

# **BAB I PENDAHULUAN**

## **1.1. Latar Belakang**

Kebutuhan akan peningkatan penguasaan ilmu dan teknologi pada masa sekarang semakin dirasakan seiring dengan semakin meluas dan semakin rasionalnya hubungan-hubungan manusia dalam tatanan global masyarakat modern. Demikian pula dengan bidang kesehatan, rumah sakit sebagai salah satu bidang penghasil jasa harus siap beradaptasi dengan kondisi seperti ini. Kesiapan rumah sakit dalam menghadapi tantangan persaingan tersebut, dapat dilihat dari adanya upaya secara terus menerus dalam meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan kepada masyarakat.

Kualitas organisasi sangat tergantung pada mutu SDM organisasi tersebut. Sekurang-kurangnya memiliki satu persamaan. Suatu organisasi harus mempekerjakan pegawai yang kompeten dan bermotivasi. Pelatihan sering kita dengar dalam dunia kerja di perusahaan, organisasi, lembaga atau bahkan dalam instansi kesehatan. Hal ini dapat diasumsikan bahwa pelatihan sangat penting bagi pegawai untuk bekerja lebih menguasai dan lebih baik terhadap pekerjaan yang diemban. Dengan melalui pelatihan, pegawai akan mampu mengerjakan, meningkatkan dan mengembangkan pekerjaannya.

RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik merupakan rumah sakit tipe B (non pendidikan) dan menjadi rujukan wilayah Kabupaten Gresik dan sekitarnya. RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik memiliki visi menjadi rumah sakit pilihan utama masyarakat yang berkualitas dalam pelayanan, pendidikan dan penelitian. Demi menunjang visi rumah sakit tentu diperlukan organisasi dan SDM yang berkualitas.

Kualitas suatu organisasi dapat mencerminkan kualitas SDM yang dimilikinya, oleh karena itu suatu organisasi harus bisa memiliki strategi agar SDM yang dimiliki memiliki kualitas dan kompetensi yang baik. Bagian Tata Usaha adalah bagian yang bertanggung jawab terhadap pelayanan pegawai, hubungan industrial serta pendidikan pelatihan kepada pegawai RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik.

Seperti pada bagian lain pada umumnya, Bagian Tata Usaha memiliki target serta pencapaian yang diharapkan tercapai pada akhir periode yang ditetapkan, berdasarkan evaluasi tahun 2017 didapati sasaran mutu yang belum mencapai target. Sasaran mutu tersebut adalah karyawan yang mendapat pelatihan minimal 20 jam setahun masih berjalan sebesar 60%, dari total target pencapaian 100%. *Cost recovery* telah berjalan sebesar 40% dari total SPM (Standar Pelayanan Minimal) 85,49% dan target 100% yang belum terlaksana. Berikut ini adalah pencapaian pegawai yang mendapat pelatihan minimal 20 jam setahun di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik yang dapat dilihat pada tabel 1.1 di bawah ini.

Tabel 1  
Pencapaian Standar Pelayanan Minimal (SPM)  
Pelayanan Administrasi Dan Manajemen  
RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik

No	Indikator	Standar		Hasil Numerator	Hasil Denominator	Pencapaian	
		Nilai	Satuan			Nilai	Satuan
1	Tindak lanjut penyelesaian hasil pertemuan tingkat direksi	100	%	12	12	100	%
2	Kelengkapan laporan akuntabilitas kinerja	100	%	4	4	100	%
3	Kelengkapan waktu pengusulan kenaikan pangkat	100	%	106	106	100	%
4	Ketepatan waktu	100	%	197	197	100	%

	pengusulan gaji berkala						
5	Karyawan yang mendapat pelatihan minimal 20 jam setahun	$\geq 60$	%	680	778	87,4	%
6	<i>Cost recovery</i>	$\geq 40$	%	138.083.055.681,10	161.525.899.547,90	85,49	%
7	Ketepatan waktu penyusunan laporan keuangan	100	%	4	4	100	%
8	Kecepatan waktu pemberian informasi tentang tagihan pasien	$\geq 2$	jam	34.492 jam	17.246 jam	2	jam
9	Ketepatan waktu pemberian imbalan (insentif) sesuai kesepakatan	100	%	12	12	100	%

Sumber: Rencana Kerja RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik Tahun 2018

Berdasarkan hasil evaluasi program kerja Bagian Tata Usaha pada tahun 2017 semester I, pencapaian Bagian Tata Usaha diukur dengan beberapa kegiatan. Kegiatan-kegiatan pencapaian tersebut terdiri dari penyusunan perencanaan pelatihan, penyusunan modul pelatihan, pelaksanaan pelatihan, serta monitoring dan evaluasi manajemen penyelenggaraan pelatihan. Berikut adalah tabel pencapaian pelayanan pelatihan bagian tata usaha pada tahun 2018 semester pertama.

