

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pelatihan adalah proses pembelajaran dalam rangka meningkatkan kinerja, profesionalisme, dan menunjang pengembangan karir tenaga kesehatan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya (Kementerian Kesehatan RI, 2003).

Pengembangan sumber daya manusia (*human resources development*) adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan pembangunan bangsa, yang meliputi perencanaan, pengembangan, dan pengelolaan sumber manusia (Notoatmodjo, 2003).

Pengembangan SDM adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan kapasitas SDM agar bisa menjadi sumber daya yang berkualitas baik dari segi pengetahuan, keterampilan bekerja, tingkat profesionalisme yang tinggi dalam bekerja agar bisa meningkatkan kemampuan untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan dengan baik.

Pelatihan dan pengembangan merupakan usaha mengurangi atau menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan yang dikehendaki organisasi (Hasibuan, 2011). Adanya kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan yang dikehendaki, menyebabkan diperlukannya organisasi untuk menjembatani kesenjangan tersebut. Salah satu caranya adalah dengan pelatihan dan pengembangan. Dengan demikian diharapkan seluruh potensi yang dimiliki karyawan, keterampilan, pengetahuan, dan sikap dapat ditingkatkan yang akhirnya mengurangi kesenjangan atau tidak terjadi lagi kesenjangan (Sedarmayanti, 2010).

Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) sebagai salah satu jenis fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama memiliki peran penting dalam sistem kesehatan nasional yang juga menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat (UKM) dan upaya kesehatan perorangan (UKP) tingkat pertama dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif, untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya di wilayah kerjanya.

Puskesmas memiliki berbagai sumber pembiayaan dalam pelaksanaan kegiatannya. Menurut UU No.36 tahun 2009, upaya kesehatan dibiayai dari sumber Anggaran Pendapatan Belanja negara (APBN) dan APBD yang ada di berbagai sektor.

Dalam pelaksanaan tugas dan fungsi puskesmas, puskesmas harus melaksanakan manajemen umum puskesmas (perencanaan, penggerakan dan pelaksanaan, pengawasan, pengendalian, dan penilaian kinerja puskesmas) secara efektif dan efisien. Efektif berarti bahwa tujuan yang diharapkan dapat dicapai melalui proses penyelenggaraan yang dilaksanakan dengan baik dan benar serta bermutu, berdasarkan hasil analisis situasi yang didukung dengan data dan informasi yang akurat (*evidence based*) sedangkan efisien berarti bagaimana puskesmas memanfaatkan sumberdaya yang tersedia untuk dapat melaksanakan upaya kesehatan sesuai standar yang baik dan benar sehingga dapat mewujudkan target kinerja yang telah ditetapkan (Wayne, 2008). Manajemen umum puskesmas akan mengintegrasikan seluruh manajemen yang ada (Sumberdaya, program, pemberdayaan masyarakat, sistem informasi puskesmas, dan mutu) didalam menyelesaikan prioritas masalah kesehatan diwilayah kerjanya.

Keberhasilan pelaksanaan tugas puskesmas sangat bergantung kepada pengelolaan Puskesmas. Oleh sebab itu, maka Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 75 tahun 2014 mensyaratkan agar tenaga kesehatan yang akan menjabat sebagai Kepala Puskesmas harus sudah mengikuti pelatihan manajemen puskesmas. Pengelolaan puskesmas yang baik, akan mampu meningkatkan mutu pelayanan dan pada akhirnya akan mencapai derajat kesehatan masyarakat yang optimal di wilayah kerjanya.

1.2 Tujuan

1.2.1 Tujuan Umum

Mengetahui gambaran pelaksanaan Pelatihan Manajemen Puskesmas di Dinas Kesehatan DKI Jakarta Tahun 2018.

1.2.2 Tujuan Khusus

1. Mengetahui gambaran Dinas Kesehatan DKI Jakarta.
2. Mengetahui gambaran seksi PPSDM Kesehatan Dinas Kesehatan DKI Jakarta.
3. Mengetahui gambaran Input (Sumber Daya Manusia (SDM), Anggaran, Sarana dan Prasarana, serta Kebijakan dan SOP) dari pelaksanaan Pelatihan Manajemen Puskesmas di Dinas Kesehatan DKI Jakarta.
4. Mengetahui gambaran Proses (Persiapan, Pelaksanaan, Pengawasan, dan Evaluasi) dari pelaksanaan Pelatihan Manajemen Puskesmas di Dinas Kesehatan DKI Jakarta.
5. Mengetahui gambaran Output (Pengetahuan peserta meningkat dan Peserta dapat menerapkan Manajemen Puskesmas) dari pelaksanaan Pelatihan Manajemen Puskesmas di Dinas Kesehatan DKI Jakarta.

1.3 Manfaat

1.3.1 Bagi Mahasiswa

1. Dapat menambah pengetahuan dan wawasan baru tentang sistem pelayanan seksi PPSDM terutama mengenai pelatihan Manajemen Puskesmas.
2. Dapat mengaplikasikan ilmu yang sudah ada ke dalam praktek.

1.3.2 Bagi Institusi Pendidikan

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

1.3.3 Bagi Instansi Lahan Magang

1. Dapat mengembangkan kemitraan dengan fakultas dan institusi lain yang terlibat.
2. Hasil magang yang ada dapat menjadi asupan atau temuan untuk dapat memberikan gambaran atau informasi bagi kegiatan.



Universitas
Esa Unggul

Universitas
Esa Unggul

Universitas
Esa U

Universitas
Esa Unggul

Universitas
Esa Unggul

Universitas
Esa U

Universitas
Esa Unggul

Universitas
Esa Unggul

Universitas
Esa U