AKSIOMA : Jurnal Manajemen
e-ISSN 2828-0997

Analisis Peran Pelatihan Dalam Meningkatkan Kualitas SDM Pegawai Manajemen RSUD Kabupaten Rokan Hulu

Analysis of the Role of Training in Improving the Quality of Management Staff at Rokan Hulu Regency Regional General Hospital (RSUD)

Rani Saputri*[1)], Seprini[2)], Endah Arianti Putri[3)],
Manajemen, Universitas Pasir Pengaraian
Jl. Tuanku Tambusai, Rambah, Pasir Pengairan, Kabupaten Rokan Hulu, Riau 28558
***E-Mail**: saputrir59@gmail.com**

Aksioma: Jurnal Manajemen
Vol. 5
No. 2
Halaman 257-270,
Bulan Agustus, Tahun 2026
E-ISSN 2828-0997

Abstract

This study aims to analyze the role of training in enhancing the quality of human resources among administrative staff at the Rokan Hulu Regency Regional General Hospital (RSUD). A qualitative approach was employed, utilizing observation, interviews, and documentation. Informants were selected via purposive sampling from among employees who had participated in training over the past three years. Data analysis involved data reduction, data presentation, and conclusion drawing, supported by ATLAS.ti version 25. Based on the informants' experiences and perceptions, the results indicate that training yields benefits by enhancing knowledge, skills, analytical capabilities, motivation, professionalism, and work commitment. Training also assists employees in aligning their competencies with the demands of their tasks and positions. Consequently, these findings demonstrate that training plays a role in improving the quality of human resources among the administrative staff at the Rokan Hulu Regency RSUD.

Keywords: *Training; Human Resource; Quality*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis peran pelatihan dalam meningkatkan kualitas SDM pegawai bagian kantor manajemen RSUD Kabupaten Rokan Hulu. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi. Informan dipilih secara purposive sampling dari pegawai yang mengikuti pelatihan dalam tiga tahun terakhir. Data dianalisis melalui reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan dengan bantuan ATLAS.ti versi 25. Hasil penelitian menunjukkan berdasarkan pengalaman dan persepsi informan bahwa pelatihan memberikan manfaat dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kemampuan analisis, motivasi, profesionalisme, dan komitmen kerja. Pelatihan juga membantu pegawai menyesuaikan kompetensi dengan tuntutan tugas dan jabatan. Berdasarkan temuan tersebut, pelatihan berperan dalam mendukung peningkatan kualitas SDM pada pegawai bagian kantor manajemen RSUD Kabupaten Rokan Hulu.

Kata Kunci: Pelatihan; Kualitas; Sumber Daya Manusia

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) berperan penting dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Dalam penelitian ini, kualitas SDM dipahami melalui beberapa dimensi yang muncul dalam kajian pustaka dan fokus wawancara, yaitu pengetahuan dan pemahaman terhadap pekerjaan, keterampilan menerapkan materi pelatihan, kemampuan menganalisis masalah dan mengambil keputusan, motivasi kerja, sikap profesional, komitmen menyelesaikan tugas, serta kemampuan mengakses dan memanfaatkan informasi (Sopandi, 2023). Dimensi tersebut merujuk pada indikator kualitas SDM yang dibahas dalam kajian pustaka, terutama kualitas intelektual, semangat bekerja, dan informasi, lalu disesuaikan dengan fokus wawancara penelitian. Dimensi ini digunakan untuk membaca pengalaman pegawai bagian kantor manajemen RSUD Kabupaten Rokan Hulu, bukan sebagai ukuran kuantitatif yang berdiri sendiri.

Pelatihan merupakan salah satu bentuk pengembangan kompetensi yang membantu pegawai memperbarui pengetahuan, melatih keterampilan, dan menyesuaikan cara kerja dengan kebutuhan organisasi Humaeroh, (2023). Dalam perspektif Human Capital Theory, pendidikan dan pelatihan dipandang sebagai investasi pada modal manusia karena dapat mengembangkan pengetahuan dan kemampuan yang digunakan dalam pekerjaan (Becker, 1964). Namun, manfaat pelatihan perlu dilihat dari pengalaman peserta dan penerapan materi di tempat kerja, termasuk kendala yang masih mereka hadapi.

Observasi awal dan latar belakang penelitian pada pegawai bagian kantor manajemen RSUD Kabupaten Rokan Hulu menunjukkan adanya perhatian terhadap penerapan materi pelatihan, khususnya pada sistem dan aplikasi kerja, serta kebutuhan evaluasi setelah pelatihan. Dokumen latar belakang skripsi juga mencatat adanya perbedaan antara latar belakang pendidikan sejumlah pegawai dan jabatan yang dijalankan. Hal-hal tersebut diperlakukan sebagai masalah awal yang perlu ditelaah, bukan sebagai kesimpulan yang otomatis berlaku pada seluruh pegawai. Karena itu, penelitian ini menelusuri pengalaman informan tentang pelaksanaan pelatihan, evaluasi, penerapan materi, dan kesesuaian kompetensi dengan tuntutan tugas.

Penelitian terdahulu menurut Muhammad, (2021), Humaeroh, (2023) dan Elvanius Telaumbanua, (2023) menunjukkan bahwa pelatihan dapat mendukung pengetahuan, keterampilan, motivasi, dan profesionalisme pegawai. Meski demikian, manfaat pelatihan dalam praktik bergantung pada kesesuaian materi dengan pekerjaan, kesempatan berlatih, serta tindak lanjut setelah pelatihan. Perbedaan konteks organisasi dan pengalaman pegawai membuat temuan pada RSUD Kabupaten Rokan Hulu perlu ditelaah secara khusus.

