

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Rumah Sakit menurut Undang-Undang Republik Indonesia No. 44 tahun 2009 merupakan Institusi pelayanan kesehatan bagi masyarakat dengan karakteristik tersendiri yang dipengaruhi oleh perkembangan ilmu pengetahuan kesehatan, kemajuan teknologi, dan kehidupan sosial ekonomi masyarakat yang harus tetap mampu meningkatkan pelayanan yang lebih bermutu dan terjangkau oleh masyarakat agar terwujud derajat kesehatan yang setinggi-tingginya (UU RI No. 44, 2009). Untuk itu memerlukan pengembangan SDM melalui pendidikan dan pelatihan.

Menurut Widodo (2015:82) pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya sesuai dengan standar. Pengembangan diri karyawan melalui pendidikan dan pelatihan tidak semudah yang dipikirkan. Faktor yang menjadi penghambat antara lain pelayanan kesehatan yang diberikan terus menerus (24 jam), jumlah karyawan yang terbatas dan kondisi tempat kerja yang tidak mendukung. Kesibukan dalam memberikan pelayanan membuat karyawan memprioritaskan pelayanan kesehatan yang paling utama dengan kata lain ada kesempatan mengembangkan diri namun situasi dan kondisi tidak mendukung mereka dalam mengembangkan diri. Pengembangan diri

khususnya dalam mengikuti pelatihan tidak terlepas dari motivasi yang ada dalam diri karyawan itu sendiri (Manalu, 2013). Motivasi itu sendiri ada tiga elemen penting yakni ada dorongan dari dalam diri individu, ada tindakan, dan tujuan. Dorongan karena ada kebutuhan yang dirasakan yang menggerakkan individu untuk bertindak dalam memenuhi kebutuhan yakni tujuan. Kebutuhan adalah kekurangan yang dialami individu pada suatu waktu tertentu. Kekurangan tersebut dapat bersifat fisik, psikologis, atau sosiologis. Maka penting untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi karyawan berpartisipasi dalam pelatihan untuk mencapai tujuan.

Rumah Sakit Katolik Budi Rahayu merupakan rumah sakit swasta tipe C dengan status akreditasi paripurna. Dalam Pedoman diklat menjelaskan bahwa salah satu indikator mutu diklat adalah karyawan mengikuti sekurang-kurangnya 2 x event dengan standar pencapaian sebesar $\geq 80\%$. Dari hasil telaah data pemenuhan jam pelatihan di Instalasi Rawat Inap tahun 2021 diketahui bahwa karyawan yang mengikuti pelatihan lebih dari 2 Kegiatan sebesar 21,2 %, mengikuti 2 kegiatan sebesar 40,9 %, dan yang mengikuti 1 kegiatan sebesar 37,9 %. Dari data tersebut menunjukkan bahwa tingkat partisipasi kepesertaan pelatihan masih belum mencukupi standar $\leq 80\%$ dengan capaian sebesar 62,1 %.

Tabel 1.1 Tingkat Partisipasi Karyawan Dalam Mengikuti Pelatihan

No.	Unit atau Paviliun	Jml Kary	Mencapai Standar		Belum Mencapai Standar	
			Jml	%	Jml	%
1	Paviliun Yosepha	14	8	57,1	6	42,9
2	Paviliun Arnoldus	18	9	50	9	50
3	Paviliun Yoseph	21	18	85,7	3	14,3
4	Paviliun Maria	13	6	46,2	7	53,8
	INSTALASI RAWAT INAP	66	41	62,1	25	37,9

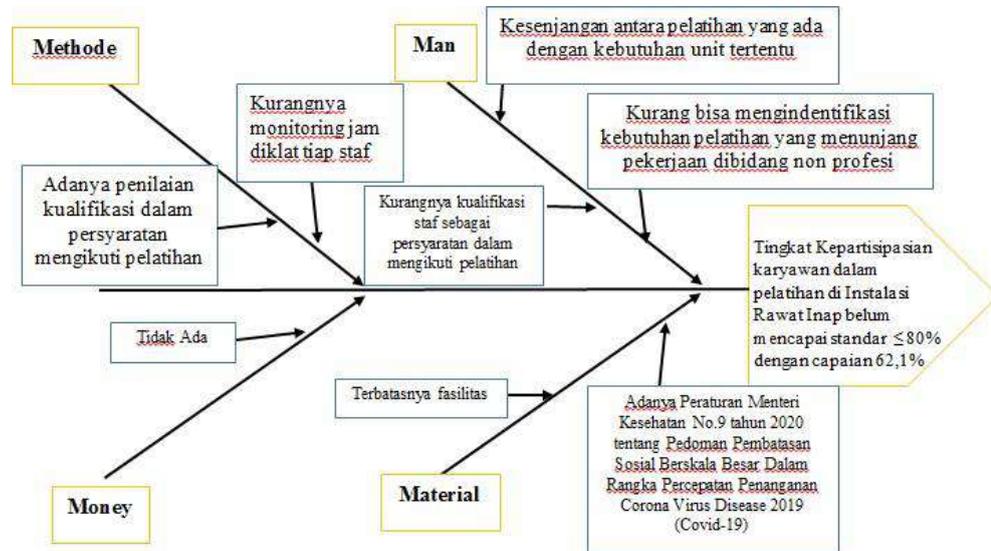
Sumber : Data Diklat tahun 2021

Dari tabel 1.1 diketahui bahwa tingkat kepartisipasian karyawan di Instalasi Rawat Inap belum mencapai standar $\leq 80\%$ dengan capaian 62,1 %. Dimana tingkat kepartisipasian dalam pelatihan yang sesuai dengan standar adalah Paviliun Yoseph dengan capaian sebesar 85,7 %. Sedangkan yang paling rendah tingkat kepartisipasiannya adalah Paviliun Maria dengan capaian sebesar 46,2 %.

1.2 Kajian Masalah

Di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Katolik Budi Rahayu memiliki karyawan sejumlah 66 Orang, yang sebagian besar berprofesi sebagai Perawat. Karena kemajuan pesat ilmu pengetahuan dan teknologi, perawat dituntut untuk mengikuti perkembangan keterampilan dan teknik asuhan keperawatan yang baru. Oleh karena itu, mengingat pentingnya peningkatan pengetahuan dan keterampilan perawat, maka peran pelatihan amatlah penting karena faktor yang mempengaruhi kualitas asuhan keperawatan adalah jumlah pengetahuan dan wawasan mereka tentang bagaimana memberikan asuhan keperawatan dengan menggunakan teknologi yang semakin canggih untuk meningkatkan mutu pelayanan.

Dalam data laporan diklat tahun 2021 diketahui bahwa tingkat kepartisipasian karyawan di Instalasi Rawat Inap belum mencapai standar \leq 80% dengan capaian 62,1%. Hal itu disebabkan oleh banyak faktor, baik dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi) maupun dari faktor luar individu. Dari luar individu, adanya kesenjangan antara pelatihan yang ada dengan kebutuhan unit tertentu seperti contoh pelatihan yang ada hanya terkait ACLS dan ATLS sedangkan yang dibutuhkan dari unit adalah terkait ECG. Kurangnya monitoring terhadap pencapaian jam diklat tiap karyawan serta adanya penilaian kualifikasi dalam persyaratan mengikuti pelatihan juga menjadi penyebab kurangnya tingkat kepartisipasian dalam pelatihan. Terbatasnya fasilitas dan adanya peraturan yang membatasi kegiatan bersama pada masa pandemi juga menjadi faktor luar individu yang menentukan tingkat kepartisipasian pelatihan. Faktor dalam individu antara lain karyawan kurang bisa mengidentifikasi kebutuhan apa yang mereka butuhkan dalam menunjang pekerjaan mereka secara khusus dibidang non medis dan kurangnya kualifikasi karyawan dalam memenuhi persyaratan mengikuti pelatihan. Hal ini bisa dilihat di gambar 1.1 tentang identifikasi penyebab masalah dengan menggunakan metode *Fishbone* sebagai berikut.



Gambar 1.1 Identifikasi masalah dengan metode *fishbone*.

1.3 Batasan Masalah

Apakah keadilan organisasi dan manfaat pelatihan yang dirasakan oleh karyawan mempengaruhi motivasi untuk mengikuti pelatihan di Instalasi Rawat Inap RS Katolik Budi Rahayu?

1.4 Rumusan Masalah

1. Apakah keadilan organisasi yang dirasakan oleh karyawan mempengaruhi motivasi dalam mengikuti pelatihan?
2. Apakah manfaat pelatihan yang dirasakan oleh karyawan mempengaruhi motivasi dalam mengikuti pelatihan?

1.5 Tujuan

1.5.1 Tujuan Umum

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keadilan organisasi dan manfaat pelatihan yang dirasakan oleh karyawan terhadap motivasi dalam mengikuti pelatihan?

1.5.2 Tujuan Khusus

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh keadilan organisasi yang dirasakan oleh karyawan terhadap motivasi dalam mengikuti pelatihan.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh manfaat pelatihan yang dirasakan oleh karyawan terhadap motivasi dalam mengikuti pelatihan.

1.6 Manfaat

1.6.1 Bagi Rumah Sakit

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi manajemen Rumah Sakit sebagai rujukan dan pertimbangan dalam menyusun rencana dalam upaya perbaikan dan peningkatan pengembangan kualitas SDM.

1.6.2 Bagi Stikes Yayasan Rumah Sakit Dr. Soetomo

Sebagai informasi tambahan yang memperkaya ilmu bidang kesehatan terutama pengembangan SDM yang berkualitas.

1.6.3 Bagi Mahasiswa

Sebagai sarana dalam mengaplikasikan teori yang diperoleh selama perkuliahan di Stikes Yayasan Rumah Sakit dr. Soetomo dan mendapatkan pengalaman dalam merencanakan, melaksanakan dan menyusun hasil penelitian.