

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting dalam organisasi, karena sumber daya manusia merupakan motor penggerak utama dalam pencapaian tujuan organisasi. Organisasi sebagai suatu sistem akan melibatkan berbagai sumber daya dan sumber dana yang satu sama lain saling menopang dan saling menunjang.

Dukungan sarana dan prasarana serta sumber dana yang memadai merupakan unsure penting lainnya dalam menggerakkan roda organisasi, namun tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal, kegiatan organisasi tidak akan berjalan, sehingga optimalisasi pencapaian tujuan organisasi tidak mungkin dapat tercapai. Kondisi ini mengisyaratkan bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan tuntutan yang tidak dapat dielakkan guna menjamin ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas sesuai tuntutan organisasi.

Setiap organisasi harus menerima kenyataan, bahwa eksistensinya di masa depan akan sangat tergantung pada sumber daya manusia yang kompetitif. Sebuah organisasi akan mengalami kemunduran dan bahkan akhirnya dapat tersisih karena ketidakmampuan dalam menghadapi pesaing. Kondisi seperti itu mengharuskan organisasi untuk melakukan pembinaan karir pada karyawan, secara berencana dan berkelanjutan. Dengan kata lain, pembinaan karir sebagai salah satu kegiatan manajemen sumber daya manusia, harus dilaksanakan secara

terintegrasi dengan kegiatan pengembangan sumber daya manusia lainnya.

Di era globalisasi saat ini, dunia usaha berkembang sangat pesat sehingga persaingan disegala bidang menjadi semakin ketat dan kompleks. Kompleksitas persaingan tersebut akan berdampak pada upaya pengelolaan sumber daya manusia disetiap organisasi, dalam rangka menjamin ketersediaan tenaga kerja yang handal, profesional dan memiliki daya saing tinggi, tak terkecuali pada organisasi perusahaan.

Kinerja pegawai dalam organisasi mengarah pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugastugas yang menjadi tanggung. Kinerja seorang pegawai dikatakan baik apabila ia memiliki motivasi kerja yang tinggi, dapat menyelesaikan tugas yang diberikan tepat pada waktunya, selalu memberikan kontribusi dan memiliki sikap serta perilaku yang baik sesuai standar kerja yang telah ditentukan baik oleh organisasi maupun nilai-nilai yang berlaku dalam lingkungan ia bekerja. Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri pegawai. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor pendukung pegawai dalam bekerja yang berasal dari lingkungan, misalnya pelatihan kerja.

Pelatihan kerja adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di organisasi agar organisasi dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum (Mangkunegara, 2004). Individu yang ingin karirnya berkembang harus bekerja semaksimal mungkin, yaitu dengan menunjukkan kinerja yang baik. Sementara itu, pimpinan sebagai pihak yang memfasilitasi pengembangan karir pegawai

seyogyanya dapat memberikan jalur pelatihan kerja yang jelas dalam rangka pencapaian tujuan organisasi dan kegiatan pelatihan kerja pegawai merupakan hal yang sangat penting dalam upaya peningkatan kinerja pegawai.

Pembangunan kesehatan Indonesia bertujuan memandirikan masyarakat untuk hidup sehat. Perilaku hidup sehat dapat ditingkatkan melalui berbagai kegiatan penyuluhan dan pendidikan kesehatan agar menjadi bagian dari norma hidup dan budaya masyarakat. Salah satu strategi utama Departemen Kesehatan adalah menggerakkan dan memberdayakan masyarakat untuk hidup sehat. Masyarakat berhak mendapatkan pelayanan kesehatan dengan kinerja terbaik dari tenaga promosi kesehatan dan tenaga kesehatan lain. Namun, pelayanan kesehatan yang terjangkau dan bermutu masih sulit dilaksanakan. Tidak jarang didengar tentang kurang baiknya praktek pelayanan yang diberikan tenaga kesehatan kepada masyarakat baik di Rumah Sakit, Puskesmas, maupun klinik-klinik pelayanan kesehatan. Tenaga kesehatan merupakan sumber daya manusia kesehatan yang pada satu sisi adalah unsur penunjang utama dalam pelayanan kesehatan, pada sisi lain ternyata kondisi kualitas saat ini masih kurang. Kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM)

Rumah sakit Daerah adalah sarana kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat yang dikategorikan ke dalam Rumah Sakit Umum Daerah dan Rumah Sakit Khusus Daerah. Untuk itu pemerintah telah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor ; 65 tahun 2005 tentang Pedoman Penyusunan dan Penerapan Standar Pelayanan

Minimal. Kemudian ditindaklanjuti dengan Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 228/ Menkes/SK/III/202 tentang Pedoman Penyusunan Standar Pelayanan Minimal Rumah Sakit Yang Wajib Dilaksanakan Daerah. Terakhir dari Kementerian Dalam Negeri telah mengeluarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri No; 6 tahun 2007 tentang Petunjuk Teknis Tentang Penyusunan dan Penetapan Standar Pelayanan Minimal.

Apalagi Sejalan dengan amanat Pasal 28 H, ayat (1) Perubahan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 telah ditegaskan bahwa setiap orang berhak memperoleh pelayanan kesehatan, kemudian dalam pasal 34 ayat (3) dinyatakan negara bertanggung jawab atas penyediaan fasilitas pelayanan kesehatan dan fasilitas pelayanan umum yang layak. Jenis – jenis standar pelayanan pada Rumah Sakit Umum Daerah ;

1. Pelayanan gawat darurat
2. Pelayanan rawat jalan
3. Pelayanan rawat inap
4. Pelayanan bedah
5. Pelayanan persalinan dan perinatologi
6. Pelayanan intensif
7. Pelayanan radiologi
8. Pelayanan laboratorium patologi klinik
9. Pelayanan rehabilitasi medik
10. Pelayanan farmasi
11. Pelayanan gizi
12. Pelayanan transfusi darah
13. Pelayanan keluarga miskin
14. Pelayanan rekam medis
15. Pelayanan administrasi manajemen
16. Pelayanan ambulans/kereta jenazah
17. Pelayanan pemulasaraan jenazah
18. Pelayanan pemeliharaan sarana rumah sakit
19. Pencegah Pengendalian Infeksi

Tugas Pokok dan Fungsi Rumah Sakit Umum Daerah, disebutkan bahwa RSUD mempunyai tugas pokok membantu Pemerintah Daerah dalam penyelenggaraan tugas pemerintahan di bidang pelayanan Rumah Sakit. Dalam melaksanakan tugas tersebut, RSUD menyelenggarakan fungsi perumusan kebijakan teknis dalam lingkungan Rumah Sakit umum Daerah dan pelayanan penunjang penyelenggaraan pemerintah Daerah. Dalam melaksanakan tugas tersebut, RSUD menyelenggarakan fungsi sebagai berikut;

1. Perumusan kebijakan teknis dalam lingkungan Rumah Sakit umum Daerah.
2. Pelayanan penunjang penyelenggaraan pemerintah Daerah.

Di Rumah Sakit, sumberdaya yang paling banyak menyumbang sebagai pendukung kepuasan kepada pasien, salah satunya adalah perawat. Perawat memberikan pengaruh besar untuk menentukan kualitas pelayanan. Perawat sebagai ujung tombak pelayanan terhadap pasien dan keluarganya di Rumah Sakit, karena frekuensi pertemuannya dengan pasien yang paling sering. Dalam perawat memberikan pelayanan pasien, terkadang pengaruh karakteristik yang dimiliki oleh pasien, mulai dari umur, jenis kelamin, pendidikan, penghasilan atau pekerjaan, dan lain sebagainya mungkin akan membuat situasi pelayanan yang diberikan oleh perawat berbeda karena pasien bisa saja mempunyai harapan yang berbeda berdasarkan karakteristik yang mereka miliki. Perawat diharapkan mampu memahami karakteristik pasien berdasarkan hal-hal yang bersifat pribadi sampai pada jenis penyakit yang diderita pasien, sebagai suatu referensi perawat dalam melakukan pendekatan kepada pasien.