Celah penelitian ini terletak pada konteks dan fokus kajian. Penelitian ini menganalisis peran pelatihan terhadap kualitas SDM pegawai bagian kantor manajemen di RSUD Kabupaten Rokan Hulu dengan memperhatikan pengalaman peserta, penerapan materi dalam pekerjaan, dan evaluasi pascapelatihan. Fokus ini melengkapi penelitian sebelumnya yang banyak membahas pelatihan di perusahaan atau organisasi lain, dengan menelaah praktik pada rumah sakit daerah.

Penelitian ini bertujuan menganalisis bagaimana pelatihan dipersepsikan dan diterapkan oleh pegawai bagian kantor manajemen RSUD Kabupaten Rokan Hulu, serta bagaimana pengalaman tersebut berkaitan dengan dimensi kualitas SDM yang ditelaah.

Kerangka analisis penelitian menghubungkan pengalaman pelatihan dengan dimensi kualitas SDM. Dimensi yang ditelaah meliputi: (1) pengetahuan dan pemahaman materi; (2) keterampilan dan penerapan materi dalam tugas; (3) kemampuan menganalisis masalah dan mengambil keputusan; (4) motivasi dan semangat kerja; (5) sikap serta komitmen menyelesaikan pekerjaan; dan (6) akses serta pemanfaatan informasi. Dimensi tersebut ditelaah melalui wawancara dan digunakan untuk mengelompokkan tema hasil analisis, dengan mengacu pada indikator kualitas SDM dalam kajian pustaka (Septiani, 2022). Human Capital Theory (Becker, 1964) menjadi perspektif konseptual bahwa pelatihan merupakan investasi pengembangan kemampuan pegawai. Karena penelitian ini bersifat kualitatif, hasilnya menggambarkan pengalaman dan persepsi informan, bukan membuktikan besaran pengaruh secara statistik.

Dengan demikian, penelitian ini penting untuk menganalisis peran pelatihan dalam meningkatkan kualitas SDM di RSUD Kabupaten Rokan Hulu, sekaligus melihat bagaimana pelatihan berkontribusi pada peningkatan kompetensi pegawai serta kesiapan mereka dalam menjalankan tugas secara lebih efektif dan berkualitas.

Pengembangan kerangka alur pikir yang di definisikan dapat di lihat pada bagan di bawah ini sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Alur Pikir
Sumber**:** Maulyan, (2019)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif dipilih karena tujuan penelitian adalah menganalisis peran pelatihan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) di RSUD Kabupaten Rokan Hulu, yang pada praktiknya membutuhkan pemahaman mendalam (Sumarna, 2023).

Dalam penelitian kualitatif, informasi dikumpulkan dalam bentuk narasi/penjelasan dari subjek yang mengalami fenomena secara langsung, sehingga peneliti dapat menjawab "bagaimana" dan "mengapa" peran pelatihan terjadi (Mekarisce, 2020). Penelitian ini merupakan jenis penelitian yang dilakukan di lapangan, yaitu penelitian yang dilakukan secara teratur untuk mengumpulkan data dari lokasi langsung (Septiani, 2022). Data data yang di angkat merupakan data yang di proleh langsung di lokasi penelitian yaitu di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Rokan Hulu, Lokasi penelitian ini terletak di Jl. Syekh Ismail Pasir Pengaraian, dengan fokus pada pegawai yang bekerja di bagian kantor manajemen sebagai sumber informasi pertama.

Informan dalam penelitian ini dipilih menggunakan teknik purposive sampling (sampling bertujuan). Teknik ini dipilih karena penelitian membutuhkan informan yang paling mengetahui dan paling relevan dengan fokus penelitian, yaitu peserta pelatihan dan pegawai yang dapat menjelaskan proses, evaluasi, serta dampak pelatihan terhadap kualitas SDM (Adhimah, 2020). Informan dalam penelitian ini dipilih menggunakan teknik purposive sampling (sampling bertujuan). Teknik ini dipilih karena penelitian membutuhkan informan yang memiliki pengalaman dan pengetahuan yang relevan dengan fokus penelitian, yaitu pegawai bagian kantor manajemen yang telah mengikuti pelatihan dan mampu memberikan informasi mengenai pelaksanaan serta manfaat pelatihan terhadap kualitas SDM (Adhimah, 2020).

Informan dipilih menggunakan teknik purposive sampling karena memiliki pengalaman yang relevan dengan fokus penelitian, yaitu pegawai bagian kantor manajemen RSUD Kabupaten Rokan Hulu yang telah mengikuti pelatihan dalam tiga tahun terakhir. Sebanyak 10 informan diwawancarai. Untuk menjaga konsistensi penyajian hasil, jawaban informan pada artikel ini diberi kode I1–I15 sesuai urutan informan pada data penelitian. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi pada konteks kerja pegawai bagian kantor manajemen, dan dokumentasi. Dokumen yang tercantum dalam bahan penelitian meliputi daftar pelatihan pegawai bagian manajemen tahun 2023–2025 serta data latar belakang pendidikan dan jabatan yang digunakan dalam pemaparan masalah awal, Data hasil observasi dan dokumentasi digunakan untuk mendukung serta melengkapi informasi yang diperoleh melalui wawancara.) (Abdussamad, 2021).

Daftar pelatihan memberi konteks mengenai jenis pelatihan yang diselenggarakan, sedangkan data pendidikan dan jabatan menjadi konteks awal mengenai kesesuaian kompetensi dengan tugas. Namun, bahan yang tersedia tidak memuat catatan observasi rinci per kejadian atau daftar dokumen evaluasi pascapelatihan yang dapat dibandingkan satu per satu dengan setiap wawancara. Oleh sebab itu, wawancara menjadi sumber utama untuk temuan pengalaman peserta; observasi dan dokumentasi digunakan secara terbatas sebagai konteks pendukung, dan tidak dinyatakan mengonfirmasi seluruh pernyataan informan.

