

TANTANGAN DAN PELUANG PELATIHAN SUMBER DAYA MANUSIA DI UPTD INSTALASI FARMASI KABUPATEN NIAS UTARA

By WILFRIDA WITERI GEA

**TANTANGAN DAN PELUANG PELATIHAN SUMBER DAYA MANUSIA
DI UPTD INSTALASI FARMASI KABUPATEN NIAS UTARA**

SKRIPSI



Oleh :

**WILFRIDA WITERI GEA
NIM 2320280**

113
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NIAS
2024

45 BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sebagai bagian integral dari sistem kesehatan nasional, Instalasi Farmasi di Indonesia memiliki peran penting dalam menyediakan obat-obatan yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan kesehatan masyarakat. Dalam menghadapi dinamika globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, sistem kesehatan harus mampu beradaptasi dengan cepat dan efektif terhadap perubahan. Pada intinya, hal ini menempatkan manajemen dan kompetensi sumber daya manusia (SDM) sebagai elemen krusial dalam menjaga kualitas dan efisiensi pelayanan kesehatan.

Sumber daya manusia merupakan suatu aspek yang penting bagi keberlangsungan hidup dan perkembangan organisasi. Sumber daya manusia berguna dalam penguasaan teknologi, menggunakan modal, mengatur dana, serta menghasilkan produk yang berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, kemampuan, keterampilan serta sikap yang baik dalam bekerja. Oleh karena itu, organisasi perlu mengambil langkah agar dapat mengembangkan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Sumber daya manusia diharapkan selalu mengasah pengetahuan, keterampilan dan kemampuan agar lebih baik sesuai dengan perubahan zaman serta dapat meningkatkan kinerja dalam suatu organisasi (Selong, 2019).

Sumber Daya Manusia sendiri merupakan salah satu faktor produksi, seperti halnya faktor produksi lainnya yang merupakan masukan (*input*) yang diolah oleh perusahaan dan menghasilkan keluaran (*output*). Pegawai/honorar baru yang belum mempunyai keterampilan dan keahlian-pun harus dilatih dan dididik, sehingga menjadi pegawai/honorar yang terampil dan ahli dalam bidangnya. Inilah yang disebut sebagai Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Di zaman mondialisasi saat ini, akan menuntut setiap perusahaan untuk dapat mengadakan produk-produk yang berkualitas. Kondisi tersebut tentu juga akan menuntut setiap pekerja atau pegawai/honorar khususnya bagian produksi

untuk dapat bekerja sesuai dengan kinerja yang diharapkan. Berbagai upaya tentu akan dilakukan oleh perusahaan agar tujuan perusahaan tercapai.

Manajemen sumber daya manusia adalah sebagai bagian dari manajemen yang mempelajari peranan manusia dalam organisasi, mengatur pegawai/honorer sehingga terwujudnya tujuan organisasi secara maksimal. Salah satu usaha pencapaian tujuan perusahaan yaitu dengan cara meningkatkan produktivitas kerja pegawai/honorer, maka setiap pimpinan perusahaan diharuskan untuk selalu berhati-hati dalam mengambil keputusan, karena para pegawai/honorer yang dihadapi merupakan manusia yang merupakan anggota organisasi yang dinamis.

Pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 2006 Tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional Pasal satu (1) menetapkan Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.

Apriliana, S. D., & Nawangsari, E. R. (2021:806) menjelaskan yang dapat diperoleh pegawai/honorer yang melaksanakan pelatihan dapat meningkatkan keterampilan, kemampuan, keahlian, serta mutu pegawai/honorer. Selain itu kinerja pegawai/honorer akan meningkat melalui pelaksanaan pelatihan kerja yang diadakan pada perusahaan dan hal ini akan berdampak positif pada kualitas kerja yang baik dan keahlian untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya. Pada umumnya pelaksanaan pelatihan pada perusahaan memiliki beberapa komponen yang dapat mempengaruhi keefektifan suatu pelaksanaan pelatihan. Adapun Beberapa komponen yaitu antara lain: Instruktur pelatihan, peserta pelatihan, materi pelatihan, metode pelatihan, dan tujuan pelatihan. Komponen pelatihan tersebut disusun berdasarkan kebutuhan dari perusahaan maupun pegawai/honorer, dengan harapan setelah mengikuti pelatihan kompetensi pegawai/honorer dapat meningkat baik dari segi keterampilan, pengetahuan, maupun sikap dalam bekerja. Tujuan dari pelatihan tersebut agar pegawai/honorer dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik sesuai dengan harapan perusahaan.

Menurut Haryati (2019:46) Pelatihan adalah kegiatan yang dapat digunakan untuk memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan potensi-

potensi dalam produktivitas pegawai/honorer yang dapat menghasilkan pegawai/honorer yang lebih disiplin dengan keterampilan dan kompetensi tertentu yang lebih baik, sedangkan pengembangan adalah kegiatan yang bertujuan untuk mempersiapkan pegawai/honorer yang bertanggung jawab serta memiliki jenjang karir yang lebih baik dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Ketika perusahaan atau organisasi kurang maksimal dalam menerapkan fungsi pengembangan maka akan mengakibatkan beberapa hal yaitu antara lain: pegawai/honorer akan bekerja tidak sesuai dengan standar operasional prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan, pegawai/honorer menjadi kurang disiplin atau bahkan pegawai/honorer menjadi kurang menghargai peran dan fungsi dari pimpinan.

UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara sebagai salah satu elemen kunci dalam rantai distribusi obat memiliki tanggung jawab besar dalam memastikan ketersediaan dan distribusi obat yang optimal. Kompetensi SDM di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara menjadi faktor penentu keberhasilan operasional, tercapainya standar pelayanan yang tinggi, dan pada akhirnya kontribusi terhadap kualitas sistem kesehatan secara keseluruhan. Ketersediaan obat yang tepat waktu, aman, dan berkualitas sangat bergantung pada kecakapan para profesional yang terlibat dalam manajemen dan operasional UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara.

Namun, perubahan yang konstan dalam teknologi, kebijakan, dan tuntutan pasar yang semakin kompleks menuntut perhatian khusus dalam pengembangan sumber daya manusia di bidang farmasi. Pengelolaan Instalasi Farmasi tidak lagi hanya mengandalkan pengetahuan teknis, tetapi juga memerlukan keterampilan manajerial, kepemimpinan, dan kemampuan beradaptasi dengan perubahan yang cepat. Oleh karena itu, penelitian ini akan mengeksplorasi lebih dalam tentang kebutuhan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara Nias Utara.

Dalam penelitian yang dilakukan Hendriyadi dan Wiyan Mailindra (2019), pada kajiannya yang berjudul “Revolusi Industri 4.0: Tantangan dan Peluang Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Produktivitas Grand Hotel Jambi”, penelitian ini menemukan bahwa Grand Hotel Jambi

menghadapi tantangan dalam merekrut karyawan dengan latar belakang pendidikan perhotelan, tingkat literasi teknologi yang rendah, dan kemampuan berbahasa asing yang rendah. Namun, era revolusi industri 4.0 juga memberikan peluang untuk meningkatkan produktivitas melalui kemajuan teknologi. Grand Hotel Jambi melakukan perubahan kebijakan dan program strategi dalam pengembangan sumber daya manusia, termasuk pelatihan untuk karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan teknik pengambilan sampel *purposive sampling*. Metode ini membantu dalam memahami tantangan dan peluang manajemen sumber daya manusia di Grand Hotel Jambi dalam era Revolusi Industri 4.0. Adapun tujuan utama dari penelitian ini adalah bahwa Grand Hotel Jambi menghadapi tantangan dalam merekrut karyawan dengan latar belakang pendidikan perhotelan, tingkat literasi teknologi yang rendah, dan kemampuan berbahasa asing yang rendah. Namun, era revolusi industri 4.0 juga memberikan peluang untuk meningkatkan produktivitas melalui kemajuan teknologi. Grand Hotel Jambi melakukan perubahan kebijakan dan program strategi dalam pengembangan sumber daya manusia, termasuk pelatihan untuk karyawan. Penelitian ini relevan dengan topik "Tantangan dan Peluang Pelatihan Sumber Daya Manusia di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara". Penelitian ini membahas tantangan dalam merekrut karyawan dengan latar belakang pendidikan perhotelan, rendahnya literasi teknologi, dan kemampuan berbahasa asing yang rendah, serta strategi pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan. Temuan ini dapat memberikan wawasan yang berharga dalam mengidentifikasi tantangan yang mungkin dihadapi oleh UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara dan memberikan ide-ide untuk strategi pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan yang relevan dengan era Revolusi Industri 4.0.

Adapun penelitian yang dilakukan oleh Hayati, N., & Yulianto, E. (2021), pada kajiannya yang berjudul "Efektivitas pelatihan dalam meningkatkan kompetensi sumber daya manusia", penelitian ini menemukan bahwa Pelatihan bagi pegawai, baik *on the job* maupun *off the job*, merupakan faktor penting dalam meningkatkan keterampilan dan kemampuan mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas kerja. Evaluasi pelatihan adalah krusial untuk

menentukan tingkat keberhasilan pelatihan tersebut. Evaluasi ini dapat dilakukan sebelum, selama, dan setelah pelatihan menggunakan model seperti Kirkpatrick dan CIPP. Hasil evaluasi menunjukkan bahwa pelatihan yang diimplementasikan secara efektif dapat meningkatkan kompetensi pegawai dan kinerja perusahaan. Terdapat hubungan positif antara pelatihan kerja dan produktivitas pegawai, yang menunjukkan pentingnya investasi dalam pengembangan sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia yang profesional dan berorientasi pada pelatihan dapat membantu perusahaan mencapai keselarasan antara kompetensi pegawai dan tujuan perusahaan. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif kualitatif, penelitian ini fokus pada pengumpulan data secara online untuk memahami pengaruh pelatihan terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai. Metode ini memungkinkan peneliti untuk mendeskripsikan dan menganalisis proses pelatihan serta evaluasinya dalam konteks nyata perusahaan, dengan tujuan memberikan pemahaman mendalam tentang efektivitas pelatihan tersebut. Penelitian ini memiliki relevansi yang signifikan dengan topik "Tantangan dan Peluang Pelatihan Sumber Daya Manusia di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara " karena menyediakan wawasan mendalam tentang pentingnya pelatihan dalam meningkatkan kompetensi pegawai. Dengan memahami metode evaluasi pelatihan yang efektif, seperti model Kirkpatrick dan CIPP, penelitian ini memberikan kerangka kerja yang dapat diadaptasi untuk mengukur efektivitas pelatihan di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara. Hasil penelitian menunjukkan hubungan positif antara pelatihan dan produktivitas kerja, yang dapat membantu UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara mengidentifikasi peluang untuk meningkatkan kinerja pegawai/honorer, sekaligus mengatasi tantangan dalam pengembangan sumber daya manusia di lingkungan yang spesifik.

Adapun penelitian yang dilakukan oleh Lestari, S. D., Qurrotu'Aini, A., Praduanita, E. Y., & Miradji, M. A. (2023), pada kajiannya yang berjudul "Tantangan Dan Peran Ekspansi Sumber Daya Manusia Yang Berkualitas Dalam Era Revolusi Industri 4.0 Dan Society 5.0." penelitian ini menekankan pada pentingnya pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang kompeten untuk menghadapi tantangan era Revolusi Industri 4.0 dan transisi ke Society 5.0. Di era

Society 5.0, sumber daya manusia harus mampu meningkatkan nilai tambah dalam kehidupan dengan berpikir strategis, beradaptasi, serta bersikap kreatif dan inovatif. Selain itu, sumber daya manusia perlu sadar akan dampak teknologi terhadap masyarakat, memprioritaskan kesejahteraan manusia, dan berperan sebagai agen perubahan. Kolaborasi antar disiplin ilmu, integrasi teknologi dalam pendidikan, serta penerapan etika dan pertimbangan sosial juga dianggap krusial dalam mengembangkan tenaga kerja yang siap menghadapi era *Society 5.0*. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif kualitatif. Pendekatan kualitatif memungkinkan peneliti untuk memahami fenomena berdasarkan perspektif subjektif dan konteks sosial, sementara penelitian deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan karakteristik subjek penelitian secara sistematis, faktual, dan akurat. Penelitian ini relevan dengan topik "Tantangan dan Peluang Pelatihan Sumber Daya Manusia di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara " karena menyoroti kebutuhan adaptasi sumber daya manusia di era *Society 5.0*, yang menuntut keterampilan strategis, adaptif, kreatif, dan inovatif. Temuan ini dapat diaplikasikan untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara, memastikan bahwa tenaga kerja siap menghadapi perubahan teknologi dan dapat berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan masyarakat. Pendekatan kualitatif dan deskriptif dari penelitian ini juga memberikan kerangka kerja untuk mengevaluasi dan mendesain program pelatihan yang efektif, memastikan bahwa pelatihan tersebut sesuai dengan kebutuhan spesifik dan tantangan yang dihadapi oleh sumber daya manusia di sektor farmasi di Kabupaten Nias Utara.

Dari ketiga tinjauan pustaka tersebut di atas, penelitian yang akan diangkat ini penelitian ini terletak pada UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten di Nias Utara, sebuah lokasi yang memperlihatkan karakteristik geografis dan keberagaman sosial masyarakatnya. Nias Utara menjadi suatu fokus penelitian yang menarik karena dinamika ini dapat menciptakan tantangan tersendiri dalam pengelolaan Instalasi Farmasi. Dari mulai pertumbuhan penduduk yang tidak merata, variasi jenis penyakit yang dihadapi, hingga infrastruktur yang terbatas, semua aspek ini mempengaruhi beban kerja dan kebutuhan pelatihan sumber daya manusia di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara.

Sangat penting untuk memahami bahwa kondisi di tingkat nasional tidak selalu mencerminkan realitas di tingkat lokal, dan hal ini menjadi latar belakang esensial untuk penelitian ini. Dengan merinci karakteristik geografis dan sosial masyarakat Nias Utara, penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang mendalam tentang tantangan dan peluang yang dihadapi oleh sumber daya manusia di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara. Berangkat dari fenomena sebelumnya, dalam penelitian ini Nias Utara sebagai fokus penelitian. Dengan melihat kondisi geografis yang unik, menciptakan tantangan tersendiri dalam pengelolaan UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara. Kondisi wilayah geografis, keberagaman penyakit, dan sarana dan prasarana yang terbatas mempengaruhi kebutuhan pelatihan SDM.

Oleh karena itu, penelitian ini akan memusatkan perhatian pada fenomena-fenomena tersebut, yang melihat tantangan dan peluang kebutuhan pelatihan sumber daya manusia di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara. Tantangan yang terlihat pada pra penelitian yaitu: pertama ada kondisi geografis, Nias Utara terletak antara 0°31'-32' LU dan di antara 96°-97° LS. Kepulauan Nias berjumlah 132 pulau yaitu 1 Pulau Nias dan 131 pulau-pulau kecil disekitarnya, 95 pulau tidak atau belum dihuni oleh manusia, terdiri dari dua Kabupaten Nias Utara yaitu Nias Utara dan Nias Selatan. Pulau Nias panjangnya sekitar 120 km dengan lebar ± 40 km, sedangkan luas seluruhnya, termasuk pulau-pulau sekitarnya, ± 5625 km².

Tabel 1.1
Kondisi Geografis Kabupaten Nias Utara Tahun 2024

No.	Kecamatan	Luas Wilayah		Jarak tempuh dari UPTD Instalasi Farmasi ke Kecamatan (jam/menit)
		Km2	%	
1.	Tugala Oyo	134.43	8.95	3 jam 20 menit
2.	Alasa	204.41	13.61	1 jam
3.	Alasa Talumuzoi	94.04	6.26	1 jam 30 menit
4.	Namohalu Esiwa	150.78	10.04	45 menit
5.	Sitolu Ori	78.81	5.25	1 jam
6.	Tuhemberua	55.96	3.73	1 jam 30 menit

7.	Sawo	90.49	6.03	45 menit
8.	Lotu	110.11	7.33	15 menit
9.	Lahewa Timur	204.12	13.59	30 menit
10.	Afulu	149.78	9.97	2 jam
11.	Lahewa	228.70	15.23	45 menit
Nias Utara		1,501.63	100.00	

Sumber: BPS Kabupaten Nias Utara 2024

Keadaan geografis Kabupaten Nias Utara Nias Utara, yang terdiri dari Pulau Nias dan 131 pulau kecil disekitarnya, memiliki dampak signifikan terhadap pelatihan Sumber Daya Manusia (SDM) di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara. Kondisi geografis yang terdiri dari kepulauan dengan pulau-pulau terpencil dan terbatasnya akses transportasi dapat menjadi tantangan dalam penyediaan pelatihan sumber daya manusia. Selain itu, keberagaman penyakit yang dihadapi oleh masyarakat setempat juga dipengaruhi oleh kondisi geografis ini, sehingga pelatihan sumber daya manusia perlu disesuaikan dengan kebutuhan kesehatan yang unik di wilayah tersebut.

Dengan demikian, pemahaman mendalam tentang kondisi geografis Kabupaten Nias Utara menjadi penting dalam merancang program pelatihan sumber daya manusia di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara. Hal ini juga menunjukkan bahwa strategi pelatihan perlu memperhitungkan aksesibilitas, keberagaman penyakit, dan kebutuhan kesehatan masyarakat setempat yang dipengaruhi oleh kondisi geografis tersebut. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang mendalam tentang tantangan dan peluang yang dihadapi oleh sumber daya manusia di UPTD Instalasi Farmasi di wilayah tersebut, dengan mempertimbangkan kondisi geografis dan keberagaman penyakit yang dihadapi oleh masyarakat setempat.

Kedua ada keberagaman penyakit, adapun beberapa permasalahan penyakit yang sering diderita oleh masyarakat Nias Utara yaitu berupa malaria, diare, TB paru, DBD dengan setiap tahunnya meningkat, berikut adalah jumlah dari setiap kecamatannya.

Tabel 1.2
Keberagaman Penyakit Tahun 2022-2023

No.	Kecamatan	Malaria	Diare	TB Paru	DBD
1.	Tugala Oyo	12	1	6	1
2.	Alasa	12	15	14	4
3.	Alasa Talumuzoi	12	8	3	3
4.	Namohalu Esiwa	12	7	0	4
5.	Sitolu Ori	12	15	6	1
6.	Tuhemberua	12	0	3	0
7.	Sawo	12	3	15	1
8.	Lotu	12	4	0	1
9.	Lahewa Timur	12	3	1	1
10.	Afulu	12	0	12	0
11.	Lahewa	12	0	26	3
Nias Utara		135	56	86	19

Sumber: Dinas Kesehatan Kabupaten Nias Utara, 2024

Keberagaman penyakit di Kabupaten Nias Utara mencakup berbagai masalah kesehatan seperti malaria, diare, TB paru, dan DBD. Data menunjukkan bahwa setiap kecamatan di Kabupaten Nias Utara memiliki jumlah kasus penyakit yang berbeda-beda, menunjukkan variasi dalam keberagaman penyakit di wilayah tersebut. Hal ini menunjukkan pentingnya pemahaman mendalam tentang jenis penyakit yang dihadapi oleh masyarakat setempat dalam merancang program pelatihan sumber daya manusia di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara.

Kesesuaian Kompetensi Sumber Daya Manusia, UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara memiliki sumber daya manusia (SDM) yang belum sesuai dengan standar kompetensi yang ditetapkan dalam Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 1426 Tahun 2002. Standar yang mengatur kualifikasi dan kompetensi harus dimiliki oleh tenaga kefarmasian. Standar kompetensi ini mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk menjalankan tugas kefarmasian dengan baik. Dalam konteks Instalasi Farmasi (IFK) di Dinas Kesehatan Kabupaten Nias Utara, standar kompetensi tenaga kefarmasian harus sesuai dengan Permenkes yang berlaku. Hal ini mencakup kualifikasi,

23 pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang harus dimiliki oleh tenaga kefarmasian yang bekerja di UPTD IFK Nias Utara. Evaluasi terhadap kualifikasi dan kompetensi tenaga kefarmasian di IFK Nias Utara perlu dilakukan 13 untuk memastikan bahwa mereka memenuhi standar yang ditetapkan dalam Permenkes.

Berdasarkan penjelasan terkait kondisi geografis dan keberagaman penyakit di Kabupaten Nias Utara menimbulkan berbagai tantangan dan peluang dalam pelatihan sumber daya manusia. Tantangan seperti aksesibilitas, infrastruktur, dan spesialisasi pelatihan dapat diatasi dengan pendekatan yang inovatif dan adaptif. Peluang seperti penggunaan teknologi mobile, pelatihan berbasis komunitas, dan kerjasama dengan ahli dapat memaksimalkan efektivitas pelatihan dan memastikan bahwa pegawai/honorer 96 memiliki keterampilan yang diperlukan untuk menghadapi kondisi lokal yang spesifik dan dengan strategi yang tepat, pelatihan sumber daya manusia di Kabupaten Nias Utara dapat dioptimalkan untuk meningkatkan kualitas layanan kesehatan dan mengatasi tantangan geografis serta keberagaman penyakit yang ada.

Sarana pendukung dalam bekerja, Kabupaten Nias Utara memiliki sarana dan prasarana kesehatan yang meliputi rumah sakit, puskesmas, posyandu, toko obat, dan klinik swasta. Terdapat 1 Rumah Sakit Kelas D Pratama dan 11 Puskesmas yang menjadi bagian penting dalam penyediaan pelayanan kesehatan bagi masyarakat. Selain itu, Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara (IFK) Nias Utara juga memiliki sarana penyimpanan obat yang mencakup pallet, lemari obat, lemari narkotika, lemari psikotropika, rak obat, lemari pendingin, dan lainnya. Berdasarkan data yang disediakan, 195 terdapat beberapa sarana dan prasarana yang 69 belum memenuhi standar yang ditetapkan dalam Pedoman Standar Sarana Penyimpanan Obat dan Perbekalan Kesehatan. Beberapa diantaranya adalah: (1) Jumlah termometer ruangan dan termometer suhu *coldrain* yang terbatas, mungkin tidak mencukupi untuk memantau suhu penyimpanan obat-obatan dengan baik. (2) Beberapa unit AC yang masih tidak berfungsi dengan, sehingga mempengaruhi kualitas obat di Instalasi Farmasi. (3) Unit CCTV yang belum di fasilitas. (4) Unit kendaraan roda empat belum mencukupi seperti mobil box untuk pendistribusian obat. (5) Wifi, belum tersedia sehingga menghambat internet untuk mendukung pekerjaan menjadi kurang maksimal.

Hubungan antara tantangan dan peluang dengan pelatihan sangat erat dan dinamis. Tantangan yang dihadapi dalam pelatihan sering kali memicu inovasi dan identifikasi peluang baru. Misalnya, ketidaksesuaian sumber daya manusia dan keterbatasan sumber daya dapat mendorong penggunaan teknologi untuk pelatihan jarak jauh, sementara partisipasi yang rendah dapat diatasi dengan merancang program yang lebih menarik dan relevan.

Sebaliknya, peluang yang ada juga dapat membantu mengatasi tantangan. Misalnya, kolaborasi dengan lembaga pendidikan dapat menyediakan instruktur yang berkualifikasi tinggi, dan penggunaan teknologi dapat meningkatkan aksesibilitas pelatihan bagi semua pegawai/honorer. Dengan memahami dan mengelola hubungan ini, organisasi dapat merancang program pelatihan yang lebih efektif, adaptif, dan berkelanjutan. Pelatihan yang baik akan membantu pegawai/honorer mengembangkan keterampilan yang diperlukan untuk mengatasi tantangan yang ada, sambil memanfaatkan peluang untuk perbaikan dan inovasi yang berkelanjutan.

Prinsip manajemen dalam organisasi pemerintahan sering kali menggambarkan bahwa pegawai/honorer cenderung "miskin struktur, kaya fungsi." Ini berarti bahwa meskipun struktur organisasi mungkin tidak terlalu kompleks atau hierarkis, para pegawai/honorer memiliki peran dan tanggung jawab yang sangat beragam dan melibatkan banyak fungsi yang berbeda. Miskin struktur bisa dikatakan bahwa Struktur yang datar dengan beberapa level manajemen, meminimalkan birokrasi dan mempercepat pengambilan keputusan, seperti halnya dalam organisasi pemerintahan, seorang pegawai/honorer mungkin tidak memiliki banyak atasan langsung atau sub-departemen yang spesifik. Struktur ini memungkinkan fleksibilitas dan respons cepat terhadap perubahan atau kebutuhan mendesak. Sedangkan kaya fungsi bisa dikatakan bahwa pegawai/honorer yang mampu menjalankan berbagai jenis pekerjaan dan bertanggung jawab atas banyak fungsi yang berbeda. Mereka tidak hanya terfokus pada satu tugas atau keahlian spesifik, tetapi juga terlibat dalam berbagai aspek operasional dan administratif, seperti halnya seorang pegawai/honorer di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara mungkin bertanggung jawab atas

manajemen persediaan obat, pelatihan staf, pengawasan kualitas, dan hubungan dengan pemasok.

Adapun pelatihan yang dilakukan oleh UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara berupa Pelatihan Manajemen Instalasi Farmasi dan Manajemen pengelolaan obat dan vaksin sesuai standar, dengan materinya berupa perencanaan dan pengadaan obat, penyimpanan, distribusi obat, pencatatan dan pelaporan, dan pelayanan kefarmasian. Diharapkan dengan adanya pelatihan ini bisa meningkatkan kompetensi SDM, penerapan SOP (*Standard Operating Procedure*) yang baik, dan perbaikan pengawasan dan arahan agar sesuai dengan tupoksinya.

Pelatihan penting dilaksanakan untuk meningkatkan kinerja pegawai/honorer, oleh karena itu perlu perhatian serius pihak perusahaan. Pelatihan sumber daya manusia akan meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan atas pekerjaan yang mereka kerjakan. Pelatihan dilakukan oleh banyak perusahaan untuk meningkatkan kompetensi pegawai/honorer agar mereka dapat berkinerja tinggi.

Dengan demikian, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi signifikan dalam meningkatkan kualitas dan efisiensi operasional Instalasi Farmasi di Nias Utara. Dalam hal ini dengan menggali lebih dalam terkait kebutuhan pelatihan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi konkret dalam pengembangan sumber daya manusia di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara, memastikan bahwa mereka tidak hanya memiliki pengetahuan teknis yang memadai tetapi juga keterampilan dan pengetahuan manajerial yang diperlukan untuk menjawab tantangan zaman. Melalui pendekatan ini, diharapkan penelitian ini akan memberikan panduan berharga bagi pengambil kebijakan dan praktisi di lapangan untuk meningkatkan kualitas operasional UPTD Instalasi Farmasi di Nias Utara, serta pada akhirnya meningkatkan kontribusi positif terhadap sistem kesehatan secara keseluruhan. Maka peneliti tertarik mengangkat sebuah judul **“Tantangan Dan Peluang Pelatihan Sumber Daya Manusia Di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara Nias Utara”**.

1.2 Fokus Masalah

Untuk menghindari terjadi bias pada pelaksanaan penelitian, maka peneliti memfokuskan penelitian pada judul yang membahas Tantangan dan Peluang Pelatihan Sumber Daya Manusia Di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka yang menjadi rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimana tantangan pelatihan sumber daya manusia di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara ?
2. Bagaimana peluang pelatihan sumber daya manusia di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara ?
3. Bagaimana strategi UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara dalam mengatasi tantangan dan peluang ?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka yang menjadi tujuan yang dicapai melalui penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis tantangan pelatihan sumber daya manusia di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara.
2. Untuk mengetahui peluang pelatihan sumber daya manusia di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara.
3. Untuk menganalisis strategi dalam pelatihan sumber daya manusia di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara.

122
1.5

Manfaat penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

18
1. Perguruan Tinggi

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan tambahan atau menjadi referensi kepustakaan dan bacaan dalam perkuliahan serta menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya yang tertarik dalam bidang yang sama.

2. Akademisi

18
Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan pembelajaran dan tambahan ilmu pengetahuan dibidang manajemen, khususnya bidang manajemen sumber daya manusia.

3. Instansi

18
Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai/honorer dan menjadi sebagai bahan pertimbangan dalam membuat kebijakan selanjutnya untuk memperbaiki tantangan dan peluang dalam pelatihan sumber daya manusia agar dapat memberikan kinerja yang lebih baik dan meningkat kedepannya.

130

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen

Kata Manajemen berasal dari bahasa Perancis kuno *ménagement*, yang memiliki arti seni melaksanakan dan mengatur. Manajemen belum memiliki definisi yang mapan dan diterima secara universal. Mary Parker Follet (2019:2), mendefinisikan manajemen sebagai seni menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Definisi ini berarti bahwa seorang manajer bertugas mengatur dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi. Ricky W. Griffin (2019:2) mendefinisikan manajemen sebagai sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran secara efektif dan efisien. Efektif berarti bahwa tujuan dapat dicapai sesuai dengan perencanaan, sementara efisien berarti bahwa tugas yang ada dilaksanakan secara benar, terorganisir, dan sesuai dengan jadwal.

Manajemen merupakan skill atau kemampuan dalam mempengaruhi orang lain agar mau melakukan sesuatu untuk kita. Manajemen memiliki kaitan yang sangat erat dengan leader atau pemimpin, sebab pemimpin yang sebenarnya adalah seseorang yang mempunyai kemampuan untuk menjadikan orang lain lebih dihargai, sehingga orang lain akan melakukan segala keinginan sang leader. Lawrence A. Appley (2019:3) mengatakan manajemen adalah sebuah seni dalam mencapai tujuan yang diinginkan yang dilakukan dengan usaha orang yang lain." George R. Terry mengatakan bahwa manajemen merupakan proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan: perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian dan pengawasan yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia serta sumber-sumber lain yang tertuang dalam bukunya yang berjudul *The Principles of Management*. Dengan kata lain pengertian manajemen adalah pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dengan menggunakan kegiatan orang lain. Dapat diuraikan juga bahwa manajemen adalah seni dalam mengatur sistem, baik orang maupun perangkat lain agar dapat berjalan serta

bekerja sesuai dengan ketentuan dan tujuan entitas yang terdiri dari berbagai aktivitas.

Manajemen dalam ekonomi merupakan suatu keadaan terdiri dari proses yang ditunjukkan oleh garis (*line*) mengarah kepada proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian, yang mana keempat proses tersebut saling mempunyai fungsi masing-masing untuk mencapai suatu tujuan organisasi, yaitu pengambilan keputusan.

Dari berbagai definisi tersebut maka dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah proses yang kompleks yang melibatkan berbagai aktivitas, seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. Tujuan utama manajemen adalah untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara yang efektif dan efisien melalui penggunaan sumber daya yang ada. Perlu dicatat bahwa tidak ada definisi tunggal yang diterima secara universal untuk manajemen. Definisi yang berbeda menekankan pada aspek-aspek tertentu dari manajemen, dan definisi yang tepat untuk suatu organisasi mungkin berbeda dengan organisasi lainnya.

2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Fahmiah Akilah (2020) MSDM sebagai unsur penting dalam semua organisasi, keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan berbagai sasarannya serta kemampuannya menghadapi berbagai tantangan, baik yang bersifat eksternal maupun internal sangat ditentukan oleh kemampuan mengelola sumber daya manusia dengan setepat-tepatnya. Masalah-masalah pengembangan diri, keadilan, kewajaran, harapan dan kecocokan pekerjaan dengan karakteristik seseorang, masalah-masalah perilaku organisasi merupakan bagian dari pengolahan sumber daya manusia yang penting. Menurut Hasibuan (2021:34) sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Kemampuan tersebut diperoleh melalui pendidikan, latihan, dan pengalaman. Sumber daya manusia berperan sebagai pelaku dan sifatnya dipengaruhi oleh keturunan dan lingkungannya. Prestasi kerja sumber

daya manusia dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya.

Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai suatu proses pengembangan, menerapkan, dan menilai kebijakan-kebijakan, prosedur-prosedur, metode-metode, dan program-program yang berhubungan dengan individu pegawai/honorer dalam organisasi. Yoder 1998 (dalam Rachman, 2019:24) mengatakan bahwa yang dimaksud dari manajemen sumber daya manusia adalah menyediakan kepemimpinan dan pengarahan terhadap para pegawai/honorer dalam suatu organisasi atau pekerjaan yang berkaitan dengan hubungan kerja antara satu sama lain. Zulkifli (2022) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu metode pengelolaan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi agar mampu mencapai tujuan dari organisasi secara maksimal melalui pengembangan sumber daya manusia itu sendiri.

2.2.2 Peran Manajemen Sumber Daya Manusia

Peran manajemen sumber daya manusia sebagai faktor sentral dalam organisasi dapat dikelompokkan menjadi beberapa peran, diantaranya adalah sebagai berikut (Fahmiah Akilah, 2020):

a. Peran Administrasi Manajemen Sumber Daya Manusia

Pemrosesan dan penyimpanan data adalah fokus utama pekerjaan ini. Ini termasuk penyimpanan database dan arsip, proses klaim keuntungan, kebijakan organisasi tentang program kesejahteraan dan pemeliharaan pegawai dan honorer, dan pengumpulan dokumen. Namun, hal ini menimbulkan gagasan bahwa SDM hanya berfungsi sebagai alat untuk mengumpulkan dokumen atau kertas. Jika peran administrasi hanya seperti ini, sumber daya manusia hanya akan dilihat dari perspektif klerikal dan kontributor administrasi di tingkat bawah organisasi. Pada beberapa organisasi, administrasi dilakukan oleh pihak ketiga daripada oleh organisasi sendiri. Bahkan teknologi semakin terlibat dalam mengotomatisasi tugas administratif.

b. Peran Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia

Peran ini lebih bersifat taktis, meliputi pemrosesan lamaran pekerjaan, proses seleksi dan wawancara, kepatuhan terhadap kebijakan dan peraturan, peluang bekerja dengan kondisi baik, pelatihan dan pengembangan, program K3, dan sistem kompensasi. Banyak aktivitas yang harus dilakukan dan melibatkan koordinasi dengan para manajer dan supervisor di semua jenjang organisasi. Penekanan pada operasional masih banyak terjadi di beberapa organisasi sebab keterbatasan kemampuan individu dan penolakan manajemen puncak terhadap peran sumber daya manusia yang semakin besar.

c. Peran Strategis Manajemen Sumber Daya Manusia Keunggulan Komparatif

Dari unsur sumber daya manusia merupakan kelebihan yang dimiliki oleh peran ini. Peran strategis ini menekankan bahwa orang-orang dalam organisasi merupakan sumber daya yang penting dan investasi organisasi yang besar. Agar sumber daya manusia dapat berperan strategis maka harus fokus pada masalah-masalah dan implikasi sumber daya manusia jangka panjang.

20

2.2.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia ada empat (4), yaitu:

a. Perencanaan

Aspek ini ⁶⁵ menentukan tujuan untuk kinerja organisasi di masa depan serta memutuskan tujuan dan penggunaan sumber daya yang diperlukan untuk pencapaian tujuan organisasi. Kurangnya perencanaan dapat mempengaruhi pada motivasi dan kinerja sumber daya manusia.

b. Pengorganisasian

Aspek ini meliputi ⁶⁰ penentuan dan pengelompokkan tugas departemen serta melakukan pengalokasian sumber daya diantara organisasi.

c. Kepemimpinan

Penggunaan untuk pemberian motivasi kepada pegawai/honorer untuk mencapai tujuan organisasi. Memimpin artinya menciptakan budaya, nilai bersama, dan mengkomunikasikan tujuan pencapaian ⁶⁰ organisasi.

d. Pengendalian

Mengawasi aktivitas pegawai/honorar, menentukan pencapaian organisasi dalam memenuhi target, dan melakukan pengoreksian.

2.3 ¹² Pelatihan Sumber Daya Manusia

Pelatihan merupakan suatu metode yang digunakan untuk melakukan pengembangan sumber daya manusia yang berkaitan dengan kemampuan atau keterampilan pegawai/honorar yang telah menduduki suatu jabatan atau pekerjaan tertentu di dalam suatu perusahaan atau organisasi. Menurut Mathis and Jackson (2003) dikutip oleh (Zainal et al., 2020:171) terdapat empat tahapan atau proses pelatihan guna mewujudkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas antara lain: 1). *Assessment*: Metode yang paling umum digunakan dalam penilaian kompetensi SDM. Penerapannya dilakukan untuk mengidentifikasi dan menjangkau pegawai/honorar, yang dinilai mempunyai potensi dari sisi manajerial untuk menduduki posisi tertentu di kemudian hari. 2). *Design*: langkah-langkah penting yang harus diambil untuk memastikan manajemen akan memiliki produk pelatihan yang dirancang secara profesional yang bisa memenuhi kebutuhan organisasi, 3). *Delivery*: Dilakukan untuk memberikan kemampuan penugasan materi kepada para trainer agar dapat memberikan pelatihan terhadap suatu objek ³ Tujuannya supaya peserta pelatihan dapat terlatih sesuai kompetensinya, 4) *Evaluation*: Suatu proses untuk menentukan kemajuan suatu program pelatihan dibandingkan dengan tujuan yang ingin dicapai.

