

PERAN PELATIHAN DAN KETERAMPILAN UNTUK MENINGKATKAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA YANG MEMPENGARUHI KINERJA DI KLINIK PRATAMA RAWAT INAP ST.ELISABETH

Satria Wahyu Pratama¹, Heru Sri Wulan², Dyah Ika Kirana Jalantina³

¹Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran, Semarang

^{2,3}Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran, Semarang

ABSTRAK

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif yang bertujuan untuk mengobservasi pelatihan dan keterampilan yang diselenggarakan oleh Klinik Pratama Rawat Inap St. Elisabeth pada tahun 2023. Pelatihan dan keterampilan itu sendiri diciptakan untuk dapat mempengaruhi kualitas dari sumber daya manusia dan kinerja bagi para karyawannya. Penelitian ini mengambil 3 (tiga) orang responden, yang terdiri dari dua orang perempuan dan satu orang laki-laki. Metode pengumpulan data menggunakan teknik wawancara dan observasi. Pada teknik wawancara peneliti memberikan beberapa butir pertanyaan untuk dijawab oleh responden yang kemudian jawaban dari responden diolah dan dikembangkan oleh peneliti, kemudian pada teknik observasi peneliti terjun langsung ke lapangan untuk mengamati. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa setelah dilakukannya pelatihan dan keterampilan karyawan menjadi ada peningkatan kualitas sumber daya manusia dan kinerjanya serta karyawan memiliki motivasi tinggi dalam peningkatan ilmu baik secara online maupun secara offline.

Kata Kunci : Pelatihan, Keterampilan, Sumber Daya Manusia, Kinerja, Klinik

ABSTRACT

This research is a qualitative research which aims to observe the training and skills organized by the Primary Inpatient Clinic St. Elisabeth in 2023. The training and skills themselves are created to be able to influence the quality of human resources and performance for its employees. This study took 3 (three) respondents, consisting of two women and 1 man. Methods of data collection using interview and observation techniques. In the interview technique the researcher gave a number of questions to be answered by the respondent, then the answers from the respondent were processed and developed by the researcher, then in the observation technique the researcher went directly to the field to observe. The results of this study indicate that after training and employee skills there is an increase in the quality of human resources and their performance and employees have high motivation in increasing knowledge both online and offline.

Keywords: Training, Skills, Human Resources, Performance, Clinic

PENDAHULUAN

Pelayanan Kesehatan merupakan konsep yang dapat memberikan layanan kesehatan kepada masyarakat. Menurut Depkes RI pelayanan kesehatan yaitu upaya yang diselenggarakan baik sendiri maupun secara bersama-sama didalam suatu organisasi yang difungsikan untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan, menyembuhkan penyakit, mencegah serta memulihkan kesehatan perorangan,

keluarga, kelompok, maupun masyarakat. Klinik biasanya memberikan beberapa pelayanan diantaranya: pemeriksaan umum dengan dokter umum, pemeriksaan dengan dokter gigi, pemeriksaan kesehatan ibu dan anak (KIA) dan persalinan normal dengan bidan.

Klinik biasanya memberikan pelayanan medis dasar atau spesialis sesuai dengan kapasitas dan ketersediaan tenaga medis didalamnya. Klinik biasanya dikelola

oleh perawat atau bidan dan dipimpin oleh dokter. Sedangkan untuk manajemen dan pengelolaannya mayoritas sudah mengikuti perkembangan jaman yaitu menggunakan aplikasi klinik yang mudah untuk digunakan.

Klinik Pratama Rawat Inap St. Elisabeth terletak di jalan Cemara Raya no 12 Banyumanik, Kota Semarang. Pelayanan yang diberikan oleh Klinik Pratama Rawat Inap St. Elisabeth diberikan dalam waktu 7x24 jam. meliputi pemeriksaan umum dengan dokter umum, pemeriksaan dengan dokter gigi, pemeriksaan kesehatan ibu dan anak (KIA) dan persalinan normal dengan bidan. Klinik Pratama St. Elisabeth melayani pasien umum dengan pembayaran tunai dan pasien BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial).

Klinik Pratama Rawat Inap St. Elisabeth memiliki 3 (tiga) shift bagi para pekerjanya yaitu shift pagi dimulai dari pukul 07.00-14.00, shift siang dimulai dari pukul 14.00-21.00, dan shift malam dimulai dari pukul 21.00-07.00 dengan total 31 karyawan. Untuk jenjang pendidikan perawat minimal D3, dokter S1, apoteker farmasi S1, Analisis laboratorium D3, dan asisten apoteker D3.