Kabupaten Indragiri Hulu yang dibentuk berdasarkan UU Nomor 61 Tahun 1958, saat ini mempunyai luas 8.198.26 km<sup>2</sup> (819.826,0 Ha) dengan jumlah kecamatan : 14 buah serta Kelurahan : 16 buah dan Desa : 178 buah yang dihuni oleh penduduk sebanyak 363.442 jiwa. Rumah Sakit Umum Daerah Indrasari merupakan salah satu rumah sakit umum daerah yang terletak di Kabupaten Indragiri Hulu.

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Rengat Kabupaten Indragiri Hulu pada awalnya berlokasi di Kota Rengat Kecamatan Rengat (sekarang Puskesmas Rawat Inap Sipayung Rengat) yang berdiri pada tahun 1965 bertepatan dengan ditetapkannya Kota Rengat Sebagai Ibukota Kabupaten Indragiri Hulu sesuai dengan Undang-undang Nomor ; 6 Tahun 1965 tentang Pembentukan Daerah tingkat II Indragiri Hulu. Seiring dengan pengembangan wilayah yang dilakukan oleh Pemerintah Daerah Tingkat II Kabupaten Indragiri Hulu, maka kantor-kantor Pemerintah Daerah Kabupaten Indragiri Hulu dipindahkan ke Desa Pematang Reba Kecamatan Rengat Barat. Hal ini dilakukan karena keterbatasan lahan untuk pengembangan lebih lanjut pusat pemerintahan karena pada Kecamatan Rengat Barat jumlah lahan untuk pengembangan kantor - kantor dalam melakukan pelayanan kepada masyarakat sudah tidak memungkinkan lagi ditambah dengan adanya jalan lintas timur sumatera yang menghubungkan Propinsi Riau dengan Propinsi Jambi yang dipandang sebagai faktor yang sangat menentukan pengembangan Kabupaten di daerah ini. Oleh karena itu maka Rumah Sakit Umum Daerah Rengat pada Bulan Desember 1992 menempati gedung baru yang berlokasi di Desa Pematang Reba Kecamatan Rengat Barat tepat didepan jalan

lintas timur tersebut. Pemindahan Lokasi dan operasional secara lengkap RSUD Rengat menjadi Rumah Sakit Umum Daerah Indrasari Rengat Kabupaten Indragiri Hulu.

Rumah Sakit Umum Daerah Indrasari Rengat sesuai dengan Surat Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor ; 194 / Menkes / SK / II / 1993 tertanggal 26 Februari 1993 merupakan Rumah Sakit pemerintah Tipe C yang berada dalam wilayah Pemerintah Daerah Indragiri Hulu Propinsi Riau. Sebagaimana Rumah Sakit pemerintah lainnya Rumah Sakit Umum Indrasari Rengat juga diharapkan mampu memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien khususnya masyarakat Kabupaten Indragiri Hulu dan sekitarnya secara menyeluruh mencakup upaya peningkatan kesehatan (promotif), upaya pencegahan penyakit (preventif), upaya pemulihan kesehatan (rehabilitatif) dengan terpadu, merata dan berkesinambungan.

