

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam rangka memasuki era perdagangan bebas globalisasi, rumah sakit dituntut untuk mampu bertahan, berkembang, dan bersaing (Rahmawati, 2019). Terbukanya pasar bebas berakibat tingginya kompetisi di sektor kesehatan. Persaingan antar rumah sakit baik pemerintah, swasta maupun asing akan semakin keras untuk merebut pasar yang semakin terbuka bebas (Gunawan, 2015). Rumah sakit merupakan pelayanan publik yang bergerak di bidang jasa, dalam hal pelayanan kesehatan.

Berdasarkan UU No. 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit, Rumah Sakit memiliki tugas yaitu memberikan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna. Untuk menjalankan tugasnya, rumah sakit memiliki beberapa fungsi antara lain menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat. Meningkatkan kesehatan perorangan yang paripurna salah satunya melalui penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia dalam rangka peningkatan kemampuan dalam pemberian pelayanan kesehatan dan penyelenggaraan penelitian dan pengembangan serta penapisan teknologi bidang kesehatan dalam rangka peningkatan pelayanan kesehatan dengan memperhatikan etika ilmu pengetahuan bidang kesehatan, dalam hal ini, keberhasilan rumah sakit tidak bisa terlepas dari peran sumber daya manusia (SDM).

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai asset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya (Ansory, 2018). Oleh karenanya, SDM sangat memerlukan wadah organisasi dalam mengaturnya yakni manajemen sumber daya manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi (Sutrisno, 2016). MSDM 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 (Irmawati, 2014). Salah satu pengelolaan sumber daya manusia yaitu melalui pelatihan.

Pelatihan adalah instruksi jangka pendek yang sistematis dan terorganisir yang diberikan pada pegawai baru atau lama dalam rangka memberikan pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu (Djajadi, 2020). Pelatihan merupakan program pendidikan untuk membantu pekerja memperbaiki kemampuan atau performa karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Pelatihan adalah suatu proses pendidikan untuk jangka waktu tertentu untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan dalam jangka waktu tertentu untuk dapat tercapai secara efektif dan efisien (Nurfadilah, et al, 2023).

Pelatihan memiliki orientasi membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya

(Nawangwulan, 2018). Pencapaian tersebut dapat dilakukan melalui penyelenggaraan pelatihan. Penyelenggaraan pelatihan merupakan usaha untuk mengurangi kesenjangan antara kemampuan yang dimiliki dengan yang dikehendaki (Hasan, 2018). Hal yang paling penting dalam pelatihan dan pengembangan adalah bagaimana sebuah organisasi dapat mendesain pelatihan dengan baik dan sesuai dengan kebutuhannya (Nugroho, 2019) Untuk dapat mendesain pelatihan dengan baik dan sesuai dengan kebutuhan, maka dibutuhkan analisis kebutuhan pelatihan menggunakan metode *Training Needs Analysis* (TNA).

Training Needs Analysis (TNA) merupakan tahapan awal dalam menyusun sebuah pelatihan untuk karyawan agar sesuai dengan kebutuhannya. Hasil dari TNA digunakan sebagai dasar informasi dalam menetapkan program pelatihan. TNA penting dilakukan untuk memperoleh gambaran tentang masalah yang muncul terkait kebutuhan pelatihan. *Training Needs Analysis* dilakukan dengan tujuan untuk memperoleh gambaran terkait materi pelatihan dan mengetahui strategi pembelajaran yang sebaiknya diterapkan sehingga pelatihan yang dilakukan sesuai dengan kebutuhan (Larasati, 2018a). Jika pelatihan yang dilakukan sesuai dengan kebutuhan, maka produktifitas akan meningkat serta biaya pelatihan yang dikeluarkan akan efisien (Nugroho, 2019). Sehingga akan dianalisis proses *training needs analysis* di RSUD Haji Provinsi Jawa Timur.

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 2023 Di RSUD Haji Provinsi Jawa Timur

NO	KELOMPOK TENAGA	JML SDM	SDM TERLATIH		PELATIHAN \geq 20 JP/Tahun	
			JML	%	JML	%
1	Tenaga Medis	116	113	97,41%	88	77,88%
2	Tenaga Keperawatan	450	444	98,67%	416	93,69%
3	Tenaga Kesehatan Lain	231	229	99,13%	157	68,56%
4	Tenaga Non Kesehatan	378	294	77,78%	118	40,14%
5	Struktural	13	13	100,00%	8	61,54%
	JUMLAH	1.188	1.093	92,00%	787	66,25%

Sumber: Laporan pelatihan pegawai tahun 2023 (Bidang Diklit) RSUD Haji Provinsi Jawa Timur.

