

STRATEGI EFEKTIF DALAM PEMENUHAN KEBUTUHAN SUMBER DAYA MANUSIA DI UNIT PENDIDIKAN, PELATIHAN, DAN PENELITIAN (DIKLATLIT) RUMAH SAKIT ADVENT BANDAR LAMPUNG MELALUI RE-DISTRIBUSI DAN *TRAINER INTERNAL*

Rizky Aprilianti Lestari¹, Fitri Yuli Mayasari², Ahmad Mukhtaruddin Syarfan³, Elyana Afifa Afra⁴, Aulia Rahma Oktapianingtyas⁵, Fatikha Syiam Azizah⁶, Najwa Sihab⁷, Fita Pustika⁸, Andin Pinesti Suryaning Sarah⁹

¹²³⁴⁵⁶⁷⁸⁹Program Studi Administrasi Rumah Sakit, Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Muhammadiyah Metro, Metro, Lampung

fitri2907@gmail.com, ralestariars@gmail.com,
syarfanahmad981@gmail.com, elyanaafifaafra@gmail.com,
auliarah.okt@gmail.com, alyazakiraputri835@gmail.com,
najwasihab987@gmail.com, fitapustika@gmail.com, andinpss03@gmail.com

ABSTRAK

Pendahuluan: Pemenuhan kebutuhan sumber daya manusia (SDM) di rumah sakit menjadi tantangan penting dalam penyelenggaraan pelayanan kesehatan yang optimal. Unit Pendidikan, Pelatihan, dan Penelitian (Diklatlit) memiliki peran strategis dalam pengembangan SDM. Pentingnya SDM berkualitas dalam meningkatkan mutu pelayanan dan daya saing rumah sakit tidak dapat diragukan lagi. Pelayanan kesehatan yang efektif dan efisien sangat bergantung pada keterampilan, pengetahuan, serta sikap profesional tenaga medik dan non-medik. **Metode:** Penelitian ini dilakukan melalui kegiatan Pengalaman Belajar Lapangan (PBL) dengan pendekatan observasional dan partisipatif di Rumah Sakit Advent Bandar Lampung. Metode penelitian dilakukan dengan beberapa cara, yaitu: 1) Observasi langsung terhadap kegiatan dan proses kerja di Unit Diklatlit serta unit-unit terkait di rumah sakit, 2) Wawancara semi-terstruktur dengan kepala Unit Diklatlit, 3) Dokumentasi terhadap kebijakan pelatihan, jadwal pelatihan, dan hasil evaluasi pelatihan sebelumnya. **Hasil:** Terdapat permasalahan utama berupa kekurangan SDM dan beban kerja berlebih di Unit Diklatlit. Strategi redistribusi SDM dan pengembangan trainer internal menjadi solusi yang diidentifikasi efektif dalam mendukung keberlanjutan program pelatihan. **Simpulan:** Maka dari itu, implementasi redistribusi SDM dan pelatihan internal terbukti mendukung efisiensi dan peningkatan kapasitas Unit Diklatlit secara berkelanjutan.

Kata kunci: SDM, DIKLATLIT, re-distribusi, trainer internal.

EFFECTIVE STRATEGIES FOR MEETING HUMAN RESOURCE NEEDS IN THE EDUCATION, TRAINING, AND RESEARCH (DIKLATLIT) UNIT OF ADVENTIST HOSPITAL BANDAR LAMPUNG THROUGH RE-DISTRIBUTION AND INTERNAL TRAINER

