

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Rumah Sakit

Menurut WHO (World Health Organization), rumah sakit adalah bagian integral dari suatu organisasi sosial dan kesehatan fungsi menyediakan pelayanan paripurna (komprehensif), penyembuhan penyakit (kuratif), dan pencegahan penyakit (preventif) kepada masyarakat. Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat (Menkes RI, 2010). Selain itu rumah sakit juga merupakan sebuah industri jasa yang berfungsi untuk memenuhi salah satu kebutuhan-kebutuhan primer manusia, baik sebagai individu, masyarakat atau bangsa secara keseluruhan guna meningkatkan hajat hidup yang utama, yaitu kesehatan (Imron dalam Habibah, 2016).

Rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan rawat darurat (Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009). Rumah sakit sebagai salah satu fasilitas pelayanan kesehatan merupakan bagian dari sumber daya kesehatan yang sangat diperlukan dalam mendukung penyelenggaraan upaya kesehatan. Penyelenggaraan pelayanan kesehatan di rumah sakit mempunyai karakteristik dan organisasi yang sangat kompleks.

2.2 Pendidikan dan Pelatihan Rumah Sakit

2.2.1. Pendidikan dan Pelatihan

Notoatmodjo (2003:16) mendefinisikan Pendidikan secara umum adalah segala upaya yang direncanakan untuk mempengaruhi orang lain baik individu, kelompok, atau masyarakat sehingga mereka melakukan apa yang diharapkan oleh pelaku pendidikan. Sedangkan Mangkuprawira dan Hubeis (2009:135) Pendidikan memberikan pengetahuan tentang subyek tertentu, tetapi sifatnya lebih umum dan lebih terstruktur untuk jangka waktu yang jauh lebih panjang. Menurut Rae (2008:113) Pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan

pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan lebih efektif dan efisien.

2.2.2. Tujuan Pendidikan dan Pelatihan

Secara umum pendidikan dan pelatihan bertujuan untuk memberikan kesempatan kepada personil dalam meningkatkan kecakapan dan keterampilan mereka, terutama dalam bidang-bidang yang berhubungan dengan kepemimpinan atau manajerial yang diperlukan dalam pencapaian tujuan organisasi. Menurut Notoatmodjo (2003:101), Tujuan pendidikan dan pelatihan pada hakikatnya adalah diselenggarakan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan. tujuan pelatihan ini utamanya adalah meningkatkan efektifitas atau hasil kerja pegawai, atau dengan kata lain adalah untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja tiap pegawai.

2.2.3. Jenis Pelatihan

Jenis pelatihan yang dapat dikembangkan oleh organisasi dapat menjadikan prinsip belajar dalam pelatihan menjadi lebih efektif (Marquis & Huston, 2006). Menurut Rivai & Sagala (2009), mengatakan ada beberapa metode yang dapat digunakan dalam pengembangan sumber daya manusia berdasarkan tehnik dan prinsip belajar yang terkandung dalam berbagai jenis pelatihan yaitu sebagai berikut:

1. On the job training
2. Off the job training a
 - a. Ceramah kelas
 - b. Case study
 - c. Simulasi
 - d. Praktek Laboratorium
 - e. Role playing
 - f. Behavior Modeling

Pendidikan dan pelatihan pada umumnya terdapat 2 jenis diklat, yaitu:

1. Diklat internal

Diklat internal adalah diklat yang dilaksanakan di area Rumah Sakit yang mana pelaksanaan Diklat tersebut wajib diikuti oleh semua pegawai pelaksana yang bekerja di Rumah Sakit tersebut.

2. Diklat Eksternal

Diklat eksternal merupakan Diklat yang dilaksanakan atau diadakan oleh Pemerintah Pusat maupun Pemerintah Daerah untuk peningkatan kinerja pegawai. Peserta dari Diklat eksternal ini tidak diikuti oleh pegawai. Namun dari setiap Rumah Sakit yang ada hanya beberapa pegawai yang mengikuti sebagai perwakilan dari Rumah Sakit tersebut.

