

Bidang ilmu: Kesehatan Masyarakat

**LITERATURE REVIEW: PERAN PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN DALAM
MENINGKATKAN KINERJA TENAGA KESEHATAN**

Liranti Jacinta Jaya¹⁾, Putri Permatasari²⁾, Afifah Thaliah Putri Priyono³⁾, Alinda
Mahardika Alba⁴⁾

Fakultas Ilmu Kesehatan

Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jakarta

2210713023@mahasiswa.upnvj.ac.id¹⁾; putripermatasari@upnvj.ac.id²⁾;

2210713122@mahasiswa.upnvj.ac.id³⁾; 2210713132@mahasiswa.upnvj.ac.id⁴⁾

ABSTRAK

Program pelatihan dan pengembangan merupakan suatu kebutuhan bagi perusahaan yang berupaya untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan pengalaman karyawannya di perusahaan. Strategi peningkatan kinerja pegawai terutama di rumah sakit dapat dilakukan dengan berbagai cara, mulai dari pemberian pelatihan dan pengembangan keterampilan, peningkatan motivasi dan semangat kerja, hingga penerapan sistem reward dan punishment yang tepat. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pentingnya peran pelatihan dan pengembangan dalam meningkatkan kinerja tenaga kesehatan. Desain penelitian yang diterapkan adalah tinjauan pustaka, yang dilakukan dengan mengakses artikel dari database *Google Scholar* dan *Pubmed* dalam rentang waktu 2019 hingga 2024. Kriteria inklusi penelitian ini ialah peningkatan kinerja di fasilitas pelayanan kesehatan yang berfokus pada peran pelatihan dan pengembangan. Kriteria eksklusi adalah peningkatan kinerja di fasilitas pelayanan kesehatan selain pada peran dan pengembangan tenaga kesehatan. Pencarian menggunakan kata kunci bahasa Indonesia "Pelatihan", "Pengembangan", "Kinerja", "Tenaga Kesehatan", "Fasilitas Kesehatan", dan bahasa Inggris "Training", "Development", "Performance", "Health Workers", "Health Facilities". Hasil penelusuran, didapatkan 8 artikel yang relevan yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara pelatihan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, dimana pengembangan karir memberikan kesempatan untuk memperoleh keterampilan baru dan meningkatkan produktivitas. Terdapat kendala utama serta tantangan seperti minimnya perencanaan kebutuhan tenaga kesehatan dan keterbatasan dana pelatihan. Solusi yang dapat diterapkan adalah mengalokasikan dana untuk pelatihan berkelanjutan, termasuk pemanfaatan teknologi digital.

Kata kunci: Fasilitas Kesehatan; Kinerja Tenaga Kesehatan; Pelatihan; Pengembangan

ABSTRACT

Training and development programs are a necessity for companies that seek to improve the skills, knowledge and experience of their employees in the company. Strategies to improve employee performance, especially in hospitals, can be done in various ways, ranging from providing training and skills development, increasing motivation and morale, to implementing the right reward and punishment system. This study aims to analyze the importance of the role of training and development in improving the performance of health workers. The research design applied was a literature review, which was carried out by accessing articles from the Google Scholar and Pubmed databases in the 2019

to 2024 timeframe. The inclusion criteria for this study were performance improvement in health care facilities that focused on the role of training and development. Exclusion criteria were performance improvement in health care facilities other than the role and development of health workers. The search used the keywords Indonesian "Training", "Development", "Performance", "Health Workers", "Health Facilities", and English "Training", "Development", "Performance", "Health Workers", "Health Facilities". The results of the search, obtained 8 relevant articles showing that there is a positive relationship between career development training and employee performance, where career development provides opportunities to acquire new skills and increase productivity. There are major obstacles and challenges such as the lack of planning for health personnel needs and limited training funds. The solution that can be applied is to allocate funds for continuous training, including the use of digital technology.

Keywords: Development; Health Facility; Health Worker Performance; Training

Alamat korespondensi: Nanggela Anugerah Pratama No. 08, Tajurhalang, Kab. Bogor
Email: 2210713023@mahasiswa.upnvj.ac.id
Nomor Hp: 089516696274

