

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari manajemen atau dengan kata lain dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Menurut Hasibuan (2012:5) manajemen sumber daya manusia lebih memfokuskan pembahasannya mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Jelasnya manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja manusia sedemikian rupa sehingga terwujud tujuan organisasi.

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentuan terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan organisasi ini tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif pegawai meskipun alat-alat yang dimiliki organisasi begitu canggih jika peran manusianya tidak begitu aktif alat-alat canggih itu tidak ada gunanya.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan salah satu faktor penentu dalam proses pembangunan yang dinamis sehingga dibutuhkan peranan yang lebih besar terutama dalam penyelenggaraan pemerintahan. Kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan memerlukan suatu pembinaan terhadap aparatur negara. Pegawai Negeri Sipil (PNS)

sebagai unsur utama sumber daya manusia aparatur negara mempunyai peranan penting dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Oleh karena itu tidak dapat dipungkiri bahwa faktor manusia merupakan modal utama yang perlu diperhatikan dalam suatu pemerintahan. Manusia merupakan unsur terpenting dalam setiap organisasi. Keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan dan sasaran serta kemampuannya menghadapi berbagai tantangan.

Kemampuan dan kemauan yang tinggi tidak akan tumbuh dengan sendirinya, tetapi organisasi wajib mempunyai sistem pengembangan dan pembinaan terhadap pegawainya. Sesuai dengan perkembangan globalisasi ini banyak organisasi yang dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa organisasi harus mampu menganalisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Edison dkk (2016:191) peningkatan kinerja pegawai merupakan sasaran strategis bagi organisasi, karena penggunaan sumber daya lain tergantung pada kemampuan, keterampilan, dan kecakapan pegawai yang mengelolanya dan juga harus sesuai dengan beban tugasnya. Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan yang makin maju maka suatu organisasi dituntut untuk lebih dapat menjadikan pegawainya lebih terampil dan terlatih dalam melaksanakan tugasnya, salah satunya dalam pengembangan dan pembinaan sumber daya manusia adalah dengan memberikan pendidikan dan pelatihan serta pengembangan karir. Dalam mengatasi hal tersebut sumber daya manusia

adalah paling utama yang harus diperhatikan perkembangannya karena dengan adanya sumber daya manusia yang baik dan professional akan sangat membantu dalam memaksimalkan kinerja dalam suatu organisasi. Dengan adanya sumber daya manusia yang baik maka kinerja yang dihasilkan akan mempengaruhi kemajuan organisasi tersebut begitu juga sebaliknya jika kinerja suatu organisasi tidak baik maka akan menghambat kemajuan dari organisasi itu sendiri.

Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) Aur Duri Kota Jambi adalah salah satu sarana pelayanan kesehatan masyarakat yang amat penting di Perumnas Aur Duri Kecamatan Telanai Pura. Puskesmas unit pelaksana teknis Dinas Aur Duri Kota Jambi bertanggung jawab menyelenggarakan layanan kesehatan di wilayah kerja Perumnas Aur Duri Kecamatan Telanai Pura.

Adapun jumlah pegawai negeri sipil pada Puskesmas Aur Duri Kota Jambi Tahun 2020-2024 sebagai berikut

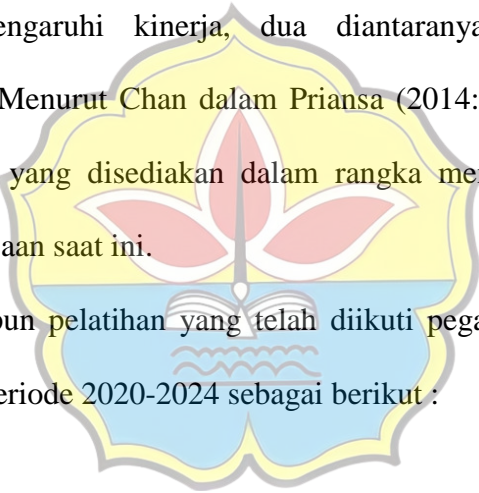
Tabel 1.1
Jumlah Pegawai pada Puskesmas Aur Duri
Kota Jambi Tahun 2020-2024