Untuk meningkatkan kinerja di Klinik Pratama Rawat Inap St. Elisabeth telah mengadakan pelatihan dan keterampilan. Pengertian pelatihan yaitu

kegiatan mengembangkan pengetahuan dan keterampilan kepada diri sendiri atau orang lain sesuai dengan kompetensi yang dimiliki, sedangkan pengertian keterampilan yaitu kemampuan untuk melaksanakan sesuatu dengan baik, cepat, dan tepat.

Dari total 31 karyawan, ada beberapa yang telah mengikuti pelatihan dan keterampilan seperti : rekam medis, komputerisasi, kebidanan tentang ibu dan bayi, keperawatan, pelatihan kedokteran, pelatihan Unit Gawat Darurat (UGD). Berikut tabel yang telah mengikuti pelatihan dan keterampilan:

Tabel 1.1 Jenis Pelatihan dan Keterampilan

Jenis Pelatihan dan Keterampilan	Jumlah Peserta (Tahun 2022)	Jumlah Peserta (Tahun 2021)	Jumlah Peserta (Tahun 2020)
Rekam Medis	3 orang	Dilakukan secara online dengan media Zoom	Tidak terlalu banyak kegiatan dikarenakan sedang adanya pandemi covid 19
Komputerisasi	Fleksibel		
Kebidanan tentang ibu dan bayi	Fleksibel	2 orang	Zoom online dengan tema himbauan tentang covid 19
Keperawatan	10 orang	Dilakukan secara online dengan media "Zoom"	
Pelatihan kedokteran	5 orang		
Pelatihan Unit Gawat Darurat (UGD)	Fleksibel	1 orang	

Sumber : Kepala Sumber Daya Manusia Klinik Pratama Rawat Inap St. Elisabeth, 2022

Didalam Klinik tersebut juga memiliki beberapa permasalahan diantaranya : kurangnya disiplin karyawan yang menyebabkan sering terjadinya terlambat datang, pelayanan yang kurang optimal dengan tidak menunjukkan adanya semangat pelayanan, dan etika yang kurang baik.

Berdasarkan uraian permasalahan tersebut, maka perlu melakukan penelitian guna yang berjudul **“Peran Pelatihan dan Keterampilan Untuk Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Yang Mempengaruhi Kinerja di Klinik Pratama Rawat Inap St. Elisabeth.**

TINJAUAN TEORITIS

Pelatihan Kerja

Pada umumnya pelatihan adalah proses yang diatur sedemikian rupa guna meningkatkan kemampuan, keterampilan, kinerja seseorang demi tercapainya tujuan organisasi. Menurut Ichsan (2021) pelatihan adalah wahana untuk membangun sumber daya manusia menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan. Menurut pengertian yang lainnya yaitu pelatihan merupakan serangkaian kegiatan yang membekali karyawannya guna menambah kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilakunya.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi pelatihan kerja, diantaranya :

1. Dukungan manajemen puncak

2. Kompleksitas organisasi

3. Komitmen para spesialis dan generalis

4. Fungsi – fungsi sumber daya manusia lainnya

Dari uraian diatas, maka penulis menyimpulkan bahwasannya pelatihan merupakan serangkaian usaha-usaha yang diselenggarakan guna meningkatkan dan memperbaiki pengalaman, pengetahuan, keterampilan baik untuk pegawai yang lama maupun dengan pegawai yang baru untuk memperbaiki kinerja serta hasil kerjanya.

Keterampilan Kerja

Keterampilan adalah kecakapan atau kemahiran seseorang untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang hanya diperoleh dengan cara praktek, baik pengalaman maupun pelatihan. Setiap karyawan harus memiliki keterampilan dikarenakan keterampilan merupakan bagian dari kemampuan, kecakapan, kecekatan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan tugas yang dibebankan oleh instansi atau perusahaan. Kemahiran atau keahlian membuat seseorang karyawan daat menyelesaikan segala sesuatunya dengan yang sudah diajarkan.

Mulia (2020) berpendapat bahwa “Keterampilan berpikir dibutuhkan didalam kehidupan sehari-hari untuk memecahkan suatu permasalahan dalam kehidupan bermsayarakat karena dengan

berpikir kritis diharapkan mampu menghadapi perubahan serta tantangan kehidupan yang selalu berkembang”.