Analisis mengikuti tahapan kondensasi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan dari Miles, Huberman, dan Saldaña. Jawaban wawancara ditelaah, diberi kode awal berdasarkan maknanya, lalu kode yang berdekatan dikelompokkan menjadi kategori/subtema. Kategori tersebut kemudian disusun menjadi tema hasil analisis. ATLAS.ti versi 25 digunakan untuk membantu pengorganisasian dan pemetaan data, bukan sebagai pengganti interpretasi peneliti. Tabel 2 membedakan tema, kategori/subtema, kode atau indikator hasil reduksi, dan sumber data. Kutipan pada bagian hasil diambil dari matriks wawancara dalam skripsi; ejaan dan susunan kata.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Informan

Penentuan karakteristik informan dalam penelitian ini dilakukan secara purposive sampling, yaitu memilih subjek secara sengaja berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Informan dipilih karena dianggap memiliki pengetahuan, pengalaman, dan keterlibatan langsung dalam pelaksanaan pelatihan serta peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) pegawai di RSUD Rokan Hulu.

Tabel 1. Karakteristik Informan

Nama	Jenis Kelamin	Usia	Jabatan	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja
Untung Nasution,SKM.,M.M	Laki-laki	45	Kepala bagian Tata Usaha	S2	22 Tahun
Ns.Eko Budianto,S.Kep	Laki-laki	48	Kasubag Perencanaan	S1 + Prof	3,4 Tahun
Syahrizul,SKM	Laki-laki	35	Staff Perencanaan	S1	10 Tahun
Insani Rehesti,SKM	Perempuan	38	Staff Perencanaan	S1	12 Tahun
Samsi Febri Misnawati	Perempuan	43	Staff Keuangan	S1	21 Tahun
Joni Iskandar,S.Ak	Laki-laki	36	Staff Keuangan	S1	5 Tahun
Muhammad Aldiandyah,SKM	Laki-laki	28	Staff Penunjang	S1	4 Tahun
Abdurrahman Hakim,SKM	Laki-laki	31	Staff Penunjang	S1	3 Tahun
Fifmy Herdyani	Perempuan	35	Staff Adm dan Kepegawaian	SMA	11 Tahun
Armi Ranti,S.Psi	Perempuan	37	Staff Pelayanan	S1	11 Tahun

Sumber: Olah data peneliti, 2026

Analisis Data Penelitian

Data wawancara menjadi sumber utama untuk menjelaskan pengalaman informan mengenai proses penugasan, partisipasi, evaluasi, manfaat pelatihan, serta penerapan materi dalam pekerjaan. Data dokumentasi yang tersedia berupa daftar pelatihan pegawai bagian manajemen tahun 2023–2025, termasuk Bimtek Aplikasi E-BLUD Penatausahaan pada 2024

dan Bimtek Implementasi E-Katalog versi 6.0 pada 2025, serta data pendidikan/jabatan yang dipakai sebagai konteks masalah awal.

Daftar tersebut menunjukkan bahwa pelatihan terkait aplikasi dan tata kelola memang tercatat dalam periode penelitian, tetapi tidak dengan sendirinya membuktikan bahwa kemampuan semua peserta meningkat. Bahan penelitian yang tersedia tidak memuat catatan observasi rinci per kejadian atau dokumen evaluasi pascapelatihan yang dapat dibandingkan secara sistematis dengan semua jawaban wawancara. Karena itu, artikel ini tidak mengklaim bahwa observasi dan dokumentasi mengonfirmasi setiap temuan wawancara. Pemetaan tema dan indikator hasil reduksi ditampilkan pada Tabel 2; kutipan informan digunakan untuk menunjukkan dasar empiris tiap tema.

Tabel 2. Hasil Pemetaan Jabawab Responden

Tema	Indikator
Proses penugasan peserta pelatihan	1. Penugasan Peserta pelatihan dilakukan melalui penunjukan langsung dari atasan. 2. Penugasan diberikan melalui surat tugas resmi. 3. Pelatihan merupakan bagian dari tugas pokok dan fungsi pegawai. 4. Penugasan berasal dari direktur atau kepala bidang terkait
Keterlibatan akif peserta selama pelatihan	1. Peserta aktif bertanya dan berdiskusi selama pelatihan berlangsung. 2. Peserta terlibat dalam sesi tanya jawab dengan pemateri. 3. Keterlibatan aktif karena materi pelatihan sesuai dengan pekerjaan. 4. Peserta aktif karena adanya evaluasi dan ujian pasca pelatihan
Evaluasi pasca pelatihan	1. Evaluasi dilakukan setelah pelatihan selesai 2. Evaluasi berupa penilaian terhadap pemahaman dan kemampuan peserta 3. Evaluasi dilakukan melalui penerapan langsung dalam pekerjaan 4. Evaluasi menjadi salah satu syarat memperoleh sertifikat pelatihan
Hasil evaluasi terhadap peningkatan kemampuan kerja	1. Evaluasi mencerminkan peningkatan pemahaman kerja pegawai 2. Terjadi peningkatan kemampuan administrasi dan manajerial 3. Kesalahan kerja dapat diperbaiki melalui hasil evaluasi 4. Evaluasi membantu pencapaian target dan kualitas kerja
Tingkat kepuasan peserta terhadap pelatihan	1. Peserta merasa cukup puas terhadap pelatihan yang diikuti. 2. Materi pelatihan sesuai dengan pekerjaan sehari-hari. 3. Pelatihan mendukung pelaksanaan tugas pokok pegawai. 4. Peserta menilai masih diperlukan pelatihan lanjutan.
Aspek pelatihan yang bermanfaat dan perlu di perbaiki	1. Pelatihan memberikan pengetahuan dan pengalaman baru. 2. Pelatihan membantu pelaksanaan pekerjaan menjadi lebih efektif. 3. Masih diperlukan pelatihan berkelanjutan 4. Waktu dan pendalaman materi perlu ditingkatkan
Tingkat pemahaman terhadap materi pelatihan	1. Peserta masih memahami materi pelatihan setelah beberapa waktu 2. Materi diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari 3. Pelatihan berbasis praktik memudahkan pemahaman 4. Pemahaman meningkat dibandingkan sebelum pelatihan
Penerapan materi pelatihan dalam pekerjaan	1. Materi pelatihan diterapkan langsung dalam tugas sehari-hari 2. Penerapan materi mendukung kelancaran pekerjaan 3. Materi pelatihan menjadi standar pelaksanaan tugas 4. Penerapan masih dikombinasikan dengan metode kerja lama
Kemampuan menganalisis permasalahan kerja	1. Mengidentifikasi permasalahan kerja terlebih dahulu 2. Mendiskusikan permasalahan dengan rekan kerja 3. Mengonsultasikan permasalahan kepada atasan 4. Mencari solusecara bertahap dan sistematis

