

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Kehidupan masyarakat dunia dan Indonesia dewasa ini dalam masa transisi, yaitu manusia Indonesia dalam proses perubahan memasuki dunia yang semakin menyatu, dinamik, terbuka, dan rentan terhadap persaingan hidup dengan bangsa-bangsa lain. Merupakan hal yang jelas terlihat bahwa manusia Indonesia yang hidup di dalam masa itu adalah manusia yang berkualitas dan dapat bersaing dalam arti yang positif dengan bangsa-bangsa lain yang akan semakin mendorong meningkatnya kualitas hidup bangsa-bangsa di dunia. Tilaar, 1997, menyebutkan bahwa persaingan yang terjadi dalam kehidupan yang mengglobal itu bukan dalam arti bahwa yang kuat akan mematikan yang miskin, tetapi suatu masyarakat yang meminta perkembangan yang optimal dari potensi manusia per individu yang nanti akan disumbangkan kepada perbaikan taraf hidup sesama manusia di dalam masyarakatnya, kepada bangsanya, dan pada akhirnya bagi umat manusia yang hidup di bumi ini

Dalam Ketetapan MPR No. IV tahun 1999 tentang Garis-Garis Besar Haluan Negara 1994-2004 telah ditetapkan pentingnya sumber daya manusia dalam kaitannya dengan pembangunan kesehatan. Dalam ketetapan tersebut antara lain digariskan perlu adanya langkah penyelamatan, pemulihan, pemantapan dan pengembangan pembangunan Indonesia masa depan yang memiliki paradigma baru serta dalam pembangunan kesehatan perlu meningkatkan mutu sumber daya manusia dan lingkungan yang saling mendukung dengan pendekatan paradigma sehat. Untuk menunjang pembangunan dengan paradigma sehat, pemerintah telah menyediakan pelbagai tenaga kesehatan dengan pelbagai keahlian. Namun, seiring pelaksanaannya didapati kelemahan pembangunan kesehatan dari sudut tenaga kesehatan yang meliputi penyebaran yang belum merata, mutu pendidikan yang belum memadai, komposisi tenaga kesehatan yang timpang karena masih sangat didominasi oleh tenaga medis serta kinerja dan produktivitas yang rendah.

Memperhatikan kondisi tersebut, penyelenggaraan pembangunan kesehatan perlu didukung antara lain oleh pengembangan sumber daya tenaga kesehatan dari masyarakat dan pemerintah yang memadai. Pengembangan tenaga kesehatan bertujuan untuk meningkatnya pemberdayaan atau daya guna tenaga kesehatan, sedangkan sasaran utama pengembangan tenaga kesehatan adalah tersedianya berbagai tenaga kesehatan yang dapat sepenuhnya menyelenggarakan upaya kesehatan yang berdasarkan paradigma sehat yang mengutamakan upaya-upaya promotif dan preventif yang pro aktif tanpa mengabaikan upaya kuratif dan rehabilitatif.

Buku Pedoman Pengembangan Tenaga Kesehatan yang ditulis Depkes, 2000, menyebutkan bahwa pada hakekatnya Pengembangan Tenaga Kesehatan adalah proses pengembangan yang bersifat multi disiplin dan lintas sektor serta program untuk pemeratakan dan meningkatkan mutu tenaga kesehatan melalui tiga upaya pokok, yaitu: 1) penyusunan kebijakan dan rencana, 2) pendayagunaan, dan 3) pendidikan serta pelatihan tenaga kesehatan.

Dalam rangka mewujudkan perubahan, pertumbuhan, dan pembaharuan dalam pembangunan kesehatan bagi seluruh lapisan masyarakat, pendidikan dan pelatihan tenaga kesehatan merupakan bagian dari kebijakan pembangunan nasional yang tidak bisa dipisahkan. Pendidikan tenaga kesehatan dan pelatihan kesehatan diselenggarakan secara berjenjang dan berkelanjutan yang memberikan kesempatan kepada semua jenis tenaga kesehatan untuk meraih pendidikan setinggi-tingginya. Disamping itu perlu dikembangkan penerapan berbagai bentuk metodologi dan teknologi pelatihan yang akan menunjang perluasan jangkauan sasaran pelatihan, dengan selalu memperhatikan mutunya. Dengan demikian tenaga kesehatan yang bermutu yang dihasilkan akan mempunyai kemandirian, akuntabilitas dan daya saing yang tinggi, disamping nilai-nilai lain dari arah pengembangan tenaga kesehatan yang ditetapkan.

