

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

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 bertujuan agar mempermudah akses masyarakat untuk mendapatkan pelayanan kesehatan, selanjutnya memberikan perlindungan terhadap keselamatan pasien, masyarakat, lingkungan rumah sakit dan sumber daya manusia di rumah sakit, kemudian meningkatkan mutu dan mempertahankan standar pelayanan rumah sakit, dan memberikan kepastian hukum kepada pasien, masyarakat, sumber daya manusia rumah sakit dan rumah sakit (UU No 44, 2009). Agar tujuan dan pelayanan pada rumah sakit tercapai dan berjalan dengan baik, rumah sakit membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan bagian sangat penting dalam suatu perusahaan, atau bisa disebut sebagai modal pada perusahaan (Marihot *et al*, 2002). Sumber Daya Manusia (SDM) semula merupakan terjemahan dari *human resources*, namun ada pula yang menyamakan dengan *manpower* atau tenaga kerja, bahkan sebagian orang menyetarakan pengertian SDM dengan personel, personalia, kepegawaian dan sebagainya. Dengan Manajemen Sumber Daya Manusia personalia, personel atau pegawai dapat diatur dan dikelola dengan baik sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai tujuan organisasi dan masyarakat (Marihhot *et al*, 2002). Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimaksud ialah karyawan. Karyawan merupakan setiap individu yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat, baik didalam maupun diluar hubungan kerja (UU No 13, 2003). Karyawan berperan sebagai faktor perencana, pelaksana dan pengendalian yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Sehingga karyawan harus dipelihara dan dikelola dengan baik. Dalam pencapaian kinerja karyawan yang berkualitas dan professional, diperlukan tindakan yang konsisten dan kesinambungan. Upaya tersebut yang nantinya dapat mendukung peningkatan kualitas kinerja karyawan yang professional salah satunya adalah dengan pelatihan (Brier & lia dwi jayanti, 2020).

Pelatihan merupakan sebuah proses menuju perubahan dan kegiatan jangka pendek yang menghasilkan dampak perubahan jangka panjang bagi individu organisasi maupun organisasi itu sendiri (Sudarso *et al*, 2022). Dengan adanya pelatihan maka karyawan diharapkan dapat memberikan *feedback* baik untuk mencapai tujuan organisasi. Setiap organisasi tentunya ingin berkembang, maka pelatihan bagi karyawan harus diperhatikan.

Rumah Sakit Islam Surabaya Jemursari merupakan rumah sakit swasta tipe B yang terletak pada Kota Surabaya, sehingga perlu dilakukannya peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pelatihan agar mampu bersaing dengan

rumah sakit pesaing disekitar wilayah Surabaya. Rumah Sakit Islam Surabaya Jemursari mempunyai unit kerja yang bertugas menyelenggarakan kegiatan pelatihan baik pelatihan eksternal (*outhouse training*) maupun pelatihan internal (*inhouse training*) yakni Bagian Pendidikan, Pelatihan dan Penelitian Internal.

Bagian Pendidikan, Pelatihan dan Penelitian Internal memiliki tugas mengatur dan mengolah pengembangan kompetensi, skill dan pengetahuan sumber daya manusia (pegawai) rumah sakit. Dalam penyelenggaraan pelatihan Bagian Pendidikan, Pelatihan dan Penelitian Internal saat ini mengacu pada Kepmenkes RI No.129/Menkes/SK/II/2008 tentang Standar Pelayanan Minimal, yaitu karyawan yang mendapatkan pelatihan minimal 20 jam setahun dengan standar sebesar 60%. Ditunjang dari regulasi tersebut Rumah Sakit Islam Surabaya Jemursari masih terdapat unit yang belum mengikuti pelatihan sesuai dengan capaian pada standar yang telah ditentukan. Berikut ini adalah hasil olahan data rekapitulasi jam pelatihan per unit tahun 2022.

