

STRATEGI PENINGKATAN KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI LEARNING MANAGEMENT SYSTEM GOOGLE CLASSROOM DI RSUD SIMPANG LIMA GUMUL KEDIRI

Indasah^{1*}, Dyah Indira Sari², Afif Kunaifi³, Amelia Indah Mawarrini⁴, Muhammad Saleh⁵

^{1,2,3,4,5} Universitas Strada Indonesia, Kediri, Indonesia

*Correspondent Autor: indasah.strada@gmail.com

KEYWORDS:

Learning, human resources, technology

ABSTRACT *The purpose of this community service is to analyze the strategy for developing human resource competencies through education and training. The community outreach method is conducted using lectures, Q&A discussions, and quizzes. The focus of this community service is the implementation of education and training through the Google Classroom learning management system (LMS) at RSUD Simpang Lima Gumul Kediri. The target audience for this activity is the Education and Training Unit of RSUD Simpang Lima Gumul Kediri. The LMS proposal activity using the Google Classroom method begins with the preparation of modules, including guidelines and standard operating procedures, which serve as references for the Education and Training Unit in its implementation. Subsequently, the LMS socialization using the Google Classroom method was carried out for the Education and Training Unit of RSUD Simpang Lima Gumul Kediri.*

KATA KUNCI:

pembelajaran, sumber daya manusia, teknologi

ABSTRAK Tujuan dari pengabdian masyarakat ini adalah untuk menganalisa strategi pengembangan kompetensi Sumber Daya Manusia melalui Pendidikan dan pelatihan. Metode pengabdian masyarakat dilakukan dengan metode ceramah, diskusi tanya jawab, dan diberikan kuis. Topik dari pengabdian masyarakat ini yaitu implementasi pendidikan dan pelatihan melalui *learning management system Google Classroom* di RSUD Simpang Lima Gumul Kediri. Sasaran dari kegiatan ini adalah di unit pendidikan dan pelatihan RSUD Simpang Lima Gumul Kediri. Kegiatan pengusulan LMS dengan metode *Google Classroom* diawali dengan penyusunan modul baik pedoman maupun standar prosedur operasional sebagai acuan Unit Pendidikan dan Pelatihan dalam penerapannya. Selanjutnya dilakukan sosialisasi LMS dengan metode *Google Classroom* kepada Unit Pendidikan dan Pelatihan RSUD Simpang Lima Gumul Kediri.

This is an open access article under the CC BY-SA license



PENDAHULUAN

Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah kelompok pekerja yang mengabdikan diri kepada negara, yang dipilih melalui seleksi dan ditetapkan oleh pejabat yang berwenang. ASN terdiri dari warga negara yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu sesuai dengan hukum dan peraturan yang berlaku ([Republik Indonesia, 2014](#)). Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan pegawai pemerintah yang bekerja berdasarkan perjanjian kerja, atau yang dikenal sebagai PPPK, merupakan bagian terbesar dari tenaga kerja ASN. Sesuai dengan amanat Undang-Undang Dasar 1945, ASN berfungsi sebagai pelaku, perumus, dan pelaksana kebijakan serta aturan pemerintahan untuk mencapai tujuan nasional ([Daerah & Kediri, 2015](#)). Seperti yang tercantum dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, tujuan negara Indonesia adalah memiliki ASN yang profesional, bebas dari intervensi, serta terhindar dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, dan berfungsi sebagai perekat serta pemersatu bangsa.

Untuk mewujudkan pegawai ASN yang berkualitas dalam memberikan pelayanan dan menjalankan tugas pemerintahan, pengembangan kompetensi ASN menjadi sangat penting. Salah satu langkah perubahan dalam sumber daya aparatur adalah dengan melaksanakan pengembangan kompetensi yang dilakukan secara objektif, akuntabel, dan transparan, sambil mempertimbangkan kemampuan keuangan setiap instansi, baik di tingkat pusat maupun daerah. Tujuan dari pengembangan kompetensi ini adalah untuk meningkatkan inovasi dan kreativitas ASN, serta mengurangi kesenjangan antara kualitas kompetensi yang dibutuhkan dalam jabatan dengan kompetensi yang dimiliki ASN. Selain itu, pengembangan kompetensi ini juga bertujuan untuk memenuhi kebutuhan ASN yang kompeten, mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi, mengembangkan organisasi, serta meningkatkan kemampuan dan pengetahuan ASN demi mencapai profesionalitas dalam pengembangan karier ([Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia, 2021](#)).