Berdasarkan tabel 1.1 diketahui hasil presentase jumlah SDM Terlatih dan jumlah Pelatihan \geq 20 JP/tahun pada Tahun 2023 berdasarkan 5 kelompok tenaga

profesi di RSUD Haji Provinsi Jawa Timur didapatkan bahwa kelompok tenaga medis yang mengikuti pelatihan ≥ 20 JP/tahun sebesar 77,88% yang berjumlah 88 orang dari 113 orang yang terlatih, kelompok tenaga keperawatan yang mengikuti pelatihan ≥ 20 JP/tahun sebesar 93,69 % yang berjumlah 416 orang dari 444 orang yang terlatih, jumlah kelompok tenaga kesehatan lain yang mengikuti Pelatihan ≥ 20 JP/tahun sebesar 68,56 % yang berjumlah 157 orang dari 229 orang yang terlatih, sedangkan untuk kelompok tenaga non kesehatan yang mengikuti pelatihan ≥ 20 JP/tahun sebesar 40,14% yang berjumlah 118 orang dari 294 orang yang terlatih, serta untuk kelompok tenaga struktural RSUD Haji Provinsi Jawa Timur yang mengikuti pelatihan ≥ 20 JP/tahun sebesar 61,54 % yang berjumlah 8 orang dari 13 orang yang terlatih.

Berdasarkan Surat Keputusan Direktur RSUD Haji Provinsi Jawa Timur Nomor : 445/160/304/2021 Tentang Penetapan Indikator Mutu Unit di RSUD Provinsi Jawa Timur menyebutkan bahwa target Pencapaian pegawai yang mendapat pelatihan minimal 20 JP/tahun dalam program pelatihan dan pendidikan yaitu sebesar 60%. Sehingga Kebutuhan Pelatihan bagi kelompok tenaga non kesehatan RSUD Haji Provinsi Jawa Timur belum memenuhi standar pelatihan Pegawai.

Kelompok tenaga non kesehatan adalah setiap orang yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan akan tetapi dalam bidang kesehatan akan tetapi tidak melalui pendidikan di bidang kesehatan dan yang memiliki kewenangan untuk melakukan upaya kesehatan. Kelompok tenaga non kesehatan di RSUD Haji

Provinsi Jawa Timur meliputi bidang pelayanan keperawatan, bidang pelayanan khusus, bidang pelayanan medik, bidang pendidikan dan pelatihan, bidang penunjang medik, bidang perbekalan medik, bidang perencanaan dan evaluasi, humas, instalasi pusat sterilisasi dan pencucian, bagian keuangan, umum-kepegawaian, umum-tata usaha, umum- perlengkapan, instalasi pengadaan barang dan jasa serta instalasi pengendali kerjasama. Berikut merupakan kelompok non kesehatan di RSUD Haji Provinsi Jawa Timur berdasarkan pegawai yang mendapat pelatihan ≤ 20 JP/tahun dan pegawai yang sudah mendapat pelatihan ≥ 20 JP/tahun di RSUD Haji Provinsi Jawa Timur pada Tahun 2023.

Tabel 1.2 Distribusi SDM Tenaga Non Kesehatan yang Mendapat Pelatihan ≤ 20 JP/Tahun dan yang Sudah Mendapat Pelatihan ≥ 20 JP/Tahun di RSUD Haji Provinsi Jawa Timur pada Tahun 2023

No.	Kelompok Tenaga Non Kesehatan	Jml SDM	SDM terlatih		SDM yang Mendapat Pelatihan ≤ 20 JP/Tahun		SDM yang Mendapat Pelatihan ≥ 20 JP/Tahun	
			n	%	n	%	n	%
1	Bidang Pelayanan Keperawatan	5	5	100%	-	-	5	100%
2	Bidang Pelayanan Khusus	6	6	100%	1	16,67%	5	83,33%
3	Bidang Pelayanan Medik	14	12	85,71%	8	66,67%	4	33,33%
4	Bidang Pendidikan dan Pelatihan	10	10	100%	4	40,00%	6	60,00%
5	Bidang Penunjang Medik	4	4	100%	2	50,00%	2	50,00%
6	Bidang Perbekalan Medik	7	6	85,71%	3	50,00%	3	50,00%
7	Bidang Perencanaan dan Evaluasi	8	6	75,00%	3	50,00%	3	50,00%

