

Pelatihan Manajemen Sumber Daya Manusia Di Rumah Sakit Dalam Rangka Peningkatan Kinerja

Chon Cho Reynolds Manday^{1*}, Supriadi Siagian², Willy Julitawaty³,
Syawaluddin⁴, Mila Asmawiani Okta⁵

^{1,2,3,4,5}STIE Professional Manajemen College Indonesia
Jl. H. Misbah Komplek Multatuli Indah
Blok C 11-14 Blok D 20-22
Medan 20151 Indonesia

*e-mail koresponding: cr.manday@gmail.com

Abstrak

Rumah sakit adalah lembaga pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat yang pelayanannya disediakan oleh dokter, perawat, dan tenaga ahli kesehatan lainnya. Kegiatan pengabdian masyarakat ini bertujuan untuk memberikan pelatihan manajemen sumber daya manusia yang komprehensif bagi para pengelola dan staf rumah sakit guna membangun tim kerja yang profesional dan efektif. Metode pelatihan meliputi sesi teori, studi kasus, simulasi peran, serta diskusi kelompok yang difokuskan pada aspek kepemimpinan, komunikasi efektif, motivasi tim, serta penyelesaian konflik di lingkungan kerja. Tujuan dari metode ini adalah untuk meningkatkan kemampuan manajerial peserta, memperkuat keterampilan komunikasi antar anggota tim, membangun kepemimpinan yang responsif, serta mengembangkan strategi penyelesaian konflik yang konstruktif. Hasil yang diharapkan dari kegiatan ini adalah meningkatnya pemahaman peserta terkait prinsip dasar manajemen sumber daya manusia, terciptanya koordinasi yang lebih baik antar anggota tim, serta peningkatan produktivitas dan kualitas layanan di rumah sakit. Dengan adanya pelatihan ini, diharapkan rumah sakit dapat meningkatkan daya saing serta kepuasan pasien dan keluarga secara terus menerus.

Kata kunci: MSDM, Pelatihan, Tim Kerja, Industri Rumah Sakit, Profesionalisme

Abstract

A hospital is a healthcare institution that provides comprehensive health care services, including inpatient, outpatient, and emergency care, provided by doctors, nurses, and other healthcare professionals. This community service activity aims to provide comprehensive human resource management training for hospital managers and staff to build a professional and effective work team. The training method includes theory sessions, case studies, role-playing simulations, and group discussions focused on leadership, effective communication, team motivation, and conflict resolution in the workplace. The goal is to enhance participants' managerial skills, strengthen communication skills among team members, build responsive leadership, and develop constructive conflict resolution strategies. The expected outcomes of this activity are increased understanding of the basic principles of human resource management, improved coordination among team members, and increased productivity and quality of service in the hospital. Through this training, it is hoped that hospitals can continuously improve their competitiveness and patient and family satisfaction.

Keywords: HR, Training, Work Team, Hospital Industry, Professionalism

1. PENDAHULUAN

Peningkatan kinerja pegawai rumah sakit merupakan salah satu hal yang sangat penting untuk menjaga kualitas layanan kesehatan yang diberikan kepada pasien. Dalam rangka mencapai tujuan tersebut, rumah sakit perlu merancang dan melaksanakan strategi yang tepat guna meningkatkan kinerja pegawai. Strategi peningkatan kinerja pegawai rumah sakit bisa dilakukan dengan berbagai cara, mulai dari pemberian pelatihan dan pengembangan keterampilan, peningkatan motivasi dan semangat kerja, hingga penerapan sistem reward dan punishment yang tepat. Selain itu, penting juga untuk memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, seperti lingkungan kerja yang kondusif, dukungan manajemen yang memadai, dan sistem kerja yang efektif. Rumah sakit merupakan salah satu lembaga yang memiliki peran penting dalam penyediaan layanan kesehatan bagi masyarakat. Untuk dapat memberikan pelayanan yang berkualitas, rumah sakit harus memiliki sistem kerja dan kinerja yang efektif.

Namun, dalam kenyataannya, masih banyak rumah sakit yang menghadapi berbagai kendala dalam meningkatkan kinerja pegawai, seperti tingginya angka absensi, rendahnya produktivitas, dan kualitas pelayanan yang kurang memuaskan. Oleh karena itu, perlu dilakukan strategi peningkatan kinerja di rumah sakit guna meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelayanan kesehatan yang diberikan. Strategi ini meliputi berbagai aspek, mulai dari pengembangan keterampilan dan kompetensi pegawai, peningkatan motivasi dan semangat kerja, hingga penerapan sistem reward dan punishment yang tepat. Dalam penulisan artikel ini, akan dibahas beberapa strategi peningkatan kinerja pegawai rumah sakit yang efektif dan dapat diimplementasikan oleh manajemen rumah sakit. Diharapkan artikel ini dapat memberikan wawasan dan panduan bagi manajemen rumah sakit dalam meningkatkan kinerja pegawai dan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan.

Tujuan Kegiatan

Tujuan pelatihan manajemen sumber daya manusia di rumah sakit adalah untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan melalui pengembangan kompetensi dan kinerja tenaga kesehatan, baik medis maupun non-medis, serta memastikan ketersediaan dan penempatan sumber daya manusia yang tepat sesuai kebutuhan rumah sakit.

Beberapa tujuan pelatihan manajemen sumber daya manusia di rumah sakit adalah:

1. Meningkatkan Kompetensi dan Keterampilan
Pelatihan bertujuan untuk membekali tenaga kesehatan dengan pengetahuan dan keterampilan baru, termasuk keterampilan teknis, manajerial, dan komunikasi, yang relevan dengan pekerjaan mereka.
2. Meningkatkan Kualitas Pelayanan
Dengan meningkatkan kompetensi dan kinerja sumber daya manusia, diharapkan pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien menjadi lebih baik, efektif, dan efisien.
3. Meningkatkan Produktivitas
Pelatihan dapat membantu meningkatkan produktivitas kerja karyawan melalui peningkatan efisiensi, pengurangan kesalahan, dan peningkatan motivasi.
4. Meningkatkan Kepuasan Kerja
Pelatihan dan pengembangan yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang pada gilirannya dapat mengurangi tingkat turnover dan meningkatkan loyalitas.
5. Memenuhi Kebutuhan sumber daya manusia
Pelatihan membantu dalam pemenuhan kebutuhan sumber daya manusia yang tepat sesuai

dengan jenis pelayanan yang dibutuhkan rumah sakit, serta memastikan ketersediaan tenaga kesehatan yang kompeten di berbagai bidang.

6. Mendukung Tujuan Organisasi

Pelatihan manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi dalam memberikan pelayanan kesehatan yang optimal dan berkelanjutan.

7. Meningkatkan Disiplin dan Moral

Pelatihan juga dapat berperan dalam meningkatkan disiplin, loyalitas, dan moral kerja karyawan.

8. Mengurangi Konflik

Dengan komunikasi yang lebih baik dan pemahaman yang lebih baik tentang peran dan tanggung jawab masing-masing, pelatihan dapat membantu mengurangi potensi konflik di tempat kerja.

Manfaat Kegiatan

Kegiatan Pelatihan Manajemen sumber daya manusia diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Peserta Pelatihan

- a) Meningkatkan pemahaman dan keterampilan dalam mengelola tim kerja secara efektif.
- b) Memperoleh pengetahuan tentang teknik kepemimpinan, komunikasi, dan penyelesaian konflik di lingkungan kerja.
- c) Meningkatkan rasa percaya diri dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab di bidang manajemen sumber daya manusia.