2.4 ⁸ Pelatihan dan Pengembangan

2.4.1 ⁸ Pelatihan

a. Arti Penting Pelatihan

Pelatihan bagi pegawai/honorar penting sekali dilakukan secara berkesinambungan sehingga perusahaan dapat memperoleh pegawai/honorar yang berkualitas dan mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Berikut adalah pengertian pelatihan menurut beberapa ahli:

Menurut Sikula (2021:29), “pelatihan adalah suatu proses ⁴⁵ pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir

dimana pegawai/honorer non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknik dalam tujuan tertentu.”

Menurut Ivancevich (2021:46), “pelatihan adalah sebuah proses sistematis untuk mengubah perilaku kerja seseorang/sekelompok pegawai/honorer dalam usaha meningkatkan kinerja organisasi.”

Menurut Roger dan Caple (2021:35), “pelatihan merupakan upaya sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan/keterampilan/sikap melalui pengalaman belajar dalam rangka meningkatkan efektivitas kinerja kegiatan atau berbagai kegiatan.”

Dari beberapa pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu proses yang terencana untuk memodifikasi sikap atau perilaku pengetahuan, keterampilan melalui pengalaman belajar baik berupa pekerjaan, ataupun prosedur yang sistematis yang dilakukan oleh seorang ahli untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan.

b. Tujuan Penelitian

Menurut pasal 9 Undang-Undang Ketenagakerjaan Tahun 2003, pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan. Adapun tujuan-tujuan pelatihan menurut Sikula dalam (Donni 2019:176), diantaranya:

- 1) Memperbaiki kinerja Pegawai/honorer-pegawai/honorer yang bekerja secara tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan merupakan calon utama pelatihan.
- 2) Memutakhirkan keahlian para pegawai/honorer sejalan dengan kemajuan teknologi. Melalui pelatihan, pelatih (*trainer*) memastikan bahwa pegawai/honorer dapat mengaplikasikan teknologi baru secara efektif.
- 3) Mengurangi waktu pembelajaran bagi pegawai/honorer baru agar kompeten dalam pekerjaan. Seorang pegawai/honorer baru sering tidak menguasai keahlian dan kemampuan yang dibutuhkan untuk menjadi “*job competent*”, yaitu mampu mencapai output dan standar mutu yang diharapkan.

4) Membantu memecahkan masalah operasional

Para manajer harus mencapai tujuan mereka dengan kelangkaan dan kelimpahan sumber daya seperti kelangkaan sumber daya finansial dan sumber daya teknologi manusia, dan kelimpahan masalah keuangan, manusia dan teknologis.

5) Mempersiapkan pegawai/honorer untuk promosi

Program pengembangan karier yang sistematis adalah salah satu cara untuk menarik, mempertahankan, dan mendorong karyawan. Kebijakan sumber daya manusia untuk promosi dari dalam melibatkan pengembangan kemampuan profesional pegawai dan honorer. Sistem pengembangan karir bergantung pada pelatihan.

Pelatihan yang dilaksanakan dengan baik akan memberikan hasil yang positif bagi pegawai/honorer yang dapat meningkatkan keterampilan serta pengetahuan sehingga pegawai/honorer bisa mencapai kinerja yang maksimal. Pegawai/honorer juga akan merasa lebih diperhatikan dan dihargai.

c. Indikator Pelatihan

Menurut Mangkunegara (2017:44) menjelaskan indikator-indikator pelatihan yang terdiri dari:

1) Instruktur

Instruktur adalah individu yang bertanggung jawab untuk menyampaikan materi pelatihan kepada peserta. Mereka harus memiliki pengetahuan yang mendalam tentang topik yang diajarkan, kemampuan komunikasi yang baik, serta kemampuan untuk memotivasi dan melibatkan peserta dalam proses pembelajaran.

2) Peserta

Peserta adalah individu yang mengikuti pelatihan dengan tujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi mereka. Peserta harus aktif berpartisipasi, terbuka terhadap pembelajaran baru, dan mampu menerapkan pengetahuan yang didapat dalam pekerjaan atau situasi praktis lainnya.

3) Materi

Materi adalah isi dari pelatihan yang mencakup informasi, konsep, dan keterampilan yang akan disampaikan kepada peserta. Materi harus relevan, *up-to-date*, dan disusun secara sistematis untuk memenuhi kebutuhan dan tujuan pelatihan.

4) Metode

Metode adalah teknik atau pendekatan yang digunakan oleh instruktur untuk menyampaikan materi pelatihan. Metode bisa bervariasi mulai dari ceramah, diskusi kelompok, studi kasus, simulasi, hingga praktik langsung. Pemilihan metode yang tepat sangat penting untuk memastikan efektivitas pelatihan.

5) Tujuan

Tujuan pelatihan adalah hasil atau pencapaian yang diharapkan dari program pelatihan. Tujuan harus jelas, spesifik, terukur, dan relevan dengan kebutuhan peserta dan organisasi. Tujuan yang baik membantu dalam merancang program pelatihan yang efektif dan mengevaluasi keberhasilan pelatihan.

d. Manfaat Penelitian

Manfaat program pelaksanaan pelatihan sudah tentu berguna bagi pegawai/honorer disamping itu juga berguna juga terhadap instansi itu sendiri. Ada tujuh manfaat penyelenggaraan program pelatihan menurut Siagian (2019:104):

- 1) Peningkatan produktivitas kerja organisasi instansi sebagai keseluruhan antara lain karena tidak terjadinya pemborosan, karena kecermatan melaksanakan tugas dan kerja sama antara berbagai satuan kerja yang melaksanakan kegiatan yang ditetapkan serta lancarnya koordinasi sebagai suatu kesatuan yang bulat dan utuh.
- 2) Terwujudnya hubungan yang serasi antara bawahan dan atasan karena adanya pendegelasan wewenang, interaksi yang baik, saling menghargai serta kesempatan bagi pegawai/honorer untuk berfikir dan bertindak secara inovatif.

- 3) Terjadinya proses pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat oleh pegawai/honorer yang bertanggung jawab.
- 4) Meningkatkan semangat kerja seluruh pegawai/honorer dalam organisasi instansi dengan komitmen kinerja yang lebih tinggi.
- 5) Mendorong sikap keterbukaan manajemen penerapan gaya manajerial dan partisipatif.
- 6) Memperlancar komunikasi yang efektif dalam suatu kebijaksanaan instansi dan operasionalnya.

Dapat ditarik kesimpulan bahwa manfaat penyelenggaraan pelatihan pegawai/honorer sebagai suatu investasi organisasi atau instansi bukan hanya kewajiban akan tetapi mutlak dilakukan.

e. Metode Pelatihan

Pelatihan penting dilaksanakan untuk meningkatkan kinerja pegawai/honorer, oleh karena itu perlu perhatian serius pihak perusahaan. Pelatihan sumber daya manusia akan meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan atas pekerjaan yang mereka kerjakan. Ada beberapa metode pelatihan yang sering digunakan dalam pelatihan menurut Donni (2020:192) antara lain:

1) Metode Praktek Kerja Langsung (*On The Job Training*)

Sistem ini merupakan metode pelatihan yang paling banyak digunakan. Sistem ini memberikan tugas kepada pimpinan langsung pegawai/honorer untuk melatih pegawai/honorer. Oleh karena itu, keberhasilan pelatihan sangat bergantung kepada kemampuan pimpinan langsung pegawai/honorer untuk memberikan pelatihan bagi pegawai/honorer. Pelatihan mempunyai efek psikologis bagi pegawai/honorer, karena pegawai/honorer dilibatkan langsung dalam pekerjaan. Karena dijalankan pada tempat kerja yang sebenarnya, maka metode ini dibedakan menjadi dua, yaitu:

a) Formal

Pemimpin langsung pegawai/honorer menunjuk seorang pegawai/honorer senior untuk melaksanakan pekerjaan. Selanjutnya,

peserta pelatihan melakukan pekerjaan seperti apa yang dilakukan oleh pegawai/honorer senior.

b) Informal

Pimpinan langsung pegawai/honorer menyuruh peserta pelatihan untuk memperhatikan orang lain yang sedang mengerjakan pekerjaan, kemudian ia disuruh untuk mempraktekannya. Kelebihan metode ini adalah bahwa peserta pelatihan terlibat langsung dalam pekerjaan operasional sehari-hari, sedangkan kekurangannya adalah kegiatannya sering tidak teratur (tidak sistematis) dan kurang efektif, terutama jika instruktur maupun yang ditunjuk untuk memberikan pelatihan kurang berpengalaman.

2) Metode *Vestibule*

Vestibule merupakan bentuk latihan dimana pelatihnya bukanlah berasal dari pimpinan pegawai/honorer langsung, melainkan pelatih khusus (*trainer specialist*). Melalui percobaan dibuat suatu duplikat dari bahan, alat, dan kondisi sebenarnya yang ditemui dalam pekerjaan. Salah satu bentuk *vestibule* adalah simulasi.

3) Metode *Apprenticeship*

Sistem magang ini dipergunakan untuk pekerjaan-pekerjaan yang membutuhkan keterampilan (*skill*) yang relatif tinggi. Program magang ini bisa mengkombinasikan antara *on the job training* dengan pengalaman, serta petunjuk-petunjuk di kelas dalam pengetahuan-pengetahuan tertentu sesuai dengan tujuan dan kebutuhan organisasi.

4) Metode Kursus Keahlian (*Specialist Course*)

Merupakan bentuk pelatihan pegawai/honorer yang lebih mirip pendidikan. Kursus biasanya diadakan untuk memenuhi minat pegawai/honorer dalam berbagai bidang pengetahuan tertentu atau bidang lain di luar bidang pekerjaannya, misalnya kursus bahasa Inggris, akuntansi, manajemen, kepemimpinan, dan lain sebagainya. Kursus-kursus tersebut biasanya dibuat dalam bentuk program pembelajaran, dimana peserta pelatihan dapat belajar sendiri dan menyesuaikan kecepatan belajarnya sesuai dengan kemampuan masing-

masing. Metode yang diterapkan oleh setiap perusahaan itu berbeda-beda, disebabkan dalam penerapannya setiap metode dipengaruhi oleh tujuan dan kondisi perusahaan itu sendiri.

2.4.2 Pengembangan

a. Definisi Pengembangan

Menurut Hasibuan (2021:68) Pengembangan (*Development*) adalah fungsi operasional kedua dari manajemen Personalia, pengembangan pegawai/honorer perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan agar pengembangan dapat dilaksanakan dengan baik, harus lebih dahulu ditetapkan suatu program pengembangan pegawai/honorer.

Menurut Nadler (Hardjana, 2011:11) pengembangan adalah kegiatan-kegiatan belajar yang diadakan dalam jangka waktu tertentu guna memperbesar kemungkinan untuk meningkatkan kinerja.

Hasibuan (2011:69) Dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia mengatakan bahwa Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, Konseptual, dan Moral pegawai/honorer sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.

P. Siagian (2012:254), menyatakan pengembangan (*development*) meliputi kesempatan belajar yang bertujuan untuk lebih meningkatkan pengetahuan (*knowledge*) dan keahlian (*skill*) yang diperlukan dalam pekerjaan yang sedang dijalani. Pengembangan lebih difokuskan untuk jangka panjang. Selanjutnya digunakan untuk mempersiapkan pegawai/honorer sesuai dengan pertumbuhan dan perubahan organisasi.

b. Bentuk-Bentuk Pengembangan

Program pengembangan harus dituangkan sasaran prosedur, anggaran peserta, kurikulum dan waktu pelaksanaannya. Program pengembangan berprinsip pada peningkatan efektivitas dan efisiensi kerja masing-masing pegawai/honorer pada jabatannya. Program pengembangan pegawai/honorer suatu perusahaan hendaknya diinformasikan secara terbuka kepada semua pegawai/honorer atau anggota supaya mereka mempersiapkan dirinya masing-masing.

Menurut Hasibuan (2021:178)⁶ Pengembangan dikelompokkan atas pengembangan secara informal dan pengembangan secara formal. Jenis pengembangan dibagi menjadi dua bagian yaitu:

1) Pengembangan Secara Informal

Pengembangan secara informal yaitu pegawai/honorer atas keinginan sendiri dan usaha sendiri melatih dan mengembangkan dirinya dengan mempelajari buku-buku literatur yang ada hubungannya dengan pekerjaan atau jabatannya. Pengembangan secara informal menunjukkan bahwa pegawai/honorer tersebut berkeinginan keras untuk maju dengan cara meningkatkan kemampuan kinerjanya. Hal ini bermanfaat bagi perusahaan karena produktivitas kerja pegawai/honorer semakin besar, disamping efisiensi dan produktivitasnya juga semakin baik.

2) Pengembangan Secara Formal

Pengembangan secara formal yaitu pegawai/honorer ditugaskan perusahaan untuk mengikuti pendidikan atau latihan, baik yang dilakukan perusahaan maupun yang dilaksanakan oleh lembaga-lembaga pendidikan atau pelatihan. Pengembangan secara formal dilakukan di perusahaan karena tuntutan pekerjaan saat ini ataupun masa datang, sifatnya non karier atau peningkatan karier seorang pegawai/honorer. Pelatihan dan pengembangan (*training development*) memang memerlukan biaya cukup besar, namun investasi dibidang manusia disebut (*human investment*) akhirnya akan menyumbangkan produktivitas yang sangat tinggi bagi organisasi atau perusahaan. Untuk itu organisasi atau perusahaan tentunya akan memetik laba yang berlipat ganda di waktu yang akan datang. Program pengembangan pegawai/honorer hendaknya disusun secara cermat dan didasarkan kepada metode-metode ilmiah serta berpedoman kepada keterampilan yang dibutuhkan perusahaan saat ini maupun untuk masa depan. Pengembangan harus bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai/honorer agar produktivitas kerjanya baik dan mencapai hasil yang optimal.

2.5 Strategi Organisasi dalam Pelatihan Sumber Daya Manusia

Ketika membahas strategi bisnis, Boxall dan Purcell 2003 (dalam Tampubolon, H, 2019:57) berpendapat bahwa adalah mungkin untuk menemukan strategi dalam setiap bisnis karena strategi tertanam dalam pilihan penting pada jiwa setiap manajer dan staf dari perusahaan tentang apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukannya. Hal ini disebut oleh mereka sebagai pilihan strategi atau sebagai strategi perusahaan. Dimensi lebih lanjut adalah strategi diarahkan untuk menjaga kelangsungan hidup organisasi serta memproduksi keuntungan yang berkelanjutan bagi organisasi.

Masalah utama yang harus diselesaikan adalah bagaimana manajemen sumber daya manusia (SDM) berperan dalam mempengaruhi arah dan strategi perkembangan organisasi. Selain itu, jika sumber daya manusia dianggap sebagai bagian integral dari proses pilihan strategik, maka perlu diketahui bagaimana pengaruhnya? Seperti dalam strategi bisnis, strategis sumber daya manusia dipandang sebagai kontribusi untuk pilihan strategik dalam organisasi dengan mempertahankan kelayakan atau menghasilkan keuntungan yang berkelanjutan.

Istilah 'strategi' digunakan untuk menjelaskan kedua proses restrukturisasi organisasi dan hasil dari arah jangka panjang yang dipilih. Ini dapat berupa kegiatan sadar, atau kegiatan yang direncanakan dalam serangkaian peristiwa yang menyebabkan tujuan yang diinginkan.

Dengan demikian, strategi manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan memastikan keselarasan atau kecocokan antara bisnis dan strategi sumber daya manusia. Kondisi ini harus melibatkan evaluasi dari kemungkinan dampak buruk lingkungan organisasi eksternal dan internal, tujuan jangka panjang organisasi dan cara-cara di mana strategi sumber daya manusia akan memungkinkan adanya adaptasi sumber daya manusia ke arah tujuan yang diharapkan. Nankervis, Compton, dan Baird 2000 (dalam Tampubolon, H, 2019:109) mengidentifikasi tiga jenis hubungan antara sumber daya dan strategi organisasi yaitu:

a. Akomodatif

Pada jenis ini strategi sumber daya manusia mengikuti strategi organisasi, mengakomodasi kebutuhan staf dari strategi bisnis yang sudah

dipilih. Dalam hal ini, menunjukkan bahwa strategi sumber daya manusia mengikuti strategi bisnis organisasi.

b. **Interaktif**

Jenis ini ditandai sebagai proses komunikasi dua arah antara sumber daya manusia dan perencanaan perusahaan dimana sumber daya manusia memberikan kontribusi untuk bereaksi terhadap keseluruhan strategi. Untuk jenis ini, manajemen sumber daya manusia menegaskan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan kontributor aktif dalam pengembangan strategi dan eksekusi.

c. **Terintegrasi**

Jenis ini merupakan penerapan proses strategi secara keseluruhan baik interaksi formal maupun informal yang secara nyata merefleksikan strategik manajemen sumber daya manusia dalam praktek. Tingkat keterlibatan akan meluas sepenuhnya ke sumber daya manusia yang diwakili personil tingkat manajemen senior dan sumber daya manusia secara aktif berpartisipasi dalam keputusan strategik, bahkan mungkin melibatkan janji sumber daya manusia kepada dewan direksi.

2.6 **Tantangan dan Peluang Organisasi bagi Sumber Daya Manusia**

2.6.1 **Tantangan**

Menurut kamus besar bahasa indonesia (KBBI), tantangan adalah menghadapi. Maka, tantangan adalah suatu hal atau bentuk usaha yang memiliki tujuan untuk menggugah kemampuan.

Supinah, (2022: 31), tantangan adalah suatu keadaan yang dihadapi untuk menggugah kemampuan dalam melaksanakan tugas dan fungsi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Menurut Jamaludin dkk (2020:56): Tantangan adalah situasi yang memerlukan usaha yang besar untuk mengatasinya, terutama dalam pembelajaran daring.

Menurut Syarifudin (2020:79): Tantangan adalah situasi yang memerlukan usaha yang besar untuk mengatasinya, terutama dalam pembelajaran

daring. Tantangan juga dapat menjadi peluang untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.

Adapun tantangan dalam penelitian ini berupa keterbatasan instruktur yang berkualifikasi dan sarana prasarana, yang berdampak negatif terhadap efektivitas pelatihan yang diselenggarakan di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara Nias Utara. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan kualifikasi instruktur dan peningkatan sarana prasarana dapat meningkatkan efektivitas pelatihan SDM.

2.6.2 ¹⁴ Peluang

Menurut Kamus besar bahasa indonesia (KBBI), peluang adalah kesempatan. Sedangkan menurut Suhartini, peluang adalah kesempatan usaha yang dimiliki oleh seseorang untuk melakukan apa yang diinginkannya atau yang menjadi harapannya. Pendapat ini juga didukung oleh Stoltz, setiap kesulitan merupakan rintangan, setiap rintangan merupakan suatu peluang dan setiap peluang harus disambut.

¹ Male & Lumbantoruan, (2021:76) Peluang adalah angka atau besaran yang digunakan untuk mengekspresikan seberapa mungkin sesuatu terjadi. Peluang dapat diekspresikan sebagai pecahan atau desimal atau persentase.

Lumbantoruan, (2019:98) Peluang mempunyai hubungan konsep kemungkinan dengan peristiwa. Ketika kita memiliki peluang kecil, kemungkinan.

Menurut Thomas W. Zimmerer (2020:84) ⁸⁷ Peluang usaha adalah sebuah terapan yang terdiri dari kreativitas dan inovasi, terutama dalam memecahkan sebuah permasalahan dengan memandang ⁴¹ kesempatan yang ditemui setiap hari.

Menurut Robbin dan Coulter (2020:57) Peluang usaha adalah sebuah proses yang melibatkan individu atau kelompok yang menggunakan usaha dan sarana tertentu untuk menciptakan suatu nilai tambah guna memenuhi sebuah kebutuhan tanpa memperhatikan sumber daya yang digunakan.

¹⁰¹ Menurut Arif F. Hadipranata (2020:37) Peluang usaha adalah risiko yang harus dihadapi oleh seseorang atau kelompok dalam mengelola berbagai hal yang berhubungan dengan finansial atau keuangan.

Dengan adanya **Peluang** yang mencakup penggunaan **teknologi informasi dan komunikasi** yang dapat meningkatkan **efektivitas** pelatihan sumber daya manusia di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara. Dengan memanfaatkan teknologi, pelatihan dapat dilakukan dengan lebih efisien, mencakup materi yang lebih luas, dan menyediakan metode pembelajaran yang lebih interaktif dan menarik bagi peserta. Hal ini berpotensi meningkatkan keterampilan dan kemampuan pegawai/honorer secara signifikan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kualitas dan efisiensi operasional Instalasi Farmasi di Nias Utara. Selain itu, dengan menggali lebih dalam terkait kebutuhan pelatihan, **penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi** konkret dalam pengembangan **sumber daya manusia** di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara, memastikan bahwa mereka **tidak hanya** memiliki **pengetahuan teknis** yang memadai **tetapi juga keterampilan dan pengetahuan manajerial** yang diperlukan **untuk** menjawab tantangan zaman.

2.7 **Pelatihan Sumber Daya Manusia di Pemerintah Daerah**

Menurut Peraturan Pemerintah No.101 tahun 2000 bahwa Pelatihan merupakan proses pendidikan jangka pendek bagi pegawai/honorer **operasional untuk memperoleh keterampilan operasional sistematis**. Sedangkan pendidikan dan pelatihan akan memberikan bantuan pada masa yang akan datang dengan **jalan pengembangan pola pikir dan bertindak, terampil berpengetahuan dan mempunyai sikap serta pengertian yang tepat untuk pelaksanaan pekerjaan**.

2.8 **Penelitian Terdahulu**

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan penelitian terdahulu sebagai **tolak ukur dan acuan untuk** menjadikan perbandingan, **penelitian terdahulu memudahkan penulis dalam menentukan langkah-langkah yang sistematis untuk penyusunan penelitian baik itu dari segi teori maupun konsep**. Terdapat beberapa **penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pelatihan dan pengembangan pegawai/honorer**. Ringkasan peneliti-peneliti **terdahulu dapat dilihat dalam tabel** dibawah ini:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul Penelitian	Tahun Terbit	Hasil Penelitian
1.	Shinta Devi Apriliana dan Ertien Rining Nawangsari	Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) berbasis kompetensi	2021	Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa PT Pembangkitan Jawa - Bali telah berhasil melaksanakan pengembangan sumber daya manusia (SDM) berbasis kompetensi dengan baik dan optimal. Melalui proses yang meliputi assessment, design, delivery, dan evaluation, perusahaan ini telah menyediakan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan kompetensi pegawai/honorar.
Perbedaan: Variabel X (Variabel Independen): Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) berbasis kompetensi. Variabel Y (Variabel Dependen): Kinerja organisasi dan pegawai/honorar. Sedangkan penulis menggunakan variabel pelatihan dan sumber daya manusia.				
2.	Dewi Shinta Wulandari Lubis	Tantangan Dan Peran Sumber Daya Manusia Dalam Menghadapi Era Society 5.0	2023	Menunjukan bahwa manusia merupakan bagian dari era society 5.0 dan merupakan komponen utama. Dan yang diinginkan di dalam era society ini merupakan sumber daya manusia yang mampu menghadapi tantangan dalamnya dan sumber daya manusia yang berkompeten dalam segala bidang karena society 5.0 lahir untuk memudahkan kehidupan manusia yang berkualitas yang dijalani oleh sumber daya manusia yang berkualitas juga
Perbedaan: lebih menyoroti bagaimana menghadapi perubahan ke era society 5.0 dan menjadi fokus utama. Sedangkan penulis menggunakan variabel pelatihan dan sumber daya manusia untuk mencari tahu apa saja tantangan yang dihadapi.				
3.	Sari Pratiwi, Naila Faradila, Yunida Iashania	Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik	2022	73 pengembangan karir melalui pendidikan dan pelatihan pegawai/honorar negeri sipil (PNS) di Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur sangat penting untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik. Analisis data sekunder dan teknik kualitatif mengungkap 149 an bahwa terdapat kekurangan sumber daya manusia (SDM) yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan, menunjukkan perlunya pengembangan SDM secara berkelanjutan.
Perbedaan: Variabel X (Variabel Independen): Pengembangan SDM. Variabel Y (Variabel Dependen): Kualitas Pelayanan Publik. Sedangkan penulis menggunakan variabel pelatihan dan				

sumber daya manusia.				
4.	Sisilia Ayu Sulistyani dan Meriza Heronica	Implementasi Program Pendidikan Dan Pelatihan ASN Dengan Menggunakan Model Project Minerva Di Era Adaptasi Kebiasaan Baru	2020	Implementasi Program Pendidikan dan Pelatihan ASN dengan Menggunakan Model Project Minerva di Era Adaptasi Kebiasaan Baru berhasil meningkatkan kompetensi dan keterampilan ASN. Program ini efektif dalam merencanakan, mengembangkan, melaksanakan, dan merefleksikan Pembelajaran Jarak Jauh, dengan menggunakan pendekatan yang mengutamakan praktek daripada teori. Melalui model Minerva, ASN dapat meningkatkan profesionalisme dan kemampuan teknologi informasi.
Perbedaan: Informasi yang disediakan lebih berfokus pada metodologi, implementasi, dan efektivitas Model Project Minerva dalam peningkatan keterampilan dan kompetensi ASN dalam era adaptasi kebiasaan baru, serta tahapan-tahapan dalam desain instruksional menggunakan model tersebut. Sedangkan penulis menggunakan variabel pelatihan dan sumber daya manusia.				
5.	Pater Rajagukguk, Hardani, Fery Kartawijaya, Arief Fadholi, Intan Utari	Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai/honorer Pada Deputi Direktur Bidang Keuangan Bpjs Ketenagakerjaan Jakarta Barat	2019	Menunjukkan adanya hubungan positif dan kuat antara pelatihan kerja dengan kinerja pegawai/honorer. Pelatihan kerja berpengaruh sebesar 43,5% terhadap kinerja pegawai/honorer. Diperlukan dukungan faktor lain seperti komitmen, motivasi, sikap moral, dan kepemimpinan untuk meningkatkan kinerja pegawai/honorer. Studi ini dilakukan pada pegawai/honorer staf keuangan di BPJS Jakarta Barat.
Perbedaan: terletak pada objek penelitian dan fokus penelitian. Penelitian ini dilakukan pada pegawai/honorer staf keuangan di BPJS Jakarta Barat dengan fokus pada pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai/honorer. Sementara itu, penelitian "Tantangan Dan Peluang Pelatihan Sumber Daya Manusia Di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara nias utara" dilakukan pada sumber daya manusia di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara nias utara dengan fokus pada tantangan dan peluang dalam pelatihan sumber daya manusia di instalasi farmasi.				
6.	Shinta Devi Apriliana, Ertien Rining Nawangsari	Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (sdm) berbasis kompetensi	2021	Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) di PT. Pembangkitan Jawa-Bali Kota Surabaya dilakukan dengan baik dan optimal. Pegawai/honorer memiliki keterampilan, pengetahuan, peran sosial, citra diri, sifat, dan motif yang diperlukan untuk mencapai kinerja optimal. Pelatihan dilakukan melalui assessment, design, delivery, dan evaluation. Kesimpulannya, pelatihan dan pengembangan SDM perusahaan tersebut telah dilaksanakan dengan baik dan optimal sesuai dengan kompetensi

		35		pegawai/honorer.
<p>Perbedaan: fokus pada pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) berbasis kom[14]isi di PT. Pembangkitan Jawa-Bali Kota Surabaya, dengan metode kualitatif deskriptif dan menggunakan teknik pengumpulan data Observasi, Wawancara[19] dokumentasi, dan Studi Pustaka. Sedangkan penelitian "Tantangan Dan Peluang Pelatihan[19] Sumber Daya Manusia Di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara nias utara" dilakukan pada sumber d[13] manusia di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara nias utara dengan fokus pada tantangan dan peluang dalam pelatihan sumber daya manusia di instalasi farmasi.</p>				
7.	Prasadja Ricardianto, Syahrial Nasution, Maria Angelin Naiborhu, Wegit Triantoro	Peluang dan Tantangan Sumber Daya Manusia dalam Penyelenggaraan Pelabuhan Cerdas (Smart Port) Nasional di Masa Revolusi Industri 4.0	2020	Hasil penelitian yang berkaitan dengan pelabuhan cerdas (<i>smart port</i>) menunjukkan bahwa penggunaan automasi dan semi-automasi terkait dengan berkembangnya digitalisasi akan menjadi suatu acuan di dalam pelayanan pelabuhan secara nasional. Selain itu, diperlukan pendidikan yang menghasilkan sumber daya manusia dengan kekhasan maritim melalui pendalaman lebih ilmiah, khususnya pada jurusan Nautika, Teknik, dan Tatalaksana, serta pelatihan bersertifikat tingkat diploma
<p>66 perbedaan: penelitian diatas berfokus pada pelayanan Pelabuhan dan penyesuaian dengan masa revolusi industri 4.0. Sedangkan penelitian "Tantangan Dan Peluan[19] pelatihan Sumber Daya Manusia Di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara " dilakuka[13] ada sumber daya manusia di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara dengan fokus pada tantangan dan peluang dalam pelatihan sumber daya manusia di instalasi farmasi Kabupaten Nias Utara.</p>				
8.	Lia Muliawaty	Peluang Dan Tantangan Sumber Daya Manusia Di Era Disrupsi	2019	Mengidentifikasi perubahan dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) sebagai respons terhadap teknologi dan inovasi disruptif dalam era globalisasi. Perkembangan teknologi yang cepat mempengaruhi usia produk, memerlukan implementasi MSDM berbasis teknologi yang membutuhkan biaya besar dan kemampuan menggunakan produk teknologi modern.
<p>Perbedaan: Perbedaan utama dengan Tantangan Dan Peluang Pelatihan Sumber Daya Manusia Di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara" adalah penekanan pada perubahan dalam MSDM sebagai respons terhadap teknologi dan inovasi disruptif, serta dampaknya terhadap kinerja organisasi dalam era globalisasi.</p>				
9.	Agung Wijoyo, Sawalman Zalukhu, Juita Tumanggor, Muhammad Nurdin, Conny Ramanda	Tantangan Dan Peluang Dalam Mengelola Sistem Informasi manajemen	2023	Faktor keberhasilan implementasi SIM dapat diukur melalui tingkat penggunaan yang tinggi, kepuasan pengguna, sikap positif para pengguna terhadap sistem, pencapaian tujuan, dan dampak keuangan positif pada organisasi melalui pengurangan biaya atau peningkatan penjualan dan profit. Penting untuk memprioritaskan

				keamanan informasi, mengintegrasikan sistem dengan bijak, mengadopsi fleksibilitas teknologi, mengelola anggaran secara efisien, mengembangkan sumber daya manusia, mendukung pengambilan keputusan berbasis data, dan memiliki kepemimpinan yang kuat.
	16			
Perbedaan: Penelitian ini akan membahas tantangan dan peluang tersebut secara rinci, dan memberikan wawasan tentang strategi dan praktik terbaik yang dapat digunakan oleh organisasi untuk mengatasi tantangan dan memanfaatkan 19 peluang dalam pengelolaan SIM. Sedangkan penelitian "Tantangan Dan Peluang Pelatihan 19 Sumber Daya Manusia Di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara nias utara" dilakukan pada sumber 13 a manusia di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara dengan fokus pada tantangan dan peluang dalam pelatihan sumber daya manusia di instalasi farmasi.				
10.	Teguh Winarso	Tantangan dan Peluang Pemanfaatan Google Meet Pembelajaran daring di SMP Negeri 3 Purworejo Pada Masa Pandemi	2021	Tantangan yang dihadapi meliputi keterbatasan akses laptop, penggunaan handphone sebagai media pembelajaran, kesulitan mendapatkan sinyal internet yang baik, kurangnya kesiapan guru dalam menghadapi sistem pembelajaran online, serta pemberian terlalu banyak materi dan tugas kepada siswa. Meskipun terdapat kendala, penerapan pembelajaran daring telah mempercepat transformasi digital 15 menuju era pendidikan 4.0. Perlu adanya kerja sama antara guru, siswa, dan orang tua untuk meningkatkan efektivitas pembelajaran daring.
Perbedaan: penelitian disitu mengumpulkan data dari sumber data primer seperti Kepala SMP Negeri 3 Purworejo, Wakil kepala sekolah bidang kurikulum, wali kelas, dan siswa, se 108 sumber data sekunder dari data tertulis sekolah, seperti dokumen dan arsip. Sedangkan pada "Tantangan Dan Peluang Pelatihan 13 n Sumber Daya Manusia Di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara" ini berfokus pada tantangan dan peluang dalam pelatihan sumber daya manusia di instalasi farmasi Kabupaten Nias Utara.				

Sumber: Olahan Peneliti Dari Berbagai Sumber, 2024

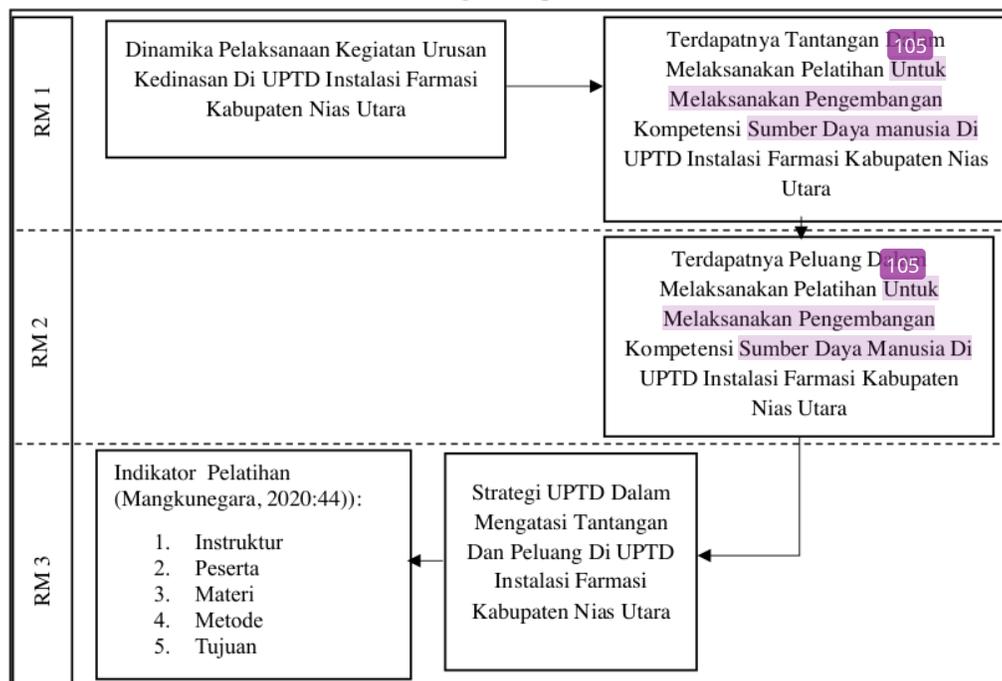
2.9 ⁷ Kerangka Berpikir

Kerangka pemikiran adalah alur pikir peneliti sebagai dasar-dasar pemikiran untuk memperkuat sub fokus yang menjadi latar belakang dari penelitian ini. Didalam penelitian kualitatif, dibutuhkan sebuah landasan yang mendasari penelitian agar penelitian lebih terarah. Oleh karena itu dibutuhkan kerangka pemikiran untuk mengembangkan konteks dan konsep penelitian lebih lanjut sehingga dapat memperjelas konteks penelitian, metodologi, serta penggunaan teori dalam penelitian. Penjelasan yang disusun akan

menggabungkan antara teori dengan masalah yang diangkat dalam penelitian ini. Kerangka berpikir dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila penelitian tersebut berkenaan atau berkaitan dengan fokus penelitian. Maksud dari kerangka berpikir sendiri adalah supaya terbentuknya suatu alur penelitian yang jelas dan dapat diterima secara akal (Sugiyono, 2020: 92).

Sebuah kerangka pemikiran bukanlah sekedar sekumpulan informasi yang didapat dari berbagai sumber-sumber, atau juga bukan sekedar sebuah pemahaman. Tetapi, kerangka pemikiran membutuhkan lebih dari sekedar data-data atau informasi yang relevan dengan sebuah penelitian, dalam kerangka pemikiran dibutuhkan sebuah pemahaman yang didapat peneliti dari hasil pencarian sumber-sumber, dan kemudian diterapkan dalam sebuah kerangka pemikiran. Pemahaman dalam sebuah kerangka pemikiran akan melandasi pemahaman pemahaman lain yang telah tercipta terlebih dahulu. Kerangka pemikiran ini akhirnya akan menjadi pemahaman yang mendasar dan menjadi pondasi bagi setiap pemikiran lainnya.

Gambar 2.1
Kerangka Berpikir



Sumber: Olahan Peneliti Dari Berbagai Sumber, 2024

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Pendekatan kualitatif dicirikan oleh tujuan penelitian yang berupaya untuk memahami segala aspek yang sedemikian rupa tidak memerlukan kuantifikasi, atau karena aspek tersebut tak memungkinkan diukur secara tepat (Zuhri Abdussamad, 2021:42).

Jenis penelitian merupakan suatu proses kegiatan dalam mencari atau mengetahui suatu ilmu pengetahuan dengan cara yang ilmiah dan tersusun secara sistematis. Menurut Sugiyono (2020:42), jenis penelitian terbagi menjadi 2 (dua) yaitu kualitatif dan kuantitatif. Kualitatif adalah data yang berbentuk kata, kalimat, atau gambar. Sedangkan kuantitatif adalah data yang berbentuk angka.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pendekatan kualitatif yang dimana pengumpulan data menggunakan metode deskriptif yaitu pengumpulan data dari informasi yang diperoleh dalam perkataan yang tertulis maupun lisan dari seseorang atau informan yang dapat diamati.

