

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Sumber Daya Manusia (SDM) merujuk pada individu yang bersedia dan memiliki kemampuan untuk berpartisipasi dalam upaya mencapai tujuan suatu perusahaan. Dalam konteks demografi, konsep SDM dapat dianggap setara dengan konsep tenaga kerja, yang mencakup baik pekerja maupun non-pekerja. Kolaborasi antara dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan tertentu merupakan inti dari suatu perusahaan. Perusahaan dapat dianggap sebagai kelompok individu yang terlibat dalam pembagian tugas dan memiliki sistem kerja sama yang terorganisir. Untuk mencapai tujuan perusahaan, berbagai sumber daya diperlukan, termasuk SDM, peralatan, mesin, keuangan, dan berbagai informasi, masing-masing dengan fungsi yang berbeda. Sistem sumber daya ini saling berinteraksi dan bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif.¹

Menurut Prabu, kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas atas pencapaian karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Anwar, kinerja adalah kontribusi yang dilakukan oleh karyawan untuk mencapai tujuan sebuah perusahaan. Tiga Faktor yang mempengaruhi kinerja termasuk, antara lain:²

¹ Samsuni, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jurnal Al falah, no. 31, 2017, h. 113-114.

² Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi kinerja Karyawan*, (Bandung: Refika Aditama, 2018) h. 14.

- 1) Faktor individual terdiri dari: kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi.
- 2) Faktor Psikologis terdiri dari: sikap, kepribadian, persepsi, motivasi dan pembelajaran.
- 3) Faktor perusahaan yang terdiri: sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, *job design*.

Anwar berpendapat, hal penting dalam mencapai tujuan sebuah perusahaan yaitu kinerja karyawan. Karyawan bertugas memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreatifitas dan usaha yang akan mempunyai pengaruh pada perusahaan dalam mencapai tujuan.³ Meningkatnya kinerja karyawan maka akan memudahkan perusahaan untuk mencapai tujuan. Perusahaan bisa menggunakan salah satu cara yaitu dengan meningkatkan kinerja karyawan dengan melakukan program pelatihan.

Menurut Suwatno, Pelatihan karyawan adalah suatu upaya untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seseorang agar dapat melaksanakan tugas kerja tertentu.⁴ Henry menyatakan bahwa pelatihan kerja yang direncanakan oleh perusahaan mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang dilihat penting dan berperan pada produktivitas kerja karyawan. Pelatihan berkaitan dengan perolehan

³ Ibid., h. 15.

⁴ Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Perusahaan Public Dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta), 2013, h. 117.

keahlian atau pengetahuan tertentu. Program pelatihan untuk membantu karyawan mengenai aktivitas atau pekerjaan tertentu.⁵

Marihot berpendapat, pelatihan menekankan pada kesanggupan melakukan pekerjaan secara khusus yang dibutuhkan sekarang dan bisa melakukan pengembangan dalam meningkatkan pengetahuan untuk menjalankan tugas di masa depan, dilakukan dengan perspektif terintegrasi terhadap kegiatan lainnya dengan tujuan mengubah perilaku kerja. Pendekatan ini berpotensi memengaruhi cara menghadapi perubahan dalam lingkungan kerja, meningkatkan daya saing perusahaan, serta meningkatkan kemampuan karyawan agar sesuai dengan peraturan yang berlaku.⁶ Dampaknya dapat dirasakan dalam menghadapi perubahan lingkungan kerja, bertujuan untuk meningkatkan daya saing perusahaan, memperbaiki keterampilan karyawan, dan menyesuaikan diri dengan regulasi yang berlaku.

Pelaksanaan dalam meningkatkan kinerja karyawan bisa berjalan tepat sasaran apabila perusahaan bisa mengetahui strategi yang tepat. Menurut kuncoro, strategi adalah beberapa keputusan untuk tercapainya tujuan dalam mencocokkan sumber daya dalam perusahaan untuk peluang dan tantangan dalam organisasi.⁷ Menurut ausanto, strategi adalah keterlibatan keputusan dan langkah-langkah yang diambil untuk mencapai tujuan organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan di setiap tingkatan

⁵ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN, 2023), h. 273.

⁶ Ibid., h. 274

⁷ Mudrajad Kuncoro, *Strategi Bagaimana Meraih Keunggulan Kompetitif*, (Jakarta: Erlangga, 2020), h. 12.

organisasi.⁸ Menurut Henry Mintzberg, strategi terbagi menjadi lima definisi yaitu, strategi sebagai rencana, strategi sebagai pola, strategi sebagai posisi, strategi sebagai taktik dan strategi sebagai perpesktif.⁹ Untuk tercapainya hal itu maka perusahaan perlu memberikan arahan kepada karyawan untuk bisa meningkatkan kinerja dengan cara mengadakan pelatihan hal itu menjadi salah satu metode efektif untuk mengatasi tantangan umum yang dihadapi oleh setiap perusahaan, terutama dalam meningkatkan kinerja karyawan, melibatkan beberapa langkah tahapan. Ini termasuk mengidentifikasi kebutuhan yang spesifik, menetapkan tujuan yang jelas, memilih metode, dan melakukan evaluasi program.¹⁰ Tahapan itu penting dalam melaksanakan kegiatan pelatihan yang diperlukan setiap perusahaan untuk pengaplikasiannya dalam melakukan program pelatihan.

