

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Ilmu manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu kajian yang begitu tinggi peminatnya dan banyak pihak yang sangat antusias mempelajarinya. Bukan hanya bagi kalangan akademis namun juga bagi praktisi bisnis. Salah satunya alasan yang paling mendasar di sebabkan keinginan yang begitu besar untuk membangun divisi sumber daya manusia yang mampu mendukung perusahaan untuk bisa bersaing secara maksimal di pasar global. Era global membutuhkan tenaga SDM yang terampil serta memiliki daya saing tinggi, sehingga penilaian karyawan bukan hanya dinilai untuk memenuhi lowongan kebutuhan tenaga kerja semata namun lebih dari itu (Prof. Dr. H.Edy Sutrisno, 2016)

Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder (Kasmir, 2016)

Di era globalisasi pengelolaan sumber daya manusia bukan merupakan hal mudah, oleh karena itu berbagai suprastruktur dan infrastruktur perlu disiapkan untuk mendukung terwujudnya proses sumber daya manusia yang berkualitas. Perusahaan yang tetap ingin eksis dan memiliki citra positif di mata masyarakat tidak akan mengabaikan aspek pengembangan kualitas sumber daya manusianya. Oleh karena itu peran manajemen sumber daya manusia dalam organisasi tidak kecil, bahkan sebagai sentral pengelola maupun penyedia sumber daya manusia bagi departemen lainnya (Yani, 2010).

Setiap perusahaan pasti memiliki divisi pengembangan SDM dalam struktur organisasinya. Divisi pengembangan SDM pada dasarnya

memiliki tugas dan tanggung jawab untuk membantu karyawan dalam mengembangkan kepribadian personal dan keterampilan organisasional mereka.

Pengembangan SDM pada sebuah perusahaan akan dimulai dari pengadaan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dengan kelas atau kursus dan seminar, penyediaan tool yang bisa membantu pekerjaan karyawan dan sebagainya.

Menurut Prof. T.V. Rao, pengembangan SDM adalah proses di mana karyawan dalam sebuah perusahaan dibantu secara terencana untuk meningkatkan kemampuan sehingga bisa menyelesaikan berbagai macam tugas yang berhubungan dengan peran mereka di masa depan. Oleh karena itu, sumber daya manusia yang ada hendaklah dikembangkan sedemikian rupa guna mencapai kesejahteraan. Untuk melaksanakan kompetensi pengembangan SDM, dalam praktiknya, diharuskan melaksanakannya berdasarkan permasalahan-permasalahan yang dihadapi oleh organisasi.

Tahapan yang akan dilaksanakan disesuaikan dengan rencana awal (*Action Plan*), hal ini sudah disesuaikan dengan kebutuhan organisasi. Pengembangan SDM dapat dilakukan dengan diselenggarakannya pelatihan. Pelatihan pada hakikatnya adalah proses pembelajaran. Oleh karena itu untuk melatih karyawan, dibutuhkan pengetahuan tentang bagaimana orang belajar. Pada suatu organisasi yang memperhatikan produktivitas, pendidikan dan pelatihan merupakan fakta yang paling penting. Setiap orang didorong dan dilatih. Dalam hal ini belajar dan berlatih adalah proses tanpa akhir atau sepanjang hayat. Dengan pendidikan dan pelatihan, diharapkan setiap orang dapat meningkatkan keterampilan dan keahliannya. Tidak dapat dipungkiri bahwa orang yang terampil ditambah dengan motivasi kerja yang tinggi sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerjanya. Pendidikan berbeda dengan pelatihan, pelatihan bersifat spesifik dan manfaatnya langsung dapat di praktikan ditempat kerja sedangkan pendidikan bersifat umum dan manfaatnya tidak langsung sebagai saran menambah wawasan, ide dan pengetahuan teoritis.

Tujuan pelatihan dan pengembangan karyawan yang telah dikemukakan diatas pada dasarnya dapat disimpulkan bahwa pada intinya tujuan pelatihan dan pengembangan yaitu untuk meningkatkan kemampuan karyawan baik secara afektif (sikap), kognitif (pengetahuan) dan psikomotoriknya (perilaku) serta mempersiapkan karyawan dalam menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi sehingga dapat mengatasi hambatan-hambatan yang sekiranya muncul dalam pekerjaan. Pelatihan sudah tidak asing lagi dalam dunia kerja di perusahaan, organisasi, lembaga, atau bahkan dalam instansi pendidikan. Hal ini dapat diasumsikan bahwa pelatihan sangat penting bagi tenaga kerja untuk bekerja lebih menguasai dan lebih baik terhadap pekerjaan yang dijabat atau akan dijabat kedepan.

