

Gambaran Sistem Pelatihan Terkait Inisiasi Menyusui Dini (IMD) di RSIA Srikandi Kabupaten Jember (Description of Training System Related to Early Initiation of Breastfeeding (IMD) in Srikandi Mother and Child Hospital of Jember)

Rizki Rahmaania, Yennike Tri Herawati, Christyana Sandra
Bagian Administrasi dan Kebijakan Kesehatan, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Jember
Jln. Kalimantan 37, Jember 68121
e-mail korespondensi : rrahmaania.yahoo.com

Abstract

Health officers should have enough skills and knowledge about breastfeeding process to support the implementation of Early Initiation of Breastfeeding (IMD). RSIA Srikandi has trained health officers for breastfeeding counseling in May 2013. However, two from six health officers who have been trained could not have good score. That meant, their knowledge about IMD and breastfeeding did not quite so well. The objective of this study was describing a training system related to early breastfeeding (IMD) in RSIA Srikandi Jember. This study used qualitative design. Informants were selected purposively from RSIA Srikandi Jember's officer. Data collected by indepth interview with a guide interview and documentation. Result showed that assessment step consisted of determined of necessities, aims, and criteria evaluation. That disadvantage was in criteria evaluation, RSIA Srikandi only payed attention for cognitive outcomes. Implementation step consisted of determined training methods, arranged, and actuated. Based on implementation step there were many difficulties, as how to arranged their schedule and gave their feed back of training. The last, evaluation step consisted of reaction and learning evaluation. That disadvantages was, those evaluation could not evaluate skill, competition and commitment. Therefore RSIA Srikandi should pay attention for conformity of the assessment, implementation, and evaluation of training.
training system, early initiation of breastfeeding

Keywords : *training system, early initiation of breastfeeding*

Abstrak

Petugas kesehatan harus mempunyai keterampilan dan pengetahuan yang cukup mengenai laktasi untuk mendukung pelaksanaan Inisiasi Menyusui Dini (IMD). RSIA Srikandi telah mengadakan pelatihan konseling menyusui untuk petugas kesehatan pada bulan Mei 2013. Namun, dua dari enam petugas kesehatan yang telah dilatih mendapat nilai yang kurang. Itu artinya, pengetahuan mengenai IMD dan laktasi mereka kurang. Tujuan penelitian ini adalah untuk menggambarkan sistem pelatihan terkait Inisiasi Menyusui Dini (IMD) di RSIA Srikandi Kabupaten Jember. Penelitian ini menggunakan desain penelitian kualitatif. Pemilihan informan diambil secara purposive. Pengumpulan data menggunakan wawancara mendalam dengan bantuan panduan wawancara dan dokumentasi. Hasil dari penelitian menunjukkan, bahwa tahap pengkajian terdiri dari penentuan kebutuhan, tujuan, dan kriteria evaluasi. Kekurangannya dalam kriteria evaluasi, RSIA Srikandi hanya menetapkan kriteria evaluasi pengetahuan. Tahap implementasi terdiri dari penentuan metode, pengaturan, dan penyelenggaraan pelatihan. Pada tahap implementasi terdapat beberapa hambatan yakni penyusunan jadwal dan pemberian umpan balik. Terakhir, tahap evaluasi yang terdiri dari evaluasi reaksi dan belajar. Kekurangannya adalah evaluasi tersebut tidak dapat mengevaluasi keterampilan, kompetensi, dan komitmen. Maka dari itu, RSIA Srikandi harus memperhatikan keselarasan tahap pengkajian, implementasi, dan evaluasi pelatihan.

Kata Kunci : *sistem pelatihan, inisiasi menyusui dini*

Pendahuluan

Peningkatan pelayanan kesehatan yang berkualitas dan berkesinambungan sejak bayi dalam kandungan, saat lahir hingga masa neonatal merupakan salah satu wujud untuk menurunkan angka kematian neonatal. Salah satu perawatan neonatal esensial pada saat lahir adalah Inisiasi Menyusui Dini (IMD) [1]. IMD atau permulaan menyusui sendiri adalah tahap dimana bayi mulai menyusui sendiri segera setelah lahir [2]. IMD dilakukan dalam keadaan ibu dan bayi stabil dan tidak membutuhkan tindakan medis selama paling singkat satu jam [3]. IMD merupakan program penting karena dapat memberikan banyak manfaat bagi bayi maupun ibu yang melahirkan [2]. Pelaksanaan IMD tidak lepas dari peran tenaga kesehatan dan penyelenggara fasilitas pelayanan kesehatan. Menurut Siregar (2004), bahwa keberhasilan menyusui dini banyak dipengaruhi oleh sikap dan perilaku petugas kesehatan (dokter, bidan, dan perawat) yang pertama kali membantu ibu selama proses persalinan [4]. Maka dari itu petugas kesehatan harus mempunyai keterampilan dan pengetahuan yang cukup mengenai proses menyusui.

