

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menurut *World Health Organization* (2010) *hospitals are an integral part of social and health organizations with the function of providing comprehensive (comprehensive) services, curative drugs (prevention) and disease prevention (preventive) to the public.*

Menurut Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 340/MENKES/PER/III/2010 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 merupakan sarana pelayanan kesehatan, tempat berkumpulnya orang sakit maupun orang sehat, atau dapat menjadi tempat penularan penyakit serta memungkinkan terjadinya pencemaran lingkungan dan gangguan kesehatan.

Menurut Undang-Undang Rumah sakit nomor 44 tahun 2009 bahwa Sumber daya di bidang kesehatan adalah segala bentuk dana, tenaga, perbekalan kesehatan, sediaan farmasi dan alat kesehatan serta fasilitas pelayanan kesehatan dan teknologi yang dimanfaatkan untuk menyelenggarakan upaya kesehatan yang dilakukan oleh Pemerintah, pemerintah daerah, dan atau masyarakat. Banyaknya sumber daya di rumah sakit karena rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan bagi masyarakat dengan karakteristik tersendiri yang dipengaruhi oleh perkembangan ilmu pengetahuan kesehatan, kemajuan teknologi, dan kehidupan sosial ekonomi masyarakat yang harus tetap mampu meningkatkan pelayanan yang lebih bermutu dan terjangkau oleh masyarakat agar terwujud derajat kesehatan yang setinggi-tingginya.

Rumah sakit merupakan organisasi pelayanan jasa yang mempunyai ke spesifikan dalam hal sumber daya manusia, sarana prasarana dan

peralatan yang dipakai. Rumah sakit dapat dikatakan sebagai organisasi yang padat modal, padat sumber daya manusia, padat teknologi dan ilmu pengetahuan serta padat regulasi. Dikatakan sebagai padat modal karena rumah sakit memerlukan investasi yang tinggi untuk memenuhi persyaratan yang ada. Padat sumber daya manusia karena didalam rumah sakit terdapat berbagai profesi dan jumlah karyawan yang banyak. Padat teknologi dan ilmu pengetahuan karena di dalam rumah sakit terdapat peralatan-peralatan canggih dan mahal serta kebutuhan berbagai disiplin ilmu yang berkembang dengan cepat. Padat regulasi karena banyak regulasi/peraturan-peraturan yang mengikat berkenaan dengan syarat-syarat pelaksanaan pelayanan di rumah sakit (Salimah, 2009).

Rumah sakit juga merupakan pusat pelatihan bagi tenaga kesehatan dan pusat penelitian medik. Dalam menghadapi pasar global, Rumah sakit dituntut dapat melakukan pengelolaan manajemen yang professional dalam menghadapi persaingan industri pelayanan kesehatan yang makin ketat serta upaya untuk memenuhi berbagai tuntutan dalam bidang pelayanan kesehatan. Salah satu upaya yang harus dilakukan adalah dengan melakukan peningkatan kualitas Sumber daya manusia atau dapat disingkat dengan SDM di rumah sakit tersebut. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut, rumah sakit diharapkan mampu mengelola sumber daya manusia yang ada secara optimal (Salimah, 2009).

Rumah sakit Ananda Bekasi sebagai salah satu contohnya. Tingginya kebutuhan masyarakat membuat Rumah sakit ini menjadi berkembang. Berkembangnya rumah sakit ini dikarenakan mampunya mengelola sumber daya manusia secara optimal sehingga mendapatkan hasil yang optimal.

Sumber Daya Manusia atau *human resources* mengandung dua pengertian. Pertama, adalah usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Dalam hal lain SDM mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa. Pengertian kedua, SDM menyangkut

manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut. Mampu bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang mempunyai kegiatan ekonomis, yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan atau masyarakat (Sumarsono, 2003).

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor yang lain seperti modal. Oleh karena itu SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah mengelola atau mengembangkan kompetensi personil agar mampu merealisasikan misi organisasi dalam rangka mewujudkan visi (Hariandja, 2002).

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2002).

Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas-aktivitas atau kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan oleh sumber daya manusia di dalam suatu organisasi dapat digunakan untuk mencapai tujuan. Salah satu hal yang kongkrit untuk mendorong peningkatan produktivitas sumber daya manusia adalah pendidikan dan pelatihan agar mampu mengemban tugas dan pekerjaan dengan sebaik mungkin. Pekerjaan yang dilakukan dengan tingkat pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan isi kerja akan mendorong kemajuan setiap usaha yang pada gilirannya akan meningkatkan pendapatan, baik pendapatan perorangan, kelompok maupun pendapatan nasional. Dengan program pelatihan yang efektif dan efisien, maka kemampuan yang diperoleh melalui pendidikan formal dan pendidikan non formal yang dimiliki karyawan akan turut meningkatkan kemampuan dan penguasaan akan pekerjaannya yang pada akhirnya berdampak pada produktivitas kerja yang baik (Mangkunegara, 2002).