Puspita, dkk (Tahun 2021) berpendapat bahwa “Keterampilan merupakan bagian dari kegiatan pembelajaran dalam menghadapi persoalan sebuah permasalahan dan dapat menemukan proses penyelesaian permasalahan tersebut yang dimana dapat menghasilkan temuan baru bagi dirinya sendiri ”.

Dewi, dkk (Volume 08, Nomor 07, Juli 2019) berpendapat bahwa “Keterampilan adalah kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan beberapa tugas yang merupakan bagian dari hasil pengalaman kerja yang didapat”.

Dari beberapa pernyataan pendapat diatas maka penulis menyimpulkan bahwa untuk mencapai tingkat keterampilan yang baik, ada beberapa faktor yang harus diperhatikan diantaranya : faktor individu dimana keseriusan dan kemauan menjadi motivasi yang besar untuk menguasai keterampilan yang telah diberikan dan diajarkan, berikutnya yaitu faktor proses belajar mengajar yang disesuaikan dengan potensi individu serta lingkungan sangat berperan penting dalam hal penguasaan keterampilan, dan yang terakhir yaitu faktor situasional yang mengarah pada metode dan teknik latihan atau praktek yang dilakukan.

Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia dapat diartikan sebagai sumber kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang diperdaya digunakan oleh pihak organisasi. Dengan landasan dari pengertian tersebut maka sumber daya manusia bersumber daya dan bagian dari kekuatan (power). Dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia adalah sumber daya yang memiliki potensi, kontribusi, serta peran yang sangat berpengaruh terhadap tujuan dari organisasi itu sendiri.

Rahayu (2020) berpendapat bahwa “Sumber daya manusia merupakan bagian dari kekuatan atau kemampuan yang ada didalam diri manusia, yang dapat menentukan sikap serta kualitas manusia untuk terus berprestasi dan menjadikan organisasinya tetap hidup

Maghfiroh (2021) berpendapat bahwa “Sumber daya manusia dituntut untuk dapat menyesuaikan dengan perubahan lingkungan, oleh sebab itu sumber daya manusia perlu dikembangkan atas potensi kemampuan dan kualitasnya.

Kinerja

Kinerja adalah segala sesuatu atau segala yang diupayakan oleh karyawan. Kinerja pegawai yaitu mereka yang memberi kontribusi terhadap perusahaan.

Hendra (Volume 3, Nomor 1, Maret 2020) berpendapat kinerja adalah seluruh garis besar kualitas dan kuantitas yang

dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Lalu pengertian lain kinerja merupakan bagian dari hasil kerja seseorang dalam satu periode yang biasanya telah menginjak satu tahun lamanya. Pengertian lain kinerja adalah bagaimana seseorang yang diandalkan dapat melaksanakan fungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah diberikan kepadanya. Dan pengertian yang terakhir kinerja adalah perbandingan antara keluaran (output) yang dicapai dengan masukan (input) yang diberikan.

Indriani (2019) berpendapat bahwa kinerja merupakan performa prestasi kerja dan hasil kerja, pada pendapat lain kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam satu kurun waktu tertentu. Nasution (2020) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam kurun waktu tertentu.

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat diketahui dan disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Kinerja juga sebagai perwujudan kerja yang dilakukan oleh seorang karyawan yang difungsikan sebagai dasar penilaian terhadap perusahaan. Kinerja yang baik haruslah

megutamakan tujuan dan keberhasilan dari perusahaan itu sendiri dengan mendayagunakan kinerja dari para karyawan itu sendiri yang berorientasi pada profit berdasarkan visi dan misi dari perusahaan tersebut.

Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Akbar (2018), diantaranya adalah:

1. Faktor Kemampuan (Ability)

Secara psikologis, kemampuan (Ability) karyawan memiliki kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge* atau pengetahuan dengan didukung dengan *skill* atau kemampuan). Sehingga karyawan perlu ditempatkan oleh pekerjaan yang sesuai dengan minat, kemampuan, dan keahliannya (*the right man on the right place, the right man on the right job*).

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk atas dasar dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi lingkungan kerja. Sikap mental menjadi peran penting dalam mendorong diri karyawan untuk lebih semangat berusaha dalam hal mencapai prestasi kerja secara maksimal dengan hasil yang memuaskan.