3.2 Variabel Penelitian

Variabel penelitian dalam penelitian ini adalah variabel tunggal (independen). Menurut Sugiyono (2019:39) mengatakan bahwa variabel tunggal atau independen adalah “segala sesuatu atribut, sifat, nilai dari orang yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian diambil kesimpulannya”.

Penting untuk diingat bahwa meskipun hanya ada satu variabel independen, penelitian ini tetap dapat memberikan informasi yang berharga tentang hubungan sebab-akibat. Peneliti harus memastikan bahwa variabel independen didefinisikan dan diukur dengan jelas, dan bahwa semua faktor lain yang mungkin mempengaruhi variabel dependen dikontrol atau dihilangkan.

Creswell (2018:38) dalam penelitian dengan variabel tunggal (independen), fokus utama adalah pada satu variabel yang dimanipulasi atau diubah oleh peneliti untuk melihat efeknya pada variabel lain. Variabel

independen ini sering disebut sebagai variabel stimulus, variabel prediktor, atau variabel anteseden.

Penelitian dengan variabel independen tunggal merupakan alat yang berharga untuk memahami hubungan kausal antar variabel. Dengan memahami konsep dan karakteristiknya, peneliti dapat merancang penelitian yang kuat dan menghasilkan temuan yang dapat diandalkan dan diterapkan di berbagai bidang ilmu pengetahuan (Sugiyono 2019:45).

143
Tabel 3.1
Variabel Penelitian

No.	Variabel Penelitian	Definisi Operasional	Indikator	Sumber
128 1.	Pelatihan	Pelatihan adalah proses sistematis yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi pegawai atau tenaga honorer melalui kegiatan pendidikan dan praktik yang terstruktur, dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja kerja mereka di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara. Pelatihan ini melibatkan serangkaian kegiatan pembelajaran yang dirancang untuk memenuhi kebutuhan spesifik yang diidentifikasi berdasarkan analisis kebutuhan pelatihan, kondisi geografis, keberagaman penyakit di wilayah Kabupaten Nias Utara.	1. Instruktur 2. Peserta 3. Materi 4. Metode 5. Tujuan	Indikator Pelatihan (Mangkunegara, (2020:44))

Sumber: Olahan Peneliti Dari Data Sekunder, 2024

36 Berdasarkan pengertian tersebut diatas, maka yang menjadi variabel tunggal dalam penelitian ini adalah "Pelatihan". Variabel ini merupakan fokus utama penelitian dan menjadi objek yang akan diukur dan dianalisis di dalam penelitian. Variabel "Pelatihan" dalam penelitian ini diukur dengan lima indikator utama yang mencakup berbagai aspek dari proses pelatihan. Setiap indikator berkontribusi untuk menilai efektivitas pelatihan secara keseluruhan. Dengan menganalisis indikator-indikator ini, peneliti dapat menentukan apakah pelatihan yang diberikan di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara efektif dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi pegawai atau tenaga honorer sesuai dengan kebutuhan spesifik mereka.

3.3 Jadwal dan Lokasi Penelitian

3.3.1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat dimana peneliti akan melakukan penelitian terutama dalam rangka mendapatkan data-data penelitian yang akurat. Adapun lokasi yang akan menjadi tempat penelitian yaitu Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara.

3.3.2 Jadwal Penelitian

Untuk melaksanakan penelitian ini, penulis telah membuat jadwal penelitian sebagai panduan, yaitu:

15

3.4 Sumber Data

Sumber data adalah suatu subyek dari mana data diperoleh. Sumber data diperlukan untuk menunjang terlaksananya penelitian dan sekaligus untuk menjamin keberhasilan Novian (2019). Dalam hal ini data yang dibutuhkan dalam penelitian diperoleh dari dua sumber, yaitu:

3.4.1 Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dengan teknik wawancara informan atau sumber langsung. Sumber primer adalah sumber data yang secara langsung memberikan data kepada peneliti sebagai pengumpul data Sugiyono (2020:111). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan studi lapangan secara langsung yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini adalah pegawai/honorer IFK Kabupaten Nias Utara yaitu Kepala UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara, KTU UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara, Staf UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara dan Honorer UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara.

191

Tabel 3.3

Data Informan Penelitian

No	Nama	Jabatan
1	Irma L H Sinaga, S. Farm, Apt NIP. 19860315201403 2002	Kepala UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara Nias Utara
2	Martha Rini A. Zalukhu, SKM NIP. 19831020 2010012040	KTU UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara Nias Utara
3	Verawati Dachi NIP. 19830814 201101 2011	Staf UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara Nias Utara
4	Foera-era Nazara, AMK	Tenaga Harian Lepas (UPTD IFK)
5	Joni Yostantia Harefa, S.E	Tenaga Harian Lepas (UPTD IFK)

Sumber: Olahan Peneliti, 2024

28

3.4.2 Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber kedua atau sekunder. Sumber data sekunder tidak memberikan data secara langsung kepada pengumpul data, misalnya melalui dokumen atau melalui orang lain Sugiyono (2020:111). Sumber data sekunder dalam penelitian ini adalah berupa buku-buku Pustaka, skripsi, jurnal, dan dokumentasi-dokumentasi yang berkaitan dengan penelitian yang dapat menunjang proses penelitian mengenai analisis Tantangan

Dan Peluang Pelatihan Sumber Daya Manusia Di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara.

3.5 ⁴³ Instrumen Penelitian

Dalam penelitian kualitatif, alat atau instrumen utama pengumpulan data adalah manusia atau peneliti itu sendiri dengan mengamati, ⁸⁰bertanya, mendengarkan, meminta dan, mengambil data penelitian yang akurat. Menurut Sugiyono (2019:102) menyatakan bahwa instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati.

Saat wawancara berlangsung di lapangan, peneliti menggunakan pedoman wawancara, observasi, dan dokumentasi dan untuk memudahkan pada saat proses wawancara. Pedoman wawancara berisi serangkaian pertanyaan yang diajukan kepada narasumber sehingga dapat dijadikan petunjuk oleh peneliti pada proses penggalan data. Informan dalam wawancara ini adalah pegawai di UPTD IFK Kabupaten Nias Utara.

3.6 ³⁶ Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian dikarenakan tujuan utama dalam penelitian adalah mendapatkan data. Untuk bisa mendapatkan data atau informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini maka diperlukan suatu teknik pengumpulan data. Menurut Husaini (2019:57) ada berbagai ²⁶teknik pengumpulan data yakni:

a Observasi

Observasi adalah pengamatan dan pencatatan yang sistematis terhadap aspek yang diteliti. Observasi menjadi salah satu Teknik pengumpulan data apabila sesuai dengan tujuan penelitian. Observasi akan dilakukan di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara.

b ³² Wawancara

Wawancara adalah tanya jawab lisan antara dua orang atau lebih secara langsung. Pewawancara disebut interviewer, sedangkan orang yang diwawancarai disebut interview. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk

menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil.

Teknik penentuan informan pada penelitian ini adalah Teknik Purposive Sampling yaitu menentukan informan dengan latar belakang informan yang sesuai dengan kemampuan dalam menjawab masalah-masalah penelitian ini (Creswell, 2022).

3 c. Dokumentasi

Teknik pengumpulan data dengan dokumentasi adalah pengambilan data yang diperoleh melalui dokumen-dokumen dan dapat berupa foto-foto, dan korva tulis yang telah ada.

Dalam penelitian ini teknik dokumentasi berasal dari dokumen-dokumen yang berkaitan dengan aspek aspek administrasi di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara. Peneliti melakukan studi dokumentasi dengan melihat secara langsung pelaksanaan pembangunan infrastruktur, papan informasi yang dipasang dan menerima data-data yang dibutuhkan serta foto-foto setiap proses pembangunan infrastruktur.

3.7 Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan bahan-bahan lain sehingga dapat dengan mudah dipahami dan dimanfaatkan untuk menjawab masalah-masalah yang berkaitan dalam penelitian.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data kualitatif sebagaimana dikemukakan oleh Miles (dalam Sugiyono, 2019) model teknik analisis data dalam penelitian kualitatif yaitu:

a. Pengumpulan Data (*Data Collection*)

Pengumpulan data dengan melakukan observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi atau gabungan ketiganya (triangulasi pengumpulan data dilakukan sehari-hari, mungkin berbulan bulan sehingga data yang diperoleh akan banyak. Pada tahap awal pernah melakukan penjelajahan secara umum terhadap situasi sosial/objek yang diteliti, semua yang dilihat dan didengar

direkam semua sehingga peneliti akan memperoleh data yang sangat banyak dan bervariasi.

b. Reduksi Data (*Reduction Data*)

Mereduksi data berarti merangkum, dan memilih hal-hal yang pokok memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya.

c. Penyajian Data (*Display Data*)

Setelah data direduksi, maka selanjutnya yang dilakukan adalah mendisplaykan data. Dalam penelitian kualitatif penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori dan sejenisnya. Dengan mendisplaykan data, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi dalam penelitian.

d. Penarikan Kesimpulan

Langkah berikutnya adalah penarikan kesimpulan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu objek yang sebelumnya masih abu-abu atau gelap sehingga setelah diteliti menjadi jelas, dapat berupa hubungan kausal atau interaktif, hipotesis atau teori.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara

4.1.1 Profil UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara

UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara merupakan unit pelaksana teknis yang beroperasi di bawah pengawasan Dinas Kesehatan Kabupaten Nias Utara. Instansi ini bertugas untuk mendukung penyediaan, pengelolaan, serta distribusi obat dan alat kesehatan yang diperlukan oleh fasilitas kesehatan di seluruh kabupaten. Dengan tujuan utama untuk meningkatkan aksesibilitas terhadap obat yang aman, efektif, dan terjangkau, UPTD Instalasi Farmasi ini juga berfungsi sebagai pusat manajemen logistik obat-obatan di wilayah tersebut.

Gambar 4.1

Foto Profil UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara

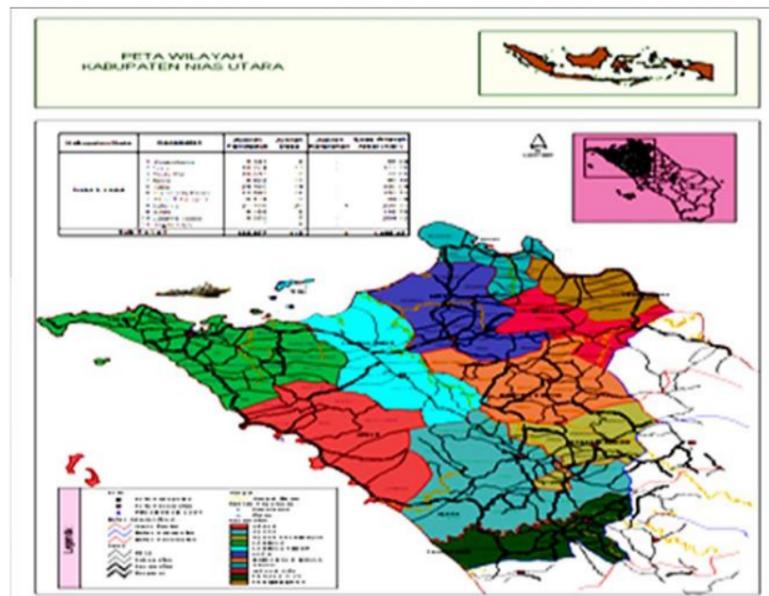


Sumber: Website UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara

UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara terletak di wilayah Kecamatan Lotu tepatnya di Desa Hilidundra pada titik Longitude 97.36321529870486 dan 1.3888499230179663, kurang lebih berjarak 2 km dari Kantor Bupati Kabupaten Nias Utara dan 500 meter dari Lapangan Merdeka Kabupaten Nias (Pendopo Bupati). Sarana ini dibentuk sebagai **Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD)** berdasarkan Peraturan Bupati Kabupaten Nias Utara

Nomor 20 Tahun 2023 tertanggal 14 Juli 2023. UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara memiliki tugas pokok dan fungsi secara khusus untuk menopang ketersediaan obat dan BMHP bagi 11 puskesmas di Kabupaten Nias Utara dan 1 Rumah Sakit Pratama pada keadaan tertentu yaitu:

1. Puskesmas Afulu
2. Puskesmas Alasa
3. Puskesmas Alasa Talumuzoi
4. Puskesmas Awa'ai
5. Puskesmas Lahewa
6. Puskesmas Lahewa Timur
7. Puskesmas Lotu
8. Puskesmas Namohalu Esiwa
9. Puskesmas Sawo
10. Puskesmas Tugala Oyo
11. Puskesmas Tuhemberua



Sumber Data: Profil UPTD Instalasi Farmasi Kab. Nias Utara

4.1.2 Tujuan

Tujuan merupakan penjabaran atau implementasi dari pernyataan misi. Tujuan pembangunan kesehatan yang diselenggarakan oleh Puskesmas secara umum adalah mendukung tercapainya tujuan pembangunan kesehatan nasional yakni meningkatkan kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang yang bertempat tinggal di wilayah kerjanya masing-masing sehingga diharapkan terwujud derajat kesehatan yang setinggi – tingginya. Adapun Tujuan UPTD INSTALASI FARMASI KAB. NIAS UTARA adalah Mendukung Tercapainya Pembangunan Kesehatan Nasional dengan Meningkatkan Ketersediaan Obat dan BMHP sesuai standar untuk mendukung Pelayanan Kesehatan Dasar yang optimal di Wilayah Kabupaten Nias Utara.

4.1.3 Sasaran

- Individu > sehat, teliti, cakap dan jujur
- Kelompok > puskesmas yang sesuai standar ketersediaan obatnya.
- Masyarakat > sehat dan mudah mendapatkan obat yang diperlukan.

4.1.4 Tugas Pokok dan Fungsi

- a. Pengelolaan Obat dan Alat Kesehatan: Memastikan pengadaan, penyimpanan, serta distribusi obat dan alat kesehatan berjalan sesuai dengan standar yang berlaku.
- b. Monitoring Kualitas: Menyediakan sistem pengawasan mutu yang bertujuan menjaga kualitas produk farmasi selama proses distribusi.
- c. Penyediaan Data dan Informasi: Menyajikan data terkait ketersediaan obat untuk memudahkan perencanaan dan evaluasi di tingkat daerah.
- d. Dukungan Logistik: Mengelola aspek logistik yang mencakup pengadaan dan distribusi untuk memastikan suplai yang tepat waktu dan memadai ke seluruh fasilitas pelayanan kesehatan di Kabupaten Nias Utara.
- e. UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara bertugas untuk menopang ketersediaan obat dan BMHP bagi 11 puskesmas di Kabupaten Nias Utara dan 1 Rumah Sakit Pratama. Selain itu, instalasi ini juga bertanggung jawab

atas penyimpanan, distribusi, pencatatan, pelaporan, dan pemusnahan perbekalan farmasi.

4.1.5 Motto, Visi dan Misi UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara

a. Motto:

Motto UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara adalah “Mengelola dengan cepat dan tepat”

b. Visi:

Menjadi sarana pengelolaan perbekalan farmasi yang aman dan tersertifikasi dalam upaya menopang ketersediaan obat dan BMHP di puskesmas sesuai standar.

c. Misi:

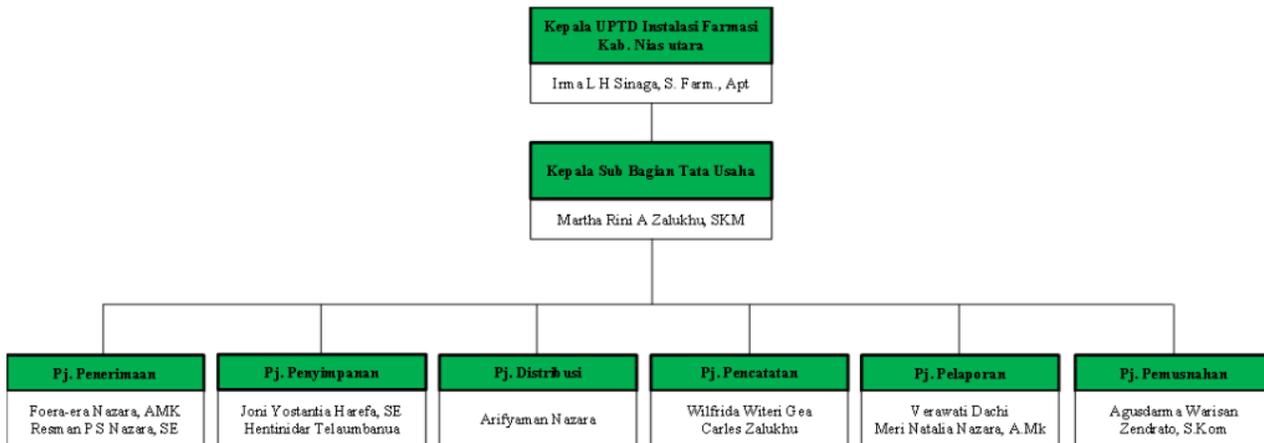
Misi yang ditetapkan UPTD Instalasi Farmasi Kab. Nias Utara sebagai penjabaran dalam rangka tercapainya visi di atas adalah:

1. Terlibat aktif dalam penyusunan Rencana Kebutuhan Obat dan Bahan Medis Habis Pakai (BMHP) terutama untuk kebutuhan Pelayanan Kesehatan Dasar di Puskesmas.
2. Mengupayakan kelengkapan sarana prasarana pendukung di Instalasi Farmasi Kabupaten (IFK) agar sesuai standar.
3. Mengupayakan ketersediaan SDM yang kompeten terutama Apoteker dan Tenaga Teknis Kefarmasian lainnya.
4. Mengupayakan ketersediaan anggaran pelatihan SDM dan pengadaan perbekalan farmasi yang dibutuhkan berserta operasional di IFK.
5. Melakukan penerimaan barang secara hati-hati dengan memperhatikan organoleptis barang lalu keabsahan dokumennya.
6. Menyimpan perbekalan farmasi berdasarkan sifatnya terhadap suhu, bentuk sediaan, sumber barang dan farmakologisnya.
7. Mengutamakan pendistribusian barang dengan metode FEFO (*First Expired First Out*) lalu kemudian dengan konsep FIFO (*First In First Out*)
8. Melakukan pencatatan dan pelaporan barang secara rutin dan akurat baik manual maupun secara elektronik (aplikasi).

9. Menjalankan manajemen pekerjaan kefarmasi di IFK dengan baik, konsisten dan berkesinambungan.

4.1.6 Struktur Organisasi UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara

Gambar 4.1.1
Struktur Organisasi UPTD Instalasi Kabupaten Nias Utara



Sumber Data: Profil UPTD Instalasi Farmasi Kab. Nias Utara

Adapun tugas pokok dari berbagai bidang berdasarkan struktur organisasi diatas yaitu:

1. Tugas Kepala UPTD IFK:
 - a) Mengoordinasikan, merumuskan sasaran, membina, mengarahkan menyelenggarakan UPTD IFK sesuai dengan kedudukan, tugas dan fungsi UPTD IFK;
 - b) Menyusun program kegiatan UPTD IFK dengan berpedoman kepada kegiatan yang telah diterapkan serta program kerja dinas serta sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas;
 - c) Membagi tugas kepada bawahan sesuai dengan bidang tugasnya;
 - d) Memberi petunjuk dan bimbingan kepada bawahan agar pelaksanaan tugas sesuai dengan peraturan perundang-undangan;

- e) Mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan tugas bawahan agar tidak terjadi penyimpangan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - f) Memeriksa dan mengoreksi hasil kerja bawahan sesuai dengan tugasnya sebagai bahan untuk peningkatan karir;
 - g) Menyelenggarakan kegiatan keuangan/ perlengkapan dan administrasi umum pada UPTD IFK;
 - h) Menyiapkan dan menyusun pedoman serta menyusun tatalaksana administrasi sebagai pedoman bagi bawahan dalam pelaksanaan tugas;
 - i) Memeriksa, meneliti dan menandatangani konsep yang diajukan oleh bawahan sesuai dengan petunjuk kerja agar tercapainya kebenaran dokumen;
 - j) Menetapkan petunjuk pelaksanaan tugas dilingkungan UPTD IFK dengan menetapkan sistem dan mekanisme kerja untuk kelancaran pelaksanaan tugas;
 - k) Melaporkan kegiatan UPTD IFK sebagai bahan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas;
 - l) Menyampaikan saran dan pertimbangan teknis kepada atasan sesuai dengan bidang tugas dan permasalahannya; dan
 - m) Melaksanakan tugas lain yang diberikan atasan sesuai bidangnya.
2. Tugas Kepala Subbagian Tata Usaha:
- a) Menyiapkan bahan dan mengkoordinasi penyusunan program kerja dan kegiatan di lingkungan UPTD IFK;
 - b) Melaksanakan pengelolaan administrasi umum, surat menyurat, kearsipan keputakaan serta kebersihan dan keamanan di lingkungan UPTD IFK;
 - c) Melaksanakan pengelolaan administrasi perlengkapan/ perbekalan rumah tangga pada UPTD IFK yang meliputi perencanaan kebutuhan, pengadaan, pemanfaatan dan pemeliharaan serta penginventarisasian barang perlengkapan/ perbekalan rumah tangga UPTD IFK;
 - d) Melaksanakan pengelolaan keuangan dan administrasi kepegawaian di lingkungan UPTD IFK;

- e) Menghimpun dan menyajikan data serta informasi yang berhubungan dengan pelaksanaan tugas UPTD IFK;
 - f) Menginventarisasi permasalahan yang berhubungan dengan bidang tugasnya dan menyiapkan bahan petunjuk pemecahan masalah ;
 - g) Memebagi tugas kepada bawahan sesuai dengan bidang tugasnya;
 - h) Membimbing dan mengarahkan serta menilai kinerja bawahan;
 - i) Memberikan saran dan pertimbangan kepada atasan baik lisan maupun tertulis yang berkaitan dengan bidang tugasnya;
 - j) Membuat laporan kegiatan UPTD IFK sebagai bahan pertanggungjawaban kepada atasan; dan
 - k) Melaksanakan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan bidang tugasnya.
3. Tugas kelompok Jabatan Fungsional
- a) Kelompok jabatan fungsional mempunyai tugas sesuai dengan ketentuan ⁵³ perundang-undangan yang berlaku.
 - b) Kelompok jabatan fungsional terdiri dari sejumlah tenaga fungsional yang terbagi dalam berbagai kelompok sesuai dengan bidang keahliannya.
 - c) Jumlah jabatan fungsional ditentukan berdasarkan kebutuhan dan beban kerja.
 - d) Kelompok jabatan fungsional ¹⁷¹ dalam melaksanakan tugasnya bertanggungjawab kepada Kepala UPTD.

4.1.7 Sumber Daya Manusia UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara

Keadaan Tenaga berdasarkan jumlah seluruh ⁸⁸ Sumber Daya Manusia baik Tenaga Kesehatan maupun ⁵⁷ Non Kesehatan di UPTD INSTALASI FARMASI KAB. NIAS UTARA adalah ¹³ Orang yang terdiri dari 4 Orang PNS dan 9 Orang PTT/THL dengan gambaran ¹³¹ sebagai berikut:

Tabel 4.1
Sumber Daya Manusia UPTD Instalasi Farmasi Kab. Nias Utara

No.	Status Kepegawaian	Jumlah	
		Kesehatan	Non Kesehatan
1.	PNS	4	
2.	PPPK	0	
3.	PTTD/THL	2	7
4.	TKS	0	
Total		6	7

Sumber Data: Profil UPTD Instalasi Farmasi Kab. Nias Utara

Tabel 4.2
Sumber Daya Manusia Berdasarkan Pendidikan UPTD Instalasi Farmasi Kab. Nias Utara

No.	Pendidikan	Jumlah
1	Apoteker	1
2	D3 Farmasi	1
3	D3/S1 Keperawatan/Ners	2
4	S1 Kesehatan Masyarakat	1
5	S1 Ekonomi/Manajemen	2
6	S1 Komputer	1
7	SMA/SMK	5
	JUMLAH	13

Sumber Data: Profil UPTD Instalasi Farmasi Kab. Nias Utara

100
4.2

Hasil Penelitian

4.2.1 Penggunaan Teknologi dalam Pelatihan dan Peningkatan Kompetensi Staf

Transformasi digital merupakan salah satu fenomena yang sangat signifikan dalam bidang sumber daya manusia (SDM) di abad ke-21. Penerapan teknologi telah berdampak langsung pada berbagai bidang, termasuk bidang kesehatan. Salah satu dampak nyata dari teknologi adalah pemanfaatannya dalam pelatihan dan pengembangan kemampuan sumber daya manusia, hal ini menjadi

139

komponen penting dalam organisasi modern. Dalam konteks ¹⁸³ Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara, pemanfaatan teknologi tidak hanya menjadi solusi untuk mengatasi berbagai permasalahan anggaran dan keterbatasan sumber daya, tetapi juga dimanfaatkan sebagai sarana untuk meningkatkan kapasitas dan pengetahuan tenaga kefarmasian. Studi ini berfokus pada analisis penggunaan teknologi dalam pelatihan dan pengembangan kompetensi staf UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara. Melalui pendekatan konseptual dan empiris, sub bab ini akan menjelaskan bagaimana teknologi dapat digunakan untuk menghadapi keterbatasan sumber daya yang ada, serta peluang yang muncul dari pengintegrasian teknologi ke dalam program pelatihan SDM.

4.2.1.1 Tantangan Pelatihan Tradisional dalam Konteks Nias Utara

Sebelum membahas secara spesifik tentang bagaimana teknologi digunakan dalam pelatihan, penting untuk memahami kesulitan utama yang terkait dengan instalasi UPTD Farmasi Kabupaten Nias Utara dalam hal pelatihan konvensional. Dari perspektif geografis, Kabupaten Nias Utara memiliki atribut wilayah yang kecil dan terisolasi yang memiliki akses terbatas terhadap sumber daya dan infrastruktur. Hal ini menyebabkan terbatasnya anggaran dan terbatasnya sumber daya yang didedikasikan untuk pelatihan, yang merupakan kendala dalam upaya peningkatan kapasitas staf yang optimal.

⁶¹ Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa narasumber, salah satu tantangan utama yang dihadapi dalam pelatihan sumber daya manusia di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara adalah keterbatasan anggaran dan fasilitas. Ibu Irma L. H. Sinaga, S. Farm Apt., selaku Kepala UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara pada (19 Agustus 2024) mengungkapkan:

"Tantangan utama di sini adalah terkait anggaran dan fasilitas. UPTD IFK kita ini baru terbentuk pada September 2023, jadi masih dalam proses transisi, terutama terkait sistem dan anggaran yang dialihkan dari Dinas Kesehatan. Pelatihan, baik internal maupun eksternal, membutuhkan fasilitas dan biaya yang memadai. Kami sedang mengusahakan agar

pelatihan daring bisa diadakan, namun saat ini keterbatasan sarana internet juga menjadi kendala, sehingga harus diajukan ke Dinas Kesehatan atau Kominfo."

Hal ini diperkuat dengan pernyataan dari oleh Ibu Foera-era Nazara, AMK, selaku Honorer UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara pada (20 Agustus 2024) mengungkapkan:

"Kalau untuk tantangan yang ¹¹⁵ satu tantangan utama adalah keterbatasan sumber daya, baik dari segi anggaran maupun fasilitas pelatihan."

Berdasarkan wawancara yang dilakukan diatas menjelaskan bahwa kendala utama yang dihadapi dalam pelatihan sumber daya manusia di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara adalah keterbatasan anggaran, fasilitas ¹⁶⁵ yang kurang memadai, dan akses internet yang kurang memadai. Untuk mengatasi masalah ini secara efektif, strategi harus difokuskan pada peningkatan anggaran, peningkatan fasilitas, dan penyediaan konektivitas internet yang memadai.

Selanjutnya peneliti melakukan observasi dengan melakukan wawancara dan survei dengan Ibu Irma L. H. Sinaga, S. Farm Apt., selaku Kepala UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara pada (11:12 WIB, Senin, 19 Agustus 2024) dan Ibu Foera-era Nazara, AMK, selaku Honorer UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara pada (13:27 WIB, Selasa, 20 Agustus 2024) dari wawancara dan temuan yang telah dilakukan dapat dikatakan terdapat beberapa tantangan pelatihan tradisional dalam konteks Nias Utara berupa keterbatasan dalam anggaran, fasilitas, akses internet, dan sumber daya.

Setelah itu peneliti melakukan dokumentasi dengan menghasilkan data-data terkait yaitu:

Tabel 4.3 Tantangan Pelatihan

Tantangan	Keterangan
Keterbatasan Anggaran	Proses transisi anggaran dari Dinas Kesehatan masih berlangsung
Keterbatasan Fasilitas	Fasilitas pelatihan yang kurang memadai, terutama untuk pelatihan daring
Keterbatasan Akses Internet	Akses internet yang tidak memadai menghambat pelatihan daring
Keterbatasan Sumber Daya	Sumber daya manusia dan anggaran pelatihan yang terbatas

Berdasarkan data diatas dapat dikatakan bahwa tantangan-tantangan ini saling terkait dan dapat berdampak pada kualitas program pelatihan secara keseluruhan. Sementara keterbatasan anggaran mempengaruhi ketersediaan fasilitas dan sumber daya, kurangnya internet dan fasilitas yang memadai menghambat pelatihan daring. Untuk meningkatkan kualitas dan jangkauan program pelatihan, dibutuhkan strategi komprehensif untuk mengatasi masalah ini.

4.2.1.2 Teknologi Sebagai Solusi Dalam Pelatihan Sumber Daya Manusia

Penggunaan teknologi dalam pelatihan sumber daya manusia bukanlah hal yang baru, namun penerapannya di sektor kesehatan, khususnya dalam unit farmasi, semakin mendapat perhatian karena kemampuannya untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi proses pelatihan. Di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara, teknologi dapat digunakan dalam berbagai bentuk, mulai dari e-learning, simulasi berbasis komputer, hingga video konferensi untuk mendukung pelatihan jarak jauh.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa narasumber, dari teknologi sebagai solusi dalam pelatihan sumber daya manusia di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara. Ibu Martha Rini A. Zalukhu, SKM, sebagai KTU di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara, menyatakan (21 Agustus 2024)

“Teknologi telah menjadi solusi yang sangat penting dalam menghadapi keterbatasan anggaran dan akses pelatihan yang kami hadapi. Kami menggunakan platform e-learning dan webinar untuk memberikan pelatihan kepada staf. Ini memudahkan staf kami untuk mengikuti pelatihan tanpa harus bepergian jauh, terutama mengingat kondisi geografis Nias Utara yang cukup sulit diakses. Teknologi ini membantu kami tetap up-to-date dengan perkembangan terbaru di bidang farmasi dan kesehatan, meskipun secara fisik jauh dari pusat pelatihan”

Hal ini diperkuat dengan pernyataan dari Joni Yostantia Harefa, S.E, selaku Honorer di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara pada (20 Agustus 2024) mengungkapkan:

“Kami berusaha memaksimalkan penggunaan teknologi dengan mengadakan pelatihan daring, seperti webinar, serta menggunakan sumber daya digital yang tersedia dari pemerintah dan pihak eksternal. Dalam pelatihan daring ini, kami bisa mengikuti kursus yang disediakan oleh Kementerian Kesehatan atau lembaga farmasi, sehingga meskipun kami berada di daerah, staf kami tetap bisa meningkatkan kompetensinya. Kami juga memprioritaskan penggunaan anggaran yang lebih efisien untuk memaksimalkan pelatihan yang paling relevan melalui teknologi ini”

Hal ini juga diperkuat dengan argumen dari Ibu Verawati Dachi, selaku Staf UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara pada (19 Agustus 2024) mengungkapkan:

“Teknologi memang sangat membantu. Kami menggunakan platform e-learning untuk memudahkan akses ke kursus dan pelatihan daring. Selain itu, staf kami sering menggunakan diskusi virtual untuk saling berbagi pengalaman dan pengetahuan. Meskipun tantangan anggaran dan akses pelatihan masih ada, dengan teknologi ini, kami bisa meningkatkan keterampilan kami secara mandiri dan lebih efisien”

Teknologi menjadi solusi utama untuk mengatasi berbagai permasalahan terkait pelatihan SDM di UPTD Instalasi Farmasi Nias Utara, termasuk kendala anggaran dan aksesibilitas fisik. Dengan e-learning, webinar, dan perangkat digital lainnya, karyawan tetap dapat belajar dan berkembang, meskipun bekerja dari jarak jauh. Keterangan tersebut juga menunjukkan bahwa teknologi merupakan metode yang berhasil untuk mengatasi keterbatasan anggaran dan fasilitas dalam pelatihan sumber daya manusia di Instalasi UPTD Farmasi di Provinsi Nias Utara.

Selanjutnya peneliti melakukan observasi dengan melakukan wawancara dan survei pada Ibu Martha Rini A. Zalukhu, SKM, sebagai KTU di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara, menyatakan (10:09 WIB, Rabu, 21 Agustus 2024), Joni Yostantia Harefa, S.E, selaku Honorer di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara pada (11:03 WIB, Selasa, 20 Agustus 2024), Ibu

Verawati Dachi, selaku Staf UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara pada (12:08 WIB, Senin, 19 Agustus 2024) yang telah dilakukan dapat dikatakan terdapat temuan berupa teknologi yang digunakan sebagai solusi dari pelatihan berupa e-learning dan webinar, akses ke sumber daya digital, penggunaan anggaran yang efisien. Dalam pelatihan SDM di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara, teknologi telah membantu mengatasi keterbatasan anggaran dan aksesibilitas fisik. Dengan menggunakan sumber daya digital seperti e-learning dan webinar, karyawan dapat meningkatkan kemampuan mereka secara mandiri dan lebih efisien. Meskipun keterbatasan finansial dan akses internet masih menjadi masalah, teknologi masih menjadi cara yang efektif untuk mengatasi keterbatasan tersebut.

Setelah itu peneliti melakukan dokumentasi dengan menghasilkan data-data terkait yaitu:

Tabel 4.4
Penggunaan Teknologi

Solusi	Keterangan
E-learning dan Webinar	Memudahkan staf mengikuti pelatihan tanpa harus bepergian jauh, meskipun Nias Utara sulit diakses
Akses ke Sumber Daya Digital	Pelatihan daring seperti webinar dan penggunaan sumber daya digital dari pemerintah dan pihak eksternal
Penggunaan Anggaran yang Efisien	Mengoptimalkan anggaran untuk pelatihan yang paling relevan melalui teknologi
Meningkatkan Efektivitas dan Efisiensi	Staf dapat mengakses kursus secara mandiri, mengurangi biaya perjalanan
Mengatasi Keterbatasan Fisik	Membantu staf tetap up-to-date meskipun secara fisik jauh dari pusat pelatihan
Meningkatkan Keterampilan Mandiri	Platform e-learning meningkatkan keterampilan mandiri melalui diskusi virtual

Berdasarkan data diatas dapat dikatakan bahwa dalam pelatihan SDM di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara, teknologi telah membantu mengatasi keterbatasan anggaran dan aksesibilitas fisik. Perangkat digital seperti e-learning dan webinar memungkinkan karyawan untuk meningkatkan keterampilan mereka secara mandiri dan lebih efisien. Meskipun keterbatasan finansial dan akses internet masih menjadi masalah, teknologi masih menjadi cara yang efektif untuk mengatasi keterbatasan tersebut.

4.2.1.3 Manfaat Teknologi dalam Pengembangan Kompetensi Staf

Manfaat utama dari penggunaan teknologi dalam pelatihan SDM adalah efisiensi waktu dan biaya, namun ada banyak manfaat lainnya yang dapat diperoleh, khususnya dalam meningkatkan kompetensi staf UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara.

Berdasarkan hasil wawancara dari Ibu Martha Rini A. Zalukhu, SKM, sebagai KTU di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara, menyatakan (21 Agustus 2024)

“Teknologi memberikan banyak manfaat dalam pengembangan kompetensi staf. E-learning dan webinar yang kami gunakan memungkinkan staf untuk mendapatkan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan mereka, tanpa harus meninggalkan lokasi kerja. Selain itu, teknologi juga memungkinkan kami untuk mengakses berbagai materi pelatihan yang bersumber dari instansi nasional maupun internasional. Dengan platform digital, kami bisa memilih pelatihan yang sesuai untuk meningkatkan kompetensi secara berkelanjutan, terutama dalam menghadapi tantangan operasional sehari-hari di Nias Utara”

Hal ini juga diperkuat dengan argumen dari Ibu Verawati Dachi, selaku Staf UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara pada (19 Agustus 2024) mengungkapkan:

160
“Kami memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan efisiensi dan kualitas pelayanan. Contohnya, kami menggunakan sistem informasi farmasi yang terintegrasi untuk mengelola stok obat, memantau persediaan, dan mengatur proses pengadaan obat”

Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan pada Ibu Martha Rini A. Zalukhu, SKM, sebagai KTU di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara, menyatakan (10:09 WIB, Rabu, 21 Agustus 2024) dan Ibu Verawati Dachi, selaku Staf UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara pada (14:09 WIB, Senin, 19 Agustus 2024) ada beberapa kesamaan yang memfokuskan pelatihan sumber daya manusia di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara, berupa

penggunaan teknologi adalah strategi yang efektif untuk mengatasi keterbatasan anggaran dan fasilitas. Di UPTD Instalasi Farmasi Nias Utara, teknologi sangat bermanfaat untuk meningkatkan kompetensi staf. Ini karena teknologi memungkinkan akses yang lebih mudah dan fleksibel ke berbagai pelatihan, yang mengurangi waktu dan biaya. Staf dapat terus meningkatkan kemampuan mereka meskipun mereka berada jauh dari pusat pelatihan dengan menggunakan platform digital. Beberapa keuntungan utama yang ditawarkan oleh teknologi pelatihan adalah fleksibilitas waktu dan tempat, akses yang lebih luas ke sumber daya pelatihan, pengembangan berkelanjutan yang dapat dilakukan tanpa biaya tambahan yang signifikan, dan interaktivitas yang meningkatkan keterlibatan peserta. Hal ini sangat relevan untuk UPTD farmasi, terutama ketika berurusan dengan masalah sehari-hari dan meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan.

