

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor internal yang memegang peranan penting dalam menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas maka organisasi tersebut akan menjadi suatu organisasi yang mampu bersaing, dan unggul karena akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Sumber daya manusia merupakan sumber daya terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi, salah satu implikasinya adalah bahwa investasi terpenting yang mungkin dilakukan oleh suatu organisasi adalah di bidang sumber daya manusia. (Ritonga, 2014).

Sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh organisasi, diperlukan manajemen sumber daya manusia sebagai upaya mendapatkan dan menghimpun tenaga kerja yang mempunyai kualitas dan dapat bekerja secara efisien, upaya tersebut merupakan tahap yang sangat menentukan dalam kehidupan organisasi, terutama manakala terdapat tenaga kerja yang mempunyai sifat kepribadian dan mempunyai kemampuan/keterampilan yang kurang menunjang bagi pelaksanaan organisasi (Abdurahmat, 2006).

Konsep manajemen sumber daya manusia, menurut (Purwoko, 2008) “Pengadaan tenaga kerja merupakan proses pengelolaan yang lebih memperhatikan manusia sebagai asset potensial dari pada hanya sebagai variabel biaya”. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan tindakan manajemen yang mempengaruhi sifat hubungan antara organisasi dan pegawai sebagai sumber daya organisasi. Sumber Daya Manusia menjadi indikator penting pada perusahaan, apabila sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tidak memadai, tentunya akan sangat sulit perusahaan tersebut mencapai tujuannya. Banyak cara yang dilakukan oleh suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan itu sendiri. Salah satunya dengan

meningkatkan kinerja karyawan perusahaan itu sendiri. Pada umumnya kinerja diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Menurut Ida Ayu (2007), kinerja pencapaian atas suatu tujuan organisasi yang dapat berbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan, atau hal hal yang diinginkan oleh organisasi. Kinerja individu dengan kinerja organisasi terdapat hubungan yang erat, dengan kata lain bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi juga baik. Penekanan kinerja dapat bersifat jangka pendek maupun jangka panjang, juga dapat pada tingkatan individu, kelompok ataupun organisasi. Manajemen kinerja merupakan salah satu proses yang sengaja dirancang untuk menghubungkan tujuan organisasi dengan tujuan individu, sehingga kedua tujuan tersebut bertemu. Kinerja juga dapat merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur.

Meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan tercapai, banyak faktor-faktor yang menjadi hal penting dalam pemenuhannya., diantaranya adalah pelatihan yang diberikan kepada karyawan. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan tugasnya (Rivai, 2005). Menurut Mondy (2008), pelatihan dan pengembangan adalah jantung dari upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan kinerja organisasi. Sedangkan menurut Dessler (2010), pelatihan adalah proses mengajar ketrampilan yang dibutuhkan karyawan baru untuk melakukan pekerjaannya. Dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu proses kegiatan untuk mengajarkan pada karyawan seperti ketrampilan, sikap, dan disiplin dan memberikan ketrampilan sesuai bidang pekerjaan yang akan dilakukan karyawan tersebut.

Variabel pelatihan, disiplin merupakan salah satu unsur penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2013), Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua praturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja merupakan suatu kesadaran karyawan untuk menjalani kewajiban untuk mengoptimalkan kemampuan kompetensinya terhadap pekerjaan yang ditanggung jawabkan kepadanya. Disiplin kerja akan sangat terkait dengan tata peraturan kerja yang disusun oleh suatu organisasi atau kantor. Tata peraturan tersebut akan menjadi acuan bagi pegawai untuk menjadi pegangan bersama.

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Singodimejo (2002) adalah : besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, ada tidaknya perhatian kepada para karyawan, diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin, saling menghormati bila bertemu dilingkungan pekerjaan, melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut sering mengikut sertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan.

Ada faktor lain selain pelatihan dan disiplin yang patut menjadi perhatian dalam peningkatan kinerja karyawan yaitu pengawasan. Menurut Terry (2006) mengartikan pengawasan sebagai mendeterminasi apa yang telah dilaksanakan, maksudnya mengevaluasi prestasi kerja dan apabila perlu, menerapkan tindakan-tindakan korektif sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Pengawasan mempunyai arti penting bagi setiap perusahaan. Pengawasan bertujuan agar hasil pekerjaan diperoleh secara berdaya guna (efektif) dan berhasil guna (efisien), sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Dengan begitu, rencana perusahaan untuk mencapai tujuannya dapat terpenuhi. Menurut Hasibuan (2009), pengawasan dapat dirumuskan sebagai proses penentuan apa yang harus dicapai yaitu standar, apa yang sedang dilakukan yaitu pelaksanaan, menilai pelaksanaan, dan bilamana perlu melakukan perbaikan-perbaikan, sehingga pelaksanaan sesuai dengan rencana, yaitu selaras dengan standar. Adanya pengawasan yang dilakukan dapat membuat para karyawan dalam bekerja menjadi lebih disiplin dan bertanggung jawab dalam semua aktifitas pekerjaannya yang mana nantinya kinerja karyawan pun juga akan ikut meningkat.