Pengambilan keputusan dalam pekerjaan	1. Keputusan diambil melalui konsultasi dengan atasan 2. Keputusan disesuaikan dengan peraturan yang berlaku 3. Pegawai tidak mengambil keputusan secara mandiri tanpa arahan 4. Koordinasi menjadi dasar pengambilan keputusan
Motivasi dan semangat kerja	1. Pekerjaan dianggap sebagai bentuk tanggung jawab 2. Sumpah jabatan menjadi sumber motivasi kerja 3. Komitmen terhadap tugas sebagai pegawai 4. Lingkungan kerja mendukung semangat bekerja
Sikap dan komitmen dalam menyelesaikan pekerjaan	1. Menyelesaikan pekerjaan sesuai target dan waktu 2. Menentukan skala prioritas pekerjaan 3. Membagi pekerjaan dengan rekan kerja 4. Tetap fokus meskipun beban kerja tinggi
Kemudahan mengakses informasi kerja	1. Informasi pekerjaan mudah diperoleh 2. Informasi dapat diakses melalui rekan kerja dan internet 3. Akses informasi berjalan lancer 4. Institusi mendukung ketersediaan informasi
Pemanfaatan informasi dalam meningkatkan kualitas kerja	1. Informasi diterapkan langsung dalam pekerjaan 2. Informasi meningkatkan efektivitas dan kualitas kerja 3. Informasi membantu penyelesaian masalah kerja 4. Informasi disampaikan kepada atasan untuk diterapkan

Sumber: Diolah Penulis (2026)

Hasil wawancara menunjukkan bahwa penugasan pelatihan umumnya dilakukan oleh atasan dan dikaitkan dengan tugas pegawai. Informan I1 menjelaskan, “Saya di tunjuk oleh atasan melalui surat penugasan untuk mengikuti pelatihan.” Pernyataan ini menunjukkan bahwa keikutsertaan peserta banyak bergantung pada penugasan resmi, bukan semata-mata inisiatif pribadi.



Gambar 4.1 Hasil olah data wawancara tentang Proses Penugasan Versi Atlas.ti 25
Sumber: Diolah Penulis (2026)

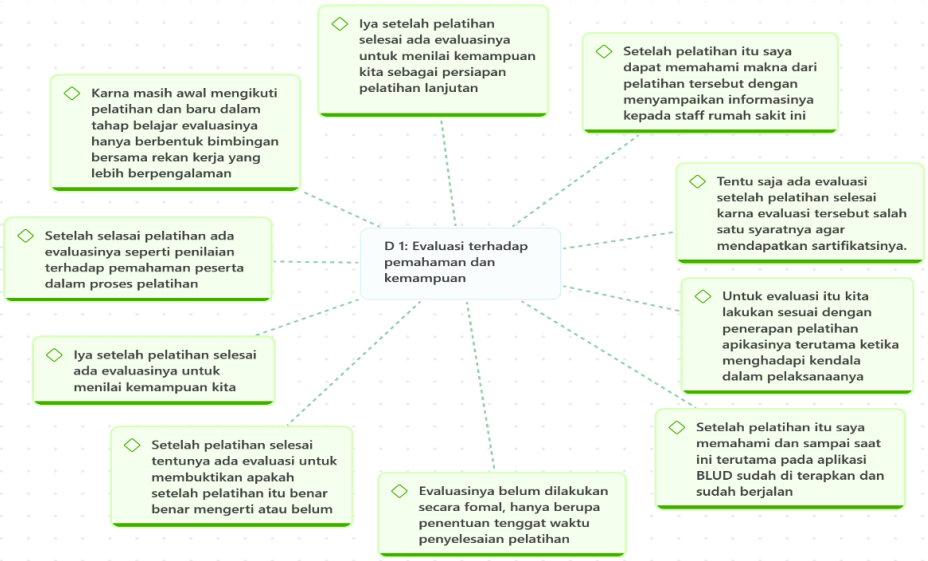
Pengambilan keputusan banyak dilakukan dengan mempertimbangkan aturan dan arahan pimpinan. Informan I2 menyatakan, “Pengambilan keputusan dilakukan dengan menyesuaikan peraturan dan ketentuan berlaku yang ada di rumah sakit ini.” Temuan ini menunjukkan bahwa keputusan kerja dipengaruhi oleh prosedur organisasi dan koordinasi, bukan hanya pertimbangan individual.