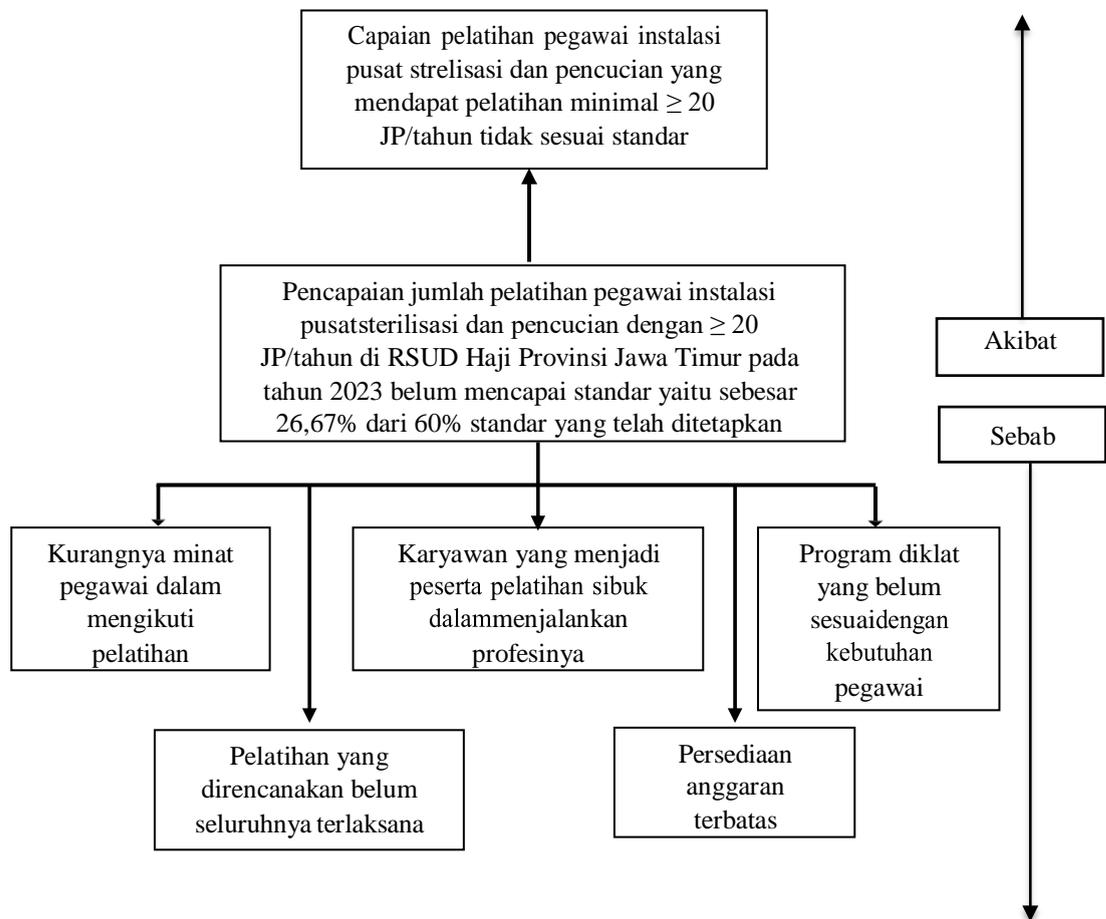
No.	Kelompok Tenaga Non Kesehatan	Jml SDM	SDM terlatih		SDM yang Mendapat Pelatihan \leq 20 JP/Tahun		SDM yang Mendapat Pelatihan \geq 20 JP/Tahun	
			n	%	n	%	n	%
8	Humas	6	5	83,33%	2	40,00%	3	60,00%
9	Instalasi Pusat Sterilisasi dan Pencucian	22	15	68,18%	11	73,33%	4	26,67%
10	Bagian Keuangan	38	27	71,05%	17	62,96%	10	37,03%
11	Umum - Kepegawaian	9	9	100%	6	66,67%	3	33,33%
12	Umum – Tata Usaha	36	20	55,56%	14	38,89%	6	30,00%

Sumber : Data olahan dari daftar pegawai & catatan pelatihan RSUD Haji Provinsi Jawa Timur Tahun 2023

