**JURNAL**

**IMPLEMENTASI *TRAINING NEED ANALYSIS (TNA)* DALAM UPAYA MENINGKATKAN KOMPETENSI**

30

**PERAWAT ANAK DI RUANG LUQMANUL HAKIM**

**INSTALASI RAWAT INAP B RSUD AL IHSAN**

**PROVINSI JAWA BARAT**

##### OLEH :

##### YANI MARYANI

##### NPM : 158 020 056

E-mail : maryani.sofyana@gmail.com

## C:\Users\user\Pictures\index.jpg

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN**

**PASCASARJANA**

## **UNIVERSITAS PASUNDAN**

## **B A N D U N G**

**2017**

**IMPLEMENTASI *TRAINING NEED ANALYSIS (TNA)* DALAM UPAYA MENINGKATKAN KOMPETENSI PERAWAT ANAK DI RUANG LUQMANUL HAKIM**

**INSTALASI RAWAT INAP B RSUD AL IHSAN**

**PROVINSI JAWA BARAT**

***IMPLEMENTATION OF TRAINING NEED ANALYSIS (TNA) IN EFFORTS TO INCREASE PEDIATRIC NURSE COMPETENCY IN LUQMANUL HAKIM ROOM***

***INSTALLATION OF INPATIENT B RSUD AL IHSAN***

***WEST JAVA PROVINCE***

##### OLEH

##### YANI MARYANI

##### NPM : 158 020 056

**ABSTRAK**

Pendidikan dan Penelitian bagi perawat DI RSUD Al Ihsan belum sesuai dengan target yang diharapkan, khusus di Ruang Luqmanul Hakim pada semester I tahun 2017 pencapaian SPM baru 10,4 jpl/pegawai dengan persentase capaian 14%. Selain itu banyaknya perawat baru dengan masa kerja 1-3 tahun yang belum terlatih dan berpengalaman serta terbatasnya mendapatkan kesempatan diklat yang memadai menjadi salah satu faktor belum tercapainya kompetensi yang diharapkan. Studi ini bertujuan membuat implementasi *Training Need Analisys (TNA*) dalam upaya meningkatkan kompetensi pada perawat anak di Ruang Luqmanul Hakim Instalasi Rawat Inap B RSUD Al Ihsan Provinsi Jawa Barat. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran bagi institusi dalam menyusun program kegiatan pendidikan dan pelatihan yang tepat untuk meningkatkan kompetensi perawat anak.

Penelitian dilakukan melalui pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus pada perawat anak di Ruang Luqmanul Hakim Instalasi Rawat Inap B RSUD Al Ihsan Provinsi Jawa Barat selama bulan November 2017 - Januari 2018. Hasil dari studi ini adalah tersusunnya program pendidikan dan pelatihan untuk perawat anak sesuai dengan jenjang kompetensinya baik kompetensi manajerial maupun kompetensi tekhnis serta tersusunnya perangkat assemen kompetensi untuk perawat Klinik Level II dan III sebagai dasar acuan untuk melakuan assesmen kompetensi untuk melihat gap kompetensi yang dimiliki perawat anak.

Hasil penelitian menunjukan bahwa prioritas diklat kompetensi manajerial adalah pelatihan manajemen bangsal, *leadership*, model praktek keperawatan profesional, kompetensi perawat dan jenjang karier. Jenis pelatihan ini dibutuhkan sebagai bekal agar mampu mengelola unit kerja secara efektif dan efisien. Adapun prioritas pendidikan dan pelatihan untuk PK Anak Level I, yaitu komunikasi, pencegahan dan pengendalian infeksi di Rumah Sakit, proses keperawatan, spiritual care, penatalaksanaan kasus *emergency* dasar, pemberian obat-obatan dan pemenuhan kebutuhan oksigen. Sedangkan untuk PK anak level II, kebutuhan pendidikan dan pelatihan terdiri dari komunikasi efektif, edukasi, PPIRS *intermediate*, Proses Keperawatan *intermediate*, Spiritual Care lanjutan serta penatalaksanaan kasus emergency *intermediate* pada berbagai sistem tubuh anak, serta untuk PK III adalah komunikasi terintegrasi, edukasi, PPIRS *advance,* Proses Keperawatan kasus spesifik/ khusus, Bimbingan dan Konseling Spiritual, dan manajemen *Code Blue.*

 Hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa efektifitas suatu pelatihan harus diawali dari TNA, karena dengan TNA akan terpetakan jenis pelatihan seperti apa yang diinginkan atau dibutuhkan oleh peserta pelatihan, sehingga pelaksanaan pelatihan tidak hanya akan menghasilkan *output* tetapi juga *outcome* yang sesuai dengan keperluan organisasi. TNA merupakan elemen penting dalam program pelatihan dan pengembangan SDM secara keseluruhan dan sangat membantu meningkatkan kualitas pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pengembangan kompetensi perawat anak.