Pengetahuan dan keterampilan diperoleh petugas kesehatan salah satunya melalui pelatihan kerja. Pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) berfungsi untuk meningkatkan kualitas karyawan, antara lain kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan [5]. Keberhasilan orientasi atau jenis pelatihan dapat dilihat dari jumlah proses belajar yang muncul dan ditransfer ke dalam pekerjaan [6]. Maka dari itu pelatihan harus dirancang dengan baik dan dengan pendekatan yang sistematis melalui sistem pelatihan. Komponen-komponen yang relevan dari tiga tahap utama dari sistem pelatihan antara lain tahap pengkajian, tahap implementasi, dan tahap evaluasi [6].

Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Srikandi merupakan satu-satunya rumah sakit ibu dan anak di Kabupaten Jember yang telah menetapkan kebijakan IMD. Pada bulan Mei 2013, RSIA Srikandi pernah melaksanakan pelatihan mengenai konseling menyusui bagi bidan, perawat, dan asisten bidan. Namun setelah dilakukan studi pendahuluan terhadap 6 petugas kesehatan yang mengikuti pelatihan diperoleh hasil sebagai berikut. Tiga orang mempunyai pengetahuan IMD dan menyusui yang baik. Satu orang mempunyai pengetahuan IMD dan menyusui yang cukup. Dua orang mempunyai pengetahuan IMD dan menyusui yang kurang. Berdasarkan hasil pendahuluan tersebut, menunjukkan adanya permasalahan yakni kurangnya pengetahuan petugas kesehatan mengenai IMD dan menyusui di RSIA Srikandi Kabupaten Jember.

Berdasarkan permasalahan yang telah dijelaskan sebelumnya, dapat dilihat bahwa pelatihan yang telah dilaksanakan masih belum efektif. Tujuan dari penelitian ini adalah menggambarkan sistem pelatihan terkait IMD di RSIA Srikandi Kabupaten Jember.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kualitatif. Penelitian dilaksanakan di RSIA Srikandi Kabupaten Jember pada bulan Februari 2014 sampai September 2014. Penentuan informan menggunakan *purposive sampling*. Informan kunci yakni Direktur RSIA Srikandi. Informan utama yakni Kepala bagian administrasi dan keuangan, Kepala sub bagian SDM, dan Konselor ASI RSIA Srikandi. Sedangkan informan tambahan yakni Kepala bidang pelayanan dan penunjang medic serta Kepala sie keperawatan RSIA Srikandi. Penelitian ini menggunakan data primer yang didapatkan dari wawancara mendalam kepada informan mengenai pengkajian, implementasi, dan evaluasi sistem pelatihan terkait IMD di RSIA Srikandi Kabupaten Jember. Wawancara mendalam menggunakan panduan wawancara serta dibantu dengan alat perekam suara dan alat tulis. Sedangkan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari reduksi data, penyusunan kategori, sintesisasi menggunakan triangulasi, dan menyusun hipotesis kerja.

Hasil Penelitian

Tahap Pengkajian Pelatihan Terkait IMD di RSIA Srikandi Kabupaten Jember

Tahap pengkajian dari satu pelatihan terdiri dari penentuan kebutuhan, merinci kebutuhan, dan menentukan kriteria evaluasi pelatihan. Menurut informan kunci, penentuan kebutuhan pelatihan IMD di RSIA Srikandi Kabupaten Jember berdasarkan kebutuhan pegawai dan kebutuhan masyarakat. Menurut informan kunci, RSIA Srikandi membutuhkan pelatihan terkait IMD untuk mendukung pelayanan IMD di rumah sakit. Sedangkan menurut informan utama, penentuan kebutuhan pelatihan IMD di RSIA Srikandi berdasarkan kebutuhan masyarakat. Hal tersebut dilihat dari kebutuhan masyarakat yang membutuhkan tenaga yang berkompeten untuk mengatasi masalah kesehatan yang ada di masyarakat antara lain AKI (Angka Kematian Ibu) dan AKB (Angka Kematian Bayi).

Setelah RSIA Srikandi menilai kebutuhan pelatihan, maka dilakukan penetapan tujuan. Menurut Informan utama, dalam menetapkan tujuan pelatihan, RSIA Srikandi mempertimbangkan kejelasan tujuan dan

kesesuaian tujuan dengan kebutuhan. Maka dari itu, dapat dirinci tujuan yang ingin didapatkan pada pelaksanaan pelatihan antara lain meningkatkan pengetahuan dan keterampilan petugas dalam melaksanakan IMD serta meningkatkan kompetensi dan komitmen petugas dalam melaksanakan IMD dan ASI Eksklusif untuk pasien.

Tahap terakhir dalam pengkajian yakni pembentukan kriteria evaluasi pelatihan. Menurut informan utama, kriteria evaluasi pelatihan terkait IMD di RSIA Srikandi berdasarkan *cognitive outcomes* yang meliputi perolehan pengetahuan akibat pelatihan.

