

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Arus globalisasi yang telah menjadi isu utama dunia memaksa bangsa di dunia, khususnya Indonesia melakukan persiapan-persiapan untuk menghadapinya. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama yang harus dipersiapkan, karena sumber daya manusia adalah faktor terpenting yang akan mempengaruhi faktor-faktor produksi lainnya untuk bisa menghasilkan suatu karya yang layak saing dalam era globalisasi saat ini. Sumber daya manusia berbeda dengan faktor produksi yang lainnya karena sumber daya manusia sangat dinamis mengikuti perubahan yang terjadi. Sumber daya manusia dilengkapi dengan akal dan penginderaan yang dapat mempengaruhi hasil karya ciptanya dan cara pandang terhadap suatu masalah yang terjadi dalam lingkungannya, sehingga akan berpengaruh pula terhadap respon dan hasil karya ciptanya kepada instansi/perusahaan tempat dia bekerja.

Oleh karena besarnya pengaruh dan peranan sumber daya manusia dalam sebuah instansi, maka instansi harus dapat mengoptimalkan kinerja pegawainya sehingga memberikan kontribusi optimal dalam peningkatan kinerja instansi secara keseluruhan. Salah satu cara yang dapat dilakukan instansi adalah dengan melakukan program pengembangan pegawai melalui pelatihan.

Tujuan pengembangan pegawai melalui pelatihan adalah untuk memperbaiki efektifitas dan efisiensi pegawai dalam mencapai hasil kerja yang ditetapkan. Selain itu pengembangan pegawai melalui pelatihan merupakan cara yang efektif untuk menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi dalam instansi seiring dengan perubahan fungsi sumber daya manusia dalam hal ini pegawai sebagai mitra strategis dalam instansi. Dalam pengembangan pegawai ada beberapa faktor yang dilakukan yaitu analisis kebutuhan pegawai, desain pelatihan yang ideal dan pelatihan pegawai yang komprehensif dan kolektif.

Dalam peningkatan kualitas mutu SDM pada instansi kesehatan ini diharapkan terciptanya pelayanan yang memadai, Pemerintah telah mengalokasikan dana dari APBN dan APBD untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan yang layak terhadap masyarakat. Sebagai contoh di Dinas Kesehatan Kota Tidore Kepulauan, pembangunan kesehatan diarahkan untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia pada instansi kesehatan, dalam bentuk pengembangan SDM melalui pelatihan. akan tetapi hasil yang ada di lapangan belum maksimal ketika mengacu pada hasil yang terjadi di lapangan.

Menurut Supriyanto (1996), pelatihan merupakan salah satu faktor untuk menentukan kinerja perencanaan. Pelatihan bertujuan untuk membentuk dan meningkatkan keterampilan kerja. Melalui pelatihan setiap pegawai diberi kesempatan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan, yang pada gilirannya akan meningkatkan keahliannya. Semakin tinggi tingkat

pelatihan seseorang, maka semakin tinggi pula kinerjanya. Hal senada juga dikemukakan oleh Simamora (2004) bahwa pelatihan antara lain bertujuan untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, motivasi dan sikap. Manfaat dari program pelatihan tersebut adalah untuk meningkatkan kinerja dan semangat/motivasi kerja (Siagian, 2000).

Pelatihan dibutuhkan untuk menutup kesenjangan/gap antara kebutuhan organisasi dengan keadaan yang sesungguhnya terjadi. Salah satu bentuk kesenjangan tersebut adalah kinerja yang belum optimal, sehingga perlu dilakukan pelatihan. Untuk itu pimpinan instansi dapat melakukan analisis organisasi kebutuhan ini melalui tiga tingkatan analisis yaitu : analisis individu, analisis tugas, dan analisis organisasi. Menurut Mangkunegara (2000), kinerja pegawai dipengaruhi kemampuan (*ability*).

Sebagai contoh penelitian terdahulu oleh Lucinda N. M. (2009) dengan judul : "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di Pondok Jatim Park Kota Batu". Dari hasil penelitian ini dapat diketahui : (1) terdapat pengaruh yang signifikan antara metode *on the job training* terhadap kinerja karyawan; (2) terdapat pengaruh yang signifikan antara metode *off the job training* terhadap kinerja karyawan; (3) terdapat pengaruh yang signifikan antara metode *on the job training* dan metode *off the job training* terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa pimpinan Pondok Jatim Park Kota Batu memperhatikan tentang program pelatihan untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pelatihan kerja dapat

memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan di Pondok Jatim Park Kota Batu.

