

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam perkembangan zaman seperti sekarang ini Puskesmas sebagai institusi kesehatan semakin melaju pesat. Puskesmas dituntut untuk melakukan peningkatan mutu pelayanannya agar dapat bersaing menjadi pilihan utama bagi masyarakat. Untuk melakukan peningkatan mutu pelayanannya, salah satu faktor yang paling penting untuk diperhatikan oleh pihak Puskesmas adalah sumber daya manusia (SDM) (Hasibuan, 2016:10)

Sumber daya manusia (SDM) adalah aspek penting dalam institusi atau organisasi yang perlu dikelola dengan baik agar memperoleh tenaga kerja yang berkualitas. Dalam memperoleh tenaga kerja yang berkualitas diperlukan sebuah pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Pengelolaan sumber daya manusia disebut dengan manajemen sumber daya manusia (MSDM) yaitu sebuah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien, untuk membantu mewujudkan tujuan, pegawai dan masyarakat. Pegawai yang baik dan berperan secara efektif dan efisien serta loyal terhadap instansi harus dipertahankan atau disebut dengan retensi. Menurut Mathis dan Jackson (2006:126), *retensi* merupakan upaya untuk mempertahankan karyawan atau pegawai agar tetap berada dalam organisasi guna bekerja sama mencapai tujuan organisasi. Secara deskripsi tertentu potensi para pekerja mungkin sudah memenuhi syarat administrasi pada pekerjaannya, tapi secara aktual para pekerja

harus mengikuti atau mengimbangi perkembangan pendidikan sesuai dengan tugas yang dijabat atau yang akan dijabatnya. Hal ini yang mendorong pihak instansi untuk memfasilitasi atau memfasilitatori pelatihan karir para tenaga kerja guna mendapatkan hasil kinerja yang baik, efektif dan efisien.

Salah satu fungsi Manajemen sumber daya manusia adalah *Training and development* artinya bahwa untuk mendapatkan tenaga kerja pendidikan yang bersumber daya manusia yang baik dan tepat sangat perlu pelatihan. Hal ini sebagai upaya untuk mempersiapkan pendidikan para tenaga kerja untuk menghadapi tugas pekerjaan jabatan yang dianggap belum menguasainya. Dengan melalui pelatihan, tenaga kerja akan mampu mengerjakan, meningkatkan, mengembangkan pekerjaan. Menurut Simamora (2006:273), Pelatihan (*training*) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja.

Manajemen sumber daya manusia menurut Mangkunegara (2016,2) mengungkapkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam mencapai tujuan organisasi.

Salah satu permasalahan bagi manajemen sumberdaya manusia atau yang hampir ditemui oleh semua organisasi adalah *Turn over*. *Turn over* merupakan suatu kejadian dimana berpindahnya pegawai dari suatu organisasi. Menurut Prihanjana (2013) dikutip dalam Nurhidayati (2016) *turn over* sering kali digunakan oleh pegawai untuk mendapatkan atau mencari keadaan yang lebih

baik, namun hal ini dapat menimbulkan kerugian bagi organisasi yang ditinggalkan. Berdasarkan data yang didapat dari narasumber pada saat melukan survei awal, tingkat *turn over* di Puskesmas Rawat Inap Peninjauan Tahun 2022.

Tabel 1.1
Tingkat *turn over* pegawai di Puskesmas Rawat Inap Peninjauan

Tahun 2022				
NO	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan keluar	Turn Over (%)
1	Januari	105	3	35
2	Februari	102	-	100
3	Maret	102	3	34
4	April	99	-	100
5	Mei	99	2	49,5
6	Juni	97	-	100
7	Juli	97	2	48,5
8	Agustus	95	-	100
9	September	95	-	100
10	Oktober	95	3	31,67
Jumlah		92	13	698,67

Sumber Data primer diolah, 2022

Keluarnya pegawai dari puskesmas dapat memberikan dampak yang kurang baik, seperti menyebabkan terganggunya proses pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien. Dimana keluarnya pegawai berarti terdapat posisi yang kosong dan harus segera diisi. Selama masa kekosongan, maka tenaga kerja yang ada tidak sesuai lagi dengan tugas sehingga perlu mencari pemecahan masalahnya. Maka dari itu, Manajemen puskesmas harus mempersiapkan berbagai strategi yang baik untuk mempertahankan pegawai agar tidak keluar dari puskesmas yang mereka pimpin. Dengan adanya usaha atau strategi yang baik dari suatu organisasi, maka *turn over* pegawai dapat di minimalisir (Pratiwi dan Sriathi, 2017).

Puskesmas Rawat Inap Peninjauan adalah Puskesmas Rawat Inap pertama di Kecamatan Peninjauan yang beroperasi pada tanggal 31 Agustus 2006. Puskesmas Rawat Inap Peninjauan sebagai salah satu penyedia jasa kesehatan dituntut untuk selalu memberikan pelayanan yang paripurna untuk pasien. Puskesmas Rawat Inap Peninjauan selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas pelayanan, salah satunya dengan meningkatkan Produktivitas Pegawai. Menurut J. Simanjuntak (2017,50), Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan persatuan waktu, oleh karena itu, *retensi* pegawai menjadi salah satu hal yang harus diperhatikan oleh pihak manajemen sumberdaya manusia Puskesmas Rawat Inap Peninjauan. Pemberian berupa apresiasi berhubungan erat dengan *retensi* pegawai dan angka *turn over*, yang mana angka *turn over* dapat dijadikan pedoman untuk mengetahui sejauh mana mutu pelayanan dan kualitas Puskesmas Rawat Inap Peninjauan. *Turn over* pegawai di Puskesmas Rawat Inap Peninjauan, masih diatas batas normal. Oleh karena itu, salah satu usaha yang dapat dilaksanakan untuk mendorong produktivitas kerja adalah memperhatikan cara mempertahankan pegawai (*Retensi*) dan memberikan pelatihan pada pegawai.

Berdasarkan fenomena dan uraian yang telah dipaparkan diatas dapat dijadikan suatu permasalahan penelitian pengaruh *retensi* dan pelatihan terhadap produktivitas kerja pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis dengan mengambil judul **“Pengaruh Retensi dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Puskesmas Rawat Inap Peninjauan”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: “apakah *retensi* dan pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai di Puskesmas Rawat Inap Peninjauan baik secara parsial maupun simultan?”.

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh retensi dan pelatihan terhadap produktivitas kerja pegawai di Puskesmas rawat inap peninjauan baik secara parsial maupun simultan.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu :

a. Untuk Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman peneliti dalam mengaplikasikan ilmu yang diperoleh dalam perkuliahan.

b. Untuk Puskesmas Rawat Inap Peninjauan

Bagi Puskesmas sebagai bahan masukan dalam membuat rencana strategis untuk meningkatkan retensi dan pelatihan pegawai guna mendorong produktivitas kerja pegawai di Puskesmas Rawat Inap Peninjauan.

c. Untuk Universitas / Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai masukan dan informasi dan menambah bahan kepustakaan Universitas Baturaja sehingga menambah pengetahuan bagi yang membacanya.