Berdasarkan data dari World Economic Forum Human Capital Indonesia pada tahun 2017, kualitas pejabat sipil Indonesia masih tergolong rendah dibandingkan dengan kondisi saat ini. Jika dibandingkan dengan negara tetangga seperti Singapura dan Malaysia, kualitas Aparatur Sipil Negara (ASN) di Indonesia juga masih di bawah standar. Untuk menghadapi tantangan era Revolusi Industri 4.0 dan perkembangan teknologi, setiap ASN diwajibkan untuk terus mengembangkan kompetensi melalui pembelajaran berkelanjutan. Pembelajaran ini dilakukan melalui sistem pembelajaran terintegrasi, yaitu pendekatan menyeluruh yang menghubungkan proses pembelajaran ASN dengan tugas pekerjaan, menjadikannya bagian penting yang saling terkait dengan komponen manajemen ASN. Sistem ini juga dirancang agar ASN dapat berkolaborasi lintas instansi pemerintah maupun dengan pihak eksternal terkait, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang ASN No. 20 Tahun 2023.

Pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) diatur lebih lanjut dalam Peraturan Lembaga Administrasi Negara (PerLAN) Nomor 5 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN. Ketentuan ini juga selaras dengan PerLAN

Nomor 10 Tahun 2018 yang membahas Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil (PNS). Berdasarkan aturan tersebut, pengembangan kompetensi melalui pelatihan terbagi menjadi dua jenis: pelatihan klasikal dan pelatihan non-klasikal. Pelatihan klasikal dilakukan secara tatap muka di dalam kelas, mengikuti kurikulum yang telah ditentukan. Sementara itu, pelatihan non-klasikal mencakup pembelajaran yang bersifat praktis atau di luar kelas, seperti pertukaran PNS dengan pegawai swasta, magang atau praktik kerja, benchmarking atau kunjungan studi, pelatihan jarak jauh, *coaching*, *mentoring*, *detasering*, penugasan dalam program prioritas, *e-learning*, pembelajaran mandiri, pengembangan tim (*team building*), serta jalur lain yang memenuhi kriteria pelatihan non-klasikal.

Samsara et al (2020) menjelaskan bahwa pengembangan kompetensi melalui metode seperti magang, pertukaran pegawai, pembelajaran jarak jauh, *coaching*, dan *mentoring* bertujuan untuk menekan biaya pelatihan pegawai. Pendekatan ini juga menggeser paradigma tradisional yang menganggap pelatihan klasikal sebagai satu-satunya cara untuk mengembangkan kompetensi aparatur. Menurut Azizah (2022) dan Adhani (2022), penerapan *coaching*, *mentoring*, dan *counseling* secara berkala sepanjang tahun dapat mengoptimalkan pelaksanaan Manajemen Kinerja ASN di era industri 4.0. Metode *coaching* dan *mentoring* ini juga dirancang untuk memenuhi persyaratan pengembangan kompetensi ASN sebanyak 20 jam pembelajaran (JP) dalam satu tahun.

Rumah Sakit Simpang Lima Gumul merupakan rumah sakit pemerintah telah terakreditasi paripurna, dengan orientasi layanan kesehatan kepada masyarakat yang berkualitas dan menjadi rumah sakit rujukan, hal ini sesuai dengan visi dan misi rumah sakit SLG. Data yang ada di RSUD Simpang Lima Gumul menunjukkan bahwa dari 609 pegawai, masih terdapat 24 orang yang memenuhi 20 JP pelatihan sesuai dengan PERLAN No.5 Tahun 2018. Hanya 3,9% saja yang telah memenuhi 20JP pelatihan. Hal ini menjadi masalah utama dalam pengembangan kompetensi sumber daya manusia di RSUD Simpang Lima Gumul Kediri. Berdasarkan paparan tersebut tujuan dari pengabdian masyarakat ini adalah untuk menganalisa strategi pengembangan kompetensi Sumber Daya Manusia melalui Pendidikan dan pelatihan.