Gambar 4.2 Hasil olah data wawancara tentang Terlibat aktif selama pelatihan Versi Atlas.ti 25

Sumber: Diolah Penulis (2026)

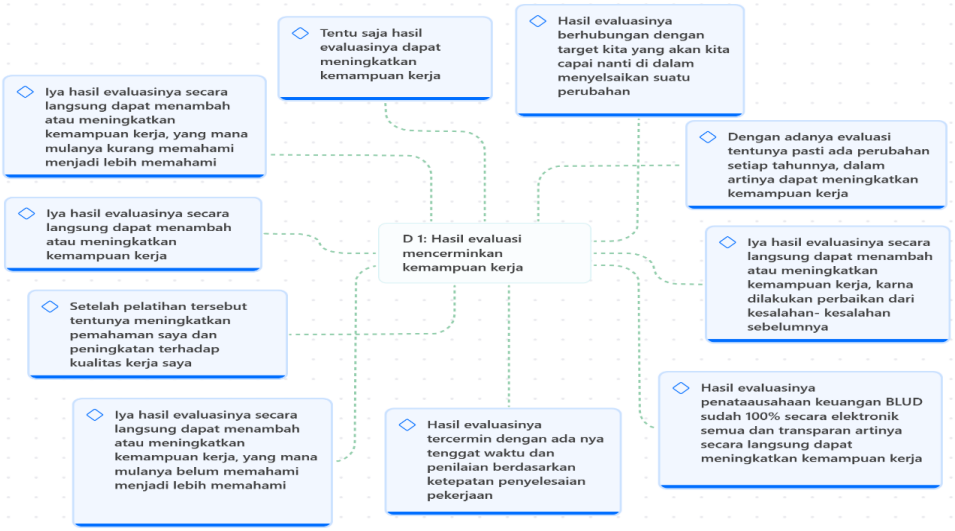
Wawancara menunjukkan bahwa bentuk evaluasi pascapelatihan tidak seragam. Informan I3 menyatakan, “Evaluasinya belum dilakukan secara fomal, hanya berupa penentuan tenggat waktu penyelesaian pelatihan.” Sebaliknya, informan lain menyebut penilaian pemahaman, penerapan aplikasi, atau bimbingan. Dengan demikian, evaluasi telah dilakukan dalam beberapa bentuk, tetapi belum selalu formal dan terstruktur. Berikut disajikan hasil pengolahan data wawancara terkait evaluasi pascapelatihan pada Gambar 4.4.



Gambar 4.3 Hasil olah data wawancara tentang Evaluasi terhadap pemahaman dan kemampuan Versi Atlas.ti 25

Sumber: Diolah Penulis (2026)

Sebagian informan mempersepsikan evaluasi sebagai sarana memperbaiki kemampuan kerja. Informan I4 mengatakan, “Iya hasil evaluasinya secara langsung dapat menambah atau meningkatkan kemampuan kerja, yang mana mulanya kurang memahami menjadi lebih memahami.” Ini merupakan persepsi informan mengenai perubahan pemahaman, bukan pengukuran objektif, sebelum dan sesudah pelatihan peningkatan tersebut membantu mereka dalam melaksanakan pekerjaan secara lebih efektif dan efisien.



Gambar 4.4 Hasil olah data wawancara tentang Hasil evaluasi mencerminkan peningkatan kemampuan kerja Versi Atlas.ti 25
Sumber: Diolah Penulis (2026)

Kepuasan peserta umumnya dikaitkan dengan kesesuaian materi terhadap pekerjaan. Informan I5 menyampaikan, “Pelatihan yang saya ikuti itu sesuai dengan pekerjaan saya selama ini di tempat kerja.” Meski demikian, informan juga menyebut perlunya pelatihan berkelanjutan, sehingga kepuasan tidak berarti seluruh aspek pelatihan telah optimal



Gambar 4.5 Hasil olah data wawancara tentang Tingkat kepuasan terhadap pelatihan Versi Atlas.ti 25
Sumber: Diolah Penulis (2026)

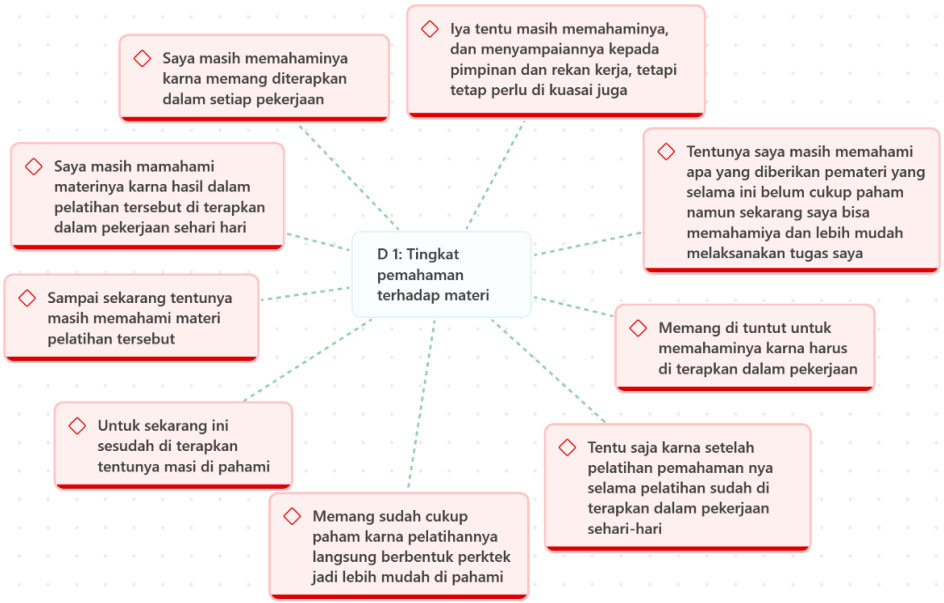
Informan menilai pelatihan bermanfaat, tetapi masih membutuhkan pendalaman. Informan I6 menjelaskan, “Secara langsung sangat bermanfaat karna sudah tergambar seperti penerimaan sdm e-BLUD bisa meniru apa yang ada dalam materi mereka, tetapi masih dibuuhkan pelatihan lanjutan untuk memperdalam ilmu dan pengalaman.” Kutipan ini menunjukkan manfaat praktis sekaligus kebutuhan tindak lanjut.