Tahap Implementasi Pelatihan Terkait IMD di RSIA Srikandi Kabupaten Jember

Tahap implementasi pelatihan terkait IMD terdiri dari pemilihan metode, pengaturan, dan penyelenggaraan pelatihan. Menurut informan utama, pemilihan metode pelatihan berdasarkan dua hal yakni kebutuhan pelatihan dan topik yang disampaikan dalam pelatihan. Sehingga menurut informan utama metode yang tepat digunakan yakni metode presentasi informasi serta metode simulasi dan studi kasus. Pernyataan tersebut juga didukung oleh informan tambahan.

Setelah penentuan metode pelatihan, yakni pengaturan pelatihan. Menurut informan kunci dan utama, hal-hal yang perlu diatur dalam pelatihan yakni peserta, materi, tempat, biaya, pemateri atau pelatih, dan lama pelatihan.

Menurut informan utama dan tambahan, hal yang perlu diperhatikan dalam memilih peserta pelatihan yakni jabatan pegawai, anggaran yang disediakan, dan tugas pegawai. Maka dari itu, menurut informan tambahan, tenaga yang dapat diikuti untuk menjadi peserta pelatihan antara lain bidan, perawat, dan pembantu bidan.

Dalam kegiatan belajar mengajar, pelatih memegang peran penting. Menurut informan utama, pelatih yang dapat memberikan pelatihan terkait IMD adalah orang yang pernah mengikuti pelatihan. Pernyataan tersebut juga didukung oleh informan tambahan bahwa pelatih harus pernah mengikuti pelatihan dan paham mengenai seluk beluk KIA (Kesehatan Ibu dan Anak).

Materi juga memegang peran penting dalam menentukan keberhasilan pelatihan. Menurut informan utama, materi yang disampaikan harus mempertimbangkan beberapa hal yakni kesesuaian dengan topik yang dibahas, kesesuaian dengan kebutuhan, dan kesesuaian dengan modul atau literatur yang ada. Maka dari itu beberapa materi yang dapat dibahas dalam pelatihan antara lain menyusui, mendengarkan dan mempelajari, praktik pelayanan kesehatan, membangun percaya diri, memerah ASI, menolak menyusui, riwayat menyusui, ibu bekerja, gizi dan kesehatan wanita,

promosi komersial susu formula, meningkatkan produksi ASI dan relaktasi, serta Berat Bayi Lahir Rendah (BBLR) dan bayi sakit.

Dalam belajar mengajar, lama pelaksanaan pelatihan harus ditentukan. Menurut informan utama, hal yang dipertimbangkan dalam menentukan lama pelatihan, yakni peserta dan anggaran biaya. Selain itu, menurut informan tambahan hal yang perlu dipertimbangkan juga dalam menentukan lama pelatihan yakni banyaknya materi.

Selain lama pelaksanaan, pengaturan lokasi pelatihan perlu ditentukan. Menurut informan tambahan, ada dua hal yang perlu diperhatikan dalam menentukan lokasi pelatihan yakni peserta dan fasilitas yang tersedia. Pernyataan tersebut sesuai dengan informan utama. Selain itu informan utama menambahkan hal yang perlu diperhatikan yakni keefisienan biaya.

Terakhir dalam pengaturan pelatihan harus diperhatikan biaya pelatihan. Menurut informan utama, dalam menganggarkan biaya pelatihan melalui beberapa tahap yakni menganggarkan pengeluaran-pengeluaran yang digunakan dalam menunjang kegiatan, dan mengirim susunan anggaran supaya mendapat persetujuan Direktur RSIA Srikandi.

Setelah pentapan metode dan pengaturan pelatihan telah ditentukan, tahap selanjutnya yakni penyelenggaraan pelatihan. Dalam penyelenggaraan pelatihan harus terjadi proses belajar. Ada beberapa prinsip proses belajar yakni partisipatif, pendalaman, pengalihan, dan umpan balik.

Menurut informan utama, untuk menciptakan partisipasi peserta adalah dengan mengajak berdiskusi dan praktek. Sedangkan menurut informan utama untuk memberikan pendalaman kepada peserta saat pelatihan, adalah dengan memberikan *post test* dan memberikan tanya jawab. Agar terjadi proses pengalihan, maka menurut informan utama perlu dilakukan praktek. Terakhir, menurut informan utama untuk memberikan umpan balik kepada peserta yakni dengan menyangkan hasil *pre test* dan *post test* secara kolektif.

Tahap Evaluasi Pelatihan Terkait IMD di RSIA Srikandi Kabupaten Jember

Setelah tahap pengkajian dan implementasi selesai dilaksanakan, maka terakhir menetapkan tahap evaluasi pelatihan. Menurut informan utama, cara yang dilakukan untuk mengevaluasi pelatihan adalah dengan melihat reaksi dan pengetahuan pasca pelatihan. Untuk melihat reaksi peserta maka dapat digunakan evaluasi reaksi. Evaluasi reaksi merujuk pada kepuasan peserta pelatihan. Sedangkan untuk melihat perubahan pengetahuan,

maka dapat digunakan evaluasi belajar. Evaluasi belajar dapat menggunakan *pre test* dan *post test*.

