

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Rumah sakit merupakan sarana pelayanan kesehatan, tempat berkumpulnya orang sakit maupun orang sehat, atau dapat menjadi tempat penularan penyakit serta memungkinkan terjadinya pencemaran lingkungan dan gangguan kesehatan (Permenkes RI No.1204/Menkes/SK/X/2004). Agar pelayanan pada rumah sakit berjalan dengan baik di butuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya (Hamali,2016). Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset yang sangat penting dalam suatu organisasi. Saat ini Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan masalah rumah sakit yang paling penting, karena dengan adanya Sumber Daya Manusia (SDM) menyebabkan sebuah perusahaan berfungsi dengan baik. Sumber Daya Manusia (SDM) juga dipandang sebagai roda penggerak organisasi karena mempunyai fungsi mengelola organisasi mulai dari *planning* (perencanaan), *organizing* (pengorganisasian), *actuating* (pengarahan), dan *controlling* (pengendalian).

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang penting dan berperan strategis dalam organisasi disamping yang lainnya, oleh karena itu perlu dilakukan pengelolaan yang baik agar dapat meningkatkan efisiensi, efektivitas serta mutu perusahaan (L.I Irmawati, 2014). Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimaksud adalah karyawan. Karyawan berperan sebagai

faktor perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan dapat menciptakan efisiensi, efektivitas dan produktivitas perusahaan. Sehingga karyawan harus dipelihara dan dikelola dengan baik. Peningkatan kinerja pegawai sangat bergantung pada sistem dalam standar penilaian kinerja, karena sistem penilaian kinerja yang tidak sempurna dan menyeluruh akan menimbulkan ketidakpuasan pegawai, yang akan mengakibatkan menurunnya semangat kerja yang pada akhirnya menurunkan efisiensi kerja dari organisasi (Ika ,2019).

Untuk memelihara dan meningkatkan kemampuan karyawan di bidangnya maka harus diberikan pelatihan dan pendidikan untuk pengembangan ilmu pengetahuannya baik secara teori dan praktik. Pelatihan merupakan aktivitas atau latihan untuk meningkatkan mutu, keahlian, kemampuan dan keterampilan Menurut Harsuko (Riniwati,2016). Pelatihan merupakan kegiatan yang sangat penting dan harus dilakukan secara terus menerus seiring hadirnya teknologi-tehnologi baru, perubahan strategi pemasaran, serta meningkatnya persaingan pasar agar organisasi mampu bersaing dengan kompetitor (Bakar dan Jufri, 2017). Pelatihan mengacu pada hasil kajian kebutuhan pelatihan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi masing-masing jenis tenaga.

Kajian kebutuhan pelatihan juga dibutuhkan untuk para pejabat struktural dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya. Kegiatan pelatihan karyawan harus direncanakan sebaik mungkin agar pelatihan yang diberikan sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh karyawan Sebelum pelatihan diselenggarakan perlu adanya penilaian kebutuhan pelatihan terlebih dahulu. Dengan melakukan

penilaian kebutuhan pelatihan dapat diketahui aspek mana saja yang perlu diperbaiki. Kegiatan pelatihan memberikan keuntungan kepada pegawai khususnya dan perusahaan pada umumnya, yaitu berupa keahlian dan keterampilan yang baru bagi karyawan yang selanjutnya akan menjadi aset yang berharga bagi rumah sakit.

Penerapan *Training needs assesment* (TNA) merupakan langkah strategis untuk mengetahui program pelatihan yang tepat bagi organisasi dan karyawan. *Training needs assesment* (TNA) sangat penting karena bukan hanya menyediakan informasi mengenai tingkat keterampilan (*skill*) dan pengetahuan (*knowledge*) karyawan ,tetapi juga akan memberikan informasi kepada pimpinan tentang ada tidaknya *gap* antara kebutuhan organisasi dan kapasitas pegawai. Penerapan *Training needs assesment* (TNA) secara umum menurut memiliki 2 (dua) model pendekatan, yaitu: 1). pendekatan *Training needs assesment* (TNA) *makro*, diterapkan pada tingkat organisasi, dan 2). pendekatan *Training needs assesment* (TNA) *mikro*, diterapkan pada tingkat jabatan dan individu (Monday, 2012).

