

**TRAINING NEEDS ANALYSIS DAN PERENCANAAN PROGRAM  
PELATIHAN SUMBER DAYA MANUSIA BIDANG PENGELOLAAN  
PERBEKALAN FARMASI RUMAH SAKIT BHAYANGKARA BRIMOB**

**Rahayu Wijayanti<sup>1</sup>, Anny Victor Purba<sup>2</sup>, Wahyudi.U.H<sup>3</sup>**

<sup>1</sup> Rumah Sakit Bhayangkara Brimob Depok

<sup>2</sup> Fakultas Farmasi Universitas Pancasila

<sup>3</sup> Fakultas Farmasi Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta

[rahayuw76@gmail.com](mailto:rahayuw76@gmail.com)

### ABSTRAK

Analisis kebutuhan pelatihan dan perencanaan program pelatihan sumber daya manusia bidang pengelolaan perbekalan farmasi di RS. Bhayangkara Brimob ruang lingkup kompetensi SDM bidang pengelolaan perbekalan farmasi, dilakukan 3 (tiga) analisis yaitu analisis struktur organisasi, analisis pekerjaan dan analisis individu sumber daya manusia bidang pengelolaan perbekalan farmasi dari ketiga analisis tersebut diperoleh gap kompetensi SDM yang saat ini ada. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan desain *cross sectional* dengan melakukan pengamatan, pencatatan, dan analisis terhadap variabel dependen (sumber daya manusia) dan variabel independen yang dalam penelitian ini adalah faktor-faktor yang mempengaruhinya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari hasil ke-3 (tiga) analisis terhadap 20 (dua puluh) orang pegawai dan pekerjaan pengelolaan perbekalan farmasi RS. Bhayangkara Brimob, ditemukan gap kompetensi SDM yang saat ini ada dengan kompetensi SDM yang diharapkan bagi pengelolaan perbekalan farmasi rumah sakit, masing-masing pegawai memiliki kebutuhan pelatihan terhadap pekerjaan bidang pengelolaan perbekalan farmasi dan dibuat perencanaan program pelatihan sesuai dengan kebutuhan pelatihan yang dihasilkan dengan menggunakan metode pelatihan standard yang ada, dan hasilnya dijadikan rekomendasi kepada pihak manajemen RS. Bhayangkara Brimob.

**Kata kunci:** kebutuhan pelatihan, pengelolaan perbekalan, rumah sakit

### ABSTRACT

*Training needs analysis and program planning field training of human resources management in hospital pharmaceutical Bhayangkara Brimob, by performing three analyzes : analysis of the organizational structure, task analysis and individual analysis in the management of pharmaceuticals derived from analysis of the gap ordifference competencies humans that existed at this time and as expected. Research conducted using cross-sectional design with observing, recording, and analysis of dependent variable (human resources) and the independent variables in this study are the factors that influence it. Data processing was conducted using descriptive analysis. The results showed that the results of these three analyzes are conducted on twenty employees and job management of pharmaceuticals, in this research found HR competency gapsthat currently exist with HR competencies expected each employee has the training needs of the pharmaceutical supply management field work and made planning the training program in accordance with the training needs generated by*

*using standard training methods there, and the result will be recommendations to the hospital management Brimob Police Hospitals.*

**Keywords:** *Training needs analysis, logistic management, hospital*

## PENDAHULUAN

Undang – Undang Kesehatan No.36 tahun 2009 mengatur mengenai pengamanan sediaan farmasi dan alat kesehatan, serta dijelaskan dalam Undang – Undang No.44 tahun 2009 tentang Rumah Sakit menyebutkan pelayanan sediaan farmasi di Rumah Sakit harus mengikuti standar pelayanan kefarmasian serta pengelolaan alat kesehatan, sediaan farmasi, dan bahan habis pakai di Rumah Sakit harus dilakukan oleh Instalasi farmasi melalui sistem satu pintu, yang dalam pelaksanaannya diatur melalui Kep Men Kes No.1197 tahun 2004 mengenai Standar Pelayanan Farmasi di Rumah Sakit (Depkes, 2004; Depkes, 2009<sup>a</sup>; depkes, 2009<sup>b</sup>; Depkes 2009<sup>c</sup>).

Rumah Sakit Bhayangkara Brimob dalam struktur organisasi sesuai Perkap No.11 tahun 2011 dalam pasal 27 tentang susunan organisasi dan tata kerja RS Bhayangkara tingkat IV Kepolisian RI tanggal 30 juni 2011 menjelaskan bahwa fungsi manajemen material dan logistik yang mengelola perbekalan farmasi diselenggarakan oleh Sub Bagian Perencanaan dan Administrasi (Subbagenmin) , sedangkan Instalasi Farmasi Rumah Sakit melaksanakan fungsi dan tugasnya di bawah Sub Bidang Penunjang Medik dan Umum (Subbidjangmedum) (Markas Besar Kepolisian Negara Republik Indonesia, 2011).

Pengelolaan perbekalan farmasi adalah suatu proses yang merupakan siklus kegiatan, dimulai dari pemilihan, perencanaan, pengadaan, penerimaan, penyimpanan, pendistribusian, pengendalian, penghapusan, administrasi dan pelaporan serta evaluasi yang diperlukan bagi kegiatan pelayanan pengelolaan perbekalan farmasi. Keterbatasan dalam struktur organisasi dan ketersediaan jumlah dan kualifikasi SDM, memerlukan kajian mendalam mengenai Standar Prosedur Operasional disamping itu belum pernah dilakukannya pelatihan bagi SDM untuk peningkatan kemampuan dalam pengelolaan perbekalan farmasi di Rumah Sakit (Rumah Sakit Bhayangkara Brimob, 2012), itu semua dapat menyebabkan pengelolaan perbekalan farmasi RS.Bhayangkara Brimob tidak optimal (depkes, 2009<sup>a</sup>).

Tidak optimalnya manajemen pengelolaan perbekalan farmasi Rumah Sakit Bhayangkara Brimob akan menyebabkan tidak optimalnya pelayanan resep di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Bhayangkara Brimob, salah satu indikatornya dapat dilihat dari persentase rata-rata resep yang tidak terlayani di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Bhayangkara Brimob sepanjang tahun 2012 adalah sebanyak 39%. Dari beberapa latar belakang permasalahan yang ada maka dibutuhkan suatu penelitian mengenai *Training Needs Assessment (TNA)* dan Perencanaan Program Pelatihan Sumber Daya Manusia bidang Pengelolaan Perbekalan Farmasi RS.Bhayangkara Brimob.

## BAHAN DAN METODE

### Metode Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif dengan pendekatan *cross-sectional*. Dilakukan terhadap variabel yang ada dengan maksud bahwa penelitian ini akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan akurat terhadap objek yang akan diteliti.

### Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di RS.Bhayangkara Brimob dan waktu pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan selama bulan Mei - November 2013 .

### Populasi Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan sampel 20 Orang sumber daya manusia yang terkait bidang pengelolaan perbekalan farmasi RS Bhayangkara Brimob Kelapa Dua.

### Data yang dikumpulkan

Data Primer, yaitu berupa data yang diperoleh melalui wawancara terhadap pelaku yang terkait dengan *Training Needs Analysis* dan perencanaan program pelatihan di RS Bhayangkara Brimob. Pengumpulan data melalui wawancara, yaitu proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab, sambil bertatap muka antara pewawancara dengan responden dengan menggunakan alat yang dinamakan *interview guide*. Data sekunder, yaitu data yang berasal dari laporan-laporan atau catatan-catatan yang ada di RS Bhayangkara Brimob.

### Variabel Penelitian

1. Variabel bebas adalah : Sumber Daya Manusia bidang pengelolaan perbekalan farmasi
2. Variabel terikat adalah : Organisasi, TNA, Tanggung jawab, Sikap, Pekerjaan, Gap Kebutuhan, Perencanaan Pelatihan.

### Rancangan Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner

Tekhnik korelasi yang digunakan adalah korelasi *pearson product moment* (r) dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \frac{n \sum X_i Y_i - \sum X_i \sum Y_i}{\sqrt{[n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2][n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2]}}$$

jika r hitung lebih kecil dari r table maka H0 gagal ditolak artinya variable tidak valid

Untuk uji reliabilitas, metode yang digunakan adalah Alpha Cronbach dengan rumus sebagai berikut :

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_{total}^2} \right)$$

dimana :

