

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dinas Kesehatan merupakan unsur pelaksana otonomi daerah dalam bidang kesehatan dan dipimpin langsung oleh seorang Kepala Dinas. Kepala Dinas berkedudukan di bawah bupati serta bertanggung jawab langsung pada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Dinas Kesehatan memiliki organisasi pelayanan jasa yang mempunyai organisasi pelayanan jasa yang mempunyai kespesifikasikan dalam hal Sumber Daya Manusia (SDM), sarana prasarana dan peralatan yang dipakai. Dinas Kesehatan merupakan pelayanan jasa, dimana produk yang dihasilkan sifatnya tidak berwujud (*intangibile*) dan berasal dari pemberi pelayanan tersebut, dalam hal ini adalah petugas atau Sumber Daya Manusia (SDM). SDM merupakan unsur penting baik dalam produksi maupun penyampaian jasa.

Sumber daya manusia merupakan elemen organisasi yang sangat penting. Sumber daya manusia merupakan pilar utama sekaligus penggerak roda organisasi dalam upaya mewujudkan visi dan misinya. Oleh karena itu harus dipastikan SDM dikelola dengan sebaik mungkin agar mampu memberikan kontribusi secara optimal. Selain proses rekrutmen dan seleksi, maka perlu juga dilakukan pengembangan dan pemeliharaan sumber daya manusia. Dalam hal ini diperlukan sebuah pengelolaan secara sistematis dan terencana agar tujuan yang diinginkan dimasa sekarang dan masa depan bisa tercapai.

Menurut Sedarmayanti (2010), pelatihan dan pengembangan merupakan usaha mengurangi atau menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan yang dikehendaki organisasi. Adanya kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan yang dikehendaki organisasi, menyebabkan perlunya organisasi menjembatani kesenjangan tersebut, salah satu caranya pelatihan dan pengembangan. Dengan demikian diharapkan seluruh potensi yang

dimiliki karyawan , yaitu keterampilan, pengetahuan, dan sikap dapat ditingkatkan, akhirnya kesenjangan berkurang atau tidak terjadi lagi kesenjangan

Hasibuan (2011) tujuan pelatihan hakikatnya adalah meningkatkan produktivitas kerja, pelayanan ,moral , dan efisiensi kerja. pelatihan juga dapat menjadi salah satu sarana untuk pengembangan karyawan, meningkatkan karier, dan meminimalisir kerusakan dan kecelakaan dalam melakukan pelayanan untuk konsumen.

Dalam mengembangkan dan meningkatkan kompetensi tenaga kesehatan di jajaran Dinas Kesehatan Provinsi DKI Jakarta, Dinas Kesehatan DKI Jakarta membuat target pelatihan untuk seluruh tenaga kesehatan DKI Jakarta yang tertuang dalam rencana strategi. Kegiatan mengembangkan dan meningkatkan kompetensi tenaga kesehatan di olah oleh seksi PPSDMK namun kegiatan pelatihan memiliki unit sendiri yang di kelola oleh bidang diklat. Sesuai dengan komitmen Dinas Kesehatan dalam memfasilitasi tenaga kesehatan di jajaran Dinas Kesehatan DKI Jakarta , Dinas Kesehatan memiliki anggaran untuk kebutuhan pendidikan dan pelatihan. Pada Rencana Kerja dan Anggaran tahun 2017 Dinas Kesehatan DKI Jakarta mendapatkan anggaran dari APBD DKI Jakarta sebesar Rp 849.000.000,-. Tentu saja hal ini dapat menjadi salah satu faktor pendukung terselenggaranya pendidikan dan pelatihan yang dapat meningkatkan kompetensi dan pengetahuan sumber daya kesehatan di Dinas Kesehatan dan jajarannya.

Berdasarkan latar belakang di atas maka pada penelitian ini penulis ingin mengetahui gambaran sistem pelaksanaan pelatihan di bidang diklat Dinas Kesehatan DKI Jakarta tahun 2017.

1.2. Tujuan

1.2.1. Tujuan Umum

Mengetahui Gambaran Sistem Pelaksanaan Pelatihan di Bidang Diklat Dinas Kesehatan DKI Jakarta Tahun 2017.

1.2.2. Tujuan Khusus

- a. Mengetahui gambaran Dinas Kesehatan DKI Jakarta.
- b. Mengetahui gambaran seksi PPSDM Kesehatan Dinas Kesehatan DKI Jakarta.
- c. Mengetahui gambaran *input* (SDM, sarana & fasilitas, dana, dan metode) dari sistem perencanaan pelatihan di Dinas Kesehatan DKI Jakarta.
- d. Mengetahui gambaran proses (perencanaan, pelaksanaan, pengawasan dan evaluasi) dari sistem perencanaan pelatihan di Dinas Kesehatan DKI Jakarta.
- e. Mengetahui gambaran *output* (terselenggaranya pelatihan sesuai dengan jumlah rencana kegiatan dalam Dokumen Pelaksanaan dan Anggaran) dari sistem perencanaan pelatihan di Dinas Kesehatan DKI Jakarta.

1.3. Manfaat

1.3.1. Bagi Mahasiswa

- a. Dapat menambah pengetahuan dan wawasan baru tentang sistem pelayanan seksi PPSDM.
- b. Dapat mengaplikasikan ilmu yang sudah ada ke dalam praktek.
- b. Dapat mengembangkan potensi di bidang manajemen.

1.3.2. Bagi Institusi Pendidikan

- a. Dapat menjalin kerjasama yang baik dengan institusi lahan magang dalam upaya meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mahasiswa.
- b. Dapat menjadi tambahan pustaka dan referensi untuk penelitian selanjutnya.

1.3.3. Bagi Instansi Lahan Magang

- a. Dapat mengembangkan kemitraan dengan fakultas dan institusi lain yang terlibat.
- b. Hasil magang yang ada dapat menjadi asupan atau temuan untuk dapat memberikan gambaran atau informasi bagi kegiatan sistem pelayanan diklat selanjutnya.