yang tentunya berperan sebagai seseorang yang melakukan monitoring dan evaluasi serta secara rutin melaporkan hasil pelaksanaan program dan kegiatan Puskesmas mengetahui bagaimana proses berjalannya pelatihan dan awal perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, sampai kepada tahap evaluasi atau penilaian.

*“Menurut saya, pelatihan dan pengembangan tenaga keprofesionalan di puskesmas ini sudah bagus dan telah memenuhi standar dan prosedur yang telah ditetapkan dinas kesehatan juga kementerian kesehatan sendiri. Karena untuk menjalankan tugas dengan baik maka sangat diperlukan mengikuti pelatihan-pelatihan tersebut. Para pegawai juga selalu semangat dan tidak perlu dipaksa, mereka memiliki motivasi yang sangat kuat untuk turut berpartisipasi dalam pelatihan-pelatihan tersebut”*

Pernyataan dari Kepala Tata Usaha Puskesmas tersebut menggambarkan bahwa narasumber memiliki persepsi yang baik dan memuaskan dengan terlaksananya program pelatihan dan pengembangan profesional di puskesmas ia bertugas.

Peneliti juga bertanya kepada petugas administrasi yang turut menjadi peserta pelatihan dan pengembangan profesional yang kerap dilaksanakan puskesmas, petugas memberikan pernyataan tentang pelatihan mengenai tata cara penggunaan aplikasi seperti aplikasi ASIK (Aplikasi Sehat Indonesia Ku) juga SI JIWA yang merupakan aplikasi skrining kesehatan jiwa. Sebagai perwakilan dari petugas Administrasi di Puskesmas, narasumber juga memberikan pernyataan yang positif terkait sistem pelatihan yang beliau terima selama ini.

*“Pelatihan yang sering kami dapatkan adalah berupa pelatihan untuk memasukkan data ke aplikasi yang disediakan, jadi difokuskan ke ranah teknologi dan menurut saya hal ini sudah sangat baik dan membantu. Selain membantu untuk kelancaran pekerjaan, pelatihan ini juga memastikan*

*kemampuan kami dalam menggunakan teknologi dapat terus berkembang”* ucap narasumber selaku petugas administrasi kesehatan di Puskesmas Simalingkar.

Mengenai penyediaan aplikasi ini, dapat dilihat kembali dari penelitian terdahulu oleh Udin Rosidin, dkk (2023) yang menyatakan bahwa Kementerian Kesehatan RI telah meluncurkan aplikasi yang berfungsi untuk mengelola data posbindu pada Penyakit Tidak Menular (PTM). Aplikasi tersebut menjadi strategi pemerintah untuk mendeteksi dini masyarakat yang berisiko memiliki penyakit tidak menular. Pendataan bukan hanya dilakukan oleh petugas kesehatan, tetapi juga bisa dilakukan secara mandiri dengan bantuan kader kesehatan di lingkungan tugas puskesmas. Aplikasi ASIK ini sangat memudahkan tenaga kesehatan maupun kader dalam pencatatan data PTM

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Nena Mardiana, dkk (2021) pelayanan kesehatan yang dilakukan dokter di Puskesmas memiliki pengaruh yang besar terhadap pemanfaatan puskesmas sebagai fasilitas kesehatan tingkat pertama.

Maka dari itu, kami juga mewawancarai dokter yang bertugas di Puskesmas untuk menjadi salah satu narasumber pada penelitian ini. Pernyataan dokter memperkuat gambaran positif dari pelatihan dan pengembangan di Puskesmas Simalingkar, sebagai salah satu tenaga kesehatan kuratif yang merupakan suatu kegiatan dan/atau segala kegiatan pengobatan yang ditujukan untuk melakukan tindakan dalam upaya menyembuhkan penyakit yang diderita pasien serta segala usaha untuk mengurangi penderitaan pasien akibat penyakit, tentu sangat berbeda dengan pelayanan utama puskesmas yang didominasi dengan pelayanan promotif dan preventif. Namun, narasumber turut merasakan keaktifan puskesmas dalam melakukan pelatihan dan pengembangan profesional di puskesmas, kesigapan SDM Puskesmas dalam memastikan pelayanan pasien juga telah berlangsung dengan sangat baik.