2.2.4. Perencanaan Program Diklat

Diklat sebagai suatu sistem manajemen paling tidak memiliki fungsi-fungsi perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi, Definisi perencanaan menurut Griffin (2013, hlm 7) Perencanaan adalah fungsi manajemen yang mencakup proses mendefinisikan sasaran, menetapkan strategi untuk mencapai sasaran, dan menyusun rencana kerja untuk mengelola aktivitas-aktivitas. Perencanaan diklat meliputi analisis kebutuhan diklat, penetapan tujuan, pengembangan kurikulum, materi dan panduan diklat, menyediakan sarana prasarana diklat, dan merekrut peserta diklat.

Menurut Gary Kroehnert (1997), analisis kebutuhan pelatihan adalah studi sistematis tentang suatu masalah pelatihan dengan cara mengumpulkan data dan informasi dari berbagai sumber untuk mendapatkan pemecahan masalah atau saran tindakannya. Analisis kebutuhan pelatihan pada dasarnya adalah salah satu dasar fondasi dalam menentukan rancangan pelatihan yang akan dibuat, analisis kebutuhan diklat bertujuan untuk memastikan apakah pelatihan yang dirancang merupakan sesuai kebutuhan pengetahuan dan keterampilan dalam pelatihan serta jenis, metode dan strategi pelatihan tepat guna dengan materi pelatihan.

2.2.5. Pelaksanaan Program Diklat

Komponen pelatihan merupakan unsur-unsur yang ada dalam setiap pelatihan. Komponen-komponen tersebut antara lain:

a. Jenis / tipe pelatihan

Program pelatihan adalah sebagai serangkaian kegiatan dengan tujuan untuk meningkatkan pengetahuan, sikap dan keterampilan. Pelaksanaan program-program tersebut dilakukan oleh pemerintah maupun swasta atas dasar kerjasama dengan pihak pemerintah.

Menurut Boyle (1998:13) mengemukakan adanya tiga tipe program dalam pembangunan, khususnya pendidikan luar sekolah. Tipe-tipe program itu adalah tipe program developmental, tipe program institusional, dan tipe program informasional. Tipe program developmental ini mengidentifikasi masalah-masalah pokok klien, masyarakat atau segmen masyarakat. Tipe program institusional berfokus pada pengembangan dan peningkatan kemampuan dasar seseorang. Tipe program informasional ini berupa pertukaran informasi antara pendidik atau perencana dan warga belajar.

b. Tujuan Program

Tujuan pelaksanaan program pelatihan disesuaikan dengan program yang dilaksanakan. Pada umumnya tujuan ini dimaksudkan untuk meningkatkan taraf kemampuan pengetahuan, sikap, nilai dan keterampilan, sehingga bisa meningkatkan taraf hidup dan partisipasi dalam pembangunan yang diselenggarakan (Abdulhak, 1986:33). Tujuan ini merupakan titik sentral atau kondisi yang akan dicapai dari pelaksanaan program. Kejelasan tujuan membawa arah yang mudah didalam pelaksanaan program, sehingga penentuan keseluruhan bagian yang ada kaitannya dengan program dan pencapaian program akan mudah dapat diselesaikan (Abdulhak, 1986:34).

c. Sasaran Program

Peserta atau sasaran yang akan mengikuti pelatihan adalah masyarakat umum, yang terdiri dari karyawan baru, karyawan lama ataupun masyarakat umum.

Karyawan Baru, yaitu karyawan yang baru diterima bekerja pada suatu lembaga. Mereka diberi pengembangan agar memahami, terampil dan ahli dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga para karyawan dapat bekerja lebih efisien dan efektif pada jabatan atau pekerjaannya. Pengembangan karyawan baru perlu dilaksanakan agar teori dasar yang telah mereka kuasai dapat diimplementasikan secara baik dalam pekerjaannya.

