

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia memiliki peranan yang sangat penting dan berpotensi meraih keberhasilan bagi suatu Industri. Karena Sumber Daya Manusia merupakan penentu maupun pemimpin kegiatan industri baik dari segi perencanaan, pengorganisasian, dan pengambilan keputusan. Seiring dengan berkembangnya ilmu pengetahuan, dan teknologi yang semakin maju, suatu Industri dituntut untuk menjadikan karyawannya lebih terampil dan terlatih dalam menjalankan tugasnya baik di sektor Industri jasa maupun barang. Salah satu bidang Industri yang berkembang saat ini adalah Industri jasa kesehatan yang sangat dibutuhkan oleh masyarakat. Terdapat berbagai Rumah Sakit yang tersebar di Kota Surabaya salah satunya yaitu Rumah Sakit Pusat Angkatan Laut (RSPAL) dr. Ramelan Surabaya.

Rumah Sakit Pusat Angkatan Laut dr. Ramelan Surabaya didirikan pada tanggal 7 Agustus 1950, dibawah naungan Kementerian Pertahanan. Rumah Sakit Pusat Angkatan Laut (RSPAL) dr. Ramelan Surabaya merupakan rumah sakit milik TNI yang berlokasi di tengah pusat Kota Surabaya tepatnya di Jl. Gadung No.1, Jagir, Wonokromo, Kota Surabaya, Jawa Timur. Rumah Sakit dengan tipe RS kelas A dan merupakan Rumah Sakit rujukan wilayah Timur ini memiliki 35 Jenis Pelayanan Medik Spesialistik dan 17 Sub Spesialistik dengan kapasitas tempat tidur sebanyak 747 unit. Rumah Sakit Pusat Angkatan Laut (RSPAL) dr. Ramelan

memiliki komitmen untuk memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas serta berorientasi penuh pada kepuasan pelanggan dengan penggunaan biaya yang kompetitif dan terjangkau.

Rumah Sakit Pusat Angkatan Laut (RSPAL) dr. Ramelan Surabaya memiliki program pelatihan yang menjadi Standar Prosedur Operasional (SPO) yang harus dilakukan dan dipenuhi oleh semua pegawai baik pegawai medis maupun non medis. Rumah Sakit Pusat Angkatan Laut (RSPAL) dr. Ramelan Surabaya memiliki kebijakan standar pelatihan yaitu setiap pegawai harus mengikuti pelatihan sebanyak 20 jam per tahun. Ada beberapa jenis pelatihan dasar yang wajib dilakukan dan dikuasai oleh seluruh pegawai RSPAL dr. Ramelan Surabaya yang terdiri dari Sasaran Keselamatan Pasien (SKP), Pencegahan dan Pengendalian Infeksi (PPI), Bantuan Hidup Dasar (BHD), Pelayanan Prima, dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).