Rumah Sakit Wiyung Sejahtera merupakan salah rumah sakit swasta yang mengutamakan pelayanan terbaik untuk masyarakat, sehingga harus dilakukan peningkatan kualitas sumber daya manusianya melalui pelatihan agar dapat bersaing dengan rumah sakit lain. Rumah Sakit Wiyung Sejahtera mempunyai unit kerja yang bertugas menyelenggarakan kegiatan pelatihan baik pelatihan eksternal (*out house training*) maupun pelatihan internal (*in house training*) yaitu Bidang Pendidikan dan Pelatihan (Diklat). Adapun beberapa pelatihan yang wajib diikuti para tenaga medis terutama perawat yang terdiri dari:Administrasi

perawatan, *Asesmen* Pasien, Terapi Obat dan Cair, Operasional dan Pemeliharaan alat-alat medis, *Patient Safety*, Pencegahan Infeksi Nosokomial, Mendeteksi kegawatdaruratan di perawatan umum dan tatalaksana, Penatalaksanaan pasien dengan penyakit tropik dan menular, Penatalaksanaan pasien dengan gangguan endokrin, Pelatihan *Early Warning System*, Pelatihan *Code Blue*, Pelatihan Perawatan Luka, Pelatihan Pencegahan dan Pengendalian Infeksi (PPI), Pelatihan Alat Pemadam Api Ringan (APAR), Pelatihan Bantuan Hidup Dasar, Pelatihan *Hand Hygiene*. Beberapa pelatihan yang wajib diikuti para tenaga non medis yaitu Pelatihan *Hand Hygiene*, Pelatihan Alat Pemadam Api Ringan (APAR), Pelatihan Bantuan Hidup Dasar.

Dari hasil magang beberapa bulan lalu terdapat rekap data terkait pelatihan Karyawan Rumah Sakit Wiyung Sejahtera tahun 2021 yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.1 Jam Pelatihan Karyawan Rumah Sakit Wiyung Sejahtera Tahun 2021

No	Jenis SDM Rs Wiyung Sejahtera	Target	Realisasi					
			SDM Terlatih		≤ 20 JPL		≥ 20 JPL	
			Jml	Persen (%)	Jml	Persen (%)	Jml	Persen (%)
1.	Tenaga Kesehatan	182	182	100	173	94	9	6
a.	Dokter	18	18	100	18	100	0	0
b.	Apoteker	6	6	100	6	100	0	0
c.	Tenaga Teknis Kefarmasian	17	17	100	17	100	0	0
d.	Laborat	11	11	100	11	100	0	0
e.	Radiografer	4	4	100	4	100	0	0
f.	Ahli Gizi	1	1	100	1	100	0	0
g.	Perawat	99	99	100	92	93	7	7

No	Jenis SDM Rs Wiyung Sejahtera	Target	Realisasi					
			SDM Terlatih		≤ 20 JPL		≥ 20 JPL	
			Jml	Persen (%)	Jml	Persen (%)	Jml	Persen (%)
h.	Bidan	21	21	100	20	95	1	5
i.	<i>Infection Prevention Control Nurse (IPCN)</i>	2	2	100	1	50	1	50
j.	Manager Pelayanan Pasien (<i>Case Manager</i>)	2	2	100	2	100	0	0
k.	Kesehatan Lingkungan	1	1	100	1	100	0	0
2.	Tenaga Non Kesehatan	110	110	100	107	94	3	6
a.	Kepala Departemen	3	3	100	3	100	0	0
b.	Kepala Unit	19	19	100	17	89	2	11
c.	Kepala Bagian	9	9	100	9	100	0	0
d.	Komite	2	2	100	2	100	0	0
e.	Administrasi	8	8	100	8	100	0	0
f.	<i>Staff</i>	23	23	100	23	100	0	0
g.	<i>Driver</i>	3	3	100	3	100	0	0
h.	<i>Marketing</i>	3	3	100	3	100	0	0
i.	Petugas Pemberi Informasi dan Pengaduan (PIPP) dan <i>Handle Complain</i>	1	1	100	0	0	1	100
j.	<i>Front Office</i>	10	10	100	10	100	0	0
k.	<i>Purchasing</i>	1	1	100	1	100	0	0
l.	Elektro Medis	1	1	100	1	100	0	0