Pembahasan

Tahap pengkajian dari satu pelatihan terdiri dari penentuan kebutuhan, merinci kebutuhan, dan menentukan kriteria evaluasi pelatihan.

Menurut informan, tahap penentuan kebutuhan pelatihan terkait IMD di RSIA Srikandi Kabupaten Jember berdasarkan kebutuhan pegawai dan kebutuhan masyarakat. Analisis kebutuhan harus mampu mendiagnosa paling sedikit dua hal yakni masalah-masalah yang dihadapi sekarang dan berbagai tantangan baru yang diperkirakan akan timbul di masa depan. Masalah dan tantangan tersebut dapat bersifat internal maupun eksternal [7]. Maka penentuan kebutuhan yang telah dilakukan RSIA Srikandi sudah sesuai dengan teori yang ada. Tantangan dan masalah internal yakni kebutuhan pegawai, pelaksanaan IMD membutuhkan tenaga yang berkompeten dan berkomitmen maka dari itu pelatihan dibutuhkan oleh pegawai RSIA Srikandi. Selain itu juga mempertimbangkan masalah dan tantangan yang bersifat eksternal yakni kebutuhan masyarakat untuk mendapatkan pelayanan yang berkualitas untuk menurunkan AKI dan AKB.

Selanjutnya menurut informan dalam menentukan tujuan harus mempertimbangkan kejelasan tujuan dan kesesuaian tujuan dengan kebutuhan. Tujuan dan sasaran yang ingin dicapai dalam pelatihan harus dirumuskan secara jelas dan sekonkrit mungkin berdasarkan analisis yang telah dilakukan sebelumnya [7]. Maka penentuan tujuan yang dilakukan RSIA Srikandi sudah sesuai dengan teori yang ada. Tujuan yang ingin dicapai dari pelatihan tersebut adalah meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kompetensi, dan komitmen petugas terhadap pelaksanaan IMD. Dari pernyataan tersebut, dapat diketahui bahwa RSIA Srikandi dengan jelas ingin mengubah pengetahuan, keterampilan, kompetensi, dan komitmen petugas. Selain itu, dilihat dari penentuan kebutuhan sebelumnya dibutuhkan tenaga yang mempunyai pengetahuan, keterampilan, komitmen, dan kompetensi yang baik dalam pelaksanaan IMD.

Tahap pengkajian selanjutnya yakni pembentukan kriteria evaluasi. Menurut RSIA Srikandi kriteria evaluasi pelatihan adalah berdasarkan *cognitive outcomes* yang mengacu pada perolehan pengetahuan akibat pelatihan. Kriteria evaluasi merujuk pada ukuran-ukuran yang digunakan untuk mengevaluasi program pelatihan. Berikut ada beberapa kriteria yang sering digunakan yakni *affective outcomes*, *cognitive outcomes*, *skill based outcomes*, *results*, dan ROI [9]. Maka RSIA Srikandi dalam menentukan kriteria evaluasi masih belum sesuai dengan teori

yang ada. Dalam menentukan kriteria evaluasi RSIA Srikandi hanya menargetkan seluruh peserta memperoleh nilai *post test* di atas 70. Sedangkan kriteria evaluasi untuk mengevaluasi tujuan-tujuan lainnya tidak ditetapkan karena mereka masih belum mampu untuk melakukan evaluasinya.

Tahap selanjutnya yakni tahap implementasi. Tahap implementasi merupakan tahap dimana pelaksana mencermati opsi program dan menyeleksi yang terbaik dalam memenuhi kebutuhan karyawan [10]. Tahapan ini terdiri dari pemilihan metode, pengaturan pelatihan, dan penyelenggaraan pelatihan.

Menurut RSIA metode pelatihan didasarkan pada kebutuhan pelatihan dan topik yang disampaikan. Pemilihan metode dan media komunikasi pembelajaran perlu mempertimbangkan beberapa hal yakni tujuan pelatihan dan bahan yang disampaikan [11]. Pemilihan metode pelatihan oleh RSIA Srikandi sudah sesuai dengan teori yang ada. RSIA Srikandi melihat bahwa pelatihan tersebut membahas mengenai seluk beluk IMD sehingga peserta tidak hanya dituntut untuk paham dan mengerti tetapi juga mampu mempraktekannya. Mempertimbangkan hal tersebut akhirnya RSIA Srikandi memilih metode presentasi dan praktek sehingga sesuai dengan topik dan kebutuhan mereka.

Dengan menggunakan hasil pengkajian, pengaturan pelatihan dapat dilakukan [6]. Menurut RSIA Srikandi pengaturan yang perlu dilakukan adalah peserta, materi, tempat, biaya, pemateri, dan lama pelatihan.

