

Analisis Akreditasi, Kebutuhan Pelatihan Pegawai, Ketersediaan Anggaran Pelatihan Pegawai dan Serapan Anggaran Pelatihan Pegawai Tahun 2022 di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Malang

Lailatul Nurfadila^{1*}, Abdul Wahid Mahsuni², Junaidi³

^{1,2,3}Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Malang

*Email Korespondensi : ilafadila66@gmail.com

ABSTRACT

This study employs a descriptive qualitative methodology, a type of inquiry used to assess the state of natural things. Where the researcher has the key to the device. Triangulation or combination procedures are used in data collecting techniques. Data gathered through documentation and interviews. Data display, reduction, inference, or verification methods are used in data analysis. where the goal is to comprehensively analyze the primary research topics, which include accreditation, employee training requirements, availability of employee budgets, and staff training budget use in Malang City Hospital. Malang City Hospital has conducted an analysis of employee training, employee accreditation, personality of the training budget, and absorption of employee training in compliance with applicable rules. However, because the hospital's strategic plan has not been reviewed, there is uncertainty over the required training and the available funding.

Keywords : *Accreditation, employee training requirements, availability of employee budgets, and absorption of employee training.*

PENDAHULUAN

Rumah sakit bisa diartikan sebagai organisasi yang sangat kompleks, yaitu selain padat modal, padat karya, padat teknologi serta padat profesi. Sehingga upaya manajemen memang sangat diperlukan. Mengenai persyaratan akreditasi rumah sakit, disebutkan dalam KMK Nomor HK.01.07/MENKES/1128/2022 bahwa rumah sakit adalah organisasi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan medis rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Rumah sakit harus berhati-hati untuk memastikan keselamatan pasien dan standar kualitas yang tinggi saat memberikan layanan yang diinginkan. Keselamatan, ketepatan waktu, efisiensi, efektivitas, berpusat pada pasien, keadilan, dan inklusivitas adalah kualitas perawatan kesehatan yang berkualitas.

Menurut Keputusan Menteri Kesehatan, akreditasi adalah pengakuan bahwa pelayanan rumah sakit cukup bermutu untuk memenuhi kriteria akreditasi. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam keberhasilan sebuah organisasi dan SDM sangat diperlukan untuk dikelola dengan baik agar efektivitas dan efisiensi perusahaan semakin meningkat.

Orang atau karyawan, harus memiliki keterampilan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan memuaskan agar bisnis dapat berfungsi secara efektif. Dengan berjalannya waktu keterampilan seseorang pastinya mengalami proses penuaan atau *aging*, sehingga pelatihan diperlukan sebagai upaya untuk *refreshing* ilmu atau keterampilan pegawai tersebut. Pelatihan adalah proses transformasional yang diperoleh para praktisi dari para ahli materi pelajaran di industri mereka. Diperkirakan bahwa pelatihan akan mempengaruhi semua faktor yang mencakup, termasuk pengetahuan, sikap, dan perilaku, serta gaya, rutinitas, dan budaya tempat kerja.

Analisis Kebutuhan Diklat (AKD) biasanya disebut juga Training Need Analysis (TNA) merupakan satu langkah awal yang sangat penting atau krusial dalam penyusunan program diklat. Karena dari TNA akhirnya dapat mengidentifikasi kebutuhan pengembangan kompetensi pegawai, dalam hal ini biasanya tidak hanya didapatkan dari diklat saja. Hal

tersebut sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil pada pasal 203 menjelaskan bahwa pengembangan kompetensi bagi setiap Pegawai Negeri Sipil atau biasa disebut PNS sekurang-kurangnya 20 Jam Pelatihan (JP) per tahun. Sejalan dengan Keputusan Menteri Kesehatan Nomor 129/Menkes/SK/II/2018 tentang Standar Pelayanan Minimal Rumah Sakit menjelaskan bahwa karyawan di Rumah Sakit yang harus memperoleh pelatihan paling sedikit 20 jam pertahun standarnya adalah ≥ 60 % dari total pegawai yang ada.

