

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

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 dengan hal ini menjadikan rumah sakit meningkatkan pelayanan yang bermutu. Pelayanan bermutu didefinisikan yakni pelayanan yang efektif dan efisien. Untuk memperoleh pelayanan yang efektif dan efisien maka diperlukan kinerja sumber daya manusia yang baik.

Rumah Sakit merupakan organisasi pelayanan jasa yang memiliki ragam dalam hal sumber daya manusia, sarana prasarana dan peralatan yang digunakan. Sumber daya manusia rumah sakit adalah aset rumah sakit yang sangat berharga karena SDM yang mengendalikan seluruh kegiatan yang ada di rumah sakit dengan begitu perlunya diberikan pelatihan untuk membantu kinerja karyawan (Margata *et al.*, 2021).

Pengembangan adalah sebuah pembelajaran yang diberikan kepada karyawan untuk dapat meningkatkan kemampuan bekerja dalam melaksanakan pekerjaan. Pengembangan. Pengembangan SDM merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja. (Cahya *et al.*, 2021)

Pelatihan adalah program pendidikan untuk membantu pekerja memperbaiki kemampuan atau performa karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk

mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya (Nawangwulan, 2018).

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Haji Provinsi Jawa Timur adalah rumah sakit milik pemerintah Provinsi Jawa Timur bertipe B Pendidikan yang didirikan berkenaan peristiwa yang menimpa para Jamaah Haji Indonesia di terowongan Mina pada tahun 1990. Letak RSUD Haji Provinsi Jawa Timur sangat strategis. Rumah Sakit Umum Daerah Haji Provinsi Jawa Timur ini memiliki 293 tempat tidur perawatan, ditunjang dengan alat medis canggih dan dokter spesialis senior di Kota Surabaya. Melayani semua lapisan masyarakat umum dengan motto "Menebar Salam dan Senyum dalam Pelayanan".

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. Capaian indikator keahlian SDM yang terdiri dari lima (5) kelompok profesi dirumah sakit dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut :

Tabel 1.1 Jumlah SDM Yang Mendapat Pelatihan Pada Tahun 2022 Di RSUD Haji
Provinsi Jawa Timur

NO	KELOMPOK TENAGA	JML SDM	SDM TERLATIH	
			JML	%
1	Tenaga Medis	123	121	98,37%
2	Tenaga Keperawatan	438	438	100,00%
3	Tenaga Kesehatan Lain	233	187	80,26%
4	Tenaga Non Kesehatan	391	391	100,00%
5	Struktural	13	12	92,31%
	JUMLAH	1.198	1.149	95,91%

Sumber: Laporan Pelatihan Pegawai Tahun 2022 (Bidang Diklit)

Berdasarkan Tabel 1.1 bahwa SDM yang terlatih harus 100% sedangkan SDM terlatih yang kurang dari 100% meliputi Tenaga Medis 98,37%, Tenaga Kesehatan Lain 80,26% , dan Struktural 92,91%. Dari data tersebut dapat diketahui jumlah SDM yang kurang mendapat pelatihan di RSUD Haji Provinsi Jawa Timur yakni pada tenaga kesehatan lain dengan persentase terendah yakni 80,26%.

Menurut Undang-Undang Kesehatan No. 36 Tahun 2009, Tenaga Kesehatan Lain adalah tenaga kesehatan yang melaksanakan tugas dan fungsi dalam upaya kesehatan dan di persyaratkan memiliki kualifikasi pendidikan dan pelatihan tertentu. Di RSUD Haji Provinsi Jawa Timur tenaga kesehatan lain meliputi Psikologi Klinis, Rehabilitasi, Instalasi Gizi, Penata Anestesi, Farmasi, Patologi Klinik, Patologi Anatomi, Sanitarian, Radiografer, Rekam Medis, IPS. Berikut merupakan kelompok tenaga kesehatan lain di RSUD Haji Provinsi Jawa Timur berdasarkan pelatihan yang sudah diikuti dan belum diikuti.

Tabel 1.2 Distribusi Tenaga Kesehatan Lain Yang Mendapat Pelatihan dan Belum Mendapat Pelatihan Tahun 2022 Di RSUD Haji Provinsi Jawa Timur

No	Profesi	Jml Pegawai	Sudah Mendapat Pelatihan		Belum Mendapat Pelatihan	
			n	%	n	%
1	Psikologi Klinis	3	2	66,67%	1	33,33%
2	Rehabilitasi	20	16	80,00%	4	20,00%
3	Inst Gizi	16	15	93,75%	1	6,25%
4	Penata Anestesi	3	1	33,33%	2	66,67%
5	Farmasi	58	54	93,10%	4	6,90%
6	PK dan PA	34	25	73,52%	9	26,48%
7	Sanitarian	6	5	83,33%	1	16,67%
8	Radiografer	20	18	90,00%	2	10,00%
9	Rekam Medis	21	9	42,86%	12	57,14%
10	IPS	6	5	83,33%	1	16,67%
	JUMLAH	187	150	80,21%	37	19,79%