Menurut RSIA Srikandi dalam menetapkan peserta pelatihan harus memperhatikan jabatan dan tugas petugas. Menurut kriteria yang diperhatikan dalam memilih peserta pelatihan yakni jabatan yang bersangkutan telah menempati pekerjaan tertentu, atau akan ditempatkan pada pekerjaan tertentu [11]. Maka dari itu, penetapan peserta oleh RSIA Srikandi sudah sesuai dengan teori yang ada. RSIA Srikandi memilih bidan, perawat, dan asisten bidan karena mereka mempunyai tugas untuk menolong persalinan dan bersinggungan langsung dengan pelaksanaan IMD.

Selain itu dalam menentukan banyaknya peserta, RSIA Srikandi mempertimbangkan anggaran yang tersedia. Dalam merencanakan kegiatan, anggaran harus diperhatikan. Menurut Azwar, dalam menyusun sebuah anggaran, maka harus menentukan jumlah dan jenis sumber daya yang diperlukan [12]. Maka dari itu penetapan jumlah peserta oleh RSIA sudah sesuai dengan teori yang ada. Peserta dikategorikan sebagai sumber daya manusia. Semakin banyak peserta yang ikut maka semakin besar anggaran yang harus disediakan. Karena anggaran pelatihan RSIA Srikandi terbatas, maka RSIA Srikandi hanya

mengikutkan setengah dari jumlah petugas yang ada.

Para pelatih memegang peran yang penting terhadap kelancaran dan keberhasilan program pelatihan. Menurut RSIA Srikandi dalam memilih pelatih, perlu mempertimbangkan dua hal yakni pelatih harus pernah mengikuti pelatihan dan pelatih merupakan senior yang paham tentang KIA. Pada dasarnya memang seorang tenaga pelatih membutuhkan pembinaan secara terus-menerus [11]. Selain itu, pelatih juga harus berpengalaman. Pengalaman belajar dalam bekerja yang dikembangkan memberikan pengetahuan dan keterampilan profesional [17]. Maka pemilihan pelatih yang dilakukan oleh RSIA Srikandi sesuai dengan teori yang ada. Pelatih-pelatih yang dipilih oleh RSIA Srikandi antara lain para bidan senior sekaligus konselor ASI yang pernah mengikuti pelatihan konseling menyusui selama 40 jam dan perwakilan Dinas Kesehatan Kabupaten Jember. Pelatih-pelatih tersebut sudah terlatih serta mempunyai cukup ilmu dan pengalaman sehingga dirasa mampu untuk memberikan pelatihan kepada peserta.

Materi pelatihan sangat menentukan dalam memperoleh keberhasilan pada proses pelatihan. Menurut RSIA Srikandi, materi harus sesuai dengan topik, kebutuhan, dan modul yang ada. Apa yang harus dibahas dalam pelatihan harus dihubungkan dengan kebutuhan organisasi yang mengirim peserta latihan yang bersangkutan [14]. Selain itu dalam melengkapi bahan pelatihan sebaiknya disediakan sejumlah referensi terpilih yang relevan dengan pokok bahasan yang diajarkan [11]. Maka dari itu dalam pemilihan materi, RSIA Srikandi sudah sesuai dengan teori yang ada. Materi yang dipilih oleh RSIA Srikandi untuk pelatihan terkait IMD antara lain adalah materi yang dapat dibahas dalam pelatihan antara lain menyusui, mendengarkan dan mempelajari, praktik pelayanan kesehatan, membangun percaya diri, memerah ASI, menolak menyusui, riwayat menyusui, ibu bekerja, gizi dan kesehatan wanita, promosi komersial susu formula, meningkatkan produksi ASI dan relaktasi, serta Berat Bayi Lahir Rendah (BBLR) dan bayi sakit. Materi-materi tersebut bersumber dari modul konseling menyusui oleh Departemen Kesehatan RI sehingga materi-materi tersebut dapat dipertanggung jawabkan. Materi-materi tersebut secara garis besar berhubungan dengan topik IMD dan laktasi. Selain itu, materi-materi tersebut juga dibutuhkan oleh petugas untuk menunjang pekerjaan mereka sehari-hari dalam membantu ibu dan sang bayi.

Jadwal pelatihan yang berkaitan dengan lama pelatihan juga harus direncanakan. Menurut RSIA Srikandi dalam menentukan lama pelatihan mempertimbangkan peserta dan banyaknya materi. Jadwal pelatihan harus bersesuaian atau disesuaikan dengan keinginan para peserta, terlebih