Setelah itu peneliti melakukan dokumentasi dengan menghasilkan data-data terkait yaitu:

Tabel 4.5
Manfaat Utama Penggunaan Teknologi

Keuntungan Utama Penggunaan Teknologi	Deskripsi
Efisiensi Waktu dan Biaya	Mengurangi biaya perjalanan dan waktu yang terbuang
Akses Fleksibel ke Pelatihan	Mengikuti pelatihan tanpa harus meninggalkan lokasi kerja
134 Fleksibilitas Waktu dan Tempat	Pembelajaran kapan saja dan di mana saja
Akses Luas ke Sumber Daya	Akses materi pelatihan nasional dan internasional
Pengembangan Berkelanjutan	Belajar tanpa biaya tambahan yang signifikan
Interaktivitas	Diskusi virtual dan kolaborasi online

Berdasarkan data diatas dapat dikatakan bahwa di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara, penggunaan teknologi telah terbukti efektif dalam meningkatkan efisiensi waktu dan biaya serta memberikan akses fleksibel ke berbagai pelatihan. Memanfaatkan alat digital seperti e-learning dan webinar memungkinkan karyawan untuk terus belajar dan berkembang meskipun mereka berada jauh dari pusat pelatihan. Mereka tetap dapat memberikan layanan kesehatan berkualitas kepada masyarakat, jadi hal ini sangat penting.

4.2.1.4 Tantangan dalam Implementasi Teknologi di Nias Utara

Meskipun penggunaan teknologi dalam pelatihan SDM memiliki banyak keuntungan, ada juga tantangan, terutama di Nias Utara, yang sangat jauh dari pusat pendidikan dan teknologi.

Berdasarkan hasil wawancara dari Ibu Irma L. H. Sinaga, S. Farm Apt, selaku Kepala UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara pada (19 Agustus 2024) mengungkapkan:

“Tantangan terbesar yang kami hadapi adalah keterbatasan infrastruktur internet. Di Nias Utara, akses internet tidak selalu stabil, dan ini menghambat pelaksanaan pelatihan berbasis teknologi, seperti e-learning dan webinar. Selain itu, anggaran yang terbatas untuk pengadaan perangkat teknologi menjadi tantangan tersendiri. Kami juga masih dalam tahap transisi sistem dari Dinas Kesehatan, sehingga pengalokasian anggaran untuk kebutuhan teknologi belum maksimal. Meskipun ada keinginan untuk lebih memanfaatkan teknologi, keterbatasan infrastruktur dan biaya menjadi penghalang utama”

Hal ini diperkuat dengan hasil wawancara dari Ibu Martha Rini A. Zalukhu, SKM, sebagai KTU di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara, menyatakan (21 Agustus 2024);

“Selain masalah infrastruktur, salah satu tantangan lain adalah literasi teknologi di kalangan staf. Tidak semua staf kami terbiasa menggunakan platform digital, sehingga kami perlu melakukan pelatihan dasar terlebih dahulu sebelum mereka bisa mengikuti pelatihan berbasis teknologi. Kami juga dihadapkan dengan beban kerja yang tinggi, yang menyulitkan staf untuk menyisihkan waktu untuk mengikuti pelatihan daring secara penuh. Selain itu, keterbatasan perangkat seperti komputer dan akses internet di kantor juga menjadi kendala yang perlu diatasi”

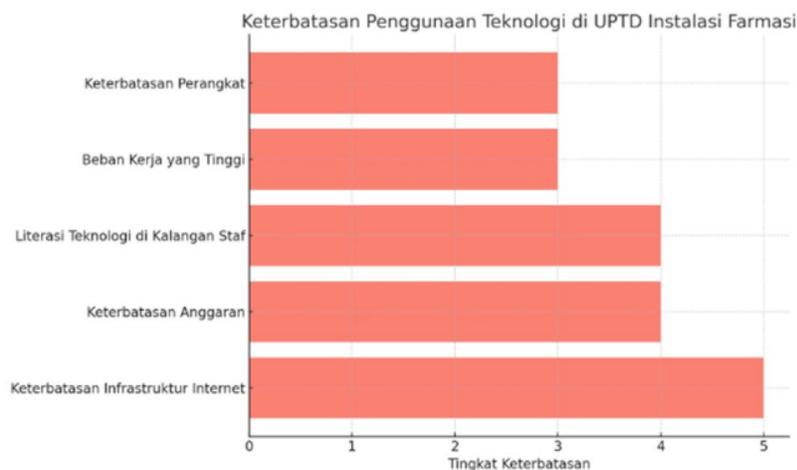
Berdasarkan pernyataan diatas bahwa implementasi teknologi di UPTD Instalasi Farmasi Nias Utara menghadapi banyak tantangan, terutama keterbatasan infrastruktur internet, batas anggaran, dan tingkat literasi teknologi staf. Akses

internet yang tidak stabil dan keterbatasan perangkat menjadi hambatan utama untuk memanfaatkan teknologi untuk pelatihan secara optimal.

Selanjutnya peneliti melakukan observasi dengan melakukan wawancara dan survei yang telah dilakukan pada Ibu Irma L. H. Sinaga, S. Farm Apt., selaku Kepala UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara pada (11:12 WIB, Senin 19 Agustus 2024) dan Ibu Martha Rini A. Zalukhu, SKM, sebagai KTU di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara, menyatakan (10:09 WIB, Rabu, 21 Agustus 2024) dapat dikatakan terdapat literasi teknologi staf yang tidak merata juga memperlambat proses adaptasi teknologi dalam pelatihan. Keterbatasan infrastruktur teknologi, rendahnya keterampilan digital, dan biaya awal yang terkait dengan implementasi merupakan kendala utama yang dihadapi dalam pelatihan sumber daya manusia di instalasi UPTD Farmasi di Provinsi Nias Utara. Strategi yang efektif untuk mengatasi masalah ini adalah dengan meningkatkan infrastruktur teknologi, menyediakan pendidikan digital, dan mengurangi biaya awal implementasi.

Setelah itu peneliti melakukan dokumentasi dengan menghasilkan data-data terkait yaitu:

Grafik 4.1
Keterbatasan Penggunaan Teknologi



Berdasarkan data diatas dapat dikatakan bahwa di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara, implementasi teknologi menghadapi banyak tantangan. Beberapa di antaranya adalah keterbatasan infrastruktur internet, batas anggaran, dan tingkat literasi teknologi staf. Dua hambatan utama untuk memanfaatkan teknologi untuk pelatihan yang optimal adalah akses internet yang tidak stabil dan keterbatasan perangkat. Meningkatkan infrastruktur teknologi, menyediakan pendidikan digital, dan mengurangi biaya awal implementasi adalah cara yang efektif untuk mengatasi masalah ini.

4.2.1.5 Literasi dan Teknologi dalam Konteks Pelatihan

Literatur menunjukkan bahwa teknologi merupakan salah satu faktor paling signifikan dalam mengubah cara manusia dilatih dan dikembangkan. Pelatihan berbasis teknologi, seperti e-learning, konferensi video, dan simulasi digital, memfasilitasi pembelajaran campuran, yang menggabungkan belajar mandiri dengan instruksi langsung. Pembelajaran campuran dapat meningkatkan efektivitas pembelajaran karena peserta memiliki akses yang lebih mudah ke sumber daya, mereka dapat mengulang dan memperluas materi, dan mereka dapat berinteraksi langsung dengan instruktur di berbagai platform.

Teknologi memfasilitasi evaluasi efektivitas pelatihan yang lebih sistematis dan terukur. Melalui platform pelatihan daring, manajer dapat dengan mudah menilai kemajuan peserta, tingkat keterlibatan mereka, dan dampak pelatihan terhadap kinerja di tempat kerja. Hal ini memfasilitasi penilaian kinerja yang lebih akurat dan penerapan strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja.

Berdasarkan hasil wawancara dari Ibu Martha Rini A. Zalukhu, SKM, sebagai KTU di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara, menyatakan (21 Agustus 2024)

“Literasi teknologi menjadi tantangan besar dalam pelatihan. Tidak semua staf kami terbiasa dengan platform digital atau e-learning. Bagi staf yang belum terbiasa menggunakan teknologi dalam pekerjaan sehari-hari, dibutuhkan waktu untuk belajar dan beradaptasi. Kami telah mulai melakukan pelatihan internal untuk membantu staf memahami cara

menggunakan platform teknologi, namun ini memerlukan waktu dan sumber daya tambahan. Jadi, meskipun teknologi menawarkan solusi pelatihan yang fleksibel, literasi teknologi yang rendah bisa memperlambat efektivitasnya”

Hal ini diperkuat dengan pernyataan dari Bapak Joni Yostantia Harefa, S.E, selaku Honorer di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara pada (20 Agustus 2024) mengungkapkan:

“Literasi teknologi di kalangan staf memang cukup beragam. Ada beberapa staf yang masih kesulitan menggunakan platform e-learning atau aplikasi webinar, terutama mereka yang sudah lama bekerja tanpa menggunakan teknologi secara intensif. Oleh karena itu, kami harus melakukan pendampingan tambahan dan memberikan pelatihan dasar sebelum mereka bisa mengikuti pelatihan daring. Literasi teknologi yang rendah ini bisa menjadi hambatan, terutama saat pelatihan harus dilakukan dalam waktu singkat”

Berdasarkan pernyataan diatas bahwa keterbatasan pengetahuan teknologi menjadi kendala yang cukup berarti dalam pelatihan sumber daya manusia di instalasi UPTD Farmasi Provinsi Nias Utara. Solusi yang tepat untuk mengatasi masalah ini adalah dengan memberikan pendampingan dan pelatihan dasar sebelum staf mengikuti pelatihan daring. Hal ini memang memerlukan waktu dan sumber daya tambahan, tetapi sangat penting untuk meningkatkan efektivitas pelatihan dan memastikan semua karyawan dapat memanfaatkan teknologi pelatihan secara efektif. Pelatihan SDM di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara memerlukan perhatian khusus terhadap keterbatasan literasi teknologi. Melakukan pelatihan dasar dan pendampingan tambahan, serta membuat program pelatihan yang lebih fleksibel dan sesuai dengan kebutuhan karyawan, adalah cara yang efektif untuk mengatasi masalah ini.

Selanjutnya peneliti melakukan observasi dengan melakukan wawancara dan survei yang telah dilakukan pada Ibu Martha Rini A. Zalukhu, SKM, sebagai KTU di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara, menyatakan (10:09 WIB, Rabu, 21 Agustus 2024) dan Bapak Joni Yostantia Harefa, S.E, selaku Honorer di

UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara pada (15:34 WIB, Selasa, 20 Agustus 2024) dapat dikatakan terdapat keterbatasan literasi teknologi, dampak keterbatasan literasi teknologi, dan program pelatihan yang fleksibel. Untuk meningkatkan efektivitas pelatihan dan memastikan bahwa semua karyawan dapat memanfaatkan teknologi pelatihan secara efektif, program pelatihan yang lebih fleksibel dan sesuai dengan kebutuhan karyawan juga sangat penting.

Setelah itu peneliti melakukan dokumentasi dengan menghasilkan data-data terkait yaitu:

Tabel 4.6
Pengaruh Teknologi dalam Pelatihan

Pengaruh Teknologi dalam Pelatihan	Deskripsi
Transformasi Pembelajaran	Menggabungkan belajar mandiri dengan instruksi langsung
Peningkatan Efektivitas Pembelajaran	Pembelajaran campuran memfasilitasi akses sumber daya yang lebih baik
Evaluasi Efektivitas Pelatihan	Evaluasi pelatihan lebih sistematis dan terukur
Tantangan Literasi Teknologi	Staf membutuhkan waktu untuk beradaptasi dengan teknologi
Kendala dalam Pelatihan	Keterbatasan pengetahuan teknologi menjadi kendala dalam pelatihan

Berdasarkan data diatas dapat dikatakan bahwa di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara, literasi teknologi merupakan tantangan besar dalam pelatihan sumber daya manusia. Untuk menyelesaikan masalah ini, diperlukan pendekatan yang mencakup pelatihan dasar dan bimbingan tambahan agar karyawan dapat menyesuaikan diri dengan penggunaan teknologi dalam proses pembelajaran. Hal ini penting untuk meningkatkan efektivitas pelatihan dan memastikan bahwa semua karyawan dapat memanfaatkan teknologi secara optimal dalam tugas sehari-hari mereka.

4.2.1.6 Penerapan E-learning dan Simulasi Berbasis Teknologi

Dalam rangka meningkatkan pengetahuan pegawai apotek, pembelajaran daring dan simulasi berbasis komputer memegang peranan penting di Instalasi Farmasi UPTD Kabupaten Nias Utara. Berdasarkan teori pembelajaran kognitif yang dikemukakan oleh Mayer (2009), pemanfaatan multimedia seperti video, animasi, dan simulasi dalam proses pembelajaran dapat meningkatkan pemahaman peserta karena adanya perpaduan antara visualisasi dan konsep lisan.

Pembelajaran daring berbasis multimedia memudahkan penyampaian informasi yang lebih mudah dipahami oleh berbagai jenis peserta pelatihan.

Berdasarkan hasil wawancara dari Ibu Verawati Dachi, selaku Staf UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara pada (19 Agustus 2024) mengungkapkan:

“Kami sudah mulai menerapkan ⁸⁵ e-learning sebagai salah satu metode utama dalam pelatihan staf. E-learning sangat membantu karena kami bisa mengikuti pelatihan kapan saja, tanpa harus meninggalkan kantor atau bepergian. Namun, untuk simulasi berbasis teknologi, kami masih sangat terbatas. Keterbatasan perangkat dan infrastruktur menjadi penghalang utama. Kami berharap ke depannya bisa lebih mengoptimalkan simulasi digital untuk pelatihan teknis, seperti simulasi manajemen stok obat atau pengelolaan farmasi”

Hal ini diperkuat dengan pernyataan dari Ibu Irma L. H. Sinaga, S. Farm Apt, selaku Kepala UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara pada (19 Agustus 2024) mengungkapkan:

“E-learning menjadi solusi yang sangat penting bagi kami di Nias Utara, mengingat kondisi geografis yang sulit dijangkau. Dengan e-learning, staf dapat mengakses pelatihan dari mana saja tanpa harus melakukan perjalanan jauh ke kota-kota besar. Namun, kami masih perlu meningkatkan penggunaan simulasi berbasis teknologi. Idealnya, kami ingin melakukan simulasi langsung untuk pelatihan teknis seperti penanganan obat dan vaksin, tetapi fasilitas untuk simulasi tersebut masih sangat terbatas. Kami sedang mencoba mencari solusi dengan memanfaatkan platform daring dan teknologi sederhana yang sudah ada”.

Berdasarkan pernyataan diatas bahwa salah satu manfaat utama simulasi berbasis teknologi dalam pelatihan farmasi adalah skalabilitas, pengulangan tanpa risiko, dan umpan balik langsung. Namun, untuk menerapkan simulasi di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara, diperlukan infrastruktur teknologi yang memadai. Oleh karena itu, anggaran khusus harus disediakan untuk meningkatkan perangkat teknologi dan memperbaiki infrastruktur jaringan di daerah tersebut.

Untuk meningkatkan kualitas pelatihan farmasi di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara, simulasi berbasis teknologi berguna, tetapi pelaksanaannya membutuhkan perhatian khusus terhadap infrastruktur teknologi yang memadai. Oleh karena itu, anggaran khusus harus disediakan untuk peningkatan perangkat teknologi dan peningkatan infrastruktur jaringan di wilayah tersebut.

Selanjutnya peneliti melakukan observasi dengan melakukan wawancara dan survei yang telah dilakukan pada Ibu Verawati Dachi, selaku Staf UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara pada (12:08 WIB, Senin, 19 Agustus 2024) dan Ibu Irma L. H. Sinaga, S. Farm Apt., selaku Kepala UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara pada (11:12 WIB, Senin, 19 Agustus 2024) dapat dikatakan terdapat penggunaan e-learning dalam pelatihan, keterbatasan simulasi berbasis teknologi, manfaat simulasi berbasis teknologi, dan solusi untuk meningkatkan infrastruktur teknologi,. Anggaran khusus diperlukan untuk meningkatkan infrastruktur teknologi dan perangkat jaringan di wilayah tersebut untuk meningkatkan kualitas pelatihan farmasi. Dengan demikian, UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara dapat meningkatkan efektivitas pelatihan dan memastikan bahwa setiap pekerja dapat memanfaatkan teknologi pelatihan secara optimal.

Setelah itu peneliti melakukan dokumentasi dengan menghasilkan data-data terkait yaitu:

Tabel 4.7
Penerapan E-learning dan Simulasi Berbasis Teknologi

Aspek	Penjelasan
Pentingnya Pembelajaran Daring	Pembelajaran daring memegang peran penting dalam meningkatkan pengetahuan pegawai apotek melalui multimedia (video, animasi, simulasi) yang menggabungkan visual dan lisan.
Manfaat E-learning	Akses fleksibel yang memungkinkan staf mengikuti pelatihan kapan saja, tanpa harus meninggalkan kantor atau bepergian. Namun, simulasi berbasis teknologi masih terbatas.
Solusi untuk Kondisi Geografis	E-learning menjadi solusi penting untuk mengatasi kondisi geografis yang sulit dijangkau di Nias Utara, memungkinkan staf mengakses pelatihan tanpa harus bepergian jauh.
Kebutuhan untuk Simulasi	UPTD ingin menerapkan simulasi langsung untuk pelatihan teknis seperti penanganan obat dan vaksin, tetapi keterbatasan infrastruktur menjadi kendala.
Manfaat Simulasi Berbasis Teknologi	Simulasi berbasis teknologi memiliki keunggulan dalam hal skalabilitas, pengulangan tanpa risiko, dan umpan balik langsung untuk meningkatkan kualitas pembelajaran teknis.

Kendala dalam Penerapan Teknologi	Penerapan simulasi memerlukan infrastruktur teknologi yang memadai, yang saat ini menjadi tantangan besar di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara.
Rekomendasi Peningkatan Kualitas	Disarankan untuk menyediakan anggaran khusus guna peningkatan perangkat teknologi dan infrastruktur jaringan guna meningkatkan kualitas pelatihan di UPTD.

Berdasarkan data diatas dapat dikatakan bahwa di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara, simulasi berbasis teknologi dan e-learning menunjukkan potensi besar untuk meningkatkan pengetahuan pegawai apotek. E-learning telah memberikan akses yang fleksibel kepada karyawan untuk mengikuti pelatihan sesuai kebutuhan mereka, meskipun simulasi berbasis teknologi memiliki keterbatasan. Investasi harus dilakukan dalam infrastruktur dan perangkat teknologi agar pelatihan dapat dilakukan secara optimal dan efisien.

4.2.1.7 Evaluasi Berkala dalam Program Pelatihan Berbasis Teknologi

Evaluasi berkala terhadap kinerja program pelatihan adalah komponen penting dari pelatihan berbasis teknologi. Tujuan dari evaluasi ini adalah untuk mengetahui apakah program pelatihan telah meningkatkan kemampuan staf atau apakah ada area yang perlu ditingkatkan. Menurut Kirkpatrick (2016), model evaluasi empat level reaksi, pembelajaran, perilaku, dan hasil paling sering digunakan untuk menilai pelatihan.

Berdasarkan hasil wawancara dari Ibu Irma L. H. Sinaga, S. Farm Apt, selaku Kepala UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara pada (19 Agustus 2024) mengungkapkan:

“Evaluasi berkala sangat penting untuk memastikan bahwa program pelatihan berbasis teknologi yang kami terapkan efektif. Kami melakukan evaluasi setelah setiap pelatihan dengan mengukur sejauh mana peningkatan kompetensi staf setelah mengikuti e-learning atau webinar. Selain itu, kami juga meminta umpan balik dari peserta untuk mengetahui tantangan yang mereka hadapi, seperti kesulitan dalam penggunaan teknologi atau ketidakjelasan materi. Hasil evaluasi ini menjadi dasar kami untuk meningkatkan metode dan konten pelatihan berikutnya, sehingga lebih relevan dan sesuai dengan kebutuhan staf”.

Hal ini diperkuat dengan hasil wawancara dari Ibu Martha Rini A. Zalukhu, SKM, sebagai KTU di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara, menyatakan (21 Agustus 2024)

“Kami melakukan evaluasi secara rutin setelah setiap sesi pelatihan, terutama yang berbasis teknologi seperti e-learning. Salah satu metodenya adalah dengan melihat perubahan dalam kinerja staf, apakah pelatihan tersebut benar-benar meningkatkan keterampilan mereka di lapangan. Kami juga mengadakan diskusi internal setelah pelatihan untuk membahas apa yang berjalan baik dan apa yang perlu diperbaiki. Ini membantu kami memastikan bahwa program pelatihan tidak hanya sekadar formalitas, tapi benar-benar memberikan manfaat jangka panjang”

Berdasarkan pernyataan diatas menyatakan bahwa evaluasi program pelatihan di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara sangat penting untuk memastikan kualitas dan efektivitas pelatihan. Evaluasi tentang kepuasan peserta, pembelajaran, perilaku, dan hasil pelatihan membantu meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan dan memastikan bahwa program pelatihan berbasis teknologi tetap relevan dengan kebutuhan operasional sehari-hari. Dengan tujuan untuk memastikan kualitas dan efektivitas pelatihan berbasis teknologi di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara, evaluasi berkala adalah metode yang efektif.

Selanjutnya peneliti melakukan observasi dengan melakukan wawancara dan survei yang telah dilakukan pada Ibu Irma L. H. Sinaga, S. Farm Apt., selaku Kepala UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara pada (11:12 WIB, Senin, 19 Agustus 2024) dan Ibu Martha Rini A. Zalukhu, SKM, sebagai KTU di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara, menyatakan (10:09 WIB, Rabu, 21 Agustus 2024) dapat dikatakan pentingnya evaluasi berkala, model evaluasi, manfaat evaluasi. UPTD dapat meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan di daerah tersebut dengan terus meningkatkan metode dan materi pelatihannya untuk memenuhi kebutuhan operasional sehari-hari melalui evaluasi teratur dan komentar peserta.

Setelah itu peneliti melakukan dokumentasi dengan menghasilkan data-data terkait yaitu:

Tabel 4.8
Evaluasi Berkala dalam Program Pelatihan Berbasis Teknologi

Aspek	Penjelasan
Komponen Kritis	Evaluasi berkala diperlukan untuk memastikan efektivitas pelatihan dan mengetahui area yang perlu ditingkatkan.
Manfaat Evaluasi	Model Kirkpatrick (empat level: reaksi, pembelajaran, perilaku, hasil) digunakan untuk menilai efektivitas pelatihan.
Manfaat Evaluasi	Evaluasi berkala memastikan kualitas dan efektivitas pelatihan serta membantu meningkatkan pelayanan kesehatan.

Berdasarkan data diatas dapat dikatakan bahwa Evaluasi berkala dalam program pelatihan berbasis teknologi di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara adalah cara yang efektif untuk memastikan kualitas dan efektivitas pelatihan. Dengan evaluasi berkala dan umpan balik peserta, UPTD dapat terus meningkatkan metode dan konten pelatihannya agar tetap relevan dengan kebutuhan operasional sehari-hari. Hal ini akan meningkatkan kualitas layanan kesehatan di wilayah tersebut.

4.2.1.8 Pengembangan Kemitraan dalam Penggunaan Teknologi

Salah satu cara untuk mengatasi masalah teknis dan keuangan dalam implementasi teknologi pelatihan di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara adalah bekerja sama dengan institusi eksternal dari bidang pendidikan dan teknologi. Misalnya, kolaborasi dengan universitas atau lembaga pelatihan profesional dapat membantu menyediakan pendidikan berkualitas tinggi melalui platform e-learning. Sementara itu, kolaborasi dengan penyedia teknologi atau perusahaan perangkat lunak dapat menawarkan solusi teknologi yang lebih efisien, seperti sistem simulasi berbasis cloud atau platform pembelajaran yang dapat disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan. Keberhasilan penerapan teknologi dalam pelatihan ini juga bergantung pada dukungan dari pemerintah daerah dan instansi kesehatan lainnya.

Berdasarkan hasil wawancara dari Ibu Verawati Dachi, selaku Staf UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara pada (19 Agustus 2024) mengungkapkan:

“Saat ini, kami sedang berupaya untuk membangun kemitraan dengan lembaga-lembaga eksternal, seperti universitas dan institusi kesehatan, untuk membantu kami dalam penyediaan pelatihan berbasis teknologi. Kerja sama ini sangat penting, terutama dalam hal mendapatkan akses ke perangkat lunak pelatihan dan sumber daya pendidikan yang lebih baik. Misalnya, kami berharap bisa bekerja sama dengan penyedia platform e-learning atau dengan perusahaan farmasi yang memiliki program pelatihan online untuk staf kami”.

Hal ini diperkuat dengan pernyataan dari Bapak Joni Yostantia Harefa, S.E, selaku Honorer di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara pada (20 Agustus 2024) mengungkapkan:

“Kami sedang mengembangkan kemitraan strategis dengan beberapa lembaga eksternal, seperti pemerintah pusat, institusi pendidikan, dan sektor swasta, untuk meningkatkan akses pelatihan berbasis teknologi. Tujuannya adalah untuk memanfaatkan teknologi yang lebih canggih, seperti simulasi digital dan platform e-learning. Dengan kemitraan ini, kami berharap bisa mendapatkan dukungan teknis dan akses sumber daya pelatihan yang lebih luas, sehingga staf kami dapat mengembangkan keterampilan mereka dengan lebih efektif”

Berdasarkan pernyataan diatas menyataakaan bahwa strategi yang efektif untuk mengatasi masalah teknis dan keuangan dalam implementasi teknologi pelatihan di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara adalah bekerja sama dengan lembaga eksternal. Kolaborasi ini memungkinkan akses ke perangkat lunak pelatihan yang lebih baik dan sumber daya pendidikan, serta pemanfaatan teknologi modern seperti platform e-learning dan simulasi digital. Dengan dukungan dari pemerintah daerah dan lembaga kesehatan lainnya, UPTD dapat meningkatkan kualitas pelatihan dan meningkatkan keterampilan staf. Kolaborasi dengan lembaga eksternal adalah cara yang bagus untuk mengatasi masalah teknis dan keuangan saat menerapkan teknologi pelatihan di Instalasi Farmasi UPTD Kabupaten Nias Utara.

Selanjutnya peneliti melakukan observasi dengan melakukan wawancara dan survei yang telah dilakukan pada Ibu Verawati Dachi, selaku Staf UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara pada (12:08 WIB, Senin, 19 Agustus 2024) dan Joni Yostantia Harefa, S.E, selaku Honorer di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara pada (11:03 WIB, Selasa, 20 Agustus 2024) dapat dikatakan bahwa pentingnya kolaborasi eksternal, dan manfaat kolaborasi. Dengan bekerja sama dengan lembaga eksternal, UPTD dapat meningkatkan akses ke perangkat lunak pelatihan dan sumber daya pendidikan. Mereka juga dapat memanfaatkan teknologi kontemporer seperti simulasi digital dan platform e-learning. Untuk memastikan penerapan teknologi dalam pelatihan berhasil, pemerintah daerah dan lembaga kesehatan lainnya harus membantu.

Setelah itu peneliti melakukan dokumentasi dengan menghasilkan data-data terkait yaitu:

Tabel 4.9
Pengembangan Kemitraan dalam Penggunaan Teknologi

Aspek	Penjelasan
Mengatasi Masalah Teknis dan Keuangan	Kolaborasi dengan institusi eksternal membantu menyediakan solusi teknologi dan pendidikan berkualitas serta efisien.
Pernyataan Staf UPTD	Verawati Dachi dan Joni Yostantia Harefa menekankan pentingnya kemitraan dengan universitas, pemerintah, dan sektor swasta.
Akses Perangkat Lunak yang Lebih Baik	Kemitraan memungkinkan akses ke perangkat lunak pelatihan dan sumber daya pendidikan yang lebih berkualitas.
Pemanfaatan Teknologi Modern	UPTD dapat memanfaatkan teknologi seperti e-learning dan simulasi digital untuk meningkatkan pelatihan staf.
Dukungan Pemerintah dan Lembaga Lain	Dukungan dari pemerintah daerah dan lembaga kesehatan diperlukan untuk memastikan program pelatihan relevan dan berkelanjutan.

Berdasarkan data diatas maka dapat dikatakan bahwa Kemitraan strategis dalam penggunaan teknologi adalah pendekatan yang tepat untuk mengatasi kendala teknis dan finansial dalam penerapan teknologi pelatihan di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara. Dengan bekerja sama dengan pihak eksternal, UPTD dapat meningkatkan akses ke perangkat lunak pelatihan dan sumber daya pendidikan yang berkualitas tinggi. Mereka juga memiliki kemampuan untuk memanfaatkan teknologi terkini seperti simulasi digital dan platform e-learning. Sangat penting bagi pemerintah daerah dan lembaga kesehatan untuk mendukung implementasi teknologi pelatihan ini.

4.2.2 Kolaborasi Eksternal dalam Pengembangan SDM dan Peningkatan Kualitas Layanan

Kolaborasi eksternal adalah kerja sama yang dilakukan oleh individu atau organisasi dengan pihak lain di luar organisasi tersebut untuk mencapai tujuan bersama. Kolaborasi eksternal dapat terjadi dalam berbagai konteks, seperti bisnis, pendidikan, pengembangan sumber daya manusia, dan pelayanan kesehatan. Strategi kolaborasi yang efektif melibatkan perencanaan yang matang dan komunikasi yang baik, dan ini dimulai dengan menetapkan tujuan, rencana bisnis, model bisnis, dan rencana operasi.

4.2.2.1 Kebutuhan Kolaborasi dengan Lembaga Eksternal

Kolaborasi eksternal adalah kerja sama dengan lembaga atau organisasi lain di luar UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara untuk meningkatkan layanan dan pengembangan SDM. Universitas, lembaga pendidikan, fasilitas kesehatan, dan perusahaan teknologi dapat termasuk dalam kategori ini. Berdasarkan hasil wawancara dari Ibu Irma L. H. Sinaga, S. Farm Apt, selaku Kepala UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara pada (19 Agustus 2024) mengungkapkan:

“Kolaborasi dengan lembaga eksternal sangat dibutuhkan di UPTD, terutama karena sumber daya internal kami terbatas, baik dalam hal tenaga pengajar maupun teknologi. Kami tidak bisa hanya mengandalkan pelatihan internal, terutama dalam hal pelatihan teknis yang memerlukan keahlian khusus. Kami membutuhkan dukungan dari lembaga eksternal, seperti Dinas Kesehatan, Kementerian Kesehatan, dan lembaga pendidikan, untuk membantu dalam pengembangan kompetensi staf.”

Hal ini diperkuat dengan hasil wawancara dari Ibu Martha Rini A. Zalukhu, SKM, sebagai KTU di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara, menyatakan (21 Agustus 2024)

“Kolaborasi dengan lembaga eksternal sangat penting karena pelatihan internal memiliki keterbatasan. Kami butuh akses ke pelatihan yang lebih komprehensif, terutama yang berbasis teknologi dan praktik terbaik di

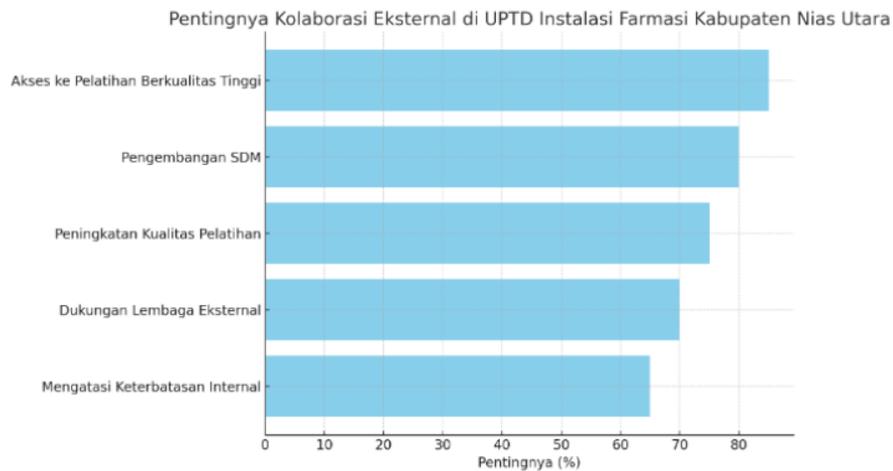
industri farmasi. Dengan bekerja sama dengan lembaga eksternal, kami dapat meningkatkan kualitas pelatihan yang tersedia bagi staf, sehingga mereka dapat lebih kompetitif dalam memberikan layanan kepada masyarakat”.

Berdasarkan pernyataan diatas menyataakaan bahwa kolaborasi eksternal sangat penting di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara untuk mengatasi keterbatasan sumber daya internal, meningkatkan kualitas layanan, dan pengembangan SDM. Dengan bekerja sama dengan lembaga eksternal, UPTD dapat memperluas akses ke pelatihan berkualitas tinggi dan teknologi yang diperlukan untuk meningkatkan kompetensi staf. Sehingga strategi yang efektif untuk meningkatkan layanan dan pengembangan SDM di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara yaitu melalui kolaborasi eksternal.

Selanjutnya peneliti melakukan observasi dengan melakukan wawancara dan survei yang telah dilakukan pada Irma L. H. Sinaga, S. Farm Apt., selaku Kepala UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara pada (11:12 WIB, Senin, 19 Agustus 2024) dan Ibu Martha Rini A. Zalukhu, SKM, sebagai KTU di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara, menyatakan (10:09 WIB, Rabu, 21 Agustus 2024) dapat dikatakan bahwa terdapat beberapa temuan yaitu keterbatasan internal, pentingnya kolaborasi, sumber dukungan eksternal, dan manfaat kolaborasi, dari temuan ini dapat menjadi strategi yang efektif dan sangat diperlukan untuk meningkatkan layanan serta pengembangan SDM di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara adalah kolaborasi eksternal. Kolaborasi ini akan memungkinkan akses lebih luas ke teknologi dan pelatihan berkualitas tinggi yang tidak tersedia secara internal.

Setelah itu peneliti melakukan dokumentasi dengan menghasilkan data-data terkait yaitu:

Grafik 4.2 Pentingnya Kolaborasi Eksternal di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara



Dari data diatas dapat dilihat bahwa manfaat utama dari kerja sama eksternal di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara. Setiap kelompok menunjukkan betapa pentingnya bekerja sama untuk meningkatkan kapasitas staf, meningkatkan kualitas pelatihan, dan mendapatkan akses ke teknologi serta pelatihan berkualitas tinggi.

4.2.2.2 Tantangan Utama dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia

Tantangan utama dalam pengembangan SDM adalah mengenali dan menggali sumber daya manusia yang tepat untuk perusahaan. Ini termasuk menentukan kebutuhan organisasi, mencari kandidat yang tepat, dan memilih yang terbaik. Pengembangan SDM dapat terhambat jika tidak cukup mengenali kebutuhan ini. Perubahan teknologi yang cepat menjadi masalah besar dalam perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia. Manajemen SDM harus beradaptasi dengan teknologi baru saat transformasi digital terjadi dan memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan yang diperlukan untuk menghadapi perubahan ini.

Berdasarkan hasil wawancara dari Ibu Verawati Dachi, selaku Staf UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara pada (19 Agustus 2024) mengungkapkan:

“Tantangan utama dalam pengembangan sumber daya manusia di UPTD adalah keterbatasan anggaran dan akses terhadap pelatih yang berkompeten. Selain itu, lokasi geografis Nias Utara yang terpencil juga membuat akses ke pelatihan eksternal lebih sulit. Kami sering menghadapi kesulitan dalam mendapatkan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan karena biaya dan jarak yang harus ditempuh.”

Hal ini diperkuat dengan pernyataan dari Bapak Joni Yostantia Harefa, S.E, selaku Honorer di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara pada (20 Agustus 2024) mengungkapkan:

“Tantangan utama adalah keterbatasan infrastruktur dan literasi teknologi di kalangan staf. Tidak semua staf terbiasa menggunakan teknologi dalam pelatihan, sehingga perlu waktu untuk meningkatkan literasi teknologi. Selain itu, akses ke pelatihan eksternal yang relevan dengan bidang farmasi juga masih terbatas, terutama karena keterbatasan anggaran untuk mengikuti pelatihan-pelatihan di luar daerah.”

Berdasarkan pernyataan diatas menyataakaan bahwa UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara menghadapi beberapa tantangan utama dalam pengembangan sumber daya manusia. Tantangan-tantangan tersebut termasuk keterbatasan dalam mengidentifikasi kebutuhan sumber daya manusia, perubahan teknologi yang cepat, kekurangan sumber daya dan akses ke pelatihan, dan kekurangan literasi teknologi dan infrastruktur. Untuk mengatasi masalah ini, UPTD harus mencari cara untuk meningkatkan kualitas layanan dan kompetensi staf melalui kolaborasi eksternal dan peningkatan kapasitas internal.

Selanjutnya peneliti melakukan observasi dengan melakukan wawancara dan survei yang telah dilakukan pada Ibu Verawati Dachi, selaku Staf UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara pada (12:08 WIB, Senin, 19 Agustus 2024) dan Joni Yostantia Harefa, S.E, selaku Honorer di UPTD Instalasi Farmasi

Kabupaten Nias Utara pada (11:03 WIB, Selasa, 20 Agustus 2024), dapat dikatakan bahwa terdapat beberapa temuan yaitu keterbatasan sumber daya dan akses, kesenjangan teknologi dan kompetensi, dan kebutuhan strategi adaptif, dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM), UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara menghadapi tantangan yang menantang, yang membutuhkan pendekatan yang fleksibel dan strategis. Keterbatasan sumber daya dan akses, perbedaan dalam pengetahuan dan teknologi, dan kebutuhan akan pendekatan kreatif adalah beberapa tantangan utama. Akses terhadap pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas secara signifikan dibatasi oleh keterbatasan anggaran dan lokasi yang terpencil. Sementara itu, perkembangan teknologi yang cepat dan kurangnya literasi digital di antara karyawan menyebabkan gap kompetensi.

UPTD harus membuat rencana yang luas yang menggabungkan kerja sama eksternal dan peningkatan kapasitas internal untuk mengatasi masalah ini. Di masa depan, peningkatan efektivitas pengembangan SDM akan bergantung pada peningkatan infrastruktur teknologi, peningkatan literasi digital staf, dan mencari cara inovatif untuk mengatasi keterbatasan sumber daya.

4.2.2.3 Potensi Kemitraan dengan Institusi Pendidikan dan Sektor Swasta

Kemitraan sekolah dapat mencakup peluang komunikasi. Ini mencakup kemampuan sekolah untuk berkomunikasi dengan berbagai pihak, seperti lembaga pendidikan lain dan sektor swasta. Komunikasi yang efektif sangat penting untuk membangun dan menjaga hubungan kerja yang harmonis.

Berdasarkan hasil wawancara dari Ibu Irma L. H. Sinaga, S. Farm Apt, selaku Kepala UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara pada (19 Agustus 2024) mengungkapkan:

”Potensi kemitraan dengan institusi pendidikan dan sektor swasta sangat besar. Kami berharap bisa menjalin kerjasama dengan universitas untuk mendapatkan program pelatihan berkelanjutan, serta dengan perusahaan farmasi yang bisa menyediakan pelatihan terkait manajemen dan teknologi farmasi terbaru. Kemitraan ini dapat memberikan staf kami

akses ke perangkat dan teknologi yang lebih canggih, serta membantu kami meningkatkan standar pelayanan farmasi di Nias Utara”

Hal ini juga diperkuat dengan argumen dari Ibu Verawati Dachi, selaku Staf UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara pada (19 Agustus 2024) mengungkapkan:

“Potensi kemitraan dengan institusi pendidikan dan sektor swasta sangat menjanjikan. Kami berharap bisa bekerja sama dengan universitas untuk mendapatkan pelatihan berbasis akademik yang lebih terstruktur. Selain itu, sektor swasta seperti perusahaan farmasi bisa membantu kami mendapatkan akses ke teknologi dan pelatihan praktis yang lebih mutakhir, yang sangat kami butuhkan untuk meningkatkan kompetensi staf”.

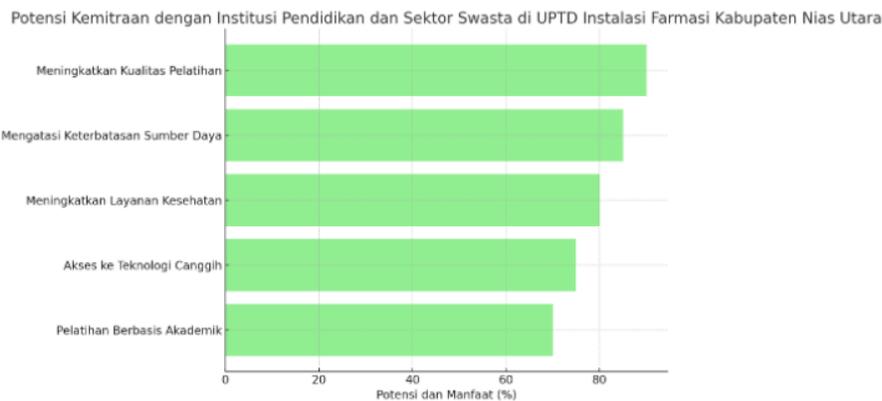
Oleh karena itu, ada potensi kemitraan yang sangat besar dan menjanjikan di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara dengan institusi pendidikan dan sektor swasta. Kolaborasi ini memungkinkan UPTD meningkatkan kualitas pelatihan, mengatasi keterbatasan sumber daya internal, dan mendapatkan akses ke praktik dan teknologi farmasi terbaik. Meningkatkan layanan kesehatan di wilayah tersebut dan pertumbuhan SDM yang berkelanjutan akan didukung oleh kerja sama yang kuat.

Selanjutnya peneliti melakukan observasi dengan melakukan wawancara dan survei yang telah dilakukan pada Ibu Irma L. H. Sinaga, S. Farm Apt., selaku Kepala UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara pada (11:12 WIB, Senin, 19 Agustus 2024), dan Ibu Verawati Dachi, selaku Staf UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara pada (12:08 WIB, Senin, 19 Agustus 2024) dapat dikatakan bahwa ada banyak peluang untuk bekerja sama dengan UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara dengan lembaga pendidikan dan sektor swasta. Perusahaan farmasi akan memiliki akses ke teknologi dan pelatihan terbaru melalui kerjasama ini, selain program pelatihan akademik yang terorganisir dari universitas. Kemitraan ini sangat penting untuk mengatasi keterbatasan sumber daya internal, meningkatkan kemampuan staf, dan meningkatkan layanan farmasi di Nias Utara.

Oleh karena itu, kerja sama ini meningkatkan layanan kesehatan dan pertumbuhan SDM yang berkelanjutan.

Setelah itu peneliti melakukan dokumentasi dengan menghasilkan data-data terkait yaitu:

Grafik 4.3
Potensi Kemitraan dengan Institusi Pendidikan dan Sektor Swasta di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara



Dari data diatas menunjukkan potensi dan keuntungan kerja sama dengan institusi pendidikan dan sektor swasta untuk UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara. Grafik ini menunjukkan betapa pentingnya elemen-elemen seperti pengembangan layanan kesehatan yang lebih baik, mengatasi keterbatasan sumber daya, peningkatan kualitas pelatihan, dan akses ke teknologi canggih. Secara keseluruhan, kemitraan dengan lembaga pendidikan dan sektor swasta memiliki potensi besar untuk meningkatkan kualitas pelatihan di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara, serta kompetensi staf, dan layanan kesehatan yang lebih baik.

4.2.2.4 Dampak Kolaborasi Terhadap Pengembangan Kompetensi

Kerja sama dalam pengembangan kompetensi dapat berdampak positif pada kemajuan karyawan dan pencapaian organisasi. Semua orang dalam organisasi dapat meningkatkan kemampuan mereka dengan bekerja sama dan berbagi pengetahuan dan sumber daya. Kerja sama membantu organisasi menyesuaikan diri dengan perubahan teknologi dan tuntutan pasar. Dengan

bekerja sama, organisasi dapat memperoleh akses ke pelatihan dan teknologi terkini yang diperlukan untuk meningkatkan kompetensi karyawan mereka.

Berdasarkan hasil wawancara dari Ibu Martha Rini A. Zalukhu, SKM, sebagai KTU di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara, menyatakan (21 Agustus 2024)

“Kolaborasi dengan lembaga eksternal telah memberikan dampak positif yang signifikan. Staf kami yang mengikuti pelatihan dari lembaga eksternal menunjukkan peningkatan kompetensi yang jelas, terutama dalam hal pengelolaan farmasi dan manajemen obat-obatan. Selain itu, kolaborasi ini juga memberikan mereka wawasan baru dan praktik terbaik di industri yang bisa langsung diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari”

Hal ini diperkuat dengan pernyataan dari Bapak Joni Yostantia Harefa, S.E, selaku Honorer di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara pada (20 Agustus 2024) mengungkapkan:

”Kolaborasi dengan lembaga eksternal sangat membantu dalam meningkatkan keterampilan teknis staf, terutama dalam hal manajemen stok obat dan penanganan obat-obatan khusus. Selain itu, kolaborasi ini juga memberikan kami akses ke pelatih yang lebih berpengalaman dan teknologi baru, yang sebelumnya sulit kami dapatkan. Dampaknya sangat nyata, terutama dalam peningkatan efisiensi operasional di lapangan”

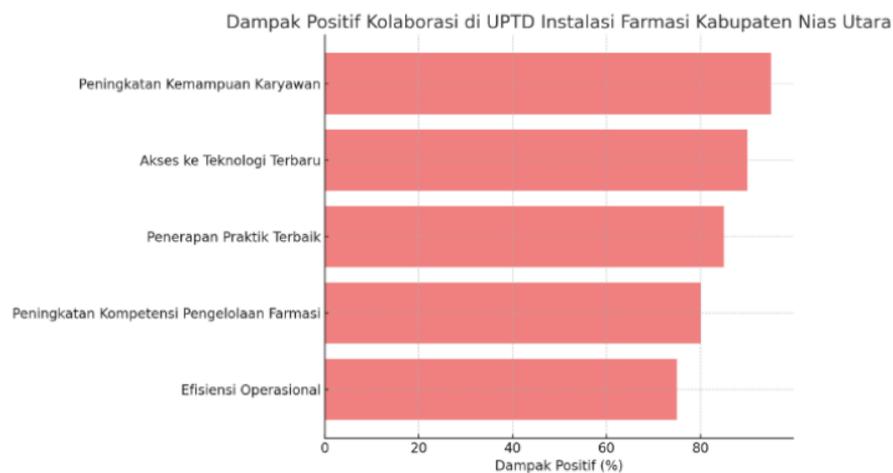
Berdasarkan pernyataan diatas dapat dikatakan bahwa kerja sama dengan lembaga eksternal sangat penting untuk meningkatkan kemampuan karyawan di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara. Organisasi dapat meningkatkan layanan farmasi masyarakat melalui peningkatan keterampilan karyawan, akses ke teknologi terbaru, dan penerapan praktik terbaik di industri melalui kemitraan ini.

Selanjutnya peneliti melakukan observasi dengan melakukan wawancara dan survei yang telah dilakukan pada Ibu Martha Rini A. Zalukhu, SKM, sebagai KTU di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara, menyatakan (10:09 WIB, Rabu, 21 Agustus 2024) dan Joni Yostantia Harefa, S.E, selaku Honorer di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara pada (11:03 WIB, Selasa, 20 Agustus

2024), dapat dikatakan bahwa kolaborasi eksternal dapat meningkatkan kompetensi staf UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara, memungkinkan organisasi untuk meningkatkan layanan dan efisiensi melalui akses ke pelatihan, teknologi, dan praktik farmasi terbaik.

Setelah itu peneliti melakukan dokumentasi dengan menghasilkan data-data terkait yaitu:

Grafik 4.4
Dampak Positif Kolaborasi dengan Lembaga Eksternal



Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa untuk UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara, kolaborasi eksternal memberikan banyak keuntungan, terutama dalam meningkatkan kemampuan staf, mendapatkan akses ke teknologi, dan menerapkan praktik terbaik.

4.2.3 Efisiensi Pelayanan dan Fleksibilitas Pelatihan Melalui Teknologi

Efisiensi pelayanan dapat didefinisikan sebagai perbandingan terbaik antara input dan output pelayanan yang diberikan. Dalam situasi seperti ini, efisiensi dicapai ketika birokrasi pelayanan memiliki kemampuan untuk memberikan input seperti biaya dan waktu, sehingga meringankan beban bagi masyarakat yang menggunakan jasa dan menghasilkan produk pelayanan yang berkualitas. Efisiensi pelayanan juga mencakup aspek kejelasan dan kepastian dalam prosedur pelayanan, sehingga masyarakat dapat dengan mudah

mendapatkan layanan yang mereka butuhkan. Sementara itu, fleksibilitas pelatihan melalui teknologi memungkinkan akses yang mudah dan penyesuaian metode pembelajaran sesuai kebutuhan peserta. Keduanya meningkatkan kualitas layanan dan membantu pengembangan kemampuan individu dalam perusahaan.

4.2.3.1 Pemanfaatan E-Learning Untuk Pelatihan Jarak Jauh

E-learning adalah jenis pembelajaran yang menyampaikan pelajaran secara elektronik menggunakan teknologi informasi dan komunikasi. E-learning, memungkinkan siswa memperoleh pelajaran melalui media internet, intranet, atau jaringan komputer lainnya. Ini mencakup berbagai format, termasuk kuis, diskusi online, dan video yang dapat diakses kapan saja. Pelatihan jarak jauh melalui e-learning memiliki banyak keuntungan, seperti fleksibilitas waktu dan tempat, akses ke banyak sumber daya pendidikan, interaktivitas antara pendidik dan peserta, dan efisiensi biaya dan waktu pelatihan. E-learning dapat membantu orang meningkatkan kemampuan mereka dalam berbagai bidang dengan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi secara optimal.

Berdasarkan hasil wawancara dari Ibu Irma L. H. Sinaga, S. Farm Apt, selaku Kepala UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara pada (19 Agustus 2024) mengungkapkan:

”E-learning telah menjadi solusi utama untuk pelatihan jarak jauh, terutama karena kami berada di daerah yang sulit dijangkau secara fisik. Melalui platform ini, staf kami dapat mengikuti webinar dan kursus daring yang diselenggarakan oleh Kementerian Kesehatan atau lembaga farmasi lainnya. Ini sangat efisien, baik dari segi biaya maupun waktu, karena staf tidak perlu melakukan perjalanan jauh untuk pelatihan. Namun, kami masih menghadapi beberapa hambatan teknis dalam penerapannya, seperti akses internet yang tidak selalu stabil.”

Hal ini juga diperkuat dengan argumen dari Ibu Verawati Dachi, selaku Staf UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara pada (19 Agustus 2024) mengungkapkan:

“E-learning sangat membantu kami, terutama dalam situasi di mana kami tidak bisa bepergian ke pusat pelatihan. Kami bisa belajar kapan saja dan di mana saja, asalkan koneksi internet memadai. Dengan e-learning, kami bisa mengikuti pelatihan yang lebih fleksibel dan menyesuaikan dengan jadwal kerja kami. Namun, masih ada tantangan seperti keterbatasan perangkat di beberapa tempat kerja yang kadang menghambat akses penuh ke platform tersebut.”

Di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara, e-learning telah menjadi solusi utama untuk pelatihan jarak jauh karena sangat efektif, terutama di daerah yang sulit dijangkau secara fisik. E-learning menawarkan fleksibilitas, hemat biaya, dan peningkatan keterampilan, meskipun masih ada masalah yang harus diatasi. Oleh karena itu, e-learning sangat bermanfaat untuk mendukung pengembangan SDM di perusahaan.

Selanjutnya peneliti melakukan observasi dengan melakukan wawancara dan survei yang telah dilakukan pada Ibu Irma L. H. Sinaga, S. Farm Apt., selaku Kepala UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara pada (11:12 WIB, Senin, 19 Agustus 2024), dan Ibu Verawati Dachi, selaku Staf UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara pada (12:08 WIB, Senin, 19 Agustus 2024) dapat dikatakan bahwa pelatihan E-learning di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara adalah solusi utama karena memberikan fleksibilitas, hemat biaya, dan meningkatkan keterampilan staf. Namun, masalah seperti akses internet dan keterbatasan perangkat masih perlu diperbaiki agar manfaat e-learning maksimal.

Setelah itu peneliti melakukan dokumentasi dengan menghasilkan data-data terkait yaitu:

Tabel 4.10
Ringkasan E-Learning di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara

A 179	Pernyataan
Definisi E-Learning	E-learning adalah pembelajaran yang disampaikan secara elektronik menggunakan teknologi informasi dan komunikasi, termasuk kuis, diskusi online, dan video.
Fleksibilitas Waktu dan Tempat	E-learning memungkinkan pelatihan dilakukan kapan saja dan di mana saja selama ada koneksi internet yang memadai.
Efisiensi Biaya dan Waktu	E-learning sangat efisien dari segi biaya dan waktu karena tidak memerlukan perjalanan ke pusat pelatihan.
Pemanfaatan di	Kepala UPTD menyatakan bahwa e-learning menjadi solusi utama untuk

UPTD	pelatihan jarak jauh di wilayah sulit dijangkau, mengurangi kebutuhan perjalanan jauh.
Keterbatasan Perangkat	Keterbatasan perangkat di tempat kerja menjadi tantangan utama dalam penerapan e-learning, yang menghambat akses penuh ke platform.
Keterbatasan Internet	Masalah koneksi internet yang tidak stabil menjadi kendala lain dalam penerapan e-learning, khususnya di wilayah terpencil.

Berdasarkan data diatas dapat dikatakan bahwa pelatihan yang dilakukan UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara, berupa e-learning menawarkan banyak keuntungan, termasuk fleksibilitas, efisiensi, dan kemudahan akses. Namun, untuk memungkinkan penggunaan e-learning menjadi lebih efektif, masalah keterbatasan perangkat dan internet harus diatasi.

4.2.3.2 Implementasi Sistem Informasi Terintegrasi

Sistem yang menggabungkan berbagai fungsi dan proses bisnis organisasi menjadi satu kesatuan yang saling berhubungan disebut sistem informasi terintegrasi. Sistem ini terdiri dari infrastruktur jaringan, perangkat keras, basis data, dan perangkat lunak yang bekerja sama untuk mengintegrasikan berbagai tugas dalam organisasi dan mengotomatiskan proses bisnis. Ini memungkinkan pengelolaan data yang lebih baik. Implementasi sistem informasi terintegrasi adalah proses penting yang menggabungkan berbagai fungsi bisnis ke dalam satu sistem, yang membantu meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional perusahaan. Meskipun ada beberapa kendala, sistem ini memiliki manfaat yang sangat besar dalam membantu pengambilan keputusan dan meningkatkan produktivitas perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dari Ibu Martha Rini A. Zalukhu, SKM, sebagai KTU di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara, menyatakan (21 Agustus 2024)

“Implementasi sistem informasi terintegrasi sangat membantu kami dalam mengelola operasional sehari-hari, terutama dalam manajemen stok obat dan pencatatan farmasi. Dengan sistem ini, semua data bisa diakses secara real-time, sehingga keputusan terkait stok dan pengadaan obat bisa diambil lebih cepat dan akurat. Selain itu, sistem ini juga

memudahkan kami dalam membuat laporan yang diperlukan oleh dinas atau pihak-pihak terkait”

Hal ini diperkuat dengan pernyataan dari Bapak Joni Yostantia Harefa, S.E, selaku Honorer di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara pada (20 Agustus 2024) mengungkapkan:

“Sistem informasi terintegrasi membuat pekerjaan kami jauh lebih efisien. Kami bisa melacak stok obat secara langsung, dan memonitor pengadaan dengan lebih transparan. Semua informasi yang terkait dengan pengelolaan farmasi kini tersimpan di satu tempat, sehingga proses pengambilan keputusan lebih cepat dan tepat. Hal ini juga membantu kami dalam memastikan ketersediaan obat sesuai dengan kebutuhan pelayanan di lapangan”

Implementasi sistem informasi terintegrasi di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara telah meningkatkan efisiensi operasional, mengoptimalkan pengelolaan data, dan mengurangi kesalahan manusia. Dengan menggunakan sistem ini, pengadaan dan manajemen stok obat menjadi lebih efisien dan efektif. Sistem ini juga membantu memastikan ketersediaan obat sesuai dengan kebutuhan pelayanan di lapangan.

Selanjutnya peneliti melakukan observasi dengan melakukan wawancara dan survei yang telah dilakukan pada Ibu Martha Rini A. Zalukhu, SKM, sebagai KTU di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara, menyatakan (10:09 WIB, Rabu, 21 Agustus 2024), dan Joni Yostantia Harefa, S.E, selaku Honorer di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara pada (11:03 WIB, Selasa, 20 Agustus 2024), dapat dikatakan bahwa di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara, sistem informasi terintegrasi telah meningkatkan efisiensi operasional, mengoptimalkan pengelolaan data, dan mengurangi kesalahan manusia. Pengadaan dan pengelolaan stok obat menjadi lebih efektif dan efisien dengan penggunaan sistem ini. Selain itu, sistem informasi terintegrasi membantu memastikan ketersediaan obat sesuai dengan kebutuhan pelayanan di lapangan. Oleh karena itu, penerapan sistem informasi yang terintegrasi adalah pendekatan

yang efektif untuk meningkatkan layanan dan pengembangan SDM di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara.

Setelah itu peneliti melakukan dokumentasi dengan menghasilkan data-data terkait yaitu:

Tabel 4.11
Sistem Informasi Terintegrasi di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara

Aspek	Pernyataan
Definisi Sistem Informasi Terintegrasi	Sistem yang menggabungkan berbagai fungsi dan proses bisnis menjadi satu kesatuan yang saling berhubungan disebut sistem informasi terintegrasi. Infrastruktur jaringan, perangkat keras, basis data, dan perangkat lunak termasuk dalam kategori ini.
Manfaat: Mengelola Operasional Sehari-Hari	Sistem ini memudahkan pencatatan farmasi dan stok obat secara real-time, yang memungkinkan pengambilan keputusan pengadaan obat yang lebih cepat dan akurat.
Manfaat: Meningkatkan Efisiensi	Sistem ini mempercepat proses pengambilan keputusan karena membuat pengelolaan stok obat lebih efisien, jelas, dan terpusat.
Dampak: Mengoptimalkan Pengelolaan Data	Sistem ini meningkatkan efisiensi operasional, terutama dalam hal manajemen data dan pengadaan obat. Akibatnya, proses bisnis menjadi lebih terorganisir dan efisien.
Dampak: Mengurangi Kesalahan Manusia	Sistem ini mengurangi kemungkinan kesalahan manusia dan meningkatkan akurasi pengambilan keputusan dengan menyimpan semua data di satu tempat.

Berdasarkan data diatas dapat dikatakan bahwa sistem informasi yang terintegrasi di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara memberikan banyak manfaat, seperti meningkatkan efisiensi operasional, mengoptimalkan pengelolaan data, dan mengurangi kesalahan manusia. Sistem ini memudahkan proses bisnis dan membantu pengambilan keputusan yang lebih baik.

4.2.3.3 Keterbatasan Infrastruktur Teknologi

Jika suatu organisasi atau masyarakat tidak memiliki sumber daya dan fasilitas yang diperlukan untuk mendukung penggunaan teknologi secara efektif, itu disebut sebagai keterbatasan infrastruktur teknologi. Masalah ini termasuk jaringan internet yang tidak stabil, kekurangan perangkat keras dan perangkat lunak yang cukup, dan infrastruktur listrik yang tidak dapat diandalkan. Keterbatasan infrastruktur teknologi yang signifikan dapat menghambat kemajuan di berbagai bidang, terutama pengembangan industri dan pendidikan. Untuk

mengatasi masalah ini, pemerintah dan sektor swasta harus bekerja sama untuk meningkatkan akses dan kualitas infrastruktur teknologi di seluruh wilayah.

Berdasarkan hasil wawancara dari Ibu Irma L. H. Sinaga, S. Farm Apt, selaku Kepala UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara pada (19 Agustus 2024) mengungkapkan:

”Tantangan terbesar yang kami hadapi adalah keterbatasan akses internet yang stabil. Di Nias Utara, infrastruktur teknologi masih sangat minim, sehingga kami sering mengalami kesulitan saat menggunakan platform digital seperti e-learning atau sistem informasi terintegrasi. Selain itu, ketersediaan perangkat keras, seperti komputer dan tablet, juga menjadi kendala. Beberapa staf harus bergantian menggunakan perangkat, yang tentunya menghambat proses pelatihan atau manajemen berbasis teknologi”

Hal ini diperkuat dengan pernyataan dari Bapak Joni Yostantia Harefa, S.E, selaku Honorer di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara pada (20 Agustus 2024) mengungkapkan:

“Keterbatasan infrastruktur teknologi benar-benar mempengaruhi operasional kami. Misalnya, kami sering kali tidak bisa mengakses e-learning secara maksimal karena koneksi internet yang lambat. Selain itu, jumlah perangkat yang terbatas membuat staf harus berbagi untuk mengakses pelatihan. Hal ini membuat waktu yang dihabiskan untuk pelatihan menjadi lebih lama dari yang diharapkan, sehingga efektivitasnya berkurang”

Keterbatasan infrastruktur teknologi di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara memengaruhi operasional dan efektivitas pelatihan berbasis teknologi. Keterbatasan infrastruktur ini merupakan masalah besar yang menghalangi kemajuan dalam penggunaan teknologi dalam operasional sehari-hari dan pelatihan berbasis teknologi. Untuk meningkatkan infrastruktur ini agar karyawan dapat memanfaatkan teknologi dengan lebih baik, meningkatkan

193 kualitas pelatihan, dan membantu membuat keputusan yang lebih baik dalam manajemen farmasi, sangat penting untuk melakukan upaya.

Selanjutnya peneliti melakukan observasi dengan melakukan wawancara dan survei yang telah dilakukan pada Ibu Irma L. H. Sinaga, S. Farm Apt., selaku Kepala UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara pada (11:12 WIB, Senin, 19 Agustus 2024), dan Joni Yostantia Harefa, S.E, selaku Honorer di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara pada (11:03 WIB, Selasa, 20 Agustus 2024), dapat dikatakan bahwa di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara, keterbatasan infrastruktur teknologi merupakan masalah besar yang mempengaruhi operasi dan efektivitas pelatihan berbasis teknologi. Keterbatasan dalam mendapatkan pelatihan eksternal, akses internet yang tidak stabil, dan kekurangan perangkat keras adalah beberapa masalah ini. Sangat penting bagi pemerintah dan sektor swasta untuk bekerja sama untuk meningkatkan infrastruktur ini agar karyawan dapat menggunakan teknologi dengan lebih baik.

Setelah itu peneliti melakukan dokumentasi dengan menghasilkan data-data terkait yaitu:

Tabel 4.12
Keterbatasan Infrastruktur Teknologi di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara

Aspek	Pernyataan
Pengertian Keterbatasan Infrastruktur	Keterbatasan infrastruktur teknologi merujuk pada kekurangan sumber daya seperti infrastruktur listrik yang memadai, perangkat keras, perangkat lunak, dan jaringan internet yang stabil.
Pernyataan Kepala UPTD	Keterbatasan perangkat keras seperti komputer dan tablet dan akses internet yang tidak stabil membuat karyawan harus bergantian menggunakannya, yang menghambat proses pelatihan dan manajemen berbasis teknologi.
Pernyataan Honorer	Efektivitas pelatihan teknologi dipengaruhi oleh kecepatan internet yang lambat dan jumlah perangkat yang terbatas. Staf harus berbagi alat, yang memperlambat proses pembelajaran.
Dampak Keterbatasan Infrastruktur	Karena keterbatasan infrastruktur teknologi, operasional menjadi terhambat dan pelatihan berbasis teknologi menjadi kurang efektif. Akibatnya, penggunaan teknologi di UPTD menjadi lebih lambat.

Berdasarkan data diatas dapat dikatakan bahwa keterbatasan infrastruktur teknologi di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara, pengembangan dan pemanfaatan teknologi dalam operasional dan pelatihan menjadi sangat terhambat. Masalah ini mengganggu kemampuan karyawan untuk mendapatkan pelatihan

dan informasi yang diperlukan untuk meningkatkan keterampilan dan efisiensi layanan kesehatan.

4.2.3.4 Optimalisasi Manajemen Stok Dan Pengadaan Obat Berbasis Teknologi

Manajemen stok berbasis teknologi melibatkan penggunaan sistem informasi yang terintegrasi untuk mengelola stok obat. Software WMS, atau Warehouse Management System, dapat mengelola berbagai tugas, seperti pengiriman, penyimpanan, dan pengelolaan stok, sehingga memungkinkan manajemen stok dan pengadaan obat yang lebih optimal dan akurat. Pengendalian persediaan, penghitungan stok optimal, dan kolaborasi dengan teknologi untuk memastikan ketersediaan obat yang tepat waktu adalah tugas utama.

Berdasarkan hasil wawancara dari Ibu Martha Rini A. Zalukhu, SKM, sebagai KTU di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara, menyatakan (21 Agustus 2024)

”Teknologi memainkan peran penting dalam manajemen stok obat dan pengadaan farmasi di UPTD. Dengan sistem informasi terintegrasi, kami bisa melihat stok obat secara real-time, sehingga pengadaan obat dapat dilakukan dengan lebih tepat waktu dan sesuai kebutuhan. Teknologi ini juga membantu kami dalam meminimalkan overstock dan out-of-stock, sehingga pelayanan kepada masyarakat tetap optimal. Selain itu, laporan stok bisa dibuat dengan lebih cepat dan akurat”.

Hal ini juga diperkuat dengan argumen dari Ibu Verawati Dachi, selaku Staf UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara pada (19 Agustus 2024) mengungkapkan:

“Teknologi membantu kami mengoptimalkan manajemen stok dengan mempermudah pelacakan obat secara real-time. Kami bisa tahu kapan stok obat mulai menipis dan langsung melakukan pengadaan. Ini sangat penting, terutama di wilayah terpencil seperti Nias Utara, di mana keterlambatan dalam pengadaan bisa berdampak pada pelayanan kesehatan masyarakat. Teknologi juga mempermudah kami dalam

menghitung kebutuhan stok berdasarkan riwayat penggunaan sebelumnya”.

Manajemen stok dan pengadaan obat berbasis teknologi di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional. ¹⁰⁹ Ini menunjukkan bahwa penerapan sistem informasi ¹⁰⁹ terintegrasi sangat penting untuk meningkatkan efisiensi operasional dan kualitas layanan kesehatan. Dengan memungkinkan pelayanan kesehatan yang optimal bagi masyarakat, teknologi sangat penting untuk memantau stok dan pengadaan obat.

Selanjutnya peneliti melakukan observasi dengan melakukan wawancara dan survei yang telah dilakukan pada Ibu Martha Rini A. Zalukhu, SKM, sebagai KTU di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara, menyatakan (10:09 WIB, Rabu, 21 Agustus 2024), dan Ibu Verawati Dachi, selaku Staf UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara pada (12:08 WIB, Senin, 19 Agustus 2024) dapat dikatakan bahwa dengan menggunakan sistem informasi terintegrasi, UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara dapat memantau stok dan pengadaan obat secara real-time, mengurangi overstock dan out-of-stock, dan membuat laporan stok yang lebih cepat dan akurat. Teknologi ini sangat penting untuk melacak stok dan pengadaan obat, terutama di daerah terpencil seperti Nias Utara, di mana keterlambatan dalam pengadaan dapat berdampak pada pelayanan kesehatan masyarakat.

4.2.4 Evaluasi Berkelanjutan Terhadap Kinerja Pelatihan dan Strategi Organisasi

Proses evaluasi berkelanjutan adalah proses yang dilakukan secara teratur untuk mengevaluasi seberapa baik strategi pelatihan dan kinerja organisasi. Tujuan dari evaluasi berkelanjutan adalah untuk memastikan bahwa strategi dan program pelatihan organisasi terus-menerus meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan. Evaluasi berkelanjutan juga bertujuan untuk menemukan area yang perlu diperbaiki, meningkatkan efisiensi pelatihan, dan memastikan bahwa strategi organisasi selalu sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi. Selain itu, hal ini membantu mengarahkan upaya pengembangan SDM ke arah yang lebih efisien.

4.2.4.1 Pelaksanaan Evaluasi Berkala Terhadap Program Pelatihan

Evaluasi berkala adalah proses sistematis dan berkelanjutan yang dilakukan secara teratur untuk mengumpulkan, mendeskripsikan, menginterpretasikan, dan menyajikan informasi tentang program pelatihan. Tujuan utama evaluasi berkala adalah untuk mendapatkan informasi yang akurat dan tidak bias tentang program, termasuk proses pelaksanaan, dampak hasil, efisiensi, dan pemanfaatan hasil evaluasi.

Berdasarkan hasil wawancara dari Ibu Irma L. H. Sinaga, S. Farm Apt, selaku Kepala UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara pada (19 Agustus 2024) mengungkapkan:

“Kami melaksanakan evaluasi berkala setelah setiap program pelatihan, terutama pelatihan berbasis teknologi. Evaluasi ini dilakukan melalui penilaian langsung kinerja staf setelah pelatihan, serta melalui umpan balik dari peserta pelatihan. Kami menilai apakah pelatihan yang diberikan mampu meningkatkan kompetensi teknis dan kemampuan praktis staf. Selain itu, hasil dari evaluasi ini menjadi acuan untuk memperbaiki program pelatihan selanjutnya”

Hal ini diperkuat dengan hasil wawancara dari Ibu Martha Rini A. Zalukhu, SKM, sebagai KTU di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara, menyatakan (21 Agustus 2024):

“Evaluasi berkala kami lakukan setelah setiap pelatihan selesai. Selain mengevaluasi hasil dari pelatihan, kami juga melihat apakah pelatihan tersebut telah mencapai tujuan yang ditetapkan. Kami melakukan pertemuan internal untuk membahas apa yang berjalan baik dan apa yang perlu ditingkatkan. Evaluasi ini sangat penting untuk memastikan bahwa pengembangan kompetensi staf berjalan efektif dan sesuai dengan kebutuhan operasional UPTD”

Setelah setiap program pelatihan, terutama pelatihan berbasis teknologi, evaluasi berkala dilakukan secara sistematis dan berkelanjutan di UPTD Instalasi

Farmasi Kabupaten Nias Utara. Ini adalah proses penting untuk mengevaluasi efektivitas program pelatihan. Dalam proses ini, data tentang kinerja karyawan dan umpan balik peserta dikumpulkan untuk mengetahui dampak pelatihan. Evaluasi berkala di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara menunjukkan strategi proaktif untuk meningkatkan kualitas pelatihan dan pengembangan karyawan. Proses sistematis ini memastikan bahwa program pelatihan tetap relevan dan berhasil memenuhi kebutuhan kompetensi karyawan dan tujuan operasi.

Selanjutnya peneliti melakukan observasi dengan melakukan wawancara dan survei yang telah dilakukan pada Ibu Irma L. H. Sinaga, S. Farm Apt., selaku Kepala UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara pada (11:12 WIB, Senin, 19 Agustus 2024), dan Ibu Martha Rini A. Zalukhu, SKM, sebagai KTU di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara, menyatakan (10:09 WIB, Rabu, 21 Agustus 2024), dapat dikatakan bahwa UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara telah menerapkan evaluasi berkala terhadap program pelatihan secara efektif dan sistematis. Evaluasi ini dilakukan secara terstruktur dan berkelanjutan setelah setiap program pelatihan, terutama yang berbasis teknologi, untuk mengevaluasi tingkat kompetensi staf, efektivitas pelatihan, dan pencapaian tujuan organisasi. Pendekatan proaktif ini menunjukkan bahwa UPTD berkomitmen kuat untuk meningkatkan kualitas pelatihan dan pengembangan karyawan. Evaluasi berkala memeriksa hasil langsung dari pelatihan, proses pelaksanaannya, dampak terhadap kinerja staf, dan umpan balik peserta untuk memastikan bahwa pelatihan sesuai dengan kebutuhan operasional UPTD.

Setelah itu peneliti melakukan dokumentasi dengan menghasilkan data-data terkait yaitu:

Tabel 4.13
Pelaksanaan Evaluasi Berkala Terhadap Program Pelatihan

Keterangan	Penjelasan
Pengertian Evaluasi Berkala	Proses sistematis dan berkelanjutan yang dilakukan secara teratur untuk mengumpulkan, mendeskripsikan, menginterpretasikan, dan menyajikan informasi tentang program pelatihan dikenal sebagai evaluasi berkala. Tujuan utama dari evaluasi ini adalah untuk mendapatkan informasi yang akurat tentang proses, efek, efisiensi, dan hasil evaluasi.
Pernyataan	Irma L. H. Sinaga, S. Farm Apt: Evaluasi berkala dilaksanakan setelah setiap

Kepala UPTD	program pelatihan, dengan menilai peningkatan kompetensi teknis dan kemampuan praktis staf, serta menggunakan hasil evaluasi untuk memperbaiki program selanjutnya.
Pernyataan KTU	Martha Rini A. Zalukhu, SKM: Evaluasi berkala mengevaluasi hasil pelatihan, memastikan tujuan tercapai, dan diikuti dengan pertemuan internal untuk meningkatkan efektivitas pelatihan.

Berdasarkan data diatas dapat dikatakan bahwa menunjukkan bahwa evaluasi berkala di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara adalah bagian penting dari proses meningkatkan kualitas pelatihan dan kinerja staf. Evaluasi dilakukan secara menyeluruh dan memberikan dasar untuk perbaikan program pelatihan.