Penyusunan anggaran adalah proses pembuatan keputusan rencana kerja dalam jangka waktu tertentu biasanya yaitu 1 (satu) tahun. Setiap Negara menggunakan sistem anggaran Negara yang berbeda. Ada beberapa perbaikan yang dilakukan terhadap struktur penganggaran sektor publik di Indonesia. Pengesahan Undang-Undang Keuangan Negara No. 17 Tahun 2003 merupakan langkah penting dalam proses perubahan cara pendekatan sistem penganggaran. Menurut undang-undang ini, pemerintah Indonesia telah memerintahkan sistem penganggaran berbasis kinerja untuk semua bagian administrasi.

Untuk mengatasi kelemahan dan batasan dari sistem penganggaran konvensional sebelumnya, sistem penganggaran berbasis kinerja telah dibuat. Sistem penganggaran berbasis kinerja saat ini lebih menekankan pada cara berbasis kinerja untuk menciptakan dan memprioritaskan tujuan serta pendekatan metodis dan logis untuk prosedur pengambilan keputusan. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tersebut, Rumah Sakit Umum Daerah Kota Malang juga menerapkan anggaran berbasis kinerja dalam melakukan perencanaan anggaran.

Rumah Sakit Umum Daerah Kota Malang atau lebih dikenal RSUD Kota Malang adalah Rumah Sakit satu-satunya milik Pemerintah Kota Malang yang merupakan bagian dari Dinas Kesehatan Kota Malang. Rumah Sakit ini berlokasi di Jalan Rajasa Nomor 27 Kelurahan Bumiayu Kecamatan Kedungkandang Kota Malang. RSUD Kota Malang adalah Rumah Sakit Tipe C yang telah terakreditasi pada tahun 2022 dengan predikat Paripurna bintang lima dari Komisi Akreditasi Rumah Sakit (KARS) yang merupakan lembaga Independen yang ditunjuk oleh Kementerian Kesehatan untuk melakukan survei akreditasi.

Visi RSUD Kota Malang adalah terwujudnya pelayanan kesehatan yang bermartabat dengan salah satu misi RSUD Kota Malang adalah meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang Profesional melalui Pendidikan dan Pelatihan. Berdasarkan misi tersebut dan juga merupakan rumah sakit satu-satunya milik pemerintah kota malang sehingga dalam memenuhi tuntutan terhadap pelayanan yang pesat ini dan Sumber Daya Manusia yang profesional, maka sudah seharusnya Rumah Sakit menyediakan pelayanan kesehatan yang selalu berorientasi pada peningkatan mutu di layanan yang ada.

Berdasarkan uraian diatas, maka dilakukanlah penelitian ini dengan judul “Analisis Akreditasi, Kebutuhan Pelatihan Pegawai, Ketersediaan Anggaran Pelatihan Pegawai dan Serapan Anggaran Pelatihan Pegawai Tahun 2022 di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Malang”.

Rumusan Masalah

Rumusan masalah akan dibuat berdasarkan latar belakang masalah yaitu bagaimana akreditasi, kebutuhan pelatihan pegawai, ketersediaan anggaran pelatihan pegawai dan serapan anggaran pelatihan pegawai Tahun 2022 di RSUD Kota Malang?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah dijabarkan diatas, yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui akreditasi, kebutuhan pelatihan pegawai, ketersediaan anggaran pelatihan pegawai dan serapan anggaran pelatihan pegawai Tahun 2022 di RSUD Kota Malang

Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki dua manfaat, antara lain:

1. Manfaat teoritis
Temuan penelitian ini dapat berkontribusi dan meningkatkan pemahaman tentang penganggaran untuk pengembangan sumber daya manusia (SDM), khususnya di rumah sakit.
2. Manfaat praktis
Hasil penelitian diharapkan sebagai berikut :
 - a. Bagi Rumah Sakit, sebagai pertimbangan atau masukan untuk mengetahui masalah dalam penyempurnaan penyusunan atau perencanaan anggaran pelatihan di tahun berikutnya.
 - b. Bagi peneliti, sebagai informasi tentang isu-isu penelitian rumah sakit.
 - c. Bagi Peneliti selanjutnya, sebagai referensi melakukan penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan perencanaan anggaran khususnya pelatihan atau pengembangan SDM.

TINJAUAN TEORI

Rumah Sakit

Rumah Sakit sebagai sarana atau organisasi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna, meliputi rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat, sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Republik Indonesia No.44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit.