Berdasarkan analisis tersebut bisa disimpulkan bahwa adanya program pelatihan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Selanjutnya, akan dibahas mengenai bagaimana pendekatan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui pelatihan, terfokus pada upaya meningkatkan pemahaman, keterampilan, dan kapabilitas karyawan dalam mengatasi tantangan medis dan non-medis yang dapat berubah dari waktu ke waktu, juga dengan metode yang kurang tertata dengan baik, apabila hasil dari penelitian ini menyatakan jika pelatihan belum bisa meningkatkan kinerja karyawan, maka strategi ini harus dikaji dan dievaluasi kembali. Berikut

⁸ AB Ausanto, *Manajemen Strategik Komprehensif*, (Jakarta: Erlangga, 2014), h. 2.

⁹ Eris Juliansyah, *Strategi Pengembangan Sumber Daya Perusahaan dalam Meningkatkan kinerja PDAM Kabupaten Sukabumi*, Jurnal Ekonomi, No. 2, 2017, h. 20.

¹⁰ Ibid., h. 21.

merupakan beberapa Rumah Sakit yang ada di Kabupaten Kediri, peneliti mengambil 2 Rumah Sakit untuk dijadikan perbandingan dengan pertimbangan memiliki tujuan dan lokasi yang berdekatan.

Tabel 1.1

Data pembanding antara Rumah Sakit yang berada di sekitar

Kabupaten Kediri

No.	Nama	Alamat	Jasa yang ditawarkan	Jenis pelatihan yang ada di rumah sakit
1.	RSU. Muhammadiyah Surya Melati	Desa Ngletih Kecamatan Kandat	Klinik spesialis, klinik gigi, klinik gizi, Radiologi, fisioterapi, UGD 24 jam, farmasi, laboratorium, USG transvaginal, rawat inap, layanan operasi, homecare dan ambulan.	<ul style="list-style-type: none"> - Pelatihan teknologi informasi kesehatan. - Pelatihan kesehatan masyarakat. - Magang keperawatan - Pelatihan <i>Profesional</i> keperawatan - Pelatihan manajemen mutu dan klinis - Pelatihan teknologi kesehatan, manajemen informasi dan kebijakan

				<p>kesehatan.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pelatihan dalam meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan apoteker dalam pengelolaan antimikroba. - Pengembangan spiritual. - Pelatihan manajemen keperawatan. - Pelatihan kualitas pelayanan - Pelatihan pencegahan dan pengendalian infeksi.
2.	RSU. Arga Husada	Desa Branggahan Kecamatan Ngadiluwih	Ambulan, farmasi, instalasi rawat jalan, rawat inap, ruang tunggu, instalasi laboratorium, layanan opetasi, instalasi radiologi, USG dan UKG.	<ul style="list-style-type: none"> - Pelatihan klinis - Pelatihan keperawatan - Pelatihan kesehatan mental - Pelatihan pelayanan gawat darurat - Pelatihan manajemen infeksi - Pelatihan teknologi

				kesehatan - Pelatihan kepemimpinan dan manajemen rumah sakit - Pelatihan kualitas pelayanan kesehatan
--	--	--	--	--

Sumber: Hasil Observasi dari internet dan wawancara di ke 2 Rumah

Sakit

Berdasarkan data dari hasil observasi awal, tabel diatas terdapat Rumah Sakit yang ada disekitar Kabupaten Kediri yang menawarkan jasa kesehatan dan jenis pelatihan yang sama. Dari tabel di atas dapat dilihat Rumah Sakit yang unik dan paling lengkap yaitu Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Surya Melati. Selanjutnya lokasi atau tempat keduanya berasal dari desa yang berbeda, RSUD. Arga Husada dengan jarak 11 km. RSUD. Arga Husada sudah memberikan pelayanan yang baik, akan tetapi RSUD. Muhammadiyah Surya Melati mempunyai pelayanan dan fasilitas yang begitu lengkap. Sejalan dengan tingginya kemauan masyarakat pada pelayanan kesehatan yang berkualitas dan terjangkau serta banyaknya pesaing pada saat ini. Perbedaan selanjutnya terletak pada lingkungan kerja yang unik di RSUD. Muhammadiyah Surya Melati dimana Rumah Sakit tersebut menyelenggarakan program dukungan kesejahteraan untuk karyawan, contohnya pengadaan seminar kesehatan mental, konseling dan kegiatan rekreasi untuk mengurangi stres. Selain itu RSUD. Muhammadiyah Surya Melati mengadakan analisis yang mendalam

mengenai implementasi program pelatihan dan mengadakan evaluasi yang spesifik setelah diadakannya pelatihan. Sehingga dipilihlah RSUD. Muhammadiyah Surya Melati sebagai tempat penelitian karena dalam observasi penelitian awal hasilnya lebih unggul dibanding RSUD. Arga Husada yang didukung dengan fasilitas yang lengkap serta memadai.

RSUD. Muhammadiyah Surya Melati sebagai salah satu lembaga kesehatan yang memberikan layanan kepada masyarakat, memiliki peran yang signifikan dalam upaya meningkatkan kualitas kesehatan masyarakat, dengan fokus bukan hanya pada aspek keuntungan semata, tetapi juga kualitas dan rasa kemanusiaan, RSUD. Muhammadiyah Surya Melati memiliki pelayanan yang baik dan bermutu dibandingkan dengan pesaingnya dan sebaiknya sebuah rumah sakit harus memiliki pegawai yang berkualitas dan mencapai visi dan misi perusahaan memerlukan pencapaian kinerja yang optimal. RSUD. Muhammadiyah Surya Melati memiliki salah satu program yang bertujuan untuk meningkatkan mutu Sumber Daya Manusia khususnya para karyawannya dengan tujuan untuk meningkatkan skill, kreatifitas, dan kerja sama dalam tim. Berikut data pelatihan yang diadakan RSUD. Muhammadiyah Surya Melati pada tahun 2023.

