

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Rumah Sakit

2.1.1 Pengertian Rumah Sakit

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”.

Rumah Sakit menurut Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2018 adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat.

(Supartiningsih, 2017) juga mendefinisikan rumah sakit adalah suatu organisasi yang dilakukan oleh tenaga medis professional yang terorganisir baik dari sarana prasarana kedokteran, asuhan keperawatan yang berkesinambungan, diagnosis serta pengobatan penyakit yang diderita oleh pasien.

Bramantoro, (2017) juga menjelaskan bahwa rumah sakit merupakan suatu fasilitas pelayanan kesehatan yang melaksanakan upaya kesehatan secara berdayaguna dan berhasil guna pada upaya penyembuhan dan pemulihan yang terpadu dengan upaya peningkatan dan pencegahan serta melaksanakan upaya rujukan.

Menurut Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia 2019 berdasarkan kelasnya rumah sakit umum dikategorikan ke dalam 4 kelas mulai

dari A,B,C,D. Dimana untuk yang membedakan keempat kelas tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Bangunan dan prasarana
- b. Kemampuan pelayanan
- c. Sumber daya manusia
- d. peralatan

Keempat kelas rumah sakit umum tersebut mempunyai spesifikasi dan kemampuan yang berbeda dalam kemampuan memberikan pelayanan kesehatan, keempat rumah sakit tersebut diklasifikasikan menjadi:

A. Rumah Sakit Tipe A

Rumah sakit tipe A merupakan rumah sakit yang mampu memberikan pelayanan kedokteran spesialis dan subspecialis secara luas. Rumah sakit umum tipe A sekurangnya terdapat 4 pelayanan medik spesialis dasar yang terdiri dari: pelayanan penyakit dalam, kesehatan anak , bedah dan obstetri dan ginekologi. 5 spesialis penunjang medik yaitu: pelayanan anesthesiologi, radiologi, rehabilitasi medik, patologi klinik dan patologi anatomi. 12 spesialis lain yaitu: mata, telinga hidung tenggorokan, syaraf, jantung dan pembuluh darah, kulit dan kelamin, kedokteran jiwa, paru, orthopedic, urologi, bedah syaraf, bedah plastic dan kedokteran forensik dan 13 subspecialis yaitu: bedah, penyakit dalam, kesehatan anak, obstetric dn ginekologi, mata, telinga hidung tenggorokan, syaraf, jantung dan pembuluh darah, kulit dan kelamin, jiwa, paruh, onthopedi dan gigi mulut.

B. Rumah Sakit tipe B

Rumah sakit tipe B adalah rumah sakit yang mampu memberikan pelayanan kedokteran spesialis luas dan subspecialis terbatas. Rumah sakit umum yang mempunyai fasilitas dan kemampuan pelayanan medik paling sedikit 4 spesialis dasar yaitu: pelayanan penyakit dalam, kesehatan anak, bedah, obstetric dan ginekologi. 4 spesialis penunjang medik: pelayanan anastesiologi, radiologi, rehabilitasi medik dan patologi klinik. Dan sekurang-kurangnya 8 dari 13 pelayanan spesialis lain yaitu: mata, telinga hidung tenggorokan, syaraf, jantung dan pembuluh darah, kulit dan kelamin, kedokteran jiwa, paru, orthopedic, urologi, bedah syaraf, bedah plastik dan kedokteran forensik: mata, syaraf, jantung dan pembuluh darah, kulit dan kelamin, kedokteran jiwa, paru, urologi dan kedokteran forensic. Pelayanan medik subspecialis 2 dari 4 subspecialis dasar yang meliputi: bedah, penyakit dalam, kesehatan anak, obstetric dan ginekologi.

C. Rumah Sakit Tipe C

Rumah sakit tipe C adalah rumah sakit yang mampu memberikan pelayanan kedokteran spesialis terbatas, mempunyai fasilitas dan kemampuan pelayanan medik paling sedikit 4 spesialis dasar: pelayanan penyakit dalam, kesehatan anak, bedah, obstetri, dan ginekologi dan 4 spesialis penunjang medik: pelayanan anesthesiologi, radiologi, rehabilitasi medik dan patologi klinik.