Tahun	Jumlah (Orang)		Total	Perkembangan (%)
	Perempuan	Laki-laki		
2020	26	5	31	-
2021	23	4	27	(12,90)
2022	29	4	33	22,22
2023	29	3	32	(3,03)
2024	33	2	35	9,37

Sumber : Puskesmas Aur Duri Kota Jambi Tahun 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui jumlah pegawai pada Puskesmas Aur Duri Kota Jambi dalam lima tahun terakhir mengalami fluktuasi. Pada tahun 2020 jumlah pegawai yaitu 31 orang, pada tahun 2021 jumlah pegawai mengalami penurunan menjadi 27 orang atau sebesar -12,90%, pada tahun 2022 jumlah pegawai mengalami peningkatan menjadi 33 orang atau sebesar 22,22%, pada tahun 2023 jumlah pegawai mengalami penurunan menjadi 32 orang atau sebesar -3,03%, pada tahun 2024 jumlah pegawai mengalami peningkatan menjadi 35 orang atau sebesar 9,37%. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, dua diantaranya adalah pelatihan dan pengawasan. Menurut Chan dalam Priansa (2014:175) pelatihan merupakan pembelajaran yang disediakan dalam rangka meningkatkan kinerja terkait dengan pekerjaan saat ini.

Adapun pelatihan yang telah diikuti pegawai Puskesmas Aur Duri Kota Jambi Periode 2020-2024 sebagai berikut :



Tabel 1.2
Jenis-jenis Pelatihan yang Diikuti oleh Pegawai Puskesmas
Aur Duri Kota Jambi Tahun 2020-2024

Tahun	Nama Pelatihan	Jumlah (Orang)	Penyelenggara	Tujuan Pelatihan
2020	Pelatihan Pencegahan Dan Penanggulangan COVID-19	15	Dinas kesehatan Kota	Puskesmas menjadi garda terdepan pandemi bagi masyarakat sehingga butuh peningkatan penanganan
2021	Pelatihan sistem informasi puskesmas (SIMPUS)	10	Dinas Kesehatan kota	Untuk mengembangkan digitalisasi data kesehatan mempercepat pelayanan dan pelaporan
	Keselamatan Dan Kesehatan Kerja	8	Dinas Kesehatan Provinsi	Mengurangi resiko penyakit akibat lingkungan dan menjamin keselamatan kerja
2022	Surveilans Epidemiologi penyakit menular	10	Dinas Kesehatan Kota	Puskesmas agar mendeteksi daban penyakit menural agar cepat diintervensi
	Pelatihan Gizi Balita Dan ibu Hamil	7	Dinas kesehatan Provinsi	Untuk Menekankan angka stunting dan meningkatkan status gizi masyarakat
2023	Pelatihan Program Tuberkulosis (TB)	5	Dinas Kesehatan Provinsi	TB masih menjadi masalah kesehatan utama yang perlu dikendalikan
	Pelatihan Kesehatan Jiwa Masyarakat	6	Dinas Kesehatan Kota	Kasus gangguan jiwa meningkat, buth tenaga kesehatan yang kompeten dalam pelayanan
2024	Pelatihan Kesehatan Ibu Dan Anak (KIA) Terpadu	10	Dinas Kesehatan Kota	Menekan angka kematian ibu dan bayi, serta meningkatkan mutu layanan KIA
	Digitalisasi Dan Tranformasi Layanan Puskesmas	8	Dinas Kesehatan Kota	Mendukung pelayanan berbasis teknologi agar lebih efisien dan tranfaran