Gambar 4.6 Hasil olah data wawancara tentang Aspek pelatihan yang bermanfaat dan yang perlu di perbaiki Versi Atlas.ti 25

Sumber: Diolah Penulis (2026)

Pemahaman materi dipertahankan ketika materi diterapkan dalam pekerjaan. Informan I7 menyatakan, “Memang sudah cukup paham karna pelatihannya langsung berbentuk perktek jadi lebih mudah di pahami.” Pengalaman ini menegaskan pentingnya metode praktik bagi pemahaman peserta, tetapi tidak dapat digeneralisasi bahwa seluruh pelatihan selalu menggunakan praktik.



Gambar 4.7 Hasil olah data wawancara tentang Tingkat pemahaman terhadap materi Versi Atlas.ti 25

Sumber: Diolah Penulis (2026)

Penerapan materi dilaporkan membantu pelaksanaan tugas sehari-hari. Informan I8 menyampaikan, “Memang sudah di terapkan tetapi juga masih memakai teori yang lama.” Pernyataan ini memperlihatkan bahwa transfer hasil pelatihan dapat berjalan berdampingan

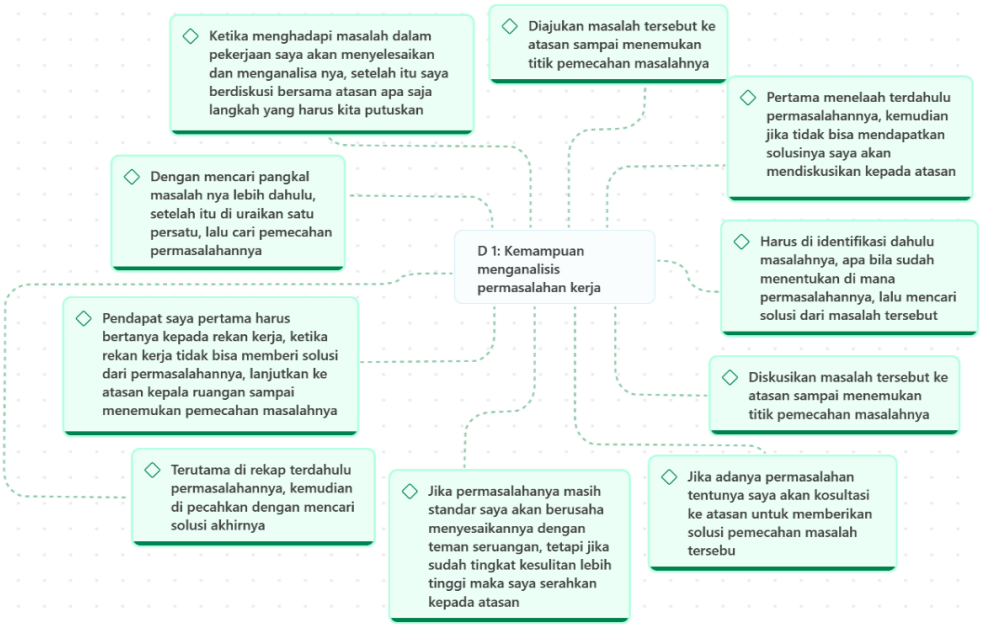
dengan metode kerja sebelumnya; karena itu, penerapan materi belum tentu menggantikan seluruh praktik lama.



Gambar 4.8 Hasil olah data wawancara tentang Penerapan materi pelatihan Versi Atlas.ti 25

Sumber: Diolah Penulis (2026)

Dalam menghadapi masalah, informan menjelaskan langkah identifikasi dan pencarian solusi. Informan I9 mengatakan, “Harus di identifikasi dahulu masalahnya, apa bila sudah menentukan di mana permasalahannya, lalu mencari solusi dari masalah tersebut.” Jawaban lain menunjukkan bahwa diskusi dengan rekan kerja atau atasan juga digunakan ketika masalah belum dapat diselesaikan sendiri.



Gambar 4.9 Hasil olah data wawancara tentang Kemampuan menganalisis permasalahan kerja Versi Atlas.ti 25

Sumber: Diolah Penulis (2026)

Pengambilan keputusan banyak dilakukan dengan mempertimbangkan aturan dan arahan pimpinan. Informan I10 menyatakan, “Pengambilan keputusan dilakukan dengan menyesuaikan

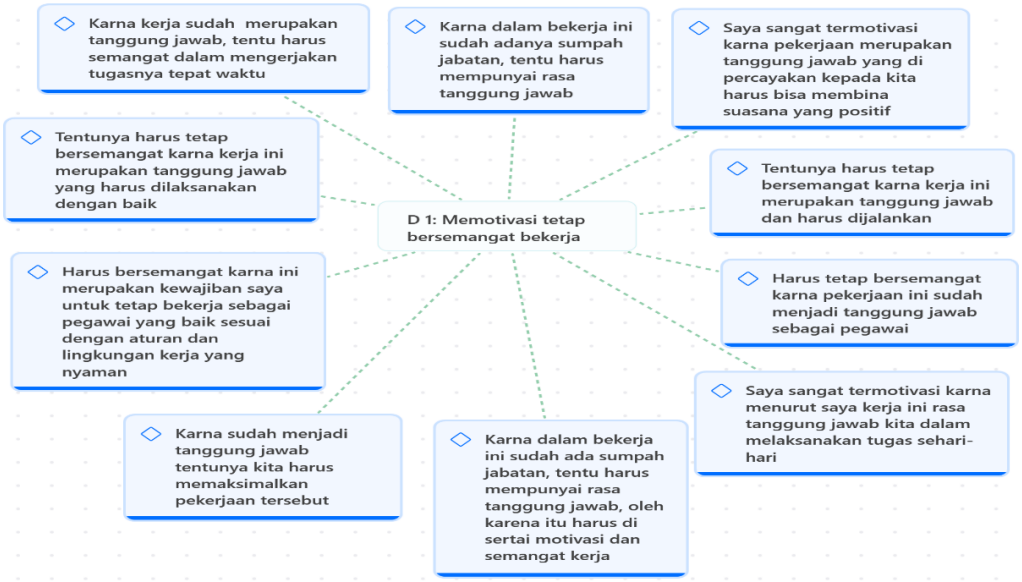
peraturan dan ketentuan berlaku yang ada di rumah sakit ini." Temuan ini menunjukkan bahwa keputusan kerja dipengaruhi oleh prosedur organisasi dan koordinasi, bukan hanya pertimbangan individual.



