

DOI: <http://dx.doi.org/10.33846/2trik11307>

Analisis Pelaporan Pencapaian Target Pelatihan Eksternal Karyawan di Rumah Sakit Umum Haji Surabaya

Aliya Zahro Fuadah

Fakultas Kesehatan, Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya; aliyazahro046.km17@student.unusa.ac.id
(koresponden)

Agus Aan Adriansyah

Fakultas Kesehatan, Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya; aan.naufal87@unusa.ac.id

ABSTRACT

Human Resources in a company is a key to achieving the company's success. So that employees must be developed in a sustainable manner, one of which is through a training program. The training target that must be followed by employees ≥ 20 hours / year is 60%. In this case, the implementation of training requires effective management and proper coordination. The purpose of this study was to identify and analyze the results of achieving external training targets at the General Hospital of Haji Surabaya in 2020. The method in this research is descriptive analytic method of this study was cross sectional approach. The population in this study were all employees of the Surabaya Haji General Hospital, namely 1196 employees and with a sample of 291 employees. The sampling technique used was purposive sampling. Data collection techniques in this study were primary data and secondary data. The results of this analysis showed that the employees who received training ≥ 20 hours / year were 153 employees while the number of employees who received training was 291. So that employees who received training ≥ 20 hours / year were 52.5%. So it can be concluded that the external training target has not been achieved at the Surabaya Haji Hospital. This is due to several factors, namely budget, trained providers, late reported and opportunitied for employeed. Suggestions in this study The achievement of the specified targets is not only in terms of quantity but also in terms of quality. So that the skills and competencies of employeed can show an increase or not.

Keywords: human resources; training, competence

ABSTRAK

Sumber Daya Manusia dalam suatu perusahaan menjadi suatu kunci dari pencapaian keberhasilan perusahaan tersebut. Sehingga karyawan harus dikembangkan secara berkelanjutan, salah satunya melalui program pelatihan. Adapun target pelatihan yang harus diikuti oleh karyawan ≥ 20 jam/tahun sebesar 60%. Dalam hal ini, penyelenggaraan pelatihan diperlukan pengelolaan secara efektif serta adanya koordinasi yang tepat. Tujuan penelitian ini untuk mengidentifikasi serta menganalisis hasil pencapaian target pelatihan eksternal di Rumah Sakit Umum Haji Surabaya. Metode dalam penelitian ini yaitu metode deskriptif analitik dengan menggunakan pendekatan *cross sectional*. Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan Rumah Sakit Umum Haji Surabaya yaitu 1196 karyawan dan dengan sampel 291 karyawan. Teknik sampling yang digunakan yaitu *purposive sampling*. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Hasil dari analisis ini menunjukkan bahwa karyawan yang mendapatkan pelatihan ≥ 20 jam/tahun sebanyak 153 karyawan sedangkan jumlah karyawan yang mendapatkan pelatihan sebanyak 291. Sehingga karyawan yang mendapatkan pelatihan ≥ 20 jam/tahun sebesar 52,5%. Maka dapat disimpulkan bahwa belum tercapainya target pelatihan eksternal di Rumah Sakit Haji Surabaya. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor yaitu anggaran, penyelenggara pelatihan, keterlambatan pelaporan serta kesempatan bagi karyawan. Saran pada penelitian ini Pencapaian target yang ditentukan tidak hanya dari segi kuantitas tetapi dilihat juga dari segi kualitas. Sehingga *skill* maupun kompetensi karyawan dapat menunjukkan adanya peningkatan atau tidak.

Kata kunci: sumber daya manusia; pelatihan; kompetensi

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu perusahaan telah menjadi suatu kunci dari pencapaian keberhasilan perusahaan tersebut^(1,2). Pelatihan sebagai suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan serta kemampuan karyawan^(3,4). Semakin berkembangnya ilmu dan pengetahuan maka sebuah organisasi dituntut untuk lebih dapat menjadikan karyawan yang dimiliki lebih terlatih dan terampil dalam mengerjakan tugasnya⁽⁵⁾.