Tabel 2  
Pencapaian Pelayanan Pelatihan Bagian Tata Usaha Tahun 2018

No.	Kegiatan	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Pencapaian
1	Penyusunan perencanaan pelatihan sesuai pengembangan layanan RS	Tersedianya perencanaan <i>in house training</i> sesuai pengembangan layanan RS	1 dokumen	1 dokumen	100%

2	Penyusunan modul pelatihan	Tersedianya modul pelatihan	3 modul	0 modul	0%
3	Pelaksanaan <i>in house training</i>	Terlaksananya <i>in house training</i> sesuai perencanaan	11 pelatihan	8 pelatihan	72,7%
4	Monev manajemen penyelenggaraan pelatihan	Tersedianya laporan hasil monev	100%	80%	80%

Sumber: Laporan Memori Jabatan Bagian Tata Usaha RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik Tahun 2018

Berdasarkan tabel di atas, kegiatan yang masih belum mencapai standar/target adalah penyusunan modul pelatihan, pelaksanaan *in house training*, dan laporan evaluasi pelatihan. Saat ini Bagian Tata Usaha belum menyediakan modul pelatihan kepada peserta pelatihan. Hal tersebut dapat menghambat kegiatan pembelajaran peserta dalam mengikuti pelatihan. Pelaksanaan *in house training* yang diselenggarakan oleh Bagian Tata Usaha tidak sesuai dengan perencanaan. Kegiatan monitoring dan evaluasi manajemen penyelenggaraan pelatihan masih kurang dilakukan sehingga mutu pelatihan kurang dapat dikendalikan. Daryanto (2014:90) menyebutkan bahwa komponen standar program diklat antara lain standar kompetensi, struktur program, silabus, bahan ajar, tenaga pengajar/widayaiswara, peserta, metode, pengelolaan, sarana prasarana, pembiayaan dan evaluasi.

Melihat pengalaman Bagian Tata Usaha yang sudah banyak menyelenggarakan program pelatihan pegawai dalam, peneliti ingin mengetahui bagaimana ketercapaian penyelenggaraan pelatihan pegawai dilihat dari komponen pelatihan melalui kegiatan evaluasi program. Fokus dalam penelitian ini adalah evaluasi program terhadap komponen pelatihan. Hasil wawancara dengan pegawai didapat bahwa terdapat beberapa kendala dalam pencapaiannya tersebut seperti belum adanya evaluasi antar bagian diklat dan unit terkait terhadap kegiatan

pelatihan. Hal di atas berhubungan dengan bagaimana melakukan penyelenggaraan pelatihan yang baik sesuai dengan teori yang ada, hal tersebut tentu berkaitan dengan proses perencanaan, implementasi pelatihan serta pelaksanaan evaluasi kegiatan pelatihan. Penelitian ini bertujuan mengevaluasi pelaksanaan program pelatihan di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik tahun 2018 berdasarkan pendekatan sistem serta mengetahui masukan yang meliputi sumber daya manusia, dana, SPO dan sarana dan prasarana untuk menunjang pelaksanaan program diklat, mengetahui perencanaan kegiatan pelatihan di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik meliputi analisis kebutuhan pelatihan, konfirmasi dan penjadwalan, mengetahui evaluasi pelatihan di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik meliputi jenis kegiatan yang terealisasi dan metode yang digunakan, mengetahui bentuk evaluasi pelatihan yang dilakukan di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik, mengetahui bentuk kegiatan *feedback* yang dilaksanakan oleh Bagian Tata Usaha dan unit terkait serta mengetahui pencapaian bagian Tata Usaha RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik dalam penyelenggaraan program pelatihan.

## **1.2. Fokus Penelitian**

Sejauh pengamatan peneliti, belum ada penelitian yang dilakukan mengenai “Evaluasi Program Pelatihan Pegawai Pada RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik”. Penelitian pada skripsi ini memfokuskan pada dimensi pelatihan dan mulai dari penentuan kebutuhan pelatihan, penetapan tujuan, penetapan metode, pelaksanaan sampai evaluasi pelatihan pegawai yang ada di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik.

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui evaluasi pelatihan sumber daya manusia yang diterapkan di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Dalam penelitian ini diharapkan dapat memberi sebagai berikut.

#### **1. Secara Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih pikiran dan tambahan pengetahuan dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia terutama berkaitan dengan evaluasi program pelatihan.

#### **2. Secara Praktis**

Bagi lembaga, sebagai bahan rujukan dan saran mengenai pengelolaan pelatihan terkait dengan pelaksanaan evaluasi program pelatihan di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik.