

Analisis Ketercapaian Jam Pelajaran Dalam Pelatihan Untuk Mengukur Kompetensi Personel RSPAD Gatot Soebroto Tahun 2026

Asep Rusman I S¹, Efi Diklat²
^{1,2} Stikes Abdi Nusantara
e-mail: aseprusmaniriana@gmail.com

ABSTRAK

Keterampilan, dan pengetahuan guna menjaga daya saing serta memenuhi tuntutan profesionalisme. Terutama dalam bidang teknologi saat ini, sumber daya manusia dituntut untuk menguasai di seluruh bidang, terutama dalam bidang yang dimilikinya harus dikembangkan. Peningkatan mutu sumber daya manusia (SDM) melalui pelatihan merupakan strategi penting dalam organisasi kesehatan maupun institusi pendidikan. Pelatihan tidak hanya menekankan pada materi yang diberikan, tetapi juga ketercapaian jam pelajaran yang telah ditetapkan sebagai standar. Pakar SDM terkemuka, Paul Hersey dan Kenneth Blanchard (pencipta model Situational Leadership), menyatakan bahwa pelatihan yang tepat mampu meningkatkan kompetensi dan kinerja sebesar 60% hingga 80% umumnya merujuk pada konsep manajemen kinerja.

Tujuan Penelitian: Menganalisis ketercapaian jam pelajaran dalam pelatihan untuk mengukur kompetensi personel.

Metode Penelitian: Desain yang digunakan adalah Cross sectional atau potong lintang yaitu penelitian yang dilakukan pada variabel independen dan dependen secara bersamaan (transversal) tanpa melihat hubungan variabel berdasarkan perjalanan waktu. Populasi dalam penelitian ini adalah dengan pengambilan sampel pada personel RSPAD Gatot Soebroto yaitu nakes, nakes lainnya dan non nakes sesuai dengan kriteria inklusi dimana personel yang mengikuti pelatihan untuk mencapai target jam pelajaran selama pertahun, dimana jumlah total 3800 orang.

Metode pemilihan sampel pada penelitian ini menggunakan cara non probability sampling jenis convenient sampling, menggunakan rumus Slovin, dengan jumlah sampel 362 responden.

Hasil Penelitian: Distribusi frekuensi dengan ketercapaian jam pelajaran pelatihan personel RSPAD Gatot Soebroto dengan jam > 20 JP sebanyak 194 responden orang (53,6%) lebih tinggi bila dibandingkan dengan < 20 jam yaitu sebanyak 168 responden (46,4%), dan dengan Gambaran penilaian pada kompetensi personel setelah mengikuti pelatihan berada dalam kategori cukup sebanyak 187 orang (51,7%). $\alpha = 0,05$ artinya ada pengaruh variabel dependen kompetensi personel setelah mengikuti pelatihan terdapat hubungan yang signifikan antara jumlah jam pelajaran dalam pelatihan yang diikuti dengan tingkat kompetensi personel. Sehingga dapat dikatakan semakin tinggi ketercapaian jam pelajaran ≥ 20 JP

Kesimpulan dan Saran: Ada pengaruh antara jumlah jam pelajaran dalam pelatihan yang diikuti dengan tingkat kompetensi personel. Sehingga dapat dikatakan semakin tinggi ketercapaian jam pelajaran ≥ 20 JP. sebanyak 194 responden orang (53,6%). Lakukan evaluasi berkala terhadap metode dan materi pelatihan untuk memastikan ketercapaian jam pelajaran optimal dan kompetensi peserta.

Kata kunci: jam pelajaran, pelatihan dan kompetensi

ABSTRACT

Background: Skills and knowledge are essential for maintaining competitiveness and meeting professional demands. Particularly in the current technological landscape, human resources are required to possess broad capabilities while simultaneously developing expertise in their specific fields. Enhancing human resource quality through training is a crucial strategy for both healthcare organizations and educational institutions. Training focuses not only on the content delivered but also on meeting the established standard for instructional hours. Prominent HR experts Paul Hersey and Kenneth Blanchard (creators of the Situational Leadership model) have stated that appropriate training can boost competence and performance by 60% to 80%, a concept generally associated with performance management.

Research Objective: To analyze the achievement of training hours in order to measure personnel competence.

Research Method: A cross-sectional design was employed, involving the simultaneous assessment of independent and dependent variables without regard to temporal relationships. The study population consisted of personnel at RSPAD Gatot Soebroto—comprising healthcare workers, other health-related staff, and non-medical staff—who met the inclusion criteria of participating in training to fulfill annual instructional hour requirements; the total population size was 3,800 individuals. A

non-probability sampling method specifically convenience sampling was used, with the sample size determined using Slovin's formula, resulting in a total of 362 respondents.

