

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia merujuk pada individu yang efisien dan berperan sebagai pendorong kegiatan dalam suatu organisasi, entah itu organisasi di dalam suatu instansi atau perusahaan. Mereka merupakan sumber daya yang tidak dapat digantikan dan dianggap sebagai aset vital. Keberadaan sumber daya manusia menjadi sangat krusial dan diperlukan oleh setiap organisasi untuk mencapai tujuannya. Manusia memiliki kemampuan untuk mengendalikan aspek-aspek lainnya. Oleh karena itu, individu yang berperan sebagai penggerak dalam suatu instansi atau perusahaan, dan dianggap sebagai aset berharga yang perlu terus dilatih dan dikembangkan keterampilannya, disebut sebagai sumber daya manusia. Menurut Ismail (2010:111) sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi, dan uang sebab manusia itu sendiri yang mengendalikan yang lain.

Perkembangan rumah sakit yang sangat pesat dibutuhkan pelayanan dari pegawai dalam melayani pasien. Dengan kata lain kinerja pegawai menjadi salah satu sorotan yang perlu diperhatikan dan ditingkatkan. Oleh sebab itu, dalam rangka peningkatan kinerja pegawai diperlukan pelatihan untuk dapat mencapai tujuan program kerja pada rumah sakit.

Rumah Sakit Umum Daerah Bayung Lencir merupakan perkembangan dari balai pengobatan, klinik dan berada di bawah YASKI. Rumah Sakit

Umum Daerah Bayung Lencir mendapat izin operasional dengan Kode PPK 1011696 sejak bulan November 2009 dan diresmikan tanggal 21 februari 2010. RSUD Bayung Lencir dalam memberikan pelayanannya mengambil filosofi dasar bahwa pelayanan kesehatan yang baik itu tidak harus mahal dan kalau bisa, harus tidak mahal. Filosofi dasar yang kedua adalah bersama yang tidak mampu kita harus maju. Hal ini memiliki arti bahwa Bayung Lencir harus mampu memajukan dirinya dan pihak-pihak yang berhubungan dengan dirinya menuju arah yang lebih baik.

RSUD Bayung Lencir mempunyai tugas pokok yaitu melaksanakan upaya pelayanan umum dibidang kesehatan secara berdayaguna dengan mengutamakan upaya penyembuhan dan pemulihan yang dilaksanakan secara serasi dan terpadu dengan upaya peningkatan, pencegahan serta melaksanakan upaya rujukan (satudata.mubakab.go.id).

Adapun jumlah pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Bayung Lencir sebagai berikut:

Tabel 1.1
Jumlah Pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Bayung Lencir
Dari tahun 2019-2023

Tahun	Jumlah (Orang)		Total (Orang)	Perkembangan (%)
	Laki-laki	Perempuan		
2019	13	26	39	-
2020	15	31	46	17,94
2021	18	36	54	17,39
2022	19	38	57	5,55
2023	21	39	60	5,26

Sumber : Rumah Sakit Umum Daerah Bayung Lencir, Tahun 2024

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, dapat dilihat bahwa perkembangan jumlah pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Bayung Lencir pada tahun 2019

berjumlah 39 orang, pada tahun 2020 terjadi peningkatan pegawai menjadi 46 orang atau sebesar 17,94%, pada tahun 2021 terjadi peningkatan jumlah pegawai menjadi 54 orang atau sebesar 17,39%, pada tahun 2022 terjadi peningkatan pegawai menjadi 57 orang atau sebesar 5,55% dan pada tahun 2023 terjadi peningkatan pegawai menjadi 60 orang atau sebesar 5,26%.

