

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

RSUD Dr. Muhammad Zein Painan adalah sebuah Institusi Kesehatan yang ada di Kabupaten Pesisir Selatan, Sumatera Barat. Institusi ini milik Pemerintah Kabupaten Pesisir Selatan dengan bentuk RSU (Rumah Sakit Umum) yang dikelola langsung oleh Pemerintah Daerah dan sudah terdaftar menjadi Institusi Kesehatan sejak 07/12/2013 dengan Nomor Surat Ijin 570/50/KPTS-PS/IV/2012.

Asal usul nama RSUD Dr. Muhammad Zein berasal dari nama seorang dokter pertama di Pesisir Selatan yang lahir di Bayang (salah satu nama tempat di Pesisir Selatan). Beliau menjadi dokter pada tahun 1940-an ditengah-tengah zaman penjajahan Belanda dimana pada masa itu karyawan dan para medis sangat terbatas, sedangkan jumlah penduduk yang mempunyai masalah kesehatan cukup banyak di Pesisir Selatan, sehingga kehadiran beliau sebagai seorang dokter dirasakan sangat besar manfaatnya bagi masyarakat Pesisir Selatan. Dalam menjalankan profesi kedokterannya, Dr. Muhammad Zein memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan cara memberikan pertolongan dan pengobatan dari rumah ke rumah, disamping melakukan upaya-upaya seperti membentuk kelompok masyarakat dengan kegiatan mencegah dan menanggulangi jenis-jenis penyakit tertentu dengan melakukan kegiatan berupa penyuluhan gerakan sadar lingkungan serta kegiatan lainnya yang bersifat promotif dan preventif. Sehingga untuk mengenang jasa-jasa Dr. Muhammad Zein maka Pemerintah Daerah Pesisir Selatan mengusulkan kepada DPRD Pesisir Selatan untuk diabadikan namanya menjadi nama sebuah Rumah Sakit Umum Daerah Pesisir Selatan.

Berdasarkan SK (Surat Keputusan) Menteri Kesehatan RI No. 51/Menkes/Sk/I/79 tanggal 2 Februari 1979, Diputuskan bahwa Rumah Sakit ini terdaftar sebagai Rumah Sakit Kelas D dengan kepemilikan Pemerintah Daerah Tingkat I. Lalu seiring berjalannya waktu banyak terjadi perkembangan pada Rumah Sakit ini, Lalu pada tanggal 15 Desember 1993 ,berdasarkan Keputusan Menteri Kesehatan dengan Nomor 1154/Menkes/SK/XII/1993 Rumah sakit ini resmi menjadi Rumah Sakit kelas C milik Pemerintah Daerah Tingkat II Kabupaten Pesisir Selatan.

1.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

a. Visi

Terwujudnya Rumah Sakit yang unggul, profesional, dan amanah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

b. Misi

- a) Melaksanakan pengelolaan Rumah Sakit secara transparan dan akuntabel.
- b) Memperluas cakupan dan memberikan layanan profesional sesuai dengan standar mutu.
- c) Memenuhi tenaga sesuai dengan standar kompetensi.
- d) Memperkuat sarana dan prasarana pelayanan Rumah Sakit.

1.1.3 Motto

Motto dari RSUD Dr. Muhammad Zein Painan adalah **“Kesembuhan, Keselamatan, Kenyamanan dan Kepuasan pasien adalah Tujuan kami.”**

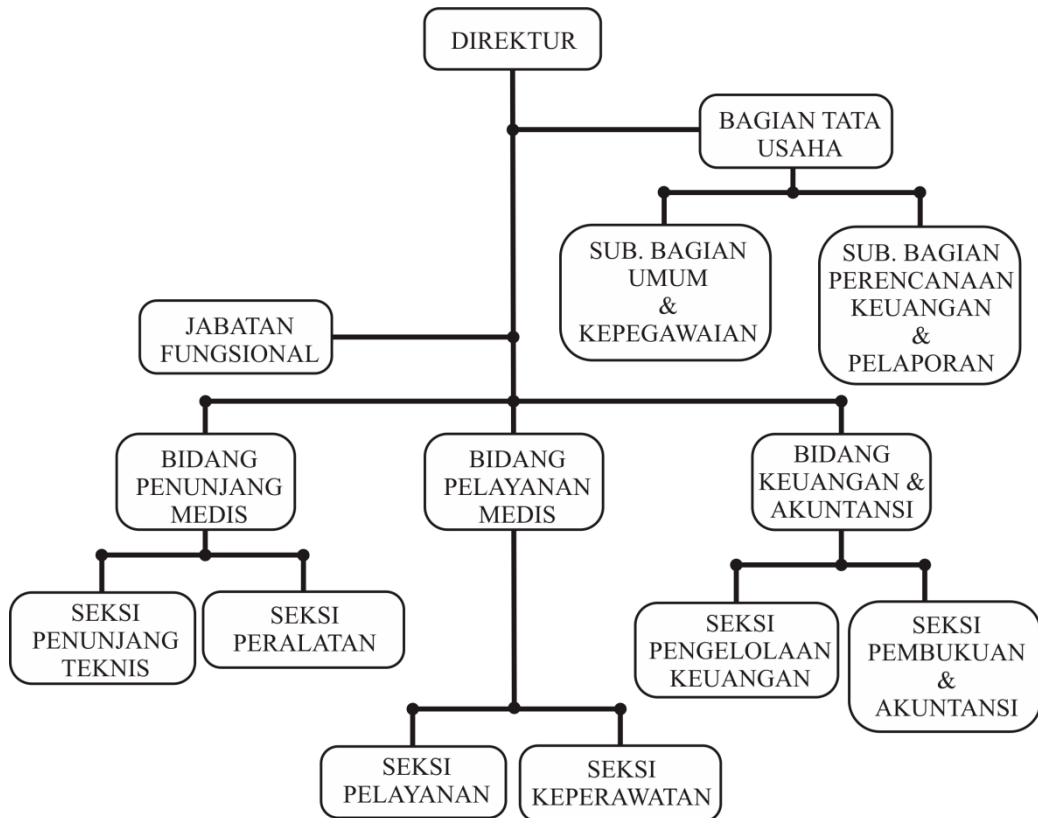


Gambar 1.1

LOGO RSUD M. ZEIN

1.1.4 Struktur Organisasi

Struktur Organisasi RSUD Dr. M. Zein Painan berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Pesisir Selatan No. 12 Tahun 2010 Tanggal 30 November 2010 Tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis daerah Kabupaten Pesisir Selatan adalah sebagai berikut :



Gambar 1.2

Struktur Organisasi

Sumber : Tata Usaha RSUD Dr. Muhammad Zein Painan.

1.1.5 Fungsi

Dalam melaksanakan tugas pokoknya, RSUD Dr. M. Zein Painan mempunyai fungsi antara lain :

- a. Mengadakan koordinasi dengan dinas terkait dalam penyusunan perencanaan dan pelayanan teknis di bidang kesehatan.
- b. Menyusun perencanaan teknis dalam peningkatan status rumah sakit.
- c. Menyelenggarakan pelayanan medis.
- d. Menyelenggarakan pelayanan prima.
- e. Menyelenggarakan pelayanan asuhan keperawatan.
- f. Menyelenggarakan pelayanan rujukan.
- g. Menyelenggarakan pelayanan penunjang medis.
- h. Menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan medis, keperawatan, non keperawatan, non medis dan penunjang lain.

- i. Menggali potensi dan melaksanakan pemungutan pendapatan daerah sesuai dengan Peraturan dan Perundang-undangan yang berlaku.
- j. Melakukan pengendalian dan evaluasi.
- k. Melaksanakan administrasi dan tata usaha RSUD Dr. M. Zein Painan.
- l. Melaksanakan tugas - tugas lain yang diperintahkan oleh Bupati.

1.2 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia menjadi salah satu aset besar dalam suatu perusahaan guna menentukan berhasilnya tujuan organisasi. Untuk mendapatkan sumber daya yang berkualitas, diperlukan cara yang tepat untuk mengelola, mengatur, dan memanfaatkan sumber daya manusianya agar dapat berfungsi secara produktif. Menurut Subekhi dan Jauhar (2012:1) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari fungsi manajemen. Jikalau manajemen menitikberatkan ‘bagaimana mencapai tujuan bersama dengan orang lain’, maka MSDM memfokuskan pada “orang” baik sebagai subjek atau pelaku dan sekaligus sebagai objek dari pelaku. Jadi bagaimana mengelola orang-orang dalam organisasi yang direncanakan (*planning*), diorganisasikan (*organizing*), dilaksanakan (*directing*), dan dikendalikan (*controlling*) agar tujuan yang dicapai organisasi dapat diperoleh hasil yang seoptimal mungkin, efisien dan efektif.

Dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia yang baik dan profesional, diharapkan karyawan mampu bekerja secara profesional juga dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Salah satu hal yang menjadi peran manajemen sumber daya manusia adalah kinerja, sehingga apabila peran, tanggung jawab, dan aktivitas telah dijalankan dengan baik maka akan menghasilkan kinerja yang baik pula.

Menurut Mangkunegara (2013:67) kinerja merupakan hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diukur menurut kualitas dan kuantitas. Berkaitan dengan pentingnya kinerja karyawan, maka hal ini perlu diperhatikan di RSUD Dr. Muhammad Zein Painan. RSUD Dr. Muhammad Zein Painan adalah salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang layanan kesehatan. Rumah sakit ini merupakan sebuah institusi kesehatan yang telah terdaftar sejak tahun 1979. Hingga tahun 2017, jumlah karyawan yang tercatat adalah sebanyak 523 orang, baik itu karyawan medis, non medis dan lain-lain.

Dalam segi pendapatan, pada tahun 2016, pendapatan di RSUD. Dr. Muhammad Zein Painan mengalami penurunan. Sebagai gambaran awal mengenai kinerja karyawan di RS, berikut adalah data laporan pendapatan RSUD Dr. Muhammad Zein Painan tahun 2014-2016:

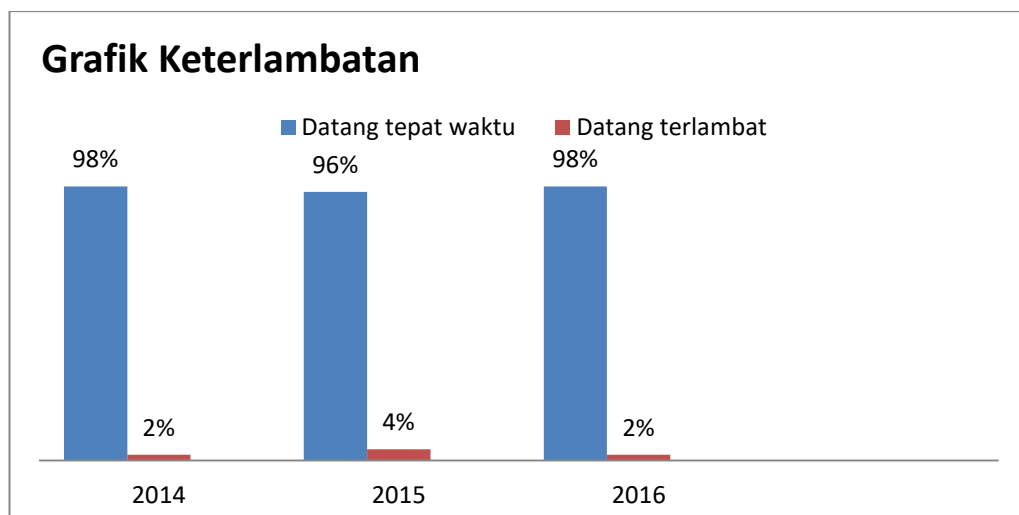
Tabel 1.1
Laporan Pendapatan RSUD Dr. M. Zein Painan tahun 2014-2016

Tahun	Target Pendapatan	Realisasi
2014	33.521.575.206	37.987.902.120
2015	37.280.755.023	44.571.125.406
2016	52.714.632.242	46.205.138.412

Sumber: Internal RSUD Dr. Muhammad Zein Painan

Dapat dilihat bahwa realisasi pendapatan pada tahun 2016 mengalami penurunan. Tidak tercapainya target pendapatan pada tahun 2016 dikarenakan beberapa faktor antara lain upaya-upaya potensi peningkatan pendapatan dan efisiensi pembelanjaan kurang terintegrasi dengan sempurna. Selain itu, faktor lain yang menyebabkan penurunan pendapatan di RSUD Dr. Muhammad Zein Painan adalah terlambatnya pencairan dana dari BPJS.

Tolak ukur kinerja karyawan di RSUD Dr. Muhammad Zein Painan juga dilihat dari kepatuhan dan kedisiplinan karyawan tersebut terhadap aturan yang telah ditetapkan oleh rumah sakit. Salah satunya adalah dari absensi karyawan. Berikut adalah absensi keterlambatan karyawan rumah sakit tahun 2014-2016.



Gambar 1.3

Grafik Keterlambatan Karyawan RSUD Dr. Muhammad Zein Painan.

Sumber : Data HRD yang diolah oleh peneliti

Dari data diatas dapat dilihat bahwa terjadi kenaikan jumlah keterlambatan pada tahun 2015. Namun pada tahun 2016, jumlah keterlambatan kembali menurun. Hal ini dapat dijadikan tolak ukur untuk mengukur kinerja karyawan di rumah sakit, dimana kinerja dinilai masih belum optimal dikarenakan masih ada karyawan yang terlambat masuk kerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah pelatihan. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Ibu Bayevon Karmila selaku Kepala Koordinator Diklat di RSUD Dr. Muhammad Zein Painan diketahui bahwa kebutuhan akan pelatihan diidentifikasi melalui analisis yang didasarkan pada level strategi rumah sakit. Berdasarkan hasil analisis tersebut, dapat ditentukan unit divisi yang karyawannya memerlukan pelatihan. Penentuan pelaksanaan pelatihan menurut Ibu Bayevon Kamila juga mempertimbangkan kepada beberapa hal, sebagai berikut :

- a. Kebijakan dari atasan untuk bisa mengikuti pelatihan.
- b. Menyesuaikan bidang pelatihan.
- c. Menyesuaikan anggaran untuk pelaksanaan pelatihan.

Adapun Pelatihan yang telah dilaksanakan selama tahun 2016 adalah berupa Pelatihan internal dan External yaitu dapat dilihat pada tabel 1.2.

Tabel 1.2
Jenis Pelatihan dan Jumlah Peserta Pelatihan Tahun 2016

Jenis Pelatihan	Jumlah Peserta
Pelatihan Internal	395 orang
Pelatihan Eksternal	83 orang

Sumber: Internal RSUD Dr. Muhammad Zein Painan

Dapat dilihat pada tabel diatas bahwa ada 395 orang yang mengikuti pelatihan internal dan 83 orang yang mengikuti pelatihan eksternal. Adapun rincian jenis-jenis pelatihan yang diikuti dapat dilihat pada lampiran-16 dihalaman 120.

Pelatihan sangat dibutuhkan guna meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Melalui pelatihan masalah-masalah SDM dapat diatasi, hal ini didukung oleh pendapat Suwatno dan Priansa (2011: 117) bahwa dengan pelatihan, perusahaan akan memperoleh masukan yang baik menghadapi tantangan-tantangan manajemen yang dapat memenuhi penyelesaian masalah-masalah yang ada. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Karyawan baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya (Dessler, 2009).

Penelitian lain yang telah ada dan dapat mendukung penelitian ini antara lain yang menyatakan bahwa pelaksanaan pelatihan dapat mempengaruhi kinerja karyawan terbukti dengan hasil analisis bahwa pengaruh pelaksanaan pelatihan di Kantor Kecamatan Semen Kabupaten Kediri secara empirik mempunyai pengaruh sebesar 52,4% terhadap kinerja karyawan (Wardono, 2012:121). Sedangkan menurut Arrizal (2011:17) dalam jurnalnya menghasilkan kesimpulan bahwa pelatihan karyawan dapat meningkatkan profesionalisme, prestasi kerja, dan karir.

Merujuk pada fenomena yang telah peneliti paparkan sebelumnya, maka dari itu peneliti akan melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di RSUD Dr. Muhammad Zein Painan”**.

1.3 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dipaparkan di atas, masalah pokok yang diangkat terkait pelatihan terhadap kinerja karyawan di RSUD Dr. Muhammad Zein painan adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pelatihan karyawan di RSUD Dr. Muhammad Zein Painan?
2. Bagaimana kinerja karyawan di RSUD Dr. Muhammad Zein Painan?
3. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di RSUD Dr. Muhammad Zein Painan?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana pelatihan yang terlaksana di RSUD Dr. Muhammad Zein Painan.
2. Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan di RSUD Dr. Muhammad Zein Painan
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di RSUD. Dr. Muhammad Zein.

1.5 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat utamanya, antara lain:

- a. Manfaat bagi perusahaan

Sebagai bahan masukan bagi RSUD Dr. Muhammad Zein painan dalam upaya mengukur keefektifan pelatihan bagi karyawan di RSUD.

- b. Manfaat bagi penulis

Berdasarkan penelitian tugas akhir ini diharapkan dapat menambah wawasan penulis tentang manajemen sumber daya manusia khususnya pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di lingkungan perusahaan.