

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dampak persaingan global yang tidak mengenal batas seluruh negara tentu akan menjadi ancaman apabila pengembangan kapasitas dari sumber daya manusia tidak dioptimalkan, karena optimalisasi sumber daya manusia akan sangat berpengaruh terhadap efisiensi dan efektivitas dalam suatu organisasi. Persaingan global ini berakibat pada seluruh bidang, termasuk bidang kesehatan. Dalam hal ini manajemen sumber daya manusia sangat diperlukan dalam suatu perusahaan untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan produktif dalam mempertahankan eksistensi perusahaan dengan cara mengelola sumber daya manusia, supaya dapat bersaing dengan perusahaan lain. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan mendorong organisasi dalam pencapaian tujuan.

Begitu pula dengan pengorganisasian sistem rumah sakit, sumber daya manusia merupakan komponen penting dan menjadi penggerak berjalannya sebuah sistem yang akan mengantarkan organisasi pada hasil sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Pergerakan tersebut berupa kemampuan dan keahlian yang dimiliki individu maupun kelompok, untuk memberikan performa yang menghantarkan pada tujuan serta mampu bersaing dengan rumah sakit lain, maka manajemen di suatu rumah sakit harus mampu meningkatkan dan mengembangkan sumber daya manusianya untuk memberikan pelayanan yang bermutu dan berkualitas.

Pengembangan kapasitas (*capacity building*) merupakan upaya strategi masa kini dengan pendekatan sistem yang berorientasi pada hasil agar dapat bersaing dalam lingkungan dan situasi baru, seperti pada era globalisasi. Satori (2013, hlm. 30) melihat *capacity building* sebagai suatu proses untuk melakukan sesuatu, atau serangkaian gerakan, perubahan *multilevel* di dalam individu, kelompok-kelompok, organisasi-organisasi dan sistem-sistem dalam rangka untuk memperkuat kemampuan

Laela Nurbayani Nusaibah, 2016

UPAYA MEMBANGUN KERJASAMA TIM EFEKTIF PEGAWAI RUMAH SAKIT PARU ROTINSULU MELALUI METODE OUTBOUND PADA PELATIHAN CAPACITY BUILDING DI LEMBAGA PELATIHAN PT DUTA TRANSFORMASI INSANI (DTI) BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

penyesuaian individu dan organisasi sehingga dapat tanggap terhadap perubahan lingkungan. Berdasarkan hasil pengamatan lapangan, terdapat banyak perusahaan melakukan pengembangan kapasitas untuk mengembangkan kemampuan sumber daya manusia pada bidang *soft skill*. Sejalan dengan hasil penelitian Harvard University Amerika Serikat bahwa kemampuan *hard skill* hanya memiliki peranan 20% kesuksesan bekerja sedangkan kemampuan *soft skill* memiliki peranan 80% kesuksesan bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan *soft skill* memiliki peranan penting untuk menunjang kemampuan *hard skill*. Puspita, M. D (2013) menjelaskan *soft skill* adalah keterampilan seseorang dalam berhubungan dengan orang lain termasuk dirinya sendiri yang juga dapat diasah layaknya *kemampuan hard skill*.

Kartika (2011, hlm. 8) mengemukakan pelatihan merupakan suatu usaha pengetahuan dan keterampilan agar karyawan dapat mengerjakan suatu pekerjaan tertentu. Selain itu pelatihan memiliki tujuan untuk dapat menyesuaikan diri dari tuntutan operasional perusahaan dan instansi dimana ia bekerja serta memberikan kemajuan sebagai kekuatan produktif dalam perusahaan dengan jalan mengembangkan kebutuhan pengetahuan, keterampilan dan sikap. Pelatihan dianggap sebagai alternatif dalam meningkatkan kemampuan karyawan karena memiliki kriteria pembelajaran yang dilakukan dalam kurun waktu singkat.

Rumah Sakit Paru Rotinsulu Bandung merupakan rumah sakit negeri kelas A yang memberikan pelayanan kedokteran spesialis dan subspesialis sebagai rujukan tertinggi atau disebut pula sebagai rumah sakit pusat. Seluruh pegawai Rumah Sakit memiliki tanggung jawab dan komitmen yang tinggi dalam melayani masyarakat. Terdapat banyak profesi yang bekerja di rumah sakit diantaranya, dokter, perawat, farmasi, administrasi, ahli gizi dan lain sebagainya dituntut untuk berkolaborasi dalam melayani masyarakat. Maka kerjasama akan menjadi suatu hal yang penting dalam mencapai tujuan. Keragaman sumber daya manusia Rumah Sakit Paru Rotinsulu mengakibatkan pada perbedaan pola pikir dalam bekerja, selain itu jumlah