Salah satu bidang industri yang sedang berkembang saat ini adalah industri jasa kesehatan⁽⁶⁾. Salah satu Rumah Sakit Umum (RSU) yang terletak di Kota Surabaya adalah RSU Haji Surabaya. RSU Haji Surabaya memiliki program pelatihan yang telah menjadi *Standar Operasional Prosedur* (SOP) sehingga karyawan wajib mengikuti pelatihan. Menurut Peraturan Menteri Kesehatan (PMK) No. 129 tahun 2008 tentang standar pelatihan minimal yang harus diikuti oleh setiap karyawan yaitu ≥ 20 jam/tahun⁽⁷⁾. Adapun target pelatihan yang harus diikuti oleh karyawan ≥ 20 jam/tahun sebesar 60%. Karyawan yang mendapatkan pelatihan ≥ 20 jam/tahun sebanyak 153 karyawan sedangkan jumlah karyawan yang mendapatkan pelatihan sebanyak 291. Sehingga karyawan yang mendapatkan pelatihan ≥ 20 jam/tahun dari jumlah karyawan yang mendapat pelatihan sebesar 52,5%. Sehingga dapat diketahui bahwa belum tercapainya target pelatihan ≥ 20 jam/tahun.

Dalam hal ini, penyelenggaraan pelatihan diperlukan pengelolaan secara efektif serta adanya koordinasi yang tepat sehingga dapat menghasilkan SDM yang handal dan memiliki kompetensi tertentu sesuai dengan kebutuhan suatu perusahaan. Kompetensi yang dimiliki oleh setiap karyawan sangat besar pengaruhnya terhadap keahlian karyawan dalam mengerjakan tugas maupun dalam menduduki suatu jabatan tertentu. Sehingga adanya pelatihan dalam suatu perusahaan akan mendorong adanya peningkatan kompetensi dalam diri karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi serta menganalisis hasil pencapaian target pelatihan eksternal di Rumah Sakit Umum Haji Surabaya.

METODE

Penelitian studi kasus ini menggunakan metode deskriptif analitik dengan pendekatan *cross sectional*. Penelitian ini dilakukan di bagian Diklat Rumah Sakit Umum Haji Surabaya. Waktu pelaksanaan penelitian dilakukan pada bulan Desember 2020 sampai Januari 2021. Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan Rumah Sakit Umum Haji Surabaya yaitu 1196 karyawan dan dengan sampel 291 karyawan. Teknik sampling yang digunakan yaitu *purposive sampling*. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu data primer yang diperoleh melalui wawancara mendalam serta observasi. Wawancara dilakukan dengan seorang informan, yaitu koordinator pelatihan eksternal. Data sekunder diperoleh dari dokumen dan data-data yang berhubungan dengan kegiatan pelatihan eksternal seperti *Standar Operasional Prosedur* (SOP) dan dokumen yang menyangkut pelatihan eksternal. Analisis data yang digunakan adalah data yang didapat oleh peneliti yaitu data primer berupa observasi dan wawancara mendalam serta data sekunder berupa dokumen di bagian Diklat Rumah Sakit Umum Haji Surabaya.

HASIL

Menurut Peraturan Menteri Kesehatan (PMK) No. 129 tahun 2008 tentang standar pelatihan minimal yang harus diikuti oleh setiap karyawan yaitu ≥ 20 jam/tahun⁽⁷⁾. Adapun target pelatihan yang harus diikuti oleh karyawan ≥ 20 jam/tahun sebesar 60%. Karyawan yang mendapatkan pelatihan ≥ 20 jam/tahun sebanyak 153 karyawan sedangkan jumlah karyawan yang mendapatkan pelatihan sebanyak 291. Sehingga karyawan yang mendapatkan pelatihan ≥ 20 jam/tahun dari jumlah karyawan yang mendapat pelatihan sebesar 52,5%. Sehingga dapat diketahui bahwa belum tercapainya target pelatihan ≥ 20 jam/tahun. Belum tercapainya target pelatihan ≥ 20 jam/tahun dikarenakan beberapa faktor, antara lain:

Anggaran

Target anggaran pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan tahun 2013 minimal sebesar 5%⁽⁸⁾. Menurut koordinator pelatihan eksternal Rumah Sakit Umum Haji Surabaya, anggaran yang didapat DIKLAT masih belum mencapai 5%. Proses perencanaan anggaran dipengaruhi oleh

berbagai faktor yang menjadi masukan (*input*), yaitu Sumber Daya Manusia, Peraturan Perundang-undangan yang masih berlaku, dokumen perencanaan serta sarana dan prasarana yang tersedia.

Penyelenggara Pelatihan

Pada masa pandemi ini masih jarang penyelenggara yang membuka pelatihan. Adanya risiko tinggi yang terjadi jika melakukan kontak langsung antara *trainer* dengan peserta pelatihan. Penyelenggaraan pelatihan diperlukan pengelolaan secara efektif serta adanya koordinasi yang tepat sehingga dapat menghasilkan SDM yang handal dan memiliki kompetensi tertentu sesuai dengan kebutuhan suatu perusahaan⁽⁹⁾.

Keterlambatan Laporan

Keterlambatan karyawan dalam mengumpulkan laporan masih sering terjadi. Keterlambatan laporan disebabkan karena tuntutan pekerjaan terutama untuk karyawan medis seperti dokter. Laporan menjadi suatu usaha untuk mengetahui sejauh mana pelaksanaan keberhasilan pelatihan untuk dijadikan sebagai masukan dalam pengambilan keputusan. Laporan dapat dijadikan sebuah evaluasi yang berperan untuk mengelola serta menyampaikan informasi dalam pengambilan keputusan yang menyangkut perbaikan, penyesuaian, pelaksanaan, serta pengembangan⁽¹⁰⁾.

Kesempatan bagi Karyawan

Pelatihan eksternal bagi karyawan akan diberangkatkan atas permintaan setiap bidangnya. Karyawan harus selalu dikembangkan serta ditingkatkan kemampuannya baik teknis dan mentalis kerja. Oleh karena itu, pelatihan harus dilakukan secara konsisten serta komitmen bersama antar perusahaan dan karyawan⁽¹¹⁾.

Dalam menentukan prioritas masalah, digunakan metode CARL (*Capability, Accessibility, Readiness, Leverage*). Metode CARL merupakan suatu cara yang digunakan untuk menentukan prioritas masalah. Metode ini dilakukan dengan menentukan skor atas kriteria tertentu. Metode CARL didasarkan pada serangkaian kriteria yang harus diberi skor 0-10.

Tabel 1. Penentuan prioritas masalah

No.	Kegiatan	C	A	R	L	Skor
1.	Penyelenggara pelatihan	8	7	7	9	3528
2.	Anggaran	9	8	7	8	4032
3.	Keterlambatan laporan	8	7	8	7	3136
4.	Kesempatan bagi karyawan	7	7	8	7	2744

Berdasarkan analisis pelaporan pencapaian target pelatihan eksternal dengan menggunakan metode CARL pada tabel diatas, hasil skor tertinggi terdapat pada nomor 2. Semakin besar skor yang diperoleh, maka akan semakin besar suatu masalah. Sehingga yang menjadi prioritas masalah yaitu anggaran.

PEMBAHASAN

Perencanaan anggaran dapat dianalisis melalui lima prinsip penganggaran, yaitu transparansi, disiplin, keadilan, efisiensi dan efektivitas. Proses perencanaan anggaran dipengaruhi oleh berbagai faktor yang menjadi masukan, yaitu SDM, peraturan perundang-undangan yang berlaku, dokumen perencanaan serta sarana prasarana yang masih tersedia⁽¹²⁾. Subsidi silang dikatakan ada jika sekelompok konsumen mencari penyediaan alternatif. Lebih khusus, kelompok memberi subsidi silang jika menghadapi biaya yang lebih untuk kelompok lainnya. Jika satu kelompok mensubsidi silang, mungkin kelompok lain yang disubsidi silang⁽¹⁰⁾.