No	Jenis SDM Rs Wiyung Sejahtera	Target	Realisasi					
			SDM Terlatih		≤ 20 JPL		≥ 20 JPL	
			Jml	Persen (%)	Jml	Persen (%)	Jml	Persen (%)
m.	Verifikator	4	4	100	4	100	0	0
n.	Petugas <i>Laundry</i>	3	3	100	3	100	0	0
o.	Teknisi	6	6	100	6	100	0	0
p.	<i>Customer Sevice (CS)</i>	6	6	100	6	100	0	0
q.	Juru Masak	7	7	100	7	100	0	0
r.	Sekretariat	1	1	100	1	100	0	0
Jumlah		292	292	100	280	95	12	5

Sumber: Data jam pelatihan pegawai Rumah Sakit Wiyung Sejahtera tahun 2021

Dari data diatas jumlah capaian Tenaga Kesehatan yang sudah mengikuti pelatihan sebesar 100%, Tenaga kesehatan yang mengikuti pelatihan ≤ 20 JPL sebesar 94 %, Sedangkan Tenaga kesehatan yang mengikuti pelatihan ≥ 20 JPL sebesar 6 %. Total jumlah tenaga kesehatan sebanyak 182 orang yang terdiri dari : Dokter, Apoteker, Tenaga Teknis Kefarmasian, Laborat, Radiografer, Ahli Gizi, Perawat, Bidan, *Infection Prevention Control Nurse (IPCN)*, Manager Pelayanan Pasien , Kesehatan Lingkungan . Jumlah Capaian Tenaga Non Kesehatan yang sudah mengikuti pelatihan sebesar 100%, Tenaga Non kesehatan yang mengikuti pelatihan ≤ 20 JPL sebesar 94%, Sedangkan Tenaga Non kesehatan yang mengikuti pelatihan ≥ 20 JPL sebesar 6%. Total jumlah tenaga non kesehatan sebanyak 110 orang yang terdiri dari : Kepala Departemen, Kepala Unit, Kepala Bagian, Komite, Administrasi, *Staff, Driver, Marketing*, Petugas Pemberi Informasi dan Penanganan Pengaduan (PIPP) dan *Handle Complain, Front Office,*

Purchasing, Elektro Medis, Petugas *Laundry*, Verifikator, Teknisi, *Cleaning Service* (CS), Juru Masak, Sekertariat. Dari data yang tersedia dapat diketahui bahwa hampir seluruh karyawan rumah sakit wiyung sejahtera belum mencapai standar pelatihan minimal 20 jam pertahun. Dari seluruh karyawan, saya selaku peneliti memutuskan untuk meneliti belum tercapainya pelatihan minimal 20 jam pertahun pada perawat.

Tenaga kesehatan di tuntut untuk selalu meningkatkan kapasitas dan kompetensinya agar mampu memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat. Perawat sebagai tenaga kesehatan paling banyak di Pelayanan kesehatan harus mampu memberikan pelayanan terbaik di setiap situasi, oleh karena itu wajib bagi perawat yang bekerja di pelayanan kesehatan mempunyai kompetensi dalam penanganan pasien. Sepanjang Perawat mengabdikan diri pada kemanusiaan, maka pendidikan dan pelatihan wajib dilaksanakan. Perawat yang tidak mengupdate ilmu pengetahuan dengan pendidikan dan pelatihan, maka akan kalah dalam persaingan. Alasan penting pendidikan dan pelatihan wajib dilakukan Perawat adalah untuk memperpanjang Surat Tanda Registrasi (STR). Perawat yang telah kadaluarsa Surat Tanda Registrasi (STR) saat memperpanjang, wajib menunjukkan telah mengumpulkan 25 Satuan Kredit Profesi (SKP) selama 5 tahun. Maka dari itu saya memutuskan untuk menganalisa kebutuhan prioritas perawat. Perawat dibagi dalam beberapa ruangan yaitu : *Intensive Care Unit* (ICU), Instalasi Gawat Darurat (IGD), Neonatus, Kamar Operasi, Rawat Jalan (RJ), Rawat Inap (RI) (Pink, Blue 2, Blue 3). Dari 6 ruangan perawat yang tersedia saya memilih melakukan penelitian pelatihan perawat di Instalasi Rawat Inap karena