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) terkait dengan sistem yang diformalkan oleh suatu organisasi dan bertujuan untuk menilai efektivitas dan efisiensi mencapai tujuan organisasi. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 tahun 2014 tentang tenaga kesehatan bahwa tenaga kesehatan memiliki peranan penting untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan yang maksimal kepada masyarakat agar masyarakat mampu untuk meningkatkan kesadaran, kemauan, dan kemampuan hidup sehat sehingga akan terwujud derajat kesehatan yang setinggi tingginya. Upaya untuk mengembangkan kesehatan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu pilar menerapkan reformasi pengembangan kesehatan dan diharapkan untuk mencapai pengembangan kesehatan jangka menengah dan tujuan jangka panjang dapat tercapai. Ini dirancang untuk meningkatkan jumlah, kualitas, distribusi, dan kualitas rencana SDM, khususnya di bidang-bidang pengembangan di daerah terpencil, tertinggal, perbatasan, dan daerah kepulauan. Tujuan ini dapat dicapai dengan memastikan bahwa setiap orang dalam organisasi memiliki pengetahuan dan keahlian untuk mencapai tingkat kompetensi yang diperlukan untuk melakukan tugas secara efektif. Masalah kinerja adalah salah satu faktor yang perlu dipertimbangkan dalam kaitannya dengan pengembangan dan peningkatan sumber daya manusia. Kinerja adalah jumlah dan kualitas pencapaian tugas untuk individu, kelompok dan organisasi. Upaya peningkatan kinerja tenaga kesehatan di Dinas Kesehatan sangat penting karena adanya berbagai aspek yang berhubungan dengan upaya peningkatan pelayanan kesehatan. Kinerja tenaga kesehatan sebagai konsekuensi tuntutan masyarakat terhadap kebutuhan akan pelayanan prima atau pelayanan yang bermutu tinggi (Nur, Yusuf, & Rusman, 2021).

Melalui kinerja tenaga kesehatan, diharapkan dapat menunjukkan kontribusi profesionalnya secara nyata dalam meningkatkan mutu pelayanan kesehatan, yang berdampak terhadap pelayanan kesehatan secara umum pada organisasi tempatnya bekerja, dan dampak akhir bermuara pada kualitas hidup dan kesejahteraan masyarakat. Dengan mengandalkan kemampuan dan keterampilan seseorang termasuk beban kerja, sumber daya dan lingkungan kerja motivasi seseorang sangat berpengaruh pada kinerjanya, motivasi ini dapat dipengaruhi oleh tingkat dan macam kebutuhan seseorang. Hal lain yang sangat berpengaruh pada kinerja tenaga kesehatan adalah faktor kedisiplinan. Disiplin kerja memberikan pengaruh yang nyata terhadap kinerja, jika disiplin kerja tidak ditingkatkan maka secara langsung akan berdampak pada penurunan kinerja sehingga tujuan akhir dari

organisasi tidak tercapai. Disiplin merupakan sikap yang menggambarkan kepatuhan pada suatu aturan atau ketentuan yang berlaku, sehingga dapat meningkatkan produktivitas, efisiensi dan efektifitas kerja (Nur, Yusuf, & Rusman, 2021).

Sinambela dan Poltak (2016) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas tertentu. Kinerja karyawan sangat penting karena kinerja karyawan menunjukkan seberapa baik seorang karyawan dapat melaksanakan tanggung jawab yang telah didelegasikan kepadanya (Surya, 2018). Kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi dengan cara yang sah, dapat diterima secara moral atau etika, dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan, menurut Prawirosentono. Selain itu, Prawirosentono menegaskan bahwa kinerja individu dan kinerja bisnis saling berkaitan erat. Jika seorang karyawan berkinerja baik, kinerja perusahaan kemungkinan besar juga baik. Kompetensi yang tinggi, kemauan bekerja karena gaji yang diberikan sesuai kesepakatan, dan aspirasi yang lebih tinggi untuk masa depan akan berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan (Fauzi, Efendy & Moriza, 2020). Di sisi lain, Armstrong dan Baron berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja yang terkait erat dengan tujuan strategis organisasi, kebahagiaan pelanggan, dan kontribusi ekonomi. Tuntutan masyarakat terhadap layanan berkualitas tinggi atau luar biasa juga berdampak pada kinerja tenaga kesehatan (Usman, 2016).

Kinerja tenaga kesehatan yang optimal tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh penerapan teknologi yang mendukung operasional. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Carlof dan Mulyanti (2024), digitalisasi dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) kesehatan, seperti penerapan sistem informasi terintegrasi, dapat mempercepat proses pengambilan keputusan dan meningkatkan efektivitas layanan kesehatan secara keseluruhan. Implementasi teknologi dan inovasi dalam manajemen SDM juga berperan dalam meningkatkan efisiensi operasional. Penggunaan teknologi canggih seperti *cloud computing* dan *Internet of Things (IoT)* memungkinkan layanan kesehatan diberikan dengan lebih efisien, mengatasi keterbatasan sumber daya, dan memastikan masyarakat menerima layanan berkualitas tinggi dalam waktu yang lebih singkat.