Research Results: Regarding the distribution of training hours achieved by RSPAD Gatot Soebroto personnel, the group with >20 training hours (194 respondents, 53.6%) was larger than the group with <20 hours (168 respondents, 46.4%). Assessments of personnel competence following the training placed the majority (187 individuals, 51.7%) in the "sufficient" category. With $\alpha = 0.05$, the results indicate a significant relationship between the number of training hours completed and the level of personnel competence. Thus, it can be stated that a higher achievement of training hours (≥ 20 hours) is associated with these outcomes.

Conclusions and Recommendations: There is an influence of the number of training hours completed on the level of personnel competence; specifically, a higher achievement of training hours (≥ 20 hours) was observed in 194 respondents (53.6%). Periodic evaluations of training methods and materials should be conducted to ensure optimal achievement of training hours and participant competence.

Keywords: lesson hours, training, and competence.

© The Author(s). 2026 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

PENDAHULUAN

Pelatihan adalah proses terstruktur yang bertujuan meningkatkan kemampuan peserta dalam menjalankan tugas spesifik, terutama dalam ranah keterampilan praktis (psikomotor), sikap kerja (afektif), dan pengetahuan teknis (kognitif) (Armstrong, 2021).

Paul Hersey dan Kenneth Blanchard (pencipta model *Situational Leadership*), menyatakan bahwa pelatihan yang tepat mampu meningkatkan kompetensi dan kinerja sebesar 60% hingga 80% umumnya merujuk pada konsep manajemen kinerja.

Beberapa karakteristik pelatihan efektif meliputi:

1. Terstruktur berdasarkan tujuan pembelajaran.
2. Menggunakan metode yang sesuai dengan materi dan peserta.
3. Disertai evaluasi untuk mengukur pencapaian tujuan pelatihan.

Jam pelajaran adalah satuan waktu yang digunakan untuk menyampaikan materi, keterampilan, dan evaluasi pelatihan. Ketercapaian jam pelajaran berhubungan dengan kualitas proses pembelajaran

Menurut Spencer & Spencer (1993), jam pelajaran yang optimal akan mendukung peningkatan kompetensi peserta secara signifikan, sedangkan ketercapaian yang rendah dapat mengurangi efektivitas pelatihan

Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang ditunjukkan dalam pelaksanaan tugas. Kompetensi merupakan kombinasi antara pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan tugasnya secara efektif. Kompetensi dapat dibagi menjadi tiga domain utama:

1. Kognitif (pengetahuan): pemahaman teori, prosedur, dan prinsip kerja yang relevan.

2. Psikomotor (keterampilan): kemampuan melakukan tugas atau prosedur secara tepat dan efisien.
3. Afektif (sikap): perilaku, etika, motivasi, dan kepatuhan terhadap standar profesional.

Teori pembelajaran menyatakan bahwa intensitas waktu belajar mempengaruhi hasil belajar. Ketercapaian jam pelajaran yang optimal diharapkan meningkatkan kompetensi personel. Berdasarkan teori pembelajaran, intensitas dan kontinuitas waktu belajar mempengaruhi tingkat pencapaian hasil belajar (Armstrong, 2021). Semakin tinggi ketercapaian jam pelajaran, semakin besar peluang peserta untuk memahami materi, menguasai keterampilan, dan membentuk sikap profesional yang diharapkan. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa ketercapaian jam pelajaran berkorelasi positif dengan peningkatan kompetensi personel (Permenkes RI, 2022). Namun, efektivitas jam pelajaran juga dipengaruhi oleh kualitas penyampaian materi, metode instruksional, dan motivasi peserta. Oleh karena itu, analisis ketercapaian jam pelajaran menjadi sangat relevan dalam menilai kompetensi personel di lingkungan rumah sakit.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Desain yang digunakan adalah *Cross sectional* atau potong lintang, sampel pada penelitian ini menggunakan cara *non probability sampling* jenis *convenient sampling*, menggunakan rumus Slovin, dengan jumlah sampel 362 responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 Gambaran Ketercapaian Jam Pelajaran Pelatihan Dan Kompetensi Personel Melalui Pelatihan
(n=362)

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Ketercapaian jam pelajaran pelatihan	< 20 JP	168	46,4
	> dari 20 JP	194	53,6
Kompetensi personel setelah mengikuti pelatihan	Rendah	10	2,8
	Cukup	187	51,7
	Tinggi	165	45,6

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa ketercapaian jam pelajaran pelatihan personel RSPAD Gatot Soebroto dengan jam > 20 JP sebanyak 194 responden orang (53,6%) lebih tinggi bila dibandingkan dengan < 20 jam yaitu sebanyak 168 responden (46,4%), dan dengan Gambaran penilaian pada kompetensi personel setelah mengikuti pelatihan berada dalam kategori cukup sebanyak 187 orang (51,7%).

Tabel 2. Hubungan Antara Ketercapaian Jam Pelajaran Dalam Pelatihan Dengan Kompetensi Personel di RSPAD Gatot Soebroto (n=362)

Variabel	Kompetensi Personel						Total
	Rendah		Cukup		Tinggi		
	n	%	n	%	n	%	
Ketercapaian							
Jam Pelajaran							
< 20 JP	7	4,2	99	58,9	62	36,9	168
≥ 20 JP	3	1,5	88	45,4	103	53,1	194

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	10,622 ^a	2	,005

Berdasarkan table 2 Hasil analisis yang didapatkan untuk variabel independen ketercapaian jam pelajaran dalam pelatihan dengan variabel dependen kompetensi personel setelah mengikuti pelatihan terdapat **hubungan yang signifikan** antara jumlah jam pelajaran dalam pelatihan yang diikuti dengan tingkat kompetensi personel. Sehingga dapat dikatakan semakin tinggi ketercapaian jam pelajaran ≥ 20 JP, maka semakin besar kemungkinan personel memiliki kompetensi yang tinggi.

Pembahasan:

Ketercapaian Jam Pelajaran Dalam Pelatihan

Ketercapaian jam pelajaran dalam pelatihan personel RSPAD Gatot Soebroto dengan jam > 20 JP sebanyak 194 responden orang (53,6%). Ketercapaian jam pelajaran pelatihan personel lebih dari 50% telah melebihi jam pelatihan yang telah ditentukan oleh peraturan pemerintah. Hal tersebut sejalan dengan kebijakan RSPAD Gatot Soebroto bahwa personel yaitu nakes dan nakes lainnya serta non nakes untuk mengikuti pelatihan atau peningkatan kompetensi dengan minimal 20 jam pertahun. Kemudian diperkuat dengan adanya Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, yang kemudian diubah dengan PP Nomor 17 Tahun 2020. Khususnya pasal 203 ayat (4) PP nomor 11/2027 yang menyatakan bahwa setiap PNS wajib mengikuti pengembangan kompetensi paling sedikit 20 jam pelajaran dalam 1 tahun). Proses pelatihan ini berkaitan erat dengan berbagai tujuan organisasional, maka program pelatihan dapat dipandang secara sempit atau luas. Dalam arti sempit, maka program pelatihan ini dapat memberikan ilmu pengetahuan dan keterampilan yang spesifik dan diidentifikasi untuk digunakan dalam pekerjaan sesungguhnya (Bintoro, 2017).

Kompetensi Personel Setelah Mengikuti Pelatihan

Gambaran penilaian pada kompetensi personel setelah mengikuti pelatihan di RSPAD Gatot Soebroto berada dalam nilai cukup sebanyak 187 orang (51,7%). Dengan meningkatkan kompetensi personel melalui mengikutsertakan personel untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan internal maupun

eksternal sehingga jumlah SDM yang kompeten untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat bertambah.

Kompetensi merupakan ciri dasar sikap pegawai dan dikaitkan dengan kriteria tertentu yang valid. Selain itu, menurut (Fajriyani et al., 2023), Kompetensi adalah karakteristik individu yang didasarkan pada hasil dan perilaku dalam suatu organisasi. Kinerja seseorang dipengaruhi oleh pengetahuan, kemampuan, sikap, gaya kerja, minat, keyakinan dan gaya kepemimpinannya (Saputra et al., 2024).

Hubungan Antara Ketercapaian Jam Pelajaran Pelatihan Dengan Kompetensi Personel

Hubungan antara ketercapaian jam pelajaran pelatihan dengan kompetensi personel terdapat **hubungan yang signifikan** antara jumlah jam pelajaran pelatihan yang diikuti dengan tingkat kompetensi personel Terdapat hubungan secara signifikan antara pelatihan kerja yang memberikan dampak positif kepada karyawan sehingga meningkatkan produktivitas. Senada dengan itu, pelatihan kerja berperan penting terhadap kinerja dan produktivitas karyawan (Davar & Mani, 2013). Pada suatu kesempatan, ada hasil penelitian yang mengungkapkan bahwa pelatihan kerja akan memberikan dampak positif terhadap hasil produktivitas karyawan (Nda & Fard, 2013).