D. Rumah Sakit tipe D

Rumah sakit umum yang mempunyai fasilitas dan kemampuan pelayanan medik paling sedikit 2 dari 4 spesialis dasar yaitu: pelayanan penyakit dalam, kesehatan anak, bedah, obstetric dan ginekologi.

2.1.2 Tugas dan Fungsi Rumah Sakit

Sebagaimana yang dijelaskan dalam UU Nomor 44 Tahun 2009, rumah sakit mempunyai tugas memberikan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna. Selain tugas rumah sakit juga mempunyai fungsi yaitu :

- a. Penyelenggaraan pelayanan pengobatan dan pemulihan kesehatan sesuai dengan standar pelayanan rumah sakit;
- b. Pemeliharaan dan peningkatan kesehatan perorangan melalui pelayanan kesehatan yang paripurna tingkat kedua dan ketiga sesuai kebutuhan medis.
- c. Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia dalam rangka peningkatan kemampuan dalam pemberian pelayanan kesehatan
- d. Penyelenggaraan penelitian dan pengembangan serta penapisan teknologi bidang kesehatan dalam rangka peningkatan pelayanan kesehatan dengan memperhatikan etika ilmu pengetahuan bidang kesehatan.

2.2. Teori *Training Needs Analysis* (TNA).

Training Needs Analysis (TNA) atau analisis kebutuhan pelatihan merupakan sebuah tahapan yang dilaksanakan oleh organisasi sebelum menjalankan kegiatan pelatihan dan pengembangan tahapan ini menjadi bagian terpadu dalam merancang pelatihan untuk mendapatkan gambaran yang lengkap dan utuh terkait materi, alokasi waktu tiap materi, dan strategi pelatihan yang akan diterapkan dalam penyelenggaraan pelatihan sehingga hasil dari pelatihan dapat terwujud sesuai dengan tujuan dan harapan baik bagi bagi peserta pelatihan. Maupun bagi organisasi (Ludwikowska, 2018).

Menurut Jean Barbazette (2006), Sebuah penilaian kebutuhan adalah proses mengumpulkan informasi tentang kebutuhan organisasi tersurat atau tersirat yang

dapat dipenuhi dengan melakukan pelatihan. Hal ini untuk meningkatkan kinerja saat ini atau untuk memperbaiki kekurangan.

Analisis kebutuhan pelatihan dan pengembangan sangat penting, rumit, dan sulit. Hariadja (2007) mengungkapkan, sangat penting sebab di samping menjadi landasan kegiatan selanjutnya seperti pemilihan metode pelatihan yang tepat, biaya pelatihannya tidak murah sehingga jika pelatihan tidak sesuai dengan kebutuhan, selain tidak meningkatkan kemampuan organisasi juga akan menghabiskan banyak biaya. Selanjutnya dikatakan rumit dan sulit sebab perlu mendiagnosis kompetensi organisasi pada saat ini dan kompetensi yang dibutuhkan sesuai dengan kecenderungan perubahan situasi lingkungan yang sedang dihadapi dan yang akan dihadapi pada masa yang akan datang.

Menurut Mangkunegara,(2001) Mengungkapkan, penentuan kebutuhan akan pelatihan harus dilakukan melalui analisis baik ditingkat organisasi, jabatan/tugas/pekerjaan, maupun individu.

1. *Organizational-based analysis* yaitu analisis tingkat organisasi untuk mengetahui dibagian mana dalam organisasi memerlukan pelatihan
2. *Task-based analysis* yaitu analisis ditingkat jabatan/tugas/pekerjaan untuk mengidentifikasi isi pelatihan yang dibutuhkan, artinya apa yang harus dilakukan pegawai supaya dapat melaksanakan tugas sesuai jabatan yang kompeten.
3. *Person-based analysis* yaitu analisis ditingkat individu untuk mengidentifikasi karakteristik pegawai, artinya kemampuan dan keterampilan apa yang seharusnya diperlukan untuk melaksanakan jabatan.

