

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pembangunan suatu bangsa memerlukan aset pokok yang disebut sumber daya (*resources*), baik sumber daya alam (*natural resources*), maupun sumber daya manusia (*human resources*). Kedua sumber daya tersebut sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu pembangunan. Tetapi apabila dipertanyakan mana yang lebih penting di antara kedua sumber daya tersebut, maka menurut Soekidjo Notoatmodjo bahwa sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting. Suatu instansi atau organisasi tidak akan berjalan apabila tidak ada sumber daya manusia yang menggerakkan roda kegiatan di instansi tersebut karena sumber daya manusia sudah dianggap semakin penting dalam pencapaian tujuan instansi. Oleh sebab itu, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang sumber daya manusia dikumpulkan secara sistematis dan disebut dengan manajemen sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia adalah upaya instansi untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dalam rangka mencapai tujuan instansi yang telah dibuat. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan dengan maksimal sehingga tercapai tujuan perusahaan. Tentunya dengan tujuan untuk mencapai tingkat pemanfaatan sumber daya manusia yang optimal oleh organisasi dalam mencapai tujuannya. Dalam manajemen sumber daya manusia terdapat ilmu yang merujuk pada seni untuk mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar setiap kegiatan berjalan efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia di setiap instansi. Tujuan instansi dapat dilihat dari visi dan misi serta budaya atau nilai yang diterapkan oleh instansi.

Rumah Sakit Imanuel merupakan sebuah instansi kesehatan yang bergerak di bidang jasa. Rumah Sakit memiliki peran penting dalam pelaksanaan pelayanan kesehatan bagi masyarakat. Oleh karena itu, rumah sakit harus berupaya untuk menyelenggarakan pelayanan kesehatan sebaik-baiknya. Menurut Peraturan Menteri Kesehatan RI Nomor: 159b/Men.Kes/Per/II/1998 tentang rumah sakit adalah sarana upaya kesehatan yang menyelenggarakan kegiatan pelayanan kesehatan serta dapat dimanfaatkan untuk pendidikan tenaga kesehatan dan penelitian. Rumah Sakit sebagai sarana kesehatan yang memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat memiliki peran sangat penting untuk meningkatkan kualitas (mutu) yang berdasarkan Standar Pelayanan Minimal (SPM). Standar Pelayanan Minimal (SPM) rumah sakit pada hakekatnya merupakan jenis-jenis pelayanan rumah sakit yang wajib dilaksanakan oleh pemerintah/pemerintah provinsi/pemerintah kota dengan standar kinerja yang ditetapkan.

Rumah Sakit Imanuel sudah memenuhi standar pelayanan minimal sesuai dengan Keputusan Menteri Kesehatan RI, Nomor: 129/Menkes/SK/II/2008. Meskipun begitu, Rumah Sakit Imanuel harus terus meningkatkan kualitas sumber daya manusia guna mewujudkan cita-cita yang tertuang dalam visi dan misi rumah sakit. Berdasarkan pada visi rumah sakit Imanuel yang ke 5 (lima) yaitu mengembangkan kompetensi sumber daya manusia maka aspek sumber daya manusia perlu diperhatikan oleh Rumah Sakit Imanuel dalam memberikan mutu terbaik kepada masyarakat. Untuk mendukung pencapaian visi tersebut diperlukan sumber daya manusia yang bermutu dan merata. Melalui pengembangan kompetensi sumber daya manusia, diharapkan Rumah Sakit Imanuel dapat terus meningkatkan kinerja karyawan rumah sakit sesuai dengan indikator yang terdapat dalam Departemen Kesehatan tahun 2005 salah satunya adalah pelatihan.