Sumber: Data Olahan Dari Daftar Pegawai & Catatan Pelatihan 2022

Berdasarkan tabel 1.2 bahwa Tenaga Kesehatan Lain yang banyak tidak mengikuti pelatihan adalah pertama Penata Anestesi sebesar 66,66% yaitu 2 karyawan, kedua Rekam Medis sebesar 57,14% yaitu 12 karyawan, ketiga Psikologi Klinis sebesar 33,33% yaitu 1 karyawan. Maka dapat disimpulkan yang banyak tidak mengikuti pelatihan dengan jumlah pegawai yang banyak terdapat pada Rekam Medis dengan jumlah pegawai yang belum mengikuti pelatihan sebanyak 12 karyawan dan persentase 57,14%.

Training Need Analysis dapat dilakukan dengan tiga (3) pendekatan yaitu *Organizational Based Need Analysis*, *Job Competencies Based Need Analysis*, *Person Competencies Based Analysis*. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan *Person Competencies Based Analysis* karena peneliti ingin mengetahui kebutuhan pelatihan melalui kompetensi yang dimiliki karyawan. *Training Need Analysis* adalah

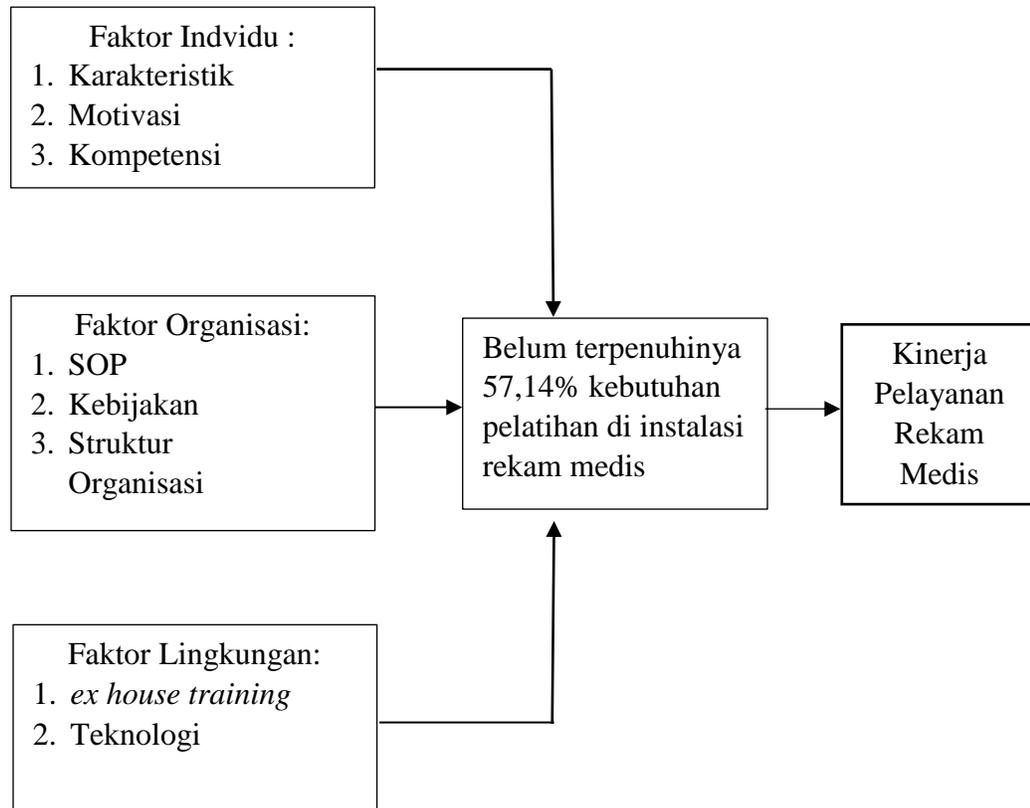
aktifitas yang critical, wajib dilakukan agar berdampak strategis bagi perusahaan (Asniwati, 2020).

Berdasarkan hasil penelitian Banuwa dan Susanti (2021) dengan judul “Analisis Kebutuhan Pelatihan Pegawai Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Lampung” yang menyatakan bahwa kompetensi ASN di Indonesia menjadi masalah yang perlu mendapatkan perhatian serius. Salah satu upaya yang dapat ditempuh dalam mengatasi permasalahan kompetensi ASN yakni melalui pelatihan. Sangat penting untuk melakukan analisis kebutuhan pelatihan sebelum menetapkan pelatihan dan pendidikan apa yang perlu diberikan pada ASN. Kelebihan menggunakan pendekatan *person competencies based analysis* adalah agar kompetensi yang dimiliki karyawan menjadi dasar untuk mengadakan suatu pelatihan.

Berdasarkan dari uraian latar belakang maka masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah belum terpenuhinya pelatihan Tenaga Kesehatan Lain Di Instalasi Rekam Medis RSUD Haji Provinsi Jawa Timur

1.2 Kajian Masalah

Faktor penyebab belum terpenuhinya kebutuhan pelatihan tenaga kesehatan lain di unit rekam medis RSUD Haji Provinsi Jawa Timur adalah sebagai berikut:



Gambar 1. 1 Identifikasi Penyebab Masalah

Berdasarkan gambar 1.1 diketahui penyebab belum terpenuhinya kebutuhan pelatihan tenaga kesehatan lain di unit rekam medis RSUD Haji Provinsi Jatim menurut Robbins (2003:794) dipengaruhi dalam tiga faktor yaitu :

1. Faktor Individu

Faktor individu meliputi karakteristik, motivasi, dan kompetensi. Pada bagian latar belakang diketahui, bahwa kompetensi yang dimiliki instalasi rekam medis RSUD Haji

Provinsi Jawa Timur terdapat banyak karyawan yang tidak mengikuti pelatihan pada tahun 2022 sebesar 57,14% yaitu 12 dari 21 karyawan. Belum adanya kesadaran pada SDM nya untuk meningkatkan kemampuan melalui pelatihan dan tidak ada seleksi pelatihan yang akan diikuti apakah sesuai dengan tugas yang dikerjakan. Motivasi yang kurang dapat membuat karyawan tidak tertarik mengikuti diklat.

2. Faktor Organisasi

Faktor Organisasi yakni meliputi: SOP, Kebijakan, dan Struktur Organisasi. RSUD Haji Provinsi Jawa Timur memiliki SOP atau SK terkait penyusunan TNA akan tetapi di Instalasi Rekam Medis masih belum memenuhi kebutuhan pelatihan

3. Faktor Lingkungan

Faktor Lingkungan yaitu teknologi dan *ex house training*. Saat ini, perkembangan teknologi terkait pelatihan semakin berkembang maka kebutuhan pelatihan juga meningkat sehingga rumah sakit tidak dapat menyeimbangkan keadaan dengan teknologi yang terbaru. Belum terpenuhinya pelatihan juga dipengaruhi oleh *ex house training* akan tetapi untuk instalasi rekam medis pernah mengikuti *ex house training* tetapi masih terbilang jarang.

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 pada analisis kebutuhan pelatihan karena peneliti ingin mengetahui pelatihan apa saja yang dibutuhkan petugas rekam medis Di Instalasi Rekam Medis Rumah Sakit Umum Daerah Haji Provinsi Jawa Timur.

1.4 Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah dijelaskan, rumusan masalah yang tepat yaitu “Apa saja jenis pelatihan yang dibutuhkan oleh petugas rekam medis di RSUD Haji Provinsi Jawa Timur?”

1.5 Tujuan

1.5.1 Tujuan Umum

Menganalisis kebutuhan pelatihan dengan pendekatan *person competencies based analysis* di instalasi rekam medis RSUD Haji Provinsi Jawa Timur.

1.5.2 Tujuan Khusus

- a. Mengidentifikasi persepsi petugas tentang kompetensi standar petugas rekam medis di RSUD Haji Provinsi Jawa Timur.
- b. Mengidentifikasi persepsi petugas tentang kompetensi aktual petugas rekam medis di RSUD Haji Provinsi Jawa Timur.
- c. Menganalisis kesenjangan kompetensi standar dan kompetensi aktual petugas rekam medis di RSUD Haji Provinsi Jawa Timur.

1.6 Manfaat

1.6.1 Bagi Peneliti

Bagi peneliti manfaat dari penelitian adalah untuk mengaplikasikan ilmu yang diperoleh selama menempuh pendidikan di STIKES Yayasan Rumah Sakit Dr. Soetomo dengan membuat laporan penelitian ini secara ilmiah dan sistematis. Selain itu, dapat memperluas wawasan dan ilmu pengetahuan mengenai analisis kebutuhan pelatihan bagi tenaga kesehatan lain di RSUD Haji Surabaya.

1.6.2 Bagi Rumah Sakit

Bagi Rumah Sakit manfaat penelitian adalah sebagai masukan untuk penyusunan perencanaan kebutuhan pelatihan tenaga kesehatan lain di rumah sakit umum daerah haji provinsi jawa timur

1.6.3 Bagi Stikes Yayasan Rumah Sakit Dr. Soetomo

Bagi STIKES Yayasan Rumah Sakit Dr. Soetomo adalah sebagai masukan untuk pengembangan ilmu pengetahuan terutama dalam bidang ilmu administrasi rumah sakit. Serta dapat digunakan sebagai referensi di perpustakaan mengenai analisis kebutuhan pelatihan.