

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi dimana tuntutan ekonomi semakin tinggi serta berkembangnya pengetahuan dan teknologi membawa perubahan dalam kehidupan manusia. Sebagai negara yang sedang berkembang bangsa Indonesia memiliki kewajiban untuk melaksanakan pembangunan di segala bidang. Perubahan tersebut membawa tuntutan yang tinggi terhadap setiap individu agar lebih meningkatkan kinerjanya. Berbagai macam keinginan dan kebutuhan diharapkan dapat terpenuhi dengan bekerja dalam suatu perusahaan. Namun tidak semua keinginan maupun kebutuhan karyawan tersebut dapat dipenuhi oleh perusahaan.

Pada umumnya kehidupan di dalam perusahaan apapun bentuk dan sifatnya baik yang bergerak dalam bidang perdagangan maupun yang bergerak dalam bidang jasa, akan selalu berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Ketidakberhasilan lembaga atau perusahaan, keterlibatan karyawan dalam konflik serta ketidakmampuan karyawan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan merupakan salah satu faktor kurangnya motivasi kerja terhadap karyawan.

Dari berbagai sumber daya yang dimiliki perusahaan, SDM menempati posisi strategis diantara sumber daya lainnya. Tanpa Sumber Daya Manusia, sumber daya yang lain tidak bisa dimanfaatkan apalagi dikelola untuk menghasilkan suatu produk. Tetapi dalam kenyataannya masih banyak perusahaan tidak menyadari pentingnya Sumber Daya Manusia (SDM) bagi kelangsungan hidup perusahaan. Masih banyak perusahaan yang menganggap SDM adalah aset organisasi yang paling penting, karena SDM yang menggerakkan dan membuat sumber daya lainnya bekerja.

Salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia adalah *training and development* artinya bahwa untuk mendapatkan tenaga kerja yang bersumber daya manusia yang baik dan tepat sangat perlu pelatihan dan pengembangan. Hal ini sebagai upaya untuk mempersiapkan para tenaga kerja untuk menghadapi tugas pekerjaan jabatan yang dianggap belum menguasainya.

Pelatihan dan pengembangan sering kita dengar dalam dunia kerja di perusahaan, organisasi, lembaga, atau bahkan dalam instansi kesehatan. Hal ini dapat diasumsikan bahwa pelatihan dan pengembangan sangat penting bagi tenaga kerja untuk bekerja lebih menguasai dan lebih baik terhadap pekerjaan yang dijabat atau akan dijabat kedepan. Tidak terlalu jauh dalam instansi kesehatan, pelatihan dan pengembangan sering dilakukan sebagai upaya meningkatkan kinerja para tenaga kerja kesehatan yang dianggap belum mampu untuk mengemban pekerjaannya karena faktor perkembangan masyarakat yang semakin pesat.

Secara deskripsi tertentu potensi para pekerja kesehatan mungkin sudah memenuhi syarat administrasi pada pekerjaannya, tapi secara aktual para pekerja kesehatan harus mengikuti atau mengimbangi perkembangan dunia kesehatan sesuai dengan tugas yang dijabat atau yang akan dijabatnya. Hal ini yang mendorong pihak instansi kesehatan untuk memfasilitasi atau memfasilitatori pelatihan dan pengembangan karir para tenaga kerja kesehatan guna mendapatkan hasil kinerja yang baik, efektif dan efisien.

Management thought yang dikemukakan Taylor, bahwa tenaga kerja membutuhkan latihan kerja yang tepat. Teori ini sangat tepat untuk menghindari kemungkinan terburuk dalam kemampuan dan tanggung jawab bekerja, sehingga dalam menyelesaikan tugas jabatan lebih efektif dan efisien sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Dalam instansi kesehatan biasanya para tenaga kerja yang akan menduduki jabatan baru yang tidak didukung dengan pendidikannya atau belum mampu melaksanakan tugasnya, biasanya upaya yang ditempuh adalah dengan melakukan pelatihan dan pengembangan karir.

Dengan melalui pelatihan dan pengembangan, tenaga kerja akan mampu mengerjakan, meningkatkan, mengembangkan pekerjaannya.

