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 itu tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif pegawai meskipun alat-alat yang dimiliki organisasi begitu canggihnya . Alat-alat canggih yang dimiliki organisasi ridak ada manfaatnya

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 sasaranmya 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 tergatung pada kemampuan, keterampilan, dan kecakapan pegawai yang mengelolanya dan juga harus sesuai dengan beban tugasnya.

Seiring dengan berkembangnya ilmu dan 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) Bayung Lencir Kabupaten Musi Banyuasin adalah salah satu sarana pelayanan kesehatan masyarakat yang amat penting di Kecamatan Bayung Lencir Kabupaten Musi Banyuasin. Puskesmas unit pelaksana teknis Dinas Kabupaten Musi Banyuasin ini bertanggung jawab menyelenggarakan pembangunan kesehatan di wilayah kerja Bayung Lencir Kabupaten Musi Banyuasin.

Adapun jumlah pegawai negeri sipil pada Puskesmas Bayung Lencir Kabupaten Musi Banyuasin Tahun 2019-2023 sebagai berikut

Tabel 1.1
Jumlah Pegawai Negeri Sipil pada Puskesmas Bayung Lencir Kabupaten Musi Banyuasin Tahun 2019-2023

Tahun	Jumlah Pegawai PNS (Orang)		Total (Orang)	Perkembangan (%)
	Perempuan	Laki-laki		
2019	22	9	31	-
2020	19	8	27	(12,90)
2021	25	8	33	22,22
2022	26	6	32	(3,03)
2023	29	6	35	9,37

Sumber : Puskesmas Bayung Lencir Kabupaten Musi Banyuasin Tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui jumlah pegawai negeri sipil pada Puskesmas Bayung Lencir Kabupaten Musi Banyuasin dalam lima tahun terakhir mengalami fluktuasi. Pada tahun 2019 jumlah pegawai negeri sipil yaitu 31 orang, pada tahun 2020 jumah pegawai negeri sipil mengalami penurunan yaitu sebanyak

27 orang atau sebesar -12,90%, pada tahun 2021 jumah pegawai negeri sipil mengalami peningkatan yaitu sebanyak 33 orang atau sebesar 22,22%, pada tahun 2022 jumah pegawai negeri sipil mengalami penurunan yaitu sebanyak 32 orang atau sebesar -3,03%, pada tahun 2023 jumah pegawai negeri sipil mengalami peningkatan yaitu sebanyak 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 Bayung Lencir Kabupaten Musi Banyuasin Periode 2019-2023 sebagai berikut :

Tabel 1.2
Jenis-jenis Pelatihan yang Diikuti oleh Pegawai Puskesmas Bayung Lencir Kabupaten Musi Banyuasin
Tahun 2019-2023

No	Jenis Pelatihan	Jumlah Pegawai yang Mengikuti Pelatihan (Orang)				
		2019	2020	2021	2022	2023
1	Menggerakan pembangunan berkawasan kesehatan	2	1	2	1	2
2	Memberdya masyarakat dan memberdayakan keluarga	1	1	2	2	3
3	Memberikan pelayanan kesehatan tingkat pertama atau pelayanan kesehatan dasar	3	2	2	2	3
4	Membangun lingkungan sehat	1	1	1	2	1
5	Memperbaiki gizi masyarakat	2	1	2	2	2
Total		9	6	9	9	11
Jumlah pegawai yang ikut pelatihan (%)		29	22	27	28	31
Jumlah pegawai yang tidak ikut pelatihan (%)		71	78	73	72	69

Sumber : Puakesmas Bayung Lencir Kabupaten Musi Banyuasin, Tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas dimana jumlah pegawai Puskesmas Bayung Lencir Kabupaten Musi Banyuasin yang diikutsertakan pelatihan dari tahun 2019

sampai tahun 2023 masih terlalu sedikit dibandingkan dengan jumlah pegawai yang ada pada Puskesmas Bayung Lencir Kabupaten Musi Banyuasin.

Menurut Mangkunegara (2011:44) mengemukakan bahwa pelatihan merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai *non manajerial* mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas. merupakan suatu pegangan yang penting dalam rangka pelaksanaan suatu kegiatan pelatihan. Disamping itu pelaksanaan program pelatihan perlu dievaluasi untuk memastikan apakah tujuan-tujuan yang telah ditetapkan telah tercapai ataukah tidak. Selain itu, 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-pekerjaan terlaksanakan sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Pengawasan merupakan faktor penting dalam setiap pekerjaan baik dalam instansi pemerintahan maupun swasta. sebab dengan adanya pengawasan yang baik maka sesuatu pekerjaan akan dapat berjalan lancar dan disertai pengawasan yang baik maka pekerjaan itu akan berhasil dengan baik. Dengan pengawasan yang baik akan mendorong pegawai lebih giat dalam bekerja dan menghasilkan kerja yang baik pula terlebih apabila menyelesaikan pekerjaan dengan semangat yang baik.

