

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada dasarnya setiap instansi yang telah didirikan selalu mempunyai harapan bahwa di kemudian hari akan mengalami perkembangan yang baik di dalam lingkup instansi tersebut dan menginginkan terciptanya kinerja yang efektif dalam bidang pekerjaannya. Karena dalam keberadaan suatu instansi yang berbentuk apapun baik dalam skala besar maupun kecil dibutuhkan sumber daya manusia untuk mengatur dan mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan kinerja pegawai, baik dalam hal pembagian tugas maupun kegiatan sumber daya manusia.

Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang bisa memberikan tenaga, pikiran, kreatifitas pada instansi tersebut. Setiap instansi pemerintahan, sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting dan berpengaruh bagi kelangsungan dan keberhasilan suatu instansi. Karena sumber daya manusia merupakan faktor utama yang menjadi penggerak instansi yang menentukan arah atau tujuan instansi, sehingga tujuan bersama yang telah ditetapkan instansi dapat dicapai. Perlu pelatihan lebih mengenai sumber daya manusia dalam suatu instansi dengan cara meningkatkan kinerja pegawai. Sehingga suatu instansi dapat mempertahankan pegawai sebagai mitra utama dalam menunjang keberhasilan suatu instansi.

Kinerja sangatlah penting dilaksanakan karena dengan adanya kinerja dapat mengetahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja yang telah ditentukan. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika pegawai telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi dalam mencapai tujuannya. Organisasi mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya dengan mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Untuk mendorong hal tersebut, kinerja dari pegawai perlu diperhatikan (Sutrisno, 2019: 123).

Banyak usaha yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia, diantaranya melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan. Kegiatan pendidikan dan pelatihan merupakan proses memberikan atau meningkatkan kemampuan dan keterampilan serta menanamkan sikap kepada pegawai dimana proses tersebut akan sangat membantu pegawai dalam memperbaiki kekurangan-kekurangan kerjanya dimasa silam sehingga pegawai tersebut dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja.

Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskemas) adalah fasilitas pelayanan Kesehatan yang bertujuan menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan perawatan individu tingkat pertama. Puskesmas mengedepankan upaya promotif dan preventif, kuratif dan rehabilitatif guna mencapai derajat kesehatan masyarakat yang optimal. Dan juga upaya kesehatan diselenggarakan dengan menitikberatkan kepada pelayanan untuk masyarakat luas guna mencapai derajat kesehatan yang optimal, tanpa mengabaikan mutu pelayanan kepada perorangan.

pendidikan dan pelatihan adalah proses yang berkelanjutan yang dilakukan oleh organisasi untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan terus-menerus oleh organisasi bertujuan agar pegawai yang mengikuti pendidikan dan pelatihan mampu mengembangkan karier dan aktivitas kerjanya di dalam mengembangkan, memperbaiki perilaku kerja pegawai, mempersiapkan pegawai untuk menduduki jabatan yang lebih rumit dan sulit, serta mempersiapkan tenaga untuk mengembangkan aktivitas kerjanya. Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan proses sistematis untuk meningkatkan, mengembangkan, dan membentuk pegawai dimana pegawai mempelajari pengetahuan/*knowledge*, keterampilan/*skill*, kemampuan/*ability*, atau perilaku terhadap tujuan pribadi dan organisasi sehingga tercipta sumber daya manusia yang berkualitas (Syamsuddin dalam Dr. Iswan, 2021: 18).

Sebagai instansi pemerintah, Puskesmas Cipatujah memiliki tujuan yang hendak dicapai yang tertuang pada Visi puskesmas yaitu menjadi pusat kesehatan masyarakat yang berkualitas dalam menciptakan masyarakat sehat dan mandiri. Untuk mewujudkan visi tersebut Puskesmas Cipatujah memiliki Misi memberikan pelayanan yang profesional dan merata melalui upaya promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif. Dan juga meningkatkan kemandirian masyarakat dalam mengatasi masalah kesehatan dan menciptakan lingkungan sehat. Guna tercapainya visi dan misi puskesmas, setiap pegawai Puskesmas Cipatujah diuntut untuk memberikan kinerja yang baik agar pelayan terhadap masyarakat merasa puas.

Pendidikan dan pelatihan merupakan bentuk nyata yang dapat dilakukan oleh peskesmas untuk meningkatkan mutu pegawai. Di samping sebagai salah satu jawaban atas kritik masyarakat terhadap pelayanan. Pegawai dan semua bagian unit puskesmas termasuk pejabat struktural membutuhkan ketrampilan berkomunikasi. Masyarakat harus mendapat pelayanan yang ramah, senyum, dan santun agar mereka tetap senang. Jika tidak, mereka akan kecewa.

Spesifikasi tenaga bidang kesehatan puskesmas Cipatujah terdiri dari 3 orang dokter umum, 32 orang bidan, 26 perawat, 3 perawat gigi, 1 apoteker, 4 kesehatan masyarakat, 1 rekam medis, dan 2 orang laboratorium. Selain itu, sebagian besar tenaga kesehatan tersebut memiliki latarbelakang pendidikan secara mayoritas berpendidikan Diploma Tiga (D.III).