Pelatihan bagi personel merupakan salah satu instrumen strategis dalam pengembangan sumber daya manusia, yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi individu dalam dunia kerja dalam ini rumah sakit memberikan pelayanan kepada pasien dan keluarganya proses kognitif lainnya, seperti kemampuan menyerap, memproses, memahami pertanyaan atau informasi, serta membantu retensi memori atas pesan atau data yang diterima.

KESIMPULAN

Ada pengaruh kompetensi personel setelah mengikuti pelatihan terdapat **hubungan yang signifikan** antara jumlah jam pelajaran dalam pelatihan yang diikuti dengan tingkat kompetensi personel, dengan $p \text{ value } (0.001) < \alpha (0,05)$ dapat diartikan bahwa semakin tinggi ketercapaian jam pelajaran ≥ 20 JP.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2021). Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice (15th ed.). London: Kogan
- Agustin, J.P., Saroh, S., Krisdianto, D. (2019). Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi Pada Rumah Sakit Islam Unisma. Jiagabi Vol 8 No 2.

- Ansori, A., & Ali, H. (2017). Analisis Pengaruh Kompetensi Dan Promosi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v15i1.198>
- Bintoro, D. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Ipusnas
- Dharma, B. (2011). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Salemba Medika.
- Davar, Parti & Mani. (2013). Does Training Affect Productivity of Employees. *Indian Journal of Industrial Relations*.
- Fajriyani, D., Fauzi, A., Kurniawati, M. D., Yudo, A., & Dewo, P. (2023). Tantangan Kompetensi SDM dalam Menghadapi Era Digital (Literatur Review). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(6), 1004–1013.
- Fauzi, A., & Herminingsih, A. (2021). The Effect of Work Discipline, Motivation, and Compensation on Teacher Performance Smk Yuppentek 1 Tangerang. *Dinasti International Journal of Management Science*, 2(4), 517–536.
- Hidayat, R. (2007). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Bandung: Alfabeta.
- Hayati, N., Yulianto, E. (2019). Efektivitas Pelatihan Dalam Meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia.
- Ikhsan, F.Z., Gunawan, S., Aufa, B.A., Supriadi., Aprilianti, N. (2024). Analisis Manajemen Pelatihan di Rumah Sakit. *Jurnal Keperawatan dan Kesehatan (JKK)*. Vol 15 No 02. DOI: 10.54630/jk2.v15i1.320.
- Jumawan, J., Saputra, F., & Prabowo, P. B. (2023). Determinasi Pelatihan Florist dan Kualitas Pelayanan Kewirausahaan Pada Kejutbypugo Kota Bekasi. *OPTIMAL: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 3(4), 216–227.
- Kasmalena., Deswarta., Nugroho, G. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Ke kompetensi Terhadap Kinerja Perawata Rumah Sakait Sansani Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi Kiat Vol 32 No 1*. <https://journal.uir.ac.id/index.php/kiat>
- Meilan, S., Wicaksana, H.H., Hidayat, Y.R., Rustanto, A.E. (2024). Implementasi Pengembangan Kompetensi 20 Jam Pelajaran/Tahun Pada Tenaga Kesehatan Lain Di RSUPN Dr.Cipto Mangunkusumo. *Jurnal Cahaya Mandalika*, Vol. 5, No. 2. <http://ojs.cahayamandalika.com/index.php/JCM>
- Permenkes RI. (2022). *Pedoman Pengembangan Kompetensi Tenaga Kesehatan*. Jakarta: Kementerian Kesehatan RI.
- Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2017

- Polit, D. F., & Beck, C. T. (2012). *Nursing Research: Generating and Assessing Evidence for Nursing Practice* (9th ed.). Philadelphia: Wolters Kluwer Health.
- Penelitian Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi, Rumah Sakit Islam Unisma. (Tahun tidak disebutkan).
- Rohmani, N.U., Adriansyah, A.A., Dewi, L. (2021). Analisis Pelaporan Pencapaian Target Pelatihan Internal Pegawai: Studi Kasus Di Rumah Sakit Umum Haji Surabaya. *Motorik Journal Kesehatan*. <https://ejournal.umkla.ac.ad>
- Soesanto, E., Saputra, F., Puspitasari, D., & Danaya, B. P. (2023a). Analisis Sistem Manajemen Sekuriti: K3 dan Beban Kerja di PT . XYZ. *Jurnal Riset Dan Inovasi Manajemen*, 1(2), 139–150.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. New York: John Wiley & Sons.
- Undang-Undang RI Nomor 5 tahun 2014