Nasution dkk (2020) berpendapat bahwa ada beberapa indikator dari kinerja karyawan, diantaranya :

1. Kualitas

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan mengamati dari kualitas (mutu) dari suatu pekerjaan yang dapat diperoleh dengan berbagai proses tertentu.

2. Kuantitas (Jumlah)

Dengan mengukur kinerja dapat dilakukan dengan cara mengamati dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan dari pekerjaan seseorang.

3. Waktu (Jangka Waktu)

Dari beberapa jenis pekerjaan tertentu yang diberikan waktu dalam penyelesaiannya, dengan makna bahwa dalam menyelesaikan tugas terdapat batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi (misalnya 1 jam).

4. Penekanan Biaya

Terdapat anggaran biaya yang dikeluarkan disetiap penyelenggaraan aktivitas perusahaan. Artinya dengan biaya yang sudah ditetapkan tentunya sebagai acuan untuk tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

5. Pengawasan

Didasarkan oleh situasi dan kondisi keadaan yang tidak tentu dari keadaan yang membaik bisa menjadi potensi keadaan yang tidak baik.

6. Hubungan Antar Karyawan

Dalam penilaian kinerja seringkali dikaitkan dengan kerja sama atau keharmonisan antar karyawan dengan antar pimpinan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Klinik Pratama Rawat Inap St. Elisabeth beralamatkan di Jalan Cemara Raya No.290, Padangsari, Kecamatan Banyumanik, Kota Semarang, Jawa Tengah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang menitik fokuskan pada kejadian-kejadian yang berhubungan dengan sumber daya manusia dalam upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) yang mempengaruhi kinerja di Klinik Pratama Rawat Inap St. Elisabeth.

Adapun metode yang digunakan didalam penelitian ini yaitu sampel bertujuan (*purposive sample*) maksudnya yaitu menggali informasi yang sudah didapatkan sebagai dasar acuan untuk dirancang menjadi teori yang muncul. Sumber data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data pertama yang diambil dari lapangan. Sementara data sekunder meruakan data yang didapat dari sumber kedua setelah data primer.

Metode pengumpulan data menggunakan teknik wawancara dan observasi. Menurut Kaharuddin (2021),

bahwa sumber data dapat diperoleh oleh peneliti baik melalui wawancara, dan dokumentasi. Pada teknik wawancara peneliti memberikan beberapa butir pertanyaan untuk dijawab oleh responden yaitu. Jawaban dari responden kemudian diolah dan dikembangkan oleh peneliti. Sementara pada teknik observasi, peneliti terjun langsung ke lapangan untuk mengamati kegiatan yang berkaitan erat dengan manajemen sumber daya manusia karyawan Klinik Pratama Rawat Inap St. Elisabeth dalam upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia yang mempengaruhi kinerja di Klinik Pratama Rawat Inap St. Elisabeth.

Analisis data dilakukan dengan model analisis interaktif. Miles dan Huberman mengemukakan bahwa aktivitas analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh (Sugiyono, 2016). Analisis data kualitatif dilakukan melalui aktivitas pengumpulan data, reduksi data, penyajian data serta verifikasi dan penarikan kesimpulan. verifikasi keabsahan data pada penelitian ini didasarkan pada empat kriteria, yaitu: kredibilitas, keteralihan, kebergantungan, dan kepastian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Lokasi Penelitian

Klinik Pratama St. Elisabeth merupakan klinik yang melayani pasien

umum yang pembayarannya dapat dibayar secara tunai dan pasien BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial). Klinik ini memberikan pelayanan kepada masyarakat dalam waktu 7 x 24 jam dengan melayani pemeriksaan umum dengan dokter umum, pemeriksaan dengan dokter gigi, pemeriksaan kesehatan ibu dan anak (KIA) dan persalinan normal dengan bidan. Klinik Pratama St. Elisabeth berada di jalan Cemara Raya Nomor 12 Banyumanik, Kota Semarang.