Adapun pengawasan kerja pegawai pada Puskesmas Bayung Lencir Kabupaten Musi Banyuasin Periode 2019-2023 sebagai berikut :

Tabel 1.3
Pengawasan Kegiatan Pegawai pada Puskesmas Bayung Lencir Kabupaten Musi Banyuasin
Periode 2019-2023

Jenis Kegiatan Pengawasan	Jumlah Pengawasan (Kali)															Bentuk Pengawasan
	2019			2020			2021			2022			2023			
	T	R	%	T	R	%	T	R	%	T	R	%	T	R	%	
Laporan Kerja	12	12	100	12	8	66,7	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	24	24	100	24	20	83,3	24	22	91,7	24	20	83,3	24	24	100	Target Jam
Target Perbaikan	24	20	83,3	24	24	100	24	22	91,7	24	24	100	24	24	100	Kuantitas Repair
Laporan Kerja	12	11	91,7	12	12	100	12	10	83,3	12	12	100	12	12	100	Kartu Laporan

Sumber : Puakesmas Bayung Lencir Kabupaten Musi Banyuasin, Tahun 2024

Keterangan : T = Target

R = Realisasi

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa pengawasan kegiatan pegawai pada Puskesmas Bayung Lencir Kabupaten Musi Banyuasin Periode 2019-2023 masih belum optimal. Dimana nilai huruf pada pengawasan kegiatan pegawai Puskesmas Bayung Lencir Kabupaten Musi Banyuasin masih ada kriteria yang Cukup.

Pengawasan terhadap kinerja pegawai berkaitan dengan kemampuan masing-masing pegawai dalam melaksanakan tugas-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 Handayaningrat, (2010:87) pengawasan ialah suatu proses dimana pimpinan ingin mengetahui apakah hasil pelaksanaan pekerjaan dilakukan oleh bawahannya sesuai dengan rencana, perintah, tujuan atau kebijaksanaan yang telah ditentukan. Dapat disimpulkan pengawasan kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Semakin baik pengawasan kerja yang dilakukan maka semakin baik pula kinerja pegawai pada instansi dan sebaliknya.

Adapun realisasi pelaksanaan dari seluruh program kerja dan kegiatan pegawai pada Puskesmas Bayung Lencir Kabupaten Musi Banyuasin periode 2019-2023 dapat di lihat sebagai berikut:

Tabel 1.4
Realisasi Pelaksanaan Program Kegiatan Pegawai pada Puskesmas Bayung Lencir Kabupaten Musi Banyuasin
Tahun 2019-2023

Program Kerja	2019		2020		2021		2022		2023	
	Target (%)	Realisasi (%)	Target (%)	Realisasi (%)	Target (%)	Realisasi (%)	Target (%)	Realisasi (%)	Target (%)	Realisasi (%)
Promosi Kesehatan	100	85	100	90	100	90	100	90	100	88
Kesehatan Lingkungan	100	80	100	80	100	85	100	80	100	71
Kesehatan ibu dan anak termasuk KB	100	80	100	80	100	85	100	85	100	85
Perbaikan gizi masyarakat	100	85	100	90	100	90	100	90	100	100
Upaya pencegahan dan pemberantasan penyakit menular	100	80	100	80	100	85	100	95	100	90
Upaya pengobatan	100	85	100	85	100	85	100	90	100	95
Upaya kesehtan pengembangan	100	90	100	90	100	90	100	95	100	95
Total	700	585	700	595	700	610	700	625	700	624

Sumber : Puakesmas Bayung Lencir Kabupaten Musi Banyuasin, Tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas dijelaskan bahwa kinerja pegawai pada Puskesmas Bayung Lencir Kabupaten Musi Banyuasin periode 2019-2023 masih ada yang belum mencapai target yang telah ditetapkan instansi. Menurut Mangkunegara, (2013:75) Kinerja pegawai adalah hasill kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan keterangan tersebut di atas maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih jauh mengenai pengaruh pelatihan dan pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Bayung Lencir. Penelitian ini dituangkan dalam bentuk tulisan Proposal Skripsi **"Pengaruh Pelatihan dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Bayung Lencir Kabupaten Musi Banyuasin".**

1.2 Indentifikasi Masalah

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

1. Jumlah pegawai pada Puskesmas Bayung Lencir Kabupaten Musi Banyuasin dalam lima tahun terakhir mengalami fluktuasi. Dengan Tren meningkat tetapi tidak diikuti dengan kinerja.
2. Jumlah pegawai Puskesmas Bayung Lencir Kabupaten Musi Banyuasin yang diikutsertakan pelatihan dari tahun 2019 sampai tahun 2023 masih terlalu sedikit dibandingkan dengan jumlah pegawai yang ada pada Puskesmas Bayung Lencir Kabupaten Musi Banyuasin.
3. Pengawasan kerja pegawai pada Puskesmas Bayung Lencir Kabupaten Musi Banyuasin Periode 2019-2023 masih belum optimal.
4. Kinerja pegawai pada Puskesmas Bayung Lencir Kabupaten Musi Banyuasin periode 2019-2023 masih ada yang belum mencapai target yang telah ditetapkan instansi.

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 Bayung Lencir Kabupaten Musi Banyuasin.
2. Bagaimana pengaruh pelatihan dan pengawasan secara parsial terhadap kinerja pegawai p a d a Puskesmas Bayung Lencir Kabupaten Musi Banyuasin.

3. Bagaimana pengaruh pelatihan dan pengawasan secara simultan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Bayung Lencir Kabupaten Musi Banyuasin.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan pelatihan, pengawasan dan kinerja pegawai pada Puskesmas Bayung Lencir Kabupaten Musi Banyuasin.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan dan pengawasan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Bayung Lencir Kabupaten Musi Banyuasin.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan dan pengawasan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Bayung Lencir Kabupaten Musi Banyuasin.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian 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 Bayung Lencir

Dapat digunakan sebagai sumber informasi bagi Puskesmas 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 atau referensi untuk penelitian mendatang melalui pengembangan model