Kinerja SDM kesehatan dapat meningkat dari lingkungan sekitar maupun petugas kesehatan itu sendiri (Ali *et al.*, 2022). Petugas kesehatan perlu memahami bagaimana mereka harus melakukan pekerjaannya agar kinerja tenaga kesehatan dapat meningkat. Kinerja berhubungan dengan hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi ataupun perusahaan. Hal tersebut berkaitan dengan kualitas, kuantitas, serta ketepatan waktu seorang tenaga kesehatan dalam menjalankan pekerjaannya. Tenaga kesehatan memiliki tantangan yang dapat menghambat peningkatan kinerja kesehatan. Tantangan tersebut disebabkan oleh ilmu pengetahuan yang terus berkembang. Perkembangan dunia kerja modern tidak dapat dipisahkan dari kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Tenaga kesehatan harus mampu mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dengan melakukan hal-hal seperti pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan mutu staf mereka.

Mutu pelayanan kesehatan merupakan indikator penting dalam keberhasilan sistem pelayanan kesehatan di masyarakat. Sebagai penyedia layanan kesehatan tingkat pertama, tenaga kesehatan memiliki peran krusial dalam menjamin kualitas pelayanan yang diberikan. Kinerja tenaga kesehatan, yang mencakup pengalaman kerja, tingkat pendidikan, dan motivasi, secara langsung memengaruhi mutu pelayanan kesehatan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Asmi *et al.*, (2020) pengalaman kerja tenaga kesehatan memiliki hubungan signifikan dengan mutu pelayanan. Tenaga kesehatan dengan pengalaman kerja lebih dari lima tahun cenderung memberikan pelayanan yang lebih baik dibandingkan dengan mereka yang kurang berpengalaman. Namun, tingkat pendidikan tidak selalu berbanding lurus dengan mutu pelayanan. Berdasarkan beberapa kasus, tenaga kesehatan dengan pendidikan yang lebih rendah mampu memberikan pelayanan yang lebih baik

dibandingkan dengan mereka yang berpendidikan tinggi. Faktor-faktor lain, seperti pelatihan, pengalaman lapangan, dan motivasi, memainkan peran penting dalam hal ini (Asmi *et al.*, 2020). Selain itu, fasilitas kerja juga tidak selalu menjadi penentu utama mutu pelayanan. Meskipun fasilitas yang memadai penting, kinerja tenaga kesehatan yang didorong oleh motivasi dan dedikasi dapat menghasilkan pelayanan optimal bahkan dalam kondisi fasilitas yang terbatas.

Guna memenuhi tuntutan organisasi atau lembaga tertentu dan untuk mengatasi potensi masalah di masa depan, pelatihan bertujuan untuk menumbuhkan atau menyelidiki kapasitas individu untuk memperoleh keterampilan, cara berpikir, dan sikap yang lebih baik (Ali *et al.*, 2022). Hasil penelitian menurut (Wulandari & Fajrah, 2021) kinerja perawat meningkat secara signifikan setelah pelatihan. Sebelum pelatihan, 33,75% perawat memiliki kinerja buruk, sedangkan setelah pelatihan persentasenya berubah menjadi 42,62% sehingga kinerjanya meningkat. Kinerja sebelum dan sesudah pelatihan berbeda secara signifikan ($p < 0,05$), menurut uji statistik. Hal ini menunjukkan bagaimana kinerja petugas kesehatan meningkat sebagai hasil dari pelatihan dan pengembangan. Oleh karena itu, tujuan penulisan artikel ini adalah untuk menunjukkan pentingnya peran pelatihan dan pengembangan dalam meningkatkan kinerja tenaga kesehatan.