Guna meningkatkan pelayanan kepada masyarakat status Rumah Sakit Umum Daerah Indrasari Rengat berdasarkan Keputusan Bupati Indragiri Hulu Nomor 361 tanggal 29 Desember 2011 sudah menjadi Badan Layanan Umum Daerah secara bertahap. Rumah Sakit Umum Daerah Indrasari Rengat mempunyai tugas melaksanakan upaya kesehatan secara berdayaguna dan berhasil guna dengan mengutamakan upaya penyembuhan, dipadukan dengan upaya promotif dan preventif serta melaksanakan upaya rujukan serta melaksanakan paradigma sehat dan pelayanan prima yang bermutu sesuai dengan standard pelayanan kesehatan. Meningkatkan Pelayanan Medis, Keperawatan, Penunjang Medis, dan Non Medis Yang Bermutu Sesuai Dengan Standar Nasional. Dengan misi yaitu

meningkatkan pelayanan administrasi, akuntabilitas keuangan, dan pengelolaan sumber daya manusia yang bermutu sesuai dengan kemampuan dan keahliannya dan motto ; “Pelayanan Cepat dan Ramah adalah Kiat Kerja Kami”. Adapun jenis pelayanan yang disediakan di Rumah Sakit Umum Daerah Indrasari Rengat yaitu ;

- a. Pelayanan Medis
- b. Pelayanan Rawat Inap
- c. Pelayanan Rawat Jalan
- d. Pelayanan Penunjang

Pada penelitian ini peneliti fokus meneliti mengenai pelayanan pada rawat inap, dengan alasan bahwa pasien rawat inap merupakan pasien yang gampang untuk dijumpai untuk meminta data serta keterangan yang peneliti butuhkan serta pasien yang sering menetap di rumah sakit tersebut. Berikut dapat dilihat jumlah perawat rawat inap di Rumah Sakit Umum Daerah Indrasari Rengat :

**Tabel 1.1**

**Jumlah Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Indrasari Rengat**

No.	Bagian	Jumlah Perawat	Jumlah Perawat yang Ikut Pelatihan
1.	Ruang Bedah	14 orang	8 orang
2.	Ruang Internal	21 orang	14 orang
3.	Ruang Anak	10 orang	6 orang
4.	Ruang Kebidanan	18 orang	9 orang
5.	Ruang Perinatologi	14 orang	8 orang
6.	Ruang ICU	14 orang	9 orang
7.	Ruang VIP	13 orang	7 orang
Jumlah		104 orang	66 orang

Sumber : Rumah Sakit Umum Daerah Indrasari Rengat, 2018

Banyak pelayanan dan pasien yang dihadapi dengan berbagai keluhan, maka diharapkan perawat diberikan pembinaan melalui pelatihan kerja. Pelatihan merupakan sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi pegawai agar lebih



cakap dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya. Dan pengalaman kerja merupakan tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki. Dari program pelatihan yang dilakukan maka akan berdampak pula pada pelatihan kerja karyawan tersebut.

Dengan demikian melalui adanya pelatihan kerja para karyawan didorong atau dimotivasi agar dapat melaksanakan tugas-tugasnya secara efektif dan efisien. Sebab semakin efektif dan efisiennya karyawan bekerja akan semakin besar kemungkinan organisasi/ perusahaan mencapai tujuan bisnisnya secara maksimal.

Tujuan manajemen sumberdaya manusia adalah mengelola atau mengembangkan kompetensi personil agar mampu merealisasikan misi organisasi dalam rangka mewujudkan visi. Salah satu upaya dalam meningkatkan kualitas SDM Rumah sakit, maka dibutuhkan sebuah pelatihan untuk rumah sakit yang dapat dijadikan sebuah langkah dalam peningkatan kualitas SDM di rumah sakit khususnya pada Rumah Sakit Umum Daerah Indrasari Rengat.