Dinas Kesehatan Kabupaten Bondowoso adalah pelaksana otonomi daerah dan dipimpin oleh seorang Kepala Dinas. Dinas Kesehatan mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi dan pembantuan dibidang kesehatan. Pembangunan kesehatan merupakan modal utama pembangunan nasional yang bertujuan untuk meningkatkan kesadaran,

kemauan dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar terwujud derajat kesehatan masyarakat yang optimal. Pembangunan kesehatan dalam mewujudkan masyarakat yang berkualitas, berdaya saing, aman, tertib dan sejahtera. Dalam mewujudkan tujuan tersebut dilakukan berbagai upaya yaitu melalui peningkatan pelayanan kesehatan yang merata dan terjangkau oleh seluruh lapisan masyarakat, mendorong kemandirian masyarakat untuk hidup sehat, peningkatan kesehatan individu, keluarga dan masyarakat serta lingkungan yang berada disekitarnya. Kinerja merupakan cerminan bagi kemampuan instansi dalam mengelola dan mengalokasikan pegawainya, oleh karena itu kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Bondowoso mempunyai pengaruh yang sangat penting bagi berlangsungnya kegiatan instansi dan berpengaruh bagi proses pencapaian tujuan instansi.

Dari beberapa pelatihan yang dilakukan pada dinas kesehatan seperti Manajemen Perawatan Luka Modern, Penanganan Pasien Gawat Darurat (PPGD), Manajemen Transportasi Rujukan Pasien. Sedangkan disiplin kerja pada dinas kesehatan yaitu pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di suatu organisasi tersebut. Untuk pengawasan kerja yang dilakukan dinas kesehatan seperti mensidak/melihat kedisiplinan dan lingkungan sekitar.

Tabel 1.1 Daftar Absensi Pegawai Dinas Kesehatan Tahun 2016.

BULAN	Jumlah Karyawan	Jumlah Absensi	Presentase
JANUARI	56	4	7%
FEBRUARI	56	2	3%
MARET	56	1	1%
APRIL	56	3	5%
MEI	56	2	3%
JUNI	56	2	3%
JULI	56	4	7%
AGUSTUS	56	3	5%
SEPTEMBER	56	1	1%
OKTOBER	56	2	3%
NOVEMBER	56	3	5%
DESEMBER	56	7	12%

Sumber : Dinas Kesehatan Kab. Bondowoso

Berdasarkan tabel 1.1 dapat di lihat bahwa pegawai yang melakukan absensi di Dinas Kesehatan paling banyak terjadi pada bulan Desember 2016, sebanyak 12%. Absensi paling sedikit yaitu pada bulan Maret dan September 2016, sebanyak 1%.

Tabel 1.2 Pencapaian Hasil Kinerja Program DBD
Tahun 2016

NO	Indikator	Satuan	Target	Realisasi
1.	Angka Kematian (<i>Incidence Rate</i>)	Per 100.000 penduduk	52	24,1
2.	Angka Kematian (<i>Case Fatality Rate</i>)	Persen	≤ 1	1,16
3.	Angka Bebas Jentik (ABJ)	Persen	≥ 95	86

Sumber : Laporan Program DBD Kab. Bondowoso

Berdasarkan tabel 1.2 dapat di lihat bahwa angka kematian pada tahun 2016 berda di atas target, yakni mencapai 1,16%. Ini menunjukkan bahwa perlu peningkatan diagnosa dini dan tata laksana kasus DBD di rumah sakit serta

sosialisasi tentang penyakit DBD perlu di tingkatkan. *Case Fatality Rate* melebihi 1%, serta rendahnya Angka Bebas Jentik menunjukkan bahwa di sekitar rumah penduduk masih banyak ditemukan penularan DBD, sehingga penularan DBD masih terus terjadi.

1.2 Rumusan Masalah

Dengan dasar pemikiran diatas, penulis bermaksud mengidentifikasi masalah berikut :

1. Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Bondowoso?
2. Apakah Disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Bondowoso?
3. Apakah Pengawasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Bondowoso?
4. Apakah Pelatihan, Disiplin dan Pengawasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Bondowoso?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Bondowoso.
2. Untuk menganalisis disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Bondowoso.
3. Untuk menganalisis pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Bondowoso.
4. Untuk menganalisis pelatihan, disiplin dan pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Bondowoso.

1.4 Manfaat

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah di peroleh di bangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.
2. Di harapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.
3. Hasil dari penelitian ini di harapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya.