pegawai yang relatif banyak menjadikan kurangnya intensitas komunikasi dan interaksi anggota suatu divisi bekerja sama dalam tim. Membangun kerjasama tim merupakan bagian dari *soft skill*, Stephen dan Timothy (2008, hlm. 406) menyatakan kerjasama tim (*teamwork*) adalah kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada jumlah masukan individual. *Teamwork* menghasilkan sinergi positif melalui usaha yang terkoordinasi. Hal ini memiliki pengertian bahwa kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik daripada kinerja perindividu di suatu organisasi ataupun suatu perusahaan. Dapat dimaknai bahwa dengan bekerja sama pegawai dapat mencapai kinerja dengan optimal, dan membentuk iklim bekerja dimana pegawai dapat mengkolaborasikan profesi dan pengetahuan yang mereka miliki, serta timbulnya interaksi dan komunikasi antar pegawai dengan baik. Berangkat dari fakta empiris diatas menunjukkan bahwa pegawai Rumah Sakit Paru Rotinsulu adalah orang dewasa. yang kebutuhan belajarnya berupa pengembangan *soft skill*, pengembangan kemampuan yang menekan pada kemampuan intrapersonal dan interpersonal dalam mendukung kemampuan *hard skill* berupa pengetahuan intelektual dan teknis.

Dalam disiplin ilmu Pendidikan Luar Sekolah sasaran belajar sebuah program pelatihan menjadi suatu hal yang perlu diperhatikan karena berkenaan dengan kebutuhan belajar peserta latih. Oleh karena itu metode yang dipakai akan memiliki peran yang sangat penting dalam pencapaian tujuan pelatihan. Sebagaimana yang telah dikemukakan oleh Kamil (2012, hlm. 4) memaknai pelatihan sebagai serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman, pengalaman ataupun perubahan sikap seorang individu. Lembaga pendidikan dan pelatihan adalah satuan lembaga pendidikan nonformal yang memberikan pelayanan pendidikan dan pelatihan bagi seluruh lapisan masyarakat. Salah satu lembaga yang menyediakan layanan pelatihan adalah Lembaga Pelatihan PT Duta Transformasi Insani. Lembaga Pelatihan PT DTI berupa sebuah perusahaan yang melayani pendidikan dan pelatihan, bagi segmen anak dan

remaja, segmen mahasiswa, segmen karyawan/instansi/perusahaan dan masyarakat umum, berupa konsultasi manajemen dan *even organizer*, dengan tema utama dari produk dan layanannya adalah: Tauhid Spritual Manajemen Qolbu, *Character Building, Leadership, Entrepreneurship*, manajemen dan pengembangan. Motode pelatihan yang digunakan oleh Lembaga Pelatihan PT Duta Transforamsi Insani tidak hanya diselenggarakan di dalam kelas melainkan dikemas secara menyenangkan berbasis spiritual, melalui kegiatan pembelajaran di dalam kelas dan di luar ruangan atau di alam terbuka seperti *outbound* dan *outing*. Ancok (2002, hlm. 35) berpendapat bahwa *Outbound* atau *Outbound management training* adalah suatu program pelatihan manajemen di alam terbuka berdasarkan pada prinsip *experiential learning* yang disajikan dalam bentuk permainan, simulasi, diskusi dan petualangan sebagai media penyampaian materi. Lembaga Pelatihan PT Duta Ttransfromasi Insani (DTI) adalah satu dari sekian banyak lembaga yang melayani pelatihan dengan menggunakan metode *outbound*. Dewasa ini *outbound* telah menjadi sebuah primadona sebagai metode yang mampu memberikan pembelajaran secara *fun* dan *enjoy* dengan prinsip *experiential learning* yang dilakukan di alam terbuka. Lembaga Pelatihan PT Duta Taransforamsi Insani memilih *outbound* sebagai metode dalam penyelenggaraan pelatihan *capacity building* bagi pegawai Rumah Sakit Paru Rotinsulu karena metode pembelajaran ini menekan pada aktifitas fisik, simulasi, dan *gathering motivation* yang akan menjadi pengalaman. Hal ini bertolak pada kebutuhan dari peserta latih yang membutuhkan upaya membangun kerja sama tim yang termasuk keterampilan dalam bidang *soft skill*.

Berdasarkan fakta empiris yang telah dipaparkan, diperlukan upaya untuk memenuhi kebutuhan pegawai RS Paru Rotinsulu untuk membangun kerjasama tim dalam rangka pengembangan kapasitas sumber daya manusia. Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Upaya Membangun Kerjasama Tim Efektif Pegawai Rumah Sakit Paru Rotinsulu Melalui Metode *Outbound* Pada Pelatihan *Capacity Building* Di Lembaga Pelatihan PT Duta Transformasi Insani (DTI) Bandung”

Laela Nurbayani Nusaibah, 2016

UPAYA MEMBANGUN KERJASAMA TIM EFEKTIF PEGAWAI RUMAH SAKIT PARU ROTINSULU MELALUI METODE OUTBOUND PADA PELATIHAN CAPACITY BUILDING DI LEMBAGA PELATIHAN PT DUTA TRANSFORMASI INSANI (DTI) BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

B. Identifikasi dan Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang di atas, peneliti melakukan identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Pelatihan *capacity buiding* diikuti oleh seluruh pegawai RS Paru Rontinsulu diantaranya, Dokter, Perawat, Apoteker, Ahli Gizi, Administrasi dan lain sebagainya.
2. PT DTI Bandung merupakan layanan pendidikan yang bergerak dalam bidang pelatihan dengan penanaman nilai-nilai dan spiritual sebagai ciri khasnya.
3. Metode yang digunakan pada pelatihan *capacity building* adalah *outbound*, menggunakan prinsip *experiential learning* dan *learning by doing* untuk mengembangkan kemampuan dalam bidang *soft skill*.

