

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Era Globalisasi berdampak pada semua sektor pemerintahan, terbaru Indonesia bergabung dalam kegiatan G20 dan menjadi tuan rumah, apa itu G20? G20 adalah forum kerja sama multilateral yang terdiri dari 19 negara utama dan Uni Eropa (EU). G20 merepresentasikan lebih dari 60% populasi bumi, 75% perdagangan global, dan 80% PDB dunia. Anggota G20 terdiri dari Afrika Selatan, Amerika Serikat, Arab Saudi, Argentina, Australia, Brasil, India, Indonesia, Inggris, Italia, Jepang, Jerman, Kanada, Meksiko, Republik Korea, Rusia, Perancis, Tiongkok, Turki, dan Uni Eropa.

Perkembangan perekonomian dalam era globalisasi membuat tingginya persaingan antar perusahaan, Perekonomian di dunia sekarang ini sedang mengalami berbagai macam gangguan yang akan membuat dampak dari dalam pasar, hal tersebut tentu saja membuat setiap perusahaan harus meningkatkan persaingannya di dunia pasar, baik didalam negeri maupun luar negeri, hal tersebut dilakukan agar suatu perusahaan dapat bersaing dan bertahan dalam era globalisasi sekarang ini.

Globalisasi yang terjadi pada saat ini memberikan dampak bagi sumber daya manusia yang ada di Indonesia. Apalagi dengan diterapkannya Masyarakat Ekonomi Perbara atau Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) menuntut perusahaan agar bisa memiliki kompetensi yang memadai agar dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Memasuki era globalisasi seperti sekarang ini, sumber daya manusia yang berkompentensi tinggi akan menjadi keunggulan suatu organisasi dan sebagai pendukung daya saing dengan perusahaan lainnya.

Dalam era pasar global, perusahaan harus mempunyai keunggulan yang kompetitif agar dapat bertahan dan bersaing dengan perusahaan lainnya. Untuk bisa bertahan dan bersaing dengan perusahaan lainnya bukanlah hal yang mudah. Suatu perusahaan dituntut untuk melakukan berbagai perubahan dalam rangka membuat suatu keunggulan untuk bersaing dengan perusahaan lainnya selain itu perusahaan juga membutuhkan sumber daya yang baik. Karena salah satu sumber daya yang memegang peranan penting dalam suatu perusahaan adalah sumber daya manusia, sumber daya manusianya berkompenten maka perusahaan akan mudah untuk berkembang dan bersaing.

Sumber daya manusia adalah sumber daya yang mempunyai akal dan perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan serta karya yang dapat dihasilkan untuk perusahaan. (Arianty dkk., 2016).

Sumber daya manusia merupakan aspek yang tidak terpisahkan dalam kegiatan bisnis, sumber daya manusia atau tenaga kerja yang tepat dalam posisinya dan pada waktu yang tepat akan menghasilkan produktivitas yang optimal dalam sebuah kegiatan bisnis. (Saripuddin dkk., 2015)

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam ,sehingga sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif.(Sutrisno, 2016), tentunya untuk menjawab tantangan tersebut harus disiapkan tenaga kerja yang andal dalam berbagai bidang masing-masing.(Sutrisno, 2016).

Sumber daya yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan suatu inovatif melalui kreatifitas dan imajinasi. (Arianty dkk., 2016).

Salah satu ukuran keberhasilan kinerja individu, tim atau organisasi terletak pada produktivitasnya. Apabila produktivitasnya tinggi atau bertambah, dinyatakan berhasil. Apabila lebih rendah dari standar atau menurun, dikatakan tidak atau kurang sukses.(Wibowo, 2014)

Produktivitas merupakan pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan. Produktivitas adalah perbandingan kerja antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang digunakan persatuan waktu. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan

efektif, agar dapat mencapai tujuan yang diharapkan. (Arianty dkk., 2016).

Sedangkan menurut Hasibuan (2018:340), produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu- bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Produktivitas akan tinggi dan bertambah jika di dukung dengan penambahan kompetensi, keahlian dan ilmu terbaru mengikuti perkembangan teknologi dan perkembangan ilmu pengetahuan. Penambahan-penambahan tersebut tersebut bisa dilakukan dengan memberikan pelatihan dan pendidikan.

Pelatihan diperlukan bagi karyawan baru, dengan tujuan agar karyawan tersebut dapat menyesuaikan dengan pekerjaannya serta dapat menjalankan tugasnya sesuai dengan pekerjaannya (Riani, 2013:45)

Pelatihan diperlukan bagi karyawan baru, dengan tujuan agar karyawan tersebut dapat menyesuaikan dengan pekerjaannya serta dapat menjalankan tugasnya sesuai dengan pekerjaannya (Riani, 2013), selain untuk karyawan baru pelatihan diperlukan untuk membentuk kompetensi dibidang yang diperlukan dalam pembukaan layanan baru misalnya ataupun untuk mengembangkan layanan dan mengupgrade ilmu yang terbaru.

Pelatihan dalam sebuah perusahaan sangatlah dibutuhkan untuk meningkatkan keterampilan, pengalaman, ilmu dan pengetahuan guna untuk mendukung berjalannya kegiatan secara maksimal dalam sebuah perusahaan dan

mendukung meningkatkan karyawan yang berkompeten dibidangnya, sehingga pelayanan dalam perusahaan akan maksimal.

Menurut Rozalina dan Dewi: 2017 hal 108, Pelatihan adalah serangkaian aktifitas yang disusun secara terarah untuk meningkatkan keterampilan, pengalaman, keahlian penambahan pengetahuan serta perubahan sikap seorang individu.

Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, pendidikan dan pelatihan adalah merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan keperibadian manusia. (Notoatmodjo, 2015).

Dalam Permenkes Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Dan Pelatihan Jabatan Fungsional Kesehatan Pasal 1 ayat 2 Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Fungsional Kesehatan yang selanjutnya disebut Pelatihan Jabfung Kesehatan adalah proses pembelajaran yang memberikan bekal pengetahuan dan/atau keterampilan dalam rangka meningkatkan kinerja, profesionalisme, dan/atau menunjang pengembangan karier Pegawai Negeri Sipil bidang kesehatan.

Pendidikan (formal) didalam suatu organisasi adalah suatu proses pengembangan ke arah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan. Sedangkan pelatihan (*training*) adalah merupakan bagian dari suatu proses pendidikan yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan khusus. Pendidikan dan pelatihan dapat dipandang sebagai salah

satu bentuk investasi.(Notoatmodjo, 2015).

Dalam Islam menuntut ilmu bahkan di anjurkan semenjak manusia lahir hingga keliatan lahat, karena Allah berjanji untuk mengangkat derajat orang-orang yang berilmu seperti dalam ayat dibawah ini:

يَرْفَعُ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ

Artinya: “Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat,” (QS Al-Mujadalah: 11).

Sehingga selain pendidikan dan pelatihan digunakan untuk menambah pengetahuan, keahlian, pengalaman, kemampuan dan mengupdate, pendidikan dan pelatihan akan menghasilkan dan menambah ilmu pengetahuan kita sehingga Allah subhanahu wata’ala akan mengangkat derajat manusia yang berilmu tersebut, pada akhirnya banyak sekali dampak positif yang akan didapat jika manusia melakukan pelatihan dan pendidikan termasuk untuk perusahaan ataupun instansi tempat bekerja.

Dalam Penelitian ini peneliti ingin meneliti karyawan RS Akademik UGM yang melakukan pelatihan dan pendidikan dari tahun 2017-2022 baik karyawan PNS, Pegawai tetap, Pegawai Tidak tetap dan Kontrak. **Rumah Sakit Universitas Gadjah Mada (RS UGM)** didirikan berdasarkan peraturan Rektor UGM No. 69/P/SK/HT/2010 tanggal 4 Januari 2010, dan mulai operasional pada tgl 3 Maret 2012 setelah mendapatkan izin operasional dari Dinas Kesehatan Daerah Istimewa Yogyakarta. Dalam perkembangannya, pada tanggal 11

Agustus 2014 mendapatkan Penetapan Rumah Sakit Kelas B berdasarkan Keputusan Menteri Kesehatan Nomor: HK.02.03/1/1969/2014, dan selanjutnya pada tanggal 7 Januari 2015 mendapatkan Izin operasional tetap oleh Pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta, No. 445/19/GR.1/2015.

Visi RS UGM adalah menjadi Rumah Sakit yang melaksanakan pelayanan, pendidikan dan riset yang unggul, berkelas dunia, mandiri, bermartabat dan mengabdikan kepada kepentingan masyarakat.

Sedangkan misi yang diemban yaitu:

1. Menyelenggarakan pelayanan Kesehatan terpadu yang bermutu dengan mengutamakan aspek pendidikan berbasis riset dan *interprofessional teamwork*.
2. Melaksanakan pelayanan kesehatan paripurna berdasarkan *evidence, value* dan riset IPTEKDOK.
3. Menyelenggarakan pendidikan klinik dengan model *Interprofesional Education* berbasis bukti dan nilai-nilai.
4. Menyelenggarakan riset klinik dan non klinik yang berwawasan global.
5. Melaksanakan pengabdian kepada kepentingan kesehatan masyarakat.
6. Meningkatkan kemandirian rumah sakit akademik dan kesejahteraan karyawan.

Melalui Motto "*friendly and caring hospital*", RS UGM berkomitmen mewujudkan rumah sakit yang benar-benar nyaman, sejuk, penuh keramahan

dalam pelayanan, dan menghadirkan nuansa yang menunjang kesembuhan pasien.

Tahun 2015 RS UGM bertekad mewujudkan komitmen mutu rumah sakit “RS UGM PRIMA”, yaitu **P**resisi, **R**esponsif, **I**ntegrasi, **M**utu, dan **A**man.

Layanan kesehatan berkualitas terus dikembangkan dengan mencakup layanan spesialis yang lengkap, layanan laboratorium, layanan klaster bedah terpadu, rehabilitas medis, fasilitas radiologi dan imaging, layanan kesehatan umum, layanan diagnostik dan layanan darurat.

RS UGM dilengkapi layanan penunjang medis dengan pemanfaatan teknologi Generasi terbaru, pelayanan penunjang antara lain sebagai berikut:

1. MCT-SCAN 128 Slices (pertama di Yogyakarta)
2. Elektroensefalografi with Brainmapping (EEG)
3. Extracorporeal Shock Wave *Lithotripsy* (ESWL) / Pemecah batu ginjal
4. Bone Mass Densitometri (BMD)
5. Ultrasonografi (USG) 4 Dimensi
6. X-Ray Mobile Unit
7. C-Arm Radiografi dan Fluoroscopy 3D

Serta memiliki pelayanan Poliklinik Rawat Jalan yang terdiri dari :

1. Poliklinik Umum dan Poliklinik Gigi
2. Poliklinik Dokter Spesialis :
 - a. Sub Spesialis Saraf Anak
 - b. Sub Spesialis Ginjal & Hipertensi

- c. Spesialis Anak
 - d. Spesialis Penyakit Dalam & Metabolisme
 - e. Spesialis Kulit & Kelamin
 - f. Spesialis Kandungan & Kebidanan
 - g. Spesialis Bedah Digestif
 - h. Spesialis Bedah Umum
 - i. Spesialis Bedah Orthopedi & Traumatologi
 - j. Spesialis Bedah Urologi
 - k. Spesialis Bedah Mulut
 - l. Spesialis Orthodonti
 - m. Spesialis Mata
 - n. Spesialis THT
 - o. Spesialis Saraf
 - p. Spesialis Kesehatan Jiwa
 - q. Spesialis Rehabilitasi Medik
3. Konsultasi Psikolog Klinis
 4. Konsultasi Gizi
 5. Pelayanan Rehabilitasi Medis, terdiri dari: Fisioterapi, Terapi Wicara, Terapi Okupasi, Orthotik Prostetik, dan Akupunktur

Serta pelayanan rawat inap dan pelayanan asuransi yang membutuhkan tenaga berkompetensi dibidangnya masing-masing, sehingga dilihat dari

berbagai tugas karyawan diperlukan pelatihan yang menunjang keahlian, kemampuan dan kompetensi karyawan.

Di RS Akademik UGM tentunya ada Instalasi yang bertugas melakukan Pendidikan dan pelatihan kepada karyawannya baik berupa *In-hosue Training* (didalam rumah sakit itu sendiri dan dikelola oleh Instalasi diklat itu sendiri) maupun *Exhouse Training* (pelatihan diadakan oleh pihak lain sebagai penyelenggara) yaitu Intsalasi Pendidikan dan Pelatihan yang mengelola pendidikan dan pelatihan untuk karyawan, dengan adanya pelatihan tersebut dimana wajib dilakukan untuk menambah *skill* maupun meng-*upgrade* ilmu apakah sangat berperan dalam kemajuan pelayanan dan dalam menambah produktivitas kerja disamping jenjang pendidikan.

Berdasarkan pengamatan penulis, penulis memberikan Hipotesis bahwa pendidikan dan pelatihan sangatlah berpengaruh terhadap pengembangan potensi, penambahan keahlian serta untuk meningkatkan mutu kinerja karyawan sehingga produktifitas karyawan akan meningkat.

Maka disini peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul ***“Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Kerja terhadap Produktifitas Karyawan Studi Kasus di Rumah Sakit Akademik Universitas Gadjah Mada”***

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan pokok masalah yang ada sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara Pendidikan terhadap Produktifitas Karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara Pelatihan kerja terhadap Produktifitas Karyawan?
3. Apakah Pendidikan dan Pelatihan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap Produktifitas Karyawan?

C. BATASAN MASALAH

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang dikemukakan diatas, maka masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini dibatasi pada:

1. Pendidikan dengan indikatornya
2. Pelatihan kerja dengan indikatornya
3. Produktifitas karyawan dengan indikatornya
4. Karyawan dengan status Kontrak, Pegawai Tidak Tetap, Pegawai tetap dan PNS serta yang telah bekerja kurang lebih 1 tahun pada bulan Oktober 2023

D. TUJUAN PENELITIAN

Tujuan penelitian ini digunakan untuk:

1. Menganalisis pengaruh pelatihan terhadap produktifitas kerja karyawan
2. Menganalisis pengaruh pendidikan kerja terhadap produktifitas kerja karyawan

3. Menganalisis pendidikan dan pelatihan kerja secara simultan terhadap produktifitas kerja karyawan.

E. MANFAAT PENELITIAN

Dengan tercapainya tujuan diatas, maka manfaat yang diharapkan dari penelitian ini yaitu:

1. Bagi Peniliti
2. Bagi Rumah Sakit Akademik Universitas Gadjah Mada
3. Bagi Peneliti Selanjutnya