Gambar 4. 10 Hasil olah data wawancara tentang Keputusan menghadapi permasalahan kerja Versi Atlas.ti 25

Sumber: Diolah Penulis (2026)

Motivasi kerja dalam jawaban informan terutama berkaitan dengan tanggung jawab. Informan I11 menyampaikan, "Karna dalam bekerja ini sudah ada sumpah jabatan, tentu harus mempunyai rasa tanggung jawab, oleh karena itu harus di sertai motivasi dan semangat kerja." Hal ini menggambarkan alasan yang dinyatakan informan untuk mempertahankan semangat bekerja.



Gambar 4. 11 Hasil olah data wawancara tentang Memotivasi tetap bersemangat bekerja Versi Atlas.ti 25

Sumber: Diolah Penulis (2026)

Komitmen menyelesaikan pekerjaan diwujudkan melalui penetapan prioritas dan penyelesaian tugas secara bertahap. Informan I12 menyatakan, “Dengan mengerjakan pekerjaan satu persatu yang merupakan prioritas terlebih dahulu.” Kutipan ini memperlihatkan strategi pengelolaan beban kerja, sementara informan lain menyebut pembagian tugas dan penyelesaian sesuai target.



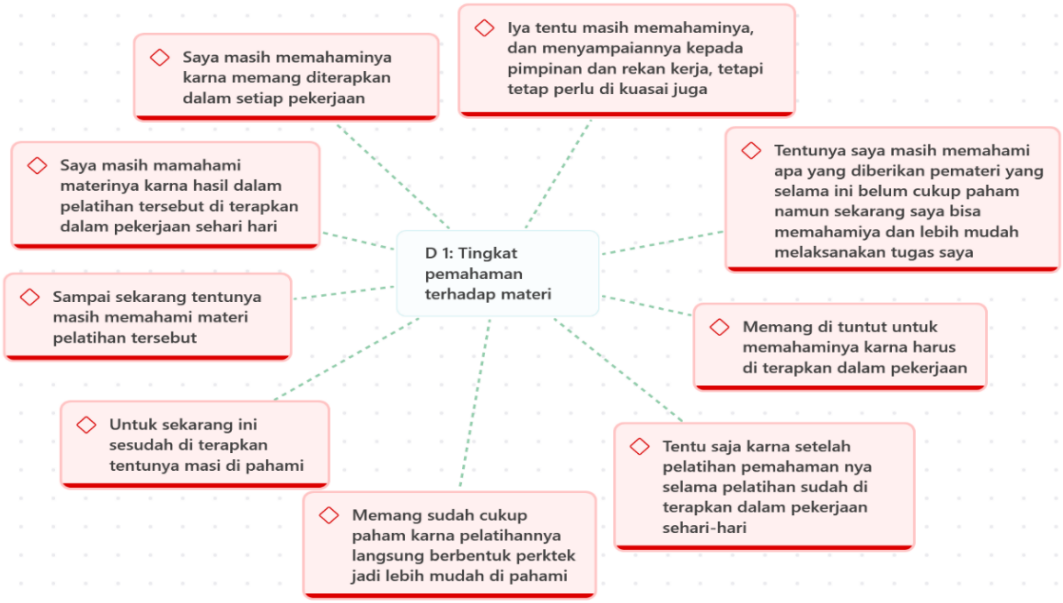
Gambar 4. 12 Hasil olah data wawancara tentang Sikap dan Komitmen Versi Atlas.ti 25
Sumber: Diolah Penulis (2026)

Informan menyebut bahwa informasi kerja dapat diperoleh melalui rekan kerja atau internet. Informan I13 menjelaskan, “Tentu untuk informasi sangat mudah, jadi ada hal yang mungkin perlu di tanyakan kepada rekan kerja siap untuk membantu.” Pernyataan ini menunjukkan peran akses interpersonal dalam mendukung pelaksanaan tugas.



Gambar 4. 13 Hasil olah data wawancara tentang Kemudahan mengakses informasi Atlas.ti 25
Sumber: Diolah Penulis (2026)

Informasi yang diperoleh kemudian diterapkan untuk membantu pekerjaan. Informan I14 menyampaikan, “Dengan menerapkan langsung informasi yang di dapat sehingga efektivitas dan kualitas kerjanya membaik dan meningkat.” Temuan ini menunjukkan manfaat yang dirasakan informan dari penggunaan informasi; data yang tersedia tidak mengukur peningkatan efektivitas secara kuantitatif.



Gambar 4.14 Hasil olah data wawancara tentang Meningkatkan efektivitas dan kualitas Atlas.ti 25

Sumber: Diolah Penulis (2026)

Pembahasan

Peran Pelatihan Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Rokan Hulu

Secara umum, wawancara menunjukkan bahwa pelatihan dipandang membantu pegawai memahami tugas dan memperoleh pengetahuan yang dapat diterapkan dalam pekerjaan. Penugasan biasanya berasal dari atasan, sedangkan partisipasi peserta tampak melalui tanya jawab dan diskusi. Namun, pengalaman evaluasi berbeda antar-informan: sebagian menyebut penilaian atau penerapan materi, sementara informan lain menyatakan evaluasi belum formal. Hal ini menunjukkan bahwa tindak lanjut pascapelatihan masih perlu diperkuat. Dokumentasi yang tersedia berupa daftar pelatihan pegawai bagian manajemen tahun 2023–2025 memberikan konteks jenis pelatihan yang diselenggarakan. Data tersebut tidak dengan sendirinya membuktikan peningkatan kompetensi; penjelasan mengenai manfaat dan kendala terutama berasal dari persepsi informan.

