

BABI

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia sebagai makhluk sosial pada hakikatnya ingin hidup bermasyarakat, mempunyai kecenderungan bekerja sama dan saling tergantung antara satu dengan yang lain. Banyak pekerjaan yang secara individu (sendiri-sendiri) tidak dapat dikerjakan namun dapat diselesaikan secara bersama-sama. Organisasi merupakan wadah yang terdiri dari kumpulan orang-orang yang melakukan pekerjaan secara bersama-sama untuk mencapai tujuan bersama.

Setiap organisasi mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Agar tujuan yang telah ditetapkan itu dapat tercapai, maka organisasi perlu menjalankan kegiatan-kegiatan operasional dan fungsional. Lingkungan yang selalu berubah-ubah dan berkembang, menuntut semua organisasi untuk selalu menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi. Untuk itu organisasi yang dibentuk harus bersifat fleksibel dan dinamis sesuai dengan kebutuhan anggota yang disesuaikan dengan keadaan lingkungan. Perubahan-perubahan lingkungan yang terjadi sejalan dengan perkembangan teori organisasi. Teori organisasi membicarakan tentang perilaku individu, perilaku kelompok, struktur, proses, perubahan dan pengembangan organisasi. Efektivitas manajemen dari berbagai organisasi dan sumberdaya manusia saat ini sedang menghadapi tantangan-tantangan yang sangat besar. Penciutan, diversitas, ledakan pengetahuan dan informasi, dan kualitas total bukan hanya beberapa isu terakhir yang muncul, tetapi seluruhnya adalah mewakili realitas yang tidak dapat dihindari oleh para manajer saat ini maupun masa

mendatang (John Suprihanto dkk, 2003). Rendahnya daya saing sumber daya manusia terdidik Indonesia, karena tidak disiapkannya manusia-manusia yang siap untuk mengisi era kemerdekaan Indonesia ini. Banyak para karyawan yang tidak mempunyai pengetahuan yang baik, mereka tidak dapat mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang diperoleh untuk diamal-baktikan di masyarakat lingkungannya ataupun di lingkungan kerjanya.

Untuk menjalankan kegiatan-kegiatan operasional dan fungsional sebuah organisasi tentunya tidak terlepas sumberdaya manusianya dengan harapan akan mencapai tujuan sesuai dengan yang diharapkan. Tujuan organisasi adalah menghasilkan kinerja secara efektif. Untuk mencapai keefektifan tersebut, perusahaan menggunakan metode yang sesuai dalam bentuk tindakan atau aktivitas yang disebut strategi, maka mereka harus melibatkan sumberdaya manusia yang ada dalam organisasi. Mereka harus memahami kapasitas sumberdaya manusia yang mereka miliki, baik dalam hal pengetahuan, ketrampilan dan sikap kerja.

Secara umum, pelatihan diartikan sebagai upaya perusahaan yang terencana untuk memfasilitasi pembelajaran kompetensi yang terkait dengan pekerjaan para pegawainya. Kompetensi tersebut meliputi pengetahuan, ketrampilan ataupun sikap yang mendukung keberhasilan pekerjaan. Berkaitan dengan istilah pengembangan, pelatihan merujuk pada penyediaan instruksi untuk mengembangkan ketrampilan yang dapat digunakan segera berkaitan dengan pekerjaan yang dihadapi. Saat ini pekerja semakin menyadari bahwa pelatihan dan pengembangan penting untuk meningkatkan ketrampilan dan pengetahuan mereka

sehingga memilih bekerja di perusahaan yang memberikan kesempatan belajar. Sementara itu dalam perspektif perusahaan, pelatihan dan pengembangan dipandang sebagai program yang mempunyai nilai strategis untuk tujuan bisnis berkaitan dengan inovasi, pelayanan, produktivitas maupun sumberdaya manusia (Tjahjono, 2009)

Efektivitas program merupakan perwujudan dari tingkat keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pengertian efektivitas memiliki arti yang berbeda bagi setiap orang, tergantung dari sudut pandang atau kerangka acuan yang dipakai. Pendapat H. Emerson yang dikutip oleh Soewarno Handyaningrat menjelaskan bahwa efektivitas adalah pengukuran dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya (Ningrat, 1986).

Apabila dikaitkan dengan suatu program, maka efektivitas program menunjuk pada kemampuan program untuk mencapai tujuan dan sasarnya. Hal ini senada dengan pendapat Hendry (dalam Wibawa dan Molan, 1994), bahwa efektivitas program menunjuk pada tingkat pencapaian tujuan. Jadi dapat disimpulkan bahwa efektivitas program pelatihan tenaga keperawatan pada RSUD Wirosaban adalah kondisi yang menggambarkan bahwa program kegiatan telah menghasilkan akibat yang sesuai dengan sasaran.

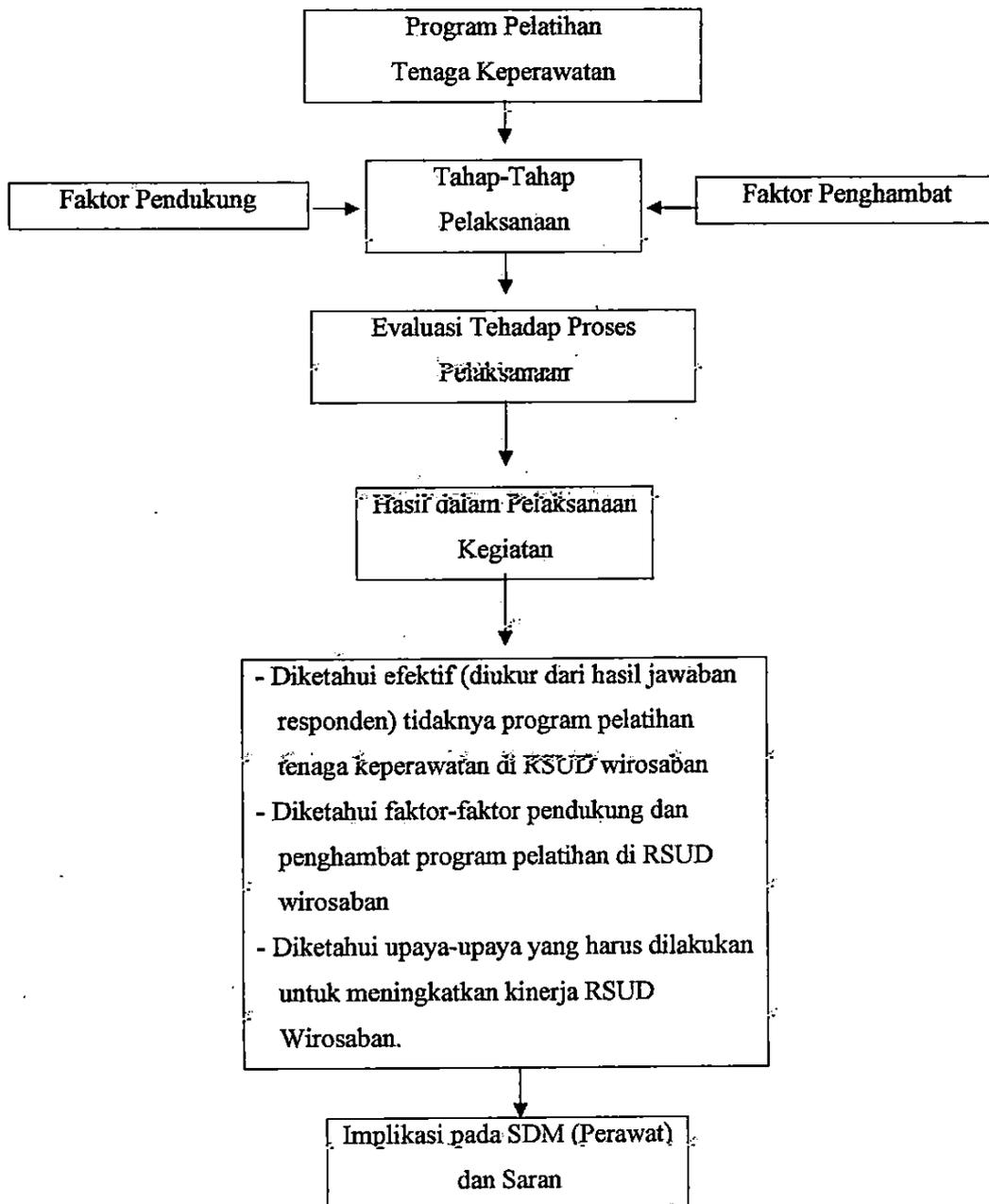
Seiring dengan itu pula setiap individu memiliki kemampuan fisik dan kemampuan intelektual yang berbeda-beda. Seorang karyawan yang kemampuannya tidak cukup untuk melaksanakan suatu tugas tertentu akan gagal walaupun ia sangat termotivasi dan bersikap positif terhadap pekerjaannya. Sebaliknya jika seseorang karyawan memiliki kemampuan melebihi apa yang

diisyaratkan untuk suatu pekerjaan, maka walaupun kinerja dapat dipenuhi tetapi akan terdapat inefisiensi organisasi dan kemungkinan kepuasan karyawan tersebut relative kurang (Suprihanto J. dkk, 2003)

B. Kerangka Pemikiran

Rumah Sakit Umum Daerah Wirosaban adalah perusahaan milik pemerintah yang bergerak dibidang jasa. Peningkatan perilaku kerja sangat diperlukan agar lebih mampu melaksanakan tugas-tugasnya dan diharapkan lebih berhasil dalam upaya pelaksanaan program kerja organisasi. Perilaku yang perlu diperbaiki dan dikembangkan meliputi aspek-aspek pengetahuan, ketrampilan dan sikap kepribadian yang dituntut oleh tugas pekerjaannya. Setiap program pelatihan yang dilakukan oleh RSUD Wirosaban salah satu tujuannya untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat, karena organisasi yang mewujudkan keinginan masyarakat adalah organisasi dambaan masyarakat. Organisasi yang didambakan masyarakat adalah organisasi yang mampu mencapai tujuan organisasi baik secara intern (kelangsungan hidup organisasi) maupun eksternal (memberikan pelayanan yang baik dan memuaskan masyarakat). Efektivitas program pelatihan pada perawat di RSUD Wirosaban akan tercapai apabila seluruh kegiatan yang dilaksanakan oleh berbagai pihak yang terkait dengan program tersebut telah mampu mencapai sasaran dan tujuan sebagaimana telah ditetapkan sebelumnya. Efektivitas program pelatihan perawat pada RSUD Wirosaban yang akan dilihat adalah efektivitas program pelatihan tahun 2008.

Efektivitas program pelatihan pada RSUD Wirosaban dipengaruhi faktor pendukung dan penghambat. Prasurvey yang dilakukan peneliti menunjukkan faktor tersebut adalah sumber daya yang meliputi sumber daya manusia (pengetahuan keperawatan, ketrampilan keperawatan dan sikap keperawatan), sumber dana dan organisasi meliputi latar belakang pendidikan atau keahlian yang dibutuhkan sesuai bidang dan tugasnya. Tidak tertutup kemungkinan terdapat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi terhadap efektivitas program pelatihan.



Gambar I.1. Kerangka Pemikiran

C. Defenisi Konseptual

Defenisi konseptual dimaksudkan menegaskan konsep atau batasan yang digunakan untuk mengatasi agar tidak terjadi perbedaan penafsiran antara peneliti dan pembaca. adapun defenisi konseptual penelitian ini adalah :

1. Efektivitas Program Pelatihan Keperawatan Adalah tingkat kemampuan program yang telah menghasilkan akibat yang sesuai sebagaimana yang telah ditetapkan sebelumnya diukur dari pengelolaan yang dapat memberikan program pelatihan keperawatan yang maksimal diukur dari sumber daya manusia, dana atau pembiayaan dan organisasi (Ridha, 2008).
2. Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Wirosaban Adalah instansi pemerintah yang mengeluarkan atau menetapkan program pelatihan tenaga keperawatan sekaligus sebagai pelaksana dan penanggung jawab keberhasilan program tersebut.
3. Faktor Pendukung dan Faktor Penghambat
Adalah hal-hal yang menjadi pendukung maupun penghambat pelaksanaan program pelatihan tenaga keperawatan pada Rumah Sakit Umum Daerah Wirosaban kota Yogyakarta.

D. Rumusan Masalah

Penelitian ini untuk mengetahui secara lebih mendalam bagaimana efektivitas program pelatihan tenaga keperawatan di RSUD Wirosaban kota Yogyakarta dan dirumuskan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah tingkat efektivitas program pelatihan tenaga keperawatan pada RSUD Wirosaban, berdasarkan persepsi perawat?
2. Faktor-faktor apa yang mendukung dan menghambat efektivitas program pelatihan tenaga keperawatan RSUD Wirosaban, berdasarkan persepsi perawat?
3. Bagaimanakah upaya yang dilakukan RSUD Wirosaban untuk meningkatkan efektivitas program pelatihan, berdasarkan persepsi perawat?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan antara lain :

1. Untuk mendapatkan gambar deskriptif tentang efektivitas program pelatihan tenaga kerja perawat pada RSUD Wirosaban, berdasarkan persepsi perawat.
2. Untuk mendapatkan gambar tentang faktor-faktor yang mendukung dan menghambat efektivitas program pelatihan tenaga perawat pada RSUD Wirosaban, berdasarkan persepsi perawat.
3. Menyusun usulan guna meningkatkan efektivitas program pelatihan tenaga kerja perawat RSUD Wirosaban.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat :

1. Memberikan kontribusi pada pengembangan pada program pelatihan tenaga perawat yang lebih efektif untuk mencapai sasaran dan tujuan RSUD Wirosaban
2. Memberikan kontribusi pada pengambilan keputusan pimpinan untuk Wirosaban
3. Bagi peneliti sendiri bisa mengetahui pengembangan program pelatihan dilakukan di RSUD Wirosaban.
4. Diharapkan dengan penelitian ini bisa sebagai bacaan dan gambaran untuk penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan program pelatihan tenaga kerja umum dan tenaga kerja perawat khususnya.