a. Bagi Rumah Sakit

2. Peningkatan kualitas pelayanan kesehatan, Pelatihan yang berfokus pada peningkatan keterampilan teknis, komunikasi, dan etika profesional dapat membantu staf rumah sakit memberikan pelayanan yang lebih baik kepada pasien.
3. Efisiensi operasional, Pelatihan dalam manajemen rumah sakit, termasuk perencanaan sumber daya, pengelolaan konflik, dan peningkatan produktivitas, dapat membantu rumah sakit beroperasi lebih efisien.
4. Peningkatan kepuasan pasien, Staf yang terlatih dengan baik cenderung memberikan pelayanan yang lebih baik, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan pasien.
5. Pengurangan biaya operasional, Dengan efisiensi yang lebih baik dan tingkat kesalahan yang lebih rendah, pelatihan manajemen sumber daya manusia dapat membantu mengurangi biaya operasional rumah sakit.
6. Peningkatan motivasi dan retensi karyawan, Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dapat meningkatkan motivasi karyawan dan mengurangi tingkat pergantian karyawan (*turnover*).
7. Peningkatan kepatuhan terhadap regulasi, Pelatihan manajemen sumber daya manusia dapat memastikan bahwa staf memahami dan mematuhi peraturan dan standar yang berlaku dalam industri kesehatan.
8. Pengembangan kepemimpinan, Pelatihan kepemimpinan dapat membantu membangun kemampuan manajerial dan kepemimpinan di semua tingkat organisasi, termasuk pengambilan keputusan strategis.
9. Peningkatan kemampuan bekerja dalam tim, Pelatihan tim dapat meningkatkan kerja sama dan koordinasi antar anggota tim, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kualitas pelayanan.

10. Peningkatan daya saing rumah sakit, Dengan sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten, rumah sakit dapat meningkatkan daya saingnya di dunia medis yang semakin kompetitif.
11. Peningkatan kesejahteraan karyawan, Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dapat berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan, termasuk kesehatan mental dan fisik.
12. Bagi Masyarakat Sekitar:
 - a) Peningkatan Kualitas Pelayanan Kesehatan
Pelatihan sumber daya manusia, khususnya pelatihan teknis dan soft skill, memastikan tenaga medis dan non-medis memiliki kompetensi yang dibutuhkan untuk memberikan pelayanan yang berkualitas. Hal ini mencakup peningkatan keterampilan klinis, kemampuan komunikasi, serta pemahaman tentang Standar Operasional Prosedur (SOP) yang berlaku. Dengan sumber daya manusia yang kompeten, pasien akan mendapatkan perawatan yang lebih baik, diagnosis yang akurat, dan penanganan yang tepat.
 - b) Efisiensi Operasional dan Penghematan Biaya
Pelatihan manajemen sumber daya manusia juga bertujuan untuk meningkatkan efisiensi operasional rumah sakit. Melalui pelatihan, staf dapat mengoptimalkan proses kerja, mengurangi kesalahan, dan meminimalkan pemborosan sumber daya. Efisiensi operasional ini pada akhirnya dapat berkontribusi pada penghematan biaya operasional rumah sakit, yang pada gilirannya dapat berdampak pada tarif pelayanan yang lebih terjangkau bagi masyarakat.
 - c) Kepuasan Pasien yang Lebih Tinggi
Pelatihan sumber daya manusia yang berfokus pada peningkatan pelayanan pelanggan dan komunikasi efektif akan meningkatkan kepuasan pasien. Staf yang terlatih dengan baik akan lebih responsif terhadap kebutuhan pasien, memberikan informasi yang jelas, dan menciptakan suasana yang nyaman selama pasien dirawat. Kepuasan pasien yang tinggi akan meningkatkan reputasi rumah sakit dan kepercayaan masyarakat terhadap pelayanan kesehatan yang diberikan.
 - d) Lingkungan Kerja yang Positif:
Pelatihan manajemen sumber daya manusia juga berfokus pada pengembangan budaya organisasi yang positif, termasuk peningkatan motivasi, kerjasama tim, dan komunikasi yang efektif antar staf. Lingkungan kerja yang positif akan menciptakan suasana yang kondusif bagi staf untuk bekerja secara optimal, mengurangi stres, dan meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini pada akhirnya akan berdampak pada pelayanan yang lebih baik bagi pasien.
 - e) Peningkatan Daya Saing Rumah Sakit:
Rumah sakit yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan terlatih akan memiliki keunggulan kompetitif dibandingkan dengan rumah sakit lain. Pelatihan sumber daya manusia yang berkelanjutan akan memastikan rumah sakit dapat beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan perubahan dalam sistem pelayanan kesehatan. Hal ini akan membantu rumah sakit untuk tetap relevan dan kompetitif dalam jangka panjang, serta memberikan manfaat yang lebih besar bagi masyarakat. Melalui manfaat ini, diharapkan kegiatan pelatihan dapat memberikan dampak jangka panjang yang signifikan, baik bagi individu, organisasi, maupun lingkungan sekitar rumah sakit.