$k$  : jumlah item pertanyaan

$S_i^2$  : varians dari item ke-i

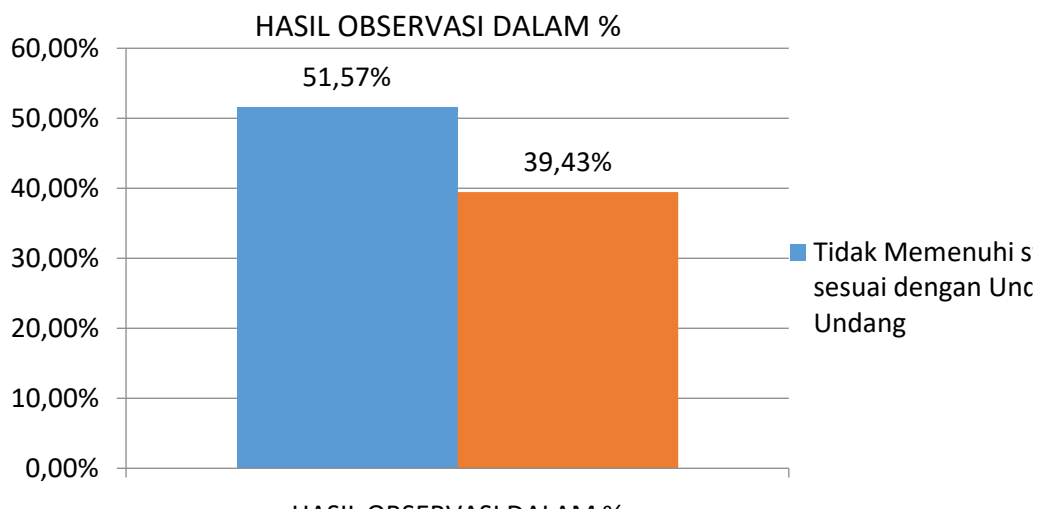
$S^2_{total}$  : varians dari total keseluruhan item

2. Data primer dan sekunder dikumpulkan, kemudian dimasukkan dianalisa terhadap kebutuhan pelatihan sumber daya manusia dalam pengelolaan perbekalan farmasi secara deskriptif kualitatif terhadap gap kompetensi saat ini dengan yang diharapkan dari SDM, terhadap kemungkinan adanya gap lalu direncanakan program pelatihan yang sesuai bagi SDM dalam pengelolaan perbekalan farmasi rumah sakit.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Struktur Organisasi

Hasil Observasi Cek List Data Struktur Organisasi, Klasifikasi Rumah Sakit dan SDM bidang Pengelolaan Perbekalan Farmasi Rumah Sakit



Gambar 1. Hasil observasi Cek List Data Struktur Organisasi, Klasifikasi Rumah Sakit dan SDM bidang Pengelolaan Perbekalan Farmasi Rumah Sakit

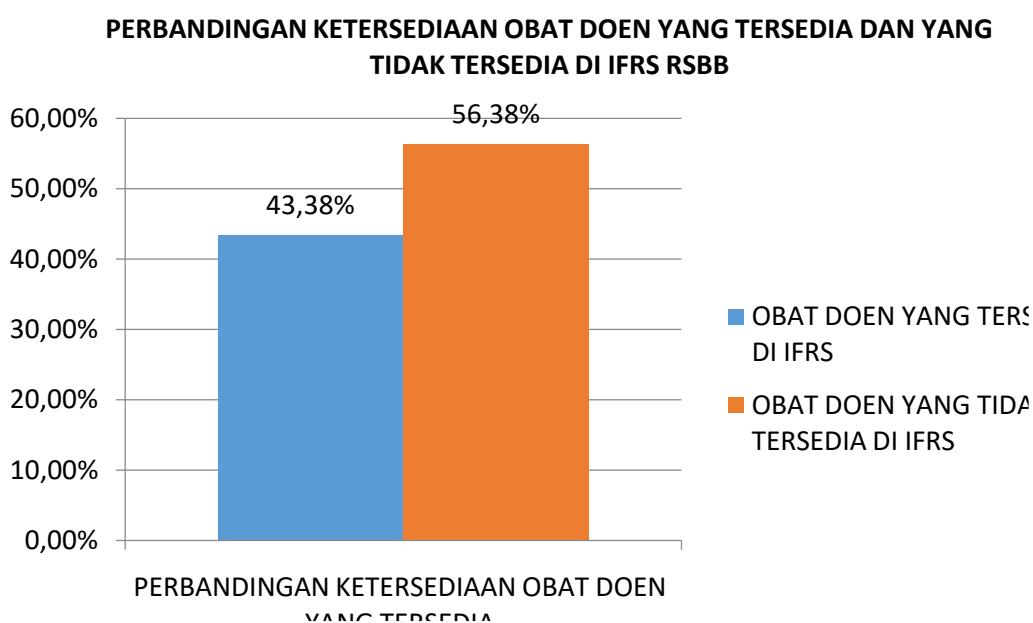
Gambar 1 Memperlihatkan dari hasil Observasi Cek list data struktur organisasi, klasifikasi rumah sakit dan SDM bidang pengelolaan perbekalan farmasi rumah sakit yang ada terdapat 39,43% yang sudah memenuhi persyaratan ketentuan yang seharusnya ada dan terdapat 51,57% tidak memenuhi syarat, adapun yang belum memenuhi persyaratan adalah :

1. Pelayanan Pengelolaan perbekalan farmasi tidak dilakukan Instalasi Farmasi Rumah Sakit (IFRS) melalui sistem 1 (satu) pintu.
2. IFRS tidak melakukan Komunikasi Informasi Edukasi (KIE) , tidak melaksanakan evaluasi, pengawasan, mengadakan pengembangan dan penelitian bidang farmasi dan belum adanya formularium Rumah Sakit

3. IFRS tidak melaksanakan pelayanan kefarmasian dalam penggunaan obat dan alkes
4. Tidak melakukan fungsi administrasi dan pengelolaan IFRS sesuai persyaratan standar pelayanan kefarmasian yang berlaku
5. IFRS tidak melaksanakan konseling, Pemantauan Terapi Obat (PTO) dan dokumentasi tentang permasalahan tentang obat

Beberapa hal tersebut diatas memperlihatkan adanya gap perbedaan dari yang sudah dilaksanakan dengan yang seharusnya dilakukan.

### Analisis Pekerjaan Bidang Pengelolaan Perbekalan Farmasi



Gambar 2. Diagram hasil observasi ketersediaan obat terstandar DOEN di Instalasi Farmasi RS.Bhayangkara Brimob

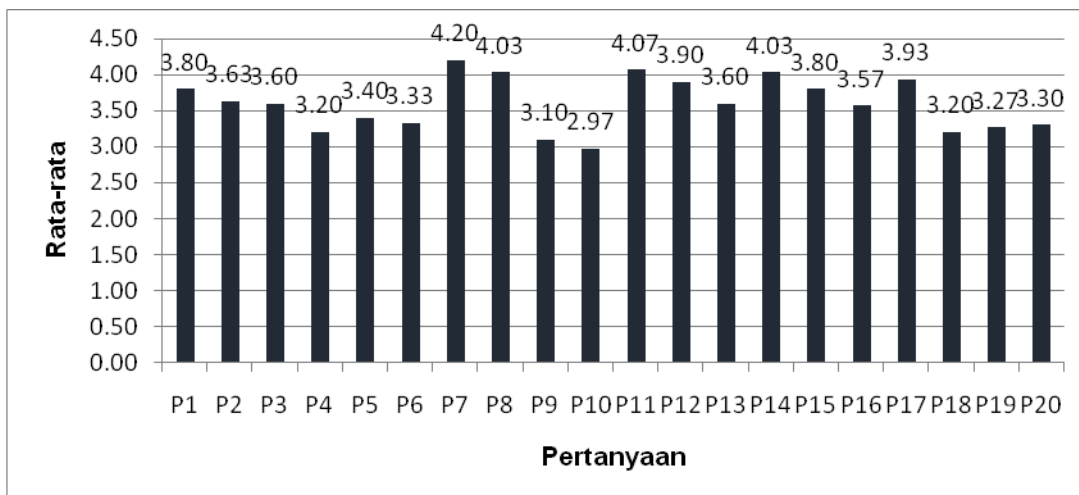
Gambar 2 memperlihatkan dari 491 item obat standar DOEN terdapat 278 item obat yang tidak tersedia di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Bhayangkara Brimob atau terdapat gap 56,38%.

### Uji Validitas dan Relibilitas

Hasil uji validasi dan reabilitas terhadap kuesioner sikap dan kuesioner tanggung jawab SDM dengan hasil Uji terhadap kedua kuesioner adalah valid.

### Kuesioner Sikap dan Tanggung Jawab SDM bidang Pengelolaan Perbekalan Farmasi

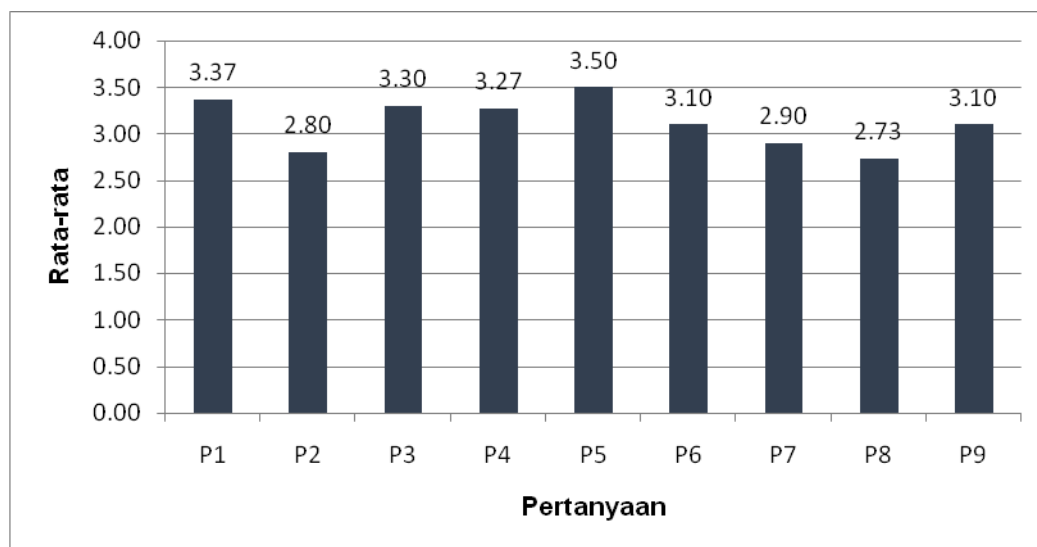
1. Hasil Kuesioner Sikap SDM Bidang Pengelolaan Perbekalan Farmasi



Gambar 3. Grafik Hasil Kuesioner Sikap SDM Bidang Pengelolaan Perbekalan Farmasi

Gambar 3 dilihat dari 20 pertanyaan Kuesioner Sikap SDM menghasilkan nilai rata – rata jawaban 3,74 disini dapat menggambarkan bahwa SDM bidang pengelolaan perbekalan farmasi rata-rata menjawab setuju terhadap indikator sikap pegawai yang dibutuhkan dalam pertanyaan kuesioner menunjukkan bahwa SDM bidang pengelolaan perbekalan farmasi sudah memiliki sikap yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya dalam bidang pengelolaan perbekalan farmasi di RS.Bhayangkara Brimob.

#### Hasil Kuesioner Tanggung Jawab SDM bidang Pengelolaan Perbekalan Farmasi



Gambar 4. Grafik Hasil Kuesioner Tanggung Jawab SDM bidang Pengelolaan Perbekalan Farmasi

Gambar 4 dilihat dari 9 (sembilan) pertanyaan Kuesioner Tanggung Jawab SDM menghasilkan nilai rata – rata jawaban 3,16 disini dapat menggambarkan bahwa SDM bidang pengelolaan perbekalan farmasi rata-rata menjawab ragu-ragu terhadap indikator tanggung jawab pegawai yang dibutuhkan dalam pertanyaan kuesioner berarti bahwa SDM bidang pengelolaan perbekalan farmasi masih ragu-ragu dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya dalam bidang pengelolaan perbekalan farmasi yang dapat mengakibatkan dampak dapat tidaknya SDM yang dimiliki dalam melaksanakan pekerjaannya dalam pengelolaan perbekalan farmasi di RS.Bhayangkara Brimob serta dapat menghasilkan gap terhadap hasil pekerjaan yang dihasilkan dengan hasil pekerjaan yang diharapkan dalam pengelolaan perbekalan farmasi RS.Bhayangkara Brimob.

### **Analisis Pegawai Bidang Pengelolaan Perbekalan Farmasi Rumah Sakit**

#### **Hasil Kuesioner Wawancara Pimpinan SDM Bidang pengelolaan Perbekalan Farmasi**

Dari hasil analisis isi kuesioner wawancara pimpinan, menunjukkan bahwa semua unsur pimpinan bidang pengelolaan perbekalan farmasi mengetahui struktur organisasi yang membawahi bidang perbekalan farmasi, mengetahui fungsi dari sumber daya manusia yang ada dan dapat menjelaskan tugas dan tanggung jawab pekerjaan, tingkat pendidikan formal para unsur pimpinan yang memenuhi kualifikasi pekerjaan bidang perbekalan farmasi hanya 1 (satu) orang yaitu kepala instalasi farmasi dengan pendidikan formal apoteker, yang lain memiliki tingkat pendidikan 1 (satu) orang dokter, dan 2 (dua) orang sarjana hukum dan ketiga unsur pimpinan tersebut tidak pernah mengikuti pelatihan bidang pengelolaan perbekalan farmasi. Semua unsur pimpinan menyatakan ketersediaan sumber daya manusia dengan fungsi dan kompetensi yang dibutuhkan tidak sesuai dalam pekerjaan bidang pengelolaan perbekalan farmasi, dan ketersediaannya dalam segi kualitas dan kuantitas masih belum mencukupi. Semua unsur pimpinan menyatakan bahwa belum adanya ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai dan belum adanya program pelatihan bagi sumber daya manusia dalam bidang pengelolaan perbekalan farmasi di RS. Bhayangkara Brimob.