Rumah Sakit Pusat Otak Nasional merupakan salah satu rumah sakit vertikal yang dibangun oleh Kementerian Kesehatan Setelah beroperasi, Rumah Sakit Pusat Otak Nasional mendapatkan beberapa prestasi seperti SK BLU pada tanggal 22 Desember 2014, akreditasi paripurna pada Mei 2016. Pada bulan Januari 2016, Rumah Sakit Pusat Otak Nasional menjadi RS Khusus Kelas A dan bulan Desember melakukan persiapan untuk menjadi RS Khusus Kelas A Pendidikan. Dalam rangka meningkatkan mutu pelayanan masyarakat, Rumah Sakit Pusat Otak Nasional mempunyai komitmen mengutamakan keselamatan pasien, kemudahan akses, dan kepuasan pelanggan, serta senantiasa terus melakukan perbaikan sesuai perkembangan teknologi dan kebutuhan pelanggan.

Dengan demikian rumah sakit selalu mengadakan pengembangan dalam bidang pendidikan dalam pemberdayaan SDM nya dengan mengikuti capaian 5 tahun kedepan, pengembangan SDM di rumah sakit pusat otak nasional mulai berjalan bersama dengan di mulai berdiri nya rumah sakit, pengembangan SDM ini selalu di lakukan agar tercipta para sumber daya yang berkompeten dalam bidang nya sehingga rumah sakit dapat mencapai target yang diinginkan dan bermutu. Rumah sakit otak bekerjasama dengan BPPSDM untuk melakukan pengembangan SDM

dimana anggaran dan biaya nya di tanggung oleh pemerintah Tujuan pelatihan dan pengembangan karyawan yaitu untuk meningkatkan kemampuan karyawan baik secara afektif (sikap), kognitif (pengetahuan) dan psikomotoriknya (perilaku) serta mempersiapkan karyawan dalam menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi sehingga dapat mengatasi hambatan-hambatan yang sekiranya muncul dalam pekerjaan. Pelatihan sudah tidak asing lagi dalam dunia kerja di perusahaan, organisasi, lembaga, atau bahkan dalam instansi. Sehingga pengembangan SDM adalah hal yang penting yang sangat di butuhkan oleh organisasi agar dapat tercapai tujuan yang di harapkan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka pada laporan magang ini penulis ingin mengetahui Gambaran Pengembangan SDM Di Bidang Pendidikan di Rumah Sakit Pusat Otak Nasional.

1.2 Tujuan

1.2.1 Tujuan Umum

Mengetahui Pengembangan SDM di Bidang Pendidikan Tubel Dan Ibel di Rumah Sakit Pusat Otak Nasional Jakarta Timur 2018.

1.2.2 Tujuan Khusus

1. Mengetahui gambaran umum Rumah Sakit Pusat Otak Nasional Jakarta Utara 2018.
2. Mengetahui gambaran umum Unit Diklat dalam Prosedur Pengembangan SDM Rumah Sakit Pusat Otak Nasional Jakarta Utara 2018.
3. Mengetahui gambaran *input* meliputi SDM, anggaran, sarana prasarana dan metode dalam pengembangan SDM di Rumah Sakit Pusat Otak Nasional 2018
4. Mengetahui gambaran proses dalam pengembangan SDM di bidang pendidikan Rumah Sakit Pusat Otak Nasional 2018

5. Mengetahui gambaran *output* dalam pengembangan SDM di Bidang Pendidikan Rumah Sakit Pusat Otak Nasional 2018

1.3 Manfaat

1.3.1 Bagi Rumah Sakit

1. Dapat memberikan masukan bagi unit manajemen SDM RS Pusat Otak Nasional dan sebagai bahan evaluasi dan informasi bagi rumah sakit.
2. Dapat di manfaatkan mahasiswa untuk membantu kegiatan manajemen dan operasional, khususnya di bagian SDM dan Diklat rumah sakit.

1.3.2 Bagi Fakultas

1. Terbinanya suatu kerja sama yang baik antara Rumah Sakit dengan universitas dalam upaya peningkatan pengetahuan dan keterampilan bagi akademik serta dalam upaya peningkatan sumber daya manusia yang dibutuhkan dalam pembangunan kesehatan.
2. Meningkatkan kualitas pendidikan dengan melibatkan tenaga yang terampil dan tenaga lapangan dalam proses kegiatan magang yang dilakukan.

1.3.3 Bagi Mahasiswa

Mendapatkan pengalaman dan pengetahuan serta menambah wawasan tentang kegiatan pengembangan SDM dalam bidang pendidikan di Rumah Sakit.