Persepsi yang diungkapkan oleh para narasumber diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu oleh Nurul Maulidiyah (2022) bahwa pelatihan sumber daya manusia puskesmas dalam upaya untuk meningkatkan pengembangan diri diperlukan untuk menjalankan perencanaan secara berkesinambungan. Ilmu Pengetahuan dan Teknologi sangat mempengaruhi pengembangan SDM ini disebabkan oleh tuntutan dalam kenaikan jabatan atau ketatnya persaingan dari suatu pekerjaan.

### **Proses Perencanaan Program Pelatihan dan Pengembangan Profesional**

Narasumber yang bekerja di bidang UKM (Upaya Kesehatan Masyarakat) juga menjelaskan terkait masyarakat yang ikut bersinergi dalam peningkatan pelatihan dan pengembangan profesional di puskesmas, kader puskesmas yang diambil dari masyarakat bekerja sama dengan kepala lingkungan yang ikut berkolaborasi mengajak masyarakat untuk mengikuti segala kegiatan yang telah puskesmas laksanakan.

Penentuan program-program pelatihan ini ditentukan dari rapat yang dilakukan secara berkala, mulai dari masyarakat tingkat kepala lingkungan, tingkat kelurahan, tingkat kecamatan, sampai ke tingkat kota yang akan bersama-sama melakukan diskusi di Dinas Kesehatan Kota Medan. Segala keputusan yang telah diambil pada rapat yang dilakukan di Dinas Kesehatan, akan diajukan ke Wali Kota untuk menentukan segala perencanaan untuk menyelesaikan masalah yang terjadi di tiap wilayah Puskesmas berada.

Program-program yang akan dilaksanakan akan dikoordinasikan pula dengan pembiayaan dan penganggaran (APBD dan BOK) yang akan menjadi sumber pendanaan untuk pelaksanaan pelatihan dan pengembangan profesional para tenaga kesehatan di Puskesmas Simalingkar. Perencanaan sangat dibutuhkan untuk merealisasikan pengembangan SDM agar terjadi keseimbangan kualifikasi segala

posisi pekerjaan yang diberikan untuk mencapai kebutuhan di puskesmas dan membantu peningkatan kerjanya pula. Hal ini juga mencegah terjadinya tumpang tindih jumlah pada saat penempatan profesi. (Fauzi, Efendy, & Moriza, 2020)

Pernyataan di atas memperkuat bahwa Puskesmas Simalingkar telah melakukan segala proses pelatihan dan pengembangan sesuai dengan langkah-langkah manajemen, yaitu melakukan perencanaan sebelum melakukan pengembangan SDM dan menentukan program-program hendak yang dilaksanakan.

### **Dampak Pelatihan dan Pengembangan Pada Efektivitas Kinerja Tenaga Kesehatan**

Menurut Irwansyah Ahmad Syeh Ali, 2020, pengembangan SDM merupakan suatu upaya untuk mengembangkan kualitas atau kemampuan sumber daya manusia melalui proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga atau pegawai untuk mencapai suatu hasil optimal. Pengembangan SDM tersebut berkaitan dengan ketersediaan kesempatan dan pengembangan pembelajaran dengan membuat program-program training meliputi perencanaan, penyelenggaraan dan evaluasi atas program-program tersebut.

Hal ini sejalan dengan hasil wawancara dengan narasumber mengenai pelatihan-pelatihan yang diadakan di puskesmas cukup memberikan peningkatan kualitas dalam pekerjaan sehari-hari. Salah satu narasumber yang bekerja di bidang UKP (Upaya Kesehatan Perorangan) yang ada di Puskesmas mengatakan bahwa seluruh program yang dilaksanakan telah melalui proses rapat dengan kelurahan serta dinas kesehatan untuk membicarakan program yang paling tepat dan sesuai dengan segala permasalahan yang terjadi di wilayah kerja.

### **Pelaksanaan Program Pelatihan dan Pengembangan Profesional**

Pelaksanaan program pelatihan pengembangan yang telah ditentukan akan dilihat perkembangannya melalui mini lokakarya, salah satu narasumber kami yang merupakan kepala tata usaha di puskesmas simalingkar memberikan pernyataan bahwa para tenaga kesehatan yang telah mengikuti pelatihan akan kembali ke puskesmas lalu menggelar kegiatan mini lokakarya sesuai dengan pelatihan yang diterimanya.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muhammad Riyadh pada tahun 2021 dengan judul Penerapan Metode Pembelajaran Role Play dalam Pembelajaran Materi Lokakarya Mini Puskesmas Pada Pelatihan Manajemen Puskesmas di Balai Pelatihan Kesehatan Provisi Kalimantan Selatan bahwa mini lokakarya adalah sebuah kegiatan yang harus dijalankan secara rutin. Kegiatan tersebut dilakukan puskesmas untuk proses pengumpulan data tiap masalah yang terjadi di wilayah kerja puskesmas.