Sumber : Puakesmas Aur Duri Kota Jambi, Tahun 2025

Berdasarkan tabel diatas dimana jumlah pegawai Puskesmas Aur Duri Kota Jambi yang diikutsertakan pelatihan dari tahun 2020 sampai tahun 2024 masih terlalu sedikit dibandingkan dengan jumlah pegawai yang ada pada Puskesmas Aur Duri Kota Jambi. Pada tahun 2020 jumlah pegawai yaitu 31 orang jumlah pegawai yang mengikuti pelatihan 15 orang hampir dari setengah pegawai mengikuti pelatihan pencegahan dan penanggulangan COVID-19. Angka ini cukup tinggi karena pandemi menjadi fokus utama pelayan. Namun masih ada 16 orang atau sebesar 52% pegawai yang tidak terlibat dalam

peningkatan kapasitas, padahal pengetahuan tentang COVID-19 idealnya dimiliki semua tenaga kesehatan, pada tahun 2021 jumlah pegawai 27 orang jumlah pegawai yang mengikuti pelatihan sebanyak 18 orang tingkat partisipasi relatif lebih baik dibandingkan dengan tahun 2020. Pelatihan sistem informasi puskesmas (SIMPUS) dan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja memang bersipat teknik sehingga tidak semua pegawai relevan untuk ikut. Namun tetap ada 9 orang atau sebesar 33% yang tidak mengikuti pelatihan sehingga belum seluruh pegawai mendapatkan peningkatan kapasitas, pada tahun 2022 jumlah pegawai 33 orang jumlah pegawai yang mengikuti pelatihan sebanyak 17 orang jumlah peserta hanya setengah pegawai yang mengikuti pelatihan, namun masih ada 16 orang atau sebesar 48% yang tidak mengikuti pelatihan, padahal surveilans penyakit menular dan perbaikan gizi merupakan program prioritas nasional yang sebaiknya dipahami lebih banyak tenaga kesehatan, pada tahun 2023 jumlah pegawai 32 orang jumlah pegawai yang mengikuti pelatihan sebanyak 11 orang, namun masih ada 21 orang atau sebesar 66% yang tidak mengikuti pelatihan, presentase terendah selama periode penelitian. Artinya, hanya sepertiga pegawai yang terlibat pelatihan. Hal ini menunjukkan keterbatasan kesempatan, padahal Program Tuberkulosis (TB) dan Kesehatan Jiwa merupakan masalah kesehatan yang besar di masyarakat, pada tahun 2024 jumlah pegawai 35 orang jumlah pegawai yang mengikuti pelatihan sebanyak 18 orang lebih dari separuh pegawai yang mengikuti pelatihan terutama pada bidang Pelatihan Kesehatan Ibu Dan Anak

(KIA) Terpadu dan Digitalisasi Dan Tranformasi Layanan. Namun masih ada 17 orang atau sebesar 49% pegawai yang tidak ikut serta, mengangat pentingnya tranformasi digital, sebaiknya keterlibatan pegawai lebih luas.

Menurut Mangkunegara (2011:44) mengemukakan bahwa pelatihan merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek yang memepergunakan prosesur sistematis dan teroganisasi, pegawai *non manajerial* mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas. merupakan suatu pegangan yang penting dalam rangka pelaksanaan suatu kegiatan pelatihan. Untuk memastikan apakah kinerja pegawai mengalami peningkatan disetiap tahunnya atau tidak.

Selain pelatihan untuk mendapatkan suatu hasil pekerjaan yang baik dan bermutu tinggi maka diperlukan pengawasan yang baik. Pengawasan merupakan kegiatan manejer atau pemimpin yang mengusahakan agar pekerjaan terlaksanakan sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Pengawasan merupakan ini penting dalam setiap pekerjaan baik dalam instansi pemerintahan maupun swasta. sebab dengan adanya pengawasan yang baik maka sesuatu pekerjaan akan dapat berjalan lancar dan pengawasan yang baik maka pekerjaan itu akan berhasil dengan baik. Dengan pengawasn yang baik akan mendorong pegawai lebih giat bekerja.

