

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan suatu aspek yang penting dalam keberlangsungan dan perkembangan organisasi. Sumber daya manusia merupakan suatu pilar yang dapat menyokong berdirinya organisasi sesuai dengan arah yang ditentukan. Sumber daya manusia yang baik tentunya juga meningkatkan potensi sebuah organisasi dalam mencapai tujuan dengan lebih cepat. Sumber Daya Manusia adalah salah satu faktor yang paling utama pada suatu perusahaan di lihat dari faktor lainnya selain modal (M.T.E Hariandja,2002)

Di era global saat ini, manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting dalam menciptakan tenaga kerja yang berkualitas dan kompeten. Program pengembangan sumber daya manusia yang tepat akan menunjang kinerja pegawai sesuai dengan harapan perusahaan. Kinerja organisasi merupakan kinerja perusahaan secara keseluruhan, namun kinerja pegawai yang merupakan kinerja individu yang akan mendukung kinerja perusahaan. Kinerja perusahaan tidak pernah lepas dari kontribusi yang diberikan pegawainya, sehingga tenaga kerja yang berkualitas dibutuhkan karena berperan sebagai penggerak seluruh kegiatan usaha guna mewujudkan cita-cita perusahaan.

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin maju dari masa ke masa membuat persaingan dalam pekerjaan semakin meningkat, sehingga setiap lembaga atau instansi dituntut untuk memiliki sumber daya yang memiliki kinerja yang tinggi. Kinerja dapat didefinisikan suatu hasil kerja yang telah dicapai

seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta ketepatan waktu Hasibuan (2016:94). Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017:9). Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin canggih jika tidak didukung oleh ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas, maka kemungkinan besar tujuan perusahaan akan sulit untuk tercapai.

Rumah Sakit merupakan bagian penting dari sistem kesehatan. Undang Undang Republik Indonesia Nomor 36 tahun 2009 tentang kesehatan menyatakan Rumah Sakit adalah suatu sarana kesehatan dasar atau upaya kesehatan penunjang, dengan memperhatikan fungsi sosial serta dapat juga dipergunakan untuk kepentingan pendidikan dan pelatihan serta penelitian, pengembangan dan teknologi. Rumah sakit merupakan penyelenggara pelayanan kesehatan, yang menjadi tempat dan tumpuan harapan masyarakat untuk memperoleh pelayanan kesehatan. Rumah sakit harus mampu memberikan pertolongan dan perawatan yang memadai, berupa pelayanan yang nyaman, tepat, bermamfaat dan profesional. Untuk itu rumah sakit dituntut memberikan pelayanan dengan mutu yang baik dan menyediakan fasilitas yang dilengkapi sarana yang memadai dan modern dengan sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional yang mampu menghasilkan produktifitas kerja yang tinggi (Departemen kesehatan RI, 2008).

Rumah sakit merupakan gabungan antara kegiatan medis dan non medis atau bisnis. Rumah sakit dalam kenyataannya sudah berkembang menjadi organisasi

yang kompleks dengan sumber pembiayaan yang dinamis. Organisasi yang kompleks ini ditandai dengan fenomena bahwa Rumah sakit merupakan institusi yang hidup dilingkungan yang dinamis dan komprehensif. Dinamika tersebut terdapat berbagai fenomena yang ada diantaranya paradigma baru rumah sakit yang menekankan pentingnya orientasi konsep bisnis dalam rumah sakit. Semakin meningkatnya kompetisi semakin meningkatnya biaya pelayanan rumah sakit, agar rumah sakit dapat bertahan (*survive*) berkembang dimasa yang akan datang. Meskipun demikian rumah sakit harus tetap menjalankan fungsi sosialnya sesuai dengan peraturan yang ada.

Oleh sebab itu, program pendidikan dan pelatihan merupakan hal yang sangat penting untuk dilakukan serta meminimalisir terjadinya kesenjangan kemampuan kerja karyawan dalam menyelesaikan berbagai pekerjaan yang dihadapi. Carrel dalam (Salinding, 2011) mengungkapkan bahwa pelatihan akan dapat memperbaiki kinerja dan meningkatkan keterampilan karyawan. Dengan demikian pegawai akan memiliki kemampuan kerja yang memadai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sehingga kinerja pegawai dapat dipertahan dan ditingkatkan serta kegiatan operasional perusahaan berjalan lancar guna mencapai kinerja yang diharapkan.

Kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sangat berkaitan erat dengan kemampuan profesionalitas karyawan yang bersangkutan yang tercermin pada kualitas karyawan dalam menjalankan fungsi, peran dan tugasnya. Tingkat pendidikan, dan pelatihan merupakan sebagian faktor yang mempengaruhi kinerja kerja dalam rangka mengembangkan dan meningkatkan profesionalitas karyawan

dalam pekerjaannya dan menyesuaikan diri dengan perubahan dan pengembangan yang berlangsung sekarang ini. Dengan demikian jelaslah, bahwa tingkat pendidikan, dan kegiatan pelatihan mempunyai peranan yang sangat penting bagi perusahaan atau rumah sakit karena akan mempengaruhi tingkat kinerja kerja perusahaan atau rumah sakit.

Di Rumah Sakit X mengalami penurunan tren kinerja karyawan selama tiga tahun terakhir. Angka rata-rata capaian kinerja karyawan masih dibawah target yang telah ditentukan. Salah satu faktor yang diduga menyebabkan rendahnya kinerja pegawai adalah kurangnya pendidikan dan pelatihan yang didapatkan oleh pegawai. Salah satu cara dalam upaya meningkatkan kinerja karyawannya adalah melalui pengembangan karyawan yaitu dengan melakukan pendidikan dan pelatihan (diklat). Dengan adanya diklat setiap karyawan akan menghasilkan kinerja yang lebih baik karena pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan data yang penulis peroleh dari RS X yang menunjukkan bahwa terjadi penurunan tren capaian kinerja selama 3 tahun terakhir pada tahun 2017-2019. Oleh sebab itu, penulis mengambil masalah mengenai kinerja karyawan, dan faktor yang dapat mempengaruhinya yaitu pendidikan dan pelatihan. Masalah kinerja itu sendiri berdampak cukup besar bagi suatu organisasi atau Rumah Sakit. Dengan demikian perlu dilakukan penelitian lebih dalam untuk menganalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan pendekatan *literature review*.

1.2 Rumusan Masalah

Apakah pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di rumah sakit?

1.3 Tujuan

Melakukan kajian literatur review untuk memperoleh masukan bahwa pendidikan dan pelatihan terbukti dapat meningkatkan kinerja karyawan di rumah sakit

1.4 Manfaat

1.4.1 Manfaat Bagi Peneliti

Penelitian ini digunakan untuk meneliti tugas akhir, skripsi sebagaimana memperoleh gelar sarjana pada program studi Administrasi Rumah Sakit di Stikes Yayasan Rumah Sakit Dr. Soetomo.

1.4.2 Manfaat Bagi Rumah Sakit

Memperoleh Informasi pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit X. untuk memperhatikan masalah pendidikan dan pelatihan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

1.4.3 Manfaat Bagi STIKES Yayasan Rumah Sakit Dr. Soetomo

Sebagai bahan referensi pembelajaran serta meningkatkan wawasan, pengetahuan, *hardskill*, dan *softskill* mahasiswa sehingga dapat menghasilkan lulusan mahasiswa yang berkompeten di bidang kesehatan