4.2.4.2 Pengukuran Dampak Pelatihan Terhadap Kinerja Staf

Untuk memastikan bahwa program pelatihan benar-benar bermanfaat bagi karyawan dan organisasi, proses sistematis yang dikenal sebagai pengukuran dampak pelatihan digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana program pelatihan telah mempengaruhi kinerja karyawan dan organisasi secara keseluruhan. Evaluasi ini membantu menentukan kualitas pelatihan, menemukan area yang perlu diperbaiki, dan mengarahkan upaya pengembangan SDM yang lebih efisien.

Berdasarkan hasil wawancara dari Ibu Verawati Dachi, selaku Staf UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara pada (19 Agustus 2024) mengungkapkan:

“Dampak pelatihan terhadap kinerja staf diukur melalui perubahan produktivitas dan kemampuan staf dalam menangani tugas-tugas farmasi sehari-hari. Misalnya, setelah mengikuti pelatihan, kami melihat apakah ada peningkatan efisiensi dalam pengelolaan stok obat atau peningkatan dalam kepatuhan terhadap SOP farmasi. Selain itu, kami juga melakukan evaluasi kinerja berkala untuk memantau perkembangan kemampuan staf setelah pelatihan”

Hal ini diperkuat dengan pernyataan dari Bapak Joni Yostantia Harefa, S.E, selaku Honorer di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara pada (20 Agustus 2024) mengungkapkan:

“Dampak pelatihan terhadap kinerja staf dinilai melalui peningkatan keterampilan teknis dan efektivitas kerja. Kami melihat apakah pelatihan

tersebut meningkatkan kecepatan dan akurasi dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Selain itu, kami juga mengukur apakah staf menjadi lebih proaktif dalam menangani masalah yang muncul di lapangan. Semua ini tercermin dalam laporan kinerja yang dihasilkan setelah pelatihan”

Pengukuran dampak pelatihan di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara adalah proses penting untuk menilai seberapa besar program pelatihan mempengaruhi kinerja karyawan. Ini adalah langkah penting untuk memastikan bahwa investasi dalam pelatihan menghasilkan manfaat nyata bagi karyawan dan organisasi. Dengan melakukan evaluasi yang sistematis dan berkelanjutan, sebuah organisasi dapat meningkatkan efisiensi program pelatihan dan dengan lebih baik mendukung pengembangan keterampilan staf.

Selanjutnya peneliti melakukan observasi dengan melakukan wawancara dan survei yang telah dilakukan pada, Ibu Verawati Dachi, selaku Staf UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara pada (12:08 WIB, Senin, 19 Agustus 2024), dan Joni Yostantia Harefa, S.E, selaku Honorer di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara pada (11:03 WIB, Selasa, 20 Agustus 2024), dapat dikatakan bahwa Pengukuran pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara sangat penting untuk mengetahui seberapa efektif pelatihan tersebut. UPTD dapat memastikan bahwa program pelatihan memberikan manfaat nyata bagi individu maupun organisasi dengan melakukan evaluasi sistematis terhadap perubahan dalam produktivitas, keterampilan teknis, dan efektivitas kerja staf. Proses ini juga membantu memperbaiki program pelatihan secara berkelanjutan untuk memenuhi kebutuhan kompetensi karyawan dan tujuan operasional.

Setelah itu peneliti melakukan dokumentasi dengan menghasilkan data-data terkait yaitu:

Tabel 4.14
Pengukuran Dampak Pelatihan dan Dampaknya terhadap Kinerja Staf

Keterangan	Penjelasan
Pengertian Evaluasi Berkala	Proses sistematis dan berkelanjutan yang dilakukan secara teratur untuk mengumpulkan, mendeskripsikan, menginterpretasikan, dan menyajikan informasi tentang program pelatihan dikenal sebagai evaluasi berkala. Tujuan utama dari evaluasi ini adalah untuk mendapatkan informasi yang akurat tentang

	proses, efek, efisiensi, dan hasil evaluasi.
Pernyataan Kepala UPTD	Irma L. H. Sinaga, S. Farm Apt: Evaluasi berkala dilaksanakan setelah setiap program pelatihan, dengan menilai peningkatan kompetensi teknis dan kemampuan praktis staf, serta menggunakan hasil evaluasi untuk memperbaiki program selanjutnya.
Pernyataan KTU	Martha Rini A. Zalukhu, SKM: Evaluasi berkala mengevaluasi hasil pelatihan, memastikan tujuan tercapai, dan diikuti dengan pertemuan internal untuk meningkatkan efektivitas pelatihan.

Berdasarkan data diatas dapat dikatakan bahwa Pelatihan di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara telah meningkatkan produktivitas, efisiensi tugas, dan keterampilan teknis. Pengukuran manfaat pelatihan di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara membantu memastikan bahwa pelatihan benar-benar membantu meningkatkan kemampuan staf dan meningkatkan efisiensi operasional organisasi.

4.2.4.3 Penyesuaian Strategi Berdasarkan Hasil Evaluasi

Strategi lebih dari sekadar rencana, ia melihat strategi sebagai pola tindakan yang berkembang seiring waktu. Mintzberg menekankan pentingnya **54** **fleksibilitas dan kemampuan** organisasi **untuk menyesuaikan diri dengan perubahan**. Salah satu bagian penting dari manajemen strategis adalah penyesuaian strategi yang didasarkan pada hasil evaluasi. Dengan melakukan penyesuaian secara proaktif, organisasi dapat meningkatkan kemungkinan keberhasilan dan mencapai tujuan jangka panjangnya.

Berdasarkan hasil wawancara dari Ibu Irma L. H. Sinaga, S. Farm Apt, selaku Kepala UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara pada (19 Agustus 2024) mengungkapkan:

”Berdasarkan hasil evaluasi, kami sering kali melakukan penyesuaian strategi dalam penyusunan program pelatihan berikutnya. Misalnya, jika dalam evaluasi kami melihat bahwa pelatihan tertentu tidak memberikan dampak yang signifikan, kami akan memperbarui metode pelatihan atau konten yang digunakan. Kami juga memodifikasi jadwal pelatihan agar lebih fleksibel bagi staf, sehingga mereka dapat mengikuti pelatihan dengan lebih efektif tanpa mengganggu tugas harian”

Hal ini diperkuat dengan hasil wawancara dari Ibu Martha Rini A. Zalukhu, SKM, sebagai KTU di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara, menyatakan (21 Agustus 2024)

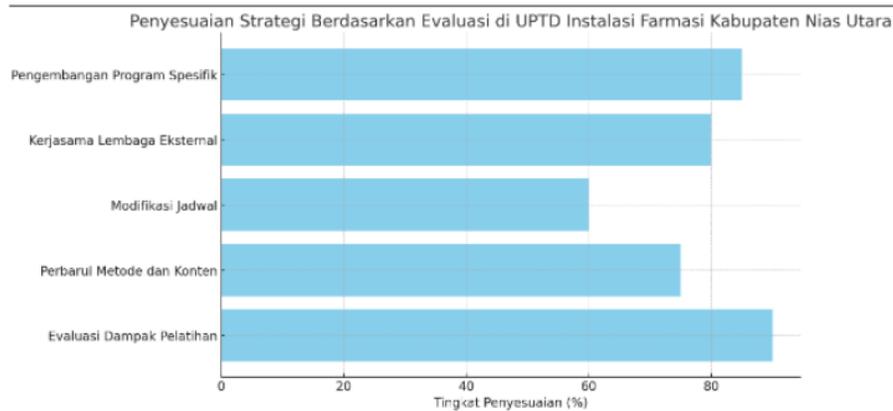
“Setelah melakukan evaluasi, kami sering kali menyesuaikan strategi pelatihan agar lebih relevan dengan kebutuhan staf. Jika hasil evaluasi menunjukkan bahwa pelatihan kurang efektif, kami akan bekerja sama dengan lembaga eksternal untuk mendapatkan materi yang lebih sesuai. Penyesuaian ini juga melibatkan pengembangan program pelatihan yang lebih spesifik, sesuai dengan tantangan yang dihadapi staf di lapangan”

Dalam pengembangan program pelatihan di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara, penyesuaian strategi, yang dilakukan berdasarkan hasil evaluasi, adalah proses penting untuk meningkatkan efektivitas program pelatihan dan memastikan bahwa kebutuhan staf terpenuhi dengan baik. Dengan bekerja sama dengan pihak eksternal dan melakukan evaluasi secara teratur, perusahaan dapat terus memperbaiki dan menyesuaikan program pelatihannya agar tetap relevan dan bermanfaat bagi kinerja karyawan serta tujuan operasional perusahaan secara keseluruhan.

Selanjutnya peneliti melakukan observasi dengan melakukan wawancara dan survei yang telah dilakukan pada Ibu Irma L. H. Sinaga, S. Farm Apt., selaku Kepala UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara pada (11:12 WIB, Senin, 19 Agustus 2024), dan Ibu Martha Rini A. Zalukhu, SKM, sebagai KTU di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara, menyatakan (10:09 WIB, Rabu, 21 Agustus 2024), dapat dikatakan bahwa salah satu proses penting di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara adalah penyesuaian strategi berdasarkan hasil evaluasi. Ini adalah cara untuk meningkatkan efektivitas program pelatihan dan memastikan bahwa kebutuhan staf terpenuhi dengan baik. Dengan melakukan penyesuaian yang didasarkan pada umpan balik dan hasil evaluasi, UPTD dapat terus memperbaiki dan menyesuaikan program pelatihannya agar tetap relevan dan bermanfaat bagi kinerja karyawan serta tujuan operasional perusahaan secara keseluruhan.

Setelah itu peneliti melakukan dokumentasi dengan menghasilkan data-data terkait yaitu:

Grafik 4.5
Penyesuaian Strategi dan Evaluasi di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara



Berdasarkan data diatas menunjukkan evaluasi di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara. Grafik ini juga menunjukkan berbagai tahapan penyesuaian. Ini termasuk melakukan evaluasi dampak pelatihan, mengubah metode dan konten, mengubah jadwal, bekerja sama dengan lembaga eksternal, dan mengembangkan program pelatihan yang lebih khusus.

4.2.4.4 Pengembangan Kebijakan Strategi Jangka Panjang

Pengembangan kebijakan strategi jangka panjang adalah proses perencanaan yang sistematis untuk menetapkan tujuan dan arah organisasi untuk jangka waktu yang lebih lama, biasanya lebih dari lima tahun. Pengembangan kebijakan strategi jangka panjang melibatkan penetapan misi dan tujuan yang jelas untuk mencapai visi yang diinginkan.

Berdasarkan hasil wawancara dari Bapak Joni Yostantia Harefa, S.E, selaku Honorer di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara pada (20 Agustus 2024) mengungkapkan:

”Kebijakan strategi jangka panjang di UPTD difokuskan pada penguatan pelatihan berkelanjutan. Kami berupaya untuk menciptakan sistem pelatihan yang terstruktur dan terus-menerus, sehingga staf dapat terus

meningkatkan kompetensi mereka secara bertahap. Selain itu, kami juga menekankan pada kolaborasi dengan lembaga eksternal untuk memastikan bahwa program pelatihan tetap relevan dan sesuai dengan standar industri. Kebijakan ini dirancang untuk jangka panjang agar perkembangan kompetensi staf dapat diukur dan dipantau secara berkelanjutan”

Hal ini diperkuat dengan hasil wawancara dari Ibu Irma L. H. Sinaga, S. Farm Apt, selaku Kepala UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara pada (19 Agustus 2024) mengungkapkan:

“Kami merumuskan kebijakan jangka panjang dengan fokus pada penguatan pelatihan berbasis teknologi dan pengembangan kemitraan dengan lembaga eksternal. Strategi ini dirancang agar staf kami tidak hanya mendapatkan pelatihan teknis, tetapi juga bisa mengembangkan soft skill yang diperlukan dalam pengelolaan farmasi modern. Selain itu, kebijakan ini juga mencakup peningkatan literasi teknologi di kalangan staf agar mereka lebih siap menghadapi tantangan industri farmasi yang semakin digital”

Berdasarkan pernyataan di atas maka dapat dikatakan bahwa upaya komprehensif untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pelatihan yang berkelanjutan dan relevan, dengan fokus pada peningkatan literasi teknologi, kolaborasi eksternal, dan keterampilan teknis dan soft skills, UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara berkomitmen untuk memastikan bahwa stafnya siap menghadapi tantangan masa depan dalam industri farmasi.

Selanjutnya peneliti melakukan observasi dengan melakukan wawancara dan survei yang telah dilakukan pada Joni Yostantia Harefa, S.E, selaku Honorer di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara pada (11:03 WIB, Selasa, 20 Agustus 2024), dan Ibu Irma L. H. Sinaga, S. Farm Apt., selaku Kepala UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara pada (11:12 WIB, Senin, 19 Agustus 2024), dapat dikatakan bahwa upaya komprehensif untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pelatihan yang berkelanjutan dan relevan adalah tujuan dari UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara.

UPTD berkomitmen untuk memastikan bahwa karyawannya siap menghadapi tantangan masa depan dalam industri farmasi melalui pengembangan kebijakan strategi jangka panjang yang berfokus pada peningkatan literasi teknologi, kolaborasi eksternal, keterampilan teknis, dan soft skills.

4.2.5 Kolaborasi Strategi dalam Pengembangan Pelatihan dan Implementasi Strategi yang Efektif

Kolaborasi strategis adalah bentuk kerja sama yang dilakukan secara sistematis dan berencana untuk mencapai tujuan strategis. Hal ini melibatkan kerja sama antara berbagai tim, departemen, dan bahkan pihak eksternal untuk mengembangkan dan mengimplementasikan strategi yang efektif. Melibatkan semua tingkatan dalam proses pembuatan dan pelaksanaan strategi, serta melakukan evaluasi rutin untuk mengevaluasi keberhasilan implementasi strategi, membantu organisasi tetap relevan dan efektif dalam mencapai tujuan mereka.

4.2.5.1 Pemetaan Kebutuhan Pelatihan Secara Rutin

Pelatihan, juga disebut sebagai kebutuhan pelatihan, adalah proses pendidikan jangka pendek yang dimaksudkan untuk membantu karyawan lebih memahami dan melakukan pekerjaan mereka dengan lebih baik. Pelatihan ini tidak terbatas pada individu; itu juga mencakup meningkatkan kemampuan tim atau kelompok untuk mencapai tujuan umum organisasi. Aspek penting dari pengembangan sumber daya manusia adalah kebutuhan pelatihan. Organisasi dapat menganalisis kebutuhan pelatihan secara sistematis untuk mengidentifikasi kekurangan keterampilan dan merancang program pelatihan yang sesuai untuk mencapai tujuan strategis organisasi dan meningkatkan kompetensi karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dari Ibu Irma L. H. Sinaga, S. Farm Apt, selaku Kepala UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara pada (19 Agustus 2024) mengungkapkan:

”Kami secara rutin melakukan pemetaan kebutuhan pelatihan dengan melibatkan setiap bagian di UPTD. Setiap tahun, kami mengidentifikasi area-area yang memerlukan peningkatan keterampilan melalui evaluasi kinerja dan feedback dari staf. Kami juga mempertimbangkan

perkembangan regulasi dan tren teknologi terbaru di bidang farmasi. Proses pemetaan ini penting untuk memastikan bahwa pelatihan yang diberikan benar-benar relevan dan mendukung operasional harian”

Hal ini diperkuat dengan hasil wawancara dari Ibu Martha Rini A. Zalukhu, SKM, sebagai KTU di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara, menyatakan (21 Agustus 2024)

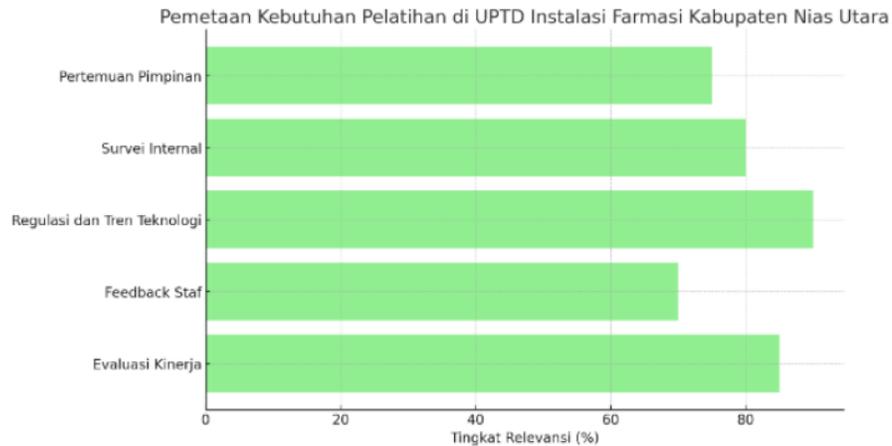
“Pemetaan kebutuhan pelatihan dilakukan secara teratur setiap tahun. Kami melakukan survei internal untuk mengetahui area mana yang perlu ditingkatkan. Selain itu, kami juga melakukan pertemuan dengan pimpinan untuk membahas perubahan kebijakan atau peraturan baru yang memerlukan peningkatan kompetensi staf. Dengan pemetaan yang rutin ini, kami bisa merancang pelatihan yang lebih tepat sasaran”

Berdasarkan pernyataan diatas dapat dikatakan bahwa upaya komprehensif untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pelatihan yang berkelanjutan dan relevan, dengan fokus pada peningkatan literasi teknologi, kolaborasi eksternal, dan keterampilan teknis dan *soft skills*, UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara berkomitmen untuk memastikan bahwa stafnya siap menghadapi tantangan masa depan dalam industri farmasi.

Selanjutnya peneliti melakukan observasi dengan melakukan wawancara dan survei yang telah dilakukan pada Ibu Irma L. H. Sinaga, S. Farm Apt., selaku Kepala UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara pada (11:12 WIB, Senin, 19 Agustus 2024), dan Ibu Martha Rini A. Zalukhu, SKM, sebagai KTU di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara, menyatakan (10:09 WIB, Rabu, 21 Agustus 2024), dapat dikatakan bahwa pemetaan kebutuhan pelatihan secara rutin di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara adalah upaya komprehensif untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pelatihan yang berkelanjutan dan relevan. Dengan melibatkan setiap bagian UPTD dan mempertimbangkan perubahan regulasi dan tren teknologi terbaru, UPTD dapat merancang pelatihan yang lebih tepat sasaran dan mendukung operasional harian.

Setelah itu peneliti melakukan dokumentasi dengan menghasilkan data-data terkait yaitu:

Grafik 4.6
Proses Pemetaan Kebutuhan Pelatihan di UPTD Instalasi Farmasi



Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa proses pemetaan persyaratan pelatihan di Instalasi Farmasi UPTD Kabupaten Nias Utara. Grafik diatas juga menunjukkan bagaimana evaluasi kinerja, feedback staf, survei internal, regulasi dan perkembangan teknologi, dan pertemuan pimpinan berfungsi untuk menentukan kebutuhan pelatihan yang relevan untuk mendukung operasional organisasi.

4.2.5.2 Pengembangan Program Pelatihan Internal

Program pelatihan internal adalah metode pendidikan yang berlangsung di dalam perusahaan yang bertujuan untuk memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk melakukan. Seringkali, pelatihan ini disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan dan dapat mencakup berbagai topik, mulai dari pengembangan keterampilan interpersonal hingga prosedur operasional.

Berdasarkan hasil wawancara dari Ibu Verawati Dachi, selaku Staf UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara pada (19 Agustus 2024) mengungkapkan:

”UPTD secara berkala mengembangkan program pelatihan internal yang disesuaikan dengan kebutuhan operasional. Kami memiliki pelatihan rutin terkait manajemen stok obat, pengelolaan obat-obatan khusus, serta kebijakan farmasi terbaru. Program ini dirancang agar staf dapat terus meningkatkan kompetensi mereka tanpa harus selalu mengandalkan pelatihan eksternal. Selain itu, pelatihan internal ini juga membantu kami menyesuaikan pelatihan dengan kondisi lokal yang dihadapi di Nias Utara”

Hal ini diperkuat dengan pernyataan dari Bapak Joni Yostantia Harefa, S.E, selaku Honorer di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara pada (20 Agustus 2024) mengungkapkan:

“UPTD telah mengembangkan pelatihan internal yang terfokus pada kebutuhan sehari-hari di lapangan. Misalnya, kami sering melakukan pelatihan terkait pengelolaan stok obat, pengadaan obat, dan manajemen farmasi yang berbasis pada kondisi di lapangan. Selain itu, pelatihan ini juga dirancang agar lebih praktis dan aplikatif, sehingga staf dapat langsung menerapkannya dalam pekerjaan mereka. Pelatihan internal ini juga lebih efisien dari segi biaya dan waktu”

Pengembangan program pelatihan internal di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara berfokus pada meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan untuk memenuhi kebutuhan operasional organisasi. Ini adalah strategi penting untuk meningkatkan kompetensi karyawan secara berkelanjutan. Program ini secara signifikan meningkatkan efisiensi operasional organisasi dan pengembangan profesional staf dengan berfokus pada kebutuhan operasional, praktik aplikatif, efisiensi biaya, dan responsif terhadap kondisi lokal.

Selanjutnya peneliti melakukan observasi dengan melakukan wawancara dan survei yang telah dilakukan pada Ibu Verawati Dachi, selaku Staf UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara pada (12:08 WIB, Senin, 19 Agustus 2024), dan Joni Yostantia Harefa, S.E, selaku Honorer di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara pada (11:03 WIB, Selasa, 20 Agustus 2024), dapat dikatakan bahwa program pelatihan internal di UPTD Instalasi Farmasi

Kabupaten Nias Utara bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan untuk memenuhi kebutuhan operasional organisasi. Program ini secara signifikan meningkatkan efisiensi operasional organisasi dan pengembangan profesional staf dengan berfokus pada kebutuhan operasional, praktik aplikatif, efisiensi biaya, dan responsif terhadap kondisi lokal.

Setelah itu peneliti melakukan dokumentasi dengan menghasilkan data-data terkait yaitu:

Tabel 4.15
Pengembangan Program Pelatihan Internal

Topik Pelatihan	Tujuan	Metode	Frekuensi
Manajemen Stok Obat	Meningkatkan efisiensi pengelolaan stok obat	Pelatihan rutin, diskusi, simulasi	Setiap bulan
Pengelolaan Obat-obatan Khusus	Meningkatkan kemampuan staf dalam mengelola obat-obatan khusus	Pelatihan teori dan praktis, workshop	Setiap 6 bulan
Kebijakan Farmasi Terbaru	Meningkatkan pengetahuan staf tentang kebijakan farmasi terbaru	Pelatihan online, diskusi, presentasi	Setiap 3 bulan
Pengelolaan Stok Obat	Meningkatkan kemampuan staf dalam mengelola stok obat secara efektif	Pelatihan rutin, simulasi, monitoring	Setiap bulan
Pengadaan Obat	Meningkatkan efisiensi dalam pengadaan obat	Pelatihan teori dan praktis, workshop	Setiap 6 bulan

Berdasarkan data diatas dapat dikatakan bahwa UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara sangat memperhatikan peningkatan keterampilan staf dalam pengelolaan stok obat dan penyesuaian terhadap kebijakan terbaru. Untuk mencapai tujuan ini, mereka menggunakan metode pelatihan yang bervariasi dan frekuensi pelatihan yang teratur.

4.2.5.3 Kolaborasi Dengan Pihak Eksternal Dalam Implementasi Kebijakan

Dalam implementasi kebijakan, kolaborasi dengan pihak eksternal berarti bahwa organisasi pemerintah atau lembaga publik bekerja sama dengan berbagai pihak di luar organisasi, seperti sektor swasta, LSM, dan masyarakat, untuk mencapai tujuan kebijakan dengan lebih efisien. Kolaborasi didefinisikan sebagai

²⁶
"penghubungan atau berbagi informasi, sumber daya, aktivitas, dan kemampuan oleh organisasi di dua sektor atau lebih untuk mencapai hasil bersama yang tidak dapat dicapai oleh organisasi dalam satu sektor secara terpisah." Ini menunjukkan bahwa kerja sama eksternal sangat penting untuk menerapkan kebijakan yang rumit dan memerlukan dukungan dari berbagai pemangku kepentingan.

Berdasarkan hasil wawancara dari Ibu Irma L. H. Sinaga, S. Farm Apt, selaku Kepala UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara pada (19 Agustus 2024) mengungkapkan:

"Kolaborasi saat ini sangat kurang, tapi kami terus berupaya berkomunikasi dengan pihak Dinas Kesehatan terutama untuk pengendalian penyakit, seperti penyimpanan vaksin yang membutuhkan penanganan khusus. Kami berharap bisa melibatkan tenaga logistik farmasi dalam pelatihan untuk meningkatkan kolaborasi eksternal."

Hal ini diperkuat dengan pernyataan dari Bapak Joni Yostantia Harefa, S.E, selaku Honorer di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara pada (20 Agustus 2024) mengungkapkan:

"Kami belum ada kolaborasi signifikan dengan lembaga eksternal. Semua pelatihan yang dilakukan lebih banyak bersumber dari inisiatif internal. Namun, kolaborasi dengan lembaga eksternal seperti universitas atau sektor swasta bisa membuka peluang pengembangan SDM yang lebih luas."

Ditegaskan juga dengan pernyataan dari Ibu Martha Rini A. Zalukhu, SKM, sebagai KTU di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara, menyatakan (21 Agustus 2024)

"Saat ini kami belum melakukan kolaborasi eksternal untuk pelatihan SDM. Meskipun pelatihan internal masih menjadi andalan, kami menyadari pentingnya kolaborasi eksternal dengan lembaga pelatihan profesional untuk meningkatkan kompetensi staf."

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat dikatakan bahwa kolaborasi eksternal adalah bagian penting dari implementasi kebijakan di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara. Melakukan kolaborasi eksternal adalah cara penting untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional. Saat ini, organisasi kurang bekerja sama, tetapi mereka terus berusaha untuk berkomunikasi dan bekerja sama dengan pihak lain. Oleh karena itu, organisasi dapat memastikan bahwa kebijakan yang diterapkan relevan dan berguna untuk mencapai tujuan mereka.

Selanjutnya peneliti melakukan observasi dengan melakukan wawancara dan survei yang telah dilakukan pada Joni Yostantia Harefa, S.E, selaku Honorer di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara pada (11:03 WIB, Selasa, 20 Agustus 2024), dan Ibu Martha Rini A. Zalukhu, SKM, sebagai KTU di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara, menyatakan (10:09 WIB, Rabu, 21 Agustus 2024), dapat dikatakan bahwa di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara, kolaborasi eksternal merupakan bagian penting dari pelaksanaan kebijakan. Organisasi saat ini kurang bekerja sama dengan pihak lain, tetapi mereka masih berusaha berkomunikasi dan bekerja sama dengan pihak lain seperti Dinas Kesehatan. Ini menunjukkan komitmen untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional serta memastikan bahwa kebijakan yang diterapkan relevan dan bermanfaat untuk mencapai tujuan tersebut.

Setelah itu peneliti melakukan dokumentasi dengan menghasilkan data-data terkait yaitu:

Tabel 4.16
Kolaborasi Dengan Pihak Eksternal Dalam Implementasi Kebijakan

Aspek Kolaborasi	Keterangan	Status
Komunikasi dengan Dinas Kesehatan	Berfokus pada pengendalian penyakit dan penyimpanan vaksin	Kurang
Pelatihan Eksternal	Belum ada kolaborasi signifikan dengan lembaga eksternal	Tidak Ada
Inisiatif Internal	Semua pelatihan saat ini bersumber dari inisiatif internal	Dominan

Aspek Kolaborasi	Keterangan	Status
Kesadaran akan Pentingnya Kolaborasi	Staf menyadari pentingnya kolaborasi dengan lembaga eksternal untuk pengembangan SDM	Ada

Berdasarkan data diatas dapat dikatakan bahwa memberikan gambaran yang jelas tentang bagaimana UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara bekerja sama dengan pihak eksternal untuk melaksanakan kebijakan. Terlepas dari fakta bahwa semua orang tahu betapa pentingnya bekerja sama, masih ada beberapa masalah yang harus diatasi untuk meningkatkan efisiensi operasional dan pengembangan sumber daya manusia melalui kerja sama dengan lembaga eksternal.

4.2.5.4 Optimalisasi Sumber Daya Yang Ada Untuk Pelatihan Efektif

Proses yang dikenal sebagai optimalisasi sumber daya melibatkan upaya untuk memaksimalkan potensi dan efisiensi sumber daya yang tersedia bagi sebuah organisasi. Optimalisasi sumber daya adalah proses membuat sesuatu menjadi yang terbaik atau paling baik. Optimalisasi adalah upaya untuk meningkatkan kinerja suatu unit kerja atau pribadi yang berkaitan dengan kepentingan umum dengan tujuan mencapai kepuasan dan keberhasilan dari penyelenggaraan kegiatan tersebut. Strategi penting untuk optimalisasi sumber daya yang ada untuk pelatihan efektif termasuk memperkirakan dan menjembatani perbedaan yang ada dalam permintaan konsultan IT, pengembangan dan pelatihan karyawan, dan alokasi sumber daya untuk pelatihan yang efektif.

Berdasarkan hasil wawancara dari Ibu Martha Rini A. Zalukhu, SKM, sebagai KTU di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara, menyatakan (21 Agustus 2024)

“Kami memanfaatkan teknologi, seperti sistem informasi farmasi terintegrasi, untuk memudahkan pencatatan dan pelaporan. Strategi utama adalah mengoptimalkan manajemen rantai pasok, mengingat keterbatasan geografis Nias Utara.”

Hal ini diperkuat dengan pernyataan dari Bapak Joni Yostantia Harefa, S.E, selaku Honorer di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara pada (20 Agustus 2024) mengungkapkan:

“Kami memprioritaskan pelatihan yang relevan dengan kebutuhan operasional sehari-hari dan memaksimalkan pelatihan internal. Strategi utama adalah memanfaatkan teknologi untuk pelatihan daring dan mengajukan proposal pendanaan untuk program yang lebih intensif.”

Ditegaskan juga dengan pernyataan dari Ibu Irma L. H. Sinaga, S. Farm Apt, selaku Kepala UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara pada (19 Agustus 2024) mengungkapkan:

“Kami berusaha menggunakan fasilitas yang ada secara maksimal, termasuk upaya untuk membentuk pelatihan daring meskipun masih terkendala dengan akses internet yang terbatas. Kami juga memanfaatkan sumber daya online seperti YouTube dan webinar dari Dinas Kesehatan dan lembaga lain.”

Untuk meningkatkan pelatihan dan operasi, UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara menerapkan strategi optimalisasi sumber daya. Ini adalah langkah strategis untuk meningkatkan efisiensi operasional dan pengembangan kompetensi staf. Organisasi dapat meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan di daerah tersebut dengan menggunakan teknologi, fokus pada pelatihan internal, dan sumber daya online. Salah satu strategi penting untuk mengatasi keterbatasan yang ada di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara adalah optimalisasi sumber daya. Banyak orang setuju bahwa teknologi dapat meningkatkan efisiensi operasional dan pelatihan. Ini dapat dilakukan di tengah keterbatasan anggaran, lokasi, dan akses ke fasilitas pelatihan eksternal. Secara keseluruhan, UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara berkonsentrasi pada penggunaan sumber daya dan teknologi internal secara optimal untuk menjamin pelatihan yang efisien. Selain itu, mereka terus mencari peluang untuk meningkatkan kerja sama eksternal.

Selanjutnya peneliti melakukan observasi dengan melakukan wawancara dan survei yang telah dilakukan pada Ibu Martha Rini A. Zalukhu, SKM, sebagai

KTU di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara, menyatakan (10:09 WIB, Rabu, 21 Agustus 2024), Joni Yostantia Harefa, S.E, selaku Honorer di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara pada (11:03 WIB, Selasa, 20 Agustus 2024), dan Ibu Irma L. H. Sinaga, S. Farm Apt., selaku Kepala UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara pada (11:12 WIB, Senin, 19 Agustus 2024), dapat dikatakan bahwa optimalisasi sumber daya di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara berfokus pada penggunaan teknologi dan pengembangan program pelatihan internal yang sesuai dengan kebutuhan operasional. UPTD dapat meningkatkan efisiensi operasional dan meningkatkan kompetensi staf dengan menggunakan teknologi dan memanfaatkan sumber daya online. Meskipun ada masalah dengan akses internet, organisasi tetap berkomitmen untuk menemukan cara agar pelatihan tetap berhasil.

Setelah itu peneliti melakukan dokumentasi dengan menghasilkan data-data terkait yaitu:

Tabel 4.17
Optimalisasi Sumber Daya Yang Ada Untuk Pelatihan Efektif

No.	Aspek Optimalisasi	Keterangan	Status
1	Penggunaan Teknologi	Memanfaatkan sistem informasi farmasi terintegrasi untuk pencatatan dan pelaporan	Aktif
2	Pelatihan Internal	Memprioritaskan pelatihan yang relevan dengan kebutuhan operasional sehari-hari	Dominan
3	Pelatihan Daring	Menggunakan teknologi untuk pelatihan daring meskipun terkendala akses internet	Terkendala
4	Pengajuan Pendanaan	Mengajukan proposal pendanaan untuk program pelatihan yang lebih intensif	Dalam Proses
5	Sumber Daya Online	Memanfaatkan sumber daya online seperti YouTube dan webinar dari Dinas Kesehatan	Aktif

Berdasarkan data di atas dikatakan bahwa UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara sudah sangat baik dalam memanfaatkan pelatihan internal dan teknologi untuk membantu operasional. Meskipun pelatihan online menghadapi kendala akses, upaya untuk meningkatkan pelatihan melalui pengajuan dana dan penggunaan sumber daya yang dapat diakses secara online

terus dilakukan. Hal ini menunjukkan komitmen yang kuat terhadap peningkatan kompetensi karyawan dan optimalisasi.

4.3 Pembahasan

Dalam pembahasan ini akan diuraikan berbagai faktor yang memengaruhi efisiensi pelatihan diidentifikasi, seperti keterbatasan keuangan, ketersediaan fasilitas, dan keterbatasan akses internet, yang semuanya masih merupakan hambatan utama. Selain itu, ada diskusi tentang teknologi dan kolaborasi eksternal sebagai solusi yang dapat dioptimalkan untuk mendukung pengembangan SDM di masa mendatang.

4.3.1 Tantangan Pelatihan Sumber Daya Manusia di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara

Dalam tantangan pelatihan sumber daya manusia (SDM) di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara. Beberapa masalah utama yang dihadapi UPTD Instalasi Farmasi termasuk keterbatasan anggaran, kekurangan fasilitas, dan keterbatasan akses internet.

4.3.3.1 Keterbatasan anggaran

Dalam proses mengembangkan program pelatihan SDM, salah satu tantangan utama yang dihadapi UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara adalah keterbatasan anggaran. Pelatihan yang terorganisir dan direncanakan telah terganggu karena anggaran yang tidak stabil, terutama selama transisi dari Dinas Kesehatan. Keterbatasan keuangan masih menghalangi pelaksanaan pelatihan online. Karena itu, karyawan tidak menerima pelatihan yang memadai, terutama tentang manajemen stok obat dan teknologi farmasi, yang sangat penting untuk meningkatkan efisiensi operasional.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Darmawan et al. (2020), kekurangan dana merupakan hambatan utama dalam pelatihan tenaga kerja manusia di organisasi kesehatan. Studi tersebut menekankan bahwa institusi kesehatan di daerah dengan anggaran terbatas sering mengalami kesulitan dalam mengalokasikan dana yang cukup untuk pelatihan, yang pada gilirannya menghambat pertumbuhan kompetensi karyawan. Selama transisi anggaran dari

Dinas Kesehatan, anggaran pelatihan UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara tidak stabil. Kondisi ini menyebabkan ketidakpastian dalam alokasi dana, yang menyebabkan pelatihan SDM menjadi tidak teratur dan tidak terencana dengan baik. Hal ini sangat relevan dengan penelitian Darmawan et al. (2020), yang menekankan bahwa organisasi kesehatan di daerah sering mengalami kesulitan dalam pelatihan SDM karena anggaran yang tidak memadai.

Studi oleh Puspitasari & Kusuma (2022) menunjukkan bahwa institusi kesehatan di daerah terpencil sering mengalami kesulitan dalam mengalokasikan anggaran untuk pelatihan karena anggaran lebih diprioritaskan untuk layanan kesehatan langsung.

Kepala UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara, Ibu Irma L. H. Sinaga, menunjukkan bahwa beberapa masalah utama dalam pelatihan sumber daya manusia (SDM) di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara terkait langsung dengan kondisi khusus organisasi, yaitu proses transisi dari Dinas Kesehatan. Keterbatasan anggaran, menjadi masalah utama yang memengaruhi kualitas pelatihan internal dan eksternal. Kapasitas UPTD untuk mengadakan pelatihan yang terorganisir dipengaruhi langsung oleh keterbatasan anggaran. Pelatihan online dapat mengurangi biaya logistik dan transportasi, tetapi ketika anggaran tidak stabil, pelaksanaannya juga terbatas. Akibatnya, tenaga kesehatan tidak menerima pelatihan yang diperlukan untuk memperluas keterampilan mereka, terutama dalam hal teknologi farmasi dan manajemen stok obat.