Penelitian dari Zahrudin, et al menyatakan bahwa penyusunan anggaran dengan memperhatikan prinsip-prinsip tersebut bertujuan agar mempermudah pengendalian anggaran sebagai alat perencanaan⁽¹³⁾. Peneliti Abdul menyatakan bahwa keterbatasan sumber daya khususnya dana, sebenarnya adalah kondisi yang umum yang dihadapi oleh setiap organisasi. Oleh karena itu, perlu adanya penilaian kebutuhan dan penentuan prioritas organisasi dalam pendayagunaan berbagai sumber daya yang terbatas⁽¹⁴⁾.

Peneliti Ilma menyatakan bahwa tuntutan transparansi informasi keuangan semakin meningkat, baik dari laporan keuangan internal maupun eksternal⁽¹⁵⁾. Pengelolaan sumber daya manusia yang berkompeten, handal dan mampu bersaing di era global sangat diperlukan saat ini⁽¹⁶⁾. Mahasiswa mengusulkan satu saran untuk perbaikan di masa yang akan datang, yaitu jika terdapat pelatihan di bawah angka rata-rata tersebut, maka dapat digunakan sebagai subsidi silang karyawan yang belum mendapat pelatihan sesuai dengan *job disk* nya.

Selain itu, jika pelatihan hanya di wilayah kota Surabaya tidak mengeluarkan biaya terlalu besar sehingga anggaran tersebut bisa digunakan oleh karyawan belum mendapatkan pelatihan atau dapat digunakan untuk karyawan yang anggarannya lebih besar dari rata-rata tersebut. Pelatihan yang diberikan kepada karyawan dirasa sangat penting untuk memberikan pengetahuan baru maupun penguatan pemahaman mengenai cara kerja karyawan yang dapat menunjang kinerja suatu perusahaan. Cara paling efektif memotivasi dan mempertahankan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dalam sebuah organisasi dengan menggunakan pelatihan⁽¹⁷⁾.

Pada masa pandemi, pelatihan dapat dilakukan secara *online* sehingga tidak membutuhkan biaya yang terlalu besar dan anggaran yang tersisa dapat digunakan untuk pelatihan-pelatihan yang lain sesuai dengan kebutuhan bukan hanya keinginan. Pelatihan telah meningkatkan produktivitas organisasi, bahkan memberikan kesempatan pembelajaran agar lebih kompeten⁽¹⁸⁾. Karyawan yang terampil dan memiliki motivasi kerja yang tinggi sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan⁽¹⁹⁾. Selain itu, target yang sudah ditentukan tidak hanya dari segi kuantitas tetapi dilihat juga dari segi kualitas. Sehingga *skill* maupun kompetensi karyawan dapat menunjukkan adanya peningkatan atau tidak. Kinerja karyawan diukur dari kualitas pekerjaan, keterampilan kerja, disiplin serta tanggung jawab⁽²⁰⁾.

Dampak yang terjadi jika karyawan tidak mendapatkan pelatihan yaitu pertama, *image* yang buruk terhadap nama perusahaan serta kinerja karyawan. Kedua, kehilangan pelanggan akan berdampak buruk terhadap pendapatan perusahaan serta berdampak pada kesejahteraan karyawan jika pendapatan perusahaan terus menurun maka perusahaan tidak dapat memenuhi kebutuhan dalam hal kesejahteraan karyawan. Ketiga, kehilangan pelanggan disebabkan karena rasa kecewa sehingga menggunakan jasa perusahaan lain yang dianggap lebih baik dalam hal kinerja⁽²¹⁾.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi kepada pihak terkait, maka peneliti menyimpulkan bahwa jumlah karyawan yang mendapat pelatihan eksternal sebesar 52,5%. maka dapat diketahui bahwa belum tercapainya target SDM yang mendapatkan pelatihan ≥ 20 jam/tahun. Dikarenakan beberapa faktor yaitu anggaran, penyelenggara, keterlambatan laporan, serta kesempatan bagi karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

1. Supriyadi I, Khamdari E, Susilowati F. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Perusahaan Konstruksi. ORBITH. 2020;XVI(1):27–34.
2. Rustiana A. Efektivitas Pelatihan Bagi Peningkatan Kinerja Karyawan. Din Manaj. 2010;I(2):137–43.
3. Kurniawan R, Purwandari I. Manajemen Pelatihan di Perkebunan Teh PT. Perkebunan Tambi Wonosobo Jawa Tengah. MASEPI. 2018;III(2).
4. Hariandja MTE. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indoensia; 2002.
5. Abdullah H. Pengaruh Pelatihan dan Pemberian Reward Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Pidie. Sains Ris. 2018;VIII(2):10–9.

6. Agustin JP, Saroh S, Krisdianto D. Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi Pada Rumah Sakit Islam UNISMA. *JIAGABI*. 2019;VIII(2):81–91.
7. Kesehatan KM. Standar Pelayanan Minimal Rumah Sakit [Internet]. 2008. Available from: <http://www.manajemenrumahsakit.net/wp-content/uploads/2012/08/PMK-No-129-tahun-2008-tengan-SPM-RS-lengkap.pdf>
8. Kesehatan PM. Pola Tarif Badan Layanan Umum Rumah Sakit di Lingkungan Kementerian Kesehatan [Internet]. 2013. Available from: <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/156333/permenkes-no-12-tahun-2013>
9. Kandou EE. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Air Manado). *Univ Sam Ratulangi*. 2013;II(3):1–12.
10. Yuniari DD, Widodo. Manajemen Program Pendidikan dan Pelatihan Peningkatan Kompetensi Pengelola PAUD di BP-PAUD dan DIKMAS Jawa Timur. *PLS FIP Univ Negeri Surabaya*.
11. Azmy A, Alisa M. Program Pengembangan Pegawai Untuk Menciptakan Sumber Daya Manusia yang Kompetitif. *TANRI ABENG Univ*. 2018;
12. Taufiq. Analisis Anggaran Pendidikan dan Pelatihan Bagi Peningkatan Profesionalisme Guru di Kabupaten Mamuju. *Pendidik PEPATUDZU*. 2018;XIV(2):154–71.
13. Zahrudin, Arifin Z, Suhandi A. Implementasi Penyusunan Rencana Anggaran Pendapatan dan Belanja Sekolah. *Adm Pendidik*. 2019;XXVI(1):46–56.
14. Anggarini Y, Puranto BH. Anggaran Berbasis Kinerja: Penyusunan APBD Secara Komprehensif. Yogyakarta: UPP STIM YKPN; 2010.
15. Ilma U. Akuntabilitas Keuangan Sekolah Berbasis Audit Keuangan. *Manaj Pendidik*. 2015;XXIV(6):563–70.
16. Widiyanto E. Pola Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan di Balai Diklat Keuangan Kota Malang. *Kaji Teor dan Prakt Kependidikan*. 2018;III(1):40–9.
17. Atan J, Raghavan S, Mahmood. Impact of Training on Employees Job Performance: A Case Study of Malaysian Small Medium Enterprise. *Rev Manag*. 2005;V(1):40–50.
18. Sulaefi. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan. *Manaj Kewirausahaan*. 2017;V(1):8–21.
19. Bariqi MD. Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Stud Manaj dan Bisnis*. 2018;V(2):64–9.
20. Jamali A. Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. *SADAR DINAMIS Sampang*. *Manaj Kewirausahaan*. 2016;I(2):205–24.
21. Huwaida H, Imelda S. Strategi Pelatihan Guna Meningkatkan Kualitas Pelayanan Pada Pt Telkom Indonesia Wilayah Banjarmasin. *INTEKNA*. 2016;XVI(2):158–65.