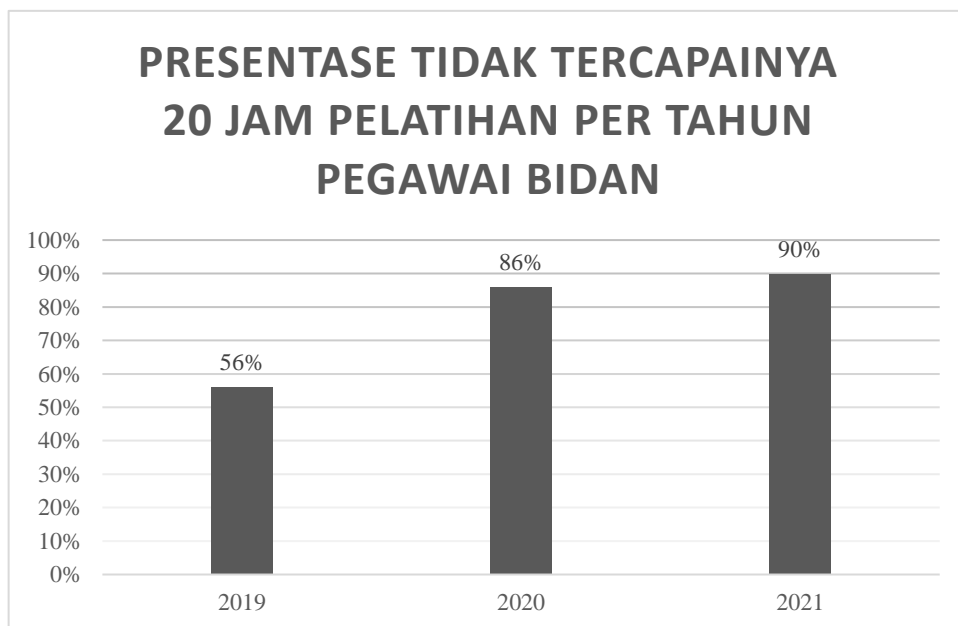
Berdasarkan Standar Mutu Pelayanan Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 129 Tahun 2008 Tentang Standar Pelayanan Minimal, salah satu indikator yang harus dinilai dalam pelayanan rumah sakit adalah pemenuhan kebutuhan karyawan akan pelatihan 20 jam/ tahun dengan standar > 60%. Berdasarkan penelitian terdahulu oleh Aliya Zahro Fuadah dan Agus Aan Adriansyah di Rumah Sakit Umum Haji Surabaya pada bulan Desember 2020 sampai bulan Januari 2021 yang menghasilkan data bahwa belum tercapainya target pelatihan 20 jam per tahun setiap pegawai disebabkan oleh faktor anggaran, penyelenggara pelatihan, keterlambatan pelaporan serta kesempatan bagi karyawan. Berdasarkan hasil wawancara yang pernah dilakukan dengan pihak Diklat Rumah Sakit Pusat

Angkatan Laut (RSPAL) dr. Ramelan Surabaya, dasar masalah dari ketidakcapaian 20 jam pelatihan pertahun yaitu jumlah SDM yang cukup banyak, pengeluaran biaya pelatihan yang tidak sesuai (tidak terduga) dengan rencana anggaran serta jenis pelatihan yang tidak sesuai dengan kompetensi yang diinginkan dan laporan hasil pelatihan dari karyawan yang belum maksimal di upload. Hasil wawancara bisa dilihat dari tabel dibawah ini.

Tabel 1.1 Wawancara dengan pihak Diklat Rumah Sakit Pusat Angkatan Laut (RSPAL) dr. Ramelan Surabaya

| No. | Pertanyaan | Hasil |
|-----|---|---|
| 1. | Bagaimana hasil pelatihan di Rumah Sakit Pusat Angkatan Laut (RSPAL) dr. Ramelan Surabaya jika ditinjau dengan Standar Mutu Pelayanan Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 129 Tahun 2008 Tentang Standar Pelayanan Minimal apakah sudah tercapai? | Masih belum tercapai |
| 2. | Apa saja faktor faktor yang menyebabkan belum bisa tercapainya 20 jam pelatihan pegawai per tahun? | Faktor faktor yang menyebabkan belum bisa tercapainya 20 jam pelatihan pegawai per tahun yaitu : <ol style="list-style-type: none"> 1. SDM yang banyak (2500 pegawai) 2. Terdapat pengeluaran pelatihan yang tidak terduga 3. Pelatihan yang tidak sesuai dengan kriteria yang diinginkan 4. Kurangnya kesadaran diri akan hal laporan pelatihan ke website yang sudah di sediakan jika melakukan pelatihan secara individu (Letkol Nila, diambil pada Kamis 24 Maret 2022) |

Dalam hal ini ada kaitannya dengan Bidan di Rumah Sakit Pusat Angkatan Laut yang juga belum mencapai 20 jam pelatihan per tahun di setiap pegawainya. Hal tersebut disebabkan oleh banyaknya pelatihan yang harus di ikuti oleh pegawai Bidan namun memiliki motivasi diri yang kurang. Pelatihan tersebut bertujuan agar pegawai dapat meningkatkan kompetensi diri. Hasil laporan tahunan mengenai laporan pelatihan yang dilakukan oleh Bangdiklat menggambarkan terjadinya penurunan atas pelatihan yang telah dilakukan oleh Bidan Rumah Sakit Pusat Angkatan Laut (RSPAL) dr. Ramelan Surabaya. Penurunan laporan pelatihan tersebut dijelaskan pada grafik jumlah tidak tercapainya 20 jam pelatihan pegawai pertahun periode tahun 2019-2021