Rumah sakit juga dipahami sebagai sarana pelayanan kesehatan, tempat berkumpulnya orang sakit atau sehat, atau dapat menjadi tempat penularan penyakit yang memungkinkan terjadinya pencemaran lingkungan dan gangguan kesehatan, sebagaimana tercantum dalam Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 1204/Menkes/SK/X/2004 tentang Persyaratan Kesehatan Lingkungan Rumah Sakit.

Dari beberapa pengertian dapat dijelaskan bahwa Rumah Sakit yaitu institusi pelayanan kesehatan yang selain memperhatikan terkait mutu dan keselamatan pasien dan mengadakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna dengan menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat. Namun dalam memberikan pelayanan tersebut rumah sakit harus.

Akreditasi

Akreditasi diartikan sebagai pengakuan yang diberikan kepada rumah sakit terhadap mutu pelayanan rumah sakit yang telah dilakukan penilaian dalam memenuhi standar akreditasi yang disetujui oleh Pemerintah melalui lembaga independen yang ditunjuk kementerian kesehatan, hal tersebut tertuang dalam Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor HK.01.07/MENKES/1128/2022 tentang Standar Akreditasi Rumah Sakit.

Dalam Keputusan Menteri Kesehatan Standar Akreditasi Rumah Sakit dikelompokkan menjadi 4 (empat) kelompok yaitu Kelompok Manajemen Rumah Sakit, Kelompok Pelayanan Berfokus pada Pasien, Kelompok Sasaran Keselamatan Pasien dan kelompok Program Nasional.

Pelatihan

Dessler (2004) mengartikan pelatihan sebagai suatu proses mengajarkan keterampilan yang dibutuhkan pegawai baru untuk mengerjakan tugasnya.

Pelatihan, seperti yang dijelaskan oleh Rivai dan Sagala (2009), adalah prosedur terencana yang dimaksudkan untuk mengubah perilaku karyawan guna mencapai tujuan organisasi yang berkaitan dengan keterampilan dan kemampuan pekerja untuk melakukan tugasnya. Untuk memungkinkan pekerja mengembangkan keterampilan dan bakat yang diperlukan untuk keberhasilan pekerjaan, pelatihan disediakan.

Berdasarkan beberapa penjabaran diatas bisa menghasilkan kesimpulan bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan untuk jangka waktu tertentu untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan dalam jangka waktu tertentu untuk dapat tercapai secara efektif dan efisien. Pelatihan dilakukan secara terorganisir dan terstruktur. Secara umum, tujuan pelatihan adalah untuk menciptakan sumber daya manusia yang kompeten, siap pakai dalam hal kemampuan, manajemen, dan perilaku sehingga mereka dapat berkontribusi secara aktif untuk tujuan organisasi atau komersial.

Analisa Kebutuhan Pendidikan Dan Pelatihan (AKD)

Menurut Brown (2002: 569), AKD adalah metode pengumpulan data berkelanjutan untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan sehingga tindakan selanjutnya dapat dilakukan untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuan. Keberhasilan pelaksanaan program pelatihan didasarkan pada analisis kebutuhan pelatihan. Untuk menentukan apakah pendidikan dan pelatihan memang cara terbaik untuk mengatasi masalah yang dihadapi perusahaan, AKD sangat penting dalam perannya.

Meskipun ketersediaan AKD sangat penting untuk pembuatan program pelatihan, ada kalanya kurang diminati karena dana yang tersedia secara umum.

Berawal dari kejadian tersebut, kegiatan diklat tidak akan berbentuk perencanaan diklat, pengorganisasian, pelaksanaan, dan penilaian, dll, jika kegiatan AKD tidak dilakukan terlebih dahulu.

Pelatihan pada dasarnya dianggap sebagai sinyal untuk mengurangi atau menghilangkan kesenjangan kinerja antara kinerja saat ini dan standar atau harapan kinerja karyawan. Dalam situasi ini, penentuan kebutuhan pelatihan merupakan strategi untuk menemukan kesenjangan yang sudah ada serta analisis untuk melihat apakah kesenjangan tersebut dapat ditutup atau dihilangkan melalui pelatihan. Selain itu, penyedia pelatihan dapat mengevaluasi keuntungan yang dapat ditawarkan oleh pelatihan baik bagi peserta perorangan maupun perusahaan dengan menilai persyaratan pelatihan

Anggaran

Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2005 tentang Standar Akuntansi Pemerintah menjelaskan bahwa anggaran merupakan pedoman bagi tindakan yang dilakukan oleh pemerintah yang meliputi penerimaan, pengeluaran, transfer dan rencana keuangan. Dana dalam mata uang rupiah ditetapkan berdasarkan beberapa penjelasan yang jelas dengan terstruktur dalam kurun waktu tertentu.