Berdasarkan hasil penelitian Anita Krisdiyanti (2014), dengan judul “Analisis Kebutuhan Pelatihan bagi Tenaga Administrasi di Instalasi Rawat Jalan RSD dr.Soebandi Jember” yang menyatakan bahwa kompetensi standar tenaga administrasi terdiri dari pelayanan prima, administrasi, komputer, dan SIM-RS.

Jadi, Dari berbagai uraian di atas dapat disimpulkan bahwa, analisis kebutuhan diklat adalah upaya sistematis manajemen organisasi untuk mengidentifikasi akar penyebab ketidakefisienan dan ketidakefektifan yang terjadi dalam pelaksanaan tugas atau pekerjaan pegawai serta upaya dalam menutupi kekurangan pengetahuan dan keterampilan pegawai tersebut melalui analisis pada tingkat organisasi, tingkat jabatan dan tingkat individu.

2.2.1 Tujuan & Manfaat TNA

Tujuan TNA Menurut Kristina (2010), adalah Mengumpulkan informasi untuk menentukan apakah pelatihan di butuhkan dalam organisasi. Jika di butuhkan, apa yang menjadi penting adalah menentukan di mana dalam organisasi pelatihan itu dibutuhkan? pengetahuan, keterampilan kemampuan spesifik dan karakteristik apa yang harus diajarkan. Adapun Manfaat analisis kebutuhan pendidikan sendiri menurut Kristina (2010) analisis kebutuhan dapat membantu:

1. Kompetensi dan kinerja tim kerja.
2. Memecahkan masalah atau isu produktivitas.
3. Mempersiapkan dan merespon kebutuhan masa depan di dalam organisasi atau kewajiban pekerjaan.

Secara singkat, tujuan penilain kebutuhan pelatihan menurut Kaswan (2011) adalah: “Mengumpulkan informasi untuk menentukan apakah pelatihan di

butuhkan dalam organisasi. Jika di butuhkan, apa yang menjadi penting adalah menentukan di mana dalam organisasi pelatihan itu dibutuhkan ? pengetahuan, keterampilan kemampuan spesifik dan karakteristik apa yang harus diajarkan”.

Dengan demikian, melalui informasi dari analisis kebutuhan diklat, manajemen dapat mengetahui di mana dan program atau intervensi jenis apa yang dibutuhkan, siapa yang perlu dilibatkan, apakah ada hambatan terhadap efektivitasnya. Selanjutnya, kriteria dapat ditetapkan untuk memandu proses evaluasi.

2.2.2 Pendekatan dalam Training Needs Analysis (TNA)

Dalam penentuan kebutuhan pelatihan, suatu organisasi perlu melibatkan sumber daya pegawainya untuk mendukung tujuan Rumah Sakit atau bermanfaat besar bagi kepentingan Rumah Sakit tersebut.

Sedarmayanti (2017), membagi pendekatan yang dilakukan dalam penentuan kebutuhan pelatihan menjadi empat metode yaitu *performance analysis* (analisis kinerja), *task analysis* (analisis tugas/pekerjaan), *competency study* (studi kompetensi) dan *training needs survey* (survei kebutuhan pelatihan). Dari teori ini, bahwa peneliti membahas pendekatan dalam analisis kebutuhan pelatihan dengan analisis kinerja.