Dapat dikatakan bahwa Salah satu kendala utama dalam menjalankan pelatihan di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara adalah keterbatasan anggaran, terutama selama transisi dari Dinas Kesehatan. Pelatihan tenaga kerja tidak teratur dan tidak terencana disebabkan oleh anggaran yang tidak stabil, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kemampuan tenaga kerja. Keterbatasan anggaran di UPTD Instalasi Farmasi Nias Utara menghalangi pelatihan internal dan eksternal. Meskipun pelatihan online mungkin menghemat uang untuk persiapan, keterbatasan finansial membatasi pelaksanaannya.

Karena masalah anggaran ini, tenaga kesehatan di UPTD Instalasi Farmasi tidak menerima pelatihan yang diperlukan untuk meningkatkan keterampilan mereka, terutama dalam teknologi farmasi dan manajemen stok obat.

Kedua keterampilan ini sangat penting untuk meningkatkan efisiensi operasional dan pelayanan kesehatan. Secara keseluruhan, stabilitas anggaran sangat penting untuk membantu program pelatihan yang berkelanjutan dan terstruktur.

4.3.3.2 Keterbatasan Fasilitas pelatihan

Kendala utama dalam pelaksanaan pelatihan adalah kekurangan fasilitas fisik dan teknologi di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara. Ruang pelatihan yang tidak memadai, kekurangan peralatan teknis, dan akses yang terbatas terhadap infrastruktur internet adalah beberapa dari keterbatasan ini. Situasi ini semakin diperparah oleh lokasi geografis yang terpencil. Akibatnya, baik pelatihan langsung maupun daring tidak efektif dan menghambat pertumbuhan keterampilan karyawan. Untuk mengatasi masalah ini, diperlukan peningkatan fasilitas fisik dan infrastruktur teknologi, termasuk akses internet yang lebih baik.

Penelitian yang dilakukan oleh Syahputra (2019) menunjukkan bahwa fasilitas yang memadai sangat penting untuk mendukung pelatihan SDM. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa kekurangan fasilitas seperti ruang pelatihan yang layak, perangkat teknologi, dan aksesibilitas ke materi pelatihan berdampak langsung pada kualitas pelatihan. Selain itu dalam Rachman et al. (2023) menemukan bahwa fasilitas pelatihan di daerah terpencil sering kali memiliki keterbatasan yang lebih besar dibandingkan di daerah perkotaan, terutama dalam hal ketersediaan ruang dan teknologi yang layak.

Di Instalasi Farmasi UPTD Kabupaten Nias Utara, keterbatasan fasilitas, termasuk ruang pelatihan dan peralatan teknis, menjadi kendala yang signifikan. Masalah fasilitas diperparah oleh lokasi geografis Nias Utara yang terpencil. Dalam wawancara, Ibu Irma L. H. Sinaga menekankan bahwa UPTD belum memiliki infrastruktur pelatihan online dan internet sepenuhnya. Ini berarti bahwa keterbatasan fasilitas fisik seperti ruang pelatihan atau komputer juga menghalangi tenaga kerja untuk mengikuti pelatihan dengan baik. Tantangan ini semakin mendesak untuk diatasi karena pelatihan online mungkin merupakan solusi.

Sedangkan Menurut Foera-era Nazara, AMK., kurangnya sarana internet yang memadai sering menyebabkan pelatihan online yang direncanakan terhambat. Hal ini menunjukkan bahwa masalah yang dihadapi UPTD sebanding dengan masalah yang ditemukan dalam studi Syahputra.

Dapat dikatakan bahwa tantangan utama yang dihadapi UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara adalah kurangnya fasilitas pelatihan fisik dan teknologi yang memadai. Untuk mengatasi masalah ini, diperlukan tindakan strategis seperti meningkatkan infrastruktur teknologi, khususnya akses internet, meningkatkan fasilitas fisik yang lebih baik, dan mengintegrasikan pelatihan online sebagai solusi jangka panjang. Sangat penting untuk mengatasi keterbatasan fasilitas ini agar SDM dapat memperoleh pelatihan yang relevan dan efektif. Pada akhirnya, ini akan mendorong peningkatan operasional dan pelayanan farmasi di wilayah terpencil seperti Nias Utara.

4.3.3.3 Akses Internet Yang Terbatas

Salah satu kendala utama dalam melaksanakan pelatihan berbasis teknologi adalah keterbatasan infrastruktur internet di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara. Pelatihan online sulit dijalankan dengan baik karena koneksi yang tidak stabil dan perangkat keras yang tidak lengkap. Hal ini tidak hanya mengurangi kemampuan karyawan melalui pelatihan online, tetapi juga mempersulit mereka untuk mendapatkan informasi kesehatan terbaru dan inovasi teknologi farmasi. Untuk mengatasi masalah ini, diperlukan kerja sama dengan lembaga terkait seperti Dinas Komunikasi dan Informasi (Kominfo) untuk meningkatkan infrastruktur internet lokal.

Suryadi dan Hakim (2021) melakukan penelitian yang menunjukkan betapa pentingnya teknologi, terutama internet, dalam memfasilitasi pelatihan online di bidang kesehatan. Penelitian ini menunjukkan bahwa lembaga kesehatan di daerah terpencil sering menghadapi keterbatasan dalam mendapatkan akses internet, yang menghambat mereka untuk mengadakan pelatihan teknologi. Sedangkan Wijaya & Putri (2023) menambahkan bahwa keterbatasan akses internet di daerah terpencil tidak hanya mempengaruhi pelatihan tetapi juga

koordinasi dan pembaruan informasi kesehatan terkini. Di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara, masalah ini jelas terlihat ketika Ibu Irma mengatakan bahwa memiliki akses internet yang buruk membuat pelatihan online sulit dilaksanakan dengan baik.

Di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara menunjukkan masalah yang sama. Ibu Irma L. H. Sinaga mengatakan bahwa akses internet yang tidak stabil menghambat pelaksanaan pelatihan online. Untuk mendapatkan akses internet tambahan, UPTD harus meminta bantuan dari Dinas Kesehatan atau Kominfo.

Dapat dikatakan bahwa kualitas pelatihan karyawan dipengaruhi oleh keterbatasan akses internet. Ini juga menghambat UPTD untuk tetap terhubung dengan informasi kesehatan terbaru. Tenaga kesehatan di daerah terpencil seperti Nias Utara berisiko tertinggal dari inovasi teknologi dan kebijakan farmasi terbaru karena tidak memiliki akses yang memadai. Karena keterbatasan ini, koordinasi yang efektif dengan lembaga lain di tingkat regional dan nasional juga terhambat, yang dapat memperlambat respons terhadap kondisi kesehatan yang berubah. Keterbatasan akses internet di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara menjadi kendala utama dalam mendukung peningkatan kompetensi SDM melalui pelatihan online. Problem ini adalah bagian dari masalah yang lebih besar yang dihadapi oleh lembaga kesehatan di daerah terpencil, di mana koordinasi operasional, pembaruan informasi, dan kemajuan pelatihan dihambat oleh ketidakstabilan infrastruktur digital. Oleh karena itu, peningkatan infrastruktur internet yang berkelanjutan sangat diperlukan. Hal ini harus dilakukan dengan bekerja sama dengan Dinas Kesehatan dan lembaga pemerintah terkait, agar pelatihan dan pengelolaan kesehatan di daerah terpencil dapat dilakukan dengan lebih efisien dan efektif.

4.3.2 Peluang Pelatihan Sumber Daya Manusia di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara

Dalam menemukan peluang pelatihan sumber daya manusia di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara, terlihat bahwa UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara memiliki banyak peluang untuk pengembangan sumber

daya manusia melalui penggunaan teknologi digital, kolaborasi eksternal, program pelatihan berkelanjutan, dan pelatihan mandiri. Meskipun ada kendala yang terkait dengan infrastruktur, peluang ini memberikan dasar yang kuat bagi UPTD untuk terus meningkatkan kapasitas SDM mereka ¹⁸² untuk memberikan layanan kesehatan yang lebih baik di wilayah Nias Utara.

4.3.2.1 Peluang Pengembangan Melalui Teknologi Digital

UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara memiliki banyak peluang untuk meningkatkan sumber daya manusia. Penggunaan teknologi seperti e-learning dan webinar dapat meningkatkan fleksibilitas, efektivitas, dan efisiensi pelatihan, terutama di daerah yang sulit dijangkau secara langsung. Teknologi ini tidak hanya mengatasi masalah geografis, tetapi juga mengurangi biaya pelatihan karena ⁴⁸ memungkinkan karyawan mengakses materi pelatihan kapan saja dan di mana saja. Oleh karena itu, teknologi digital dapat digunakan sebagai alat strategis untuk memastikan pertumbuhan SDM yang berkelanjutan meskipun adanya keterbatasan infrastruktur. ⁸⁹

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Ardianto et al. (2021) menyatakan bahwa teknologi digital memberikan kesempatan besar bagi lembaga kesehatan untuk mengatur pelatihan SDM secara lebih efisien dan efektif. Banyak lembaga kesehatan telah beralih ke pembelajaran online. Penelitian Pratama et al. (2022) menegaskan bahwa penggunaan teknologi digital dalam pelatihan SDM di bidang kesehatan meningkatkan efisiensi dan fleksibilitas, terutama di daerah terpencil yang sering menghadapi kendala infrastruktur.

Infrastruktur di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara masih terbatas, Ibu Martha Rini A. Zalukhu, SKM, KTU UPTD, mengatakan bahwa teknologi digital seperti e-learning dan webinar menawarkan banyak peluang strategis. Dengan menggunakan teknologi ini, UPTD dapat terus memberikan pelatihan berkualitas kepada stafnya, terutama di daerah terpencil yang sulit dijangkau secara fisik. Teknologi ini tidak hanya mengatasi masalah geografis, tetapi juga dapat menekan biaya operasional pelatihan. Pelatihan berbasis digital ⁴⁸ memungkinkan karyawan mengakses materi pelatihan kapan saja dan di mana

saja, mengurangi ketergantungan mereka pada pelatihan tatap muka, yang sering memakan waktu dan biaya, terutama dalam hal transportasi dan akomodasi.

Selain itu, teknologi digital memungkinkan karyawan mengikuti pelatihan sesuai dengan jadwal kerja mereka. Dalam jangka panjang, penggunaan teknologi digital seperti e-learning dan webinar akan membangun model pelatihan yang lebih adaptif dan berkelanjutan. Dengan fleksibilitas dan efisiensi yang meningkat, UPTD dapat memperluas cakupan pelatihan dan memastikan bahwa staf tetap up-to-date dengan perkembangan terkini dalam teknologi farmasi dan manajemen obat, meskipun masih terpencil.

Di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara memiliki peluang besar untuk menggunakan teknologi digital, seperti e-learning dan webinar, untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelatihan SDM, terutama di wilayah terpencil yang menghadapi kendala infrastruktur. Teknologi ini memungkinkan UPTD memberikan pelatihan berkualitas tinggi dengan fleksibilitas dan hemat biaya, meskipun tidak ada fasilitas fisik atau internet. Pelatihan berbasis digital tidak hanya mengatasi tantangan geografis, tetapi juga mengurangi biaya operasional seperti transportasi dan akomodasi. Ketika datang ke materi pelatihan, karyawan dapat mengaksesnya kapan saja dan di mana saja tanpa terganggu oleh jadwal kerja mereka. Ini meningkatkan fleksibilitas pelatihan. Dalam jangka panjang, penggunaan teknologi digital akan membuat model pelatihan yang lebih berkelanjutan dan adaptif, memperluas cakupan pelatihan, dan memastikan bahwa staf tetap mendapatkan pembaruan terbaru dalam teknologi farmasi dan manajemen obat. Ini menjadikan teknologi digital sebagai solusi strategis untuk mengatasi keterbatasan pelatihan di daerah terpencil, meningkatkan kompetensi staf, dan meningkatkan kinerja operasional secara keseluruhan.

4.3.2.2 Peluang Kolaborasi Dengan Lembaga Eksternal

Di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara, kerja sama eksternal sangat penting untuk meningkatkan kualitas pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. UPTD dapat mengakses sumber daya yang lebih lengkap seperti infrastruktur, tenaga ahli, dan teknologi terbaru melalui kerja sama dengan lembaga pendidikan, pemerintah, dan sektor swasta. Kolaborasi dengan pihak

eksternal memungkinkan UPTD untuk mengikuti pelatihan berkualitas tinggi yang mungkin tidak dapat diberikan secara internal dan memperluas pengetahuan mereka tentang manajemen stok obat dan pengelolaan farmasi. Dengan kolaborasi ini, UPTD dapat memastikan peningkatan kompetensi staf, yang pada gilirannya akan menghasilkan layanan farmasi yang lebih baik untuk masyarakat.

¹⁴⁴ Penelitian yang dilakukan oleh Rini et al. (2020) menemukan bahwa kolaborasi dengan institusi pendidikan dan lembaga pelatihan eksternal menawarkan peluang besar untuk memperluas akses terhadap pelatihan berkualitas tinggi bagi tenaga kesehatan. Lembaga eksternal, seperti universitas, organisasi kesehatan nasional, dan lembaga pelatihan spesialis, sering kali memiliki sumber daya yang lebih lengkap, termasuk infrastruktur, tenaga ahli, dan kurikulum yang lebih kompresional. Lembaga kesehatan yang memiliki keterbatasan internal, seperti fasilitas dan tenaga pengajar, dapat meningkatkan kompetensi staf mereka dengan bekerja sama dengan orang lain. Diperkuat dengan penelitian dari Nugroho & Sulistyowati (2023) menekankan pentingnya kemitraan strategis antara institusi kesehatan lokal dengan lembaga nasional untuk meningkatkan kapasitas SDM di daerah terpencil.

Ibu Irma L. H. Sinaga, S. Farm, Apt, Kepala UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara, menekankan bahwa kerja sama dengan institusi eksternal, seperti Dinas Kesehatan dan Kementerian Kesehatan, sangat penting untuk memperluas akses terhadap pelatihan yang relevan dan berkualitas. Melalui kerja sama ini, UPTD dapat memanfaatkan pelatihan yang difasilitasi oleh pihak eksternal, yang seringkali mencakup materi teknis yang sangat diperlukan untuk meningkatkan kompetensi. Selain itu, kerja sama ini membantu UPTD mendapatkan pelatihan berkualitas tinggi. Ini juga memastikan bahwa pelatihan yang diterima sesuai dengan kebijakan dan standar regulasi pemerintah nasional.

Dalam meningkatkan akses terhadap pelatihan berkualitas tinggi, UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara harus bekerja sama dengan lembaga eksternal seperti Dinas Kesehatan, Kementerian Kesehatan, universitas, dan organisasi kesehatan nasional. UPTD dapat memanfaatkan sumber daya yang lebih lengkap dari institusi eksternal sambil mengatasi kendala internal seperti tenaga pengajar dan infrastruktur. Kolaborasi ini memungkinkan UPTD untuk

memberikan pelatihan teknis yang relevan bagi stafnya, meningkatkan kompetensi mereka, dan memastikan bahwa pelatihan yang diterima sesuai dengan kebijakan dan regulasi pemerintah nasional. Ini memperkuat kemampuan UPTD untuk menyediakan pelatihan yang efisien dan berkualitas tinggi, yang memungkinkan tenaga kesehatan memberikan layanan kesehatan yang optimal.

4.3.2.3 Peluang Pelatihan Berkelanjutan melalui Program Pemerintah

UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara memiliki kesempatan besar untuk terus meningkatkan kompetensi stafnya melalui program pelatihan berkelanjutan yang difasilitasi oleh pemerintah. Memastikan bahwa staf UPTD memiliki pengetahuan yang relevan dengan perubahan regulasi dan teknologi, program ini sering mencakup topik-topik penting seperti manajemen stok obat dan teknologi farmasi terbaru. Selain itu, kemudahan akses ke pelatihan melalui platform online dan webinar yang disediakan pemerintah memecahkan hambatan geografis di wilayah terpencil seperti Nias Utara, memungkinkan karyawan untuk berpartisipasi tanpa harus mengeluarkan biaya yang signifikan untuk perjalanan dan akomodasi.

¹³⁵ Penelitian yang dilakukan oleh Wahyudi dan Hakim (2019) menunjukkan bahwa program pelatihan berkelanjutan yang didukung pemerintah sangat penting untuk meningkatkan kualitas layanan kesehatan. Program pelatihan yang berkelanjutan memastikan bahwa karyawan kesehatan terus memperoleh pengetahuan terbaru dan mampu menyesuaikan diri dengan perubahan dalam teknologi dan metode pelayanan. Diperkuat dengan penelitian dari Sari et al. (2021) menemukan bahwa kemampuan tenaga kesehatan di daerah terpencil dapat secara signifikan ditingkatkan melalui program pelatihan pemerintah yang terorganisir dan berkelanjutan.

UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara menunjukkan bahwa dengan bantuan program pemerintah, ada banyak peluang untuk pelatihan berkelanjutan. Misalnya, Kementerian Kesehatan menawarkan berbagai program pelatihan yang membahas topik-topik penting seperti manajemen stok obat, e-prescribing, dan penerapan teknologi farmasi terbaru. Program ini berfungsi untuk memastikan bahwa karyawan kesehatan tetap mengetahui praktik terbaik dan

perubahan regulasi di bidang farmasi. Platform digital yang disediakan oleh pemerintah pusat, seperti pelatihan daring dan webinar, memungkinkan staf UPTD mengakses pelatihan ini. Karena pelatihan dapat diikuti tanpa perlu perjalanan yang memakan waktu dan biaya, ini menjadi solusi yang baik untuk mengatasi tantangan geografis di wilayah terpencil seperti Nias Utara. Akses ke program pelatihan juga memungkinkan staf untuk meningkatkan kemampuan mereka secara konsisten, yang memastikan mereka memiliki keterampilan yang relevan untuk menangani masalah dan perkembangan teknologi.

Di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara, ada peluang besar untuk meningkatkan kompetensi tenaga kesehatan melalui program pelatihan berkelanjutan yang disediakan oleh pemerintah, yang diinisiasi oleh Kementerian Kesehatan. Untuk menjaga kualitas layanan kesehatan, program ini memastikan bahwa staf tetap mengetahui perkembangan terbaru tentang regulasi dan teknologi farmasi. Untuk menangani tantangan geografis, terutama di daerah terpencil, platform digital seperti pelatihan daring dan webinar yang disediakan pemerintah berfungsi. Akses yang lebih mudah dan fleksibel terhadap pelatihan ini memungkinkan karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka secara konsisten, yang pada gilirannya meningkatkan kualitas pelayanan farmasi secara keseluruhan.

4.3.2.4 Peluang Peningkatan Kapasitas melalui Pelatihan Mandiri

Tenaga kerja UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara sangat membutuhkan fleksibilitas, yang diberikan oleh pelatihan mandiri berbasis teknologi digital. Dengan pelatihan ini, karyawan dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka tanpa mengganggu tugas sehari-hari mereka. Selain itu, meskipun ada hambatan infrastruktur dan geografis, karyawan dapat terus mengikuti perkembangan terbaru dalam farmasi dan manajemen stok obat melalui teknologi digital seperti e-learning dan aplikasi mobile. Oleh karena itu, pelatihan mandiri berbasis digital sangat berguna untuk mendukung pengembangan SDM secara berkelanjutan dan menjaga tenaga kesehatan di wilayah terpencil tetap up-to-date dengan teknologi terbaru.

Penelitian yang dilakukan oleh Hartono (2020) menemukan bahwa pelatihan mandiri di platform digital sangat penting bagi tenaga kesehatan karena memungkinkan mereka untuk meningkatkan keterampilan mereka sesuai dengan jadwal dan kebutuhan individu. Penggunaan modul e-learning dan aplikasi mobile telah menjadi cara yang efektif untuk memberikan pelatihan tanpa batasan waktu atau tempat di era teknologi saat ini. Ini sangat relevan dengan situasi di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara, di mana pelatihan tatap muka seringkali dihalangi oleh lokasi geografis dan keterbatasan infrastruktur. Pelatihan mandiri berbasis digital memungkinkan karyawan UPTD tetap mengikuti perkembangan terbaru dalam bidang farmasi tanpa meninggalkan wilayah tempat mereka bekerja.

Selain itu, Widodo & Putri (2022) menemukan bahwa pelatihan mandiri berbasis digital dapat meningkatkan efektivitas transfer pengetahuan dan meningkatkan keinginan untuk belajar, khususnya bagi tenaga kesehatan di daerah terpencil. Ini memberi UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara peluang besar untuk memanfaatkan teknologi dengan lebih baik dalam program pelatihan SDM mereka. Kakitangan dapat memperoleh pengetahuan tentang teknologi farmasi, kebijakan farmasi terbaru, dan manajemen stok obat melalui modul e-learning, webinar, dan aplikasi mobile.

Pelatihan mandiri juga memungkinkan staf UPTD untuk mengatur waktu belajar mereka tanpa mengganggu tanggung jawab harian mereka, yang sangat penting bagi organisasi yang menghadapi keterbatasan waktu dan sumber daya untuk mengadakan pelatihan terstruktur secara teratur. Dengan demikian, peluang pelatihan mandiri melalui platform digital ini dapat mendukung pengembangan kompetensi tenaga kerja UPTD secara lebih efektif dan berkelanjutan, memastikan bahwa stasiun.

Keterbatasan internet, beberapa karyawan telah berhasil menggunakan platform e-learning untuk belajar secara mandiri. Hal ini menunjukkan adanya potensi besar dalam penerapan pelatihan berbasis digital di lingkungan dengan kendala geografis dan infrastruktur seperti di Nias Utara. Karyawan dapat mengikuti pelatihan e-learning kapan saja dan di mana saja, memberikan fleksibilitas yang sangat dibutuhkan untuk terus mengembangkan keterampilan

mereka tanpa mengorbankan tugas sehari-hari mereka. Temuan ini juga menunjukkan bahwa karyawan UPTD telah mulai menggunakan solusi teknologi untuk meningkatkan keterampilan mereka. Pelatihan mandiri melalui platform e-learning telah memungkinkan karyawan untuk mengikuti perkembangan terkini di bidang farmasi, manajemen stok obat, dan kebijakan farmasi terbaru. Ini terjadi meskipun ada fasilitas fisik dan internet yang tidak memadai. Ini menunjukkan bahwa secara bertahap, hambatan geografis dan keterbatasan infrastruktur dapat diatasi dengan teknologi yang tepat. Selain itu, pelatihan mandiri ini menunjukkan bahwa karyawan termotivasi untuk terus belajar dan meningkatkan kemampuan mereka dalam situasi yang tidak ideal. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan digital meningkatkan fleksibilitas dan memungkinkan pengembangan keterampilan yang lebih berkelanjutan dan efisien. Staf dapat menyesuaikan waktu belajar mereka dengan jadwal kerja yang padat dengan pelatihan berbasis e-learning.

Berdasarkan hasil observasi dan temuan dapat dikatakan bahwa meskipun infrastruktur dan koneksi internet terbatas, pelatihan mandiri berbasis digital memberikan peluang besar untuk pengembangan kapasitas sumber daya manusia di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara. Platform e-learning, aplikasi mobile, dan modul pelatihan online memungkinkan karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka dengan fleksibilitas yang sangat dibutuhkan, tanpa mengorbankan tugas operasional sehari-hari. Pelatihan ini tidak hanya mengatasi hambatan geografis tetapi juga meningkatkan keinginan untuk menyebarkan pengetahuan dengan lebih efektif, yang sangat penting bagi tenaga kesehatan yang bekerja di daerah terpencil. Pelatihan mandiri berbasis digital membantu UPTD mengembangkan kompetensi tenaga kerjanya secara berkelanjutan dan memastikan mereka tetap up-to-date dengan perkembangan terbaru dalam teknologi, farmasi, dan manajemen obat. Keterbatasan infrastruktur dan fisik dapat diatasi dengan teknologi yang tepat, memberikan solusi jangka panjang untuk pengembangan sumber daya manusia yang lebih efektif.

4.3.3 Strategi UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara dalam Mengatasi Tantangan dan Peluang

UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara telah membuat berbagai strategi komprehensif untuk mengatasi kesulitan saat ini dan memanfaatkan peluang yang ada, mengingat dinamika pengelolaan obat dan perbekalan kesehatan di era yang semakin kompleks.

4.3.3.1 Strategi Pengembangan Teknologi Pelatihan

Di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara, teknologi digital, terutama e-learning dan webinar, membantu mengatasi keterbatasan geografis dan sumber daya. Meskipun terdapat masalah infrastruktur seperti konektivitas internet yang terbatas, penggunaan teknologi ini memungkinkan pelatihan staf yang fleksibel dan berkelanjutan. Selain itu, pendekatan ini dapat meningkatkan efektivitas pengembangan SDM di daerah terpencil dengan mengurangi ketergantungan pada pelatihan tatap muka, yang memerlukan biaya besar dan waktu perjalanan yang lama.

Suryadi dan Hakim (2021) menemukan bahwa teknologi digital, terutama e-learning, dapat membantu orang di daerah terpencil mengatasi keterbatasan geografis dan sumber daya. Dengan menggunakan platform digital, lembaga kesehatan dapat memberikan akses yang lebih luas dan biaya yang lebih rendah untuk pelatihan. Ini memungkinkan peningkatan kompetensi karyawan secara berkelanjutan tanpa perlu mengeluarkan biaya yang signifikan untuk pelatihan tatap muka. Selain itu, penelitian oleh Rahman et al. (2022) menemukan bahwa penggunaan teknologi pelatihan seperti AR dan virtual reality dapat membantu tenaga kesehatan di daerah terpencil memperoleh keterampilan klinis yang lebih baik.

Strategi pelatihan berbasis teknologi digital sangat penting untuk mengatasi masalah geografis dan keterbatasan infrastruktur. Kepala Tata Usaha UPTD, Ibu Martha Rini A. Zalukhu, SKM, menekankan bahwa pelatihan berbasis teknologi, seperti e-learning dan webinar, telah menjadi strategi utama untuk meningkatkan kompetensi staf. Terlepas dari kendala yang masih terkait dengan infrastruktur internet, adopsi teknologi ini menawarkan cara praktis untuk

mengatasi tantangan geografis, terutama di daerah terpencil seperti Nias Utara. Pelatihan berbasis teknologi tidak hanya mengurangi ketergantungan pada pelatihan tatap muka, yang memerlukan biaya besar dan waktu untuk transportasi, tetapi juga memberi staf fleksibilitas untuk mengakses materi pelatihan kapan saja mereka mau. Staf UPTD dapat mengikuti pelatihan tentang manajemen stok obat dan teknologi farmasi terbaru tanpa meninggalkan tempat kerja mereka melalui platform e-learning dan webinar.

Pelatihan berbasis teknologi tidak hanya meningkatkan keterampilan staf seperti manajemen stok obat dan pemahaman tentang teknologi farmasi terbaru, tetapi juga membuat proses pembelajaran lebih efisien dan berkelanjutan. Ini menunjukkan bahwa, meskipun ada keterbatasan, penerapan teknologi digital dapat menjadi solusi efektif untuk meningkatkan kapasitas sumber daya manusia.

4.3.3.2 Strategi Kolaborasi dengan Lembaga Eksternal

Tujuan dari strategi kolaborasi dengan lembaga eksternal di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara adalah untuk meningkatkan pelatihan berkelanjutan bagi tenaga kesehatan melalui kolaborasi dengan universitas, organisasi pemerintah, dan swasta. Institusi kesehatan dapat memanfaatkan kurikulum terbaru, pengetahuan praktis, dan teknologi pelatihan yang canggih melalui kerja sama ini. Kolaborasi strategis ini memungkinkan pertukaran program pelatihan, penyediaan fasilitator berpengalaman, dan akses ke sumber daya pelatihan yang lebih luas dan kreatif. Ini mendukung pengembangan kemampuan dan efektivitas operasional organisasi.

Rahmawati et al. (2020) menunjukkan bahwa dalam mendukung program pelatihan yang berkelanjutan bagi tenaga kesehatan, sangat penting untuk bekerja sama dengan lembaga luar, seperti universitas, lembaga pemerintah, dan swasta. Institusi kesehatan tidak hanya dapat memperoleh pelatihan berkualitas tinggi melalui kerja sama ini, tetapi juga mendapatkan sumber daya yang seringkali tidak dapat mereka miliki sendiri. Institusi kesehatan, misalnya, dapat memanfaatkan kurikulum terbaru dan pengetahuan praktis yang diperoleh dari penelitian terbaru dengan melibatkan institusi pendidikan tinggi.

Sementara itu, penelitian oleh Pratama & Nugroho (2023) menunjukkan bahwa kolaborasi strategis dengan organisasi non-pemerintah dan lembaga internasional dapat memungkinkan akses ke sumber daya pelatihan yang lebih luas dan inventif. Misalnya, kolaborasi dapat mencakup pertukaran program pelatihan, penyediaan fasilitator yang berpengalaman, dan akses ke teknologi dan pendekatan pelatihan yang paling canggih.

Di bawah kepemimpinan Ibu Irma L. H. Sinaga, S. Farm, Apt., UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara telah mulai bekerja sama dengan berbagai pihak eksternal, seperti Dinas Kesehatan, Kementerian Kesehatan, dan lembaga pendidikan. Strategi ini berfokus pada meningkatkan kemampuan sumber daya manusia melalui pelatihan teknis yang relevan, terutama dalam bidang pengelolaan obat dan manajemen farmasi. Kolaborasi dengan Dinas Kesehatan dan Kementerian Kesehatan memungkinkan UPTD mengikuti program pelatihan dan pendampingan yang disesuaikan dengan kebutuhan khusus daerah. Ini sangat penting karena pengelolaan obat yang tepat sangat penting untuk menjamin ketersediaan obat yang aman, efektif, dan tepat sasaran. Ini terutama berlaku di daerah terpencil seperti Kabupaten Nias Utara.

Berkolaborasi dengan lembaga eksternal, termasuk lembaga pendidikan, pemerintah, dan swasta, sangat penting untuk mendukung pelatihan berkelanjutan bagi tenaga kesehatan. Rahmawati et al. (2020) menekankan betapa pentingnya bekerja sama untuk memberikan pelatihan berkualitas tinggi dan akses ke sumber daya terbaru dan pengetahuan praktis bagi lembaga pendidikan. Pratama & Nugroho (2023) menyatakan bahwa kerja sama dengan lembaga internasional dan organisasi non-pemerintah memungkinkan akses ke teknologi dan teknik pelatihan canggih. Di Instalasi Farmasi UPTD Kabupaten Nias Utara, observasi menunjukkan bahwa kerja sama tim telah meningkatkan kemampuan tenaga kesehatan, terutama dalam pengelolaan obat dan manajemen farmasi. Kemitraan ini sangat penting di daerah terpencil seperti Nias Utara, di mana penyediaan obat yang aman dan efektif sangat penting untuk meningkatkan kesehatan masyarakat. Program pelatihan teknis yang diperkuat oleh kerja sama ini.

4.3.3.3 Strategi Penguatan Infrastruktur Teknologi

Tujuan dari strategi penguatan infrastruktur teknologi di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara adalah untuk mengatasi masalah utama seperti akses internet yang terbatas dan perangkat keras yang tidak memadai. Untuk memperbaiki kualitas dan jangkauan jaringan, disarankan ¹⁵⁵ bekerja sama dengan Dinas Komunikasi dan Informasi serta penyedia layanan internet lokal. Pengalaman pelatihan yang lebih realistis, keterampilan tenaga medis yang lebih baik, dan inovasi berkelanjutan di wilayah terpencil adalah alasan investasi dalam teknologi seperti *virtual reality* dan *augmented reality*.

Penelitian yang dilakukan oleh Hartono (2020) menemukan bahwa infrastruktur teknologi yang kuat sangat penting untuk memaksimalkan manfaat teknologi pelatihan, terutama di bidang kesehatan. Teknologi sangat penting di era modern untuk membuat pelatihan lebih fleksibel dan mudah diakses, terutama ²⁹ bagi tenaga kesehatan yang tinggal di daerah terpencil. Institusi kesehatan di wilayah ini akan kesulitan memanfaatkan teknologi pelatihan secara optimal jika mereka tidak memiliki infrastruktur yang memadai, terutama akses internet yang andal dan perangkat teknologi yang tepat.

Sedangkan penelitian yang dilakukan Wijaya & Sari (2022) menekankan bahwa investasi dalam infrastruktur teknologi akan memungkinkan akses lebih luas ke pelatihan online dan mendorong inovasi dalam metode pelatihan lokal. Institusi kesehatan yang memiliki infrastruktur yang memadai dapat mengadopsi pendekatan pembelajaran yang lebih inovatif, seperti simulasi berbasis virtual, webinar interaktif, dan pelatihan yang didukung oleh ¹⁴⁵ *augmented reality* (AR) atau *virtual reality* (VR). Teknologi-teknologi ini memungkinkan skenario pelatihan yang lebih realistis, memberikan ¹³⁷ peserta pendidikan pengalaman yang lebih mendalam dalam dunia nyata. Oleh karena itu, investasi dalam infrastruktur teknologi tidak hanya berarti meningkatkan akses, tetapi juga memungkinkan inovasi berkelanjutan yang akan meningkatkan pelayanan kesehatan di daerah terpencil dan meningkatkan daya saing tenaga kesehatan.

Hambatan utama dalam melaksanakan pelatihan berbasis teknologi adalah keterbatasan akses internet dan perangkat keras. Kondisi ini menghambat peningkatan kompetensi karyawan, terutama dalam hal pelatihan online. Untuk

memberikan pelatihan yang efektif, terutama di daerah terpencil, sangat penting untuk menggunakan teknologi. Kepala UPTD, Ibu Irma L. H. Sinaga, S. Farm, Apt., menyadari kesulitan tersebut dan menyarankan strategi kerja sama untuk meningkatkan infrastruktur teknologi. Salah satu langkah penting yang disarankan adalah bekerja sama dengan lembaga terkait seperti Dinas Komunikasi dan Informasi (Kominfo) serta penyedia layanan internet lokal. Tujuan kerja sama ini adalah untuk meningkatkan akses internet yang stabil dan memperluas jangkauan jaringan di wilayah UPTD, sehingga seluruh anggota staf dapat dengan mudah mengikuti pelatihan berbasis teknologi.

Dalam upaya untuk meningkatkan efisiensi pelatihan berbasis teknologi, terutama di wilayah terpencil, diperlukan penguatan infrastruktur teknologi. Menurut Hartono (2020) dan Wijaya & Sari (2022), institusi kesehatan dengan akses internet yang andal dan perangkat teknologi yang cukup dapat memanfaatkan pelatihan online dengan lebih baik dan mendorong inovasi dalam pembelajaran. ¹⁴⁶ Teknologi seperti *virtual reality* (VR), *augmented reality* (AR), dan simulasi virtual dapat menawarkan pengalaman pelatihan yang lebih realistis bagi tenaga medis. Hasil observasi yang dilakukan di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara menunjukkan bahwa kendala utama dalam melaksanakan pelatihan berbasis teknologi adalah keterbatasan dalam mendapatkan akses internet dan perangkat keras yang diperlukan. Ibu Irma L. H. Sinaga, S. Farm, Apt. menyarankan strategi kerja sama dengan lembaga terkait, seperti Dinas Kominfo dan penyedia layanan internet, untuk mengatasi masalah ini. Strategi ini akan memperluas jangkauan jaringan dan meningkatkan akses internet yang stabil. Tujuan dari langkah ini adalah untuk memberi seluruh staf UPTD akses yang lebih besar ke pelatihan teknologi, yang pada gilirannya akan meningkatkan kemampuan dan pelayanan kesehatan di daerah terpencil.

4.3.3.4 Strategi Optimalisasi Sumber Daya Internal

Tujuan dari strategi optimalisasi sumber daya internal UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara adalah untuk meningkatkan efisiensi pelatihan dan operasional dengan menggunakan teknologi dan program pelatihan mandiri berbasis e-learning. Institusi ini dapat mempertahankan peningkatan kompetensi

karyawan secara berkelanjutan meskipun anggaran terbatas melalui kombinasi pelatihan mandiri dan diskusi internal. Ini adalah inisiatif yang fleksibel yang membantu karyawan meningkatkan keterampilan mereka, dan diskusi rutin membantu menyebarkan pengetahuan dan pengalaman praktis dalam pekerjaan sehari-hari.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Wahyudi dan Andini (2019), optimalisasi sumber daya internal adalah strategi yang sangat penting untuk mengatasi keterbatasan anggaran, terutama di bidang kesehatan. Pembagian pengetahuan antara karyawan dan pelatihan mandiri adalah cara yang efektif untuk melakukan ini. Institusi kesehatan dapat memberdayakan karyawan mereka untuk meningkatkan keterampilan mereka secara mandiri dengan menggunakan modul dan aplikasi pembelajaran daring. Metode ini memiliki keunggulan dalam hal fleksibilitas dalam mengatur waktu belajar, yang memungkinkan tenaga kesehatan untuk mengakses materi pelatihan kapan saja dan di mana saja sesuai dengan jadwal mereka, tanpa mengorbankan pelayanan harian mereka.