Dalam konteks pemerintahan, anggaran sebenarnya lebih dikenal dengan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara/ Daerah (APBN/APBD). Menurut Sumarsono (2009), Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) adalah rencana keuangan tahunan yang dibuat oleh pemerintah daerah, dibahas bersama oleh pemerintah daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD), dan kemudian disetujui untuk diatur sesuai dengan peraturan daerah.

Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 adalah rencana keuangan tahunan yang disahkan berdasarkan kebutuhan khusus anggaran masing-masing daerah.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa anggaran adalah rencana keuangan yang memuat usulan perkiraan pengeluaran dan sumber pendapatan yang diharapkan untuk membiayainya dalam jangka waktu tertentu. Anggaran harus mampu menggambarkan perubahan kebutuhan dan prioritas masyarakat, serta mampu mengidentifikasi penerimaan dan pengeluaran pemerintah. Anggaran adalah rencana, tentu ada tujuan anggaran yang harus diserap atau dicapai. Tidak tercapainya target penyerapan anggaran akan mengakibatkan hilangnya manfaat belanja, karena tidak semua dana yang dianggarkan dapat digunakan sehingga terjadi dana yang tidak terpakai atau dikenal idle money. Padahal, jika anggaran

berjalan efektif, dana terbatas yang dimiliki pemerintah bisa dimaksimalkan untuk membiayai kegiatan strategis lainnya.

Perencanaan Anggaran

Perencanaan biasanya didefinisikan sebagai proses yang digunakan untuk memperbaiki masa depan sambil mempertimbangkan masa kini dan masa lalu. Menurut Robbins dan Coulter (2002), perencanaan adalah suatu proses yang diawali dengan pendefinisian tujuan organisasi sehingga tujuan tersebut menentukan strategi untuk mencapai tujuan secara keseluruhan. Sistem perencanaan kemudian dibuat untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan semua pekerjaan organisasi untuk mencapai tujuannya. Menurut Wijdjaya (1987: 88), perencanaan adalah tindakan memutuskan dengan cermat apa yang harus dilakukan di masa depan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Tujuan organisasi, akuntabilitas untuk mencapai tujuan, dan akuntabilitas untuk pelaksanaannya semuanya terkait erat dengan keberhasilan penganggaran. Oleh karena itu, kegagalan dalam menyusun anggaran akan berpengaruh pada seberapa efektif pemerintah beroperasi, yang tentunya akan berdampak negatif pada seberapa baik kinerja pemerintah

Karena itu bagi setiap organisasi atau perusahaan perencanaan dalam menyiapkan anggaran merupakan suatu keharusan. Perencanaan anggaran menjelaskan apa yang akan dilakukan di masa yang akan datang dan menjadi proses untuk manajemen dalam berfikir tentang pengintegrasian aktivitas organisasi.

Penyerapan Anggaran

Menurut Halim (2017), keadaan pelaksanaan anggaran di Indonesia sebagian besar sama, lamban di awal tahun tetapi menumpuk di ujungnya, yang dikenal dengan *slow and back-loaded expenditure*. Realisasi yang diperoleh pada akhir tahun dapat mewakili biaya satu kali seperti belanja modal. perencanaan anggaran dan pelaksanaan pengeluaran sebaik mungkin karena memaksimalkan target tanpa pemikiran yang cukup dapat dianggap sebagai peristiwa yang sangat tidak biasa.

