

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA ASISTEN APOTEKER DI INSTALASI FARMASI RSUD Dr. M. YUNUS BENGKULU

Oleh:

Veby Fransisca Rozi¹, Mirna Sari Anggraini²

^{1,2}Program Studi Kesehatan Masyarakat STIKes Bhakti Husada Bengkulu

Email: vebybengkulu@gmail.com

ABSTRAK

Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Survei awal yang dilakukan peneliti di RSUD Dr. M. Yunus Bengkulu, didapat hasil observasi terhadap 10 orang asisten apoteker, 6 orang asisten apoteker menjalankan kinerja kurang baik, dimana asisten apoteker tersebut datang terlambat, tidak mengerjakan kartu stok dan mengumpulkan laporan stok opname terlambat. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja asisten apoteker di Instalasi Farmasi RSUD Dr. M. Yunus Bengkulu. Jenis penelitian yang digunakan desain *Pre eksperimen* dengan jumlah sampel 20 orang diambil dengan menggunakan metode *purposive sampling* yang berjumlah 20 orang. Hasil penelitian didapatkan ada pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kinerja asisten apoteker di Instalasi Farmasi RSUD Dr. M. Yunus Bengkulu dengan nilai $p = 0,000$. Penelitian ini diharapkan sebagai informasi dan masukan tentang cara meningkatkan kinerja asisten apoteker di Instalasi Farmasi RSUD Dr. M. Yunus Bengkulu dengan melaksanakan Pendidikan dan pelatihan (diklat) kepada asisten apoteker secara terencana dan berkala.

Kata kunci : Pendidikan dan pelatihan, Kinerja Asisten Apoteker

THE EFFECT ON EDUCATION AND TRAINING TOWARD PERFORMANCE OF PHARMACIST ASSISTANT THE PHARMACY INSTALLATION OF Dr. M. YUNUS BENGKULU HOSPITAL

ABSTRACT

Implementation of performance is carried out by human resources who have the ability, competence, motivation and interests. Preliminary survey conducted by researchers at Dr. M. Yunus Bengkulu Hospital, obtained observations on 10 pharmacist assistants, 6 pharmacist assistants performed poorly, where the pharmacist assistant arrived late, did not work on the stock card and collected the late hospitalization report. The aim of the study was to determine the effect of education and training on the performance of pharmacist assistants in the Pharmacy Installation of Dr. M. Yunus Bengkulu Hospital. The type of research used was the Pre-experimental design with a sample of 20 people taken using the purposive sampling method which amounted to 20 people. The results showed that there was an influence of education and training on the performance of pharmacist assistants in the Pharmacy Installation of Dr. M. Yunus Bengkulu with a value of $p = 0,000$. This research is expected as information and input on how to improve the performance of pharmacist assistants in the Pharmacy Installation Dr. Hospital M. Yunus Bengkulu by implementing education and training to pharmacist assistants in a planned and periodic manner.

Keywords: Education and training, Pharmacist Assistant Performance

A. PENDAHULUAN

Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja (Wibowo, 2012).

Program pendidikan dan pelatihan (Diklat) adalah rancangan suatu sistem dalam proses perubahan sikap dan tata laku seseorang maupun peningkatan atau perolehan kemahiran (keterampilan) dalam rangka pendewasaan melalui upaya pengajaran dan pelatihan. Program diklat merupakan cerminan dari pengalaman-pengalaman belajar apa saja yang harus ditimba oleh peserta berdasarkan tujuan yang akan dicapai (Daryanto dan Bintoro, 2014).

Tenaga kesehatan adalah setiap orang yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan serta memiliki pengetahuan dan keterampilan melalui pendidikan di bidang kesehatan yang untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan untuk melakukan upaya kesehatan. Salah satu tenaga kesehatan yaitu asisten apoteker harus dapat mencapai dan meningkatkan profesionalisme tenaga kesehatan dalam menjalankan praktik serta memiliki etika profesi dan sikap profesionalisme (UU RI No 36, 2014).

Instalasi farmasi RSUD Dr. M. Yunus Bengkulu memiliki asisten apoteker sebanyak 43 orang yaitu 7 orang honor dan 36 orang Pegawai Negeri Sipil. Berdasarkan survei awal yang dilakukan peneliti di RSUD Dr. M. Yunus Bengkulu, didapat hasil wawancara dan observasi kepada 10 orang asisten apoteker, 6 orang asisten apoteker menjalankan kinerja kurang baik, dimana asisten apoteker tersebut datang terlambat, tidak mengerjakan kartu stok dan mengumpulkan laporan stok opname terlambat. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja asisten apoteker di Instalasi Farmasi RSUD Dr. M. Yunus Bengkulu.

B. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian menggunakan desain *Pre Eksperimen* yaitu cara random untuk memilih anggota kelompok, namun memiliki keterbatasan dalam hal pengukuran variabel dependen di awal (*pre-test*). Rancangan penelitian menggunakan *two group post-test-only design* yaitu pemilihan anggota dilakukan secara acak (Prasetyo dan Prasetyo, 2014). Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* berjumlah 20 orang. Penelitian ini dilakukan pada bulan Mei 2016. Data yang terkumpul, dianalisis melalui analisis univariat dan analisis bivariat, adapun analisis Bivariat menggunakan uji beda dua sampel berpasangan (*paired samples t test*).

C. HASIL

1. Analisis Univariat

Analisis ini dilakukan untuk mengetahui rata-rata variabel independen (pendidikan dan pelatihan) dan variabel dependent (kinerja asisten apoteker).

Hasil analisis menunjukkan bahwa responden yang tidak pernah mengikuti pendidikan dan pelatihan (diklat) mempunyai rata-rata kinerja sebesar 32,57 dengan standar deviasi 2,149 dan standar error 0,812. Sedangkan responden yang pernah mengikuti pendidikan dan pelatihan (diklat) mempunyai rata-rata kinerja sebesar 38,46, dengan standar deviasi 2,145 dan standar error 0,595.

2. Analisis Bivariat

Analisis ini dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Asisten Apoteker

Tabel 1
Hasil Uji Independent Samples Test

No	Pendidikan dan Pelatihan	N	Mean	<i>P value</i>
1	Tidak pernah	7	32,57	0,000
2	Pernah	13	38,46	

Dari hasil uji *Independent Sample Test* menggunakan *Equal variances assumed* diperoleh nilai t hitung = -5,853 serta $p = 0,000 < \alpha = 0,05$ yang berarti signifikan, jadi H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja asisten apoteker di instalasi farmasi RSUD Dr. M. Yunus Bengkulu.

D. PEMBAHASAN

Terdapat responden yang tidak pernah mengikuti pendidikan dan pelatihan (diklat) mempunyai rata-rata kinerja sebesar 32,57. Alasan responden yang tidak pernah mengikuti pendidikan dan pelatihan (diklat) ini mengatakan bahwa memang belum mendapatkan kuota untuk mengikuti diklat dan juga belum terdaftar di program rumah sakit untuk mengantarkan mereka mengikuti pendidikan dan pelatihan (diklat). Oleh sebab itu untuk mendapatkan kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan (diklat) tidak mudah, responden harus bersaing ketat untuk masuk ke program pendidikan dan pelatihan (diklat) tersebut.

Sedangkan responden yang pernah mengikuti pendidikan dan pelatihan (diklat) mempunyai rata-rata kinerja sebesar 38,46. Responden yang sudah mengikuti pendidikan dan pelatihan (diklat) adalah responden yang memang terpilih dalam daftar program rumah sakit dan mendapatkan kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan (diklat). Hal ini terlihat bahwa sebagian besar asisten apoteker telah mengikuti pendidikan dan pelatihan serta telah sesuai dengan keterampilan yang dimiliki. Dari hasil diatas juga menunjukkan bahwa responden

yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan (diklat) nilai kinerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan responden yang belum pernah mengikuti pendidikan dan pelatihan (diklat).

Sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rahmatina (2014) dengan judul penelitian pengaruh pendidikan dan pelatihan kepuasan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja perawat rawat inap di RSUD Kabupaten Siak. Maka didapat hasil bahwa secara simultan pendidikan dan pelatihan, kepuasan kerja dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat rawat inap RSUD Kabupaten Siak.

Penelitian sebelumnya juga dilakukan oleh Rezita (2015) yaitu tentang pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kinerja pegawai pada badan perpustakaan dan arsip di daerah Yogyakarta. Maka diperoleh hasil bahwa pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan pengaruhnya berada pada katagori sedang.

Pendidikan dan pelatihan (diklat) adalah upaya yang dilakukan secara sadar dan berencana untuk membekali peserta dengan pengetahuan, keterampilan dan sikap dalam kurun waktu yang telah ditentukan (Daryanto dan Bintoro, 2014). Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan SDM. Pendidikan dan pelatihan tidak hanya menambah pengetahuan, akan tetapi juga meningkatkan keterampilan bekerja, dengan demikian meningkatkan produktivitas kerja (Sumarsono, 2009).