Klinik Pratama St. Elisabeth memiliki total 31 karyawan, yang bekerja pada berbagai bagian yang terdistribusi sebagai berikut:

Tabel 2. Bagian dan Jumlah Karyawan

Bagian	Jumlah Karyawan
Laboratorium	1 Orang
Farmasi	3 Orang
Dokter Umum	4 Orang
Dokter Gigi	1 Orang
Dokter Bantuan	2 Orang
<i>Front Office</i>	3 Orang
Bidan	2 Orang
Perawat	7 Orang
Tenaga Keamanan	2 Orang
Tukang Kebun	2 Orang
<i>Cleaning Service</i>	2 Orang
Dapur	2 Orang

Sumber : Klinik Pratama Rawat Inap St. Elisabeth, 2023

Klinik Pratama Rawat Inap St. Elisabeth memiliki 3 (tiga) shift bagi para pekerjanya yaitu shift pagi dimulai dari pukul 07.00-14.00, shift siang dimulai dari pukul 14.00-21.00, dan shift malam dimulai dari pukul 21.00-07.00.

Hasil

Setelah peneliti melakukan penelitian di Klinik Pratama Rawat Inap St. Elisabeth dengan metode dokumentasi dan wawancara maka dapat dipaparkan temuan penelitian.

Peneliti memberikan beberapa butir pertanyaan kepada narasumber untuk kemudian dijawab oleh narasumber. Adapun kesimpulan untuk setiap pertanyaan yang diajukan kepada narasumber adalah sebagai berikut:

1. Apakah setelah dilakukannya pelatihan dan keterampilan dapat mempengaruhi kualitas sumber daya manusia?

Setelah dilakukannya pelatihan dan keterampilan dapat mempengaruhi kualitas sumber daya manusia yang diharapkan mampu memiliki nilai generatif, kompetitif, serta inovatif dengan memanfaatkan energi tertinggi seperti halnya *creativity, intelligence, dan imagination*.

2. Apakah setelah dilakukannya pelatihan dan keterampilan dapat mempengaruhi kinerja?

Pelatihan dan keterampilan kerja memiliki kualitas dan kuantitas dalam satu periode yang dibebankan kepada karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan maka mampu untuk dapat mempengaruhi kinerja yang lebih optimal dan efisien.

3. Upaya apa saja yang dapat Anda lakukan guna menunjang keberhasilan pelatihan dan keterampilan yang diselenggarakan oleh Klinik Pratama Rawat Inap St. Elisabeth ?

Ketelitian, kepercayaan, kecakapan, komitmen, kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan sangatlah berpengaruh kepada motivasi para karyawannya, semakin memiliki motivasi yang baik maka tentu menghasilkan *output* kerja yang baik pula, seperti halnya guna mendapatkan hasil *output* yang baik hendaknya mengikuti beberapa rangkaian kegiatan pelatihan dan keterampilan yang diadakan oleh klinik seperti halnya mengikuti *workshop* sesuai dengan karyawan yang ditunjuk guna menunjang keberhasilan pelatihan dan keterampilan yang diselenggarakan oleh Klinik Pratama Rawat Inap St. Elisabeth.

4. Apa saja kendala yang dialami selama mengikuti pelatihan dan keterampilan yang diselenggarakan oleh Klinik Pratama Rawat Inap St. Elisabeth?

Kecakapan dalam mengemban pekerjaan sangatlah diperlukan, kecakapan seorang karyawan dapat mempengaruhi hasil daripada kerja itu

sendiri maka sangat dianjurkan karyawan cakap dalam hal mengatasi kendala-kendala yang terjadi pada saat kerja.

5. Apa upaya yang Anda lakukan untuk mengatasi kendala-kendala yang terjadi saat diselenggarakannya pelatihan dan keterampilan tersebut?

Performa kerja dari seorang karyawan dapat mempengaruhi hasil kerja dimana karyawan yang cakap tentu akan menghasilkan prestasi kerja dan karyawan yang belum cakap belum dapat menggapai performa dan prestasi kerja yang maksimal.

6. Apakah Klinik Pratama Rawat Inap St Elisabeth mendukung penuh kegiatan pelatihan dan keterampilan kepada para karyawannya?

Keterampilan seorang karyawan merupakan rangkaian dari pembelajaran untuk memecahkan persoalan yang sedang terjadi dilapangan kerja yang dapat berguna bagi dirinya sendiri maupun organisasi.

7. Apakah setelah mengikuti program pelatihan dan keterampilan yang diselenggarakan oleh Klinik Pratama Rawat Inap St. Elisabeth menjadi memiliki semangat kerja yang lebih tinggi?