Pada dimensi pengetahuan dan keterampilan, informan melaporkan bahwa praktik dan penerapan materi membantu mereka memahami tugas, termasuk penggunaan aplikasi seperti e-BLUD. Meski demikian, jawaban informan juga memperlihatkan kebutuhan pelatihan lanjutan dan penggunaan metode kerja lama secara bersamaan. Pada dimensi kemampuan analisis dan pengambilan keputusan, informan menjelaskan bahwa mereka mengidentifikasi masalah, berdiskusi, dan berkonsultasi dengan atasan serta menyesuaikan keputusan dengan aturan yang berlaku. Dengan demikian, hasil penelitian mendukung adanya manfaat yang dirasakan, tetapi tidak menunjukkan bahwa semua kendala penggunaan sistem telah sepenuhnya teratasi.

Pada dimensi motivasi, sikap, dan komitmen, informan mengaitkan semangat kerja dengan tanggung jawab, sumpah jabatan, penentuan prioritas, serta penyelesaian pekerjaan sesuai target. Informan juga menyebut akses informasi melalui rekan kerja, atasan, dan internet sebagai dukungan dalam melaksanakan tugas. Adapun data latar belakang pendidikan dan jabatan yang dicantumkan dalam bahan skripsi menjadi konteks masalah awal; penelitian ini belum melakukan

analisis terpisah yang membuktikan bahwa pelatihan menyelesaikan ketidaksesuaian pendidikan dengan jabatan. Karena itu, temuan tentang kesesuaian kompetensi perlu dipahami sebagai persepsi dan kebutuhan pengembangan, bukan sebagai hasil yang telah dipastikan untuk semua pegawai.

Temuan ini sejalan dengan Human Capital Theory (Becker, 1964) yaitu pendidikan dan pelatihan sebagai investasi dalam modal manusia. Dalam konteks penelitian ini, pelatihan dipersepsikan membantu pengembangan pengetahuan dan keterampilan yang digunakan untuk menjalankan tugas. Namun, manfaat investasi tersebut bergantung pada relevansi materi, kesempatan praktik, evaluasi, dan tindak lanjut. Kerangka ini membantu menafsirkan temuan, tetapi tidak menggantikan bukti empiris dari wawancara dan dokumentasi.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa, berdasarkan pengalaman dan persepsi 10 informan, pelatihan berperan dalam mendukung pengembangan kualitas SDM pegawai bagian kantor manajemen RSUD Kabupaten Rokan Hulu. Informan mengaitkan pelatihan dengan pemahaman materi, penerapan pengetahuan dalam tugas, analisis masalah, pengambilan keputusan, motivasi, serta komitmen kerja. Penugasan pelatihan umumnya dilakukan melalui arahan atasan dan materi dinilai lebih mudah dipahami ketika disertai praktik. Namun, evaluasi pascapelatihan belum selalu formal dan informan masih menginginkan pelatihan lanjutan. Daftar pelatihan tahun 2023–2025 memberi konteks mengenai pelatihan yang diselenggarakan, sedangkan temuan manfaat terutama bersumber dari wawancara. Penelitian ini tidak dapat menyimpulkan bahwa seluruh kendala penggunaan sistem telah teratasi atau bahwa pelatihan telah menyelesaikan ketidaksesuaian pendidikan dengan jabatan; kedua hal tersebut masih memerlukan evaluasi lebih lanjut.

DAFTAR PUSTAKA

Abdussamad, S. (2021). *Metode penelitian kualitatif.* CV.syakir Media Press.

Adhimah, S. (2020). Peran orag tua dalam menghilangkan rasa canggug anak usia dini. *pendidikan anak*. https://doi.org/10.21831/jpa.v9i1.31618

Admin. (2022, 26 may). *Kerangka berpikir pengertian,macam,dan cara membuatnya*. Retrieved from sampoerna university.

Amelia, R. (2024, 25 januari kamis). *Geografi kelas xl sma*. Retrieved from grid kids.

Andi Sopandi, S. B. (2023). Peningkatan kualitas sumber daya manusia umkm sekitar ea sidanglaut, kecematan cerita,kabupaten pandeglang banten. *PEDAMAS*.

Annalia, W. (2020). Peran pelatihan dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia di masa covid-19. *jurnal pendidikan akuntansi*. https://doi.org/10.30596/liabilities.v3i3.5795

Mekarisce, A. A. ((2020). Teknik pemeriksaan keabsahan data pada penelitian kualitatif di bidang kesehatan masyarakat. *Ilmiah kesehatan masyarakat*.https://doi.org/10.52022/jikm.v12i3.102

Muhammad. ((2021). pelatihan manajemen sdm dalam meningkatkan kualitas suber daya manusia (sdm) karyawan di universitas malahayati bandar lampung. *Communnity Development Journal*.

Muhammad Sohfy Salampessy, N. F. (2024). Peran pelatihan Dalam Meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan pengembangan karir. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen*.

Nur Hidayah Selviyanti, N. F. (2023). Peran pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan. *ekonomi dan perbankkan syariah*.

Sudita, E. p. (2025). peran pelatihan dalam menigkatkan kualitas sumber daya manusia. *jurnal pemasaran bisnis*.

Suratman, E. E. (2020). Peningkatan sumber daya manusia melalui pelatihan. *online universitas PGRI Palembang*.

Willson, H. (2020). pengaruh pelatihan dan disiplin terhadap kinerja karyawan. *emba*.htttps://doi.org/10.35794/emba.v8i3.29487