Adapun pengawasan kerja pegawai pada Puskesmas Aur Duri Kota Jambi pada periode 2020-2024 sebagai berikut

Tabel 1.3
Pengawasan Kegiatan Pegawai pada Puskesmas
Aur Duri Kota Jambi Periode 2020-2024

Jenis Kegiatan Pengawasan	Jumlah Pengawasan															Bentuk pengawasn
	2020			2021			2022			2023			2024			
	T	R	%	T	R	%	T	R	%	T	R	%	T	R	%	
Laporan Kerja	12	12	100	12	9	75	12	10	83,3	12	12	100	12	9	75	Kartu Laporan
Displin Pegawai	12	12	100	12	10	83,3	12	12	100	12	11	91,7	12	10	83,3	Absensi
Jam Kerja	7	7	100	7	5	71,4	7	6	85,7	7	5	71,4	7	7	100	Target Jam
Target Perbaikan	24	20	83,3	24	24	100	24	22	91,7	24	24	100	24	24	100	Kuantitas Repair

Sumber : Puakesmas Aur Duri Kota Jambi, Tahun 2025

Keterangan : T = Target

R = Realisasi

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa pengawasan kegiatan pegawai pada Puskesmas Aur Duri Kota Jambi Periode 2020-2024 masih belum optimal. Dimana realisasi pada pengawasan kegiatan pegawai Puskesmas Aur Duri Kota Jambi pada sebagian kegiatan masih belum tercapai sesuai target. Pada tahun 2024 lapoan kerja masih rendah realisasi 9 dari target 12 , artinya pengawasan dalam laporan kerja masih belum optimal, kemungkinan terkait keterlambatan atau kelalai pegawai dalam menyusun laporan, disiplin pegawai masih belum mencapai target, menunjukkan masih ada pegawai yang tidak konsisten dalam disiplin absensi, jam kerja target jam kerja tercapai sepenuhnya, ini berarti pegawai secara umum hadir sesuai waktu yang ditentukan.target perbaikan target perbaikan tercapai, menandakan evaluasi perbaikan yang ditetapkan berhasil dilaksanakan sepenuhnya.pengawasan jam kerja dan terget perbaikan sudah optimal namun laporan kerja dan disiplin

pegawai masi belum mencapai target.

Pengawasan terhadap kinerja pegawai berkaitan dengan kemampuan masing-masing pegawai dalam melaksanakan tugasnya secara tepat waktu dan sesuai dengan hasil yang ditentukan. Pengawasan merupakan suatu upaya yang dilakukan instansi untuk memberikan tujuan dan hasil yang baik untuk setiap pekerjaan dan standar kerja instansi sehingga instansi dapat memberikan hasil kerja yang baik.

Menurut Handoko, (2010:209) pengawasan adalah Suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan mengoreksi bila perlu dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana- rencana semula. Sedangkan menurut Handyaningrat, (2010:87) pengawasan ialah suatu proses dimana pimpinan ingin apakah hasil pelaksanaan pekerjaan dilakukan oleh bawahannya sesuai rencana, perintah, tujuan atau kebijaksanaan yang telah ditentukan.

Adapun realisasi pelaksanaan seluruh program kerja dan kegiatan pegawai pada Puskesmas Aur Duri Kota Jambi periode 2020-2024 sebagai berikut:

Tabel 1.4
Realisasi Pelaksanaan Program Kegiatan Pegawai pada Puskesmas
Aur Duri Kota Jambi Tahun 2020-2024

Program Kerja	2020			2021			2022			2023			2024		
	T	R	%	T	R	%	T	R	%	T	R	%	T	R	%
Promosi Kesehatan	10	8	80	10	9	90	10	9	90	10	9	90	10	9	90
Kesehatan Lingkungan	10	8	80	10	8	80	10	8	80	10	8	80	10	7	70
Kesehatan ibu dan anak termasuk KB	10	8	80	10	8	80	10	8	80	10	8	80	10	8	80
Perbaikan gizi masyarakat	10	8	80	10	9	90	10	9	90	10	9	90	10	10	100
Upaya pencegahan dan pemberantasan penyakit menular	10	8	80	10	8	80	10	8	80	10	9	90	10	9	90
Upaya pengobatan	10	8	80	10	8	80	10	8	80	10	9	90	10	9	90
Upaya kesehatan pengembangan	10	9	90	10	9	90	10	9	90	10	9	90	10	9	90
Total	70	57	570	70	59	590	70	59	590	70	61	610	70	61	610