Sumber : Laporan Tahunan Pelatihan Bidan Tahun 2019-2021

Gambar 1.1 Diagram batang presentase tidak tercapainya 20 jam pelatihan pegawai/tahun Bidan Rumah Sakit Pusat Angkatan Laut (RSPAL) dr. Ramelan Surabaya

Grafik diatas menunjukkan bahwa terjadi penurunan atas pelatihan yang dilakukan setiap pegawai Bidan setiap tahunnya, yang artinya terjadi peningkatan

atas tidak tercapainya 20 jam pelatihan pegawai per tahun di setiap tahunnya dari tahun 2019 sampai tahun 2021 yang salah satunya disebabkan oleh kurangnya Motivasi terhadap mematuhi SPO Pelatihan. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian sebelumnya oleh Krisnamurti (2013) menjelaskan bahwa pelaksanaan 10 LMKM (Langkah Menuju Keberhasilan Menyusui) di Rumah Sakit Pusat Angkatan Laut (RSPAL) dr. Ramelan Surabaya belum terlaksana dengan baik, hal tersebut disebabkan sebagian kecil bidan yang sudah mengikuti pelatihan manajemen laktasi, sehingga motivasi diri kurang.

Motivasi adalah konsep perilaku yang mencakup kekuatan yang ada dalam diri seseorang untuk memulai dan mengarahkan perilaku agar dapat mencapai tujuan tertentu, motivasi tidak akan ada jika seseorang tidak memiliki adanya dorongan atau kebutuhan yang berasal dari dirinya sendiri.

Motivasi kerja merupakan dorongan kerja yang dimiliki oleh pegawai untuk melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi, dengan adanya motivasi kerja menjadikan suatu pekerjaan menjadi lebih sempurna.

Motivasi adalah suatu kebutuhan yang mendorong seseorang untuk berbuat "sesuatu". Adanya kebutuhan ini menyebabkan orang bertindak laku tertentu dalam usahanya mencapai suatu tujuan. Kebutuhan berarti suatu keadaan internal yang menyebabkan hasil-hasil tertentu tampak menarik. Suatu kebutuhan yang tak terpenuhi menciptakan tegangan yang merangsang dorongan-dorongan di dalam diri individu itu. Motivasi bidan akan memiliki semangat tinggi dalam melaksanakan pelayanan kebidanan. Tanpa adanya motivasi, seorang bidan tidak

dapat mematuhi standar dalam praktik kebidanan atau bahkan dibawah standar praktik.

Kepatuhan bidan menerapkan standar pelayanan kebidanan bagi kesehatan ibu dan anak berdampak dan mempunyai daya ungkit terhadap kualitas pelayanan antenatal yang diberikan, yang selanjutnya berkontribusi terhadap penurunan angka morbiditas dan mortalitas pada ibu dan bayi. Terdapat cukup bukti yang menunjukkan masih rendahnya kualitas pelayanan kesehatan di tingkat masyarakat, seperti studi yang dilakukan di Indonesia oleh D'Ambruoso, (2009) yang menyatakan bahwa pelayanan kebidanan yang diberikan oleh bidan masih di bawah standar pelayanan. Penelitian Prual,et.all di Nigeria (2005) menyebutkan kualitas pemeriksaan faktor risiko selama konsultasi antenatal memiliki efektivitas dalam mencegah dan memprediksi komplikasi obstetrik. Didukung aturan yang telah diatur dengan jelas yang diterbitkan oleh organisasi yang berwenang. Seseorang dikatakan patuh apabila ia dapat memahami, menyadari dan menjalankan peraturan yang telah ditetapkan, tanpa paksaan dari siapapun. Kepatuhan bidan dalam menerapkan standar pelayanan kebidanan dapat dipengaruhi oleh faktor individu dan organisasi (Robbins, 2002). Karakter individu bidan diantaranya motivasi dan didukung oleh faktor organisasi seperti kualitas supervisi dapat menunjang profesionalisme bidan dalam kepatuhan deteksi preeklampsia.