Berdasarkan pernyataan tersebut pendidikan dan pelatihan (diklat) adalah suatu proses dalam kegiatan untuk mengembangkan kemampuan intelektual, mengubah sikap dan tata laku seseorang guna meningkatkan keterampilan, kecakapan dan produktivitas kerja yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuannya. Pendidikan dan pelatihan fungsional adalah pendidikan dan pelatihan yang memberikan bekal pengetahuan dan atau keterampilan bagi pegawai negeri sipil sesuai

keahlian dan keterampilan yang diperlukan dalam jabatan fungsional (Taufan, 2011).

Pelatihan bagi SDM kabupaten/kota pada dasarnya adalah untuk peningkatan kinerja SDM sebagai individu dan organisasi dimana SDM itu bekerja. Agar pelatihan tersebut dapat memenuhi tujuan peningkatan kinerja, perlu dilakukan pengendalian mutu terhadap manajemen pelatihannya, yaitu mulai dari perencanaan sampai evaluasi.

Diklat dikatakan baik apabila telah memenuhi komponen-komponen standar program diklat berupa standar kompetensi, struktur program, silabus, bahan ajar, tenaga pengajar, peserta, metode, pengelolaan, sarana prasarana, pembiayaan, evaluasi dan juga memiliki standarisasi program diklat berupa perencanaan program diklat, persiapan diklat, pelaksanaan diklat, evaluasi program diklat. Begitupun sebaliknya diklat yang kurang baik yaitu diklat yang tidak memenuhi komponen-komponen standar program dan standarisasi program diklat.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Dartha (2010) dengan hasil analisis menunjukkan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara signifikan baik secara simultan dan persial terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Malang dan variabel materi diklat merupakan variabel yang paling dominan.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Terdapat 7 orang responden yang tidak pernah mengikuti pendidikan dan pelatihan (diklat) mempunyai rata-rata kinerja sebesar 32,57.
2. Terdapat 13 orang responden yang pernah mengikuti pendidikan dan pelatihan (diklat) mempunyai rata-rata kinerja sebesar 38,46.
3. Ada pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja asisten apoteker di instalasi farmasi RSUD Dr. M. Yunus Bengkulu.

Disarankan kepada RS, diharapkan sebagai informasi dan masukan tentang cara

meningkatkan kinerja asisten apoteker di Instalasi Farmasi RSUD Dr. M. Yunus Bengkulu serta memberikan kebijakan institusi terkait dalam upaya pelaksanaan peningkatan mutu pelayanan kesehatan ditinjau dari kinerja asisten apoteker, sehingga dapat dilakukan pelayanan yang berjalan sesuai standar yang ditetapkan. Dan juga diharapkan pendidikan dan pelatihan (diklat) ini dapat dilakukan dan ditambahkan dalam program perencanaan diklat bagi atasan dan direktur utama untuk semua asisten apoteker guna sebagai proses dalam kegiatan untuk mengembangkan kemampuan intelektual, mengubah sikap dan tata laku seseorang guna meningkatkan keterampilan, kecakapan dan produktivitas kerja yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Daryanto & Bintoro. 2014. *Manajemen Diklat*, Yogyakarta : Gava Media.
- Dartha, I Ketut. 2010. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Kota Malang*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Jaya Negara Malang, Malang.
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. 2014. *Undang-undang No.36 Tahun 2014 tentang tenaga kesehatan*. Lembaran Negara RI Tahun 2014, No.298. Sekertaris Negara. Jakarta.
- Prasetyo, Bambang & Miftahul, Lina . 2014. *Metode Penelitian Kualitatif*, Jakarta : Rajawali.
- Rahmatina, Aulia. 2014. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap di RSUD Kabupaten Siak*. Universitas Riau, Riau.

Rezita, Riza. 2015. *Pengaruh pendidikan dan pelatihan (Diklat) terhadap kinerja pegawai pada Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta (BPAD DIY)*. Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta.

Rumah Sakit Daerah Dr. M. Yunus. 2014. *Profil Rumah Sakit Umum Daerah Dr. M. Yunus Tahun 2014*, Bengkulu : RSUD Dr. M. Yunus.

Sumarsono, Sonny. 2009. *Ekonomi Sumber Daya Manusia Teori dan Kebijakan Publik*. Yogyakarta : Graha Ilmu.

Taufan, M. 2011. *Pendidikan dan pelatihan bagi Pegawai Negeri Sipil*, Jakarta : Ridersystem.

Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*, Edisi 3, Jakarta : Fakultas Ekonomi UI.