Mini lokakarya tersebut juga bertujuan sebagai wadah untuk menyepakati hal-hal yang perlu dilakukan setelah tenaga kesehatan melakukan pelatihan. Mini lokakarya puskesmas menjadi salah satu aspek penting dalam menilai apakah pelaksanaan pelatihan dan pengembangan tenaga kesehatan di Puskesmas telah secara signifikan membantu masyarakat dalam memecahkan masalah yang terjadi di masyarakat.

Narasumber mengatakan bahwa masyarakat akan dikumpulkan dalam kegiatan-kegiatan rutin puskesmas seperti posyandu, posbindu, pemeriksaan di gereja, bekerja sama dengan kader kelurahan dan kader lingkungan. Setiap kegiatan yang melibatkan masyarakat tentunya dikoordinasikan lebih lanjut oleh anggota UKM puskesmas yang terjadi. Kegiatan ini juga merupakan lanjutan dari Rencana Pelaksanaan Kegiatan (RPK) Puskesmas.



Tujuan lain dari dilakukannya kegiatan ini adalah sebagai upaya menjalankan fungsi puskesmas melalui kolaborasi pada masyarakat juga lintas sektoral untuk memastikan bahwa program yang telah direncanakan dapat terlaksana seperti yang diharapkan.

Hasil penelitian menunjukan bahwa adanya faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi tenaga kesehatan terhadap kualitas pelatihan dan pengembangan professional berdasarkan dari wawancara dan jawaban responden yang merupakan seorang Kepala Tata Usaha di UPT Puskesmas Simalingkar responden mengatakan bahwa factor yang sering terjadi saat pelatihan itu adalah:

**Faktor Internal Organisasi Komitmen Manajemen:** Dukungan dari manajemen puskesmas sangat penting. Jika manajemen memberikan prioritas tinggi pada pelatihan dan pengembangan, maka alokasi sumber daya akan lebih memadai, **Ketersediaan Sumber Daya:** Ketersediaan anggaran, fasilitas, dan alat-alat yang memadai untuk pelatihan mempengaruhi kualitas pelatihan, **Kultur Organisasi:** Budaya organisasi yang mendukung pembelajaran dan pengembangan diri akan mendorong tenaga kesehatan untuk berpartisipasi aktif dalam program pelatihan. (Riselligia Caninsti & Zulfa Febriani dkk, 2020)

**Faktor Eksternal Kebijakan Pemerintah:** Kebijakan kesehatan dan regulasi dari pemerintah daerah dan pusat mengenai pelatihan tenaga kesehatan sangat mempengaruhi frekuensi dan jenis pelatihan yang diadakan, **Kemajuan Teknologi:** Adopsi teknologi baru dalam pelatihan, seperti e-learning dan simulasi klinis, dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelatihan, **Kerjasama dengan Institusi Pendidikan:** Kolaborasi dengan universitas atau lembaga pendidikan kesehatan dapat menyediakan sumber daya dan kurikulum pelatihan yang lebih baik.

**Faktor Individu, Motivasi dan Sikap Tenaga Kesehatan:** Tingkat motivasi dan keinginan tenaga kesehatan untuk belajar dan berkembang akan mempengaruhi hasil pelatihan, **Tingkat Pendidikan dan Pengalaman:** Latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja sebelumnya dapat menentukan sejauh mana pelatihan tambahan diperlukan dan bagaimana individu tersebut dapat menyerap materi pelatihan. (Adnyana Putra & Ni Putu Dewi Sri Wahyuni, 2023)

Hal ini diperkuat kembali dari hasil pada penelitian terdahulu oleh Priscila Inka Iriani Masoara (2021) yang menyatakan bahwa kendala yang berkaitan dengan motivasi petugas kesehatan di Puskesmas erat kaitannya dengan masalah internal dan eksternal. Masalah internal terjadi dari sisi individual pegawai, diantaranya adalah latar belakang keluarga, masalah mental dan hubungan dengan orang-orang terdekat. Sedangkan masalah eksternal dapat berhubungan dengan segala hal dari luar yang mendorong individu untuk melakukan sesuatu. Semangat yang dimiliki oleh para petugas mempengaruhi hasil dari kinerja mereka, maka motivasi dan dorongan dan pemimpin sangat diperlukan. Kenyamanan yang terjadi dalam proses pelatihan menjadi unsur yang sangat kuat terhadap besarnya motivasi yang dimiliki oleh para pegawai puskesmas.