Menurut Sri Larasati (2018), pelatihan (*training*) adalah pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir sehingga tenaga

kerja mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu. Oleh karena itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan instansi. Pelatihan dapat dipandang secara sempit ataupun luas. Menurut data yang telah diperoleh oleh peneliti melalui wawancara, pelatihan sejauh ini sudah terlaksana memenuhi standar yang ditetapkan oleh Departemen Kesehatan tahun 2005. Sebanyak 70% karyawan Rumah Sakit Imanuel telah mengikuti pelatihan yang diadakan oleh rumah sakit. Dengan dilaksanakan program pelatihan, karyawan diharapkan dapat menjadi lebih terampil dan dapat berkembang sesuai dengan kemampuan masing-masing agar dapat bermanfaat bagi diri sendiri dan rumah sakit. Pelaksanaan program pelatihan dilaksanakan agar dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam berkarir sehingga mendapatkan wawasan kerja yang mendasar dan luas supaya dapat meningkatkan mutu pelayanan kepada pasien. Melihat pentingnya pelaksanaan program pelatihan karyawan bagi tercapainya tujuan Rumah Sakit Imanuel, maka rumah sakit harus dapat menyediakan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan yang selalu berkembang. Agar fungsi pelatihan dapat berjalan dengan baik sesuai tujuan yang ingin dicapai. Berikut pencapaian masing-masing Unit Direktorat beserta persentasenya:

Tabel 1.1 Persentase Capaian Pelatihan 2022

Direktorat Umum & Keuangan			Direktorat Pelayanan & Perawatan	
No	Unit Ruang	Presentase	Unit Ruang	Presentase
1	Layanan Mitra	100	Rawat Jalan	99
2	Rumah Tangga	100	Rawat Inap	94
3	Cleaning Service	94	Farmasi	93
4	Billing & Kasir	93	Perawatan Intensif	88
5	SDM & Pendidikan	89	Laboratorium	88
6	Akunting & Keuangan	80	Bedah	86
7	BPJS	80	Gawat Darurat	65
8	Pemasaran & Humas	73	Rekam Medis	36
9	Keamanan	56	Radiologi	33
10	Administrasi	50	Gizi	26
11	Teknologi Informasi	40		

12	Sanitasi	29		
13	Sarana Prasarana	22		
14	Parkir	9		
15	Transportasi	0		

Sumber : Laporan Evaluasi Pelaksanaan Kegiatan Diklat, 2022

Berdasarkan data diatas, rata – rata pencapaian 20 jam pembelajaran pada Direktorat Umum dan Keuangan menunjukkan bahwa nilai rata- rata tertinggi diperoleh pada Layanan Mitra dan Rumah Tangga yaitu dengan nilai rata – rata 100%, sedangkan nilai rata – rata terendah ada di unit Transportasi yaitu dengan nilai 0%. Sedangkan pada Direktorat Pelayanan dan Perawatan didapat bahwa rata – rata pencapaian 20 jam pembelajaran nilai rata – rata tertinggi dicapai oleh unit Rawat Jalan dengan nilai sebesar 99% dan nilai terendah pada unit Gizi yaitu 26%.

Adapun 5 (lima) pelatihan umum yang diadakan oleh Rumah Sakit Imanuel dan diikuti oleh seluruh karyawan tenaga medis / non medis yaitu BHD Awam (Bantuan Hidup Dasar), Pengenalan Nilai, Keselamatan Pasien, K3, Pengelolaan Sampah B3. Adapun capaian pelatihan berdasarkan indikator sebagai berikut :

1. Materi

Sejauh ini divisi pelatihan Rumah Sakit Imanuel Bandar Lampung telah memenuhi kurikulum pelatihan dalam menyajikan materi untuk karyawan Rumah Sakit Imanuel Bandar Lampung. Akan tetapi pada faktanya, materi tersebut belum dapat direalisasi sepenuhnya oleh karyawan Rumah Sakit Imanuel Bandar Lampung.

2. Peserta

Divisi pelatihan Rumah Sakit Imanuel Bandar Lampung mengikutsertakan karyawan Rumah Sakit Imanuel Bandar Lampung sebagai peserta pelatihan. Dengan adanya pelatihan diharapkan dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan peserta untuk mencapai tujuan yang tertuang pada visi misi Rumah Sakit Imanuel Bandar Lampung. Namun, pada nyatanya karyawan mengikuti pelatihan hanya untuk memenuhi jam pelatihan yaitu 20 jam/tahun. Akibatnya yang menjadi tujuan pelatihan tidak terwujud dalam pekerjaan.

