

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan suatu aspek yang penting dalam keberlangsungan dan perkembangan organisasi. Sumber daya manusia merupakan suatu pilar yang dapat menyokong berdirinya organisasi sesuai dengan arah yang ditentukan. Sumber daya manusia yang baik tentunya juga meningkatkan potensi sebuah organisasi dalam mencapai tujuan dengan lebih cepat. Sumber Daya Manusia adalah salah satu faktor yang paling utama pada suatu perusahaan di lihat dari faktor lainnya selain modal (Melia et al., 2022)

Di era global saat ini, manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting dalam menciptakan tenaga kerja yang berkualitas dan kompeten. Program pengembangan sumber daya manusia yang tepat akan menunjang kinerja pegawai sesuai dengan harapan perusahaan. Kinerja organisasi merupakan kinerja perusahaan secara keseluruhan, namun kinerja pegawai yang merupakan kinerja individu yang akan mendukung kinerja perusahaan. Kinerja perusahaan tidak pernah lepas dari kontribusi yang diberikan pegawainya, sehingga enaga kerja yang berkualitas dibutuhkan karena berperan sebagai penggerak seluruh kegiatan usaha guna mewujudkan cita-cita perusahaan.

Rumah Sakit merupakan bagian penting dari sistem kesehatan. Undang Undang Republik Indonesia Nomor 36 tahun 2009 tentang kesehatan menyatakan Rumah Sakit adalah suatu sarana kesehatan dasar atau upaya kesehatan penunjang, dengan memperhatikan fungsi sosial serta dapat juga dipergunakan untuk kepentingan pendidikan dan pelatihan serta penelitian, pengembangan dan teknologi. Rumah sakit merupakan penyelenggara pelayanan kesehatan, yang menjadi tempat dan tumpuan harapan masyarakat untuk memperoleh pelayanan kesehatan. Rumah sakit harus mampu memberikan pertolongan dan perawatan yang memadai, berupa pelayanan yang nyaman, tepat, bermanfaat dan profesional. Untuk itu rumah sakit dituntut memberikan pelayanan dengan mutu yang baik dan menyediakan fasilitas yang dilengkapi sarana yang memadai dan modern dengan sumber daya manusia

yang berkualitas dan profesional yang mampu menghasilkan produktifitas kerja yang tinggi (Tjahjo & Paramita, 2008).

Rumah sakit merupakan gabungan antara kegiatan medis dan non medis atau bisnis. Rumah sakit dalam kenyataannya sudah berkembang menjadi organisasi yang kompleks dengan sumber pembiayaan yang dinamis. Organisasi yang kompleks ini ditandai dengan fenomena bahwa Rumah sakit merupakan institusi yang hidup dilingkungan yang dinamis dan komprehensif. Dinamika tersebut terdapat berbagai fenomena yang ada diantaranya paradigma baru rumah sakit yang menekankan pentingnya orientasi konsep bisnis dalam rumah sakit. Semakin meningkatnya kompetisi semakin meningkatnya biaya pelayanan rumah sakit, agar rumah sakit dapat bertahan (*survive*) berkembang dimasa yang akan datang. Meskipun demikian rumah sakit harus tetap menjalankan fungsi sosialnya sesuai dengan peraturan yang ada.

Oleh sebab itu, program pendidikan dan pelatihan merupakan hal yang sangat penting untuk dilakukan serta meminimalisir terjadinya kesenjangan kemampuan kerja pegawai dalam menyelesaikan berbagai pekerjaan yang dihadapi. Carrel dalam (Hidayat & Nurasyiah, 2017) mengungkapkan bahwa pelatihan akan dapat memperbaiki kinerja dan meningkatkan keterampilan pegawai. Dengan demikian pegawai akan memiliki kemampuan kerja yang memadai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sehingga kinerja pegawai dapat dipertahan dan ditingkatkan serta kegiatan operasional perusahaan berjalan lancar guna mencapai kinerja yang diharapkan.

Kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sangat berkaitan erat dengan kemampuan profesionalitas pegawai yang bersangkutan yang tercermin pada kualitas pegawai dalam menjalankan fungsi, peran dan tugasnya. Tingkat pendidikan, dan pelatihan merupakan sebagian faktor yang mempengaruhi kinerja kerja dalam rangka mengembangkan dan meningkatkan profesionalitas pegawai dalam pekerjaannya dan menyesuaikan diri dengan perubahan dan pengembangan yang berlangsung sekarang ini. Dengan demikian jelaslah, bahwa tingkat pendidikan, dan kegiatan pelatihan mempunyai peranan yang sangat penting bagi perusahaan atau rumah sakit karena akan mempengaruhi tingkat kinerja kerja perusahaan atau rumah sakit.

Di Rumah Sakit Mata X Surabaya mengalami penurunan tren kinerja pegawai selama tiga tahun terakhir. Angka rata-rata capaian kinerja pegawai masih dibawah target yang telah ditentukan. Salah satu faktor yang diduga menyebabkan rendahnya kinerja pegawai adalah kurangnya pendidikan dan pelatihan yang didapatkan oleh pegawai. Salah satu cara dalam upaya meningkatkan kinerja pegawainya adalah melalui pengembangan pegawai yaitu dengan melakukan pendidikan dan pelatihan (diklat). Dengan adanya diklat setiap pegawai akan menghasilkan kinerja yang lebih baik karena pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Oleh karena itu, kegiatan Magang Mahasiswa ini akan dilaksanakan di unit keselamatan pasien Rumah Sakit Mata X Surabaya untuk meningkatkan keterampilan dan ilmu pengetahuan mahasiswa S1 Administrasi Rumah Sakit dengan mengambil judul “EVALUASI PROGRAM PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PEGAWAI DI RUMAH SAKIT MATA X SURABAYA”.

1.2 Tujuan

1.2.1 Tujuan Umum

Tujuan umum dari kegiatan magang ini adalah agar mahasiswa dapat mengidentifikasi Program Pendidikan dan Pelatihan di Rumah Sakit Mata X Surabaya.

1.2.2 Tujuan Khusus

1. Mahasiswa mendapatkan gambaran nyata mengenai praktik bagian Diklat di Rumah Sakit Mata X
2. Mengidentifikasi Program Diklat pada pegawai di Rumah Sakit Mata X
3. Menyajikan data dan hasil analisis situasi menjadi informasi di bagian Diklat Rumah Sakit Mata X Surabaya.
4. Mengidentifikasi permasalahan di bagian Diklat di Rumah Sakit Mata X Surabaya.
5. Mengidentifikasi faktor yang menjadi penyebab masalah di bagian Diklat di Rumah Sakit Mata X Surabaya.

6. Mengidentifikasi alternatif penyelesaian masalah di bagian Diklat di Rumah Sakit Mata X Surabaya.

1.3 Manfaat

1.3.1 Bagi Institusi Magang

1. Memperoleh masukan terkait permasalahan yang ada di unit Diklat
2. Sebagai bahan evaluasi rumah sakit untuk meningkatkan kualitas pelayanan

1.3.2 Bagi STIKES Yayasan RS Dr. Soetomo

1. Memperoleh informasi dari *Stakeholder* ditempat magang yang berguna untuk meningkatkan kualitas lulusan S1 Administrasi Rumah Sakit.
2. Menjalin kerja sama dengan Rumah Sakit, sehingga mahasiswa dapat mendukung pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi lainnya.

1.3.3 Bagi Mahasiswa

1. Menambah pengetahuan terkait unit Diklat Rumah Sakit
2. Mengembangkan keterampilan yang dimiliki
3. Meningkatkan kemampuan *problem solving*