Rawat Inap adalah salah satu pelayanan yang berpengaruh besar terhadap kepuasan pasien. Dan sebagian besar pasien yang sudah pernah di Rawat Inap pasti akan merekomendasikan sebuah Rumah Sakit jika pelayanan dan dihasilkan sangat memuaskan.

Tabel 1.2 Rekapitan Jam Pelatihan Karyawan Insatalasi rawat inap Rumah Sakit Wiyung Sejahtera Tahun 2021

No	Jenis SDM Instalasi Rawat Inap	Target	Realisasi					
			SDM Terlatih		≥ 20 JPL		≤ 20 JPL	
			Jml	%	Jml	%	Jml	%
1.	Kepala Ruangan	3	3	100	0	0	3	100
2.	Perawat	43	43	100	2	5	41	95
Jumlah		46	46	100	2	4	44	96

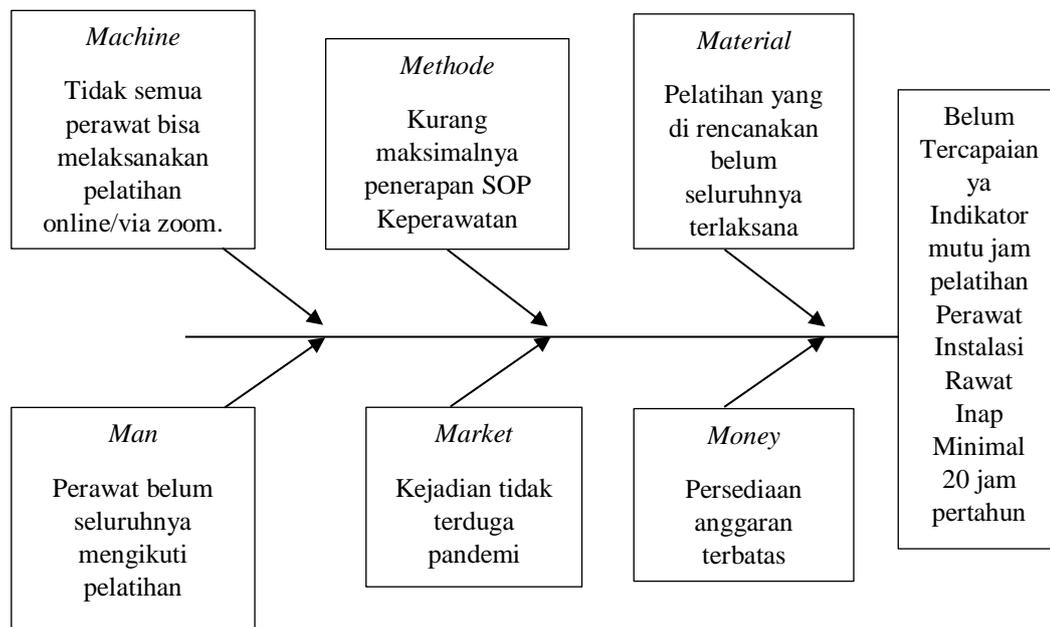
Sumber: Data jam pelatihan pegawai perawat Rumah Sakit Wiyung Sejahtera tahun 2021