ABSTRACT

Introduction: Meeting human resource (HR) needs in hospitals is a significant challenge in providing optimal healthcare services. The Education, Training, and Research (Diklatlit) Unit plays a strategic role in HR development. The importance of qualified human resources in improving service quality and hospital competitiveness is undeniable. Effective and efficient healthcare services depend heavily on the skills, knowledge, and professional attitudes of both medical and non-medical personnel. **Methods:** This research was conducted through Field Learning Experience (PBL) activities using an observational and participatory approach at Adventist Hospital Bandar Lampung. The research method was carried out in several ways, namely: 1) Direct observation of activities and work processes in the Training and Development Unit and related units in the hospital, 2) Semi-structured interviews with the head of the Training and Development Unit, 3) Documentation of training policies, training schedules, and results of previous training evaluations. **Results:** The main problems were a shortage of HR and excessive workload in the Diklatlit Unit. The HR redistribution strategy and the development of internal trainers were identified as effective solutions in supporting the sustainability of the training program. **Conclusion:** The implementation of HR redistribution and internal training has been proven to support the efficiency and sustainable capacity building of the Diklatlit Unit.

Keywords: *human resources, training, redistribution, internal trainer.*

PENDAHULUAN

Rumah Sakit Advent Bandar Lampung atau sering disingkat RSABL adalah sebuah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan Kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat. Rumah Sakit Advent Bandar Lampung merupakan bagian dari jaringan pelayanan kesehatan `Adventist Health System Asia` (AHS/A), yang mengelola lembaga kesehatan Advent di kawasan Asia Pasifik Selatan, dengan kantor pusat di Cavite, Filipina. Di seluruh dunia, AHS melayani 68 negara dengan 65.000 karyawan yang terbagi di 165 rumah sakit dan 345 klinik kesehatan. Di bawah manajemen Yayasan Rumah Sakit Advent Bandar Lampung, sejak tahun 1966 beroperasi sebagai Balai Pengobatan, yang kemudian meningkat menjadi rumah sakit pada tahun 1994 dengan melakukan beberapa jenis pelayanan di antaranya pelayanan medik, pelayanan penunjang medik, pelayanan perawatan, pelayanan rehabilitasi medik, pencegahan dan peningkatan kesehatan.

Pendidikan Pelatihan (Diklat) merupakan suatu upaya strategis manajemen yang bertujuan untuk mengembangkan SDM dalam rangka meningkatkan kinerja suatu organisasi. Hampir setiap organisasi yang besar memiliki unit Diklatlit, termasuk rumah sakit. (Admin Media, 2018). Sesuai dengan regulasi yang tertuang dalam Permenkes Nomor 31 Tahun 2022, yang dimana merupakan peraturan pelaksana penting dalam mengatur Rumah Sakit Pendidikan di Indonesia, sesuai dengan ketentuan yang dijelaskan pada peraturan tersebut. Dalam memberikan pelayanan, RSABL secara berkala menyelenggarakan pelatihan bagi staf melalui bagian Diklatlit. Bagian diklatlit mempunyai tugas dan fungsi yang tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan kapasitas sumber daya manusia, akan tetapi juga dalam hal menjalin kerjasama dengan berbagai pihak terkait penyelenggaraan pendidikan dan juga pelatihan. Dalam penyelenggaraan Diklatlit tentunya disesuaikan dengan kebutuhan dan perkembangan di lapangan. Oleh karena itu diperlukan pengetahuan dan keterampilan dalam merencanakan sampai dengan evaluasi program Pendidikan dan latihan bagi SDM di rumah sakit agar mampu memberikan pelayanan yang prima kepada pasien dan keluarga. Fungsi Unit Pendidikan dan Pelatihan, yaitu untuk (Admin Media, 2018) memfasilitasi penyelenggaraan berbagai kegiatan pendidikan dan pelatihan baik internal maupun eksternal rumah sakit, memfasilitasi pelaksanaan kegiatan pendidikan dan pelatihan bagi unit-unit / bagian / bidang instalasi yang membutuhkan, membuat perencanaan berbagai kegiatan pendidikan dan pelatihan berdasarkan kebutuhan internal dan eksternal rumah sakit, memfasilitasi kebutuhan pendidikan seperti sarana dan prasarana gedung dan peralatan yang dibutuhkan dalam proses pendidikan dan pelatihan.