**Faktor Metodologi Pelatihan Kualitas Instruktur:** Kompetensi dan pengalaman instruktur dalam memberikan pelatihan sangat penting untuk memastikan pelatihan berjalan efektif, **Metode dan Materi Pelatihan:** Penggunaan metode pelatihan yang interaktif dan relevan, serta materi yang up-to-date dan aplikatif, akan meningkatkan kualitas pelatihan, **Evaluasi dan Feedback:** Proses evaluasi yang sistematis dan pemberian umpan balik yang konstruktif setelah pelatihan dapat membantu mengukur keberhasilan pelatihan dan mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan.

**Faktor Lingkungan Kerja Beban Kerja:** Beban kerja yang tinggi dapat mengurangi waktu dan energi yang tersedia untuk mengikuti pelatihan, sehingga mengurangi efektivitasnya, **Dukungan Rekan Kerja:**

Dukungan dari rekan kerja dan lingkungan kerja yang kondusif akan mempermudah implementasi hasil pelatihan di tempat kerja.

Faktor Kebutuhan Pelatihan Analisis Kebutuhan Pelatihan: Identifikasi kebutuhan pelatihan yang tepat dan relevan dengan pekerjaan sehari-hari tenaga kesehatan sangat penting untuk memastikan pelatihan memberikan manfaat yang maksimal. Tujuan Pelatihan yang Jelas: Menetapkan tujuan pelatihan yang spesifik, terukur, dapat dicapai, relevan, dan berbatas waktu (SMART) membantu dalam mengarahkan fokus pelatihan. (Lina Khasanah & Gugun Priyadi, 2021)

Dalam pelaksanaannya, ada beberapa faktor yang mempengaruhi keberhasilan proses pelatihan dan pengembangan, menurut (Wather & Davis, 1996) yaitu :

- 1 *Participation* atau partisipasi merupakan keterlibatan seorang peserta dalam kegiatan secara aktif dan secara langsung.
- 2 *Repetition* adalah melakukan atau mengatakan secara berulang-ulang dalam usaha menanamkan ide dalam ingatan seseorang.
- 3 *Relevance* pelatihan mempunyai arti atau manfaat yang sangat penting pada seseorang.
- 4 *Transference* artinya adanya kesesuaian antara pelatihan dengan pekerjaan yang dilakukan sehari-hari oleh pegawai.
- 5 *Feedback* merupakan pemberian informasi atas perkembangan kemajuan yang telah dicapai oleh peserta pelatihan, mana yang perlu diperbaiki atau dipertahankan.

Menurut (Veithzal Rivai, 2014) dalam melakukan pelatihan ada beberapa faktor yang mempengaruhi yaitu instruktur, peserta, materi (bahan), metode, tujuan pelatihan, dan lingkungan yang menunjang. Metode pelatihan terbaik tergantung dari berbagai faktor. Faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam pelatihan yaitu:

1. Cost-Efectiveness atau Efektivitas biaya
2. Materi program yang dibutuhkan
3. Prinsip-prinsip pembelajaran
4. Ketepatan dan kesesuaian fasilitas
5. Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan
6. Kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan

Sedangkan Menurut (Marwansyah, 2016) Faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan sumber daya manusia

1. Dukungan dari manajemen puncak
2. Komitmen para spesialis dan generalis dalam pengelolaan sumber daya manusia
3. Perkembangan teknologi
4. Kompleksitas organisasi
5. Gaya belajar
6. Kinerja fungsi-fungsi manajemen SDM lainnya

Jadi Berdasarkan dari hasil wawancara diatas ada terdapat beberapa factor yang mempengaruhi program pelatihan dan pengembangan di puskesmas tidak berjalan yaitu karena adanya factor eksternal dan factor internal.