Kata Kunci : Kompetensi, Perawat Anak, *Training Need Analysis*,

***ABSTRAC***

*Education and Training for Nurses in Al Ihsan Hospital not in accordance with the expected target, specifically in Luqmanul Hakim Room in the first half of 2017 achievement of Standar Minimum just 10.4 jpl/employee with the percentage of achievement 14%. In addition, the number of new nurses with 1-3 years of work that has not been trained and experienced and limited access to adequate training opportunities to be one of the factors have not achieved the expected competence. This study aims to make the implementation of Training Need Analisys (TNA) in an effort to improve the competence of pediatric nurses in Luqmanul Hakim Room Installation of Inpatient B RSUD Al Ihsan, West Java Province. The results of this study is expected to be a contribution of thought to the institution in preparing the program of education and training activities appropriate to improve the competence of pediatric nurses.*

*This research was conducted through qualitative approach with case study method on child nurse in Luqmanul Hakim Room Installation of Inpatient B Al Ihsan Hospital West Java Province during November 2017 - January 2018. The result of this study is the compilation of education and training program for pediatric nurse according to level competence both managerial competence and technical competence as well as the compilation of competence asset for nurses Clinic Level II and III as the basis for reference to perform competency assessment to see competency gap owned by pediatric nurse.*

*The results showed that the priority of managerial competence training is ward management training, leadership, professional nursing practice model, nurse competence and career ladder. This type of training is needed in order to be able to manage the work unit effectively and efficiently. The priority of education and training for Nurse Level I pediatric, communication, prevention and infection control in hospitals, nursing process, spiritual care, management of basic emergency cases, the provision of drugs and the fulfillment of oxygen needs. As for Nurse level II pediatric, education and training needs consist of effective communication, education, intermediate PPIRS, intermediate nursing process, advanced Spiritual Care and management of emergency intermediate cases on various body systems of children, and for Nurse level III is integrated communication, education, PPIRS advance, Nursing Process specific cases / special, Spiritual Guidance and Counseling, and Code Blue management.*

*The results of the study and discussion can be concluded that the effectiveness of a training should be initiated from the TNA, as TNA will map what kind of training the trainees want or need, so that the training will not only produce output but also outcomes that are appropriate to the organization's needs. TNA is an essential element in the overall human resource training and development program and is very helpful in improving the quality of training that is tailored to the needs of developing the competence of pediatric nurses.*

*Keywords: Competence, Pediatric Nurses, Training Need Analysis.*

**DAFTAR PUSTAKA**

Antaunur, I & Ariyanto E, (2015), **Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Adaro Energy TBK** , Jurnal Telaah Bisnis Volume 16 Nomor 2, Dec 2015, Hal 135-149

Balke Janet M, (2006), Nurse Executif : A Grounded Theory Study of Dynamicm ProQuest Medical Library, diunduh September 2014, <http://www.proquest.com>

Bangun, Wilson (2012), **Manajemen Sumber Daya Manusia,** Jakarta : Erlangga

Budiyanti H, Damayanti N.A, (2015), **Penilaian Kebutuhan Pelatihan Pada Tingkat Individu Petugas Rekam Medis**, Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia, Volume 3 Nomor 1, hal 70 – 79.

Chan MF. (2009). **Factor Afecting Knowledge, Attitude and Skill Levels For Nursing Staff Toward the Clinical Manajemen System in Hongkong**. Computer, Informatic, Nursing, 27(1): 57-65.

Dessler, Gary (2003), **Human Resource Manajemen Tenth Edition**. New Jersey: Prentice Hall.

Dinah Gould, Daniel Kelly, Isabel White, Et All (2003) **Training Need Analysis A Literatur Review And Reappraisal,** International Jurnal Of Nursing Studies. www. Elsevier.com.

Febrianis I, Muljono P, Susanto D. (2014) **Pedagogical Competence-based Training Need Analysis For Natural Science Teacher**. Jurnal of Education and Learning. Vol 8 (2) pp 144-151.