Kurangnya sumber daya manusia di unit Diklatlit menjadi prioritas masalah karena dalam unit Diklatlit seharusnya terdapat 3 staf yang terdiri dari (Kepala Sub-bagian, sekretaris dan admin), sedangkan di RSABL hanya ada 1 yaitu kepala sub-bagian saja yang harus handle semua pekerjaan yang ada di unit Diklatlit. Sehingga beban kerja yang diterima oleh kepala sub-bagian Diklatlit menjadi sangat berat dan kualitas pelatihan menurun, serta unit Diklatlit kesulitan untuk melakukan akreditasi mutu dan legalitas. Dari uraian masalah tersebut, Rumah sakit dapat menerapkan strategi efektif dalam pemenuhan kebutuhan SDM di unit Diklatlit melalui *re-distribusi* dan *trainer internal*. *Redistribusi* pegawai adalah proses pemindahan atau penempatan ulang pegawai dari satu unit kerja ke unit kerja lainnya, sedangkan *Trainer internal* adalah orang yang sudah bekerja di organisasi (misalnya rumah sakit) dan memiliki pengalaman, pengetahuan, atau keahlian tertentu. Mereka ditunjuk atau dilatih untuk menjadi pelatih bagi rekan kerja lainnya. Dengan strategi efektif dalam pemenuhan kebutuhan sdm di unit Diklatlit melalui *re-distribusi* dan *trainer internal* diharapkan rumah sakit dapat memastikan unit kerja memiliki jumlah dan kompetensi pegawai yang sesuai agar tidak ada unit yang kekurangan atau kelebihan pegawai serta dapat meningkatkan kualitas sebagai rumah sakit pendidikan, sesuai dengan Permenkes Nomor 31 Tahun 2022.

Penelitian ini memiliki tujuan umum dan tujuan khusus, yaitu: Tujuan Umum: mengoptimalkan pemenuhan kebutuhan sumber daya manusia (SDM) di unit Diklatlit melalui implementasi strategi *re-distribusi* tenaga kerja dan pengembangan *trainer internal*. Tujuan khusus: 1) Menganalisis kesenjangan kebutuhan dan ketersediaan Sumber Daya Manusia (SDM) di Unit Diklatlit saat ini, 2) Mengidentifikasi potensi Sumber Daya Manusia (SDM) internal yang dapat di *re-distribusi* untuk memenuhi kebutuhan di Unit Diklatlit, 3) Mengembangkan program pelatihan dan pengembangan guna menciptakan *trainer internal* yang kompeten di Unit Diklatlit, 4) Merumuskan rekomendasi strategis untuk keberlanjutan pemenuhan kebutuhan SDM di Unit Diklatlit secara mandiri dan efektif.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan observasional deskriptif dengan metode kualitatif. Kegiatan ini merupakan bagian dari program Pengalaman Belajar Lapangan (PBL) yang dilaksanakan oleh mahasiswa Program

Studi Administrasi Rumah Sakit, Universitas Muhammadiyah Metro, di Rumah Sakit Advent Bandar Lampung pada bulan Mei 2025. Pengumpulan data dilakukan melalui beberapa teknik, yaitu: 1) Observasi langsung terhadap kegiatan dan proses kerja di Unit Diklatlit serta unit-unit terkait di rumah sakit, 2) Wawancara semi-terstruktur dengan kepala Unit Diklatlit, 3) Dokumentasi terhadap kebijakan pelatihan, jadwal pelatihan, dan hasil evaluasi pelatihan sebelumnya.

Data yang terkumpul kemudian dianalisis secara kualitatif melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Analisis dilakukan untuk memahami kondisi aktual SDM di Unit Diklatlit, mengidentifikasi permasalahan utama, dan merumuskan strategi yang relevan. Penelitian ini tidak melibatkan *intervensi* langsung dan tidak memerlukan *ethical clearance* karena bersifat non-eksperimental. Dalam menentukan prioritas masalah, kami menggunakan metode USG. Metode USG merupakan salah satu metode untuk menetapkan urutan prioritas masalah dengan teknik skoring 1-5, dengan nilai terendah adalah 1 dan nilai tertinggi adalah 5