Berdasarkan hasil identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas. Peneliti merumuskan masalah penelitian yakni **“Bagaimana Upaya Membangun Kerjasama Tim Efektif Pegawai Rumah Sakit Paru Rotinsulu Melalui Metode *Outbound* pada Pelatihan *Capacity Buiding* di Lembaga Pelatihan Duta Transformasi Insani (DTI) Bandung”**

Peneliti membatasi masalah penelitian dalam bentuk pertanyaan penelitian sebagai berikut.

1. Bagaiman gambaran pelatihan *capacity building* diselenggarakan di Lembaga Pelatihan PT Duta Taransformasi Insani (DTI) Bandung?
2. Bagaimana tahapan-tahapan penerapan metode *outbound* di Lembaga Pelatihan PT Duta Transformasi Insani Bandung?
3. Bagaimana kerjasama tim RSP Rotinsulu setelah mengikuti pelatihan *capacity building* melalui metode *outbound* di Lembaga Pelatihan PT Duta Transfromasi Insani Bandung?
4. Bagaimana faktor pendukung dan faktor penghambat pelatihan *capacity building* melalui metode *outbound* yang diselenggarakan di Lembaga Pelatihan PT Duta Transformasi Insani Bandung?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian secara umum adalah untuk mengetahui bagaimana upaya membangun kerjasama tim efektif pegawai Rumah Sakit Paru Rotinsulu melalui metode *outbound* di Lembaga Pelatihan PT Duta Transformasi Insani. Sedangkan secara khusus tujuan penelitian ini dijabarkan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran pelatihan *capacity building* di Lembaga Pelatihan PT DTI
2. Untuk mengetahui tahapan-tahapan penerapan metode *outbound* di Lembaga Pelatihan di PT Duta Transformasi Insani (DTI) Bandung.
3. Untuk mengetahui kerjasama tim tenaga kesehatan RSP Rotinsulu setelah mengikuti pelatihan *capacity building* dengan menggunakan metode *outbound* di Lembaga Pelatihan PT Duta Transformasi Insani (DTI) Bandung.
4. Untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat pelatihan *capacity building* melalui metode *outbound* di Lembaga Pelatihan PT DTI (DTI) Bandung.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Secara Teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan informasi yang didasarkan hasil kajian yang bersifat konseptual dan temuan otentik dilapangan mengenai membangun tim efektif melalui metode *outbound*.
2. Secara Praktis, penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran mengenai membangun kerjasama tim efektif dalam rangka pengembangan kapasitas sumber daya manusia melalui metode *outbound*, bagi peneliti diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengembangan kapasitas sumber daya manusia khususnya dalam membangun kerjasama tim melalui metode *outbound*.

E. Struktur Organisasi Penelitian

Laela Nurbayani Nusaibah, 2016

UPAYA MEMBANGUN KERJASAMA TIM EFEKTIF PEGAWAI RUMAH SAKIT PARU ROTINSULU MELALUI METODE OUTBOUND PADA PELATIHAN CAPACITY BUILDING DI LEMBAGA PELATIHAN PT DUTA TRANSFORMASI INSANI (DTI) BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Sistematika penulisan pada penelitian ini disusun kedalam V (lima) BAB berdasarkan pedoman penulisan karya ilmiah Direktorat Akademik UPI (2015) yang berisi mengenai:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan struktur organisasi penelitian yang dirangkum berdasarkan pedoman penulisan karya ilmiah Universitas Pendidikan Indonesia.

BAB II : KAJIAN PUSTAKA

Bab ini memaparkan kajian pustaka dan landasan teori yang akan mendukung konteks yang jelas terhadap fokus penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini terdiri dari desain penelitian mengenai, partisipan dan tempat penelitian, pengumpulan data, analisis data. Bab ini memaparkan alur penelitian yang digunakan oleh peneliti.

BAB IV : TEMUAN DAN PEMBAHASAN

Menguraikan temuan penelitian dan pembahasan. Temuan penelitian akan menyajikan hasil pengolahan data dan analisis data yang berkenaan dengan rumusan masalah yang terdapat dalam BAB 1 dan pembahasan berkaitan dengan temuan untuk menjawab rumusan masalah

BAB V : PENUTUP

Bab ini terdiri dari simpulan dan rekomendasi. Memaparkan jawaban dari penelitian dan tawaran rekomendasi dari hasil penelitian yang telah dilakukan.