pula harus dipilih waktu dengan melihat produktivitasnya [14]. Selain itu menurut Hamalik, semakin banyak dan tinggi jumlah dan mutu kemampuan yang hendak dipelajari dalam pelatihan tersebut serta semakin banyak kemampuan yang ingin diperoleh dalam pelatihan mengakibatkan lebih lama waktu yang diperlukan dalam pelatihan [11]. Seperti yang dijelaskan sebelumnya bahwa materi yang diberikan dalam pelatihan sangat banyak, beragam, dan kompleks. Oleh sebab itu, materi-materi tersebut tidak bisa disampaikan dalam waktu 1 atau 2 hari. Sehingga pelatihan membutuhkan waktu lebih banyak. Namun, peserta pelatihan merupakan tenaga penolong persalinan sehingga mereka tidak dapat meninggalkan pekerjaan terlalu lama. Maka dengan pertimbangan tersebut, RSIA Srikandi menetapkan lama pelatihan selama 5 hari. Namun, penentuan jadwal menjadi hambatan bagi RSIA Srikandi karena terbentur jam kerja pegawai. Semua peserta merupakan tenaga yang mempunyai peran penting dalam pelayanan di rumah sakit sehingga diakui sulit untuk menyusun jadwal pelatihan yang tepat bagi mereka.

Pemilihan lokasi pelatihan berkaitan dengan pemberian fasilitas pelatihan. Menurut RSIA Srikandi, lokasi pelatihan mempertimbangkan fasilitas yang ada dan keefisienan biaya. Penetapan lokasi pelatihan diarahkan pada kemungkinan pemberian fasilitas bagi pelaksanaan pelatihan, tetapi pula suasana yang sebaik mungkin sehingga para peserta latihan merasakan suasana kondusif [14]. Anggaran juga diperhatikan dalam menentukan lokasi. Menurut Azwar, dalam menyusun sebuah anggaran, maka harus menentukan jumlah dan jenis sumber daya yang diperlukan [12]. Maka dari itu, pemilihan lokasi pelatihan sesuai dengan teori yang ada. Metode yang digunakan dalam pelatihan terkait IMD yakni presentasi dan praktek. Untuk menunjang metode pelatihan tersebut, maka dibutuhkan fasilitas yang menunjang. Contohnya, saat melaksanakan praktek mereka membutuhkan peralatan seperti konseling kit. Selain itu mereka juga membutuhkan pasien untuk praktek. Selain itu, dana yang dimiliki oleh RSIA Srikandi juga terbatas karena hanya berasal dari sumber internal saja. Atas pertimbangan tersebut, maka RSIA Srikandi memilih melaksanakan pelatihan di tempat kerja,

Suatu rencana yang baik harus mencantumkan uraian tentang biaya yang diperlukan untuk melaksanakan rencana. Maka dari itu menurut RSIA Srikandi hal pertama yang dilakukan yakni menganggarkan pengeluaran-pengeluaran yang akan digunakan. Setelah itu dilanjut mengirim persetujuan kepada Direktur. Dalam menyusun suatu anggaran, kita harus menentukan sumber daya yakni menentukan jumlah dan jenis sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan kegiatan yang telah

diidentifikasi [12]. Setelah itu mengubah sumber daya dalam bentuk uang atau yang dikenal dengan penentuan biaya [12]. Setelah disusun menjadi anggaran, selanjutnya dikirim untuk persetujuan kepada pihak-pihak yang berwenang memberikan persetujuan [12]. Maka dari itu, langkah-langkah yang ditempuh oleh RSIA Srikandi sudah sesuai dengan teori yang ada. Dalam menyusun anggaran, RSIA Srikandi merinci rencana pengeluaran antara lain pemateri, konsumsi, dan alat tulis. Penganggaran tidak terlalu banyak karena pelatihan dilaksanakan di tempat kerja, sehingga tidak ada biaya sewa sarana dan prasana. Setelah disusun menjadi anggaran, proposal dikirimkan kepada Direktur RSIA Srikandi. Setelah mendapat persetujuan, maka didisposisikan kepada bagian keuangan.

Program pelatihan harus berisi aktifitas dan pengalaman belajar yang akan memenuhi tujuan yang dibuat dalam tahap penilaian [10]. Prinsip-prinsip belajar antara lain adalah partisipatif, pengulangan, pemindahan, dan memberikan umpan balik [15].

Partisipasi merupakan bentuk pelatihan bagi karyawan yang dilakukan melalui pendekatan pendidikan orang dewasa. Menurut RSIA Srikandi untuk menarik partisipasi peserta adalah dengan mengajak berdiskusi dan praktek sehingga mereka terlibat langsung. Pendidikan orang dewasa dapat efektif menghasilkan perubahan perilaku apabila isi dan cara metode belajar mengajarnya sesuai dengan perubahan yang dirasakan oleh subjek belajar. Diskusi kelompok, studi kasus, dan simulasi tampaknya merupakan metode yang cocok untuk pendidikan orang dewasa [16]. Maka dari itu prinsip partisipasi yang direncanakan RSIA Srikandi sesuai dengan teori yang ada. Dalam pelatihan terkait IMD, peserta akan mendapatkan praktek mengenai cara melakukan konseling, IMD, simulasi, dan studi kasus. Peserta seperti dihadapkan dengan situasi nyata sehingga secara langsung dapat terlibat dan dapat mempelajari seluk beluk IMD secara langsung. Selain itu mereka juga akan diajak berdiskusi untuk menyampaikan pemikiran-pemikiran mereka. Sehingga dengan cara tersebut para peserta dilibatkan secara aktif dalam pelatihan dan mereka akan lebih cepat belajar.