Tabel 1. Metode USG dalam menentukan prioritas masalah

| Masalah | Nilai | | | Total | Prioritas |
|---|-------|---|---|-------|-----------|
| | U | S | G | | |
| Kurangnya SDM di unit Diklatlit | 5 | 5 | 4 | 14 | 1 |
| Kurangnya Tenaga Ahli/Staf Ahli Dalam Bidang Microsoft Terutama Excel | 4 | 4 | 4 | 12 | 2 |
| Kurangnya Fitur EKG Dalam SIMRS, Sehingga Unit Rekam Medik Harus Menginput Beberapa Data Secara Manual Dari Unit Rawat Jalan | 4 | 3 | 4 | 11 | 3 |
| Belum Optimalnya Pemanfaatan Media Sosial Rumah Sakit Dalam Menunjang | 2 | 2 | 1 | 5 | 7 |

| | | | | | |
|---|---|---|---|----|---|
| Proses Rekrutmen | | | | | |
| Penumpukan Pasien Akibat Sistem Bridging SIMRS Dengan BPJS Yang Terputus (Error Atau Sedang maintenance) | 2 | 3 | 3 | 8 | 5 |
| Kurangnya Inovasi Pemasaran Digital (Digital Marketing) | 4 | 3 | 3 | 10 | 4 |
| Kurangnya Efektivitas Dan Konsistensi Proses Permintaan Barang Oleh Unit lain Terhadap Logistik Umum | 2 | 2 | 2 | 6 | 6 |

HASIL

Rumah Sakit Advent Bandar Lampung berlokasi di Jl. Teuku Umar No.48, Kedaton, Bandar Lampung, melayani masyarakat kota Bandar Lampung dan sekitarnya yang menjadi bagian dari provinsi Lampung, di mana berdasarkan data BPS pada tahun 2015 terdapat jumlah penduduk sebanyak 8.117.268 jiwa, yang terdiri dari 4.162.437 laki-laki dan 3.954.831 perempuan yang berpotensi untuk menggunakan jasa medik atau kesehatan dari RSABL. RSABL dalam seluruh kegiatan pelayanannya mendukung terwujudnya visi Dinas Kesehatan Provinsi Lampung yaitu: “Masyarakat Lampung yang sehat dan mandiri,” begitu pula dengan visi Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung yaitu: “Bandar Lampung sehat, cerdas, beriman, berbudaya, unggul, dan berdaya saing berbasis ekonomi kerakyatan,” untuk menyukseskan program pemerintah di dalam memberikan jaminan kesehatan nasional.

Rumah Sakit Advent Bandar Lampung memiliki motto, visi, dan misi sebagai berikut:

Motto:

“Kami Melayani, TUHAN Menyembuhkan.”

Visi:

“Menjadi rumah sakit yang memenuhi rencana Tuhan dan pilihan pertama di kota Bandar Lampung.”

Misi:

- Menyediakan sumber daya manusia yang berserah, bersatu, berintegritas, berbudaya, berusaha dan kompeten.
- Memberikan pelayanan yang cepat, ramah dan berkualitas.
- Menyediakan teknologi informasi yang terintegrasi.
- Menyediakan peralatan medik yang memenuhi standar rumah sakit tipe C.
- Menciptakan lingkungan dan fasilitas yang bersih, indah dan nyaman.
- Memiliki marketing internal dan eksternal yang kuat.
- Memiliki kinerja keuangan yang handal.

RSABL dikelola oleh Yayasan Rumah Sakit Advent Bandar Lampung, yang merupakan bagian dari jaringan pelayanan kesehatan Adventist Health System Asia (AHS/A). Jaringan ini mengelola lembaga kesehatan Advent di kawasan Asia Pasifik Selatan, dengan kantor pusat di Cavite, Filipina.

RSABL beroperasi sebagai Rumah Sakit Umum Tipe C, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia. Klasifikasi ini menunjukkan bahwa RSABL memiliki kemampuan untuk memberikan pelayanan medis dasar dan spesialis terbatas, serta fasilitas penunjang medis yang memadai.