3. Instruktur

Dalam mengadakan pelatihan, Rumah Sakit Imanuel Bandar Lampung menggunakan instruktur (pemateri) yang berasal dari internal / eksternal. Namun dalam 5 (lima) jenis pelatihan yang umum diadakan, beberapa instruktur pelatihan yang berasal dari Rumah Sakit Imanuel Bandar Lampung belum terverifikasi kemampuannya dalam menguasai materi pelatihan.

4. Fasilitas

Divisi pelatihan Rumah Sakit Imanuel Bandar Lampung memiliki sarana dan prasarana yang mendukung pelaksanaan pelatihan. Hal tersebut yang menunjang pelatihan Rumah Sakit Imanuel terlaksana baik secara *hardware*. Maka dengan adanya fasilitas yang memadai, seharusnya karyawan sebagai peserta antusias dalam mengikuti pelatihan. Namun pada kenyataannya, karyawan masih didapati sering terlambat mengikuti pelatihan bahkan tidak hadir.

5. Metode

Dalam pelaksanaan pelatihan, Rumah Sakit Imanuel Bandar Lampung menggunakan *metode off the job training* dimana pelatihan diadakan dengan penyajian secara ceramah/presentasi. Selama pelatihan, sebagian karyawan masih banyak yang tidak fokus dalam mengikuti pelatihan sehingga pelatihan tidak tersampaikan dengan sepenuhnya.

6. Biaya

Rumah Sakit Imanuel Bandar Lampung telah mengakomodasikan biaya yang besar untuk pelatihan. Pelatihan tentunya diharapkan dapat bermanfaat bagi karyawan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan. Namun sejauh ini yang dilihat, karyawan tidak mampu menerapkan pelatihan ke dalam pekerjaan sepenuhnya.

Berdasarkan peneliti telah melakukan prasurvey dengan wawancara bersama Kepala Sub Bagian Sumber Daya Manusia Rumah Sakit Imanuel. Peneliti menemukan indikasi masalah yang berkaitan dengan pelatihan sehingga masih ditemukan bahwa karyawan yang telah melakukan pelatihan hasilnya masih kurang efektif. Dalam pelaksanaan kerja masih banyak ditemukan bahwa karyawan bekerja

tanpa memperhatikan keselamatan dalam bekerja seperti staf *cleaning service* saat melakukan pembuangan sampah infeksius tidak menggunakan alat pelindung diri (*handscoon*). Seringkali ditemukan beberapa tenaga medis setelah menggunakan jarum suntik, tidak membuang jarum suntik dan botol di tempat yang tepat (tercampur) artinya implementasi pelatihan pengelolaan sampah B3 belum terealisasi dengan baik. Di lingkungan Rumah Sakit Imanuel terdapat pengunjung/pasien yang berdatangan sehingga seringkali ditemukan tidak sadarkan diri dan ternyata karyawan non medis belum mampu menerapkan pelatihan dari Bantuan Hidup Dasar pada situasi tersebut. Keselamatan Pasien perlu diperhatikan seperti komunikasi yang efektif kepada pasien mengenai informasi lokasi, prosedur, dan keamanan di lingkungan Rumah Sakit Imanuel Bandar Lampung. Namun pada nyatanya, karyawan seringkali tidak menyampaikan informasi yang tepat artinya pelatihan keselamatan pasien tidak terimplementasi secara maksimal. Dalam meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, pelatihan pengenalan nilai sangat diperlukan untuk melengkapi hasil pekerjaan. Nilai-nilai yang diberikan di dalam pelatihan akan bermanfaat jika karyawan dapat memahami dan menerapkan nilai-nilai tersebut di dalam pekerjaan. Akan tetapi, nilai-nilai tersebut belum dimiliki oleh seluruh karyawan di lingkungan kerja dalam penerapannya saat bekerja. Hal ini menjadi pertimbangan kembali untuk memaksimalkan karyawan dalam merealisasikan nilai-nilai Rumah Sakit Imanuel Bandar Lampung agar semakin efektif.