Tabel 1.1 Rekapitulasi Jam Pelatihan Per Unit RSI Surabaya Jemursari Tahun 2022

No	Unit Kerja	Jumlah Pegawai	Jumlah <20 JP	Jumlah >20 JP	Presentase JP
1	IGD	32	3	29	90%
2	Ruang Melati	30	4	26	87%
3	Instalasi Laboratorium dan BDRS	34	19	15	50%
4	Instalasi Hemodialisa	27	3	24	88%
5	Instalasi Perawatan Intensif (IPI)	22	4	18	81%
6	Depo Farmasi Rawat Inap	25	13	12	48%
7	Ruang Mawar	24	1	23	95%
8	Ruang Azzara 1	25	6	19	76%
9	Ruang Dahlia	23	11	12	52%
10	Ruang Teratai	26	3	23	88%

No	Unit Kerja	Jumlah Pegawai	Jumlah <20 JP	Jumlah >20 JP	Presentase JP
11	Instalasi Bedah Central & Cathlab	24	4	20	83%
12	Ruang Azzara 2	25	3	22	88%
13	Ruang Rawat Jalan Poli Reguler	30	2	28	93%
14	Depo Farmasi Rawat Jalan	29	12	17	58%

Sumber : Bidang Pendidikan, Pelatihan dan Penelitian Internal, 2022

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan data rekapitulasi jam pelatihan pegawai tiap unit pada Rumah Sakit Islam Surabaya Jemursari, pegawai terbanyak yang belum memenuhi 20 jam pelatihan pertahun diantara unit lainnya terdapat pada instalasi laboratorium dan BDRS dengan total jumlah pegawai 35 pegawai dan yang belum memenuhi 20 jam pelatihan pertahun sebanyak 19 pegawai dengan persentase sebesar 50%. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kabag Diklat dan Penelitian RSI Surabaya Jemursari terkait masalah diatas Kabag Diklat dan Penelitian menjelaskan masalah tersebut terjadi karena pemerataan individu yang dipetakan untuk mengikuti pelatihan pada tahun 2022 kurang, sehingga terdapat gap yang relatif tinggi pada capaian jam pelatihan individu. Mengingat harapan rumah sakit yang mengharapkan seluruh pegawai mendapat pelatihan lebih dari 20 jam per tahun secara merata, artinya rumah sakit perlu meningkatkan kompetensi karyawan agar pelayanan yang diberikan kepada pasien dapat secara prima. Untuk mencapai hal tersebut perlu melibatkan peran karyawan rumah sakit, salah satunya adalah karyawan pada ruang laboratorium (Ahli Teknologi Laboratorium Medik).

Kegiatan pelatihan 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 dilakukannya penilaian kebutuhan pelatihan dapat diketahui aspek yang kurang dan perlu diperbaiki. Adanya regulasi eksternal rumah sakit mengenai kompetensi profesi Ahli Teknologi Laboratorium Medik juga dapat menjadi dasar dalam menentukan kebutuhan pelatihan. Regulasi tersebut ada dalam Kemenkes Nomor HK.01.07/MENKES/313/2020 Tentang Standar Profesi Ahli Teknologi Laboratorium Medik (ATLM). Berikut data pelatihan yang sudah diikuti oleh pegawai laboratorium tahun 2022.

Tabel 1.2 Pelatihan yang Telah Diikuti Pegawai Laboratorium dan BDRS Tahun 2022

No.	Pelatihan yang Sudah Diikuti	Persentase pada 34 Jumlah Pegawai
1.	Pelatihan Preceptorship	17%
2.	Sosialisasi Sidokars	20%
3.	Pelatihan Komunikasi Efektif	58%
4.	Pelatihan Hak Pasien & Keluarga (HPK)	58%
5.	Pelatihan BLS & Code Blue	82%
6.	Pelatihan Patient Safety	20%
7.	Pelatihan Pencegahan & Pengendalian Infeksi	20%
8.	Pelatihan Downtime	5%
9.	Pelatihan POCT	35%
10.	Pelatihan Flebotomi	8%
11.	Pelatihan Mutu	2%