Berdasarkan tabel 1.2 bahwa kelompok tenaga non kesehatan dengan jumlah prosentase terendah yang mendapat pelatihan \leq 20 JP/Tahun ada pada Instalasi Pusat Sterilisasi dan Pencucian sebesar 26,67% Hal tersebut sangat jauh dengan standar yang telah ditetapkan oleh keputusan Direktur RSUD Haji Provinsi Jawa Timur No. 445/160/304/2021 sebesar 60%. Dampak yang terjadi apabila prosentase tidak sesuai standar adalah tidak optimalnya kinerja pegawai, menurunkan kinerja pegawai hingga menurunkan kualitas rumah sakit. Oleh karenanya peneliti berencana mencari penyebab permasalahan dan menentukan kebutuhan pelatihan utama bagi pegawai Instalasi Pusat dan Pencucian di RSUD Haji Provinsi Jawa Timur menggunakan metode *Training Needs Analysis* (TNA).

1.2 Kajian Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang didapatkan dapat dijabarkan menggunakan metode pohon masalah (*tree diagram*) yang dirancang untuk mengurutkan hubungan sebab akibat.



Gambar 1.1 Identifikasi Penyebab Masalah

Berdasarkan gambar 1.1 diatas dapat diketahui bahwa penyebab masalah utamanya yakni belum terpenuhinya capaian jumlah pelatihan pada pegawai instalasi pusat strelisasi dan pencucian dengan ≥ 20 JP/tahun di RSUD Haji Provinsi Jawa Timur pada tahun 2023 yakni sebesar 26,67% dari 60% standar yang telah ditetapkan. Hal ini disebabkan karena kurangnya minat pegawai dalam mengikuti

pelatihan, pegawai yang menjadi peserta pelatihan sibuk dalam menjalani profesinya, program diklat yang belum sesuai dengan kebutuhan pegawai, pelatihan yang direncanakan belum seluruhnya terlaksana serta persediaan, anggaran yang terbatas. Akibatnya pencapaian pelatihan pegawai instalasi pusat strelisasi dan pencucian ≥ 20 JP/tahun tidak sesuai standar.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan kajian masalah yang telah dilakukan dan untuk mempermudah peneliti dalam melakukan penelitian, peneliti membatasi masalah yang akan diteliti. Masalah penelitian difokuskan pada analisis kebutuhan pelatihan yang dibutuhkan bagi pegawai Instalasi Pusat Strelisasi dan Pencucian di RSUD Haji Provinsi Jawa Timur.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijabarkan di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut “Bagaimana analisis kebutuhan pelatihan pegawai Instalasi Pusat Sterilisasi dan Pencucian menggunakan metode *Training Needs Analysis* (TNA) di RSUD Haji Provinsi Jawa Timur”.

1.5 Tujuan

1.5.1 Tujuan Umum

Menganalisis kebutuhan pelatihan pegawai instalasi pusat sterilisasi dan pencucian menggunakan metode *Training Needs Analysis* (TNA) di RSUD Haji Provinsi Jawa Timur”.

1.5.2 Tujuan Khusus

1. Mengidentifikasi karakteristik pegawai Instalasi Pusat Sterilisasi dan Pencucian RSUD Haji Provinsi Jawa Timur.
2. Mengidentifikasi pelatihan yang sudah diikuti oleh pegawai Instalasi Pusat Sterilisasi dan Pencucian RSUD Haji Provinsi Jawa Timur.
3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan pegawai Instalasi Pusat Sterilisasi dan Pencucian RSUD Haji Provinsi Jawa Timur.
4. Mengidentifikasi prioritas kebutuhan pelatihan pegawai Instalasi Pusat Sterilisasi dan Pencucian RSUD Haji Provinsi Jawa Timur.
5. Menganalisis kebutuhan pelatihan berdasarkan *Training Needs Analysis* (TNA).

1.6 Manfaat

1.6.1 Manfaat 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 Provinsi Jawa Timur.

1.6.2 Manfaat Bagi Rumah Sakit

Bagi rumah sakit manfaat penelitian adalah sebagai bahan pertimbangan atau masukan untuk penyusunan perencanaan kebutuhan pelatihan pada pegawai instalasi pusat sterilisasi dan pencucian di RSUD Haji Provinsi Jawa Timur.

1.6.3 Manfaat 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.