## SIMPULAN

Program pelatihan dan pengembangan profesional di Puskesmas Simalingkar telah menunjukkan dampak positif terhadap kinerja tenaga kesehatan dan kualitas layanan yang diberikan. Namun, keberhasilan program ini dipengaruhi oleh berbagai faktor internal, eksternal, individu, metodologi pelatihan, lingkungan kerja, dan kebutuhan pelatihan. Dukungan manajemen, ketersediaan sumber daya, kebijakan pemerintah, dan motivasi individu adalah beberapa faktor kunci yang perlu diperhatikan untuk memastikan program pelatihan dan pengembangan profesional berjalan efektif dan memberikan manfaat optimal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Caninsti, R., Febriani, Z., & Brebahama, A. (2020). Pelatihan komunikasi pelayanan kesehatan kepada petugas kesehatan di Puskesmas Cempaka Putih. *Abdimas: Jurnal Pengabdian Masyarakat Universitas Merdeka Malang*, 5(1), 47-52.
- Eti Poncorini Pamungkasari. 2019. *Pengaruh Persepsi Tentang Identitas Profesi Terhadap Sikap Interprofessional Collaboration Tenaga Kesehatan di Puskesmas*. Universitas Sebelas Maret: SMART MEDICAL JOURNAL (2019) Vol. 2 No. 2
- Fauzi, Efendy & Moriza. 2020. *Implementasi Pengembangan Sumber Daya Manusia Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit Umum Pidie Jaya Tahun 2019*. Jurnal Kesehatan Ceadum: e-ISSN: 2656-6850 p-ISSN: 2656-6869
- Irwansyah Ahmad Syeh Ali. 2020. *Evaluasi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Petugas Puskesmas Di UPTD Langsa Barat Tahun 2020*. *Journal of Healthcare Technology and Medicine Vol. 8 No. 1*
- Imran, T. (2003). *Persepsi Kepala Puskesmas tentang Kebutuhan Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Kesehatan Kota Tebing Tinggi Tahun 2002* (Doctoral dissertation, Universitas Sumatera Utara).
- Khasanah, L., & Priyadi, G. (2021). Evaluasi Pelatihan Peningkatan Kompetensi Petugas Rekam Medis di Puskesmas Cangkol. *Jurnal Penelitian Kesehatan" SUARA FORIKES"(Journal of Health Research" Forikes Voice")*, 12(4), 511-515.
- Manurung, I. V. (2022). *KOMPETENSI TENAGA KESEHATAN MEMPENGARUHI KINERJA PETUGAS PROMOSI KESEHATAN PADA MASA PANDEMI COVID 19 DI PUSKESMAS SENTOSA BARU MEDAN TAHUN 2022* (Doctoral dissertation, INSTITUT KESEHATAN HELVETIA MEDAN).
- Maryati E. 2020. *Hubungan Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan Dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Di Puskesmas Penusupan Kabupaten Tegal*. Universitas Pancasakti Tegal.
- Nurul Maulidiyah. 2022. *Analisis Kebutuhan dan Pengembangan Tenaga Dokter Umum di Puskesmas Ngaliyan Kota Semarang*. Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal) Volume 10, Nomor 1, Januari 2022

- Priscila Inka Iriani Masoara, Lexy Kareba. 2021. *Hubungan Peranan Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja Petugas Kesehatan di Puskesmas Inggani Kota Palu*. Program Studi Kesehatan Masyarakat Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Indonesia Jaya Palu
- Putra, A., Wahyuni, N. P. D. S., Giri, M. K. W., & Pasek, M. S. (2023). PELATIHAN PEMBIMBING PROGRAM KERJA LAPANGAN BAGI STAF PUSKESMAS BULELENG II SEBAGAI WAHANA PENDIDIKAN FIELD LAB. *WIDYA LAKSANA*, 12(2), 219-225.
- Udin Rosidin, dkk. 2023. *PELATIHAN APLIKASI SEHAT INDONESIAKU SEBAGAI DETEKSI DINI PTM PADA KADER KESEHATAN DI WILAYAH PUSKESMAS GUNTUR GARUT*. JURNAL KREATIVITAS PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT (PKM)
- Wahyu Satrio Bintoro. 2019. *PENGARUH KOMPETENSI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA TENAGA MEDIS PUSKESMAS (Studi Kasus pada Puskesmas Menganti)*. Malang: *Jurnal Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN*
- Wulandari, T., & Fajrah, S. (2021). HUBUNGAN PELATIHAN TENAGA KESEHATAN DENGAN KINERJA PETUGAS DI PUSKESMAS LOMPE NTODEA KECAMATAN PARIGI BARAT KABUPATEN PARIGI MOUTONG. *Jurnal Ilmiah Kesmas-IJ*, 21(2), 56-61.