Namun teori dan hasil penelitian terdahulu di atas bertentangan dengan kondisi di Dinas Kesehatan Kota Tidore Kepulauan. Menurut informasi yang diberikan oleh narasumber X (Dinkes Kota Tidore) menyebutkan bahwa kinerja SDM di sana tidak mengalami peningkatan yang signifikan. Walaupun dalam beberapa tahun terakhir ini diketahui bahwa di Dinas kesehatan Kota Tidore Kepulauan sedang bekerja sama dengan *UNICEF* dalam peningkatan mutu pelayanan pada masyarakat, tentunya begitu banyak serangkaian pelatihan yang telah dilaksanakan. Meskipun banyak pelatihan yang telah diikuti oleh para pegawai baik di daerah, nasional bahkan internasional namun hasil yang diperoleh tidak signifikan terkait kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kota Tidore Kepulauan.

Dari penjabaran di atas peneliti pada dasarnya ingin mencoba meneliti dan mengukur tentang keefektifan dari penyelenggaraan pelatihan yang hubungannya dengan peningkatan kinerja, yang diikuti oleh pegawai di Dinas Kesehatan Kota Tidore Kepulauan. Harapannya penelitian ini menjadi bermanfaat dan menjadikan hasilnya sebagai bahan evaluasi bagi daerah Kota Tidore pada umumnya dan Dinas Kesehatan Kota Tidore Kepulauan khususnya. Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka peneliti merasa tertarik untuk mengambil judul : **“Analisis Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kota Tidore Kepulauan Sebelum dan Sesudah Pelatihan”**.

B. Batasan Masalah Penelitian

Untuk mengefektifkan dan memfokuskan pokok permasalahan penelitian, maka dilakukan pembatasan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Penelitian dilakukan pada pengukuran kinerja pegawai sebelum mengikuti pelatihan di Dinas Kesehatan Kota Tidore Kepulauan
2. Dilakukan proses identifikasi terhadap kesesuaian antara kebutuhan pegawai dengan pelaksanaan program pelatihan di Dinas Kesehatan Kota Tidore Kepulauan.
3. Dilakukan analisis perbedaan kinerja sebelum dan sesudah mengikuti program pelatihan di Dinas Kesehatan Kota Tidore Kepulauan.

C. Rumusan Masalah Penelitian

Tujuan suatu instansi tidak akan tercapai tanpa adanya pegawai yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai, sehingga para pegawai dapat mencapai tujuannya dengan lebih mudah. Jadi tercapai atau tidaknya tujuan instansi sangatlah tergantung dari unsur manusianya. Berdasarkan latar belakang di atas, ruang lingkup pembahasan masalah akan mencakup sebagai berikut :

1. Seberapa besar kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Tidore Kepulauan sebelum mengikuti pelatihan?
2. Apakah pelaksanaan pelatihan di Dinas Kesehatan Kota Tidore Kepulauan sesuai dengan kebutuhan pegawai ?

3. Apakah terdapat perbedaan yang signifikan kinerja pegawai sebelum dan sesudah pelatihan?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini antara lain adalah :

1. Mengidentifikasi tingkat kinerja pegawai sebelum mengikuti pelatihan di Dinas Kesehatan Kota Tidore Kepulauan.
2. Mengidentifikasi kesesuaian pelaksanaan pelatihan di Dinas Kesehatan Kota Tidore Kepulauan dengan kebutuhan pegawai.
3. Menganalisis perbedaan kinerja pegawai sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan.

E. Manfaat Penelitian

Beberapa manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat teoritis
 - a. Memperluas pengetahuan peneliti dalam masalah manajemen kepegawaian.
 - b. Memberi kontribusi terhadap ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang kinerja, motivasi, dan kemampuan karyawan.
 - c. Menjadi referensi untuk penelitian-penelitian berikutnya yang relevan.

2. Manfaat praktis

- a. Memberikan referensi bagi instansi terkait dalam mengelola sumber daya manusia yang efektif.
- b. Sebagai bahan evaluasi untuk pelatihan dan peningkatan kinerja pada setiap instansi.