2. METODE PENELITIAN/PELAKSANAAN

Metode kegiatan pelatihan manajemen sumber daya manusia di rumah sakit bagi masyarakat dapat mencakup berbagai pendekatan, baik teoritis maupun praktis, serta melibatkan berbagai metode pembelajaran.

Metode Pembelajaran:

- a. Pemaparan Materi (Ceramah)
Penyampaian materi secara langsung oleh narasumber yang kompeten. Biasanya, materi disampaikan dengan konsep 20% teori, 40% studi kasus, dan 40% brainstorming.
- b. Diskusi Kelompok
Mendorong peserta untuk bertukar pikiran, pengalaman, dan ide terkait materi yang dibahas.
- c. Studi Kasus
Menganalisis situasi nyata yang relevan dengan manajemen SDM di rumah sakit, baik yang berhasil maupun gagal.
- d. Simulasi
Memberikan pengalaman belajar langsung melalui skenario yang dibuat mirip dengan situasi nyata di rumah sakit.
- e. Benchmarking
Mempelajari praktik terbaik dari rumah sakit lain yang sukses dalam manajemen sumber daya manusia.
- f. Pelatihan Berbasis Kompetensi
Fokus pada pengembangan keterampilan dan pengetahuan spesifik yang dibutuhkan dalam manajemen sumber daya manusia.
- g. Pelatihan Online (Digital)
Memanfaatkan platform digital untuk pembelajaran jarak jauh, memungkinkan akses materi dan interaksi dengan narasumber secara online.
- h. Pelatihan Berbasis Proyek
Memberikan kesempatan kepada peserta untuk terlibat langsung dalam proyek manajemen sumber daya manusia di rumah sakit.
- i. Rotasi Kerja
Memberikan pengalaman kerja di berbagai bagian rumah sakit untuk memperluas pemahaman dan keterampilan.
- j. Coaching dan Mentoring
Memberikan bimbingan individu untuk membantu peserta mengembangkan potensi diri dan mengatasi tantangan dalam manajemen sumber daya manusia.
- k. Uji Kompetensi
Mengukur tingkat pemahaman dan keterampilan peserta dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
- l. Outbond Training
Pelatihan yang dilakukan di luar ruangan untuk membangun kerjasama tim, komunikasi, dan kepemimpinan.



Gambar 1. Simulasi

- a. Studi Kasus (*Case Study*)
Peserta akan diberikan studi kasus nyata terkait permasalahan yang sering muncul dalam manajemen sumber daya manusia di rumah sakit. Diskusi kelompok untuk menganalisis studi kasus dan merumuskan solusi yang tepat.
- b. Simulasi Peran (*Role Play*)
Peserta akan diminta mempraktikkan situasi manajemen sumber daya manusia tertentu, seperti menangani konflik antar tim, memimpin rapat tim, atau memberikan arahan kepada anggota tim. Aktivitas ini bertujuan untuk melatih keterampilan praktis dalam manajemen tim.
- c. Diskusi Kelompok (*Focus Group Discussion*)
Peserta akan dibagi ke dalam kelompok untuk mendiskusikan tantangan dan solusi dalam penerapan manajemen sumber daya manusia di lingkungan kerja mereka. Diskusi ini difasilitasi oleh narasumber atau trainer yang berpengalaman di bidang manajemen rumah sakit.
- d. Evaluasi dan Refleksi
Di akhir sesi pelatihan, peserta akan diminta untuk menyampaikan umpan balik dan refleksi atas materi yang telah dipelajari. Evaluasi dilakukan melalui kuisisioner dan sesi tanya jawab untuk mengukur efektivitas pelatihan.



Gambar 1. Simulasi oleh moderator

Pendampingan dan Monitoring Pasca Pelatihan

Pendampingan dilakukan untuk memastikan penerapan hasil pelatihan di lingkungan kerja masing-masing peserta. Monitoring berkala untuk mengevaluasi dampak dari pelatihan yang telah dilakukan. Metode ini mampu menciptakan suasana belajar yang aktif, menyenangkan, dan aplikatif, sehingga peserta dapat langsung menerapkan keterampilan yang diperoleh dalam kegiatan sehari-hari di lingkungan rumah sakit.

3. HASIL KEGIATAN/PENEMUAN/DISKUSI

Kegiatan pelatihan manajemen sumber daya manusia ini menghasilkan beberapa capaian yang diharapkan yaitu dapat membawa perubahan positif dalam pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan rumah sakit.

1. Peningkatan Pemahaman tentang Manajemen sumber daya manusia
Peserta memiliki pemahaman yang lebih baik tentang prinsip dasar manajemen sumber daya manusia, termasuk strategi kepemimpinan, pengelolaan tim, dan komunikasi efektif di lingkungan rumah sakit.
2. Peningkatan Keterampilan Kepemimpinan
Peserta dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai untuk membangun koordinasi tim yang lebih efektif dan responsif terhadap berbagai situasi.
3. Keterampilan Komunikasi yang Lebih Efektif
Terjadi peningkatan kemampuan peserta dalam berkomunikasi secara terbuka, jelas, dan konstruktif antar anggota tim maupun dengan pihak manajemen.
4. Peningkatan Kemampuan Penyelesaian Konflik
Peserta memahami teknik penyelesaian konflik yang konstruktif dan dapat menghindari eskalasi masalah di lingkungan kerja.
5. Terciptanya Motivasi dan Semangat Kerja yang Lebih Tinggi
Peserta menunjukkan peningkatan motivasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, serta memiliki semangat kerja yang lebih baik.
6. Perbaikan Kualitas Layanan Rumah Sakit
Hasil pelatihan diharapkan berdampak pada peningkatan kualitas layanan kepada pasien,

yang berujung pada peningkatan kepuasan pelanggan.



Gambar 1. Sesi Diskusi

Metode yang diterapkan, seperti sesi teori, studi kasus, simulasi peran, dan diskusi kelompok, terbukti efektif dalam meningkatkan keterlibatan peserta dan memberikan pengalaman belajar yang aplikatif. Peserta menunjukkan antusiasme tinggi dalam mengikuti setiap sesi pelatihan. Diskusi dan simulasi berjalan aktif dengan kontribusi yang merata dari setiap peserta. Beberapa peserta masih menghadapi kesulitan dalam mengaplikasikan keterampilan kepemimpinan dan komunikasi yang diperoleh akibat perbedaan budaya kerja dan hierarki di rumah sakit masing-masing.

Monitoring dan pendampingan pasca-pelatihan sangat penting untuk memastikan hasil yang dicapai dapat diimplementasikan dengan baik di lingkungan kerja peserta. Secara keseluruhan, pelatihan ini berhasil mencapai tujuan utamanya, yaitu meningkatkan kompetensi sumber daya manusia dalam mengelola tim secara profesional dan efektif. Dampak positif yang dihasilkan diharapkan dapat berkontribusi pada peningkatan daya saing rumah sakit dan kepuasan tamu secara berkelanjutan.

Kesimpulan

Kegiatan pelatihan manajemen sdm di rumah sakit dapat membangun tim kerja yang profesional dan efektif telah berhasil memberikan pemahaman yang lebih mendalam kepada peserta mengenai prinsip dasar manajemen sumber daya manusia di industri rumah sakit. Pelatihan ini mampu meningkatkan keterampilan kepemimpinan, komunikasi, motivasi tim, dan penyelesaian konflik yang menjadi fondasi penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

Metode yang digunakan, seperti sesi teori, studi kasus, simulasi peran, dan diskusi kelompok, terbukti efektif dalam meningkatkan keterlibatan peserta serta memfasilitasi pemahaman materi dengan lebih baik. Hasil dari kegiatan ini menunjukkan adanya peningkatan kompetensi peserta dalam mengelola tim kerja, yang berdampak pada produktivitas dan kualitas layanan rumah sakit.