Untuk menjawab tantangan seputar kebutuhan peningkatan kualitas SDM di rumah sakit, berikut kami informasikan beberapa pelatihan untuk rumah sakit yang dapat dijadikan pilihan dalam meningkatkan kompetensi pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Indrasari Rengat:

1. Audit Keperawatan
2. Audit Operasional Rumah Sakit
3. Basic HypnoBirthing for Midwives & Paramedics
4. Building Corporate Culture Rumah Sakit
5. Business Plan Rumah Sakit
6. K3 Rumah Sakit
7. Leadership for Doctor
8. Manajemen Advokasi dan Perlindungan Malpraktik di Rumah Sakit

9. Manajemen DIKLAT Bagi Unit DIKLAT Rumah Sakit
10. Manajemen Kehumasan Rumah Sakit
11. Manajemen Keuangan Rumah Sakit
12. Manajemen Logistik Rumah Sakit
13. Manpower Planning di Rumah Sakit
14. Medical Hypnosis
15. Optimalisasi & Manajemen Kinerja Rumah Sakit menggunakan metode BSC
16. Penerapan Kode Etik dan Hukum Dalam Keperawatan Rumah Sakit
17. Pengembangan Karir Perawat Berbasis Kompetensi di Rumah Sakit
18. Penghitungan Unit Cost Rumah Sakit
19. Penyusunan Kontrak Kerjasama Antara Dokter Dan Rumah Sakit
20. Penyusunan Rencana Strategis Rumah Sakit
21. Penyusunan Sasaran Kerja Pegawai Bidang Layanan Medis
22. Perpajakan Rumah Sakit
23. Professional clinical hypnotherapy
24. Quality Control dan Quality Assurance Rumah Sakit
25. Service Excellent Bagi Petugas Keamanan di Rumah Sakit
26. Service Excellent Bagi Staf Medis dan Non Medis Rumah Sakit
27. Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit
28. Strategi Pelayanan Keperawatan

Dari pelatihan yang diadakan dan diselenggarakan bagi para perawat ini masih ada beberapa perawat yang tidak menerapkan pelatihan tersebut untuk pekerjaannya. Hal ini tentunya dapat berdampak pada menurunnya kinerja perawat tersebut.

Sehubungan dengan hal-hal yang penulis uraikan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan kerja Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Indrasari Rengat Kabupaten Indragiri Hulu”**.

## 1.2. Perumusan Masalah

Dari uraian latar belakang permasalahan yang dikemukakan diatas, dapat dirumuskan menjadi permasalahan dalam penelitian ini yaitu apakah pelatihan

kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Indrasari Rengat Kabupaten Indragiri Hulu.

### **1.3. Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

#### **1.3.1. Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah : Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Indrasari Rengat Kabupaten Indragiri Hulu.

#### **1.3.2. Manfaat Penelitian**

Dari hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberi manfaat :

1. Sebagai aplikasi ilmu yang sudah di peroleh selama dibanguku perkuliahan.
2. Bagi Instansi dapat memberikan masukan kepada Rumah Sakit Umum Daerah Indrasari Rengat Kabupaten Indragiri Hulu, terutama berkaitan dengan pelatihan kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja perawat.
3. Sebagai bahan referensi bagi peneliti berikutnya yang mengambil permasalahan yang sama.

### **1.4. Sistematika Penulisan**

Untuk mengetahui secara garis besar penyusunan skripsi ini, maka penulis membaginya dalam 6 (enam) bab seperti ini :

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini merupakan bab pertama dari penulisan proposal ini, yang antara lain berisi latar belakang masalah, perumusan masalah,

tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

## **BAB II : TELAAH PUSTAKA**

Dalam hal ini penulis akan menyajikan beberapa teori yang melandasi pembahasan skripsi dan hipotesis.

## **BAB III : METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini berikan lokasi penelitian, operasional variabel penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data dan teknis analisis data.

## **BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Dalam hal ini penulis akan menguraikan tentang sejarah singkat Rumah Sakit Umum Daerah Indrasari Rengat Kabupaten Indragiri Hulu, struktur organisasinya dan aktivitasnya.

## **BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini penulis akan menguraikan Pelatihan kerja karyawan dan Kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Indrasari Rengat Kabupaten Indragiri Hulu.

## **BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran-saran sehubungan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini yang ditujukan pada Rumah Sakit Umum Daerah Indrasari Rengat Kabupaten Indragiri Hulu.