Pendidikan dan Pelatihan atau dapat disebut dengan Diklat merupakan suatu upaya strategis manajemen yang bertujuan untuk mengembangkan sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan kinerja suatu organisasi. Hampir setiap organisasi yang besar memiliki unit pelatihan dan pendidikan, namun tidak semua unit pendidikan dan pelatihan dapat menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan secara baik. Faktor-faktor yang menunjang kearah keberhasilan pendidikan dan pelatihan yaitu : 1)Materi yang dibutuhkan adalah materi yang telah disusun dari estimasi kebutuhan tujuan latihan, kebutuhan dalam bentuk pengajaran keahlian khusus, menyajikan pengetahuan yang dibutuhkan, 2)Metode yang digunakan adalah metode yang dipilih hendak disesuaikan dengan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan, 3)Kemampuan instruktur pelatihan mencari sumber-sumber informasi yang lain yang mungkin berguna dalam mengidentifikasi kebutuhan pelatihan, 4)Sarana atau prinsip-prinsip pembelajaran atau pedoman dimana proses belajar akan berjalan lebih efektif, 5)Peserta pelatihan sangat penting untuk memperhitungkan tipe pekerja dan jenis pekerja yang akan dilatih, 6)Evaluasi pelatihan, setelah mengadakan pelatihan hendaknya di evaluasi hasil yang didapat dalam pelatihan, dengan memperhitungkan tingkat reaksi, tingkat belajar, tingkat tingkah laku kerja, tingkat organisasi dan nilai akhir, (Veithzal, 2004).

Menurut Fatoni (2006) tujuan pendidikan dan pelatihan pada umumnya dalam rangka pembinaan terhadap para pegawai agar dapat, 1)Meningkatkan kepribadian dan semangat pengabdian kepada organisasi dan masyarakat, 2)Meningkatkan mutu dan kemampuan serta keterampilan baik dalam melaksanakan tugasnya maupun kepemimpinannya, 3)Melatih dan meningkatkan mekanisme kerja dan kepekaan dalam melaksanakan tugas, 4)Melatih dan meningkatkan kerja dalam perencanaan, dan 5)Meningkatkan ilmu pengetahuan dan keterampilan kerja. Oleh karena itu diperlukan pengetahuan dan keterampilan dalam merencanakan sampai dengan evaluasi program

pendidikan dan latihan bagi sumber daya manusia di rumah sakit agar mampu memberikan pelayanan yang prima kepada pasien dan keluarga.

Dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar mampu bersaing dalam kompetisi global, manajemen Rs Ananda Bekasi mendorong setiap karyawan untuk dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan melalui pendidikan formal maupun nonformal. Hal inilah kemudian yang melatar belakangi penulis untuk digunakan sebagai laporan magang dengan judul **“GAMBARAN SISTEM PENDIDIKAN DAN PELATIHAN SDM DI RS ANANDA BEKASI TAHUN 2018”**.

1.2 Tujuan Magang

1.2.1 Tujuan Umum

Mengetahui gambaran sistem pendidikan dan pelatihan SDM di rumah sakit Ananda Bekasi tahun 2018.

1.2.2 Tujuan Khusus

- a. Mengetahui gambaran umum di RS Ananda Bekasi tahun 2018.
- b. Mengetahui gambaran unit Sumber Daya Manusia Sekretariat, Hukum dan Diklat di RS Ananda Bekasi tahun 2018.
- c. Mengetahui gambaran Input Sumber Daya manusia, Sarana Prasarana, Metode dan anggaran dalam pelatihan dan pendidikan di RS Ananda Bekasi tahun 2018.
- d. Mengetahui gambaran proses kegiatan pelatihan dan pendidikan seperti pengajuan surat permohonan, persiapan, pelaksanaan dan dokumentasi di RS Ananda Bekasi tahun 2018.
- e. Mengetahui gambaran output seperti peningkatan kemampuan dari pelatihan dan pendidikan di RS Ananda Bekasi tahun 2018.

1.3 Manfaat Magang

1.3.1 Bagi Mahasiswa

- a. Mendapatkan gambaran berbagai penerapan pelatihan dan pendidikan di RS Ananda Bekasi tahun 2018.
- b. Mendapatkan pengetahuan dan keterampilan yang lebih aplikatif sesuai peminatan masing-masing.
- c. Mendapatkan bahan untuk penulisan karya ilmiah yang setara dengan skripsi.

1.3.2 Bagi Institusi Pendidikan

- a. Terbinanya suatu jaringan kerjasama antara fakultas dan institusi lahan magang dalam upaya meningkatkan keterkaitan dan kesepadanan antara substansi akademik.
- b. Meningkatnya kapasitas dan kualitas pendidikan dengan melibatkan tenaga terampil dan tenaga lapangan dalam kegiatan magang.
- c. Tersusunnya kurikulum program studi kesehatan masyarakat pada peminatan masing-masing yang sesuai dengan kebutuhan di lapangan.

1.3.3 Bagi Lahan Magang

- a. Menciptakan memanfaatkan mahasiswa untuk membantu kegiatan manajemen dan operasional.
- b. Dapat mengembangkan kemitraan dengan fakultas dan institusi lain yang terlibat dalam magang, baik untuk kegiatan penelitian maupun pengembangan.