Analisis Kinerja Menurut Susanti (2016), analisis kinerja “merupakan proses terus-menerus untuk mengidentifikasi, mengukur dan mengembangkan kinerja individu dan tim dan menyelaraskan kinerja mereka dengan sasaran organisasi”. Definisi diatas menyimpulkan bahwa analisis kinerja sebagai salah satu metode dalam melakukan analisis kebutuhan diklat di mana identifikasi diklat

yang dibutuhkan organisasi ditentukan berdasarkan analisa kesenjangan antara target kinerja organisasi dengan hasil kinerja individu. Apabila pegawai tidak melakukan pekerjaan seperti yang diinginkan organisasi, maka perlu diidentifikasi apa yang salah terhadap pegawai tersebut, dan apakah pegawai tersebut memiliki pengetahuan yang cukup untuk melakukan tugasnya.

2.3 Pelatihan

2.3.1 Pengertian pelatihan

Menurut Susanti (2016), pelatihan didefinisikan sebagai suatu proses untuk dapat membentuk perilaku dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan dan pengetahuan. Perilaku yang dimaksud yaitu tingkah laku karyawan yang dapat dilihat dari etika, moral dan sifat-sifat yang dimiliki karyawan selama bekerja. Dengan adanya pelatihan dapat meningkatkan keahlian, kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja dan prestasi kerja yang dicapai setelah pelatihan.

Kebutuhan pelatihan adalah sebuah kesenjangan antara tingkat kompetensi yang diharapkan dengan yang sudah dimiliki. Sebuah organisasi yang akan melaksanakan pelatihan terlebih dahulu harus melakukan kegiatan analisis kebutuhan pelatihan (*training need analysis*) dengan sistematis dan obyektif. Keuntungan utama dari analisis kebutuhan pelatihan yaitu dapat menetapkan terlebih dahulu target hasil pelatihan yang ingin dicapai, sehingga pelatihan yang akan dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan karyawan dan hasilnya dapat dirasakan oleh organisasi. Analisis kebutuhan pelatihan menggunakan tiga pendekatan, yaitu analisis individu, analisis organisasi dan analisis jabatan. Setiap

selisih (*discrepancy*) yang ditemukan dapat mengindikasikan perlukannya pelatihan.

2.3.2 Tujuan Pelatihan

Menurut Idris (2016), menyatakan bahwa pelatihan dapat dirancang untuk memenuhi sejumlah tujuan berbeda dan dapat diklasifikasikan ke dalam berbagai cara. Beberapa pengelompokan yang umum meliputi:

1. Pelatihan yang dibutuhkan dan rutin Dilakukan untuk memenuhi berbagai syarat hukum yang diharuskan dan berlaku sebagai pelatihan untuk semua karyawan (orientasi karyawan baru).
2. Pelatihan pekerjaan atau teknis Memungkinkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan, tugas, dan tanggung jawab mereka dengan baik (misalnya pengetahuan tentang produk, proses dan prosedur teknis, dan hubungan pelanggan).
3. Pelatihan antar pribadi dan pemecahan masalah Dimaksudkan untuk mengatasi masalah operasional dan antar pribadi serta meningkatkan hubungan dalam pekerjaan organisasional (misalnya komunikasi 9 antar pribadi keterampilan-keterampilan manajerial atau kepemimpinan dan pemecahan konflik).
4. Pelatihan perkembangan dan inovatif Menyediakan fokus jangka panjang untuk meningkatkan kapabilitas individual dan organisasional untuk masa depan (misalnya praktik-praktik bisnis, perkembangan eksekutif dan perubahan organisasional).