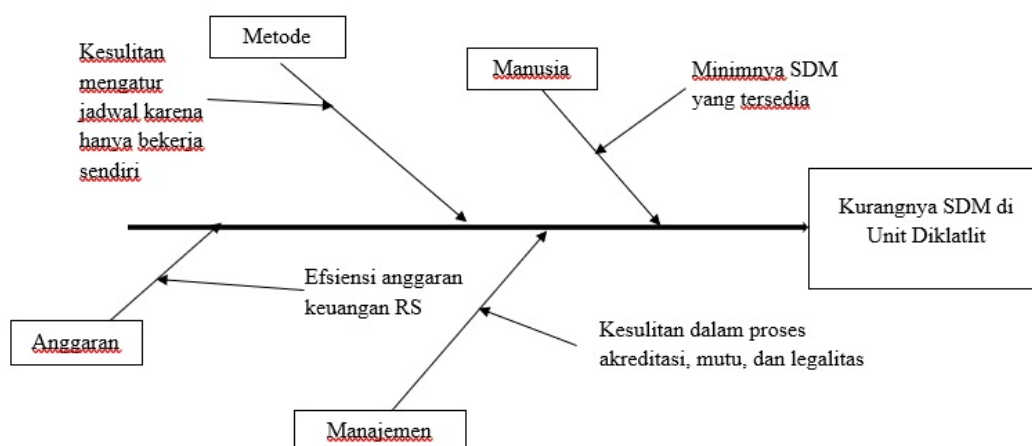
Komitmen terhadap Mutu Pelayanan, RSABL telah terakreditasi tingkat Paripurna oleh Komisi Akreditasi Rumah Sakit (KARS), menunjukkan komitmen terhadap standar pelayanan kesehatan yang tinggi. Pada tahun 2017, RSABL berhasil meraih status akreditasi "Paripurna" dari Komisi Akreditasi Rumah Sakit (KARS) versi 2012. Predikat ini menunjukkan bahwa RSABL telah memenuhi standar pelayanan rumah sakit yang tinggi dan berkomitmen terhadap peningkatan mutu secara berkelanjutan.

Akreditasi Paripurna SNARS Edisi 1 Tahun 2018. Melanjutkan komitmen terhadap kualitas pelayanan, pada November 2019, RSABL kembali meraih akreditasi "Paripurna" dari KARS berdasarkan Standar Nasional Akreditasi Rumah Sakit (SNARS) Edisi 1 Tahun 2018. Pencapaian ini menegaskan posisi RSABL sebagai rumah sakit dengan pelayanan berkualitas tinggi dan berorientasi pada keselamatan pasien.

Dalam penyelenggaraan Diklatlit tentunya disesuaikan dengan kebutuhan dan perkembangan di lapangan. Oleh karena itu diperlukan pengetahuan dan keterampilan dalam merencanakan sampai dengan evaluasi program pendidikan dan latihan bagi SDM di rumah sakit agar mampu memberikan pelayanan yang prima kepada pasien dan keluarga. Pendidikan dan pelatihan yang rutin dilaksanakan kepada karyawan tetap, karyawan kontrak, dan mahasiswa praktik di RSABL, yaitu: 1) Budaya Keselamatan Pasien, 2) Pencegahan Penularan Infeksi (PPI), 3) Komunikasi Efektif, 4) Layanan Prima (*Service Excelent*), 5) Proteksi Bahaya Kebakaran (APAR), 5) Bantuan Hidup Dasar (khusus BHD pelaksanaannya 2 tahun sekali)