Meskipun masih terdapat tantangan dalam implementasi di lapangan, upaya

pendampingan dan monitoring pasca-pelatihan diharapkan dapat membantu memastikan penerapan praktik manajemen sumber daya manusia yang lebih optimal. Dengan demikian, pelatihan ini diharapkan dapat berkontribusi secara signifikan dalam meningkatkan daya saing rumah sakit serta memberikan dampak positif yang berkelanjutan bagi industri rumah sakit dan masyarakat sekitar.

Ucapan Terima Kasih

Kami mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah mendukung dan berkontribusi dalam penyelenggaraan kegiatan pelatihan manajemen sumber daya manusia di rumah sakit untuk membangun tim kerja yang profesional dan efektif.

Ucapan terima kasih khusus kami sampaikan kepada:

1. Pihak manajemen rumah sakit yang telah memberikan kesempatan dan dukungan penuh dalam pelaksanaan kegiatan ini.
2. Seluruh peserta pelatihan yang telah berpartisipasi aktif dengan antusiasme dan semangat belajar yang tinggi selama kegiatan berlangsung.
3. Narasumber dan fasilitator yang telah berbagi pengetahuan, pengalaman, serta panduan berharga dalam kegiatan ini.
4. Tim Penyelenggara dan Panitia Pengabdian Masyarakat yang telah bekerja keras dalam merencanakan, mengorganisir, dan melaksanakan kegiatan dengan baik. Semoga ilmu dan keterampilan yang diperoleh melalui kegiatan ini dapat memberikan manfaat yang berkelanjutan, tidak hanya bagi peserta, tetapi juga bagi perkembangan industri rumah sakit di masa depan.

DAFTAR PUSTAKA

- 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).
- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson Education.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Human Resource Management* (15th ed.). Cengage Learning.
- Muryani, E., Sulistiarini, E. B., Prihatiningsih, T. S., Ramadhana, M. R., Heriteluna, M., Maghfur, I., ... & Purnomo, A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UNISMA PRESS.
- Notoatmodjo, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kesehatan*. Rineka Cipta.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Yanti, D. A. W., & Mursidi, M. (2021). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 4(1), 23-34.

NO	NAME	MOBILE NUMBER (WA)	ADDRESS
57	Tereza Anggia Tumbuan	0822-8518-5555	Jl. Lumban Gg. Bumbuan No. 247 Bumbuan
58	RINALDI PRADITAN	0838 4073 6613	Glenn Katareri Bg Serong
59	Ely Nando Sinaga	0813 9774 0142	Pandian Jl. Raya No 32
60	Jenna Rikha Lumbanling	0821-6399-7330	Jl. Willem Iskander Medan Pusat
61	Diana Rita Anastasia Sibagang	0852-6671-5958	Jl. Kenari 12 Rumnas Mandala
62	SANTA THERESA Sibuan	0813-7369-7704	Jln. Bayan No 2. Pithayuan, Medan
63	AGRENGI DAMANIK	0823-6627-2600	Jl. Mahatma Raya No 88
64	Ariska Ariana Ginting	0851-4133-5524	Jl. Pijer Pati Patang Lelan
65	Febriani Naomi Sihombing	0877 1132 8679	Jl. Dwi Wana G6 beresona no 3A
66	Pundi Riang Zamili	081272 092689	Jl. Kungkung 31 A
67	Elya Sihombing	0872 6937 6661	Jl. Sijakenda No 12
68	Karnasita Situmorang Sibagang	0822 8284 8816	Jl. Sijakenda No 12
69	Yovanska Situmorang	08126919 9549	Jl. Platina, Timpunan
70	Kiky Putri KAMAHANI	0838 7610 7878	Jl. Bunga Kencana Medan
71	KORNELIUS Jonanri Piterlim	085 6056 9144	Jl. Jomin Sintang
72	Sabrina Olivia	0838 0929 0243	Jl. prima no 24 Tembung
73	Dhella Gina Rosa	0882 6436 7972	Jl. Jamin Ginting
74	Irwani Agusri Zega	0895 1085 3096	Jl. Lingga Raya G6 Kasih

Address: Jl. Ahmad Yani No.109 Abian Tuwung Kediri, Tabanan, Bali.
Telp. (+62361)-7992747, Hp. (+62)81337370514
Email: info@lagrenouilleculinaryinstitute.com