Keperawatan adalah salah satu profesi di rumah sakit yang berperan penting dalam penyelenggaraan upaya menjaga mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit. Dan dalam organisasi rumah sakit, perawat menempati bagian terbanyak dari porsi sumber daya manusia yang dimiliki dan pelayanan keperawatan merupakan *core business* rumah sakit yang menggerakkan aktivitas

pelayanan. Oleh karena itu pengelolaan melalui asset ini akan memberi arti yang penting bagi rumah sakit sehingga jelas terlihat bahwa memiliki sumber daya manusia yang profesional dan berkualitas merupakan suatu kebutuhan yang sangat penting dalam memberikan pelayanan kesehatan yang berorientasi kepuasan pelanggan.

James Willan dalam buku *Hospital Management*, seperti yang dikutip oleh Tjandra Yoga Aditama, 2002, menyebutkan bahwa *Nursing Department* di rumah sakit mempunyai beberapa tugas, seperti: (1) memberikan pelayanan keperawatan kepada pasien, baik untuk kesembuhan ataupun pemulihan status fisik dan mentalnya, (2) memberikan pelayanan lain bagi kenyamanan dan keamanan pasien, seperti penataan tempat tidur, dll, (3) melakukan tugas-tugas administratif, (4) menyelenggarakan pendidikan keperawatan berkelanjutan, (5) melakukan berbagai penelitian/riset untuk senantiasa meningkatkan mutu pelayanan keperawatan, (6) berpartisipasi aktif dalam program pendidikan bagi para calon perawat.

Sementara itu, Aditama (2002) juga menyebutkan beberapa masalah yang ada dalam pelayanan keperawatan meliputi: (1) kurangnya perawat yang memiliki pendidikan tinggi/kemampuan memadai, (2) kurangnya jumlah perawat, (3) masalah lain-lain, meliputi dampak perubahan struktur organisasi rumah sakit, kurangnya insentif, kurangnya kepuasan, komunikasi dengan pasien kurang baik, pelaksanaan pekerjaan sesuai SOP serta masalah pengembangan karir para perawat.

Dalam rangka optimalisasi kinerja pelayanan perawat yang pada akhirnya berpengaruh pada mutu pelayanan rumah sakit, maka perlu dilakukan upaya peningkatan pengetahuan para perawat dengan mengikutsertakan mereka dalam berbagai program pendidikan baik program pendidikan keperawatan berkelanjutan (PKB) atau pendidikan tinggi. Dimana pendidikan keperawatan dapat menghasilkan perawat yang berkemampuan profesional mencakup keterampilan intelektual, interpersonal, teknikal, mampu mempertanggungjawabkan secara legal keputusan dan tindakan yang dilakukan sesuai dengan standar dan kode etik profesi, serta dapat menjadi contoh peran bagi perawat lain.

RSU Kabupaten Tangerang merupakan rumah sakit pemerintah tipe B non pendidikan berlokasi di Jl Ahmad Yani No.9 Kabupaten Tangerang yang memiliki visi "Menjadi RS rujukan kasus ruda paksa dan industri serta Kesehatan Ibu Anak untuk wilayah Tangerang dan sekitarnya; otonom dalam manajemen, dan sebagai tempat pendidikan bagi tenaga kesehatan profesional pada tahun 2008". Sebagai RS pemerintah, RSU Kabupaten Tangerang harus menjaga dan meningkatkan kualitas jasa pelayanan kesehatan di tengah-tengah perkembangan dunia kesehatan yang pesat, terutama di wilayah Kabupaten Tangerang dan daerah sekitarnya. Untuk dapat meningkatkan kualitas pelayanan dan mencapai standar kompetisi internasional, kuncinya selain harus memiliki modal kuat dan teknologi maju, juga harus mengembangkan kemampuan dan perilaku sumber daya manusianya sesuai tuntutan yang berlaku saat ini.

Jumlah paramedis keperawatan per-31 Desember tahun 2007 adalah sebesar 411 tenaga (43,86 % dari pegawai di RS). Dengan jumlah yang demikian besar, jelas bahwa ujung tombak pelayanan rumah sakit berada pada peranan kerja perawat. Dengan didukung oleh salah satu misi rumah sakit yaitu "menyediakan lahan pendidikan bagi tenaga kesehatan, melalui kerjasama dengan institusi pendidikan dan institusi kesehatan lain, yang dikelola secara profesional", maka sudah sewajarnya rumah sakit terlebih dahulu memfasilitasi tenaga perawatnya dalam mengembangkan kompetensi dan profesionalitas pelayanan.