Tabel 1.1 Data Jumlah Pegawai Berdasarkan Jenis Spesifikasi Tenaga Bidang Kesehatan dan Tingkat Pendidikan UPTD Puskesmas Cipatujah Tahun 2024

No	Jenis Ketenagaan	Jumlah	Pendidikan
1	Dokter Umum	3	Profesi (3)
2	Bidan	32	D.III (19) S1/D.IV (7) Profesi (6)
3	Perawat	26	D.III (10) S1/D.IV (5) Profesi (11)
4	Perawat Gigi	3	D.III (1) D.IV (1) S2 (1)
5	Apoteker	1	Profesi (1)
6	Kesehatan Masyarakat	4	S1 (4)
7	Rekam Medis	1	S2 (1)
8	Laboratorium	2	D.III (2)
Jumlah Pegawai		72	

Sumber Data: Puskesmas Cipatujah Kabupaten Tasikmalaya 2024

Dengan mengacu pada gambar dari Tabel 1.1 bahwa pegawai puskesmas Cipatujah, memiliki 72 pegawai baik diploma maupun strata. Namun mengingat fakta bahwa pendidikan tinggi tidak selalu menjamin kinerja pegawai yang lebih baik, maka salah satu pengembangan potensi pegawai yang dianggap efektif adalah dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan (diklat) sehingga akan memberikan pengaruh kepada peningkatan kinerja pegawai.

Puskesmas Cipatujah juga telah memberikan berbagai pelatihan kepada pegawai. Pelatihan tersebut diharapkan dapat meningkatkan kinerja. Namun, kenyataannya pelatihan yang diberikan belum optimal, dan jumlah pegawai yang mengikuti pelatihan setiap tahun masih terlalu sedikit dibandingkan dengan total pegawai yang ada. Akibatnya, kinerja yang dihasilkan belum maksimal, terutama karena beberapa staf kurang memiliki kemampuan untuk menyampaikan informasi yang jelas dan sederhana, sehingga pasien dan masyarakat kesulitan memahami informasi yang diberikan.

Selain Pendidikan dan Pelatihan (Diklat), motivasi kerja sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang baik, motivasi kerja pegawai perlu dibangkitkan agar pegawai dapat melaksanakan kinerja yang terbaik, sebaliknya pegawai yang tidak mempunyai motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya akan sulit untuk bekerja dengan baik dan cenderung tidak bertanggung jawab sekalipun pegawai tersebut memiliki kemampuan yang baik.

Motivasi kerja merupakan sebagai suatu kondisi yang dapat berpengaruh untuk dapat membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Fitrah, 2022: 77). Motivasi merupakan suatu kondisi yang bisa melakukan diri seorang pegawai agar terarah serta tertuju untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi kerja adalah kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya (Hamzah dalam Supriyati, 2021: 18). Dengan teori kebutuhan dari Abraham Maslow terdiri dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman dan kebutuhan sosial, maka motivasi memiliki suatu kebutuhan dan perbuatan agar dapat terarah pada pencapaian tujuan (Tarigan & Aria Aji Priyanto, 2021: 4).

Untuk membangkitkan motivasi tersebut muncul, pimpinan organisasi harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh para pegawai. Satu hal yang harus dipahami bahwa seseorang mau bekerja karena mereka ingin memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari, berbentuk materi atau non materi, kebutuhan fisik maupun rohani. Motivasi seorang pegawai untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi itu melibatkan faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasional.

Berdasarkan hasil uraian tersebut, dalam hal upaya pencapaian tujuan suatu organisasi seringkali timbul permasalahan, salah satunya adalah kinerja yang dimiliki para pegawai cenderung menurun. Hal ini dapat diketahui dari perilaku pegawai yang kurang bertanggung jawab pada pekerjaannya seperti

masuk atau keluar kerja tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan. Selain itu, sering kali terdapat pegawai yang kurang berkomitmen dalam menyelesaikan tugas. Ketika pegawai tidak sepenuhnya berkomitmen, tugas-tugas yang harusnya tepat waktu menjadi tertunda, dan hasilnya tidak optimal yang berdampak pada menurunnya produktivitas kerja.

Dalam konteks ini, penulis merasa masalah ini layak untuk dianalisis lebih lanjut dan menjadi objek penelitian pada Puskesmas Cipatujah, sehingga penulis menetapkan judul **“Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Cipatujah Kabupaten Tasikmalaya”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian dapat disimpulkan rumusan masalah pada penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana pendidikan dan pelatihan (diklat) pegawai pada Puskesmas Cipatujah Kabupaten Tasikmalaya.
2. Bagaimana motivasi kerja pegawai pada Puskesmas Cipatujah Kabupaten Tasikmalaya.
3. Bagaimana kinerja pegawai pada Puskesmas Cipatujah Kabupaten Tasikmalaya.
4. Bagaimana pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Cipatujah Kabupaten Tasikmalaya.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian yang dilakukan adalah mengetahui dan menganalisis :

1. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) pegawai pada Puskesmas Cipatujah Kabupaten Tasikmalaya.
2. Motivasi kerja pegawai pada Puskesmas Cipatujah Kabupaten Tasikmalaya.
3. Kinerja pegawai pada Puskesmas Cipatujah Kabupaten Tasikmalaya.
4. Pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Cipatujah Kabupaten Tasikmalaya.

1.4 Lokasi dan Jadwal Penelitian

1.4.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Puskesmas Cipatujah yang beralamat di Jalan Raya Cipatujah Nomer. 123, Cipatujah, Kecamatan Cipatujah, Kabupaten Tasikmalaya, Jawa Barat.

1.4.2 Jadwal Penelitian

Penelitian ini berlangsung selama 8 bulan, terhitung mulai dari 24 Januari 2023 sampai dengan 26 September 2024. Waktu Penelitian terlampir pada Lampiran 2. Waktu Penelitian.