Sejalan dengan meningkatnya jumlah pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Bayung Lencir, dimana pelatihan pegawai juga perlu ditingkatkan. Cara cepat yang dapat dilakukan dalam upaya peningkatan kinerja pegawai yaitu dengan melalui sistem pelatihan yang diterapkan dengan harapan pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan bertanggung jawab atas pekerjaannya sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Adapun jenis pelatihan pada Rumah Sakit Umum Daerah Bayung Lencir periode 2019-2023 sebagai berikut :

Tabel 1.2
Pelatihan Pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Bayung Lencir
Periode 2019-2023

No	Kegiatan Pelatihan	Jumlah Pegawai (Orang)				
		2019	2020	2021	2022	2023
1.	Pelatihan klinik APN dan BBL, Standarisasi pelayanan APN	1	9	1	2	2
2.	Pelatihan <i>Basic Trauma & Cardiac Life Support</i> (BTCLS)	-	-	3	11	9
3.	Pelatihan Monitoring Hemodinamik dasar	-	-	-	1	1
4.	Pencegahan dan pengendalian Infeksi Rumah Sakit	-	-	-	2	5
5.	Peningkatan Kapabilitas manajer dalam mengelola rawat inap	-	-	-	20	-
6.	Bimtek <i>E-Blud</i> dan Bimtek Pengadaan barang/jasa	-	-	-	2	-

	pemerintah					
7.	<i>In House Training</i> Sasaran Keselamatan Pasien & <i>In House Training</i> Medication Error	-	-	-	-	5
8.	<i>In House Training</i> Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Rumah Sakit & Manajemen fasilitas dan keselamatan	-	-	-	-	2
9.	Pelatihan Keperawatan Intensive Dasar & Keperawatan Gawat Darurat	-	-	-	1	2
10.	<i>In House Training</i> Bantuan Hidup Dasar, Manajemen <i>Code Blue</i> & <i>In House Training</i> Manajemen Nyeri	-	-	-	-	3
11.	Pelatihan <i>Widwifery Update</i> & Pelayanan Kebidanan	-	6	2	1	3
12.	Bantuan Hidup Dasar dan Lanjut pada kasus kegawatdaruratan	-	-	-	-	4
13.	Pelatihan MPASI & Resusitasi Neonatus	-	-	-	3	-
14.	Upaya pencegahan kehamilan tidak direncanakan selama pandemic covid 19 melalui pelayanan IUD & Manajemen rekam medis SNARS di era pandemic covid 19	-	-	-	4	-
15.	Seminar stunting tumbuh kembang anak & pencegahan gizi buruk pada balita	-	-	-	-	3
16.	Implementasi peningkatan mutu dan keselamatan pasien & Manajemen mutu pelayanan geriatric	-	-	-	3	1
17.	Pelatihan Tenaga Pelatih Kesehatan & Manajemen resiko di Fayankes	-	-	-	3	-
Total Peserta Pelatihan		1	15	6	53	40
Jumlah Pegawai Pertahun		39	46	54	57	60
Presentase Pegawai yang Mengikuti Pelatihan (%)		2,6	32,6	11,1	92,9	66,7

Sumber : Rumah Sakit Umum Daerah Bayung Lencir, Tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas dimana jumlah pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Bayung Lencir yang diikutsertakan pelatihan dari tahun 2019 sampai tahun 2023 masih terlalu sedikit dibandingkan dengan jumlah pegawai yang ada pada Rumah Sakit Umum Daerah Bayung Lencir.

Menurut Mangkunegara (2011:44) mengemukakan bahwa pelatihan merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai *non manajerial* mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas. merupakan suatu pegangan yang penting dalam rangka pelaksanaan suatu kegiatan pelatihan. Disamping itu pelaksanaan program pelatihan perlu dievaluasi untuk memastikan apakah tujuan-tujuan yang telah ditetapkan telah tercapai ataukah tidak. Selain itu, untuk memastikan apakah kinerja pegawai mengalami peningkatan disetiap tahunnya atau tidak.

Kinerja didefinisikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara *illegal*, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Bayung Lencir yaitu sebagai pihak yang dibentuk untuk memberikan pelayanan terhadap masyarakat baik administrasi, barang dan jasa.