Pengembangan kompetensi tenaga perawat dapat dilakukan dengan program dan pelatihan yang dikelola sedemikian rupa agar dapat menjawab tuntutan prestasi kerja dalam menjaga mutu pelayanan kesehatan di Rumah Sakit.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Belum diketahui bagaimana gambaran manajemen pelatihan tenaga perawat di Bidang Keperawatan RSU Kabupaten Tangerang periode tahun 2008. Untuk hal tersebut, penulis merasa perlu melihat proses kegiatan dan manajemen pelatihan tenaga perawat yang telah dan sedang berjalan saat ini yang diharapkan berguna untuk perbaikan sistem kerja Bidang Keperawatan RSU Kabupaten Tangerang baik dalam fungsi penelitian maupun pengembangan di masa mendatang.

### **1.3 Pertanyaan Penelitian**

- 1.3.1 Bagaimana gambaran manajemen pelatihan tenaga perawat di Bidang Keperawatan RSUD Kabupaten Tangerang pada tahun 2008?
- 1.3.2 Bagaimana gambaran input (sumber daya manusia, dana, metode, sarana dan prasarana) pada program pelatihan bagi tenaga perawat yang diadakan oleh Bidang Keperawatan RSUD Kabupaten Tangerang pada tahun 2008?
- 1.3.3 Bagaimana gambaran output dari program pelatihan bagi tenaga perawat yang dibuat oleh Bidang Keperawatan RSUD Kabupaten Tangerang pada tahun 2008?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

#### **1.4.1 Tujuan Umum**

Mengetahui gambaran manajemen pelatihan bagi tenaga perawat di Bidang Keperawatan RSUD Kabupaten Tangerang tahun 2008

#### **1.4.2 Tujuan Khusus**

- 1) Diketuainya gambaran manajemen pelatihan bagi tenaga perawat (perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, dan penilaian) di Bidang Keperawatan RSUD Kabupaten Tangerang tahun 2008
- 2) Diketuainya gambaran input manajemen pelatihan bagi tenaga perawat (sumber daya manusia, dana, sarana, dan metode) di Bidang Keperawatan RSUD Kabupaten Tangerang tahun 2008
- 3) Diketuainya gambaran output (program pelatihan) manajemen pelatihan bagi tenaga perawat di Bidang Keperawatan RSUD Kabupaten Tangerang tahun 2008

## 1.5 Manfaat Penelitian

### 1.5.1 Bagi RSUD Kabupaten Tangerang

- 1) Bahan masukan dan pertimbangan dalam evaluasi, pengembangan, dan penyusunan program pelatihan tenaga perawat ke depannya
- 2) Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi para pengambil kebijakan di Bidang Keperawatan RSUD Kabupaten Tangerang
- 3) Mendapat gambaran mengenai kendala dan masalah yang sering terjadi dalam manajemen pelatihan tenaga perawat yang dapat dicarikan solusinya

### 1.5.2 Bagi Peneliti

Menambah wawasan dan pengalaman dalam melakukan penelitian mengenai manajemen pelatihan tenaga perawat di Bidang Ketenagaan Keperawatan RSUD Kabupaten Tangerang

## 1.6 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian kualitatif gambaran manajemen pelatihan tenaga perawat di Bidang Keperawatan untuk mendapatkan gambaran tentang pendekatan sistem (input, proses, output) pada manajemen pelatihan tenaga perawat agar diketahui permasalahan dan hambatan dalam proses pelaksanaan program pelatihan bagi tenaga perawat di Bidang Keperawatan RSUD Kabupaten Tangerang 2008 dan menghasilkan solusi yang lebih baik untuk dijadikan pembelajaran dalam pelaksanaan program pelatihan yang akan datang. Pelaksanaan penelitian dilakukan selama kurang lebih 1 (satu) bulan, yaitu pada bulan Juni 2009. Jenis penelitian ini adalah kualitatif dengan metode deskriptif yang menggunakan data primer dan sekunder. Pengumpulan data dilakukan dengan cara mengolah data primer yang diperoleh dari wawancara mendalam dengan informan yang terlibat secara langsung dalam pelaksanaan program dengan menggunakan pedoman wawancara mendalam (*indepth interview*).