Karyawan lama, yaitu karyawan lama yang oleh lembaga ditugaskan untuk mengikuti pengembangan, seperti pada Balai Latihan Kerja. Pengembangan karyawan lama dilaksanakan karena tuntutan pekerjaan, jabatan, perluasan lembaga, pembaruan metode kerja, serta persiapan untuk promosi.

d. Waktu Program

Kegiatan pelaksanaan pelatihan disesuaikan dengan pelaksanaan program atau kebutuhan peserta pelatihan. Pelaksanaannya banyak dipengaruhi kondisi yang menuntut untuk diadakan kegiatan pendidikan tersebut, sehingga pelaksanaannya mempunyai kecenderungan untuk bervariasi, baik dari segi program yang dilaksanakan maupun dari segi waktu pelaksanaannya, (Abdulak, 1986:38).

e. Kurikulum Program

Dalam pelaksanaan pelatihan, kurikulum adalah sangat penting. Kurikulum merupakan suatu pedoman kegiatan pembelajaran dan pelatihan yang dilaksanakan untuk mencapai kemampuan tertentu. Proses pendidikan (pendidikan formal maupun non formal) tidak akan berjalan tanpa adanya kurikulum.

f. Metode

Pelaksanaan pendidikan dan pengembangan karyawan harus didasarkan pada metode-metode yang telah ditetapkan dalam program pengembangan perusahaan (Hasibuan, 2001:76). Metode harus berdasarkan kepada kebutuhan pekerjaan tergantung pada berbagai faktor yaitu biaya, jumlah peserta, tingkat pendidikan dasar peserta, latar belakang peserta dan lain-lain.

g. Media

Menurut Hamdalik dalam Soetrisno dan Sayuti (1984:39) media Pendidikan adalah alat, metode dan Teknik yang digunakan dalam rangka lebih mengefektifkan komunikasi dan interaksi antara guru dan siswa dalam proses pendidikan dan pengajaran di sekolah.

h. Evaluasi

Evaluasi perlu dilakukan secara teratur dan terus menerus, bukan hanya pada akhir kegiatan pembelajaran. Apabila evaluasi hanya dilakukan pada akhir kegiatan pembelajaran maka ada kecenderungan peserta didikpun hanya akan belajar pada waktu menjelang akhir kegiatan itu, dan ini akan mempengaruhi mutu hasil belajar (Sihombing, 2001:124). Menurut Sudjana (1992:189) evaluasi dapat diselenggarakan secara terus menerus, berkala dan sewaktu waktu pada saat sebelum, sedang atau setelah suatu program Pendidikan dilaksanakan.

2.2.6. Evaluasi Program Diklat

Evaluasi Diklat adalah sebuah evaluasi yang komprehensif untuk menilai keberhasilan program diklat, khususnya berkaitan dengan keberhasilan dalam mencapai tujuan pembelajaran atau tujuan diklat. Evaluasi diklat, tidak hanya melakukan evaluasi terhadap data dan informasi setelah seseorang selesai mengikuti program pelatihan, evaluasi diklat juga mengumpulkan dan melakukan analisis terhadap data dan informasi sebelum peserta diklat mengikuti program diklat, selama mengikuti diklat dan setelah selesai mengikuti diklat bahkan selama periode-periode selanjutnya setelah selesai diklat.

Perencanaan pelaksanaan evaluasi diklat sangat penting untuk mencapai keberhasilan evaluasi diklat, apa yang hendak dievaluasi, bagaimana cara melakukan evaluasi, data dan informasi apa saja yang dibutuhkan untuk analisis dan evaluasi serta saran dan rekomendasi yang akan dihasilkan. Keberhasilan evaluasi diklat akan membantu lembaga diklat untuk meningkatkan kualitas penyelenggaraan diklat secara keseluruhan (Daryanto, 2014:151).

2.2.7. Komponen Komponen Diklat

Komponen-komponen diklat adalah sebagai berikut (Mangkunegara, 2014:51):

- a. Tujuan dan sasaran diklat harus jelas dan dapat diukur
- b. Materi diklat harus sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai
- c. Peserta diklat (trainers) harus memenuhi persyaratan yang ditentukan