

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan dunia kesehatan dalam era globalisasi akhir-akhir ini terus meningkat baik secara kualitas maupun kuantitas. Begitu juga tingkat kesadaran masyarakat pentingnya kesehatan semakin tinggi. Tentunya hal ini merupakan suatu peluang yang sangat menarik bagi para pengusaha atau investor yang ingin menanamkan modalnya dalam bisnis jasa kesehatan yaitu usaha jasa rumah sakit.

Hal ini bisa dilihat dari indikasi berkembangnya usaha jasa rumah sakit di dalam negeri. Rumah sakit sebagai usaha yang bergerak dalam bentuk padat modal memiliki kebutuhan dan tuntutan akan pengembangan pelayanan jasa dan teknologi kesehatan yang mendukungnya. Perkembangan teknologi kedokteran yang semakin canggih memberikan tuntutan tersendiri bagi bisnis jasa rumah sakit agar dapat memenuhi layanan yang dibutuhkan oleh para pasien yang datang ke rumah sakit.

Sumber daya manusia (SDM) pada jasa rumah sakit menjadi tulang punggung utama dalam pelayanan jasa ini. Layanan yang diberikan oleh rumah sakit tidak hanya dalam bentuk pelayanan kesehatan saja tetapi juga pelayanan administrasi yang baik. Sumber daya manusia harus memiliki kemampuan yang sesuai kebutuhan dan selalu melakukan pembaruan dengan perkembangan industri jasa layanan rumah sakit itu sendiri. Dua hal di atas antara teknologi dan Sumber daya manusia (SDM) menjadi modal utama yang sangat penting dalam

menentukan kualitas pelayanan rumah sakit. Peningkatan kualitas jasa layanan rumah sakit juga memerlukan sistem manajemen yang bisa menggerakkan semua sumber daya yang ada.

Sebagai sebuah perusahaan yang bergerak di bidang bisnis jasa rumah sakit, manajemen perusahaan rumah sakit, layaknya layanan jasa yang lain juga memerlukan program pendidikan dan pelatihan (Diklat) bagi setiap sumber daya manusia (SDM) secara terus menerus agar memiliki kemampuan yang handal dalam meningkatkan visi dan misi Rumah Sakit. Selain itu tujuan diadakan diklat untuk menyatukan persepsi antara pihak manajemen perusahaan dengan karyawan dalam pencapaian tujuan serta visi dan misi Rumah Sakit. Hal ini penting mengingat bahwa hubungan yang baik antara staf perawat (karyawan) dan manajemen akan semakin kompak yang akhirnya akan berdampak pada pencapaian kinerja Rumah Sakit.

Robbins (2002:5) menyatakan bahwa kinerja adalah ukuran mengenai apa yang dikerjakan dan apa yang tidak dikerjakan oleh karyawan dalam suatu organisasi yang terdiri dari berbagai tanggung jawab, kinerja didefinisikan sebagai apa yang harus dilakukan seseorang, bukan apa yang dihasilkan. Pendapat lain menunjukkan bahwa kinerja adalah kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan oleh individu atau kelompok sesuai dengan tanggung-jawabnya (Mangkunegara,2001). *Ivancevich (2008)* mengemukakan bahwa Pelatihan (*training*) adalah “sebuah proses sistematis untuk mengubah perilaku kerja seorang/sekelompok pegawai dalam usaha meningkatkan kinerja organisasi”. Jadi salah satu yang berpengaruh terkait dengan kinerja adalah dengan diadakannya

pelatihan untuk menunjang pekerjaan.

Mathis dan Jackson, (2006:301), pelatihan adalah sebuah proses dimana orang mendapatkan kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan-tujuan organisasional. Dessler (2006: 280), pelatihan adalah proses mengajar ketrampilan yang dibutuhkan karyawan baru untuk melakukan pekerjaannya. Program pelatihan karyawan terbagi menjadi dua, yaitu *on the job training* dan *off the job training* dimana keduanya memiliki metode masing-masing. Metode pelatihan *on the job* merupakan jenis pelatihan langsung yang di berikan kepada karyawan yang dihadapkan ke dalam situasi pekerjaan nyata, Bentuk metode pelatihan ini meliputi Rotasi jabatan, Magang, Pelatihan pada pekerjaan (*coaching*), demonstrasi dan pemberian contoh. Metode Pelatihan *off the job* merupakan jenis pelatihan meninggalkan tempat pekerjaannya dan kegiatannya untuk sementara waktu. Pada umumnya metode ini mempunyai dua macam meliputi tehnik presentasi dan tehnik simulasi.

Rumah Sakit Muhammadiyah Gresik merupakan salah satu perusahaan jasa pelayanan kesehatan swasta di bidang medik, yang berbentuk rumah sakit umum yang dikelola oleh yayasan. Rumah sakit ini terletak KH. Kholil no 88 Gresik dan jalan Sindujoyo no 4 Gresik Jawa Timur. Perkembangan keberadaan perdagangan jasa layanan kesehatan di kota Gresik saat ini cukup banyak, yang terdiri atas rumah sakit pemerintah atau swasta.

Pada Rumah Sakit Muhammadiyah Gresik, Kapasitas SDM perawat diupayakan terus untuk ditingkatkan lewat pelatihan *on the job* dan *off the job*. Walaupun sudah banyak pelatihan yang dilakukan oleh rumah sakit untuk

memperbaharui keilmuan para tenaga kesehatan akan tetapi bagaimana aplikasi pelatihannya ditempat kerja masih menjadi pertanyaan.