2.4. Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai analisis kebutuhan pelatihan dilakukan oleh Ramadhan (2008), dengan skripsinya yang berjudul Analisis Kebutuhan Pelatihan Karyawan pada Departemen *Seismic Data Acquisition* (SDA) PT Elnusa Geosains. Menyatakan bahwa berdasarkan analisis kebutuhan pelatihan dengan menggunakan metode TNA, kondisi karyawan pada saat ini menunjukkan adanya kesenjangan antara kemampuan aktual yang dimiliki karyawan dengan yang diinginkan perusahaan sehingga diperlukan adanya pelatihan. Subjek analisis yang diteliti meliputi tingkat motivasi, tingkat kedisiplinan, *team work*, tingkat komunikasi dan koordinasi, tingkat analisis dan pemecahan masalah, pengambilan keputusan, seputar pekerjaan, dan penguasaan materi pekerjaan. Subjek analisis untuk *team work* dan tingkat komunikasi dan koordinasi memiliki nilai kesenjangan kurang dari satu, sehingga berada pada daerah pelatihan C, yang mengindikasikan tidak perlunya suatu pelatihan. Sementara untuk subjek analisis yang memiliki nilai kesenjangan lebih dari satu dan berada pada daerah pelatihan B dan mengindikasikan dibutuhkan suatu pelatihan, yaitu tingkat motivasi, tingkat kedisiplinan, tingkat analisis dan pemecahan masalah, pengambilan keputusan, seputar pekerjaan, dan penguasaan materi pekerjaan.

Penelitian tentang Analisis Kebutuhan Pelatihan bagi Pegawai Administrasi Pada PT Indonesia Power UBP Saguling Cimahi, dilakukan oleh Putri (2005) dengan menggunakan metode TNA subjek penelitian yang digunakan untuk mengevaluasi kemampuan kerja pegawai pasca diklat berdasarkan *job description* dan Formulir Penilaian Kinerja Pegawai Non Manajerial/FPK2 meliputi mutu

hasil kerja, ketelitian, komunikasi dan koordinasi kerja, penguasaan materi pekerjaan dan *team work* Hasil analisis kebutuhan pelatihan yang dilakukan terhadap kelima jenis kemampuan yang menjadi subjek penelitian menunjukkan bahwa pegawai jenjang administrasi pada PT Indonesia Power ‘UBP’ Saguling masih memerlukan pelatihan, dan pelaksanaan program diklat yang dilakukan oleh perusahaan belum sepenuhnya efektif dalam meningkatkan kemampuan kerja para pegawainya, sebab masih terdapat kesenjangan antara kemampuan kerja aktual pegawai dengan kemampuan kerja yang ditetapkan perusahaan.

Penelitian tentang Analisis Kebutuhan Pelatihan Personal Unit Gawat Darurat Di Rumah Sakit Al Marindir Cilandak Tahun 2018, dilakukan oleh Agustina Ginting (2019). Analisis Kebutuhan pelatihan bagi personil UGD di Rumah sakit Marindir dari jumlah personil perawat maupun dokter masih terdapat perawat yang belum memiliki pelatihan dasar UGD dan Dokter yang masa berlaku pelatihannya sudah habis masa berlakunya, di tambah belum adanya pelatihan tambahan. Pelatihan tambahan dapat diprioritaskan sesuai dengan kasus diagnosa penyakit terbanyak.

Berdasarkan hasil penelitian Anita Krisdiyanti (2014), dengan judul “Analisis Kebutuhan Pelatihan bagi Tenaga Administrasi di Instalasi Rawat Jalan RSD dr. Soebandi Jember” yang menyatakan bahwa kompetensi standar tenaga administrasi terdiri dari pelayanan prima, administrasi, komputer, dan SIM-RS.

Ramadhani(2007), menggunakan metode TNA untuk mengkaji kebutuhan pelatihan karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Divisi *Carrier Interconnection Service Centre* (CISC). Subjek analisis yang diteliti meliputi

motivasi kerja, kedisiplinan dalam kerja, kemampuan komunikasi dan koordinasi, perencanaan dan pengorganisasian pekerjaan, kemampuan menganalisis dan memecahkan masalah, kemampuan mengambil keputusan, kualitas kerja, keterampilan dan pengetahuan kerja. Hasil analisisnya menunjukkan bahwa karyawan membutuhkan adanya pelatihan untuk semua jenis kemampuan. Ini terjadi karena seluruh jenis kemampuan karyawan seperti tingkat motivasi kerja kedisiplinan dalam kerja, kemampuan komunikasi dan koordinasi, perencanaan dan pengorganisasian pekerjaan, kemampuan menganalisis dan memecahkan masalah.