METODE

Metode pengabdian masyarakat dilakukan dengan metode ceramah, diskusi tanya jawab, dan diberikan kuis. Topik dari pengabdian masyarakat ini yaitu implementasi pendidikan dan pelatihan melalui *learning management system Google Classroom* di RSUD Simpang Lima Gumul Kediri. Sasaran dari kegiatan ini adalah di unit pendidikan dan pelatihan RSUD Simpang Lima Gumul Kediri. Pengabdian masyarakat ini dilakukan di Auditorium RSUD Simpang Lima Gumul Kediri pada Senin, 21 Oktober 2024. Kegiatan Pengabdian Masyarakat ini bertujuan untuk memberikan pengetahuan dan pemahaman kepada Unit Pendidikan dan Pelatihan RSUD.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil pengkajian melalui data dan wawancara kepada Kepala Unit Pendidikan dan Pelatihan, Kepala Ruangan Perkutut, Kepala Ruangan Punai dan Kepala Ruangan Kasuari didapatkan beberapa permasalahan yaitu:

- a. Belum tercapainya program pelatihan minimal 20 JP yang diwajibkan bagi petugas rumah sakit.
- b. Belum terpenuhinya pelatihan skill komunikasi bagi pegawai baru di Ruang Perkutut
- c. Belum terpenuhinya mandatory training bagi pegawai baru di Ruang Punai.
- d. Belum optimalnya kompetensi teknis dan soft skill bagi pegawai baru di Ruang Kasuari.

Pengkajian masalah belum tercapainya 20 JP Pendidikan dan Pelatihan bagi pegawai di RSUD Simpang Lima Gumul Kediri dianalisa menggunakan 5M, yaitu man, method, material, mother nature dan machine. Penjabaran 5M yang telah ditemukan meliputi:

1. Man (Manusia)
 - a. Banyaknya pegawai baru
 - b. Belum optimalnya motivasi yang mengikuti
 - c. Tingginya beban kerja pegawai
 - d. Tenaga pengajar yang tidak cukup
2. Method (Metode)
 - a. Masih banyaknya pelatihan yang diselenggarakan secara offline
 - b. Pelatihan yang ada belum mengakomodir pelatihan yang dibutuhkan
3. Material (Materi/Sarana)
 - a. Keterbatasan anggaran untuk mengadakan pelatihan skill
4. Machine (Peralatan)
 - a. Kurangnya akses terhadap teknologi pendidikan dan pelatihan yang *up to date*
5. Environment (Lingkungan)
 - a. Keterbatasan waktu dalam mengakses pelatihan
 - b. Terbatasnya ruang untuk pelatihan

Pembahasan

Berdasarkan identifikasi perumusan masalah dengan Analisa fish bone, penentuan prioritas masalah dengan Analisa USG (*Urgency, seriousness, growth*) dan identifikasi strategi penyelesaian masalah dengan Analisa SWOT (*Strength, Weakness, Opportunity, Threats*) terhadap permasalahan belum tercapainya 20 (dua puluh) Jam Pelajaran peningkatan kompetensi per tahun bagi Pegawai RSUD Simpang Lima Gumul Kediri, didapatkan rencana intervensi berupa pengusulan *Learning Management System* dengan menggunakan *Google Classroom*. Kegiatan pengusulan LMS dengan metode *Google Classroom* diawali dengan penyusunan modul baik pedoman maupun standar prosedur operasional sebagai acuan Unit Pendidikan dan Pelatihan dalam penerapannya. Selanjutnya dilakukan sosialisasi LMS dengan metode *Google Classroom* kepada Unit Pendidikan dan Pelatihan RSUD Simpang Lima Gumul Kediri pada hari Senin, 21

Oktober 2024. Pretest dan posttest juga dilaksanakan untuk mengukur pengetahuan dan pemahaman Unit Pendidikan dan Pelatihan terhadap penerapan LMS dengan metode *Google Classroom*. Berikut rangkaian pelaksanaan penerapan LMS *Google Classroom* pada Unit Pendidikan dan Pelatihan RSUD Simpang Lima Kediri:

Tabel 1. Tabel Rangkaian Kegiatan Sosialisasi

Tahap/Waktu	Kegiatan Narasumber	Kegiatan Peserta	Media dan Alat	Metode
Pendahuluan (10 menit)	1. Memberi salam pembuka dan memperkenalkan diri	Menjawab salam dan memperhatikan	Lisan	Ceramah
	2. Menyampaikan maksud dan tujuan	Memperhatikan	Lisan	Ceramah
	3. Mengukur pengetahuan dan pemahaman peserta sebelum penyampaian materi	Menjawab soal	Telepon genggam	Quiziz
Penyajian materi (20 menit)	Menjelaskan materi <i>Learning Management System</i> dengan metode <i>Google Classroom</i>	Mendengarkan dan memperhatikan	Power Point	Ceramah
Simulasi modul (10 menit)	Mensimulasikan modul LMS dengan <i>Google Classroom</i>	Mendengarkan dan memperhatikan	<i>Google Classroom</i>	Ceramah
Diskusi (10 menit)	Memberikan kesempatan kepada peserta untuk bertanya	Memberikan pertanyaan	Lisan	Tanya Jawab
Evaluasi (5 menit)	Mengukur pengetahuan dan pemahaman peserta setelah penyampaian materi	Menjawab soal	Telepon genggam	Quiziz
Penutup (5 menit)	1. Menyimpulkan materi dan hasil diskusi 2. Menutup pertemuan dan mengucapkan salam penutup	Mendengarkan dan menjawab salam	Lisan	Ceramah



Gambar 1. Dokumentasi Sosialisasi *Learning Management System* dengan menggunakan *Google Classroom*

Inovasi pemanfaatan *Learning Management System* melalui *Google Classroom* dalam rangka tercapainya standar 20 JP Pendidikan dan pelatihan bagi pegawai di RSUD Simpang Lima Gumul Kediri. Inovasi ini sejalan dengan Peraturan Lembaga Administrasi Negara (PerLAN) Nomor 5 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil (PNS). LMS melalui *Google Classroom* ini dapat membantu RSUD Simpang Lima Gumul Kediri untuk meningkatkan kompetensi pegawai sesuai standar dan kompetensi yang dibutuhkan oleh pegawai. LMS (*Learning Management System*) melalui *Google Classroom* adalah platform yang memungkinkan instruktur dan peserta untuk berinteraksi, berbagi materi pembelajaran, dan melakukan evaluasi secara online. *Google Classroom* adalah layanan yang disediakan oleh Google untuk mempermudah proses pengajaran dan pembelajaran secara digital. Manfaat yang diperoleh RSUD Simpang Lima Gumul Kediri apabila menggunakan *Google Classroom* sebagai LMS adalah sebagai berikut :

1. Kemudahan Akses

Google Classroom dapat diakses melalui perangkat apa pun yang terhubung ke internet, seperti komputer, laptop, tablet, atau ponsel. Hal ini memungkinkan siswa dan guru untuk berinteraksi tanpa terbatas oleh lokasi atau waktu. *Google Classroom* dapat digunakan di berbagai sistem operasi seperti Windows, macOS, Android, dan iOS, sehingga memudahkan pengguna dengan perangkat yang berbeda.

2. Organisasi yang terstruktur

Google Classroom memungkinkan pelatih untuk membuat kelas virtual, mengorganisir materi pembelajaran, tugas, kuis, dan diskusi secara rapi. Semua materi pembelajaran dapat dikelompokkan dan diakses dengan mudah oleh karyawan. Tugas dapat dibuat, dibagikan, dan diselesaikan dalam platform yang sama. Pelatih bisa memberikan instruksi, file materi, dan tenggat waktu secara langsung.

3. Kolaborasi yang lebih baik

Google Classroom memungkinkan diskusi di antara karyawan dan antara karyawan dengan pengajar. Fitur ini mempermudah karyawan untuk bertanya, berbagi pendapat, dan bekerja sama dalam proyek kelompok secara online.

Semua file yang dibagikan, baik oleh pengajar maupun karyawan, dapat disimpan di Google Drive, sehingga memudahkan akses dan kolaborasi dalam pengelolaan file bersama.

4. Penilaian yang terintegrasi

Pengajar dapat memberikan umpan balik langsung kepada karyawan atas pekerjaan atau tugas yang mereka kerjakan. Hal ini memudahkan proses penilaian dan memastikan karyawan mengetahui area yang perlu diperbaiki.

5. Penghematan waktu dan biaya

Google Classroom membantu mengurangi penggunaan kertas dengan mengalihkan proses pengumpulan dan pengembalian tugas ke format digital. Proses pengelolaan tugas, penilaian, dan pemberian umpan balik dapat dilakukan lebih cepat dan efisien dibandingkan dengan cara manual, menghemat waktu bagi pengajar dan karyawan.

6. Personalisasi pembelajaran

Karyawan dapat mengakses materi pelajaran sesuai dengan kecepatan mereka sendiri, memfasilitasi pembelajaran yang lebih personal dan fleksibel. Pengajar dapat menyesuaikan tugas, kuis, dan materi pembelajaran untuk memenuhi kebutuhan masing-masing karyawan, baik berdasarkan kemampuan akademik maupun kebutuhan khusus.

7. Integrasi dengan aplikasi google lainnya

Google Docs, Sheets, dan Slides: Google Classroom terintegrasi dengan berbagai aplikasi Google, seperti *Google Docs, Sheets, Slides, dan Forms*, yang memungkinkan pembuatan dan pengolahan dokumen secara langsung di dalam platform.

8. Pemantauan dan pelaporan

Pengajar bisa memantau kemajuan karyawan, melihat apakah mereka menyelesaikan tugas tepat waktu, dan mendapatkan gambaran umum mengenai kinerja kelas secara keseluruhan. Karyawan akan mendapatkan notifikasi ketika ada tugas baru, deadline mendekat, atau pembaruan lainnya, yang membantu menjaga keteraturan dan ketepatan waktu

9. Fleksibilitas pembelajaran

Google Classroom sangat cocok digunakan dalam model pembelajaran jarak jauh (online) atau model hybrid yang menggabungkan pembelajaran tatap muka dengan pembelajaran daring. *Google Classroom* dapat digunakan di berbagai tingkat pendidikan, mulai dari sekolah dasar hingga perguruan tinggi, dengan tingkat kompleksitas yang dapat disesuaikan.

10. Keamanan dan privasi

Google Classroom dilengkapi dengan proteksi data yang tinggi dan memenuhi standar keamanan yang ketat. Data karyawan dan materi pembelajaran disimpan dengan aman dan hanya dapat diakses oleh yang berwenang.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan yang dapat diambil dari kegiatan Pengabdian Masyarakat dengan topik “Strategi Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Manusia melalui Pendidikan dan Pelatihan RSUD Simpang Lima Gumul Kediri” adalah:

1. Peningkatan kompetensi Sumber Daya Manusia sangat penting dalam menunjang kepuasan pasien terhadap kinerja pelayanan RSUD Simpang Lima Gumul Kediri.
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi belum tercapainya 20 JP peningkatan kompetensi per tahun bagi Pegawai RSUD Simpang Lima Gumul diantaranya masih banyaknya pelatihan internal yang dilaksanakan secara offline.
3. Setelah melakukan analisa masalah dengan fishbone, USG, dan SWOT, didapatkan implementasi strategi yang dapat diterapkan pada kegiatan ini adalah mengusulkan diadakannya penambahan metode pembelajaran dalam peningkatan kompetensi pegawai dengan menggunakan Learning Manajemen System *Google Classroom* yang dapat membantu manajemen RSUD Simpang Lima Gumul Kediri dalam meningkatkan kompetensi pegawai dengan biaya minimal dan hasil yang optimal.