Pentingnya pelatihan *on the job* dan *off the job* yang dilakukan bukanlah semata-mata bagi karyawan atau perawat yang bersangkutan tetapi juga untuk kepentingan Rumah Sakit Muhammadiyah, karena dengan meningkatnya kemampuan dan keterampilan para karyawan akan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut.

Salah satu Jenis pelatihan *on the job* yang diselenggarakan di Rumah Sakit seperti pemberian materi pemasangan infus, keselamatan pasien, *handling complain*. Namun masih terdapat berbagai masalah dalam penyelenggaraan pelatihan karena hanya dilakukan tiga sampai empat jam selama satu bulan sekali, sehingga pemahaman materi yang disampaikan kurang. Masalah utama yang ditemukan dari aspek karakteristik peserta adalah, bahwa keikutsertaan peserta Diklat secara umum belum disadari oleh keinginan yang mendalam untuk meningkatkan kompetensi dan kurangnya motivasi peserta dalam mengikuti proses pembelajaran sehingga di temui masih ada perawat yang mengabaikan materi pelatihan dengan baik.

Di Rumah Sakit Muhammadiyah Gresik juga sudah melakukan pelatihan *off the job* kurang lebih dua sampai tiga hari selama satu bulan sekali, seperti ada undangan workshop maupun seminar yang diadakan di instansi-instansi kesehatan, tapi karena keterbatasan jumlah peserta yang diikuti dalam pelatihan berdampak pada ketidakefektifan pengetahuan yang didapat antara perawat satu dengan perawat lain. Kendala pelatihan *off the job* antara lain, materi yang

disampaikan di brosur dengan pelatihan yang dilaksanakan tidak sama dan metode pelatihannya tidak sesuai dalam penyampaian materinya.

Dalam pelaksanaan menangani pasien perawat tidak melakukan metode atau prosedur yang di berikan saat pelatihan. Perawat tidak menerapkan pelatihan yang diberikan dan tidak membawa alat-alat medis secara lengkap atau kurang cekatan didalam merawat pasien, pelatihan dianggap gagal dan bisa merugikan pihak internal maupun pasien itu sendiri. Hal-hal yang semacam ini perlu dievaluasi lebih lanjut guna meminimalisir kemungkinan-kemungkinan yang tidak diinginkan contohnya terjadi kelalaian dalam pemasangan infus, kurangnya perhatian terhadap luka tirai baring.

Berdasarkan permasalahan tersebut, pelatihan *on the job* dan *off the job* masih belum optimal dan masih perlu dilakukan perbaikan-perbaikan, karena bagaimanapun juga pelatihan sangat berpengaruh terhadap kinerja Perawat. Mengingat pentingnya pemberian pelatihan *on the job* dan *off the job* untuk karyawan yang baru direkrut maupun karyawan yang lama, juga untuk kelancaran dalam mengerjakan pekerjaan sehingga dapat menciptakan kinerja yang tinggi maka peneliti tertarik untuk meneliti “Pengaruh Pelatihan *On The Job* dan *Off The Job* Terhadap Kinerja Staff Perawat Rumah Sakit Muhammadiyah Gresik”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang sudah dikemukakan dalam latar belakang, maka diajukan pokok permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah pelatihan *on the job* berpengaruh terhadap kinerja staff Perawat Rumah Sakit Muhammadiyah Gresik?
2. Apakah pelatihan *off the job* berpengaruh terhadap terhadap kinerja staff Perawat Rumah Sakit Muhammadiyah Gresik?
3. Apakah pelatihan *on the job* dan *off the job* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja staff Perawat Rumah Sakit Muhammadiyah Gresik?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk Mengetahui pelatihan *on the job* berpengaruh terhadap kinerja staff Perawat Rumah Sakit Muhammadiyah Gresik.
2. Untuk Mengetahui pelatihan *off the job* berpengaruh terhadap terhadap kinerja staff Perawat Rumah Sakit Muhammadiyah Gresik.
3. Untuk Mengetahui pelatihan *on the job* dan *off the job* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja staff Perawat Rumah Sakit Muhammadiyah Gresik.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat atau kegunaan yang diperoleh dengan dilakukannya penelitian ini antara lain adalah :

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan serta sebagai media untuk melatih dan mengembangkan kemampuan dalam membuat karya tulis. Serta untuk menambah wawasan dalam ilmu manajemen khususnya

konsentrasi sumber daya manusia dalam melakukan perbaikan berkesinambungan untuk meningkatkan kinerja melalui pelatihan *on the job* dan *off the job*.

2. Bagi Rumah Sakit Muhammadiyah Gresik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu masukan yang bermanfaat untuk membantu perusahaan dalam mengambil langkah-langkah dengan tujuan meningkatkan kinerja yaitu dengan cara melakukan pemberian pelatihan *on the job* dan *off the job* dengan tepat sasaran sehingga tercipta kebutuhan karyawan untuk dapat bekerja lebih baik sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.

3. Bagi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Gresik

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai sumbangan karya ilmiah yang dapat memperkaya koleksi perpustakaan serta mungkin dapat bermanfaat bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian pada bidang yang sama di masa yang akan datang yang dapat dijadikan sebagai salah satu bahan pembanding.