Handoko T Hani (1994), **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**, Yogyakarta : BPFE.

Hutapea, Parulian (2008), **Kompetensi Plus**, Jakarta : Gramedia Pustaka Utama

Indrawan, R dan Yaniawati, P (2014), **Metodologi Penelitian, Kuantitatif Kualitatif dan Campuran Untuk Manajemen, Pembangunan dan pendidikan**, Refika Aditama, Cetakan Kesatu, September 2014

Jurnal Kediklatan Pusdiklat Regional Bandung Kemendagri Edisi 7 Tahun 2014

Mulyadi (2007) **Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen**, Edisi Kedua, Salemba Empat, Jakarta

Mulyaningsari R, Jubaedah S, Surjadi A (2016). **Penerapan Training Need Analysis dalam Upaya Peningkatan Kompetensi Perawat di Rumah Sakit Wava Husada**, Jurnal Kedokteran Brawijaya, Vol 29 Suplemen No 3, pp 291-299.

Kementrian Kesehatan (2016). **Permenkes Nomor 40 Tahun 2016 tentang Jenjang Karier Perawat Klinik di Rumah Sakit**

Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 340/MENKES/Per/III/2010 tentang **Klasifikasi Rumah Sakit**

Kepmenakertrans (2017), **Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi nomor Kep.148/Men/III/2007 tentang Penetapan SKKNI Sektor Jasa Kesehatan Sub Sektor Jasa Pelayanan Kesehatan Bidang Keperawatan**.

Kavari, S.H., Hossein, M., Kabiryan, F et all, (2015), **Educational Need Assesments and Development of in service training program for ICU Nurses in Subsidary Hospital of Senman University of Medical Sciences, Buletin of Environment, Pharmacology and Life Sciemce**, Vol 4 (5) April 2015, pages 154-162.

Koontz, Halord & O’Donnnell,Cyrill, (1996) **Manajemen**, Jilid I, Jakarta : Erlangga

Lexy. J. Maleong (2006)**, Metodologi Penelitian Kualitatif**, Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2006, helm 132

Lusiani M. **Hubungan Karakteristik Individu dan Sistem Penghargaan dengan Kinerja Perawat menurut Persepsi Perawat Pelaksana di RS SW Jakarta. (Tesis)**. Universitas Indonesia, Jakarta, 2006

Menzel K., & Messina, S (2011),. **Training Need Analysis (TNA)**, Sydney Australia : The Royal Australian dan New Zealand College of Radiologist.

Martono, Nanang. (2011), **Metode Penelitian Kuantitatif,**  Jakarta: Raja Grafindo Persada, cet. Ke-II

Patton (2016), **Dasar Dasar Organisasi Manajemen**, Jakarta Pusat : Meta Adicitra Kreasi, Cetakan Pertama.

PPNI, (2010), **Jenjang Karier dan Kompetensi Perawat Anak**, Departemen Kesehatan RI, Jakarta

Priansa, D.J, (2014), **Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**, Bandung : CV Alfabeta

Rival, Veithzal (2005), **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik,** Jakarta : PR Raja Grafindo Persada

Sarita Verma (2009), **Core Competencies : the nex generation Comparison of Common Framework for Multiple Profession**, Schrode Journal of Allied Healt, Spring Vol : 38,1, Proquest Medical Library, diunduh September 2017, <http://www.proquset.com>

Stoner, James A.F, (2006), **Manajemen**, Englewood Cliffs N.J, : Prentice Hall, Inc.

Sulung N, (2016), **Efektivitas Metode Preceptor dan Mentor dalam Meningkatkan Kompetensi Perawat Klinik**, Kopertis Wilayah X : Jurnal Ipteks Terapan, V9.i2 (224-225)

Sugiyono, (2012), **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D**, Bandung : CV Alfabeta.

Suharsimi Arikunoto (2010), **Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik,** Ed Revisi, Cetakan 14, Jakarta : Rineka Cipta.

G.R. Terry (2013), **Prinsip Prinsip Manajemen,** Jakarta : Bumi Aksara

Undang Undang Nomor 38 Tahun 2014 tentang Keperawatan

Undang Undang Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit

Wilkinson, Crystal A, (2013), **Competency Assesment Tools for Registeres Nurses : An Integrative Review**, The Journal of Continuing Education in Nursing, vol 44, No 1, p 31-37

Winarno Surakhmad, (1998) Pengantar Penelitian Ilmiah : Dasar, Metode, dan Tekhnik, Bandunng L Tarsito.