Saran yang didapatkan dari kegiatan Pengabdian Masyarakat dengan topik “Strategi Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Manusia melalui Pendidikan dan Pelatihan RSUD Simpang Lima Gumul Kediri” antara lain :

1. Implementasi LMS dengan *Google Classroom* dapat dijadikan salah satu alternatif untuk mencapai indikator 20JP Pendidikan dan pelatihan di RSUD Simpang Lima Gumul.
2. Uji coba penerapan LMS melalui *Google Classroom* dapat dilakukan terlebih dahulu dengan sasaran mahasiswa magang.
3. Indikator 20JP Pendidikan dan pelatihan dapat dijadikan indikator kinerja individu (IKI) dan memiliki bobot dalam pemberian reward kepada pegawai.

UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam penulisan laporan pengabdian masyarakat ini, penulis mendapatkan bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak. Karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. dr. Sentot Imam Suprpto, MM, selaku Rektor Universitas STRADA Indonesia.
2. Ibu Rahmania Ambarika, S.Kep., Ns., M.Kep., Ph.D, selaku Ketua Program Studi Magister Kesehatan Masyarakat Universitas STRADA Indonesia
3. Bapak Hardityo Fajarsiwi, S.Kep., Ns., M.Kep selaku Pembimbing Lahan beserta staf di Kediri
4. Seluruh dosen dan Staf Universitas STRADA Indonesia

DAFTAR PUSTAKA

Adhani, D. N., & Nazarullail, F. (2022). Keterbatasan Pembelajaran Daring di Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini Daerah Pesisir Bangkalan. *Jurnal Golden Age*, 6(1), 46-54.
<https://e-journal.hamzanwadi.ac.id/index.php/jga/article/download/4153/2581>

- Afrianti, Wahyuni Eka. (2018). *Penerapan Google Classroom dalam Pembelajaran Akuntansi*. Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia.
- Azizah, D. N. (2022). Pengaruh Model Pembelajaran Student Teams Achievement Division (STAD) dan Gaya Belajar Terhadap Hasil Belajar Geografi di SMA. *Jambura Geo Education Journal*, 3(1), 28-35. <https://doi.org/10.34312/jgej.v3i1.13787>.
- Bangkara dkk. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indramayu: CV. Abimanyu Adinata
- Blegen, M. A., Vaughn, T., & Goode, C. J. (2018). Nurse Experience and Patient Outcomes. *Journal of Nursing Administration*, 38(12), 501-506.
- Cant, R. P., & Cooper, S. J. (2010). Simulation-based Learning in Nurse Education: Systematic Review. *Journal of Advanced Nursing*, 66(1), 3-15.
- Claire, Eau et all. (2022). *Therapeutic Communication and The Nurse-Client Relationship*. Chippewa Valley Technical College.
- Coker. (2018). Psychometric Properties of the 21- item Depression Anxiety Stress Scale (DASS21). *African Research Review*.
- Corbyn, Gregory. (2019). *Google Classroom: 99 Ideas How to Use Google Classroom Effectively. The Ultimate Guide to Learn Google Classroom*. Independently Published.
- Epstein RM, H. E. (2002). Defining and Assessing Professional Competence. *JAMA*, 226 - 235.
- Febiyana, Marlen. Kartika, Dewi. Pradikatama, Yafet. (2015). Hubungan Komunikasi Terapeutik Perawat terhadap Tingkat Stres Pasien di Ruang Neurologi Rumah Sakit Umum Daerah dr.M. Haulussy Ambon. *Jurnal Komunikasi Volume*, 9(2).
- Fitzpatrick, J. J. (2020). Evaluating Clinical Competence in Nursing. *Journal of Nursing Education and Practice*, 10(4), 15-22.
- Ginting D, F. N. (2021). Survei cross-sectional online untuk menilai vaksin covid-19 terkait akseptabilitas, pengetahuan dan ketersediaan membayar. *JIUBJ*, 21-24.
- Hakim, Abdul Barir. (2016). Efektifitas Penggunaan E-Learning Moodle, *Google Classroom* dan Edmodo.
- Hatta dkk. (2023). *Model-model Pelatihan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Widina Bakti Persada Bandung
- Herwina Wiwin. (2021). *Analisis Model-model Pelatihan*. Madiun: CV. Bayfa Cendekia Indonesia
- Iftakhar, Shampa. (2016). Google Classroom: What Works and How?. *Journal of Education and Social Sciences*
- Iskandar, A., & dkk. (2020). Aplikasi Pembelajaran Berbasis TIK. Yayasan Kita Menulis.
- Kementrian Kesehatan RI. (2014). Undang-Undang no 36 tentang Tenaga Kesehatan. Lina. 2021. Bimbingan kelompok berbasis cooperative learning.
- Maslach, C., Leiter, M. P., & Schaufeli, W. B. (2019). Job Burnout: New Directions in Research and Intervention. *Annual Review of Psychology*, 69, 733-757.