Sumber : Sub Bagian Diklat dan Penelitian Internal RSI Surabaya Jemursari

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan data pelatihan yang sudah diikuti oleh pegawai laboratorium dan BDRS tahun 2022, terkait ilmu ilmiah Ahli Teknologi Laboratorium Medik yakni pelatihan flebotomi hanya diikuti oleh 8% dari 35 pegawai, kemudian pelatihan mutu hanya 2% dari 35 pegawai dan selanjutnya pelatihan downtime yang penting untuk mengatasi sistem informasi yang akan down pun hanya diikuti sebesar 5% dari 35 pegawai. Adapun pelatihan wajib akreditasi dari Rumah Sakit Islam Surabaya Jemursari yang harus diikuti oleh

seluruh pegawai. Pelatihan wajib akreditasi tersebut terdiri dari pelatihan mutu, pelatihan komunikasi efektif, pelatihan downtime dan pelatihan patient safety. Dapat dilihat pada tabel bahwa jenis pelatihan wajib akreditasi belum terpenuhi 100% oleh pegawai instalasi laboratorium dan BDRS. Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa masih banyak pelatihan yang penting menurut KMK No HK 01.07/MENKES/313/2020 Tentang Standar Profesi Ahli Teknologi Laboratorium Medik belum diikuti oleh seluruh pegawai instalasi laboratorium dan BDRS Rumah Sakit Islam Surabaya Jemursari. Pelatihan tersebut meliputi pelatihan etos kerja, pelatihan teknik analisis data di laboratorium, pelatihan sistem informasi laboratorium, pelatihan biosafety, pelatihan mikrobiologi klinik, pelatihan pelayanan prima internal laboratorium terpadu.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan Ilona, Vetty (2018) yaitu tentang Analisis Kebutuhan Diklat Di Pemerintah, yang menyatakan bahwa pada saat penelitian masih ditemukannya kesenjangan antara kompetensi yang dipersyaratkan untuk melaksanakan tugas dalam suatu jabatan. Dari kesenjangan tersebut peneliti menyarankan untuk setiap instansi pemerintah daerah hendaknya memiliki peta keahlian dan kompetensi, setiap instansi pemerintah daerah hendaknya dalam membuat analisis kebutuhan diklat memperhatikan visi, misi dan tujuan pemerintahan. Serta SKP menjadi dasar dalam pembuatan analisis kebutuhan diklat.

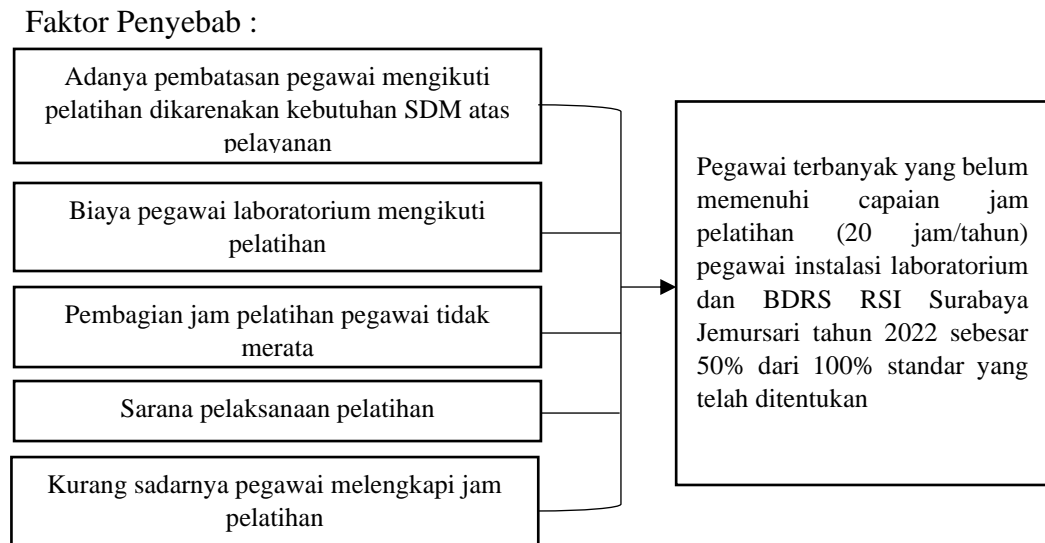
Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan Ramadhan Rizky, Muhammad, Yunita Yoanita dan Arijanto, Sugih (2014) yaitu tentang Analisis Beban Kerja dan Pengukuran Gap Kompetensi Teknisi Laboratorium Umum dan

Fakultas Z PTS XYZ, yang menyatakan bahwa pada kompetensi yang memiliki nilai gap negatif terbesar adalah kompetensi perhatian terhadap kejelasan tugas dan pengetahuan serta pengoperasian mesin kerja. Nilai terbesar yang dihasilkan akan dijadikan acuan sebagai peningkatan kompetensi melalui tahap pelatihan dan pengembangan dan konsep pelatihan berbasis kompetensi.

Berdasarkan masalah yang ada pada penjelasan latar belakang diatas, jika tidak diadakannya identifikasi kebutuhan pelatihan maka berdampak kepada Sumber Daya Manusia (SDM), pegawai instalasi laboratorium dan BDRS Rumah Sakit Islam Surabaya Jemursari akan kurang termotivasi untuk meningkatkan produktivitas kinerja pada karyawan seperti contoh pada melakukan pelayanan pada laboratorium tidak sesuai dengan standar operasional yang berlaku (Subroto Setyowati, 2018). Disamping itu juga identifikasi kebutuhan pelatihan berdasarkan kompetensi profesi Ahli Teknologi Laboratorium Medik (ATLM) penting untuk dilakukan agar pegawai mendapatkan kesesuaian kompetensi yang harus dimiliki sesuai dengan regulasi yang berlaku. Hal ini menjadikan peneliti tertarik untuk meneliti mengenai Identifikasi Kebutuhan Pelatihan Pegawai Instalasi Laboratorium dan BDRS Tahun 2023 Berdasarkan KMK No HK 01.07/MENKES/313/2020 pada Rumah Sakit Islam Surabaya Jemursari.

## **1.2 Kajian Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dalam proposal penelitian ini masalah diidentifikasi sebagai berikut:



Gambar 1.1 Kajian Masalah

Berdasarkan hasil kajian masalah di atas dapat diketahui bahwa terdapat tiga faktor penyebab terjadinya pegawai terbanyak belum memenuhi capaian jam pelatihan (20 jam/tahun) pegawai instalasi laboratorium dan BDRS RSI Surabaya Jemursari dengan persentase 50% dari 100% standar yang telah ditentukan. Berikut ini adalah penjelasan dari faktor-faktor penyebab masalah :

1. Adanya Pembatasan Pegawai Instalasi Laboratorium dan BDRS Mengikuti Pelatihan

Berdasarkan faktor ini diperoleh dari hasil wawancara dengan Kabag Diklat dan Penelitian menjelaskan masalah tersebut terjadi karena pada kebijakan rumah sakit adanya pembatasan pegawai instalasi laboratorium dan BDRS mengikuti pelatihan, karena menyesuaikan jam kerja pegawai sesuai kebutuhan pelayanan di instalasi laboratorium dan BDRS.

2. Biaya Pegawai Instalasi Laboratorium dan BDRS Mengikuti Pelatihan



Biaya untuk pegawai yang akan mengikuti pelatihan telah disediakan oleh pihak rumah sakit sehingga memudahkan pegawai dalam pemenuhan jam pelatihan. Tidak hanya pegawai laboratorium saja semua pegawai baik medis maupun non medis.

### 3. Pembagian Jam Pelatihan Tidak Merata

Berdasarkan faktor ini diperoleh dari hasil wawancara dengan Kabag Diklat dan Penelitian menjelaskan masalah tersebut terjadi karena pemerataan individu yang dipetakan untuk mengikuti pelatihan pada tahun 2022 kurang, sehingga terdapat gap yang relatif tinggi pada capaian jam pelatihan individu. Artinya ada staf yang mendapatkan jam pelatihan sangat tinggi dan ada staf yang mendapatkan jam pelatihan sangat rendah. Kemudian perlu diketahui bahwa hal tersebut masuk dalam bagian SOP pelaksanaan pelatihan dimana semua karyawan harus mengikuti pelatihan lebih dari 20 jam/tahun.

### 4. Sarana Pelaksanaan Pelatihan

Berdasarkan faktor ini diperoleh dari hasil wawancara dengan Kabag Diklat dan Penelitian menjelaskan bahwa sarana pada pelaksanaan pelatihan pada rumah sakit terbilang mencukupi baik peralatan, ruangan, maupun pemateri.

### 5. Kurang Sadarnya Pegawai Melengkapi Jam Pelatihan

Kurang sadarnya pegawai melengkapi jam pelatihan termasuk pada sikap disiplin pegawai instalasi laboratorium dan BDRS yang kurang memperhatikan akan pentingnya pemenuhan jam pelatihan lebih dari 20 jam/tahun.

### **1.3 Batasan Masalah**

Batasan penelitian digunakan untuk membatasi permasalahan yang akan dibahas sehingga menjadi lebih efektif, yakni dengan batasan-batasan menganalisa pelatihan berdasarkan kebutuhan pada pegawai instalasi laboratorium dan BDRS Rumah Sakit Islam Surabaya Jemursari.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, rumusan masalah yang tepat yaitu “bagaimana identifikasi kebutuhan pelatihan pegawai instalasi laboratorium dan BDRS berdasarkan KMK No HK 01.07/MENKES/313/2020 pada Rumah Sakit Islam Surabaya Jemursari?”

### **1.5 Tujuan**

#### **1.5.1 Tujuan Umum**

Mengidentifikasi Kebutuhan Pelatihan Pegawai Instalasi Laboratorium dan BDRS Berdasarkan KMK No HK 01.07/MENKES/313/2020 pada Rumah Sakit Islam Surabaya Jemursari.

#### **1.5.2 Tujuan Khusus**

1. Menganalisis faktor input dalam penentuan kebutuhan pelatihan pegawai instalasi laboratorium dan BDRS Rumah Sakit Islam Surabaya Jemursari
2. Menganalisis faktor proses dalam penentuan kebutuhan pelatihan berdasarkan KEMENKES No HK 01.07/MENKES/313/2020 pada pegawai instalasi laboratorium dan BDRS Rumah Sakit Islam Surabaya Jemursari.

3. Menganalisis faktor output dalam penentuan kebutuhan pelatihan pegawai instalasi laboratorium dan BDRS Rumah Sakit Islam Surabaya Jemursari.

## **1.5 Manfaat**

### **1.5.1 Bagi Rumah Sakit**

Menjadi masukan Rumah Sakit dalam merencanakan dan menentukan pelatihan bagi pegawai instalasi laboratorium dan BDRS pada Rumah Sakit Islam Surabaya Jemursari.

### **1.5.2 Bagi STIKES Yayasan RS Dr Soetomo Surabaya**

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan studi kepustakaan sehingga dapat menambah sebagai bahan acuan bagi peneliti selanjutnya agar penelitian yang dilakukan sesuai tema dari penelitian ini dapat dilakukan dengan lebih baik.

### **1.5.3 Bagi Peneliti**

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