#### **Hasil Kuesioner Wawancara Staf Pengelola Perbekalan Farmasi**

Dari hasil wawancara kompetensi staf pengelola perbekalan farmasi dapat menjelaskan hampir semua sumber daya manusia bidang pengelolaan perbekalan farmasi tidak memiliki pengalaman atau tingkat pendidikan formal yang menunjang dalam pekerjaan bidang pengelolaan perbekalan farmasi dan semakin rendah tingkat pendidikan dan pengalaman dalam bidang pengelolaan perbekalan farmasi akan semakin rendah pengetahuan mengenai pengelolaan perbekalan farmasi meskipun dengan pengetahuan dengan tingkat yang beragam dari bidang-bidang yang terkait dalam pengelolaan perbekalan farmasi rumah sakit, semua staf membutuhkan pelatihan, dengan jenis pekerjaan produksi, pemilihan, perencanaan, pengadaan,

penerimaan, penyimpanan, distribusi, pencatatan, pelaporan administrasi dan pemeliharaan, inventarisasi dan penghapusan perbekalan farmasi RS. Bhayangkara Brimob, oleh sebab itu sangat diperlukan perencanaan program pelatihan yang sesuai dengan hasil *Training Need* yang dihasilkan.

### **Hasil Kuesioner Wawancara berkaitan dengan *Training Need Analysis (TNA)* terhadap SDM Bidang Pengelolaan Perbekalan Farmasi**

Hasil wawancara akan kebutuhan pelatihan terhadap sumber daya manusia bidang pengelolaan perbekalan farmasi menunjukkan bahwa tingkat pendidikan formal dan pengalaman pekerjaan berpengaruh terhadap kompetensi SDM pengelolaan perbekalan farmasi di RS. Bhayangkara Brimob akan semakin rendah tingkat pendidikan dan pengalaman SDM akan semakin rendah juga tingkat kompetensi pekerjaan dalam pengelolaan perbekalan farmasi di RS. Bhayangkara Brimob. Seluruh pegawai membutuhkan pelatihan pengetahuan pengelolaan perbekalan farmasi bidang produksi perbekalan farmasi, dan juga terhadap jenis pekerjaan lainnya seperti pemilihan, perencanaan, pengadaan, penerimaan, penyimpanan, pendistribusian, pencatatan, pelaporan administrasi, pemeliharaan, inventarisasi dan penghapusan perbekalan farmasi. Hal ini menunjukkan sangat diperlukan perencanaan program pelatihan bidang pengelolaan perbekalan farmasi sesuai dengan kompetensi pekerjaan yang dibutuhkan dari hasil *Training Need* bagi SDM bidang pengelolaan perbekalan farmasi RS. Bhayangkara Brimob.

### **Hasil Kuesioner Wawancara kepada para dokter umum dan Spesialis RS. Bhayangkara Brimob terkait *Training Need Analysis (TNA)* SDM Bidang Pengelolaan Perbekalan Farmasi**

Dari 29 kuesioner sebagian besar menyatakan :

1. Ketersediaan SDM yang sesuai kompetensi bagi pengelolaan perbekalan farmasi di RS. Bhayangkara Brimob tidak cukup
2. Pengelolaan perbekalan farmasi di RS. Bhayangkara Brimob belum baik
3. Diperlukan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi ketujuh jenis pekerjaan pengelolaan perbekalan farmasi di RS. Bhayangkara Brimob
4. Adanya pelatihan bidang pengelolaan perbekalan farmasi dapat meningkatkan pelayanan pengelolaan perbekalan farmasi

### **Hasil *TNA* Pekerjaan bidang Pengelolaan Perbekalan Farmasi**

Hasil *TNA* pekerjaan bidang Pengelolaan Perbekalan Farmasi dan Perencanaan Program Pelatihan SDM bidang pengelolaan Perbekalan Farmasi di RS. Bhayangkara Brimob (lampiran 20) seperti yang dijabarkan tertera dalam table 1 di bawah ini.



TABEL 1 Hasil TNA Pekerjaan Bidang Pengelolaan Perbekalan Farmasi RS. Bhayangkara Brimob

NO	BIDANG PEKERJAAN PENGELOLAAN PERBEKALAN FARMASI RUMAH SAKIT	JENIS PEKERJAAN YANG MEMBUTUHKAN PELATIHAN
1	Pemilihan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pemilihan obat berdasarkan seleksi ilmiah</li> <li>2. Secara medik dan statistik, pemilihan obat berdasarkan penyakit yang prevalensinya tinggi</li> <li>3. Komplikasi pemakaian obat</li> </ol>
2	Perencanaan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Perencanaan kebutuhan obat berdasarkan metode morbiditas</li> <li>2. Kebutuhan alat kesehatan</li> </ol>
3	Pengadaan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Persiapan</li> <li>2. Jadwal pelaksanaan pekerjaan</li> <li>3. Proses pengadaan barang</li> </ol>
4	Penerimaan	Penerimaan perbekalan kesehatan <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Periksa surat kontrak</li> <li>2. Penyimpanan perbekalan kesehatan disesuaikan dengan sifat fisik dan kimia dari perbekalan kesehatan tersebut</li> </ol>
5	Penyimpanan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penyusunan tata ruang untuk mendapatkan keamanan dalam penyimpanan, penyusunan, pencarian, dan pengawasan perbekalan kesehatan, maka diperlukan pengaturan tata ruang gudang dengan baik.</li> <li>2. Administrasi pencatatan perbekalan kesehatan, dalam pencatatan angka pengeluaran perbekalan kesehatan sebaiknya menggunakan tinta merah</li> <li>3. Pengamatan dan menjaga mutu perbekalan kesehatan,</li> <li>4. Tindak lanjut terhadap obat yang terbukti rusak</li> </ol>
6	Pendistribusian	Untuk pelayanan distribusi
7	Inventarisasi, pemeliharaan dan penghapusan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Persiapan</li> <li>2. Pelaksanaan</li> <li>3. Pemeliharaan perbekalan kesehatan</li> <li>4. Penghapusan perbekalan kesehatan.</li> <li>5. Proses penghapusan</li> </ol>
8	Produksi	Merupakan kegiatan membuat, merubah bentuk, dan Pengemasan kembali sediaan farmasi steril atau nonsteril

		Untuk memenuhi kebutuhan pelayanan kesehatan di rumahSakit.
--	--	---

### **Perencanaan Program Pelatihan SDM dalam Pengelolaan Perbekalan Farmasi RS.Bhayangkara Brimob**

1. Sasaran Pelatihan :  
Sumber Daya Manusia bidang Pengelolaan Perbekalan Farmasi di RS. Bhayangkara Brimob
2. Pemilihan Metode Pelatihan :
  - a. *On the job training*, yaitu dilakukan pada waktu jam kerja berlangsung, baik secara formal maupun informal.
  - b. *Off the job training*, yaitu pelatihan dan pengembangan yang dilakukan secara khusus di luar pekerjaan  
Target Materi Pelatihan: Dititik beratkan mengenai pelatihan manajemen pengelolaan perbekalan farmasi dalam hal manajemen pemilihan, perencanaan, pengadaan dan produksi, pengendalian, pencatatan dan pelaporan administrasi perbekalan farmasi RS. Bhayangkara Brimob, sesuai hasil *Training Need* yang dihasilkan bagi SDM dan bidang pekerjaan pengelolaan perbekalan farmasi di RS. Bhayangkara Brimob
3. Tujuan Pelatihan SDM Bidang Pengelolaan Perbekalan Farmasi RS.Bhayangkara Brimob
  - a. Dapat meningkatkan kemampuan sumber daya manusia di bidang pengelolaan perbekalan farmasi rumah sakit di instalasi farmasi rumah sakit bhayang kara brimob
  - b. Diberikan kepada unsur-unsur yang terkait dengan farmasi sehingga semua bisa melaksanakan fungsinya dengan benar
  - c. Diberikan bekal untuk pengetahuan pengelolaan perbekalan farmasi
  - d. Agar pelatihan berkesinambungan sehingga sdm dapat mengerti dan mendapatkan informasi terbaru dalam pengelolaan perbekalan farmasi di RS.Bhayangkara Brimob.

