

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kegiatan magang mahasiswa merupakan pelaksanaan dari salah satu Tri Dharma Perguruan Tinggi yaitu memfasilitasi mahasiswa dalam mengaplikasikan pengetahuan yang telah diperoleh selama perkuliahan di tempat kerja seperti rumah sakit pemerintah maupun swasta. Fakta seringkali menunjukkan bahwa sarjana yang baru lulus (*fresh graduate*) belum mampu bekerja secara optimal karena belum mempunyai pengalaman kerja. Dalam upaya untuk membekali mahasiswa dengan pengalaman kerja, STIKES Yayasan Rumah Sakit Dr. Soetomo menyelenggarakan kegiatan magang sebagai sarana pelatihan kerja bagi mahasiswa dalam rangka meningkatkan kemampuan mahasiswa dalam ilmu pengetahuan dan upaya untuk membentuk sikap dan keterampilan professional dalam bekerja.

Rumah Sakit merupakan bagian integral dari keseluruhan sistem pelayanan kesehatan. Rumah sakit semakin lama semakin banyak mengalami persaingan dan tantangan dalam hal meningkatkan kualitas pelayanan. Dalam penyelenggaraan pelayanan rumah sakit, sumber daya manusia memiliki peran penting dalam rangka mewujudkan tujuan rumah sakit yang ingin dicapai. Sumber daya manusia rumah sakit adalah semua tenaga yang bekerja di rumah sakit baik tenaga kesehatan maupun tenaga non kesehatan. Seluruh sumber daya manusia di rumah sakit perlu dikelola secara optimal agar kuantitas dan kualitasnya benar – benar sesuai dengan kebutuhan dan bisa menjadi asset organisasi. Upaya untuk menciptakan rumah sakit yang mempunyai citra di mata pelanggannya sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia.

Sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas sangat dibutuhkan untuk mendukung produktivitas dan aktivitas agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan sempurna. Salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia adalah training and development artinya untuk

mendapatkan tenaga kerja yang tepat, sangat diperlukan pelatihan dan pengembangan sebagai upaya mempersiapkan para tenaga kerja dalam menghadapi pekerjaan.

Kegiatan pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan karyawan harus direncanakan sebaik mungkin agar pelatihan yang diberikan sesuai dengan apa yang mereka butuhkan. Ada baiknya sebelum melakukan pelatihan untuk dilakukan penilaian kebutuhan terhadap pelatihan terlebih dahulu. Dengan melakukan penilaian kebutuhan dapat diketahui aspek mana saja yang perlu diperbaiki untuk meningkatkan kinerja mereka. Selain itu penting dalam melakukan penilaian kebutuhan pelatihan adalah untuk menegakkan diagnosa bahwa keterampilan dasar sangat dibutuhkan saat ini. Penentuan kebutuhan ini umumnya dikenal dengan TNA.

Training Needs Assesment merupakan tahapan awal dalam menyusun sebuah pelatihan untuk karyawan agar sesuai dengan kebutuhannya. Berdasarkan data yang diperoleh di Bidang Diklat RSUD Haji Provinsi Jawa Timur diketahui Bidang Diklat 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.

Berdasarkan indikator mutu nasional target jumlah karyawan yang mendapatkan pelatihan baik internal maupun eksternal minimal 20 Jam Pelajaran (JP) sebesar 60%. Dibawah ini capaian indikator keahlian SDM yang terdiri dari lima (5) kelompok profesi di rumah sakit meliputi kelompok:

1. Tenaga Medis
2. Tenaga Keperawatan
3. Tenaga Kesehatan Lain
4. Tenaga Non Kesehatan
5. Struktural

Tabel 1.1. Jumlah Pegawai RSUD Haji Provinsi Jawa Timur yang Mengikuti Pelatihan Tahun 2023

No.	Kelompok Tenaga	Jumlah SDM	SDM Terlatih		Pelatihan \geq 20 JP/ Tahun	
			N	%	N	%
1	Tenaga Medis	116	113	9,51%	88	7,41%
2	Tenaga Keperawatan	450	444	37,37%	416	35,02%
3	Tenaga Kesehatan Lain	231	229	19,28%	157	13,22%
4	Tenaga Non Kesehatan	378	294	24,75%	118	9,93%
5	Strukturural	13	13	1,09%	8	0,67%
Jumlah		1.188	1.093	92,00%	787	66,25%

Sumber data : Laporan Pelatihan Pegawai RSUD Haji Provinsi Jawa Timur Tahun 2023

Dari tabel 1.1 diperoleh informasi bahwa untuk Jumlah Sumber Daya Manusia di RSUD Haji Provinsi Jawa Timur sebanyak 1.188 karyawan. Diketahui untuk jumlah kelompok tenaga Medis yang sudah mengikuti pelatihan \geq 20 JP /Tahun pada Tahun 2023 sebesar 7,41% yang berjumlah 88 orang dari 113 orang yang terlatih, jumlah kelompok tenaga Keperawatan yang sudah mengikuti pelatihan \geq 20 JP /Tahun pada Tahun 2023 sebesar 35,02 % yang berjumlah 416 orang dari 444 orang yang terlatih, jumlah kelompok tenaga Kesehatan Lain yang sudah mengikuti pelatihan \geq 20 JP/Tahun pada Tahun 2023 sebesar 13,22 % yang berjumlah 157 orang dari 229 orang yang terlatih, jumlah kelompok tenaga Tenaga Non Kesehatan yang sudah mengikuti pelatihan \geq 20 JP /Tahun pada Tahun 2023 sebesar 9,93 % yang berjumlah 118 orang dari 294 orang yang terlatih, sedangkan jumlah kelompok tenaga Struktural yang sudah mengikuti pelatihan \geq 20 JP /Tahun pada Tahun 2023 sebesar 0,67 % yang berjumlah 8 orang dari 13 orang yang terlatih.

Berdasarkan latar belakang, maka masalah yang diangkat dalam Laporan Magang ini adalah belum terpenuhinya kebutuhan pelatihan bagi kelompok tenaga sumber daya manusia yang ada di RSUD Haji Provinsi Jawa Timur.

1.2 Tujuan

1.2.1 Tujuan Umum

Tujuan umum kegiatan magang ini adalah mahasiswa mampu menganalisis kebutuhan pelatihan pegawai RSUD Haji Provinsi Jawa Timur dengan menggunakan metode *Training Needs Analysis*.

1.2.2 Tujuan Khusus

Untuk mencapai tujuan umum magang, maka diperlukan pencapaian dari tujuan khusus, yaitu:

1. Mahasiswa mengetahui dan mempelajari mekanisme metode *Training Needs Analysis* di bagian Pendidikan dan Pelatihan RSUD Haji Provinsi Jawa Timur.
2. Mahasiswa mampu menyajikan data sekunder rumah sakit terkait *Training Needs Analysis* di bagian Pendidikan dan Pelatihan RSUD Haji Provinsi Jawa Timur.
3. Mahasiswa mampu menganalisis kebutuhan pelatihan pegawai di RSUD Haji Provinsi Jawa Timur.
4. Mahasiswa mampu menentukan penyelesaian masalah atau rekomendasi tindak lanjut terkait *Training Needs Analysis* pegawai RSUD Haji Provinsi Jawa Timur.

1.3 Manfaat

Adapun manfaat dari pelaksanaan kegiatan magang ini adalah sebagai berikut:

1.3.1 Bagi Mahasiswa

1. Mendapatkan pengalaman nyata yang terkait dengan aplikasi ilmu administrasi rumah sakit di dunia kerja.
2. Mendapatkan kesempatan pengalaman nyata mengaplikasikan teori yang telah diperoleh dari proses perkuliahan ke dalam dunia kerja.
3. Mengetahui permasalahan yang ada di rumah sakit yang dapat digunakan sebagai bahan penelitian dalam penyusunan tugas akhir.
4. Mengetahui dan memahami tentang implementasi sistem penilaian kinerja karyawan di bagian Pendidikan dan Pelatihan di RSUD haji Provinsi Jawa Timur

1.3.2 Bagi Rumah Sakit

1. Rumah Sakit dapat memanfaatkan tenaga magang sesuai dengan kebutuhan di unit kerjanya.
2. Laporan magang dapat dimanfaatkan sebagai bahan masukan bagi RSUD haji Provinsi Jawa Timur untuk menentukan kebijakan rumah sakit di masa yang akan datang berdasarkan hasil pengkajian dan analisis yang dilakukan mahasiswa selama melaksanakan kegiatan magang.

1.3.3 Bagi STIKES Yayasan Rumah Sakit Dr. Soetomo

1. Sebagai tolak ukur untuk mengetahui sejauh mana keberhasilan proses belajar mahasiswa.
2. Menjalinkan hubungan baik dengan rumah sakit.
3. Menambah kajian yang dapat dijadikan referensi untuk mahasiswa dalam melaksanakan penelitian.