- Massyat, M. Masyhadiah, M. Reskiawan. (2023). Komunikasi Interpersonal antara Perawat dan Pasien Rawat Inap dalam Pemberian Pelayanan Kesehatan di Rumah Sakit Umum Daerah Depu Kabupaten Polewali Mandar. *Journal Peqguruang: Conference Series Vol.5 No.2*.
- McCutcheon, K., Lohan, M., Traynor, M., & Martin, D. (2015). A Systematic Review Evaluating the Impact of Online or Blended Learning versus Face-to-face Learning of Clinical Skills in Undergraduate Nurse Education. *Journal of Advanced Nursing*, 71(2), 255-270.
- Noor, S. (2014). Penerapan Analisis Swot Dalam Menentukan Strategi Pemasaran Daihatsu Luxio di Malang. *Jurnal Intekna*, 14(2), 102-209.
- Nursalam, N. (2014). *Manajemen Keperawatan: Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional*. Jakarta: Salemba Medika.
- Pellegrino, E. D., & Thomasma, D. C. (1993). *The Virtues in Medical Practice*. New York:Oxford University Press.
- Pfeffer, J., & Sutton, R. I. (2016). *The Knowing-Doing Gap: How Smart Companies Turn Knowledge into Action*. Harvard Business Review Press
- Pradana, dkk. (2017). Pengaruh Penerapan Tools *Google Classroom* pada Model Pembelajaran Project Based Learning terhadap Hasil Belajar Siswa. *Jurnal IT-Edu. Vol.02*, No.01
- Reason, J. (2017). Human Error in Medicine: Causes and Prevention. *Journal of Medical Safety*, 6(2), 89-97
- Reeves, S., Zwarenstein, M., Goldman, J., Barr, H., Freeth, D., Hammick, M., & Koppel, I. (2016). Interprofessional Education: Effects on Professional Practice and Healthcare Outcomes. *Cochrane Database of Systematic Reviews*, 7(3), CD002213
- Samsara, Ladiatno dan Benedicta Retna Cahyarini (2020). Implementasi Massive Open Online Course dan Self Determined Learning Dalam Pelaksanaan ASN CORPU. E-Proceeding Seminar Nasional Pengembangan Kompetensi SDM. Jakarta: Pusat Pendidikan dan Pelatihan Badan Meteorologi, Klimatologi & Geofisika Tahun 2020.
- Sari, Etyca dkk. (2022). Komunikasi Interpersonal Perawat terhadap Tingkat Kepuasan Pasien Rawat Inap. *Jurnal Keperawatan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan William Booth. Vol.7 No.1*
- Smedley, A. (2008). Becoming and Being a Preceptor: A Phenomenological Study. *Journal of Continuing Education in Nursing*, 39(4), 185-191.
- Spiva, L., Hart, P. L., & Patrick, S. (2013). Effectiveness of Competency Assessment in Nursing Education: A Systematic Review. *Nurse Education Today*, 33(4), 464-472
- Watson, J. (2015). *Caring Science as Sacred Science*. Philadelphia: F.A. Davis.