

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu cabang ilmu manajemen mulai di perkenalkan sebagai suatu pendekatan baru. Pada dasarnya pendekatan sumber daya manusia menekankan pada pendapat, bahwa manusia adalah titik pusat dari segala keberhasilan setiap usaha yang akan di lakukan. Sehingga tenaga manusia baik fikiran, kreatifitas dan daya cipta yang merupakan cerminan untuk manusia, harus dapat di upayakan serta di gunakan seoptimal mungkin.<sup>1</sup>

Dewasa ini, perubahan lingkungan bisnis yang cepat menuntut peran sumber daya manusia dalam keunggulan bersaing. Suatu cara yang berkaitan dengan sumber daya manusia agar dapat menjadi sumber keunggulan bersaing adalah melalui peningkatan modal manusia untuk dapat mengenal dan beradaptasi dengan lingkungan yang berubah. Hal tersebut berarti bahwa setiap perusahaan diharuskan untuk belajar secara terus menerus melalui pemantauan lingkungan, memahami informasi, peka terhadap perkembangan teknologi dan pengambilan keputusan, sehingga memberikan hasil kerja yang lebih baik.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Muslich, *Etika Bisnis Pendekatan Substansi dan Fungsional*, Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Cetakan Ke 1, 1998, hal. 61.

<sup>2</sup> Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga, 2012, hal. 4

Oleh karena pentingnya peran manusia dalam kompetensi baik jangka pendek maupun jangka panjang dalam agenda bisnis, suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasi lainnya. Organisasi akan berhasil dalam mempengaruhi pasar jika dapat menarik perhatian atas kelebihan yang dimiliki dalam berbagai hal dibandingkan dengan organisasi lain.<sup>3</sup>

Salah satu aspek yang dapat menunjang keberhasilan karyawan dalam mencapai kesuksesan bekerja adalah kemampuan kerja. Dengan kemampuan kerja yang memadai karyawan diharapkan dapat mengatasi segala permasalahan pekerjaan sehingga tugas pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih baik. Kemampuan (*ability*) baik pengetahuan atau keterampilan merupakan komponen penting dalam mencapai kinerja.<sup>4</sup>

Seiring berkembangnya ilmu dan pengetahuan yang semakin maju, maka dalam rangka meningkatkan kinerja dibutuhkan pelatihan guna meningkatkan kompetensi, dimana pelatihan diharapkan dapat mendukung tujuan organisasi.<sup>5</sup> Pelatihan merupakan suatu proses memperbaiki ketrampilan kerja karyawan untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan. Pada

---

<sup>3</sup> *Ibid.*

<sup>4</sup> Yerri Suryoadi, "Pengaruh Pelatihan dan Kepuasan Kompensasi terhadap Kinerja Perawat pada PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Semarang", Skripsi Undip, 2012, hal. 7

<sup>5</sup> Angraeni Kasenda, dkk, "Hubungan antara Pelatihan dan Motivasi dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Liunkendage Tahuna", Jurnal Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi Manado, 2012, hal. 2

awalnya, pelatihan karyawan hanya diperuntukan kepada tenaga-tenaga operasional, agar memiliki ketrampilan secara teknis .<sup>6</sup>

Pelatihan yang baik juga membawa manfaat antara lain yang dikemukakan oleh Noe, Hollenbeck, Gerhart, Wright yaitu: meningkatkan pengetahuan para karyawan atas budaya dan para pesaing luar, membantu para karyawan yang mempunyai keahlian untuk bekerja dengan teknologi baru, membantu para karyawan untuk memahami bagaimana bekerja secara efektif dalam tim untuk menghasilkan jasa dan produk yang berkualitas, memastikan bahwa budaya perusahaan menekankan pada inovasi, kreativitas dan pembelajaran, menjamin keselamatan dengan memberikan cara-cara baru bagi para karyawan untuk memberikan kontribusi bagi perusahaan pada saat pekerjaan dan kepentingan mereka berubah atau pada saat keahlian mereka menjadi *absolute*, mempersiapkan para karyawan untuk dapat menerima dan bekerja secara lebih efektif satu sama lainnya, terutama dengan kaum minoritas dan para wanita.<sup>7</sup>

Pelatihan merupakan bidang kunci dari manajemen sumber daya manusia yang dapat memiliki sebuah dampak yang signifikan terhadap sebuah bisnis. Pelatihan memiliki hubungan yang taktis dengan pengembangan sumber daya manusia dan

---

<sup>6</sup> Wilson Bangun, *op. cit.*, hal. 202

<sup>7</sup> Noe Raymond A., John R., Hollenbeck., Barry G. & Patrick M.W., *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing*, Jakarta: Salemba Empat, 2010, hal. 266

manajemen kerja, dan merupakan sebuah instrumen kunci didalam mengimplementasikan manajemen sumber daya manusia.<sup>8</sup>

Dari uraian diatas cukup jelas bahwa pelatihan diadakan sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia, yang merupakan suatu siklus yang harus dilakukan secara terus menerus. Karena perkembangan perusahaan harus diimbangi oleh kemampuan sumber daya manusianya. Seiring perkembangan bisnis, maka kinerja pekerja dalam suatu perusahaan harus terus menerus pula seiring dengan kemajuan dan perkembangan perusahaan.<sup>9</sup>

Berkaitan dengan kinerja, ada dua konsep yang perlu di pahami, antara lain sistem manajemen kerja dan penilaian kerja. Sistem manajemen sendiri mengacu pada proses untuk mengidentifikasi, mengukur, mengevaluasi kerja karyawan dalam perusahaan. Pengelola perusahaan perlu menerapkan sistem manajemen kerja yang baik agar para karyawan merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kinerja (*performance*) mengacu pada hasil pekerjaan yang akan di capai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Ada dua unsur yang terkandung dalam penilaian kinerja yaitu pencapaian hasil pekerjaan dan standar pekerjaan, di mana untuk mengetahui kinerja kedua unsur itu di perbandingkan.

---

<sup>8</sup> Chris Rowley, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rajawali Pers, 2012, hal. 434

<sup>9</sup> Rony Salinding “Analisis Pengaruh Pelatihan terhadap produktivitas kerja perawat pada PT. Erajaya Swasembada Cabang Makassar”, Skripsi Universitas Hasanuddin Makassar, 2011, hal. 11

Bila hasil pekerjaannya melebihi standar pekerjaan maka dikatakan kinerja baik. Sebaliknya, bila hasil kerja yang di capai lebih rendah dari standar pekerjaan, maka kinerja rendah atau kurang baik. Berbagai ukuran dari kinerja, antara lain, jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan kerjasama.

Penilaian kerja dapat dilakukan oleh berbagai pihak yang mengetahui kinerja karyawan secara individual, antara lain, karyawan itu sendiri, rekan sekerja, atasan atau *supervisor*, para bawahan dan para pelanggan. Berbagai metode dapat digunakan untuk menilai kinerja karyawan, secara umum dapat di kelompokkan menjadi tiga, antara lain 1) penilaian yang mengacu pada norma, 2) penilaian standar *absolute*, 3) penilaian berdasarkan *output*, pendekatan standar kerja, pendekatan indeks langsung dan catatan prestasi.<sup>10</sup>

Rumah Sakit Islam NU Demak merupakan sebuah lembaga bisnis yang bergerak di bidang jasa pelayanan kesehatan. Mulanya RSI NU Demak hanyalah rumah bersalin, namun sejak tahun 2000 RSI NU Demak sudah resmi menjadi nama Rumah Sakit berdasarkan keputusan Menteri Kesehatan Nomor: YM.02.04.2.2.1484 sebagai ijin operasional Rumah Sakit Islam Nahdlatul Ulama' Demak.<sup>11</sup>

Dalam rumah sakit profesi perawat sebagai pemberi pelayanan jasa berada di garis terdepan terutama dalam

---

<sup>10</sup> Wilson Bangun, *op. cit.*, hal. 250

<sup>11</sup> Dokumentasi RSI NU Demak tahun 2012

mempertahankan serta meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan. RSI NU Demak sendiri mempekerjakan 68 perawat yang tersebar pada 5 ruang rawat inap dan satu orang kepala bagian keperawatan.<sup>12</sup> Sebelumnya RSI NU demak yang sembilan tahun lalu hanya rumah bersalin sekarang berkembang pesat menadi salah satu rumah sakit yang terbaik di demak. Dan dalam tiga tahun terakhir menunjukkan umlah pasien di RSI NU setiap tahunnya mengalami pasang surut, kadang-kadang naik dan sebaliknya.

Tabel 1.1  
Jumlah Pasien RSI NU Demak  
Tahun 2011 – 2013

Perkembangan pasien per tahun	Jumlah pasien
2011	11172
2012	10543
2013	12125

*Sumber Data RSI NU 2013*

Dari tabel diatas jumlah pasien yang mengalami naik turun, dan tentunya hal tersebut dipengaruhi oleh kinerja perawat. Sebagai salah satu industri yang menghasilkan jasa pelayanan kesehatan sebagai produk jualnya, RSI NU Demak harus menjadikan sumber daya manusia sebagai unsur terpenting di dalam organisasi/perusahaan yaitu dengan implikasi bahwa pengembangannya harus dianggap sebagai investasi, dengan cara melaksanakan program pelatihan bagi para perawat secara terencana berdasarkan analisis kebutuhan yang dilakukan

---

<sup>12</sup> Ibid.

sebelumnya yang nantinya akan berdampak pada peningkatan kinerja perawat. Di RSI NU Demak terjadi ketidakmampuan dalam memberikan pelayanan yang memuaskan pada konsumen, padahal perilaku dari konsumen atau pasien merupakan faktor yang paling mempengaruhi kompetisi antar rumah sakit. Sehingga hal ini tentu menjadi salah satu masalah yang perlu diperhatikan oleh RSI NU Demak agar kondisi ini tidak dimanfaatkan oleh para pesaing RSI NU Demak. Berdasarkan latar belakang diatas penulis tertarik menulis skripsi yang berjudul “Pengaruh Pemberian Pelatihan terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Islam NU Demak.”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan berbagai penjelasan dari latar belakang di atas, maka permasalahan yang menjadi perhatian dalam penelitian ini adalah “Apakah pemberian pelatihan berpengaruh terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Islam NU Demak”

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah: Untuk mengetahui pengaruh pemberian pelatihan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Islam NU Demak.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain sebagai berikut :

### 1. Bagi Penulis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengalaman yang sangat berharga bagi peneliti sehingga sedikit banyak penelitian ini sebagai aplikatif dari teori yang selama ini peneliti terima dan juga menambah wawasan peneliti untuk berfikir secara kritis dan sistematis dalam menghadapi masalah yang terjadi dalam dunia nyata.

### 2. Bagi Instansi/Lembaga

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan yang positif bagi lembaga terkait dalam hal ini Rumah Sakit Islam NU Demak sendiri dan sebagai pertimbangan untuk lebih meningkatkan kinerjanya.

### 3. Bagi Disiplin Ilmu

Hasil penelitian diharapkan mampu memberikan kontribusi untuk pengembangan ilmu ekonomi manajemen umumnya, konsentrasi manajemen sumber daya manusia khususnya dan dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

## **1.5 Sistematika Penulisan**

Penelitian ini disajikan dalam beberapa bab dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

### **BAB I: PENDAHULUAN**

Bab ini berisi tentang uraian mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.



## **BAB II: TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisi tentang pengertian pelatihan, tujuan pelatihan, komponen pelatihan, prinsip pelatihan, metode pelatihan, jenis-jenis pelatihan, pengertian kinerja, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dan penilaian kinerja.

## **BAB III: METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini menguraikan metode penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini, yang meliputi: jenis penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, variabel penelitian dan pengukuran serta teknik analisis data.

## **BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini akan diuraikan hasil dari penelitian yang dilakukan, analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan.

## **BAB V: PENUTUP**

Pada bab ini disusun suatu kesimpulan terhadap pokok permasalahan yang telah dibahas sebelumnya. Sedangkan saran diperuntukkan bagi pembaca dan lembaga yang diteliti, agar saran yang dipaparkan dapat memberi pengetahuan dan manfaat dalam kebijakan manajemen sumber daya manusia, serta dapat dikembangkan menjadi bahan kajian penelitian berikutnya.