Dari hasil penelitian yang kami lakukan, pada unit Diklatlit terdapat beberapa kendala yang dapat menghambat proses berjalannya Pendidikan dan pelatihan di rumah sakit, diantaranya yaitu: 1) Minimnya SDM yang tersedia: Jumlah tenaga kerja yang sangat terbatas membuat aktivitas pelatihan internal tidak berjalan optimal. SDM yang ada kemungkinan besar harus menangani banyak peran, yang menyebabkan kelelahan, penurunan kualitas kerja, dan keterlambatan program pelatihan. 2) Kesulitan mengatur jadwal karena hanya bekerja sendiri: Tidak ada sistem atau metode kerja yang mendukung staf tunggal untuk mengelola jadwal secara efisien. Ini menunjukkan lemahnya perencanaan dan pembagian tugas. Akibatnya, pelatihan tidak terjadwal dengan baik dan waktu tenaga kerja tidak terkelola optimal. 3) Efisiensi anggaran keuangan RS: Rumah sakit mungkin menerapkan kebijakan penghematan anggaran, sehingga tidak mengalokasikan dana untuk penambahan SDM di unit non-klinis seperti Diklatlit. Akibatnya, kebutuhan SDM tidak terpenuhi meskipun aktivitas penting seperti pelatihan tetap harus berjalan. 4) Kesulitan dalam proses akreditasi, mutu, dan legalitas: Manajemen kurang memperhitungkan dampak jangka panjang dari minimnya SDM Diklatlit terhadap akreditasi dan mutu pelayanan. Kurangnya komitmen manajemen untuk memperkuat unit ini dapat berujung pada penurunan performa rumah sakit secara keseluruhan data.

Kurangnya sumber daya manusia (SDM) dan sedang dilakukannya efisiensi anggaran, hal ini dapat menyebabkan RSABL tidak dapat melakukan recruitment pegawai. Sehingga berakibat pada penurunan kualitas pelatihan di rumah sakit, meningkatnya beban kerja kepala sub-bagian, dan terhambatnya proses akreditasi bagian Diklatlit RSABL.



Gambar 2. Diagram Fishbone

DISKUSI

Hasil observasi menunjukkan bahwa Unit Diklatlit RSABL mengalami kekurangan SDM. Tugas pelatihan, evaluasi, dan dokumentasi seluruhnya ditangani oleh satu orang staf. Hal ini mengakibatkan beban kerja tinggi dan keterlambatan pelaksanaan pelatihan internal. Identifikasi potensi SDM internal menunjukkan bahwa terdapat staf dari unit lain yang memiliki kompetensi dan pengalaman dalam pelatihan, namun belum dimanfaatkan sebagai trainer. Selain itu, pelaksanaan pelatihan rutin seperti budaya keselamatan pasien, komunikasi efektif, dan PPI masih tergantung pada para kepala unit terkait sebagai narasumber.

Hasil penelitian ini mendukung temuan sebelumnya yang menyebutkan pentingnya strategi internalisasi pelatihan untuk efisiensi operasional (Lenussa & Mulyanti, 2023). Strategi redistribusi SDM dapat dilakukan dengan mendayagunakan pegawai dari unit lain yang telah memiliki latar belakang atau minat dalam pelatihan, tanpa harus melakukan rekrutmen baru. Pelatihan untuk calon trainer internal dapat dilakukan secara bertahap, dimulai dari pelatihan fasilitasi dan komunikasi, kemudian dilanjutkan dengan materi teknis sesuai kebutuhan unit. RSABL juga dapat mengembangkan sistem insentif atau penghargaan bagi trainer internal sebagai bentuk apresiasi atas kontribusi mereka. Dengan demikian, keberlanjutan program pelatihan dapat tercapai tanpa membebani anggaran rumah sakit. Penjadwalan menjadi lebih fleksibel, dan kapasitas Unit Diklatlit meningkat. Strategi ini sejalan dengan prinsip efektivitas dan efisiensi dalam manajemen sumber daya manusia rumah sakit.

Berikut penjabaran solusi dari permasalahan yang terjadi:

1. Redistribusi Pegawai

Redistribusi pegawai (*redistribution of employees*; Bahasa Inggris) adalah pembagian kembali, atau menata kembali ke dalam berbagai posisi atau unit kerja, dengan tujuan mengoptimalkan kinerja organisasi. Rumah sakit dapat melakukan redistribusi pegawai dari unit lain yang memiliki kelebihan SDM ke unit Diklatlit. Strategi ini memungkinkan pemanfaatan tenaga kerja yang ada secara optimal tanpa perlu merekrut pegawai baru. Pegawai yang memiliki latar belakang administrasi atau pengalaman dalam pengelolaan kegiatan dapat dialihkan ke unit Diklatlit untuk mendukung pelaksanaan tugas-tugas rutin.

2. Penunjukan dan Pelatihan Internal

Pelatihan adalah suatu proses mengajarkan keterampilan yang dibutuhkan pegawai untuk melakukan tugas atau pekerjaan tertentu. (Oktaria & Hudalil, 2024) Kegiatan pelatihan dapat meningkatkan kinerja karyawan selain faktor komunikasi internal. Manajemen rumah sakit dapat menunjuk pegawai dari unit lain yang memiliki potensi dan memberikan pelatihan internal agar mereka mampu menjalankan tugas administratif di unit Diklatlit. Pelatihan dapat difokuskan pada manajemen dokumen, penyusunan jadwal pelatihan, serta penggunaan aplikasi pendukung.

3. Optimalisasi Teknologi Informasi

Di era digital saat ini, teknologi informasi memiliki peran yang sangat penting dalam sektor kesehatan, termasuk di rumah sakit. (M & W, 2024) Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi memberikan dampak besar

terhadap peradaban modern, memungkinkan pekerjaan di dalam organisasi diselesaikan dengan lebih cepat, akurat, dan efisien. (Effendy, C et al., 2024). Penggunaan sistem informasi manajemen pendidikan atau platform pelatihan digital dapat membantu meringankan beban kerja yang ditanggung oleh satu orang staf. Otomatisasi proses administrasi, seperti pencatatan peserta pelatihan, pengarsipan materi, dan pelaporan, akan meningkatkan efisiensi kerja.

4. Penambahan Formasi SDM

Penambahan formasi SDM dalam konteks KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia) mengacu pada penambahan jumlah dan susunan sumber daya manusia (SDM) yang diperlukan dalam suatu organisasi atau instansi. Ini bisa berarti menambah jumlah pegawai, mengubah susunan jabatan, atau menetapkan jenis jabatan baru yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam jangka menengah hingga panjang, rumah sakit dapat mengajukan penambahan formasi SDM untuk unit Diklatlit kepada pihak berwenang atau instansi pengelola kepegawaian. Usulan ini dapat disertai dengan data beban kerja aktual sebagai dasar kebutuhan riil.

5. Kolaborasi Lintas Unit

Penguatan kolaborasi antarunit kerja dan pemangku kepentingan yang ada, akan membantu memastikan keterpaduan dalam pelaksanaan program. (Kemenkes, 2024). Mendorong kerja sama antara unit Diklatlit dan unit lain yang relevan, seperti SDM, rekam medik, dan keperawatan, dalam pelaksanaan kegiatan pelatihan. Kolaborasi ini dapat mengurangi beban kerja sekaligus memperkaya pelaksanaan kegiatan Diklatlit dengan perspektif lintas unit.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil kegiatan Pengalaman Belajar Lapangan (PBL) di rumah sakit Advent Bandar Lampung, kami menemukan bahwa kekurangan SDM di unit diklatlit menjadi permasalahan utama yang bisa berdampak signifikan terhadap pelaksanaan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di rumah sakit. Hal ini mengakibatkan beban kerja yang berat pada satu orang staf, penurunan kualitas pelatihan, serta potensi kendala dalam proses akreditasi dan mutu layanan.

Unit diklatlit memiliki peran penting dalam meningkatkan kompetensi staf melalui program pelatihan dan orientasi, yang berdampak langsung pada mutu pelayanan rumah sakit sebagai institusi pendidikan. Adapun solusi yang kami usulkan yaitu redistribusi pegawai dan pemanfaatan trainer internal, solusi ini merupakan strategi efektif yang dapat diterapkan dalam jangka pendek untuk mengatasi kekurangan tenaga kerja tanpa membebani anggaran rumah sakit Advent Bandar Lampung.

Dengan melakukan redistribusi pegawai dan pemanfaatan trainer internal, unit diklatlit dapat mengoptimalkan kualitas layanan tanpa perlu merekrut pegawai baru. rumah sakit sudah memiliki peluang dan kemampuan secara internal, seperti staf yang kompeten dan sistem kerja yang terbentuk, yang dapat dioptimalkan dengan teknologi dan kolaborasi unit. Pemenuhan kebutuhan SDM di Unit Diklatlit RSABL dapat dilakukan melalui strategi redistribusi pegawai dan pengembangan trainer internal. Implementasi strategi ini terbukti dapat mengurangi beban kerja, meningkatkan efisiensi pelatihan, dan mendukung kemandirian unit. RSABL perlu menyusun program pelatihan trainer internal secara sistematis dan mengintegrasikan strategi ini dalam kebijakan pengembangan SDM rumah sakit.

UCAPAN TERIMA KASIH

Kami mengucapkan banyak terima kasih kepada Rumah Sakit Advent Bandar Lampung yang telah memberikan kesempatan, bimbingan, dan fasilitas kepada kami, sehingga semuanya berjalan dengan lancar. Serta ucapan terima kasih kepada para dosen yang telah banyak membimbing dari awal hingga penyelesaian penulisan artikel ini. Tidak lupa ucapan terima kasih yang tidak ada hentinya kepada orang tua, yang selalu mengirimkan dan mengiringkan doanya kepada kami.

DAFTAR PUSTAKA

- Admin Media. (2018). *Training Manajemen Diklat Rumah Sakit*. Pusdiklat Mendagri.
- Andrea Munoz Serra, V., & Kotler, P. (2017). *Estrategias de Mercadotecnia del Producto y Los Servicios*. *Journal of Marketing*.
- Azwar, A. (2010). *Pengantar Administrasi Kesehatan*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Effendy, C, A., Paramarta, V., & Purwanda, E. (2024). *TEKNOLOGI DALAM MENINGKATKAN KINERJA RUMAH SAKIT (KAJIAN LITERATUR)*. 7(4), 13479–13489.

- HUMAS RSABL. (2025). RS. ADVENT BANDAR LAMPUNG. RUMAH SAKIT ADVENT BANDAR LAMPUNG. [https://www.rsabl.com/visi dan misi.html](https://www.rsabl.com/visi-dan-misi.html)
- Irawati. L., Sunarto. A., & Nurhidayat. M. A. (2023). Strategi Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Melalui Program Pelatihan dan Pengembangan Karyawan di Rumah Sakit Medika BSD Tangerang Selatan. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat : Universitas Pamulang*, 4(2), 149–154.
- Karundeng, M. L. (2021). Analisis Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Advent Bandar Lampung. *Jurnal Ekonomis*.
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2012). *Pedoman Manajemen Rumah Sakit*. Jakarta: Direktorat Jenderal Bina Upaya Kesehatan.
- Oktaria, D., & Hudalil, A. (2024). PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL DAN PELATIHAN DI KECAMATAN MENGGALA KABUPATEN TULANG BAWANG. 08(02), 83–90.
- Pohan, I. S. (2007). *Jaminan Mutu Pelayanan Kesehatan: Dasar-dasar Pengertian dan Penerapannya*. Jakarta: EGC.
- Rindiyani. F. D., Fauzi. H., & Sari. A.A. (2024). ANALISIS-KEBUTUHAN-SUMBER-DAYA-MANUSIA-DENGAN-METODE-WISN-WORKLOAD-INDICATOR-STAFFING-NEED-DI-UNIT-KERJA-REKAM-MEDIS-RSUD-KRT-SETJONEGORO-WONOSOBO. 4 No. 2 (2024, 27–37.