Dari data diatas jumlah capaian karyawan yang sudah mengikuti pelatihan sebesar 100% , Kepala Ruangan yang mengikuti pelatihan ≤ 20 JPL sebesar 100% , dan Kepala Ruangan yang mengikuti pelatihan ≥ 20 JPL sebesar 0%. Sedangkan Perawat yang mengikuti pelatihan ≤ 20 JPL sebesar 95% , dan Perawat yang mengikuti pelatihan ≥ 20 JPL sebesar 5%. Total jumlah karyawan sebanyak 46 yang terdiri dari:3 Kepala Ruangan dan 43 Perawat. Menurut Kebijakan Kepmenkes RI No.129 / Menkes / SK / II / 2008 tentang Standar Pelayanan Minimal , Karyawan mendapatkan pelatihan minimal 20 jam setahun dan standarnya ≥ 60%. Kesimpulan dari data tersebut terletak pada belum tercapainya jumlah jam pelatihan perawat dalam kurun waktu 1 tahun yaitu minimal 20 jam pada Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Wiyung Sejahtera. Maka dari itu peneliti

berencana mencari penyebab masalah dan menentukan kebutuhan utama menggunakan teori *Training Need Assessment (TNA)*.

1.2. Kajian Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dalam proposal penelitian ini masalah diidentifikasi dengan menggunakan diagram Tulang Ikan:



Gambar 1.1 Diagram Tulang Ikan

Dari kajian masalah dengan menggunakan diagram ikan diketahui bahwa terbagi 6 faktor pemecahan masalah yaitu *Machine* , *Methode* , *Material* , *Man* , *Market* , dan *Money*.

Berikut ini adalah penjelasan dari faktor-faktor penyebab masalah:

1. *Machine*

Tidak semua perawat bisa melaksanakan pelatihan online/via zoom, alternatif penyelesaian masalahnya adalah memberi tutorial untuk menggunakan aplikasi zoom ataupun lainnya.

2. *Method*

Kurang maksimalnya penerapan Standar Operasional Prosedure (SOP) Keperawatan, alternatif penyelesaian masalahnya adalah mengikuti dan melaksanakan peraturan yang sudah di tetapkan.

3. *Material*

Pelatihan yang di rencanakan belum seluruhnya terlaksana ,alternatif penyelesaian masalahnya adalah melaksanakan pelatihan yang sudah di rencanakan jika ada perubahan situasi maka dirubah menggunakan pelatihan online.

4. *Man*

Tidak semua perawat bisa memberikan pelayanan maksimal kepada pasien, alternatif penyelesaian masalahnya adalah mengikut sertakan perawat untuk pelatihan.

5. *Market*

Kunjungan tiba – tiba meningkat karena kejadian tidak terduga yaitu pandemi covid – 19, Alternatif penyelesaian masalahnya adalah seluruh pegawai harus selalu memiliki bekal ilmu yang cukup dengan cara mengikut sertakan pelatihan, serta persediaan ruangan yang memadai.

6. *Money*

Perencanaan persediaan anggaran terbatas, Alternatif penyelesaian masalahnya adalah perencanaan keuangan harus lebih besar untuk mengantisipasi adanya wabah penyakit.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah di atas , maka rumusan masalahnya adalah “ Bagaimana analisis kebutuhan pelatihan perawat Instalasi Rawat Inap berdasarkan *Training Need Assessment (TNA)*? ”

1.4. Tujuan

1.4.1 Tujuan Umum

Menganalisis kebutuhan pelatihan perawat Instalasi Rawat Inap berdasarkan *Training Need Assessment (TNA)* di Rumah Sakit Wiyung Sejahtera Tahun 2022.

1.4.2 Tujuan Khusus

1. Mengidentifikasi Pelatihan Kompetensi perawat Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Wiyung Sejahtera.
2. Mengidentifikasi kebutuhan Pelatihan Kompetensi perawat Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Wiyung Sejahtera.
3. Mengidentifikasi Prioritas Pelatihan Kompetensi perawat Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Wiyung Sejahtera.

1.5. Manfaat

1.5.1 Bagi Rumah Sakit

Menjadi masukan Rumah Sakit dalam merencanakan dan menentukan pelatihan bagi perawat instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Wiyung Sejahtera.

1.5.2 Bagi STIKES Yayasan Rs Dr Soetomo Surabaya

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai studi kepustakaan sehingga dapat sebagai bahan acuan bagi peneliti selanjutnya.

1.5.3 Bagi Peneliti

Dapat mengaplikasikan ilmu yang diperoleh dari pendidikan dan menambah wawasan serta pengetahuan secara langsung.