Ketidakmampuan lembaga menggunakan uang untuk memenuhi tujuan mereka menunjukkan pengelolaan anggaran yang lemah dan tidak efisien. Menurut BPKP, penelitian tentang metrik kinerja keluaran dan hasil diperlukan jika ingin melakukan penilaian yang lebih menyeluruh terhadap penggunaan anggaran. Oleh karena itu, meskipun kapasitas untuk menyerap anggaran besar, kinerja akan di bawah standar jika tidak ada hasil atau output yang ideal. tingkat penyerapan pengamat ekonomi sering memusatkan perhatian pada penganggaran oleh pemerintah pusat dan daerah sebagai tanda kegagalan birokrasi. Ternyata, tidak semua pengeluaran ditanggung oleh pemerintah, menyisakan anggaran yang tidak terpakai, gagal memenuhi tujuan penyerapan anggaran justru mengakibatkan hilangnya keuntungan belanja.

Pemerintah diharapkan memperhatikan hal ini meskipun penyerapan anggaran yang rendah bukan satu-satunya tanda efektifitas kinerja keuangan pemerintah. Jika hal ini sering terjadi, besar kemungkinan sasaran kinerja tidak akan tercapai, sehingga terjadi pemborosan dana pemerintah. Uang itu harus masuk ke daerah yang lebih produktif.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan penjabaran tersebut maka dapat disusun suatu kerangka konseptual dalam penelitian ini sebagai berikut :



METODE PENELITIAN

Jenis, Lokasi dan Waktu

Jenis penelitian yang diambil dalam penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Malang merupakan Rumah Sakit milik Pemerintah Kota Malang berlokasi di Jl. Rajasa Nomor 27 Kelurahan Bumiayu Kecamatan Kedungkandang Kota Malang. Dengan waktu pelaksanaan pada bulan Mei 2023

Sumber dan Metode Pengumpulan Data

Sumber data yang dapat diterapkan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang didapat langsung dari subjek penelitian. Biasanya data ini diperoleh melalui informan yang seringkali dalam bentuk wawancara. Data sekunder merupakan data yang sudah ada tetapi dihimpun oleh pihak lain, biasanya berbentuk dokumen.

Metode Pengumpulan Data

Teknik berikut dapat diterapkan untuk mengumpulkan data dan informasi yang diperlukan untuk penelitian ini antara lain wawancara dan dokumentasi.

Metode Analisis Data

Teknik analisis data interaktif merupakan salah satu teknik analisis yang dapat diterapkan dalam penelitian ini. Menurut Miles, Huberman, dan Saldana (2014:32), analisis data melibatkan tiga komponen aktif: pemadatan data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Akreditasi

Berdasarkan berkas evaluasi dan penilaian akreditasi RSUD Kota Malang oleh KARS yang merupakan lembaga independen yang ditunjuk oleh kementerian kesehatan untuk melakukan survei akreditasi, pada bab TKRS terkait anggaran dan pelatihan tidak ditemukan catatan khusus sehingga dianggap sudah lengkap atau memenuhi standar bab tersebut. Dengan nilai 89.44% TKRS dinyatakan lulus karena melebihi nilai 80 sesuai KMK terkait standar akreditasi rumah sakit.

Sedangkan dalam bab KPS secara ketersediaan anggaran tidak ada masalah. Hanya mendapatkan saran untuk kedepannya DPA lebih mewakili program diklat lagi, karena kegiatan bimbingan teknis tidak hanya mencakup akreditasi namun bisa juga karena kebutuhan pelayanan dan lainnya. Dengan catatan yang ada tersebut nilai KPS mencapai 91.98 dan melebihi 80 sesuai KMK terkait standar akreditasi rumah sakit sehingga dinyatakan lulus untuk bab kualifikasi pegawai dan pendidikan staff

Berdasarkan hasil rekapitulasi dapat disimpulkan bahwa 15 Bab mendapatkan nilai lebih dari 80% dan Bab SKP mendapat skor 89,58%. Dengan standar yang ada sehingga RSUD Kota

Malang dinyatakan lulus paripurna atau bintang 5 (lima) sesuai dengan sertifikat yang diterbitkan KARS mengetahui KEMENKES

Analisa Kebutuhan Pelatihan

Menurut standar, penilaian kebutuhan pelatihan adalah langkah pertama dalam perencanaan pelatihan tahunan. TNA dapat dilakukan dengan mengisi form yang disediakan oleh tim diklat. Setiap unit kerja memasukkan perencanaan pelatihan ke dalam rencana kerja setiap tahunnya. Pelaksanaan pelatihan dikomunikasikan dengan SDM dan Kepegawaian.