Berikut data pelaksanaan program dan kegiatan pada Rumah Sakit Umum Daerah Bayung Lencir Tahun 2019-2023 sebagai berikut :

Tabel 1.3
Realisasi Pelaksanaan Kegiatan Program Kerja Pada Rumah Sakit Umum Daerah Bayung Lencir
Tahun 2019-2023

Program Kerja	2019			2020			2021			2022			2023		
	Target (Orang)	Realisasi (Orang)	(%)	Target (Orang)	Realisasi (Orang)	(%)	Target (Orang)	Realisasi (Orang)	(%)	Target (Orang)	Realisasi (Orang)	(%)	Target (Orang)	Realisasi (Orang)	(%)
Melakukan pemeriksaan dari poliklinik dan IGD bagi semua pasien	1.005	878	87,36	1.096	1.193	108,9	1.114	1.003	90,04	1.114	1.287	115,5	1.210	1.104	91,23
Pelayanan pada pasien TB	6.750	6.581	97,49	7.128	6.980	97,92	7.766	7.374	94,95	7.766	7.580	97,60	7.628	7.282	95,46
Pemberian obat dan penyuluhan upaya kekebalan pada pasien	15.218	13.976	91,83	15.765	15.431	97,88	16.229	15.762	97,12	16.229	15.896	97,94	16.455	15.784	95,92
Perbaikan Gizi Masyarakat	3.896	3.171	81,39	4.048	3.789	93,60	4.562	4.726	103,6	4.562	4.121	90,33	4.608	4.046	87,80
Upaya Pencegahan dan Pemberantasan Penyakit Menular	4.978	4.489	90,17	5.127	4.752	92,68	5.185	4.636	89,41	5.243	4.791	91,37	5.348	4.873	91,12
Upaya Pengobatan	8.157	7.697	94,36	8.226	7.834	95,23	8.338	7.907	94,83	8.452	7.974	94,34	8.562	8.118	94,81
Penyuluhan IMD dan ASI eksklusif serta Pelayanan perawatan nifas dan bayi baru lahir sesuai SOP	1.146	978	85,34	1.178	1.209	102,6	1.225	1.076	87,83	1.322	1.108	83,81	1.415	1.384	97,80

Sumber : Rumah Sakit Umum Daerah Bayung Lencir Tahun 2024

Keterangan :

T = Target
R = Realisasi

Berdasarkan tabel di atas, data pelaksanaan program dan kegiatan pada Rumah Sakit Umum Daerah Bayung Lencir dari Tahun 2019 sampai tahun 2023 masih ada yang belum mencapai target yang telah ditetapkan instansi. Kinerja menurut Edison dkk, (2016:188) adalah kegiatan yang ditakar selama beberapa waktu berdasarkan keputusan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan keterangan diatas maka penulis tertarik untuk meneliti Rumah Sakit Umum Daerah Bayung Lencir. Hasil penelitian ini dituangkan dalam bentuk tulisan dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Bayung Lencir”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah pada Rumah Sakit Umum Daerah Bayung Lencir adalah:

1. Jumlah pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Bayung Lencir dari tahun 2019 sampai tahun 2023 mengalami peningkatan setiap tahunnya. Tetapi tidak diiringi dengan peningkatan kinerja.
2. Jumlah pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Bayung Lencir yang diikutsertakan pelatihan dari tahun 2019 sampai tahun 2023 masih terlalu sedikit dibandingkan dengan jumlah pegawai yang ada pada Rumah Sakit Umum Daerah Bayung Lencir.
3. Data pelaksanaan program dan kegiatan pada Rumah Sakit Umum Daerah Bayung Lencir dari Tahun 2019 sampai tahun 2023 masih ada yang belum mencapai target yang telah ditetapkan instansi.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas maka yang menjadi rumusan masalah pokok dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pelatihan dan kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Bayung Lencir?
2. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Bayung Lencir?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Bayung Lencir.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Bayung Lencir.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Akademik
 - a. Sebagai sarana untuk menambah wawasan serta pengetahuan pada bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang pelatihan dan kinerja.

- b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu referensi dan perbandingan serta untuk menambah pengetahuan dan bahan pertimbangan lainnya yang mungkin digunakan untuk penelitian lebih lanjut khususnya tentang topik dan fungsi operasional dari manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan informasi atau penelitian lebih lanjut tentang Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Daerah Bayung Lencir.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan bagi para pembaca umumnya manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang fungsi operasional dari manajemen sumber daya manusia.