Berdasarkan teori-teori yang dikemukakan oleh para ahli dan juga berdasarkan lapangan kerja di rumah sakit, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia itu sangatlah penting dan dibutuhkan untuk mendapatkan kinerja karyawan agar tercapainya tujuan organisasi. Terlihat pula dengan aktifnya Unit Pendidikan dan Pelatihan RS MMC dalam memberikan rangkaian pendidikan dan pelatihan kepada seluruh karyawan RS MMC dengan tujuan membuat standarisasi pelayanan RS MMC yang bermutu, professional, handal, dan memperhatikan keselamatan pasien.

Berdasarkan observasi ditemukan masalah yaitu masih kurangnya pelayanan yang prima dari petugas kesehatan rumah sakit, masih tidak sesuai dengan kebijakan, visi, misi, dan motto RS, serta masih kurangnya kualitas pelayanan yang diberikan oleh petugas kesehatan, sehingga Unit Pendidikan dan Pelatihan membuat serangkaian pelatihan untuk menunjang keseragaman pelayanan di RS MMC yang memuaskan pelanggan, yang berkualitas, dan sesuai dengan kebijakan, visi, misi, dan motto rumah sakit. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk mengangkat tema mengenai **“Implementasi Manajemen Pendidikan dan Pelatihan SDM di RS Metropolitan Medical Centre (MMC) Tahun 2015”** Jl. HR Rasuna Said Kav C 20-21, Karet Kuningan Setiabudi, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12940.

1.2 Tujuan

1.2.1 Tujuan Umum

Mengetahui implementasi manajemen pendidikan dan pelatihan SDM melalui tata laksana prosedur pelatihan yang berisi perencanaan, pelaksanaan, pengawasan dan tindak lanjut yang telah dilakukan terhadap karyawan di RS Metropolitan Medical Centre (MMC).

1.2.2 Tujuan Khusus

1. Mengetahui gambaran secara umum dari RS Metropolitan Medical Center (RSMMC).
2. Mengetahui gambaran dan aktivitas secara umum Unit Pendidikan dan Pelatihan RS Metropolitan Medical Center (RSMMC).
3. Mengetahui implementasi manajemen pendidikan dan pelatihan SDM di RS Metropolitan Medical Centre (MMC) dilihat dari pendekatan sistem input, proses, dan output.
4. Mengetahui permasalahan yang terjadi dalam pendidikan dan pelatihan SDM di RS Metropolitan Medical Center (MMC).
5. Mengetahui beberapa alternatif pemecahan masalah dalam pendidikan dan pelatihan SDM di RS Metropolitan Medical Center (MMC).

1.3 Manfaat

1.3.1 Bagi Mahasiswa

1. Mendapatkan gambaran tentang pendidikan dan pelatihan SDM di RS Metropolitan Medical Centre (RSMMC).
2. Mendapatkan pengetahuan dan keterampilan dalam bidang manajemen Rumah Sakit di RS Metropolitan Medical Centre (RSMMC)
3. Berlatih menganalisa, mengidentifikasi masalah dan mendapatkan alternatif pemecahan masalah mengenai pendidikan dan pelatihan SDM di RS Metropolitan Medical Centre (RSMMC).
4. Menerapkan ilmu Manajemen Rumah Sakit di RS Metropolitan Medical Center (RSMMC).

1.3.2 Bagi Rumah Sakit

1. Mendorong kerja sama antara mahasiswa dengan institusi dalam membantu kegiatan manajemen operasional RS Metropolitan Medical Centre (RSMMC).
2. Dapat memanfaatkan mahasiswa untuk membantu kegiatan manajemen dan operasional di RS Metropolitan Medical Centre (RSMMC).
3. Untuk mengembangkan kemitraan dengan fakultas dan institusi lain yang terlibat dalam magang, baik untuk kegiatan penelitian maupun pengembangan pengetahuan.

1.3.3 Bagi Fakultas Ilmu-Ilmu Kesehatan

1. Terbinanya kerjasama yang baik antara Fakultas Ilmu – Ilmu Kesehatan dengan RS Metropolitan Medical Centre (RSMMC).
2. Mendapatkan masukan untuk meningkatkan tersusunnya kurikulum informasi kesehatan yang sesuai dengan kebutuhan laporan.
3. Meningkatkan kapasitas dan kualitas pendidikan dengan melibatkan tenaga terampil dan lapangan dalam kegiatan magang.