### **KESMIMPULAN**

1. Ditemukan Gap atau perbedaan antara kompetensi Sumber Daya Manusia bidang pengelolaan perbekalan farmasi RS. Bhayangkara Brimob saat ini dengan yang diharapkan .
2. Dibutuhkan *Trining Need* SDM bidang pengelolaan perbekalan farmasi RS. Bhayangkara Brimob.
3. Diperlukan penyusunan perencanaan program pelatihan sumber daya manusia dalam pengelolaan perbekalan farmasi RS. Bhayangkara Brimob.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adman. 2009. Analisa kebutuhan pelatihan pegawai pada prodi manajemen perkantoran UPI. Bandung. h 27.
- Adi, U., Gertrud SE, Peter H. HMT. 2009. Hospital Management Training New way to improve services in Indonesia A Text Book and Guide – First Edition. Jakarta. h 250-267.
- Ali, G. Training Needs Analysis: An Empirical Study Of The Abu Dhabi Police. Brunel Business School-Doktoral Symposium 27<sup>th</sup>& 28<sup>th</sup> March 2012. Brunel University London, Anderson. h 97
- Carolan. 1993. *Seven Steps for Back-to-Basics Training, Nineties Style. Training & Development*. h 15-17.
- Departemen Kesehatan Republik Indonesia. 2004. Keputusan Menteri Kesehatan RI No. 1197/Menkes/SK/X/2004 tentang Standar Pelayanan Farmasi di Rumah Sakit. Jakarta.
- Departemen Kesehatan Republik Indonesia 2009<sup>a</sup>. Undang-Undang RI No.36 tahun 2009 tentang Kesehatan. Jakarta.
- Departemen Kesehatan Republik Indonesia. 2009<sup>b</sup>. Undang-Undang RI No.44 tahun 2009 tentang Rumah Sakit. Jakarta.
- Departemen Kesehatan Republik Indonesia. 2009<sup>c</sup>. Peraturan Pemerintah No.51 tahun 2009 tentang Pekerjaan Kefarmasian. Jakarta.
- Donald, Dj. 2004. Manajemen Logistik 1 Integrasi sistem-sistem manajemen distribusi fisik dan manajemen material. Diterjemahkan oleh Bumi Aksara. Jakarta. h 13-39.
- Farzana, F. 2000. Significance Of Determining Assessment Needs And Training In The Service Sector. *International Journal Of Business And Social Science*, Vol.2, No.17. Emirates Institute For Banking And Financial Studies. United Arab Emirates. h 113-116.
- Hadari N. 2011. Manajemen SDM untuk Bisnis yang Kompetitif. Yogyakarta: Gajah Mada University Press. h 215-217; 267.
- Hafizurrachman. 2009. Sumber Daya Manusia Rumah Sakit di Q-Hospital. *Majalah Kedokteran Indonesia*, Vol.59, No.8, Agustus, Fakultas Kesehatan Masyarakat, UI. Jakarta. h 1-5.
- Hishamuddin, S., Roland, Y.T.N. 2010. Organizational-Level Training Needs Analysis (TNA): Finding From The Top 1000 Companies In Malaysia. Faculty Of Management And Human Resource Development, Universiti Teknologi Malaysia. Malaysia. h 1-10.

- Lamnore, Raffaele., Miranda, Salvatore., Riemma, Stefano., and Samo, Debora.. 2011. *Proposal Of A Conceptual Framework To Optimise Drug Management In Healthcare Systems*. IADIS International Conference e-Health. Italy.
- Markas Besar Kepolisian Negara Republik Indonesia. 2011. Pusdokkes. Perkap no.11 tahun 2011 tanggal 30 juni 2011 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Rumah Sakit Bhayangkara Kepolisian Republik Indonesia. Jakarta.
- Murtie, Afin. 2012. Laskar Aksara. Menciptakan Sumber Daya Manusia Yang Handal dengan Training, Coaching dan Motivation. Jakarta.
- Rumah Sakit Bhayangkara Brimob. 2012. Profil Rumah Sakit. Jakarta.
- Retno, W. Penilaian Kebutuhan Pelatihan : Tantangan dan Solusi. Jurnal Siasat Bisnis edisi th I, vol.5. November 1997; h 86-75
- Schuler, Randal S. & Vandra L. Huber. 1993. *Personnel and Human Resource Management*, edisi kelima, New York: West Publishing Company. 520-511
- Sunyoto, Danang. 2012. Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian). Jakarta. h 1, 66-70.
- Sunyoto, Danang., Medika, Nuha. 2012. Validitas dan Reliabilitas Data Dalam Penelitian Kesehatan dilengkapi dengan Analisis. Yogyakarta.
- Suparto , A. 2012. Manajemen Rumah Sakit. Jakarta. Pustaka Sinar Harapan. 5: h 64-51.
- Suryabrata, Sumadi. 2012. Rajawali Pers. Metodologi Penelitian. Jakarta.
- Urriker, W. 1990. Assessing the Need for Supervisory Training: Use of Performance Appraisal. Health Care Supervisor. h 40-45.