Sumber daya manusia yang berkualitas tinggi memiliki nilai generatif, inovatif, dan kompetitif

tentunya seorang karyawan menjadi memiliki semangat yang luar biasa dalam mengemban tugasnya dengan motivasi melayani pasien dari dan sepenuh hati.

Dari hasil wawancara yang ditanyakan peneliti kepada narasumber dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan keterampilan yang diselenggarakan oleh Klinik Pratama Rawat Inap St. Elisabeth dapat mempengaruhi kualitas sumber daya manusia serta kinerja bagi para karyawan yang diharapkan mampu untuk dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas mutu akan sumber daya manusianya untuk mencapai visi, misi dan tujuan dari Klinik Pratama Rawat Inap St. Elisabeth itu sendiri serta menjadikan karyawannya memiliki semangat kerja yang luar biasa dengan dilakukan beberapa pelatihan dan keterampilan sebagai upaya menunjang keberhasilan dari kegiatan pelatihan dan keterampilan yang diikuti langsung oleh karyawannya baik secara online maupun secara offline.

Pembahasan

Demi menunjang peningkatan kualitas sumber daya manusia yang dapat mempengaruhi kinerja maka Klinik Pratama Rawat Inap St. Elisabeth telah menyelenggarakan beberapa jenis dari pelatihan dan keterampilan yang telah diikuti oleh karyawannya.

Pelatihan dan keterampilan itu sendiri tentunya melibatkan oleh induk daripada Klinik Pratama Rawat Inap St. Elisabeth yakni Rumah Sakit St. Elisabeth Semarang. Pelatihan dan keterampilan ini bersifat fleksibel.

Contoh rangkaian pelatihan dan keterampilan yang diselenggarakan oleh Klinik Pratama Rawat Inap St. Elisabeth misalnya: rekam medis, komputerisasi, kebidanan tentang ibu dan bayi, keperawatan, pelatihan kedokteran, pelatihan Unit Gawat Darurat (UGD).

Pelatihan dan keterampilan rekam medis lebih sering dilaksanakan secara online disaat awal-awal gencarnya virus covid 19 memasuki Indonesia yang dilatih oleh narasumber yang kompeten dibidangnya atau yang dinaungi oleh induk dari Klinik Pratama Rawat Inap St. Elisabeth yakni Rumah Sakit St. Elisabeth Semarang yang diikuti oleh staff perawat bidang rekam medis dengan hasil staff perawat memiliki perkembangan pengetahuan yang lebih luas dibidang rekam medis.

Lalu yang berikutnya yaitu pelatihan dan keterampilan komputerisasi dilaksanakan secara *online* maupun *offline* yang jika online maka dilakukan melalui *handphone* atau perangkat digital yang mendukung dan apabila offline dilakukan di klinik dengan pengajar yang telah kompeten dibidangnya dan pelatihan dan

keterampilan ini lebih di khususkan kepada karyawan yang bertugas menjaga diruang pelayanan dengan harapan setelah dilakukannya pelatihan dan keterampilan maka karyawan mampu lebih cekatan akan mengolah serta menyerap sumber data yang terbaru tentunya lebih relevan dan aktual disisi lain dapat memanfaatkan *software* yang lebih modern dan digital.

Pada pelatihan dan keterampilan kebidanan tentang ibu dan bayi dilaksanakan secara *online* maupun *offline* yang dilatih yaitu bidan yang di praktisi oleh pengajar yang sudah kompeten dibidangnya. Pelatihan dan keterampilan kebidanan tentang ibu dan bayi ini dilakukan di Klinik Pratama Rawat Inap St. Elisabeth yang didatangi langsung oleh pengajar dengan harapan setelah dilakukannya pelatihan dan keterampilan kebidanan tentang ibu dan bayi maka bidan memiliki pengetahuan tambahan dalam menangani pasien ibu dan bayi dengan penuh ketulusan.

Pelatihan dan keterampilan keperawatan dilaksanakan secara *online* maupun *offline* yang diikuti oleh perawat yang melatih yaitu senior perawat yang telah memiliki *skill* atau kemampuan yang lebih dan tempat dilakukan secara fleksibel akan tetapi biasanya bertempat di Rumah Sakit St. Elisabeth Semarang dengan harapan setelah dilakukannya pelatihan dan keterampilan perawat dapat meningkatkan

kinerjanya cekatan dalam membantu pasiennya serta memiliki kemampuan yang baru sesuai dengan standar operasi kerja daripada seorang perawat itu sendiri.