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi, tenaga, biaya, teknologi, bahan baku untuk dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil yang senilai. Secara sederhana efektivitas yaitu tingkat pencapaian hasil program dengan target yang ditetapkan. Menurut Wahyuni (2013), efektivitas merupakan perbandingan *outcome* dengan *output*. Efektivitas merupakan suatu kondisi yang menunjukkan seberapa jauh suatu target yang diraih oleh manajemen seperti kualitas, kuantitas, waktu yang mana target tersebut sudah ditetapkan terlebih dahulu. Sedangkan menurut Sondang P Siagian (2018), efektivitas adalah sebuah pemanfaatan sarana prasarana, sumber daya di dalam jumlah tertentu yang

sebelumnya itu sudah ditetapkan untuk menghasilkan sejumlah aktivitas yang akan dijalankan oleh seseorang atau juga sebuah perusahaan. Apabila suatu organisasi mencapai tujuan, maka organisasi tersebut telah berjalan efektif. Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“EFEKTIVITAS PELATIHAN PADA KARYAWAN RUMAH SAKIT IMANUEL BANDAR LAMPUNG”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas maka perumusan masalah dalam penelitian ini yakni, bagaimanakah efektivitas pelatihan pada karyawan Rumah Sakit Imanuel Bandar Lampung?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup yang terdapat pada penelitian ini meliputi:

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek penelitian ini adalah karyawan di Rumah Sakit Imanuel Bandar Lampung.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek dalam penelitian ini adalah pelatihan pada karyawan Rumah Sakit Imanuel Bandar Lampung.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat dalam penelitian ini adalah di Rumah Sakit Imanuel, Jalan Soekarno Hatta Bandar Lampung, 35002.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Ruang lingkup waktu dalam penelitian ini terhitung mulai bulan 3 Oktober 2022 hingga 30 Januari 2023.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian adalah ilmu manajemen sumber daya manusia yang meliputi Pengembangan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah penelitian diatas maka tujuan penelitian yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah ingin mengetahui tingkat efektivitas pelatihan pada karyawan Rumah Sakit Imanuel Bandar Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan adalah sebagai berikut:

1.5.1 Bagi Penulis

Dapat menambah pengetahuan dan wawasan dan juga dapat menerapkan ilmu yang didapat selama masa perkuliahan dalam bidang sumber daya manusia khususnya mengenai efektivitas pelatihan pada karyawan.

1.5.2 Bagi Perguruan Tinggi

Penelitian ini dapat menjadi suatu bahan pustaka, wacana keilmuan, dan sebagai referensi bagi peneliti lain yang memiliki minat untuk meneliti mengenai Efektivitas Pelatihan serta dapat memberi tambahan pemikiran terhadap kajian manajemen sumber daya manusia mengenai Efektivitas Pelatihan.

1.5.3 Bagi Rumah Sakit

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan, pertimbangan, dan evaluasi untuk perkembangan terhadap efektivitas pelatihan pada karyawan Rumah Sakit Imanuel Bandar Lampung.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan merupakan serangkaian jalan dari awal hingga akhir yang dituliskan secara terstruktur. Berikut gambaran umum dari penelitian ini:

BAB I : PENDAHULUAN

Membahas pendahuluan yang berisi tentang Latar Belakang Masalah, Perumusan Masalah, Ruang Lingkup Penelitian, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, dan Sistematika Penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada Bab ini akan menerangkan mengenai teori Efektivitas, Pelatihan, dan Kerangka Pemikiran.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada Bab ini akan menerangkan tentang Jenis Penelitian, Sumber Data, Metode Pengumpulan Data, populasi dan Sampel Penelitian, Variabel dan definisi Operasional Variabel, Metode Analisis.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada Bab ini akan menerangkan mengenai deskripsi objek penelitian serta analisis data dan pembahasan hasil pengolahan data.

BAB V : PENUTUP

Pada Bab ini berisi tentang kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan serta saran yang diharapkan dapat berguna bagi organisasi maupun pihak yang memerlukan.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN