

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Rumah sakit merupakan pelayanan publik yang bergerak di bidang jasa, dalam hal pelayanan kesehatan. Berdasarkan UU Nomor 44 Tahun 2009, “Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat”. Sehingga hal ini mendorong rumah sakit untuk meningkatkan pelayanan yang bermutu. Pelayanan yang bermutu adalah pelayanan yang efektif dan efisien. Untuk memperoleh pelayanan yang efektif dan efisien maka diperlukan kinerja sumber daya manusia yang baik. Rumah sakit kerap disebut sebagai organisasi yang padat modal, padat sumber daya manusia, padat teknologi, dan ilmu pengetahuan, serta padat regulasi.

Padat sumber daya manusia bermakna karena di dalam rumah sakit pasti terdapat berbagai profesi dan jumlah Pegawai yang banyak. Adapun profesi dalam rumah sakit meliputi : tenaga medis, tenaga paramedis, tenaga Kesehatan lainnya dan tenaga administrasi. Peningkatan mutu di rumah sakit yang berhubungan dengan pegawai, tentu saja hal ini berkaitan dengan pengembangan kinerja pegawai. Pengembangan Kinerja Pegawai pada umumnya dapat dipahami sebagai kombinasi antara pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan sikap/perilaku (*attitude*). Pengembangan kinerja Pegawai tidak terbentuk dengan otomatis, melainkan harus dikembangkan dengan melalui pendidikan dan

pelatihan sesuai kebutuhan pegawai atau disebut sebagai dengan *Training Needs Analysis*.

Berdasarkan data yang diperoleh di Bidang Diklit RSUD Haji Provinsi Jawa Timur diketahui Bidang Diklit mempunyai kegiatan untuk memberikan pendidikan dan pelatihan guna meningkatkan kinerja pegawai. Dalam melaksanakan kegiatan tersebut bidang diklat memiliki indikator ,Hal ini untuk mengukur terpenuhi atau tidaknya suatu standar yang telah ditetapkan. Berikut Indikator Mutu Bidang diklat Menurut Surat Keputusan Direktur Rumah Sakit Umum Daerah Haji Provinsi Jawa Timur Nomor : 445/160/304/2021 Tentang Penetapan Indikator Mutu Unit di Rumah Sakit Umum Daerah Haji Provinsi Jawa Timur bahwa target Pencapaian pegawai yang mendapat pelatihan minimal 20 Jam Per tahun dalam program pelatihan dan pendidikan yaitu sebesar 60%.

Dibawah ini Capaian indikator keahlian SDM yang terdiri dari empat (4) kelompok profesi dirumah sakit meliputi kelompok :

1. Profesi tenaga medis (Dokter, Dokter Gigi, Konsultan, Spesialis dan Dokter Umum);
2. Profesi tenaga perawat & bidan;
3. Profesi tenaga kesehatan lain (NAKES) dengan tingkat jabatan fungsional pelaksana hingga fungsional ahli
4. Tenaga Manajemen
5. Tenaga Administrasi

Tabel 1. 1 Jumlah Pegawai RSUD Haji Provinsi Jawa Timur yang mengikuti pelatihan tahun 2021

NO	JENIS PEGAWAI	TARGET	SDM TERLATIH		≥ 20JPL	
			JML	%	JML	%
1	Dokter	115	90	78,26%	79	87,78%
2	Perawat & Bidan	438	425	97,03%	400	94,12%
3	Tenaga Kesehatan Lain	203	157	77,34%	132	84,07 %
4	Manajemen	24	24	100%	24	100,00%
5	Administrasi Umum	413	149	41,51%	82	55,03%
	JUMLAH	1.193	845	78,8%	717	84,85 %