Tabel 1.2

**Data Pelatihan di RSUD. Muhammadiyah Surya Melati pada bulan
Januari-Oktober pada tahun 2022 – 2023**

Program Pelatihan pada tahun 2022	Program Pelatihan pada tahun 2023
1. Pelatihan Plebotomi Laborat	1. Strategi mencapai keberhasilan implementasi PROGNAS sesuai persyaratan akreditasi Rumah Sakit
2. Pelatihan Keprotokolan dan Pembawa Acara	2. Workshop SIMKES KHANZA
3. Workshop Casemix assesment efektifitas dan efisiensi klaim JKN-KIS dan persiapan RSMA Jawa timur dalam menghadapi implementasi tarif baru JKN (I Grouper)	3. Study Banding akreditasi ke RSM Siti Khodijah Gurah
4. Workshop peningkatan kualitas sumber daya insani (SDI) Keperawatan melalui pendidikan untuk peningkatan pelayanan di RS	4. Adaptasi pelayanan keperawatan di era transformasi digital sesuai PMK 24 tahun 2022
5. Shortcourse komunikasi spiritual untuk rohaniawan muslim di RS	5. Workshop Program Pengendalian Resistensi Antimikroba
6. Pelatihan BTCLS	6. Workshop Program Pengendalian Resistensi Antimikroba
7. Pelatihan Pajak	7. Magang Perawat ICU PICU di RSM Siti Khodijah Sepanjang
8. Pelatihan Remunrasi Penggajian Rumah Sakit	8. Webinar Nasional Keperawatan Emergency

<p>9. Pelatihan Pajak</p> <p>10. Pelatihan Remunerasi Penggajian Rumah Sakit</p> <p>11. Pelatihan K3 Laboratorium</p> <p>12. Pelatihan PMKP (PERSI) dilakukan oleh seluruh karyawan</p> <p>13. Pelatihan Manajemen Resiko K3</p> <p>14. In House Training PMKP dilakukan oleh seluruh karyawan</p> <p>15. Pelatihan Bank Darah Rumah Sakit</p> <p>16. In House Training Komunikasi Efektif dilakukan oleh seluruh karyawan</p> <p>17. Pelatihan Penanggung jawab operasional pengolahan air limbah (POPAL)</p> <p>18. In House Training K3 RS dilakukan oleh seluruh karyawan</p> <p>19. In House Training HPK dilakukan oleh seluruh karyawan</p> <p>20. Pelatihan Program Pengendalian Resistensi Antimikroba 2022</p> <p>21. Pelatihan khusus manager</p>	<p>Nursing in Advanced Cardian Life Support (ACLS) & Interpretation EKG</p> <p>9. Pemanfaatan dan Optimalisasi Penyusunan Serta Evaluasi Clinical Pathway Hingga Audit Klinis dalam Perannya untuk Kendali Mutu dan Biaya Pelayanan Rumah Sakit</p> <p>10. Early Warnig Score (EWS)</p> <p>11. Adopsi RME dan Integrasi SATUSEHAT dengan SIM RS/Klinik Strategi berdasarkan Permenkes 24 tahun 2022</p> <p>12. Workshop Peran Apoteker dalam Implementasi sebagai Tim Penataguna Antimikroba</p> <p>13. Study Banding Bina Rohani</p> <p>14. Workshop Pengelolaan Pelayanan Keperawatan di Rumah Sakit Muhammadiyah Aisyiyah</p> <p>15. Pembelajaran “Service Quality” dan Sertifikat Kompeten</p> <p>16. Bedah Source Code AIS</p> <p>17. Seminar PPI “Program PPI di RS dan Puskesmas sesuai</p>
--	--

<p>pelayanan pasien (Case Manager) Rumah Sakit</p> <p>22. In House Training Managemen Fasilitas Kesehatan dilakukan oleh seluruh karyawan</p> <p>23. In House Training PONEK dilakukan oleh seluruh tenaga medis</p> <p>24. In House Training Bantuan Hidup Dasar dilakukan oleh seluruh karyawan</p> <p>25. Pelatihan Triage officer's course</p> <p>26. Pelatihan Komite Keperawatan</p> <p>27. Pelatihan Re-Sertifikat Assesor</p> <p>28. Pelatihan Komite Etik dan Hukum serta upaya menurunkan resiko tuntutan hukum dalam standart Rumah Sakit</p> <p>29. Pelatihan ACLS For Nurse</p>	<p>standar akreditasi kemenkes”</p>
--	-------------------------------------

Sumber: Data diperoleh dari arsip administrasi RSUD. Muhammadiyah

Surya Melati Tahun 2022 - 2023.

Berdasarkan data tabel di atas dapat dilihat pada tahun 2022 RSUD. Muhammadiyah Surya Melati melakukan 29 jenis pelatihan sedangkan pada tahun 2023 pelatihan hanya ada 17 jenis pelatihan. Pelatihan kerja yang dilaksanakan di RSUD. Muhammadiyah Surya Melati diperuntukkan

kepada semua karyawan baik *medis* maupun *non medis*. Tujuan dilaksanakan pelatihan ini agar karyawan memiliki pengetahuan dasar yang sama untuk memudahkan pekerjaannya. Selain itu juga untuk meningkatkan keahlian dibidangnya masing-masing. Pelatihan yang dilaksanakan pada tahun 2022 lebih banyak *in house training*. *In house training* sendiri yaitu pelatihan yang diadakan di dalam organisasi, dengan memanfaatkan fasilitas dan tenaga pengajar dari *internal* perusahaan ataupun dengan mendatangkan trainer dari luar. Metode ini memiliki manfaat, berikut manfaat utama dari *in house training*:¹¹

1. Target perusahaan cepat tercapai
2. Standar kerja meningkat
3. Rasa kebersamaan dan kekeluargaan antar karyawan
4. Meningkatkan motivasi karyawan dan kemauan untuk belajar

Kelebihan *in house training* antara lain:

- 1) Kenyamanan karyawan
- 2) Bisa disesuaikan dengan kebutuhan
- 3) Efektivitas biaya

Mereka percaya dengan adanya pelatihan selain meningkatkan kinerja karyawan juga mampu meningkatkan kualitas bagi perusahaan. Terdapat berbagai macam program yang telah dijalankan oleh RSUD. Muhammadiyah Surya Melati dalam meningkatkan kinerja karyawannya. RSUD. Muhammadiyah Surya Melati memiliki jumlah karyawan 145

¹¹ Sanyoto Nugroho, *Upaya Meningkatkan kemampuan Guru dalam Menetapkan Kriteria Ketuntasan Minimal (KKM) melalui In House training (IHT) di SMA Negeri 1 Bantarbolang*, Almufi Jurnal Pendidikan, No. 3, 2021, h. 179.

karyawan pada tahun 2022 dan 2023, perusahaan ini mewajibkan setiap karyawan mengikuti pelatihan selama 20 jam dalam satu tahun baik dari tenaga *medis* maupun *non medis*.¹²

Banyaknya pelatihan pada tahun 2022 menjadi salah satu kualifikasi untuk pemenuhan syarat akreditasi bagi RSUD. Muhammadiyah Surya Melati. Hasilnya, RSUD. Muhammadiyah Surya Melati mendapatkan akreditasi Paripurna dari Lembaga Akreditasi Rumah Sakit (LARSI) pada tahun 2022. Sedangkan RSUD. Muhammadiyah Surya Melati memiliki jenis tipe C, tipe c sendiri merupakan jenis rumah sakit yang berfungsi sebagai rumah sakit rujukan bagi puskesmas dan rumah sakit tipe D. Rumah sakit tipe C memiliki fasilitas terbatas.¹³

Akreditasi Paripurna dari LARSI merupakan pengakuan tertinggi untuk rumah sakit berdasarkan penilaian ketat dan komprehensif atas standar kualitas layanan kesehatan. Akreditasi ini menandakan bahwa rumah sakit telah memenuhi atau bahkan melampaui standar pelayanan kesehatan dan manajemen yang ditetapkan oleh LARSI. LARSI adalah lembaga independent di Indonesia yang mengakreditasi rumah sakit berdasarkan standar tertentu yang mencakup berbagai aspek layanan kesehatan dan manajemen rumah sakit.

¹² Wawancara dengan Ibu Milatul Aisyah Ardani selaku Pimpinan RSUD. Muhammadiyah Surya Melati, Kediri 6 November 2023.

¹³ Wawancara dengan Ibu Mega selaku karyawan RSUD. Muhammadiyah Surya Melati pada 28 Juni 2024.

Akreditasi Paripurna dari LARSI adalah tingkatan tertinggi yang menunjukkan rumah sakit telah mencapai keunggulan dalam:

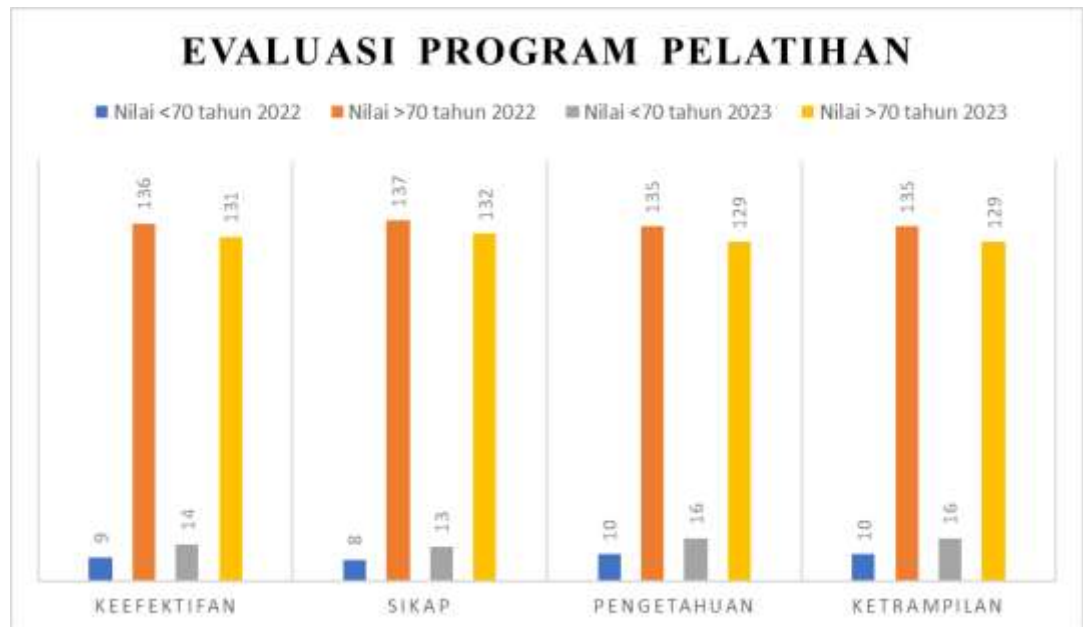
1. Keselamatan pasien: Rumah Sakit memiliki sistem yang efektif untuk menjamin keselamatan pasien termasuk prosedur untuk mengidentifikasi dan mencegah risiko.
2. Mutu Pelayanan: layanan yang diberikan rumah sakit konsisten dengan standar mutu tertinggi yang diharapkan, mencakup berbagai aspek *medis* dan *non-medis*.
3. Manajemen Rumah Sakit: Rumah sakit memiliki sistem manajemen yang efisien, mencakup pengelolaan sumber daya manusia, keuangan, dan fasilitas secara baik.
4. Kepatuhan Mengenai Regulasi: Rumah sakit memenuhi semua peraturan dan persyaratan hukum yang berlaku.

Beberapa manfaat akreditasi paripurna bagi rumah sakit antara lain:¹⁴

1. Kepercayaan pasien: menunjukkan kepada pasien bahwa rumah sakit sudah memenuhi standar tertinggi dalam pelayanan kesehatan.
2. Peningkatan mutu: mendorong rumah sakit untuk terus meningkatkan mutu layanan dan manajemennya.
3. Keunggulan kompetitif: membantu rumah sakit membedakan dirinya dalam hal kualitas dan keamanan dibandingkan dengan yang lain.

¹⁴ Juliana Ng, Tingkatan Penilaian / Kelulusan pada Akreditasi Rumah Sakit, [Tingkatan Penilaian / Kelulusan Pada Akreditasi Rumah Sakit \(aido.id\)](#), diakses pada 29 juni 2024.

Tabel 1.3
Hasil Evaluasi Program Pelatihan di RSUD. Muhammadiyah Surya
Melati
Tahun 2022 – 2023



Sumber: Data diperoleh dari arsip administrasi RSUD. Muhammadiyah Surya Melati Tahun 2023. (Data diolah)

Tabel 1.3 merupakan hasil evaluasi peserta program pelatihan yang dilakukan di RSUD. Muhammadiyah Surya Melati. Evaluasi ini dilakukan untuk mengukur keefektifan, sikap, pengetahuan dan keterampilan. Aspek tersebut diukur dengan adanya nilai minimum yaitu diatas 70, adapun rincian penilaian sebagai berikut:¹⁵

1. Penilaian pada aspek keefektifan memiliki instrument yang dinilai dari hasil pembelajaran.
2. Penilaian pada aspek sikap memiliki instrument yang dinilai dari kejujuran, menghargai perbedaan, ramah, dan memiliki empati.

¹⁵ Wawancara dengan Ibu Mega Sefty Hidayati Selaku Unit SDI & Diklat RSUD. Muhammadiyah Surya Melati, Kediri, 6 November 2023.

3. Penilaian pada aspek pengetahuan memiliki instrument yang dinilai dari tes tertulis untuk menganalisis peningkatan pengetahuan karyawan.
4. Penilaian pada aspek ketrampilan memiliki instrument yang dinilai dari praktik pada saat pelatihan baik *medis* maupun *non medis*.

Penjabaran dari tabel 1.3 yang diukur dari 4 aspek diatas sesuai dengan data dapat dianalisis pada tahun 2022 sebagai berikut:

1. Penilaian pada aspek keefektifan, karyawan yang mendapatkan nilai dibawah 70 ada 9 karyawan dan yang mendapatkan nilai diatas 70 ada 136 karyawan
2. Penilaian pada aspek sikap, karyawan yang mendapat nilai dibawah 70 ada 8 karyawan dan yang mendapat nilai diatas 70 ada 137 karyawan
3. Penilaian pada aspek pengetahuan, karyawan yang mendapat nilai dibawah 70 ada 10 karyawan dan yang mendapat nilai diatas 70 ada 135 karyawan
4. Penilaian karyawan pada aspek ketrampilan, karyawan yang memiliki nilai dibawah 70 ada 10 karyawan dan yang mendapat nilai diatas 70 ada 135 karyawan

Selanjutnya pada tahun 2023 dari ke 4 aspek diatas sesuai dengan data dapat dianalisis sebagai berikut:¹⁶

¹⁶ Wawancara dengan Ibu Diah Ayu selaku Unit SDI & Diklat RSU. Muhammadiyah Surya Melati pada 6 Februari 2024.

1. Penilaian pada aspek keefektifan, karyawan yang mendapatkan nilai dibawah 70 ada 14 karyawan dan yang mendapatkan nilai diatas 70 ada 131 karyawan
2. Penilaian pada aspek sikap, karyawan yang mendapat nilai dibawah 70 ada 13 karyawan dan yang mendapat nilai diatas 70 ada 132 karyawan
3. Penilaian pada aspek pengetahuan, karyawan yang mendapat nilai dibawah 70 ada 16 karyawan dan yang mendapat nilai diatas 70 ada 129 karyawan
4. Penilaian karyawan pada aspek ketrampilan, karyawan yang memiliki nilai dibawah 70 ada 16 karyawan dan yang mendapat nilai diatas 70 ada 129 karyawan

Evaluasi dilakukan untuk mengukur peningkatkan kompetensi peserta sesuai dengan tujuan adanya program pelatihan yang ada di RSU. Muhammadiyah Surya Melati. Selain itu, evaluasi ini dilakukan dengan tujuan untuk mengukur tingkat pemahaman peserta mengenai materi pelatihan atau mengenai sejauh mana daya serap peserta program pelatihan yang telah dilakukan RSU. Muhammadiyah Surya Melati dari aspek efektifitas, pengetahuan dan ketrampilan. Pimpinan RSU. Muhammadiyah Surya Melati berharap dengan adanya program pelatihan karyawan mengalami perubahan sesuai dengan tujuan dari program pelatihan. Tanpa adanya perubahan sikap, pengetahuan maupun ketrampilan yang mengakibatkan penurunan kinerja karyawan.¹⁷

¹⁷ Wawancara dengan Ibu Milaatul Aisyah Ardani selaku pimpinan di RSU. Muhammadiyah Surya Melati pada 6 Februari 2024

Indikator keberhasilan pelatihan yang ada di RSUD. Muhammadiyah Surya Melati mencakup berbagai aspek yang relevan dengan tujuan dan konteks pelayanan kesehatan. Berikut merupakan beberapa indikator umum yang digunakan:

1. Peningkatan pengetahuan dan ketrampilan: evaluasi sejauh mana peserta pelatihan (seperti dokter, perawat, teknisi medis) meningkatkan pemahaman dan keterampilan yang khusus untuk pekerjaan mereka.
2. Perubahan praktis klinis: Pengamatan mengenai perubahan positif dalam cara peserta menerapkan praktik klinis setelah mengikuti pelatihan, seperti peningkatan dalam penerapan prosedur atau kepatuhan terhadap protokol medis.
3. Peningkatan keamanan pasien: Pengukuran dampak pelatihan mengenai peningkatan keamanan pasien, seperti pengurangan insiden medis yang dapat dicegah atau peningkatan dalam identifikasi dan penanganan risiko.
4. Evaluasi Kepuasan Peserta: Umpan balik dari peserta pelatihan mengenai kepuasan mereka terhadap materi pelatihan, pengalaman fasilitator, dan proses pelatihan secara keseluruhan.
5. Peningkatan Kepatuhan Terhadap Standar: Perubahan dalam tingkat kepatuhan terhadap standar operasional dan protokol keamanan pasien setelah pelatihan.
6. Peningkatan Efisiensi Operasional: Evaluasi terhadap peningkatan efisiensi dalam proses operasional rumah sakit, seperti waktu respons atau peningkatan produktivitas staf setelah pelatihan.

7. Pengurangan Biaya: Jika pelatihan berhasil mengurangi biaya operasional, misalnya melalui pengurangan kesalahan atau penggunaan sumber daya yang lebih efisien.
8. Peningkatan Kualitas Pelayanan: Evaluasi mengenai peningkatan dalam kualitas layanan yang diberikan kepada pasien, seperti peningkatan kepuasan pasien atau perbaikan dalam hasil perawatan.

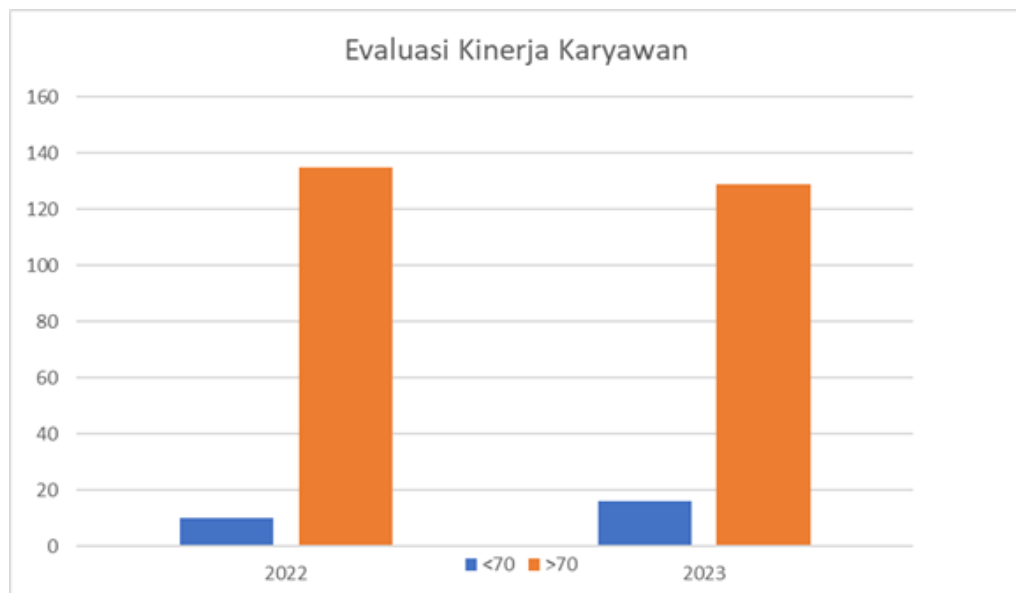
Pemilihan indikator yang tepat akan membantu dalam mengevaluasi dampak dan efektivitas program pelatihan di rumah sakit, serta mendukung upaya peningkatan kualitas layanan kesehatan yang diberikan.

Tabel 1.4

Hasil evaluasi kinerja karyawan di RSUD. Muhammadiyah Surya

Melati

Tahun 2022 – 2023



Sumber: Data diperoleh dari arsip administrasi RSUD. Muhammadiyah Surya Melati Tahun 2023. (Data diolah)

Tabel 1.4 merupakan hasil evaluasi kinerja karyawan setelah diadakannya program pelatihan, pada tahun 2022 karyawan yang memiliki

nilai kinerja lebih dari 70 sejumlah 135 karyawan. Sedangkan yang memiliki nilai kurang dari 70 sejumlah 10 karyawan. Pada tahun 2023 mengalami penurunan karyawan yang memiliki nilai kinerja lebih dari 70 sejumlah 129 karyawan, sedangkan yang memiliki nilai kinerja kurang dari 70 sejumlah 16 karyawan. Hal ini mengalami penurunan pada karyawan yang memiliki nilai lebih dari 70, baik itu dari segi personel medis maupun non medis, situasi tersebut dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan pada RSUD. Muhammadiyah Surya Melati. Evaluasi kinerja karyawan setelah adanya pelatihan meliputi hal-hal mengenai implementasi program pelatihan dalam meningkatkan kinerja maupun kemampuan karyawan.¹⁸

Hal inilah yang menjadikan peneliti tertarik untuk mengetahui mengapa kinerja karyawan menurun setelah diadakannya program pelatihan. Dari data diatas adanya kesenjangan dalam penelitian terkait dengan bagaimana program pelatihan bisa merangsang keterlibatan karyawan dalam jangka panjang, bukan hanya meningkatkan ketrampilan mereka akan tetapi juga untuk meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti melakukan penelitian yang berjudul **“Implementasi Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada RSUD. Muhammadiyah Surya Melati Desa Ngletih Kecamatan Kandat Kabupaten Kediri)”**.

¹⁸ Wawancara dengan Ibu Mega Sefty Hidayati, Unit SDI & Diklat RSUD. Muhammadiyah Surya Melati pada 6 November 2023.

B. Fokus Penelitian

1. Bagaimana implementasi pelatihan pada RSUD. Muhammadiyah Surya Melati Desa Ngletih Kecamatan Kandat Kabupaten Kediri?
2. Bagaimana implementasi pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada RSUD. Muhammadiyah Surya Melati Desa Ngletih Kecamatan Kandat Kabupaten Kediri?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisa bagaimana pelatihan pada RSUD. Muhammadiyah Surya Melati Desa Ngletih Kecamatan Kandat Kabupaten Kediri.
2. Untuk menganalisa bagaimana implementasi pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada RSUD. Muhammadiyah Surya Melati Desa Ngletih Kecamatan Kandat Kabupaten Kediri.

D. Kegunaan Penelitian

Dengan diadakannya penelitian ini, diharapkan akan dapat memberikan beberapa manfaat baik secara teoritis maupun praktis. Secara terinci manfaat penelitian ini antara lain:

1. Bidang Teoritis
 - a. Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan wacana tambahan dalam pemberdayaan masyarakat bagi seorang pengembang masyarakat, terutama dalam bentuk pemberian pelatihan dan pengembangan ketrampilan.
 - b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau bahan kajian bagi peneliti selanjutnya terutama yang berhubungan dengan bidang pemberdayaan dan kesejahteraan masyarakat.

2. Bidang Praktis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberi pengetahuan kepada perusahaan lain maupun masyarakat tentang perlunya program pelatihan untuk meningkatkan kinerja karyawannya.
- b. Penelitian diharapkan dapat menjadi masukan positif atau acuan yang bermanfaat khususnya untuk RSUD. Muhammadiyah Surya Melati agar bisa meningkatkan kinerja karyawan melalui program pelatihan.

E. Telaah Pustaka

Berdasarkan pengkajian data pustaka, dapat dikaji mengenai hasil penelitian terdahulu yang berkesinambungan dan serupa dengan masalah yang diangkat dalam topik penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian ini dilakukan oleh Miftachudin, yang berjudul: Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Pelatihan dan Pengembangan di Poliklinik UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui implementasi strategi dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui program pelatihan dan pengembangan di Poliklinik UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam pelaksanaannya menunjukkan pelatihan dan pengembangan dilakukan selain untuk menambah pengetahuan dan ketrampilan dalam meningkatkan kinerja karyawan juga ada beberapa alasan yaitu sebagai syarat mendapatkan Surat Izin Praktek (SIP) dan Surat Tanda Registrasi (STR), namun belum dalam implementasi pelatihan dan pengembangan belum

termanage dengan baik. Mulai dari tahap perencanaan sampai evaluasi dalam pelaksanaannya, sehingga ada beberapa hal yang kiranya dapat diperhatikan oleh lembaga yang akan disampaikan oleh peneliti.¹⁹

Persamaan penelitian terdahulu diatas dengan penelitian ini, yaitu dalam upaya peningkatan kinerja karyawan melalui program pelatihan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada penelitian sebelumnya objek yang diteliti di Poliklinik UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, sedangkan pada penelitian ini objek yang diteliti di RSUD Muhammadiyah Surya Melati Desa Ngletih Kecamatan Kandat Kabupaten Kediri.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Nabilatur Rizqiyah, yang berjudul: Peran pelatihan ketrampilan dalam meningkatkan kesejahteraan warga muslim Eks – Lokalisasi Dolly: Studi kasus pada pembuatan sandal hotel di KUB Mampu Jaya Surabaya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui implementasi serta peran pelatihan dalam meningkatkan kesejahteraan warga muslim eks-lokalisasi Dolly di KUB Mampu Jaya Surabaya.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa, dilihat pada parameter kesejahteraan keluarga menurut BKKBN pelatihan ketrampilan berperan meningkatkan kebutuhan masyarakat yang terdampak di KUB Mampu Jaya Surabaya dan sudah dipenuhinya kedua parameter keluarga sejahtera III plus, kecuali enam orang yang benar-benar mencapai kategori keluarga sejahtera sebab mampu memenuhi seluruh

¹⁹ Miftachudin, *Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Pelatihan Dan Pengembangan di Poliklinik UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta*, (Skripsi: Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga, 2021), h. 86.

parameter. Dua orang lainnya termasuk dalam kategori keluarga pra sejahtera. Sekalipun dua orang lainnya terdapat adanya peningkatan dari keluarga pra sejahtera menjadi keluarga sejahtera dengan alasan dua anggota tersebut sebelumnya hanya sebagai ibu rumah tangga dan tidak bekerja menjadi lebih produktif dengan adanya keahlian yang dimiliki pasca menerima pelatihan ketrampilan sehingga mampu membantu anggota keluarganya yang lain untuk bekerja demi memperoleh penghasilan.²⁰

Persamaan penelitian terdahulu di atas dengan penelitian ini, yaitu sama-sama meneliti mengenai peran pelatihan. Sedangkan perbedaannya, pada penelitian terdahulu menganalisis mengenai peran pelatihan ketrampilan dalam upaya meningkatkan kesejahteraan warga eks lokalisasi Dolly di KUB Mampu Jaya Surabaya, sedangkan pada penelitian ini fokus pada implementasi program pelatihan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan RSUD Muhammadiyah Surya Melati Desa Ngletih Kecamatan Kandat Kabupaten Kediri.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Addinin Nasikhah, yang berjudul: Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada LAZNAS Nurul Hayat Kediri. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menjelaskan peran budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di LAZNAS Nurul Hayat Kediri.

²⁰ Nabilatur Rizqiyah, *Peran Pelatihan Ketrampilan dalam Meningkatkan Kesejahteraan Warga Muslim Eks- Lokalisasi Dolly pada KUB Mampu Jaya Surabaya*, (Skripsi: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Kediri, 2020), h. 92.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa, budaya organisasi yang diterapkan di LAZNAS Nurul Hayat Kediri lebih menitik beratkan pada bagaimana mencapai tujuan lembaga mewujudkan motto mereka. Keberhasilan budaya organisasi yang kuat terlihat dalam dedikasi karyawan dalam melaksanakan tugas dan upaya pengembangan lembaga. Penerapan budaya organisasi yang kuat ini secara positif mempengaruhi kinerja karyawan, yang tercermin dalam peningkatan kinerja dari tahun 2016 hingga 2019, yang terlihat dari pertumbuhan jumlah muzakki dan penerimaan penghargaan. Peningkatan ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memainkan peran kunci dalam meningkatkan prestasi karyawan di lembaga tersebut.²¹

Persamaan penelitian terdahulu di atas dengan penelitian ini, yaitu sama-sama meneliti mengenai peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya, pada penelitian terdahulu menganalisis mengenai peran budaya organisasi di LAZNAS Nurul Hayat Kediri dalam meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan pada penelitian ini fokus pada implementasi program pelatihan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan RSUD. Muhammadiyah Surya Melati Desa Ngletih Kecamatan Kandat Kabupaten Kediri.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Ilyas Alfarizi, yang berjudul Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Perusahaan Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Indopangan Sentosa). Penelitian ini

²¹ Addinin Nasikhah, *Peran Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Laznas Nurul Hayat Kediri)*, (Skripsi: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Kediri, 2020), h. 84.

bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompetensi SDM terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian terdiri dari 2 sub-struktur I menyatakan bahwa motivasi yang berakibat signifikan pada komitmen perusahaan, sedangkan sub-struktur 2 berperan pada kinerja karyawan. Kompetensi SDM belum berakibat signifikan kepada komitmen perusahaan, serta motivasi dan kompetensi SDM berakibat signifikan kepada komitmen perusahaan secara simultan. Kompetensi SDM berperan signifikan terhadap kinerja karyawan, komitmen perusahaan berakibat signifikan pada kinerja karyawan serta motivasi, kompetensi SDM dan komitmen perusahaan berakibat signifikan pada kinerja karyawan secara simultan.²²

Persamaan dengan penelitian sebelumnya adalah pada fokus penelitian yaitu kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya terletak pada objek yang diteliti, penelitian sebelumnya adalah di PT Indopangan Sentosa sedangkan penelitian yang akan dilakukan adalah di RSUD. Muhammadiyah Surya Melati Kab. Kediri.

5. Penelitian ini dilakukan oleh Sulia Megarani, yang berjudul Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Sogan Batik Rejodanu, Sleman. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa, perusahaan Sogan Batik Rejodani menerapkan strategi untuk meningkatkan performa karyawan

²² Muhammad Ilyas Alfarizi, *Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Perusahaan Sebagai Variabel Intervening pada PT Indopangan Sentosa*, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2021.

melalui pemanfaatan optimal sistem Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) perusahaan. Pendekatan ini melibatkan tiga tahap utama, yakni proses perekrutan, seleksi, dan penempatan SDM. Tahap perekrutan melibatkan spesifikasi Pendidikan dan ketrampilan yang diperlukan, bersama dengan peluang pelatihan khusus. Selain itu, perusahaan juga melibatkan proses pemeliharaan SDM dengan mengembangkan karyawan melalui pemberdayaan dan motivasi kerja. Penggunaan sistem penilaian kinerja karyawan dijadikan landasan perbaikan, menghasilkan dampak positif pada kinerja perusahaan Sogan batik Rejodani.²³

Persamaan dengan penelitian sebelumnya adalah pada fokus penelitian yaitu kinerja karyawan. Adapun perbedaannya terdapat pada objek yang diteliti, penelitian sebelumnya adalah di Sogan Batik Rejodani Yogyakarta sedangkan penelitian yang akan dilakukan adalah di RSUD. Muhammadiyah Surya Melati Kab. Kediri.

²³ Sulia Megarani, *Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Sogan Batik Rejodanu Yogyakarta*, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2021.