Analisa kebutuhan pegawai dilakukan oleh Tim Diklat, Manajemen, pejabat pelaksana teknis kegiatan (PPTK) pada sub kegiatan terkait pengembangan SDM, dan pihak terkait lainnya. Untuk menghitung kebutuhan dan anggaran yang ada, dalam tahap ini tim tersebut akan melakukan verifikasi pengajuan dan akan dikelompokkan prioritasnya menurut Rencana strategis (Renstra), Pola Ketenagaan dan kebutuhan peningkatan mutu pelayanan dan keselamatan pasien

Dalam analisis kebutuhan pelatihan pegawai yang sudah ditentukan akhir tahun, ditemukan analisis yang dibuat kembali di bulan Mei tahun 2022. Hal tersebut dikarenakan dengan pengumuman dari kementerian kesehatan terkait standar akreditasi yang baru.

Dalam keputusan kementerian kesehatan terkait standar pelayanan minimal menjelaskan bahwa $\geq 60\%$ pegawai harus mendapatkan pelatihan minimal 20JP. Setelah peneliti mencoba melihat dokumen laporan kegiatan pelatihan pegawai tahun 2022 dapat dijabarkan sebagai berikut :

Tabel 4.2.2 Capaian Pelatihan Tahun 2022

TOTAL PEGAWAI	TOTAL PEGAWAI YANG MENDAPATKAN PELATIHAN					
	≥ 20 JP		10 - 19 JP		<10 JP	
318 orang	279 orang	88%	27 orang	8%	12 Orang	4%

Sumber: Laporan Pelatihan Pegawai Tahun 2022

Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam memenuhi standar pelayanan minimal terkait pelatihan, RSUD Telah memenuhi standar yang ada karena pegawai yang mendapatkan 20 Jam Pelatihan (JP) $\geq 60\%$ yaitu mencapai 88%.

Anggaran

Hasil penelitian terkait data analisa kebutuhan pelatihan pegawai di jelaskan bahwa pada bulan mei 2022 tim dan pihak yang berwenang sudah melakukan analisa kembali terkait kebutuhan pelatihan yang naik $>50\%$ dan hal tersebut bisa dilihat dalam dokumen pelaksanaan perubahan anggaran (DPPA) tahun 2022 yang disahkan tanggal 20 Oktober 2022 oleh Pejabat Pengelola Keuangan Daerah.

Dalam penelaahan yang telah dilakukan kebutuhan pelatihan tahun 2022 naik hingga 73% dari anggaran awal. Karena pada tahun sebelumnya, pandemi covid-19 membuat mereka menganggarkan kegiatan pelatihan sedikit. Pada pandemi tersebut banyak kegiatan yang dilakukan online dan banyak juga yang dibatalkan karena kasus yang tidak menentu.

Dalam hal anggaran dapat disimpulkan bahwa anggaran sudah memenuhi kebutuhan pengembangan SDM dalam hal pelatihan pegawai yang telah melalui proses pengkajian sesuai pedoman yang ada. Meskipun karena akreditasi tersebut menyebabkan anggaran banyak yang berubah termasuk terkait pelatihan hal tersebut dapat diakomodir oleh rumah sakit sehingga kebutuhan dalam memenuhi standar tetap bisa dilaksanakan.

Serapan Anggaran Pelatihan Pegawai

Dalam menjalankan pelatihan juga melihat dari anggaran, namun salah satu pedoman dalam menyerap anggaran pelatihan pegawai adalah data sebaran terkait penarikan dana yang disebarkan di awal tahun 2022.

Sebaran yang dimaksud mengacu pada semester yaitu terbagi semester 1 dan semester 2. Dengan asumsi bahwa TW 3 adalah sebaran untuk semester 2 namun dimasukkan menjadi

hanya 1 triwulan, karena DPPA disahkan bulan Oktober sehingga TW 4 adalah murni perubahan dari DPA. Semester 2 di maksimalkan di Triwulan 3 karena adanya kenaikan kebutuhan pelatihan sesuai penjabaran sebelumnya.

Dalam penelitian ini, tidak ada penyerapan yang melebihi sebaran dalam 1 semester. Untuk persentase penyerapan anggaran dijabarkan sebagai berikut :

Tabel 4.2.4 Persentase Serapan Dalam Satu Tahun

URAIAN	PAGU	SERAPAN	PERSENTASE SERAPAN
Honor Narasumber	Rp. 75.000.000,-	Rp. 25.400.000,-	33.87%
Kontribusi Pelatihan	Rp. 345.000.000,-	Rp. 288.771.324,-	83.70%
Perjalanan Dinas	Rp. 86.450.000,-	Rp. 86.106.973,-	99.60%

Sumber: DPPA, Laporan Serapan Anggaran Tahun 2022

Dapat disimpulkan dalam hal penyerapan honor narasumber sangat rendah yaitu 33.87% karena honor hanya bisa dicairkan untuk tenaga ahli dari luar SKPD sedangkan kegiatan kontribusi pelatihan persentase penyerapan mencapai 83.70% dan perjalanan dinas mencapai 99.60%.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa secara umum hasil analisa pada akreditasi, pelatihan pegawai, ketersediaan anggaran pelatihan pegawai dan serapan anggaran pelatihan pegawai tahun 2022 di RSUD Kota Malang telah dilaksanakan sesuai aturan yang ada. Namun kurangnya review renstra karena terganjal pandemi menyebabkan terjadinya kebingungan akan kebutuhan pelatihan dan ketersediaan anggaran. Sehingga akreditasi yang diharuskan dilaksanakan tahun tersebut dengan didukung biaya survei akreditasi sudah tersedia pada anggaran tahun 2022 menjelaskan bisa dilaksanakan. Namun kebutuhan pelatihan pada awal tahun 2022 belum menjelaskan terkait kebutuhan akreditasi, sehingga ketika keputusan menteri kesehatan terkait akreditasi rumah sakit diterbitkan dan juga banyaknya kebutuhan pelatihan di 2 tahun sebelumnya yang tidak bisa diakomodir karena kasus covid-19 tinggi menyebabkan kebutuhan pelatihan dan anggaran pelatihan yang sangat tinggi yaitu naik 73% dari awal anggaran tahun 2022.

Keterbatasan

Menggunakan teknik penelitian kualitatif, data primer berbasis wawancara digunakan dalam penelitian. Subjektivitas para peneliti adalah salah satu kekurangan penelitian ini. Bias masih ada dalam penelitian ini karena penilaian peneliti terhadap makna yang disarankan wawancara sangat penting. Metode pemeriksaan silang, yang melibatkan pemeriksaan kontrol pada sumber data, digunakan untuk mengurangi bias. Triangulasi sumber data dilakukan dengan menggunakan berkas yang diperoleh secara sah.

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan dan keterbatasan di atas maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut :

- Bagi RSUD Kota Malang diharapkan dapat menyiasati agar review rencana strategis tetap terlaksana meskipun terganjal pandemi/bencana.
- Bagi peneliti selanjutnya agar bisa melakukan triangulasi metode dengan wawancara dari berbagai sumber atau melibatkan tim ahli sehingga bisa memperkaya pengetahuan dalam mengambil keputusan dan meminimalisir subyektifitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Brown, Judith. 2002. Training Needs Assesment: A Must For Developing An Effective Training Program Public Personnel Management. Public Personnel Management. Volume 31 Nomor 4. Winter 2002. 569-574.
- Dessler, Gary. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 9. Jakarta : Indeks.
- Halim, Abdul dan Syam Kusufi, Muhammad. 2017. Teori Konsep dan Aplikasi Akuntansi Sektor Publik. Jakarta: Salemba Empat.
- Miles, M.B, Huberman, A.M, & Saldana, J. 2014. Qualitative Data Analysis, A Methods Sourcebook, Edition 3. USA: Sage Publications. Terjemahan Tjetjep Rohindi Rohidi, UI-Press.
- Rivai, Veithzal dan Jauvani Sagala, Ella. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: Rajawali.
- Robbins, Stephen P., Coulter, Mary, dkk. Manajemen. Jilid 2 Edisi 13. Jakarta: Erlangga.
- Sumarsono, Sonny. 2009. Teori dan Kebijakan Publik Ekonomi Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Widjaja, A.W. 1987. Perencanaan sebagai Fungsi Manajemen. Jakarta: Bina Aksara.