Tujuan dari dilakukannya pelatihan adalah untuk meningkatkan serta memperbaiki kinerja yang dimiliki oleh pegawai, karena dalam setiap tahun terdapat permasalahan yang berbeda dari tahun tahun sebelumnya dan memiliki cara penanganan yang berbeda pula. Hal tersebut dikarenakan pembaharuan

kurikulum dan strategi baru yang baik dilakukan agar pekerjaan menjadi lebih efektif dan efisien. Selain itu pelatihan bertujuan untuk meningkatkan keahlian dan keterampilan setiap pegawai, yang nantinya akan berdampak positif pada tingkat kompetensi pegawai itu sendiri.

Dengan adanya kegiatan pelatihan ini diharapkan dapat meningkatkan rasa percaya diri yang lebih besar, sehingga menimbulkan rasa kepuasan diri dalam bekerja, serta dapat meningkatkan kinerja setiap pegawai dan dapat memberikan kontribusi yang besar dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pegawai masing masing.

Melihat pentingnya pelatihan untuk meningkatkan kompetensi pada karyawan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul: **“Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepatuhan SPOPelatihan Rumah Sakit Pusat Angkatan Laut (RSPAL) dr. Ramelan Surabaya.”**

1.2 Kajian Masalah

Untuk mempermudah mengetahui penyebab atau akibat dari suatu masalah dapat digambarkan, sebagai berikut :



Gambar 1.2 Kajian Masalah

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan kajian masalah yang telah dilakukan dan untuk mempersingkat waktu dalam penelitian yang terbatas, penulis membatasi masalah yang akan diteliti. Masalah penelitian difokuskan pada Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepatuhan SPO Pelatihan di Bidan Rumah Sakit Pusat Angkatan Laut (RSPAL) dr. Ramelan Surabaya

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepatuhan SPO pelatihan Rumah Sakit Pusat Angkatan Laut (RSPAL) dr. Ramelan Surabaya?

1.5 Tujuan

1.5.1 Tujuan Umum

Tujuan umum dari penelitian yang dilakukan adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepatuhan SPO pelatihan pada Rumah Sakit Pusat Angkatan Laut (RSPAL) dr. Ramelan Surabaya

1.5.2 Tujuan Khusus

1. Mengidentifikasi gambaran tentang Pendidikan dan Pelatihan di Rumah Sakit Pusat Angkatan Laut (RSPAL) dr. Ramelan Surabaya
2. Mengidentifikasi motivasi tentang Pendidikan dan Pelatihan di Rumah Sakit Pusat Angkatan Laut (RSPAL) dr. Ramelan Surabaya
3. Menganalisa pengaruh motivasi kerja terhadap kepatuhan SPO pelatihan Bidan di Rumah Sakit Pusat Angkatan Laut (RSPAL) dr. Ramelan Surabaya

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Bagi Peneliti

1. Mengembangkan dan memperluas wawasan peneliti tentang Kediklatan (Pelatihan)

2. Untuk menerapkan teori-teori yang penulis dapatkan dari bangku perkuliahan, memperdalam pengetahuan serta menambah wawasan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

1.6.2 Bagi Rumah Sakit

1. Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan Motivasi Bidan dalam mencapai SPO Pelatihan dari Kediklatan (Pelatihan)
2. Memberi masukan kepada Rumah Sakit Pusat Angkatan Laut (RSPAL) dr. Ramelan Surabaya untuk mengambil langkah-langkah dalam upaya meningkatkan kesadaran dalam menyesuaikan SPO Pelatihan Pegawai melalui Motivasi Kerja

1.6.3 Bagi Stikes Yayasan RS Dr. Soetomo

1. Mampu memberikan wawasan tambahan bagi seluruh mahasiswa Stikes Yayasan RS Dr. Soetomo
2. Sebagai bahan masukan bagi peneliti yang tertarik mengkaji peningkatan pemenuhan SPO pelatihan pegawai per tahun.