Sumber : Puskesmas Aur Duri Kota Jambi, Tahun 2025

Keterangan : T = Target
R = Realisasi

Berdasarkan tabel diatas dijelaskan bahwa kinerja pegawai pada Puskesmasn Aur Duri Kota Jambi periode 2020-2024 masih ada yang belum mencapai target yang telah ditetapkan instansi. Pada tahun 2024 promosi kesehatan, upaya pencegahan penyakit menural, upaya pengobatan dan upaya kesehatan pengembangan masih ada yang belum mencapai target yang terlaksana, perbaikan gizi masyarakat menunjukkan bahwa telah berhasil mencapai target berhasil dilaksanakan dengan maksimal, kesehatan ibu dan anak termasuk KB ada 2 target yang belum terlaksana, kesehatan lingkungan hanya 7 terlealisasi dari 10 target yang tercapai paling lemah di tahun 2024.

Menurut Mangkunegara, (2011:75) Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Berdasarkan keterangan tersebut di atas maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih jauh mengenai pengaruh pelatihan dan pengawasan terhadap kinerja pegawai pada pvgawai Puskesmas Aur Duri Kota Jambi Penelitian ini dituangkan dalam bentuk tulisan Skripsi dengan judul **“Pengaruh Pelatihan dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Aur Duri Kota Jambi”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian dan latar belakang yang dikembangkan di atas, maka ditemukan indentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Jumlah pegawai pada Puskesmas Aur Duri Kota Jambi dalam lima tahun terakhir mengalami fluktuasi. Dengan Tren meningkat tetapi tidak diikuti dengan kinerja.
2. Jumlah pegawai Puskesmas Aur Duri Kota Jambi yang diikutsertakan pelatihadari tahun 2020 sampai tahun 2024 masih terlalu sedikit dibandingkan dengan jumlah pegawai yang ada pada Puskesmas Aur Duri Kota Jambi.
3. Pengawasan kerja pegawai pada Puskesmas Aur Duri Kota Jambi Periode 2020-2024 masih belum optimal.
4. Kinerja pengawai Puskesmas Aur Duri Kota Jambi periode 2020-2024 masih ada yang belum mencapai target yang ditetap.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran pelatihan, pengawasan dan kinerja pegawai pada Puskesmas Aur Duri Kota Jambi.
2. Bagaimana pengaruh pelatihan dan pengawasan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Aur Duri Kota Jambi
3. Bagaimana pengaruh pelatihan dan pengawasan secara simultan terhadap pegawai puskesmas Aur Duri Kota Jambi

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan pelatihan, pengawasan dan kinerja pegawai pada Puskesmas Aur Duri Kota Jambi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan dan pengawasan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada puskesmas Aur Duri Kota Jambi.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan dan pengawasan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Aur Duri Kota Jambi.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari peneltian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dibangun suatu model yang bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan antara lain:

a. Peneliti

Untuk menambah wawasan pengetahuan dan lebih memahami pengaruh pelatihan dan pengawasan terhadap kinerja.

b. Bagi Puskesmas Aur Duri

Dapat digunakan sebagai sumber informasi mengenai kinerja pegawai dan bagaimana menerapkan pelatihan dan pengawasan yang baik sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang optimal.

c. Bagi Pegawai

Dapat digunakan sebagai tambahan pengetahuan dan sebagai pedoman untuk menambah wawasan tentang pelatihan dan pengawasan dalam organisasi.

2. Manfaat akademis

a. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan peneliti.

b. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan bacaan dan referensi untuk penelitian mendatang melalui pengembangan model.

