

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Bagian terpenting dari suatu organisasi adalah keberadaan sumber daya manusia. Apalagi pada kondisi persaingan global seperti sekarang ini organisasi dituntut untuk memberikan pelayanan yang terbaik sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Rumah Sakit merupakan salah satu perusahaan jasa atau instansi jasa yang memberikan pelayanan jasa dibidang kesehatan. Rumah sakit bertujuan memberikan kepuasan kepada masyarakat melalui bidang kesehatan atau pengobatan. Dengan tujuan tersebut, rumah sakit dituntut lebih intensif dalam mengelola sumber dayanya, karena manusia merupakan faktor terpenting dalam sebuah organisasi atau dengan kata lain banyak sumber daya lain yang tidak begitu kuat dibandingkan dengan SDM dalam meningkatkan pelayanan kepada masyarakat. Orang atau karyawan merupakan faktor terpenting dibalik kesuksesan, karena gagasan-gagasan barunya, inovasi, ketrampilan menyelesaikan masalah ataupun menangkap peluang dan ketepatannya dalam mengambil keputusan.

Sumber daya manusia adalah potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang terkandung di alam menuju tercapainya kesejahteraan kehidupan dalam tatanan yang seimbang dan berkelanjutan (Anonym, 2008:1)

Manusia akan melaksanakan pekerjaannya dengan sebaik mungkin apabila terpenuhi kebutuhannya baik yang bersifat materi maupun non materi. Untuk mencapai sumber daya manusia yang berkualitas, diperlukan perhatian terhadap aspek-aspek kritis dari SDM yang merupakan faktor yang dapat menentukan kinerja karyawan yang selanjutnya juga dapat mempengaruhi kinerja rumah sakit tersebut.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif (Mathis dan Jackson, 2002:78).

Dengan kinerja karyawan yang optimal maka semakin banyak pengaruh yang diberikan terhadap organisasi, maka organisasi harus selalu intensif dalam memantau kinerja karyawan supaya dapat memberikan pelayanan seoptimal mungkin.

Dalam organisasi modern, penilaian kinerja memberikan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan-tujuan dan standart-standart kinerja dan motivasi kinerja individu diwaktu mendatang. Penilaian kinerja memberikan basis bagi keputusan-keputusan yang mempengaruhi gaji, promosi, pemberhentian, pelatihan, transfer, dan kondisi-kondisi kepegawaian.

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah “proses mengevaluasi pelaksanaan kerja individu” (Henry Simamora, 1997:416). Sedangkan menurut Sjafari Mangkuprawito penilaian kinerja merupakan “proses yang dilaksanakan perusahaan dalam mengevaluasi kinerja pekerja seseorang” (Sjafari Mangkuprawito, 2003:13).

Berhasil tidaknya suatu organisasi rumah sakit dalam mempertahankan loyalitasnya kepada masyarakat dimulai dari usaha-usaha manusia yang terlibat didalamnya, untuk mengefisiensi dan mengefektifkan sumber daya yang ada secara optimal. Oleh sebab itu, organisasi rumah sakit hendaknya meningkatkan koordinasi disetiap aktifitas operasional dan mengembangkan sumber daya yang dimiliki dengan baik dan terlatih yaitu melalui adanya pelaksanaan program diklat yang diadakan baik dilingkungan rumah sakit sendiri maupun diluar lingkungan rumah sakit. Diharapkan agar nantinya sumber daya yang dimilikinya dapat melaksanakan pekerjaan sebaik

mungkin dan dapat memecahkan permasalahan-permasalahan yang akan dihadapi di masa yang akan datang.

Dalam penerimaan tenaga kerja baru selalu memperhatikan faktor-faktor yang dirasa cukup memadai untuk dapat memenuhi persyaratan yang sesuai dengan bidang yang dibutuhkan. Faktor yang dibutuhkan agar calon tenaga kerja dapat melakukan pekerjaan yang tepat sesuai dengan bidang yang dibutuhkan adalah pengalaman kerja.

Pada setiap perusahaan faktor tenaga kerja manusia merupakan bagian yang cukup terpenting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Jadi bagaimanapun matangnya perencanaan yang telah dibuat atau pengoperasian peralatan yang canggih sekalipun tidak akan menjadi sangat penting dan tinggi apabila para pekerjanya tidak mempunyai ketrampilan dan kemampuan dalam melakukan pekerjaan.

Demikian jelaslah bahwa pelaksanaan program diklat dan pengalaman kerja karyawan mempunyai peranan yang sangat penting bagi rumah sakit, karena dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan dalam memberikan jasanya kepada masyarakat.

Kesadaran pihak manajemen rumah sakit akan pentingnya pelaksanaan program diklat bagi karyawan itu dapat memperkecil tingkat kesalahan, pekerjaan cepat selesai, serta karyawan dapat mengikuti adanya perubahan-perubahan teknologi canggih didunia kedokteran yang akan dipakai pihak rumah sakit dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat.

setelah itu agar mudah dalam memahami operasional kerja maka diperlukan suatu program diklat kerja karyawan, sehingga karyawan akan bekerja dengan efektif, efisien, dan produktif yang dapat mendorong meningkatnya kinerja karyawan dalam dibidangnya.

Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk didalamnya peningkatn penguasan teori dan ketrampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan untuk mencapai tujuan” (Ranupandjoyo dan Suad Husnan, 1999:80).

Latihan adalah suatu kegiatan dari perusahaan yang bermaksud untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, ketrampilan, dan pengetahuan dari para karyawan sesuai dengan keinginan dari perusahaan yang bersangkutan (Nitisemito, 2000:88).

Kurangnya kedisiplinan karyawan, tingkat absensi yang tinggi, menyebabkan rendahnya tingkat kinerja karyawan. Untuk itu pihak rumah sakit harus mengetahui faktor apa saja yang dapat mendorong terciptanya kinerja karyawan dan dapat terus meningkatkan pelayanan kepada masyarakat. Langkah awal yang harus diambil dengan membina pengalaman kerja karyawan secara optimal.

Pengalaman kerja adalah apa yang dapat ditunjukkan oleh seorang pekerja mengenai kemampuan kerja dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, pengalaman kerja yang juga disebut dengan senioritas tertentu (Nitisemito, 2000:146).

Semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki oleh tenaga kerja rumah sakit tersebut semakin yakin bahwa orang tersebut mampu melakukan pekerjaan yang diberikan. Diyakini bahwa tenaga kerja tersebut dapat cepat untuk bersosialisasi dengan karyawan lain di rumah sakit tersebut dan semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki oleh calon tenaga kerja semakin banyak pula pengetahuan yang dimiliki calon tenaga kerja.

Dengan pengalaman kerja karyawan akan dengan mudah memahami cara kerja peralatan-peralatan didunia kedokteran yang semakin canggih, penyesuaian dilingkungan kerja dan kerja sama antar karyawan mudah terjalin, biaya pelatihan dapat ditekan, dan secara psikologis akan tenang menghadapi masalah pekerjaan.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijabarkan diatas maka penulis mengambil judul **“PENGARUH PELAKSANAAN PROGRAM DIKLAT DAN**

PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BAGIAN KEPERAWATAN RS PKU MUHAMMADIYAH SURAKARTA”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan pada latar belakang masalah diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Adakah pengaruh positif antara pelaksanaan program diklat dengan kinerja karyawan bagian keperawatan RS PKU Muhammadiyah Surakarta?
2. Adakah pengaruh positif antara pengalaman kerja dengan kinerja karyawan bagian keperawatan RS PKU Muhammadiyah Surakarta?
3. Adakah pengaruh positif antara pelaksanaan program diklat dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan bagian keperawatan RS PKU Muhammadiyah Surakarta?

C. Pembatasan Masalah

Untuk mempermudah pembahasan masalah yang akan dibahas dan mempermudah pengumpulan data, maka diperlukan adanya pembatasan masalah. Adapun pembatasan masalah tersebut antara lain sebagai berikut:

1. Penelitian hanya difokuskan pada pelaksanaan program diklat yang telah dilakukan oleh karyawan selama bekerja sebagai perawat di RS PKU Muhammadiyah Surakarta.

2. Penelitian hanya difokuskan pada pengalaman kerja karyawan di bidang keperawatan selama bekerja sebagai perawat di RS PKU Muhammadiyah Surakarta.
3. Data yang akan diperoleh berasal dari angket yang diberikan pada karyawan bidang keperawatan karena pelaksanaan program diklat biasanya sering diadakan pada karyawan Rumah Sakit khususnya bidang keperawatandi RS PKU Muhammadiyah Surakarta.

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah arah atau sasaran yang ingin dicapai setelah kegiatan penelitian dilaksanakan. Adapun tujuan dari pelaksanaan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui sejauhmana pengaruh pelaksanaan program diklat terhadap kinerja karyawan bagian keperawatan RSUD RS PKU Muhammadiyah Surakarta.
2. Untuk mengetahui sejauhmana pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan bagian keperawatan RS PKU Muhammadiyah Surakarta.
3. Untuk mengaetahui sejauhmana pengaruh pelaksanaan program diklat dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan bagian keperawatan RS PKU Muhammadiyah Surakarta.

E. Manfaat Penelitian

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

1. Bagi Rumah Sakit, dapat dijadikan masukan dan bahan pertimbangan dalam kebijakan meningkatkan dan memperhatikan kemajuan karyawan.

2. Bagi karyawan Rumah Sakit khususnya bidang keperawatan diharapkan hasil penelitian ini bisa meningkatkan kinerja mereka dalam memberikan jasanya kepada masyarakat selama bekerja di Rumah Sakit.
3. Bagi pihak lain diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi dan masukan dalam pengembangan penelitian selanjutnya.
4. Bagi penulis dapat menerapkan ilmu pengetahuan secara teoritis ke dalam praktik yang sesungguhnya