METODE PENELITIAN

Metode dalam penelitian ini adalah literature review. Pencarian *literature* dilakukan dengan mengakses artikel ilmiah dari *database Google Scholar* dan Pubmed. Pencarian artikel dilakukan penulis pada November 2024 yang dibatasi dari tahun 2019 hingga 2024 dengan kata kunci bahasa Indonesia "Pelatihan AND Pengembangan AND Kinerja AND Tenaga Kesehatan AND Fasilitas Kesehatan" dan bahasa Inggris "*Training AND Development AND Performance AND Health Workers AND Health Facilities*". Dari hasil penelusuran literatur, ditemukan 8 artikel yang kemudian dilakukan penyaringan berdasarkan judul dan abstrak artikel. Setelah itu, penelitian yang dinilai relevan diunduh agar dapat diseleksi lebih lanjut berdasarkan kriteria inklusi, yaitu penelitian yang berkaitan dengan peningkatan kinerja di fasilitas pelayanan kesehatan yang berfokus pada peran pelatihan dan pengembangan. Kriteria eksklusi adalah peningkatan kinerja di fasilitas pelayanan kesehatan selain pada peran dan pengembangan. Studi yang tidak relevan akan dieliminasi dari penelitian ini. Apabila mencapai kesepakatan ternyata sulit, maka akan dilakukan pemungutan suara untuk menentukan keputusan akhir.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Hasil dari ekstraksi literatur yang telah dilakukan untuk menganalisis peran pelatihan dan pengembangan dalam meningkatkan kinerja tenaga kesehatan, diperoleh sebanyak 8 artikel yang relevan, diambil dari berbagai *database* dan dipublikasikan dalam lima tahun terakhir. Artikel-artikel tersebut dirangkum dan disajikan pada tabel 1.

Tabel 1. Hasil Ekstraksi Literatur

| No | Peneliti, Tahun | Judul | Desain Penelitian | Hasil |
|----|--------------------|--|-------------------|--|
| 1 | Fauzi et al., 2020 | Implementasi Pengembangan Sumber Daya Manusia Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit Umum Pidie Jaya Tahun 2019 | Kualitatif | Sumber daya pengembangan SDM yang tersedia di setiap unit RSUD Pidie Jaya biasanya tidak banyak. Sumber daya pengembangan SDM biasanya terbatas pada |

| No | Peneliti, Tahun | Judul | Desain Penelitian | Hasil |
|----|---------------------------|---|------------------------|---|
| | | | | Standar Operasional Prosedur (SOP) dan poster. Fasilitas tersebut tidak terdapat di laboratorium dan ruang rekam medis sekalipun untuk mengikuti bimbingan teknis dan pelatihan harus mengeluarkan biaya sendiri karena anggaran pengembangan SDM RSUD Pidie Jaya cukup terbatas. |
| 2 | Wulandari & Fajrah, 2021 | Hubungan Pelatihan Tenaga Kesehatan dengan Kinerja Petugas di Puskesmas Lompe Kecamatan Parigi Barat Kabupaten Parigi Moutong | <i>Cross Sectional</i> | Persentase tenaga kesehatan yang tidak pernah mengikuti pelatihan sebanyak 6 orang lebih sedikit dari yang berkategori baik 33,3% dan baik 66,7%. Sedangkan tenaga kesehatan yang pernah mengikuti pelatihan sebanyak 45 orang lebih sedikit yang berkategori baik 0% dan baik 100%. Dengan menggunakan uji <i>Chi Square</i> diperoleh nilai P sebesar 0,012 atau lebih kecil dari 0,05 yang menunjukkan adanya hubungan antara kinerja tenaga kesehatan dengan pelatihan. Kinerja petugas di Puskesmas Lompe Ntodea Kecamatan Parigi Barat Kabupaten Parigi Moutong berkorelasi signifikan dengan pelatihan tenaga kesehatan. |
| 3 | Ningsih & Wintarsih, 2022 | Hubungan Kompetensi, Pelatihan dan Pendidikan Dengan Kinerja Bidan | Kuantitatif | Dari 14 bidan yang mendapatkan pelatihan yang tidak tepat, terdapat 8 bidan (57,1%) yang kinerja bidannya buruk, sedangkan dari 31 bidan yang mendapat pelatihan |

| No | Peneliti, Tahun | Judul | Desain Penelitian | Hasil |
|----|---------------------------------|--|------------------------|---|
| | | | | yang sesuai, terdapat 26 bidan (83,9%) yang kinerja bidannya baik antara kinerja bidan Puskesmas Jayanti Kabupaten Tangerang Tahun 2022 dengan pelatihan (P value= 0.014<0.05). Nilai OR 6,933, maka kemungkinan bidan berkinerja baik 6,933 kali lebih besar dibandingkan dengan kemungkinan tidak mengikuti pelatihan. |
| 4 | Nur et al., 2021 | Analisis Peningkatan Kinerja Tenaga Kesehatan Melalui Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Di Dinas Kesehatan Kabupaten Sidrap | Deskriptif Analitik | Berdasarkan temuan studi tersebut, pelatihan mempunyai dampak positif terhadap kinerja petugas kesehatan; 72 responden atau 92,3% mengatakan bahwa pelatihan dikaitkan dengan kinerja yang baik. Enam responden (7,7%) melaporkan pelatihan yang dikatakan "baik" dengan kinerja yang buruk. empat responden (57,1%) melaporkan pelatihan yang dikatakan "kurang baik" dengan kinerja yang baik, dan tiga responden (42,9%) melaporkan pelatihan yang dikatakan "kurang baik" dengan kinerja yang buruk Hasil analisis <i>chi square</i> menunjukkan bahwa pelatihan meningkatkan kinerja tenaga kesehatan. |
| 5 | Arismuna ndar & Hazmanan , 2020 | Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan dan Pola Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan | Penelitian Kuantitatif | Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai probabilitas sig sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai F Hitung = 30,260 > dari F tabel = 4,209. Hal ini menunjukkan bahwa pola pengembangan karir, |

| No | Peneliti, Tahun | Judul | Desain Penelitian | Hasil |
|----|--------------------------|--|-------------------|---|
| | | | | <p>analisis jabatan, dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dinyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. Pegawai pada Divisi Fasilitas Elektrikal dan Mekanikal perusahaan yang menyatakan $T_{hitung} > T_{tabel}$ yaitu $7,210 > 1,672$ berada pada daerah penolakan H_0, maka H_0 diterima.</p> |
| 6 | Arifin & Syakura h, 2024 | Peningkatan Pengetahuan Petugas Kesehatan melalui Workshop dan Pelatihan Deteksi Dini Masalah Perkembangan dan Perilaku Anak | Kuantitatif | <p>Temuan grafik menunjukkan bahwa tenaga kesehatan (perawat dan bidan) yang mengikuti pelatihan analisis pertumbuhan dan perkembangan anak mengalami peningkatan yang signifikan pada skor pra-tes dan pasca-tes. Untuk pra-tes, sebagian besar peserta memperoleh 60 poin. Sebagian besar peserta memperoleh 100 poin pada pasca-tes setelah pelatihan. Sebelum lokakarya, skor pra-tes rata-rata adalah 62,68 dengan deviasi standar 9,75, dan setelah sesi, skor pasca-tes rata-rata naik menjadi 89,51 dengan deviasi standar 9,20. Statistik ini menunjukkan bahwa pengetahuan petugas kesehatan telah berkembang pesat sebagai hasil dari pelatihan ini. Hal ini menunjukkan bahwa lokakarya dan pelatihan</p> |

| No | Peneliti, Tahun | Judul | Desain Penelitian | Hasil |
|----|-------------------|--|------------------------|--|
| | | | | telah meningkatkan pemahaman praktisi kesehatan tentang pemeriksaan pertumbuhan dan perkembangan anak. |
| 7 | Basu et al., 2023 | <i>Perceived Gaps in Academic Training and Expectations From Refresher Training in Primary Care Nurses at an Urban Metropolis in Northern India: A Qualitative Study</i> | Kualitatif Eksploratif | Sebanyak 17 perawat dengan usia rata-rata (SD) 33,52 (4,75) tahun dan rata-rata pengalaman kerja keperawatan 5,35 (0,56) tahun diwawancarai secara mendalam. Kurangnya penerapan praktis, materi pelajaran yang kompleks, tutor yang tidak berpengalaman, dan pemahaman bahasa inggris yang lemah merupakan hambatan utama dalam kurikulum keperawatan yang ada. Para perawat menyatakan kesediaan untuk berpartisipasi dalam pelatihan penyegaran dengan harapan yang bervariasi, meskipun ada preferensi yang jelas untuk pelatihan daring-luring yang singkat, fleksibel, dan campuran. |
| 8 | Danaa & Kim, 2021 | <i>Examining the Impact of Training and Development on Health Workers' Performance and Motivation in Ghana</i> | Cross Sectional | Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan motivasi tenaga kesehatan. Selain itu, motivasi sebagai variabel moderator tidak berpengaruh terhadap hubungan antara pelatihan, pengembangan, dan kinerja karyawan. |

PEMBAHASAN

Peran Pelatihan dalam Meningkatkan Kompetensi Tenaga Kesehatan

Selain sebagai komponen inisiatif pengembangan sumber daya manusia dan salah satu cara untuk mengatasi permasalahan yang muncul dalam suatu organisasi, pelatihan juga penting bagi organisasi birokrasi. Pelatihan kerja diartikan sebagai kegiatan yang mencakup semua hal untuk menyediakan, memperoleh, meningkatkan, dan mengembangkan pekerjaan kompetensi, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian khusus sesuai dengan tingkat dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan, sesuai Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 20013 tentang Pedoman Penyelenggaraan Sistem Pelatihan Kerja Nasional mengkaji salah satu teknik untuk meningkatkan kualitas dan memajukan karir tenaga kerja adalah melalui pelatihan kerja. Pelatihan kerja yang menekankan penguasaan kemampuan kerja termasuk pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang sesuai dengan standar dan peraturan tempat kerja yang ditetapkan dikenal sebagai pelatihan berbasis kompetensi, karena kompetensi adalah kriteria utama untuk mengevaluasi pekerjaan karyawan dan mencapai kesuksesan di tempat kerja, para peneliti memilikinya menemukan bahwa kompetensi bidan berpengaruh positif terhadap kinerja bidan. Ketika bidan berkompeten maka bidan juga mempunyai pengetahuan, kemampuan, dan sikap yang baik. Hal ini berdampak pada kinerja pemberian pelayanan. Pekerjaan atau kinerja bidan akan berada di bawah standar jika salah satu komponen kompetensi tidak dikuasai secara efektif, sehingga akan menghambat keberhasilan inisiatif kesehatan ibu dan anak. Memberikan kesempatan kepada bidan untuk berpartisipasi dalam pelatihan tanpa memandang status pekerjaannya merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kompetensi bidan kompetensi dan meningkatkan pengetahuan dan kemampuan masa depan mereka.

Tantangan yang perlu mendapat perhatian lebih lanjut adalah terfokus pada bagaimana sumber daya manusia (pegawai) mampu memenuhi harapan pengembangan organisasi sesuai misi yang telah ditetapkan. Nampaknya untuk mencapai pengembangan organisasi yang terbaik, harus dicapai keseimbangan antara orientasi organisasi yang ingin dibenahi dan kinerja yang diharapkan dari personel beban kerja yang lebih besar harus dimiliki oleh kompetensi dalam situasi ini, yang didukung dengan pelatihan-pelatihan yang mendukung layanan kebidanan (Ningsih & Wintarsih, 2022).

Dalam suatu pelatihan, faktor-faktor yang perlu diperhatikan dengan baik adalah materi yang akan disampaikan, prinsip-prinsip pembelajaran, ketepatan dan kesesuaian fasilitas, kemampuan peserta pelatihan, dan kemampuan instruktur pelatihan (Arifin & Syakurah, 2024). Oleh karena itu, perawat dan bidan menjadi sasaran pelatihan atau lokakarya analisis perkembangan anak.

Pentingnya Pengembangan Berkelanjutan untuk Kinerja Optimal

Proses peningkatan keterampilan kerja karyawan yang memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik guna mencapai tujuan karir mereka dikenal dengan istilah pengembangan karir. Organisasi mendukung pertumbuhan karir dan mencari kinerja positif dari karyawan (Balbed & Sintaasih, 2019). Karyawan dapat memperoleh keterampilan melebihi kemampuan sebelumnya melalui pengembangan karir (Kuncorowati et al., 2022). Menurut penelitian Kawilarang et al. (2017), kinerja karyawan dipengaruhi oleh pengembangan karir pada tingkat

signifikan $0,000 < 0,05$ Kinerja personel AJB Bumiputera 1912 Manado dipengaruhi oleh komunikasi, pengembangan karir, dan promosi pekerjaan. Berdasarkan hasil Ttabel yang menunjukkan bahwa pertumbuhan karir mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja ($7,571 > 1,672$ pada rentang penolakan H_0), penelitian ini sejalan dengan penelitian Arismunandar dan Hazmanan (2020) dan Divisi Fasilitas Mekanik PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamun terkadang dapat terkena dampak signifikan dari pola pengembangan karir. Penelitian tersebut tidak sejalan dengan penelitian Fauzi *et al.* (2020) yang menunjukkan bahwa pengembangan SDM dalam topik perencanaan kebutuhan tenaga kesehatan dan pengadaan pendidikan cenderung minim.

Pengembangan karir merupakan suatu proses yang dilakukan suatu perusahaan untuk mengubah status, jabatan, atau kedudukan seorang karyawan dalam perusahaan tersebut. Proses pengembangan karir melibatkan tiga pihak: individu (karyawan itu sendiri), manajer, dan perusahaan (Sihombing & Batoebara, 2019). Pelatihan dan pengembangan mempunyai pengaruh besar terhadap motivasi dan kinerja petugas kesehatan, menurut penelitian Danaa dan Kim (2021). Penelitian ini mendukung penelitian Nadyah dan Ni Made (2024) yang menemukan bahwa pengembangan karir mempunyai pengaruh. berdampak baik terhadap kinerja karyawan PT Nusantara Power Service. Semakin baik penerapan pengembangan karir maka akan semakin baik pula kinerja pegawai. Jadi dapat terbukti bahwa pengembangan karir mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai.

Dampak Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan

Pengembangan kinerja karyawan tidak terlepas dari pelatihan yang diselenggarakan perusahaan untuk meningkatkan pengembangan kinerja karyawan menuju keberhasilan yang diinginkan perusahaan. Kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan yang ditetapkan oleh suatu organisasi atau perusahaan (Lubis *et al.*, 2023). Menurut penelitian Ningsih dan Wintarsih (2022), kinerja bidan di Puskesmas Jayanti Kabupaten Tangerang pada tahun 2022 berkorelasi signifikan dengan pelatihan (p value = 0,014). bahwa pelatihan mempengaruhi atau menambah kinerja petugas kesehatan (p value = 0,024). Penelitian tersebut sejalan dengan penelitian Balbed dan Sintaasih (2019) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan dapat memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dengan hasil z hitung 2,499, artinya lebih besar dari Z -score tabel ($2,499 > 1,999$).

Berdasarkan hasil kajian pengembangan SDM Puskesmas Langsa Barat, banyak sekali hambatan dalam peningkatan kinerja antara lain rotasi, pelatihan, dan pendidikan berkelanjutan yang semuanya dapat menurunkan kinerja tenaga medis di Puskesmas. Namun demikian, temuan studi ini menunjukkan bahwa, selain permasalahan pengembangan SDM Puskesmas yang berkaitan dengan peningkatan kinerja, insentif juga bisa menjadi cara untuk meningkatkan kinerja petugas. Adanya insentif membuat petugas menjadi lebih mau bekerja dengan segala keterbatasannya dengan memanfaatkan dan memaksimalkan hasil kerjanya karena pemberian insentif yang meningkatkan dan memotivasi kinerja petugas tersebut (Ali, Efendy, & Fitriani, 2022).

SIMPULAN

Pelatihan merupakan elemen penting dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang berperan langsung dalam meningkatkan kompetensi, pengetahuan, dan keterampilan tenaga kesehatan. Pelatihan kerja berbasis kompetensi telah terbukti meningkatkan kinerja tenaga kesehatan dengan beban kerja tinggi. Kompetensi yang baik mendorong tenaga kesehatan untuk memberikan pelayanan yang berkualitas, seperti dalam program kesehatan ibu dan anak. Penelitian menunjukkan hubungan positif antara pelatihan pengembangan karir terhadap kinerja tenaga kesehatan, dimana pengembangan karir

memberikan kesempatan untuk memperoleh keterampilan baru dan meningkatkan produktivitas. Namun, tantangan seperti minimnya perencanaan kebutuhan tenaga kesehatan dan keterbatasan dana pelatihan masih menjadi kendala utama. Selain itu, insentif juga terbukti menjadi faktor penting yang memotivasi tenaga kesehatan untuk meningkatkan kinerjanya, bahkan dalam situasi dengan keterbatasan sumber daya.

SARAN

Institusi kesehatan perlu memperluas akses pelatihan berbasis kompetensi bagi semua tenaga kesehatan, didukung dengan promosi jabatan, rotasi kerja, dan alokasi dana untuk pelatihan berkelanjutan, termasuk teknologi digital. Insentif yang adil juga penting untuk memotivasi tenaga kesehatan, sehingga kinerja mereka dapat terus meningkat dan memenuhi standar pelayanan kesehatan yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, R. P. A., Nabilah, H., & Wasir, R. (2024). Teknologi dan Inovasi dalam Manajemen SDM Kesehatan: Meningkatkan Efisiensi Melalui Digital. *Indonesian Journal of Health Science*, 4(6), 840–847.
- Alfanan, A., & Nugroho, A. (2020). Pengembangan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) di Fasilitas Pelayanan Kesehatan. *Seminar Nasional UNRIYO*, 238–245.
- Ali, I. A. S., Efendy, I., & Fitriani, A. D. (2022). Evaluasi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Petugas Puskesmas Di UPTD Langsa Barat Tahun 2020. In *Journal of Healthcare Technology and Medicine* (Vol. 8, Issue 1).
- Arifin, J., & Syakurah, R. A. (2024). Peningkatan Pengetahuan Petugas Kesehatan melalui Workshop dan Pelatihan Deteksi Masalah Perkembangan dan Perilaku Anak. *Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 6(1), 244–252. <https://doi.org/10.20527/btjpm.v6i1.911740>
- Arismunandar, M. F., & Hazmanan, K. (2020). Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan dan Pola Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 3(2), 273–282. <https://doi.org/10.31846/jae.v4i2.155>
- Balbed, A., & Sintaasih, D. K. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pemeditasi Motivasi Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(7), 4676–4703.
- Basu, S., Dwivedy, S., Sharma, J., Mohan, N., Negandhi, P., Goel, S., Gupta, M., & Zodpey, S. (2023). Perceived Gaps in Academic Training and Expectations From Refresher Training in Primary Care Nurses at an Urban Metropolis in Northern India: A Qualitative Study. *Cureus*, 5(10). <https://doi.org/10.7759/cureus.46855>
- Danaa, Z. K., & Kim, P. S. (2021). Examining the Impact of Training and Development on Health Workers' Performance and Motivation in Ghana. *Korea Association of International Development and Cooperation*, 13(1), 115–129. <https://doi.org/10.32580/idcr.2021.13.1.115>
- Farida, & Naim, M. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Kesehatan Kota Parepare. *DECISION: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 288–296. <https://doi.org/10.31850/decision.v2i2.1405>
- Fauzi., Efendy, I., & Moriza, T. (2020). Implementasi Pengembangan Sumber Daya Manusia Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit Umum Pidie Jaya Tahun 2019. *Jurnal Kesehatan Cehadum*, 2(1), 12–20.
- Kawilarang, J. E., Kawet, L., & Uhing, Y. (2017). Pengaruh Komunikasi, Pengembangan Karir dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera 1912 Manado. *Jurnal EMBA*, 5(2), 884–892.
- Kuncorowati, H., Rokhmawati, H. N., & Supardin, L. (2022). Analisis Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Apresiasi*

- Ekonomi*, 10(1), 27–35. <https://doi.org/10.31846/jae.v10i1.428>
- Kusuma, N., Djudi, M., & Prasetya, A. (2016). Pengaruh Pelatihan terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Para-Medis Rsia Buah Hati Pamulang Tangerang Selatan). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 31(1), 199–208.
- Lubis, Y. A., Haroen, Z. A., & Wijayaningsih, R. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Kinerja Pegawai terhadap Peningkatan Pelayanan Kesehatan pada Klinik Pratama Hanuro. *Jurnal ECONOMINA*, 2(11), 3370–3391.
- Mailoa, S. D. (2023). *Pengaruh Kinerja Tenaga Kesehatan dan Kualitas*
- Mustopa, R., Barjah, M. K., Ahsaina, N. A., & Rais, Y. (2021). Pelatihan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal SOsial Dan Teknologi*, 1(3), 166–175.
- Nadyah Amelia Putri, & Ni Made Ida Pratiwi. (2024). Peranan Pengembangan Karier Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di PT PLN Nusantara Power Service. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(3), 171–180. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i3.988>
- Ningsih, S., & Wintarsih. (2022). Hubungan Kompetensi, Pelatihan dan Pendidikan dengan Kinerja Bidan. *Jurnal Keperawatan Muhammadiyah*, 7(3), 43–49.
- Nur, M., Yusuf, S., & Rusman, A. D. P. (2021). Analisis Peningkatan Kinerja Tenaga Kesehatan Melalui Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) di Dinas Kesehatan Kabupaten Sidrap. *Jurnal Ilmiah Manusia Dan Kesehatan*, 4(2), 190–200. <http://jurnal.umpar.ac.id/index.php/makes>
- Pramida, U., & Mulyanti, D. (2023). Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit: Sytematic Literature Review. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen*, 2(1), 229–239.
- Sihombing, P. L. T., & Batoebara, M. U. (2019). Strategi Peningkatan Kinerja Dalam Pencapaian Tujuan Perusahaan di CV Multi Baja Medan. *Jurnal Publik Reform UNDHAR MEDAN*, 6, 1–16.
- Suprpto, S., Mulat, T. C., Ismail, I., & Kongkoli, E. Y. (2021). Faktor Determinan Pengembangan Kapasitas Perawat dalam Pelayanan Kesehatan. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Sandi Husada*, 10(2), 416–422. <https://doi.org/10.35816/jiskh.v10i2.628>
- Syamsinar, A. A., & Haris, A. (2020). Analysis of Health Officer Performance on Quality of Health Services. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Sandi Husada*, 9(2), 953–959. <https://doi.org/10.35816/jiskh.v10i2.447>
- Usman, A., & Rifdan. (2023). Pengembangan Kualitas Sumber Daya Balai Besar Kesehatan Paru Masyarakat Makassar. *Jurnal STKIP PGRI Jombang*, 10, 387–400.
- 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.