Sumber Data : Laporan Pelatihan Pegawai Tahun 2021

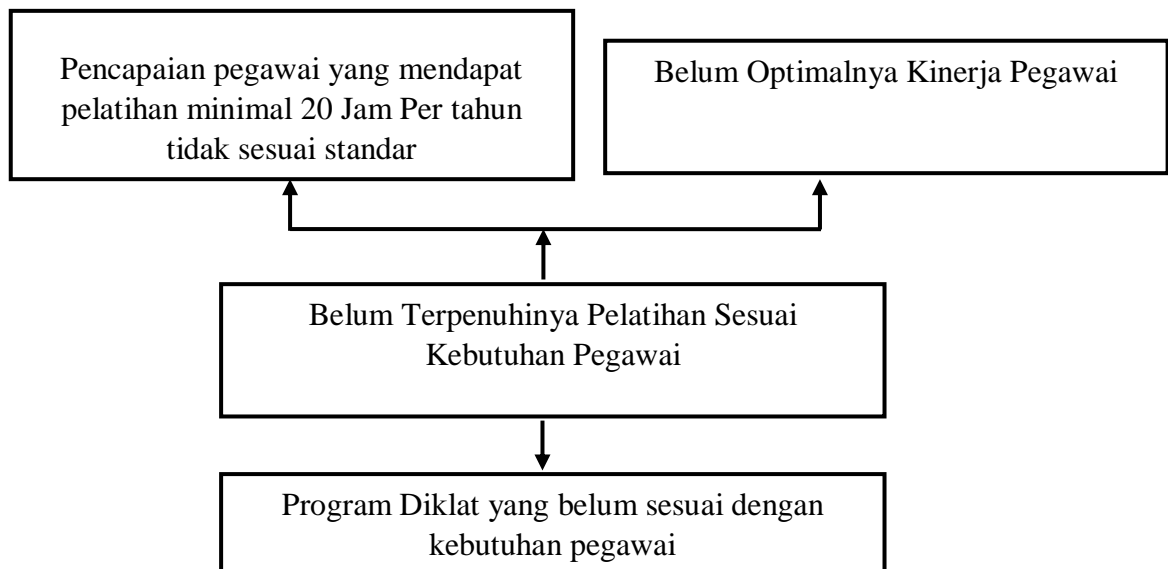
Berdasarkan tabel 1.1 diketahui jumlah dokter yang mengikuti pelatihan pada Tahun 2021 ≥ 20 jam pelatihan sebesar 87,78% yang berjumlah 79 orang dari 90 orang yang terlatih, jumlah perawat dan bidan ≥ 20 jam pelatihan sebesar 94,12 % yang berjumlah 400 orang dari 425 orang yang terlatih, jumlah tenaga kesehatan lain ≥ 20 jam pelatihan sebesar 84,07 % yang berjumlah 132 orang dari 157 orang yang terlatih, untuk pegawai manajemen ≥ 20 jam pelatihan sebesar 100 % yang berjumlah 24 orang dari 24 orang yang terlatih, sedangkan pegawai administrasi umum yang mengikuti pelatihan ≥ 20 jam sebesar 55,03 % yang berjumlah 82 orang dari 149 orang yang terlatih. Namun, Menurut Surat Keputusan Direktur Rumah Sakit Umum Daerah Haji Provinsi Jawa Timur Nomor : 445/160/304/2021 Tentang Penetapan Indikator Mutu Unit di Rumah Sakit Umum Daerah Haji Provinsi Jawa Timur menyebutkan bahwa target Pencapaian pegawai yang mendapat pelatihan minimal 20 Jam Per tahun dalam

program pelatihan dan pendidikan yaitu sebesar 60%. Sehingga Kebutuhan Pelatihan Pegawai Administrasi Umum RSUD Haji Provinsi Jawa Timur belum memenuhi standar pelatihan Pegawai. Kemungkinan Hal ini dapat disebabkan karena program diklat yang belum sesuai kebutuhan pegawai.

Berdasarkan latar belakang, maka masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah belum terpenuhinya kebutuhan pelatihan bagi pegawai Administrasi Umum di RSUD Haji Provinsi Jawa Timur.

1.2. Kajian Masalah

Berdasarkan data yang diperoleh peneliti pada saat kegiatan magang dapat dijabarkan permasalahan yang diperoleh dengan metode pohon masalah. Istilah three diagram atau pohon masalah dirancang untuk mengurutkan hubungan sebab-akibat.



Gambar 1. 1 Identifikasi Penyebab Masalah

Berdasarkan Gambar 1.1 dapat diketahui bahwa penyebab belum terpenuhinya kebutuhan pelatihan bagi Pegawai Administrasi Umum di RSUD

Haji Provinsi Jawa Timur Tahun 2021 yaitu program diklat yang belum sesuai dengan kebutuhan pegawai sehingga mengakibatkan pencapaian pegawai yang mendapat pelatihan minimal 20 jam per tahun tidak sesuai standar dan juga mengakibatkan belum optimalnya kinerja pegawai

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan kajian masalah yang telah dilakukan dan untuk mempermudah peneliti dalam melakukan penelitian, penulis membatasi masalah yang akan diteliti. Masalah penelitian difokuskan pada Pegawai Administrasi Umum Di Rumah Sakit Umum Daerah Haji Provinsi Jawa Timur.

1.4. Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah dijelaskan, rumusan masalah yang tepat yaitu “Bagaimana Analisis Kebutuhan Pelatihan Pegawai Administrasi Umum Menggunakan Metode *Traning Needs Analysis* Di Rumah Sakit Umum Daerah Haji Provinsi Jawa Timur ?”

1.5. Tujuan

1.5.1 Tujuan Umum

Menganalisis Kebutuhan Pelatihan Pegawai Administrasi Umum Menggunakan Metode *Training Needs Analysis* Di Rumah Sakit Umum Daerah Haji Provinsi Jawa Timur.

1.5.2 Tujuan Khusus

1. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan pegawai administrasi umum di Rumah Sakit Umum Daerah Haji Provinsi Jawa Timur

2. Menganalisis kebutuhan pelatihan pegawai administrasi umum di Rumah Sakit Umum Daerah Haji Provinsi Jawa Timur

1.6. Manfaat

1.6.1 Bagi Rumah Sakit

Bagi rumah sakit manfaat penelitian adalah sebagai bahan pertimbangan atau masukan untuk penyusunan perencanaan kebutuhan pelatihan pegawai administrasi umum di RSUD Haji Provinsi Jawa Timur.

1.6.2 Bagi Stikes Yayasan Rumah Sakit Dr. Soetomo

Diharapkan dapat memberikan masukan untuk pengembangan ilmu pengetahuan terutama dalam bidang ilmu administrasi rumah sakit

1.6.3 Bagi peneliti

Penulis dapat menerapkan teori-teori yang didapatkan dari bangku perkuliahan, memperdalam pengetahuan serta menambah wawasan Khususnya di bidang Sumber Daya Manusia.