Pelatihan dan keterampilan kedokteran dilaksanakan secara *online* maupun *offline* yang diikuti oleh dokter dengan narasumber teman sejawat yang memiliki keahlian dibidangnya yang saling bertukar memberikan ilmu pengetahuan dan lebih sering dilaksanakan di Rumah Sakit St. Elisabeth atau rumah sakit lain yang saling terkoneksi dengan rumah sakit induk dari Klinik Pratama Rawat Inap St. Elisabeth dengan harapan setelah mengikuti pelatihan dan keterampilan kedokteran seorang dokter ahli di bidangnya semakin tajam dan kuat dalam menangani pasien dan lebih meningkatkan kompeten profesi yang dijabatnya.

Dan yang terakhir yaitu pelatihan dan keterampilan unit gawat darurat (UGD) yang dilaksanakan secara *online* maupun *offline* dengan peserta staff unit gawat darurat yang di berikan oleh tim medis pusat yang datang ke Klinik ataupun peserta yang datang ke tempat pelatihan dan keterampilan dengan harapan setelah diadakannya pelatihan dan keterampilan unit gawat darurat (UGD) maka staff Unit Gawat Darurat (UGD) tanggap dalam menerima pasien yang sedang memerlukan pertolongan medis yang bersifat darurat dan harus segera ditolong.

Dari beberapa pelatihan dan keterampilan yang diselenggarakan oleh Klinik Pratama rawat Inap St. Elisabeth yang diikuti oleh karyawan yang dipilih dan sesuai bidangnya maka peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa setiap pelatihan dan keterampilan yang diadakan memiliki harapan yang begitu besar untuk perkembangan akan peningkatan kualitas sumber daya manusia yang dapat mempengaruhi kinerja lebih optimal dan maksimal dengan bekal akan pengetahuan, kemampuan, semangat dan motivasi bekerja pada karyawan itu sendiri.

KESIMPULAN

Dari beberapa teori dan jawaban yang diberikan kepada responden maka peneliti menyimpulkan bahwa pelatihan dan keterampilan dapat mempengaruhi kinerja dan kualitas sumber daya manusia tentunya setiap karyawan harus mengikuti program pelatihan dan keterampilan yang diselenggarakan oleh Klinik Rawat Inap St. Elisabeth.

DAFTAR PUSTAKA

- Puspita, et all, (2021), *Pengaruh Pendekatan Inkuiri-Kontekstual Berbasis Teknologi Informasi Terhadap Keterampilan Proses Sains Peserta Didik SMA Pada Konsep Ekosistem, Jurnal Ilmiah Pendidikan Biologi*, 07, Nomor 03, Tahun 2021, Hal. 176-184.
- Kaharuddin, (2021), *Kualitatif : Ciri dan Karakter Sebagai Metodologi*, Vol. IX. Issu 1. Jan-April 2021

- Akbar, Surya, (2018), *Analisa Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Karyawan, Jiaganis*, Vol. 3, No. 2 September 2018: 1-17
- Dewi, et all, (2019), *Pengaruh Keterampilan Kerja, Jam Kerja, Lama Usaha Terhadap Pendapatan Pengerajin Industri Kerajinan Mozaik*, Vol.8.No.7 Juli 2019
- Mulia Genta, (2020), *Pengembangan Lembar Kerja Peserta Didik Berorientasi Pembelajaran Discovery Learning Untuk Meningkatkan Keterampilan Berpikir Kritis Siswa*, Nomor 01, Volume XI, Tahun 2020, Hal. 65-79
- Indriani, et all, (2019), *Pengaruh Stres Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, (Volume 7 Tahun 2019)
- Nasution, et all, (2020), *Pengaruh Bekerja Dari Rumah (Work From Home) Terhadap Kinerja Karyawan BPKP*, Volume 1 No 1 Mei 2020, Hal. 9-14
- Hendra, (2020), *Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan*, Vol 3, No. 1, Maret 2020, 1-12
- Ichsan, et all (2021), *Sosialisasi Pelatihan Untuk Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan Di PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan Medan*, No 1, Volume 5, Mei 2021
- Rahayu, (2020), *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Unit Desa Di Lau Gumba Brastagi Sumatera Utara*, Vol. 12, No. 1, Juni 2020
- Maghfiroh, (2021), *Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Syariah*, Vol 7(01), Tahun 2021
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. PT Alfabet.