Selain itu, Kusuma et al. (2021) menunjukkan bahwa membangun komunitas praktik internal sangat penting untuk meningkatkan transfer pengetahuan dan keterampilan antar staf. Komunitas ini, yang dapat berupa kelompok diskusi atau sesi berbagi pengalaman antar karyawan, memberikan platform bagi karyawan untuk saling bertukar informasi, solusi, dan pengalaman praktis yang berkaitan dengan pekerjaan sehari-hari mereka. Metode ini menciptakan ekosistem pembelajaran kerjasama di mana orang dapat berbagi pengetahuan mereka satu sama lain, meningkatkan kemampuan tim secara keseluruhan. Secara keseluruhan, optimalisasi sumber daya internal melalui komunitas praktik dan pelatihan mandiri adalah cara yang murah dan efektif untuk meningkatkan keterampilan, meningkatkan kolaborasi karyawan, dan mendukung inovasi berkelanjutan dalam lingkungan dengan anggaran terbatas. Institusi kesehatan di daerah terpencil, di mana sumber daya eksternal seringkali terbatas, akan mendapat manfaat besar dari pendekatan ini.

Dalam upaya untuk mengatasi keterbatasan anggaran pelatihan di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara, beberapa pendekatan inovatif digunakan. Kepala Tata Usaha Ibu Martha Rini A. Zalukhu mengatakan bahwa staf didorong

untuk aktif mengikuti pelatihan mandiri melalui platform e-learning. Jika anggaran untuk pelatihan eksternal terbatas, pelatihan mandiri ini menawarkan solusi untuk karyawan yang ingin meningkatkan kemampuan mereka secara fleksibel tanpa meninggalkan tempat kerja mereka. Platform e-learning⁴⁸ memungkinkan karyawan mengakses materi pelatihan yang relevan kapan saja dan di mana saja mereka mau.

Diskusi internal dan berbagi pengalaman antar staf adalah cara penting untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan tenaga kerja UPTD selain pelatihan mandiri. Joni Yostantia Harefa, S.E., seorang honorer di UPTD, mengatakan bahwa diskusi rutin sangat membantu dalam mengatasi keterbatasan sumber daya pelatihan formal. Joni mengatakan bahwa berbagi pengalaman di lapangan sangat bermanfaat, terutama dalam menangani masalah teknis terkait manajemen stok obat dan penggunaan teknologi farmasi. UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara telah berhasil menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan kompetensi SDM secara berkelanjutan melalui kombinasi pelatihan mandiri dan diskusi internal. Ini dilakukan meskipun ada kendala anggaran dan fasilitas.

UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara berhasil mengoptimalkan sumber daya internal untuk mengatasi keterbatasan anggaran pelatihan. Institusi ini mampu meningkatkan kompetensi karyawan mereka secara berkelanjutan melalui pendekatan pelatihan mandiri berbasis e-learning dan diskusi internal antar staf. Pelatihan mandiri memungkinkan karyawan untuk meningkatkan keterampilan mereka secara fleksibel, sementara diskusi rutin dan berbagi pengalaman memperkuat transfer pengetahuan dan keterampilan praktis. Dengan kombinasi kedua metode ini, Anda dapat membuat lingkungan pembelajaran yang mendukung peningkatan keterampilan. Namun, Anda mungkin menghadapi kendala terkait anggaran dan ketersediaan fasilitas.

KESIMPULAN DAN SARAN**5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti pada UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara, beberapa kesimpulan dapat diambil sebagai berikut:

1. Tantangan Pelatihan SDM di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara

Keterbatasan anggaran, ketersediaan fasilitas, akses internet, dan infrastruktur yang memadai adalah masalah utama dalam pelatihan sumber daya manusia. Untuk memaksimalkan pelatihan internal dan eksternal, UPTD Instalasi Farmasi, yang baru dibentuk pada September 2023, masih dalam masa transisi karena pengalihan anggaran dari Dinas Kesehatan. Selain itu, masalah geografis dan kurangnya literasi teknologi karyawan menyebabkan proses pelatihan berbasis teknologi menjadi lebih lama.

2. Peluang Pelatihan SDM di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara

Terlepas dari fakta bahwa UPTD ini menghadapi banyak tantangan, terdapat peluang yang sangat besar untuk mengembangkan pelatihan SDM di dalamnya. Teknologi seperti e-learning dan webinar dapat membantu orang yang tidak dapat mengakses kelas secara langsung. Selain itu, bekerja sama dengan lembaga eksternal, seperti universitas dan lembaga farmasi, dapat membantu dalam memberikan pelatihan yang baik dan akses ke teknologi canggih.

3. Strategi UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara dalam Mengatasi Tantangan dan Peluang

UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara harus berkonsentrasi pada beberapa strategi untuk mengatasi masalah dan memanfaatkan peluang pelatihan SDM. Pertama, peningkatan infrastruktur teknologi yang mencakup koneksi internet dan perangkat keras sangat penting. Kedua, UPTD harus bekerja sama dengan pihak eksternal, baik dari sektor swasta maupun

pendidikan, untuk mendapatkan teknologi dan pelatihan terbaru. Ketiga, penerapan sistem pelatihan berbasis teknologi, seperti e-learning, akan meningkatkan efisiensi pelatihan tanpa mengorbankan kualitas.

5.2 Saran

1. Teknologi Pengembangan Infrastruktur Teknologi untuk Pelatihan

UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara dapat meningkatkan investasi pada infrastruktur teknologi untuk mendukung pelatihan jarak jauh. Ini termasuk mendapatkan akses internet yang lebih baik untuk mendukung e-learning dan pelatihan berbasis teknologi lainnya, yang dapat membantu mengatasi kendala geografis dan keterbatasan sumber daya.

2. Kolaborasi Eksternal untuk Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)

Untuk meningkatkan akses ke pelatihan yang lebih komprehensif, UPTD Instalasi Farmasi harus bekerja sama dengan lembaga eksternal, seperti universitas dan sektor swasta. Kerja sama ini akan memberikan peluang untuk pengembangan kompetensi staf melalui pelatihan yang lebih mutakhir, terutama dalam hal teknologi dan manajemen farmasi.

3. Peningkatan Literasi Digital dan Kompetensi Teknis Staf

Dalam penyiapan staf agar siap menghadapi perkembangan teknologi dalam industri farmasi, UPTD harus berkonsentrasi pada meningkatkan literasi digital mereka. Jumlah program pelatihan internal harus ditingkatkan dan disesuaikan dengan kemajuan teknologi saat ini.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Abdussamad, Zuchri. 2021. *Metode Penelitian Kualitatif*. Makasar : CV Syakir Media Press.
- Anam, Z., Tampubolon. R., Hayati, Y. H. (2019). Hubungan Pelaksanaan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dengan Produktivitas Kerja Pegawai Pada Bagian Produksi Pt. Kenlle Indonesia. "*Jurnal Online Mahasiswa (Jom) Bidang Manajemen*". 4.4.
- Andayani, T. B. N., & Hirawati, H. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Pegawai Pt Pos Indonesia Cabang Kota Magelang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 3(2), 11.
- Apriliana, S. D., & Nawangsari, E. R. (2021). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (sdm) berbasis kompetensi. In *FORUM EKONOMI: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi* (Vol. 23, No. 4, pp. 804-812).
- Apriliana, S. D., & Nawangsari, E. R. (2021, November). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (sdm) berbasis kompetensi. In *Forum Ekonomi* (Vol. 23, No. 4, pp. 804-812).
- Apriliana, S. D., & Nawangsari, E. R. (2021, October). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (sdm) berbasis kompetensi. In *FORUM EKONOMI: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi* (Vol. 23, No. 4, pp. 804-812).
- Ardianto, B., Hasanah, S., & Sutrisno, A. (2021). Peluang Penggunaan Teknologi Digital dalam Pelatihan SDM di Institusi Kesehatan. *Jurnal Teknologi Pendidikan Kesehatan*, 15(2), 98-112.
- Arif F. Hadipranata. (2020). *Dasar Pola Pikir Kewirausahaan dan Wirausaha*, 41.
- Coulter, Robbins. (2020). *Manajemen Jilid 2 Edisi 13*. Erlangga.
- Creswell, J. W. (2022). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches (9th ed.)*. SAGE Publications.

- Darmawan, A., Putra, M., & Sari, D. (2020). Keterbatasan Dana sebagai Hambatan Pelatihan SDM di Institusi Kesehatan. *Jurnal Manajemen Kesehatan Daerah*, 12(3), 45-58.
- Hartono, A. (2020). Pelatihan Mandiri Berbasis Digital untuk Tenaga Kesehatan di Daerah Terpencil. *Jurnal Teknologi dan Pelatihan Kesehatan*, 14(2), 89-103.
- Husiani, A. (2019). *Metodologi Penelitian: Suatu Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Karina, N. (2012). Gambaran Beban Kerja Pegawai di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Hasanah Graha Afiah. *Skripsi. Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia*. hal, 297-213.
- Kusuma, D., Santoso, I., & Widjaja, F. (2021). Membangun Komunitas Praktik Internal untuk Pengembangan SDM. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 22(1), 57-70.
- Lumbantoruan, J. H. (2019). Pengembangan Bahan Ajar Persamaan Diferensial Berbasis Model Brown. *Jurnal EduMatSains*, 3(2), 147–168.
- Lumbantoruan, J. H., & Male, H. (2020). Analisis Miskonsepsi Pada Soal Cerita Teori Peluang Di Program Studi Pendidikan Matematika. *EduMatSains*, 4(2), 156–173.
- Malayu S.P.Hasibuan, (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia* , Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A. (2020). *Teori dan Praktik Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Moleong, L. J. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT Remaja Rosda Karya Bandung.
- Muliawaty, L. (2019). Peluang dan tantangan sumber daya manusia di era disrupsi. *Kebijakan: Jurnal Ilmu Administrasi*, 10(1), 1-9.
- Novian, S. 2019, Jurnal Artikel Teori Kesadaran', Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan, vol. 1, no. September, p. 40.
- Nugroho, D., & Sulistyowati, P. (2023). Kemitraan Strategis dalam Peningkatan Kapasitas SDM di Daerah Terpencil. *Jurnal Manajemen Pelatihan*, 19(1), 45-60.

- Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil.
- Pratama, F., & Nugroho, E. (2023). Kolaborasi Strategis dalam Peningkatan Pelatihan SDM Kesehatan di Daerah Terpencil. *Jurnal Pelatihan dan Pengembangan SDM*, 19(2), 112-125.
- Pratama, R., Siregar, A., & Purnama, A. (2022). Efisiensi dan Fleksibilitas Pelatihan SDM Berbasis Teknologi Digital di Sektor Kesehatan. *Jurnal Pengembangan Sumber Daya Manusia Kesehatan*, 20(3), 112-128.
- Puspitasari, R., & Kusuma, A. (2022). Tantangan Anggaran dalam Pengembangan SDM di Institusi Kesehatan Terpencil. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 17(2), 78-89.
- Rachman, A., Setiawan, H., & Purnomo, F. (2023). Kendala Fasilitas Pelatihan di Daerah Terpencil dan Pengaruhnya Terhadap Kualitas SDM. *Jurnal Pelatihan dan Pengembangan SDM*, 18(1), 57-69.
- Rachman, A., Setiawan, H., & Purnomo, F. (2023). Keterbatasan Fasilitas Pelatihan di Daerah Terpencil dan Dampaknya terhadap Kualitas SDM. *Jurnal Sumber Daya Manusia Kesehatan*, 17(1), 67-79.
- Rachman, T. (2016). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. *Bogor: Ghalia Indonesia*.
- Rahman, S., Wijaya, D., & Setiawan, A. (2022). Penggunaan Teknologi Pelatihan AR dan VR untuk Tenaga Kesehatan di Daerah Terpencil. *Jurnal Inovasi Teknologi Kesehatan*, 15(3), 88-100.
- Rahmawati, A., Yuliana, S., & Purnomo, H. (2020). Kolaborasi Eksternal untuk Meningkatkan Pelatihan Berkelanjutan Tenaga Kesehatan. *Jurnal Pengembangan Kesehatan Nasional*, 13(4), 78-92.
- Ricardianto, P., Nasution, S., Naiborhu, M. A., & Triantoro, W. (2020). Peluang dan Tantangan Sumber Daya Manusia dalam Penyelenggaraan Pelabuhan Cerdas (Smart Port) Nasional di Masa Revolusi Industri 4.0. *Warta Penelitian Perhubungan*, 32(1), 59-66.
- Rini, A., Wijaya, F., & Susanto, R. (2020). Kolaborasi Eksternal dalam Pengembangan Pelatihan SDM di Institusi Kesehatan. *Jurnal Pengembangan Kesehatan Daerah*, 16(4), 88-101.
- Rismayadi, B. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Pegawai (Studi Kasus pada CV Mitra Bersama Lestari Tahun 2014). *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 1(1), 1-16.
<https://doi.org/10.36805/manajemen.v1i1.53>

- Riyanto, U. W. (2018). *Statistika Ekonomi dan Bisnis*. Mitra Wacana Pedia.
- Robbins, P. S dan Judge, T. A. (2017). *Organizational Behaviour* (Edisi 13). Salemba Empat.
- Rozi, V. F., & Anggraini, M. S. (2019). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Asisten Apoteker di Instalasi Farmasi RSUD Dr. M. Yunus Bengkulu. *Avicenna: Jurnal Ilmiah*, 14(02), 1-5.
- Santoso, C. I., Mustakim, S., & Hifnie, I. Z. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Bandar Lampung. In *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Dan Bisnis* (Vol. 1, No. 1, pp. 27-36).
- Sari, D., Handoko, F., & Widjaja, S. (2021). Program Pelatihan Berkelanjutan untuk Meningkatkan Kompetensi SDM di Daerah Terpencil. *Jurnal Pelatihan Kesehatan Nasional*, 13(2), 134-148.
- Selviyanti, N. H., Fadila, N., Sulis, Y. D., Anshori, I., & Safrizal, H. B. A. (2023). *Systematic Literature Review: Peran Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm) Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai*. *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*, 8(4).
- Sidiq, U., Choiri, M., & Mujahidin, A. (2019). Metode penelitian kualitatif di bidang pendidikan. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1-228.
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabet.
- Sugiyono (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabet.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV Alfabeta.

- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. CV Alfabeta.
- Sulistiyani, S. A., & Heronica, M. (2020). Implementasi program pendidikan dan pelatihan asn dengan menggunakan model project minerva di era adaptasi kebiasaan baru implementasi program pendidikan dan pelatihan asn dengan menggunakan model project minerva di era adaptasi kebiasaan baru. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS*, 14(2 November), 75-84.
- Suliyanto. (2017). *Metode Penelitian Bisnis untuk Skripsi, Tesis, & Disertasi*. Andi Offset.
- Sumual, T. E. M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. CV R.A.De.Rozarie.
- Suryadi, F., & Hakim, A. (2021). Pentingnya Infrastruktur Digital dalam Pelatihan Kesehatan Berbasis Teknologi. *Jurnal Sistem Informasi Kesehatan*, 18(3), 89-102.
- Suryadi, R., & Hakim, A. (2021). Pentingnya Teknologi Digital dalam Pelatihan Tenaga Kesehatan di Daerah Terpencil. *Jurnal Teknologi Kesehatan Daerah*, 17(3), 67-80.
- Syahputra, R. (2019). Pengaruh Fasilitas Pelatihan Terhadap Pengembangan SDM di Institusi Kesehatan. *Jurnal Manajemen Pelatihan*, 14(2), 112-125.
- Syarifuddin, S., Ilyas, J. B., & Sani, A. (2021). Pengaruh Persepsi Pendidikan & Pelatihan Sumber Daya Manusia Pada Kantor Dinas Di kota Makassar. *Bata Ilyas Educational Management Review*, 1(2).
- T. Rachman. (2016). *"Manajemen sumber daya manusia perusahaan.."* Ghalia Indonesia.
- Tampubolon, H. (2016). Strategi manajemen sumber daya manusia dan perannya dalam pengembangan keunggulan bersaing.
- Wahyudi, A., & Hakim, S. (2019). Program Pelatihan Pemerintah untuk Meningkatkan Kompetensi Tenaga Kesehatan di Daerah Terpencil. *Jurnal Kebijakan Kesehatan Nasional*, 14(2), 67-80.
- Wahyudi, B., & Andini, T. (2019). Optimalisasi Sumber Daya Internal dalam Pengembangan Kompetensi SDM Kesehatan. *Jurnal Kebijakan Kesehatan Indonesia*, 18(1), 45-58.

- Wijaya, D., & Putri, N. (2023). Dampak Keterbatasan Akses Internet pada Pelatihan SDM di Daerah Terpencil. *Jurnal Pengembangan Teknologi Kesehatan*, 22(1), 45-58.
- Wijaya, F., & Putri, N. (2022). Efektivitas Pelatihan Mandiri Berbasis Digital di Sektor Kesehatan. *Jurnal Sistem Informasi Kesehatan*, 21(2), 104-119.
- Wijaya, I., & Sari, P. (2022). Infrastruktur Teknologi untuk Pelatihan Kesehatan Berbasis Digital. *Jurnal Inovasi Pelatihan Kesehatan*, 14(2), 90-108.
- Wijoyo, A., Zalukhu, S., Tumanggong, J., Nurdin, M., & Ramanda, C. (2023). Tantangan Dan Peluang Dalam Mengelola Sistem Informasi Manajemen. *Teknobis: Jurnal Teknologi, Bisnis dan Pendidikan*, 1(2).
- Winarso, T. (2021). Tantangan dan Peluang Pemanfaatan Aplikasi Google Meet Pada Pembelajaran daring di SMP Negeri 3 Purworejo di Masa Pandemi Covid 19. In *Prosiding Seminar Nasional Manajemen Pendidikan* (Vol. 2, No. 1, pp. 852-864).
- Zimmerer, Thomas W dan Norman M. Scarborough. 2021. *Kewirausahaan dan Manajemen Bisnis Kecil*. Jakarta: Penerbit Indeks.

TANTANGAN DAN PELUANG PELATIHAN SUMBER DAYA MANUSIA DI UPTD INSTALASI FARMASI KABUPATEN NIAS UTARA

ORIGINALITY REPORT

24%

SIMILARITY INDEX

PRIMARY SOURCES

1	repository.uki.ac.id Internet	428 words — 1%
2	peraturan.bpk.go.id Internet	317 words — 1%
3	repository.radenintan.ac.id Internet	311 words — 1%
4	text-id.123dok.com Internet	283 words — 1%
5	eprints.unisla.ac.id Internet	233 words — 1%
6	etheses.iainkediri.ac.id Internet	217 words — 1%
7	etheses.uin-malang.ac.id Internet	213 words — 1%
8	repositori.unsil.ac.id Internet	187 words — 1%
9	repository.uir.ac.id Internet	148 words — < 1%

10	repository.uma.ac.id Internet	140 words — < 1%
11	repository.unpas.ac.id Internet	137 words — < 1%
12	www.teknokreatipreneur.com Internet	135 words — < 1%
13	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet	129 words — < 1%
14	repository.uin-suska.ac.id Internet	121 words — < 1%
15	repository.ar-raniry.ac.id Internet	118 words — < 1%
16	jurnalmahasiswa.com Internet	112 words — < 1%
17	repository.umpalopo.ac.id Internet	111 words — < 1%
18	skripsistie.files.wordpress.com Internet	110 words — < 1%
19	repository.stikes-bhm.ac.id Internet	109 words — < 1%
20	www.scribd.com Internet	109 words — < 1%
21	j-innovative.org Internet	107 words — < 1%

22	jurnal.serambimekkah.ac.id Internet	95 words — < 1%
23	repository.ub.ac.id Internet	93 words — < 1%
24	repository.radenfatah.ac.id Internet	90 words — < 1%
25	ejournal.uniska-kediri.ac.id Internet	88 words — < 1%
26	repository.unhas.ac.id Internet	77 words — < 1%
27	www.neliti.com Internet	74 words — < 1%
28	eprints.bbg.ac.id Internet	73 words — < 1%
29	media.neliti.com Internet	68 words — < 1%
30	ejournal.stiemj.ac.id Internet	63 words — < 1%
31	lpbe.org Internet	60 words — < 1%
32	ejournal.unsrat.ac.id Internet	59 words — < 1%
33	ppid.dephub.go.id Internet	58 words — < 1%

pt.scribd.com

34	Internet	56 words — < 1%
35	journal.feb.unmul.ac.id Internet	54 words — < 1%
36	dinastirev.org Internet	53 words — < 1%
37	id.123dok.com Internet	51 words — < 1%
38	docobook.com Internet	50 words — < 1%
39	eprints.walisongo.ac.id Internet	48 words — < 1%
40	repository.uinsu.ac.id Internet	48 words — < 1%
41	journal.iaingorontalo.ac.id Internet	47 words — < 1%
42	stiealwashliyahsibolga.ac.id Internet	47 words — < 1%
43	ecampus.iainbatusangkar.ac.id Internet	46 words — < 1%
44	repo.unand.ac.id Internet	46 words — < 1%
45	docplayer.info Internet	45 words — < 1%
46	repository.usd.ac.id	

Internet

44 words — < 1%

47 jurnal.uinbanten.ac.id

Internet

41 words — < 1%

48 Ahmad Syamil, Intan Sari Marseto, Agus Frianto, Abd Karman et al. "Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia", Open Science Framework, 2023

Publications

40 words — < 1%

49 eprints.ukmc.ac.id

Internet

38 words — < 1%

50 jurnal.bkn.go.id

Internet

38 words — < 1%

51 www.makalahterbaruonline.com

Internet

36 words — < 1%

52 Rika Yohana Sari, Hanif Al Qadri, Nellitawati Nellitawati. "Peran sumber daya manusia dalam mendorong inovasi organisasi", Academy of Social Science and Global Citizenship Journal, 2024

Crossref

35 words — < 1%

53 plid.metrokota.go.id

Internet

35 words — < 1%

54 123dok.com

Internet

32 words — < 1%

55 Yurmin Harefa, Eliyunus Waruwu, Meiman Hidayat Waruwu, Sukaaro Waruwu. "Transformasi Kompetensi Pegawai dalam Penerapan Teknologi Terhadap Peningkatan Pelayanan Publik di Dinas

32 words — < 1%

Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Gunungsitoli",
Tuhenori: Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 2024

Crossref

56	es.scribd.com Internet	32 words — < 1%
57	id.scribd.com Internet	32 words — < 1%
58	jurnal.kolibi.org Internet	31 words — < 1%
59	repository.unars.ac.id Internet	31 words — < 1%
60	wilfridleonardo.wordpress.com Internet	31 words — < 1%
61	digilib.iain-palangkaraya.ac.id Internet	29 words — < 1%
62	repository.syekhnurjati.ac.id Internet	28 words — < 1%
63	www.researchgate.net Internet	28 words — < 1%
64	ejournal.uniramalang.ac.id Internet	27 words — < 1%
65	konsultasiskripsi.com Internet	27 words — < 1%
66	www.rcipress.rcipublisher.org Internet	27 words — < 1%

67	repository.uhn.ac.id Internet	26 words — < 1%
68	repository.uinsaizu.ac.id Internet	26 words — < 1%
69	xdocs.net Internet	26 words — < 1%
70	Maryono Maryono, Nurfuadi Nurfuadi. "Manajemen Pembiayaan dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Era Society 5.0", <i>EDUKATIF : JURNAL ILMU PENDIDIKAN</i> , 2023 Crossref	24 words — < 1%
71	rayyanjurnal.com Internet	23 words — < 1%
72	www.akrabjuara.com Internet	23 words — < 1%
73	eprints.undip.ac.id Internet	22 words — < 1%
74	kumparan.com Internet	22 words — < 1%
75	mutiaramutusertifikasi.com Internet	21 words — < 1%
76	repository.pip-semarang.ac.id Internet	21 words — < 1%
77	sefidvash.net Internet	21 words — < 1%

78 L. MOH. ZAKI HARDI. "UPAYA MENINGKATKAN PRESTASI BELAJAR SISWA KELAS VIII SMP NEGERI 2 PRAYA DENGAN PENERAPAN PEMBELAJARAN INDIVIDUAL PADA MATA PELAJARAN IPS TERPADU", Justek : Jurnal Sains dan Teknologi, 2018
Crossref 20 words — < 1%

79 Muhammad Fayyadh, Uswah Hasanah. "Peran Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Dalam Meningkatkan Pelayanan pada Hotel Zartin Syariah Ujung Gading Sumatera Barat", Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING), 2024
Crossref 20 words — < 1%

80 fekbis.repository.unbin.ac.id
Internet 20 words — < 1%

81 digilib.unila.ac.id
Internet 19 words — < 1%

82 manajemen.fe.um.ac.id
Internet 19 words — < 1%

83 translate.evernote.com
Internet 19 words — < 1%

84 www.307bwassoc.org
Internet 19 words — < 1%

85 Indah Permatasari, Hardiyani Hardiyani. "Pengaruh E-Learning Sebagai Media Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan BCA KCU Tangerang", Jurnal Sisfokom (Sistem Informasi dan Komputer), 2018
Crossref 18 words — < 1%

86 Zawaqi Afdal Jamil. "Evaluasi Manajemen Ma'had Al-Jami'ah Perguruan Tinggi Agama Islam", Tadbir : Jurnal Studi Manajemen Pendidikan, 2018
Crossref 18 words — < 1%

87 www.linkita.id
Internet 18 words — < 1%

88 Sudarmiani Sudarmiani, Dewi Novita Ningsih. "PENGARUH MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KESELAMATAN KERJA KARYAWAN PADA KANTOR PLN DOLOPO KAB. MADIUN", EQUILIBRIUM : Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Pembelajarannya, 2015
Crossref 17 words — < 1%

89 digitallib.iainkendari.ac.id
Internet 17 words — < 1%

90 dspace.uii.ac.id
Internet 17 words — < 1%

91 jurnal.ustjogja.ac.id
Internet 17 words — < 1%

92 nij.kaltimprov.go.id
Internet 17 words — < 1%

93 repository.iainpurwokerto.ac.id
Internet 17 words — < 1%

94 repository.ubharajaya.ac.id
Internet 17 words — < 1%

95 cositasinteresanteseliana.blogspot.com
Internet 16 words — < 1%

96 ejournal.unesa.ac.id

Internet

16 words — < 1%

97 journal.unilak.ac.id

Internet

16 words — < 1%

98 journals2.ums.ac.id

Internet

16 words — < 1%

99 repository.bsi.ac.id

Internet

16 words — < 1%

100 www.docstoc.com

Internet

16 words — < 1%

101 www.gramedia.com

Internet

15 words — < 1%

102 www.slideshare.net

Internet

15 words — < 1%

103 ayoekuya2403.blogspot.com

Internet

14 words — < 1%

104 repo.apmd.ac.id

Internet

14 words — < 1%

105 repository.fe.unj.ac.id

Internet

14 words — < 1%

106 repository.teknokrat.ac.id

Internet

14 words — < 1%

107 repository.upi.edu

Internet

14 words — < 1%

108 www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id

Internet

14 words — < 1%

109 Putra Pangestu Hermawan, Falaah Abdussalaam, Irda Sari. "Perancangan Sistem Informasi Pengolahan Data Rekam Medis Elektronik Guna Menunjang Tata Kelola Pelaporan Rawat Jalan", Jurnal Indonesia : Manajemen Informatika dan Komunikasi, 2024

13 words — < 1%

Crossref

110 almaata.ac.id

Internet

13 words — < 1%

111 ejournal.stiepembnas.ac.id

Internet

13 words — < 1%

112 repository.umj.ac.id

Internet

13 words — < 1%

113 repository.upstegal.ac.id

Internet

13 words — < 1%

114 www.berotak.com

Internet

13 words — < 1%

115 www.indo-intellectual.id

Internet

13 words — < 1%

116 Reska Agusnawati, Nurfadillah Nurfadillah, Naldi Wiradana, Ahmad Muktamar. "Efektivitas Evaluasi Strategi dalam Manajemen Pengendalian Mutu Organisasi", Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research, 2024

12 words — < 1%

Crossref

117 artikelpendidikan.id

Internet

12 words — < 1%

118	core.ac.uk Internet	12 words — < 1%
119	jdih.bekasikota.go.id Internet	12 words — < 1%
120	jurnal.radenwijaya.ac.id Internet	12 words — < 1%
121	pdfcoffee.com Internet	12 words — < 1%
122	repository.umsu.ac.id Internet	12 words — < 1%
123	Adi Adi Kusumardi. "Manajemen Pembelajaran Berdiferensiasi PAI Kurikulum Merdeka Pada SMKN 1 Bakam", <i>Scientia: Jurnal Hasil Penelitian</i> , 2024 Crossref	11 words — < 1%
124	Retnowati Retnowati. "Analisis Pendidikan Pelatihan Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Tulungagung", <i>Otonomi</i> , 2020 Crossref	11 words — < 1%
125	akrabjuara.com Internet	11 words — < 1%
126	giapjournals.org Internet	11 words — < 1%
127	repository.uindatokarama.ac.id Internet	11 words — < 1%
128	vdocuments.pub Internet	11 words — < 1%

-
- 129 Yasrida Yanti Sihombing. "Upaya Peningkatan Hasil Belajar Pendidikan Agama Islam dan Budi Pekerti Melalui Penggunaan Media Audio Visual dalam Pembelajaran Daring pada Siswa", JRTI (Jurnal Riset Tindakan Indonesia), 2021
Crossref 10 words — < 1%
-
- 130 omp.iainpare.ac.id
Internet 10 words — < 1%
-
- 131 repositori.usu.ac.id
Internet 10 words — < 1%
-
- 132 repository.uinjkt.ac.id
Internet 10 words — < 1%
-
- 133 www.kopertis4.or.id
Internet 10 words — < 1%
-
- 134 zonautara.com
Internet 10 words — < 1%
-
- 135 Husna Farianti Amran, Linda Suryani. "EFEKTIVITAS METODE PEMBELAJARAN DARING (DALAM JARINGAN) PADA MATA KULIAH ASUHAN KEBIDANAN", JOMIS (Journal of Midwifery Science), 2021
Crossref 9 words — < 1%
-
- 136 Seval Literindo Kreasi, Adiek Astika Clara Sudarni, Faisol, Suhadarliyah et al. "Manajemen Strategik (Teori dan Analisis)", Thesis Commons, 2023
Publications 9 words — < 1%
-
- 137 Sophia Anggraeni, Puji Isyanto, Asep Darojatul Romli. "Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja 9 words — < 1%

-
- 138 Yohanes Baptista Tupen Ebang, Syaikhul Falah, Bill J.C Pangayow. "PENGARUH UKURAN PERUSAHAAN, PROFITABILITAS, SOLVABILITAS, OPINI AUDIT DAN UKURAN KANTOR AKUNTAN PUBLIK TERHADAP AUDIT DELAY PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR DI BURSA EFEK INDONESIA", JURNAL AKUNTANSI DAN KEUANGAN DAERAH, 2020
9 words — < 1%
Crossref
-
- 139 abox.pub
Internet
9 words — < 1%
-
- 140 business-law.binus.ac.id
Internet
9 words — < 1%
-
- 141 digilib.uin-suka.ac.id
Internet
9 words — < 1%
-
- 142 erlinawahyuu22.blogspot.com
Internet
9 words — < 1%
-
- 143 eskripsi.usm.ac.id
Internet
9 words — < 1%
-
- 144 jurnalmahasiswa.unesa.ac.id
Internet
9 words — < 1%
-
- 145 kangencuan.blob.core.windows.net
Internet
9 words — < 1%
-
- 146 pl.player.fm
Internet
9 words — < 1%

147	pusdansi.org Internet	9 words — < 1%
148	repository.uinsi.ac.id Internet	9 words — < 1%
149	repository.unej.ac.id Internet	9 words — < 1%
150	semestahikmah.com Internet	9 words — < 1%
151	sumpankers.blogspot.com Internet	9 words — < 1%
152	www.jurnal.stie-aas.ac.id Internet	9 words — < 1%
153	Andre Suandi Simbolon, Roni Padliansyah, Erick Karunia. "Dampak Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia pada Kinerja Perguruan Tinggi di Kalimantan", Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Bisnis, 2021 Crossref	8 words — < 1%
154	Desy Crisyanti, Nurlaily Nurlaily, Triana Dewi Seroja. "Dynamics of Conflict and Dispute Resolution in Culinary Business Partnership Agreements", SIGn Jurnal Hukum, 2023 Crossref	8 words — < 1%
155	Eni Susilawati. "ANALISIS SWOT PENYELENGGARAAN DIKLAT ONLINE TIK GURU", Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan, 2017 Crossref	8 words — < 1%

156 Kombang Hananto. "Moderasi human capital pada pengaruh praktik manajemen sumber daya manusia terhadap inovasi layanan hotel di Yogyakarta", *Journal of Management and Digital Business*, 2024

Crossref

8 words — < 1%

157 Vikar Fisratna Waruwu, Ayler B. Ndraha, Nanny Artatina Buulolo, Odaligoziduhu Halawa. "ANALISIS PENGEMBANGAN PEGAWAI PADA DINAS PARIWISATA, PEMUDA DAN OLAHRAGA KABUPATEN NIAS", *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*., 2024

Crossref

8 words — < 1%

158 [adoc.tips](#)

Internet

8 words — < 1%

159 [baruakademika.blogspot.com](#)

Internet

8 words — < 1%

160 [bengkulutoday.com](#)

Internet

8 words — < 1%

161 [bureaucracy.gapenas-publisher.org](#)

Internet

8 words — < 1%

162 [calorie99.info](#)

Internet

8 words — < 1%

163 [conference.binadarma.ac.id](#)

Internet

8 words — < 1%

164 [dekomposer.blogspot.com](#)

Internet

8 words — < 1%

165 [digstraksi.com](#)

Internet

8 words — < 1%

166	ejournal.an.fisip-unmul.ac.id Internet	8 words — < 1%
167	eprints.unpam.ac.id Internet	8 words — < 1%
168	eprints.uny.ac.id Internet	8 words — < 1%
169	heyderaffan.blogspot.com Internet	8 words — < 1%
170	idr.uin-antasari.ac.id Internet	8 words — < 1%
171	kukm.babelprov.go.id Internet	8 words — < 1%
172	m.merdeka.com Internet	8 words — < 1%
173	maduantariksa.info Internet	8 words — < 1%
174	moam.info Internet	8 words — < 1%
175	nanopdf.com Internet	8 words — < 1%
176	opini.harianjogja.com Internet	8 words — < 1%
177	prakerin2014names.blogspot.com Internet	8 words — < 1%

178	prin.or.id Internet	8 words — < 1%
179	repository.unmul.ac.id Internet	8 words — < 1%
180	ryanpunyo.blogspot.com Internet	8 words — < 1%
181	swa.co.id Internet	8 words — < 1%
182	topnews-cokronotogroup.blogspot.com Internet	8 words — < 1%
183	www.cakaplah.com Internet	8 words — < 1%
184	www.coursehero.com Internet	8 words — < 1%
185	www.otoda.or.id Internet	8 words — < 1%
186	www.smkmuhberbah.sch.id Internet	8 words — < 1%
187	www.usahid.ac.id Internet	8 words — < 1%
188	www.wartaekonomi.co.id Internet	8 words — < 1%
189	zombiedoc.com Internet	8 words — < 1%

190 Burhanuddin Burhanuddin, Lailawati Lailawati. "Penggunaan Platform Online dalam Pengajaran Matakuliah Al-Hadis dalam Bahasa Arab", *Aphorisme: Journal of Arabic Language, Literature, and Education*, 2024

Crossref

7 words — < 1%

191 Dwi Widi Pratito Sri Nugroho, Puput Adi Saputro. "UPAYA – UPAYA MEMPERTAHANKAN LOYALITAS PELANGGAN PADA PT. PERTAMINA LUBRICANTS REGION IV SEMARANG (Pada Produk Fastron)", *Solusi*, 2020

Crossref

7 words — < 1%

192 ERWIN NURSIN. "Pengaruh Pengembangan Sumber daya Manusia terhadap Kompetensi Pegawai pada Dinasd Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Banggai", *Open Science Framework*, 2018

Publications

7 words — < 1%

193 Yufifi, Wily Mohammad, ALFIAN CAHYA PRATAMA, Nabilla Ryca Maulidiyah et al. "Modul Kewirausahaan: Transformasi Praktik di Abad ke-21", *Open Science Framework*, 2023

Publications

7 words — < 1%

194 jurupenaseorangjurnalis.blogspot.com

Internet

7 words — < 1%

195 repositori.uin-alauddin.ac.id

Internet

7 words — < 1%

196 repository.stiesia.ac.id

Internet

7 words — < 1%

197 A.H Prasetyo, Undang Suryatna, Agustini Agustini. "PROSES PELAKSANAAN PROGRAM CSR BINA LINGKUNGAN KOMUNIKASI (BILIKOM) PADA MASYARAKAT DESA BINAAN", *JURNAL KOMUNIKATIO*, 2017

6 words — < 1%

198 Noor Miyono. "ANALISIS E-LEARNING MENGGUNAKAN TECHNOLOGY ACCEPTANCE MODELLING", Jurnal Transformatika, 2013 6 words — < 1%
Crossref

199 Tengku Erwinsyahbana. "UPAYA MEMINIMALISIR INDIKASI KRIMINALISASI PRILAKU NGELEM ANAK JALANAN DI KOTA MEDAN", INA-Rxiv, 2018 6 words — < 1%
Publications

200 dadangdjoko.blogspot.com 6 words — < 1%
Internet

201 islamicmarkets.com 6 words — < 1%
Internet

202 moneyduck.com 6 words — < 1%
Internet

EXCLUDE QUOTES OFF
EXCLUDE BIBLIOGRAPHY ON

EXCLUDE SOURCES OFF
EXCLUDE MATCHES OFF