Prinsip belajar selanjutnya yakni pendalaman atau repetisi. Menurut RSIA Srikandi, pendalaman dilakukan dengan memberikan *post test*. Pendalaman merupakan proses penanaman daya ingat. Misalnya pada pertengahan dan akhir proses pelatihan, peserta diuji seberapa jauh daya ingat dan kemampuan analisis atau gagasan dalam menjawab pertanyaan dan memecahkan masalah [8]. Maka dari itu prinsip pendalaman yang direncanakan oleh RSIA Srikandi sudah sesuai dengan teori yang ada. Pada pelatihan, peserta akan diberikan *post test* pada akhir pelatihan.

Pertanyaan-pertanyaan pada lembar *post test* mewakili materi-materi yang telah diberikan saat pelatihan. Sehingga, secara tidak langsung akan terjadi proses penanaman daya ingat karena terjadi pengulangan informasi yang berasal saat menjawab pertanyaan-pertanyaan yang diberikan di lembar *post test*.

Prinsip belajar selanjutnya yakni pengalihan. Menurut RSIA Srikandi prinsip pengalihan dapat dilakukan dengan memberikan praktek. Pengalihan dapat terjadi karena penerapan teori dalam situasi nyata atau praktek yang bersifat simulasi pada pelatihan [7]. Maka dari itu prinsip pengalihan yang direncanakan oleh RSIA Srikandi sesuai dengan teori yang ada. Pada saat pelatihan, peserta terlebih dahulu akan diberikan teori mengenai seluk beluk IMD dan laktasi. Setelah mendapatkan materi, peserta akan diberikan praktek mengenai cara memberikan konseling, praktek IMD, simulasi dan studi kasus mengenai masalah-masalah laktasi. Maka praktek tersebut bermanfaat untuk mentransfer informasi-informasi yang diterima saat presentasi ke dalam situasi nyata seperti saat mereka bekerja. Sehingga, peserta mengetahui bagaimana mereka harus menggunakan informasi-informasi yang mereka dapat saat pemberian teori.

Prinsip belajar terakhir yakni umpan balik. Menurut RSIA Srikandi, umpan balik dapat diberikan dengan menayangkan hasil *pretest* dan *post test* secara kolektif. Umpan balik memberikan peserta pelatihan tentang informasi kemajuan mereka. peserta pelatihan hendaknya mengetahui hasil tesnya sebagai tanda kemajuan selama proses belajar [8]. Maka dari itu, pemberian umpan balik yang dilakukan RSIA Srikandi tidak sesuai dengan teori yang ada. Usai pelatihan RSIA Srikandi akan menayangkan skor *pre test* dan *post test* secara kolektif karena takut menyinggung perasaan peserta. Sehingga pemberian umpan balik tidak diberikan secara individu dan tidak menunjukkan skor yang didapatkan oleh masing-masing individu. Pada akhirnya masing-masing individu tidak mengetahui perubahan yang mereka dapatkan setelah pelatihan.

Setelah tahap pengkajian dan implementasi selesai dilaksanakan, maka terakhir menetapkan tahap evaluasi pelatihan. Menurut informan utama, cara yang dilakukan untuk mengevaluasi pelatihan adalah dengan melihat reaksi dan pengetahuan pasca pelatihan. Sehingga evaluasi yang dilaksanakan hanya evaluasi reaksi dan sebagian evaluasi belajar. Tahap evaluasi sangatlah kritis karena memfokuskan seberapa baik pelatihan telah mencapai apa yang diharapkan oleh penyelenggara pelatihan. Evaluasi pelatihan membandingkan hasil – hasil setelah pelatihan dengan tujuan yang diharapkan para manajer, pelatih, dan peserta pelatihan [6]. Ada empat tingat dimana pelatihan dapat dievaluasi yakni reaksi (mengevaluasi reaksi), belajar (mengevaluasi pengetahuan dan

keterampilan), perilaku (mengevaluasi perubahan perilaku), dan hasil (mengevaluasi kinerja organisasi) [9]. Maka dari itu, evaluasi yang direncanakan oleh RSIA Srikandi tidak sesuai dengan teori yang ada. RSIA Srikandi hanya merencanakan dua evaluasi yakni evaluasi reaksi dan sebagian evaluasi belajar. Evaluasi belajar hanya mengevaluasi pengetahuan, namun tidak mengevaluasi keterampilan. Sehingga evaluasi tersebut tidak dapat mengukur keterampilan, kompetensi, dan komitmen. Hal tersebut dikarenakan menurut RSIA Srikandi evaluasi keterampilan akan memperpanjang waktu pelatihan dan menyulitkan penyelenggara. Selain itu untuk evaluasi perilaku dan evaluasi hasil tidak direncanakan karena RSIA Srikandi masih belum mampu menjalankannya.

Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan : 1. Tahap pengkajian terdiri dari penetapan kebutuhan, penetapan tujuan, dan penetapan kriteria evaluasi pelatihan. Kekurangan tahap ini adalah penetapan kriteria evaluasi hanya direncanakan untuk mengevaluasi perubahan pengetahuan saja; 2. Tahap implementasi terdiri dari pemilihan metode, pengaturan pelatihan, dan penyelenggaraan pelatihan. Hambatan yang sering dialami dalam pengaturan pelatihan yakni pengaturan lama pelatihan karena terbentur jadwal kerja. Sedangkan kekurangan pada penyelenggaraan yakni pemberian umpan balik secara kolektif; 3. Tahap evaluasi yang dilakukan adalah evaluasi reaksi dan evaluasi belajar. Kekurangan tahap ini yakni evaluasi yang dirumuskan tidak dapat mengukur keterampilan, kompetensi, dan komitmen akibat pelatihan.

Berdasarkan kesimpulan yang telah dibahas, adapun saran yang diberikan bagi RSIA Srikandi yakni : 1. Dalam penyusunan pelatihan RSIA Srikandi harus memperhatikan keselarasan antara penkajian, implementasi, dan evaluasi pelatihan; 2. Sebaiknya saat menyusun tujuan pelatihan, langsung ditetapkan kriteria evaluasi; 3. Jika kesulitan menjadwalkan pelatihan, maka pelatihan dapat dilakukan secara bergelombang. Jika anggarannya terbatas, maka gelombang selanjutnya dianggarkan pada tahun selanjutnya; 4. Pada pemberian umpan balik sebaiknya diberikan kepada masing-masing individu; 5. Dalam merancang evaluasi pelatihan sebaiknya disusun *pre test* dan *post test* untuk keterampilan dan kompetensi; 6. Sebaiknya RSIA Srikandi menyusun evaluasi komitmen petugas seperti menyusun pengawasan pelaksanaan IMD oleh kepala ruangan dengan cara mencatat pelaksanaan IMD tiap persalinan yang dilakukan. Selain itu

dapat menggunakan surat persetujuan yang berisi persetujuan keluarga dan petugas untuk melaksanakan IMD.

Daftar Pustaka

- [1] Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. Buku Saku Pelayanan Kesehatan Neonatal Esensial. Jakarta : Salemba Empat ; 2002.
- [2] Ambarwati ER, Asuhan Kebidanan Nifas. Yogyakarta : IKAPI ; 2009.
- [3] Indonesia. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 33 Pemberian Air Susu Ibu Eksklusif. Jakarta : Pemerintah Republik Indonesia ; 2012.
- [4] Aprillia Y. Analisis Sosialisasi Program Inisiasi Menyusui Dini dan ASI Eksklusif Kepada Bidan di Kabupaten Klaten [Internet] Semarang : Universitas Diponegoro; 2009 [Diakses 28 November 2013]. Available from Netlibrary: http://eprints.undip.ac.id/_/23747/1/Yesie_Aprillia.pdf
- [5] David GE. *Human Resources Management and Performance: A Review and Research Agenda*. The Journal of Human Resources Management. June 1997; 8(3) : 263-276.
- [6] Mathis RL, Jackson JH. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat ; 2002.
- [7] Siagian SP. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara ; 2004
- [8] Mangkuprawira S. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta : Ghalia Indonesia ; 2003.
- [9] Detty R, Christin, Istiharini. Evaluasi Ke-efektifan Pelatihan “Know Your Customer and Money Laundering” di BANK X [Internet] Bandung. Makassar : National Conference on Management Research ; 2009 [Diakses 15 juni 2014]. Available from Netlibrary : <http://asp.trunojoyo.ac.id/wpcontent/uploads/2014/03/EVALUASI-KE-EFEK-TIFAN-PROGRAM-PELATIHAN...Regina-Dety-dkk.pdf>
- [10] Simamora. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN ; 2004.
- [11] Hamalik U. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan*. Jakarta : Bumi Aksara ; 2005.
- [12] Azwar A. *Pengantar Administrasi Kesehatan Edisi Ketiga*. Tangerang : Binarupa Aksara Publisher ; 1996.
- [13] Proctor JH, Thronton WM. *Latihan Kerja Buku Pegangan Bagi Para Manager*. Jakarta : Rineka Cipta ; 2006.

- [14] Manulang. Manajemen Personalia. Yogyakarta : Gajah Mada University Pers; 2004.
- [15] Handoko TH. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Badan Penerbit Fakultas Ekonomi ; 2008.
- [16] Luthviatin N. Dasar-dasar Promosi Kesehatan dan Ilmu Perilaku. Jember : Jember Press ; 2012
- [17] Notoatmodjo S. Promosi Kesehatan dan Ilmu Perilaku. Jakarta : PT. Rineka Cipta ; 2007