

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Politeknik Kesehatan Kemenkes Surakarta adalah insitusi pendidikan tinggi berbasis vokasi yang terbentuk pada tahun 2001 hasil peleburan 3 lembaga akademi pendidikan negeri saat itu yaitu Akademi Keperawatan Surakarta di Surakarta, Akademi Fisioterapi di Karanganyar dan Akademi Kebidanan di Klaten. Pengelolaan operasional akademik dan manajemen sumber daya yang sebelumnya berdiri sendiri-sendiri akhirnya menyatu dibawah kepemimpinan seorang direktur. Sejak berdiri yang dulu hanya ada 3 jurusan saat ini sudah berkembang menjadi 10 jurusan dengan 20 program studi.

Secara administratif Politeknik Kesehatan Kemenkes Surakarta adalah unit pelaksana teknis di bawah Badan Pengembangan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kesehatan (Badan PPSDM Kesehatan) Kementerian Kesehatan, dan secara teknis dibina oleh Pusat Pendidikan SDM Kesehatan, yang mempunyai tugas menyiapkan peserta didik untuk menjadi tenaga kesehatan profesional yang beriman dan bertaqwa, kreatif, inovatif, dan memiliki daya saing kuat pada Program Diploma III, Sarjana Terapan/Sarjana dan Profesi. Disamping itu Politeknik Kesehatan Kemenkes Surakarta berdasarkan Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI No. 355/E/0/2012 secara akademis dibawah pembinaan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan RI. Visi Politeknik Kesehatan Kemenkes Surakarta adalah menjadi institusi Pendidikan tinggi yang Unggul, Kompetitif dan Bertaraf Internasional pada tahun 2035. Misi Politeknik Kesehatan Kemenkes

Surakarta adalah menyelenggarakan program pendidikan tinggi kesehatan yang unggul dan kompetitif sebagai *Center of Excellent*, menyelenggarakan penelitian yang mendukung program pendidikan, menyelenggarakan pengabdian masyarakat dengan pemberdayaan masyarakat dalam bidang kesehatan berbasis bukti ilmiah, menyelenggarakan tata kelola penyelenggaraan pendidikan yang akuntabel dengan jaminan mutu, mengembangkan kemitraan dengan berbagai sektor baik nasional maupun internasional, serta menyelenggarakan diversifikasi usaha dan kewirausahaan.

Berdasarkan hal-hal tersebut, maka sudah sewajarnya apabila Politeknik Kesehatan Kemenkes Surakarta sebagai unit pelaksana teknis yang ditetapkan oleh Kementerian Kesehatan untuk memberikan pelayanan di bidang pendidikan vokasi kepada masyarakat dituntut harus mampu mewujudkan pelayanan terbaik. Dalam rangka mewujudkan pelayanan terbaik di bidang pendidikan, maka Politeknik Kesehatan Kemenkes Surakarta membutuhkan pegawai-pegawai dengan kinerja terbaik untuk mendukung tercapainya misi, visi dan tujuan Politeknik Kesehatan Kemenkes Surakarta.

Pegawai merupakan salah satu faktor penentu dalam proses keberhasilan penyelenggaraan kegiatan organisasi atau institusi. Oleh karena itu tidak dapat dipungkiri bahwa faktor manusia merupakan modal utama yang perlu diperhatikan dalam suatu organisasi. Hal tersebut sangatlah penting karena bagaimanapun keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan ditentukan oleh kualitas dan kemampuan sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Sumber daya manusia merupakan suatu aspek yang sangat penting bagi keberlangsungan hidup dan perkembangan organisasi. Sumber daya manusia berguna dalam penguasaan teknologi, menggunakan modal, mengatur dana, dan menghasilkan produk yang berkualitas. Seberapa canggih teknologi yang dimanfaatkan oleh organisasi dalam menjalankan pekerjaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang mengoperasikannya.

Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan sikap yang baik dalam bekerja. Oleh karena itu, organisasi perlu mengambil langkah agar dapat mengembangkan dan meningkatkan kualitas pegawai. Pegawai diharapkan selalu mengasah pengetahuan, keterampilan dan kemampuan agar lebih baik sesuai dengan tuntutan zaman serta dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi tersebut.

Perkembangan ilmu pengetahuan yang semakin pesat di seluruh dunia dan teknologi informasi berada dalam jari-jari tangan. Sebagai konsekuensi logis berbagai informasi yang dapat di akses dari rumah saja. Berbagai jenis pekerjaan mulai dapat dikerjakan tanpa ruang dan waktu. Berbagai organisasi melakukan perbaikan dan perubahan di segala bidang pekerjaan. Kinerja organisasi mulai dinilai melalui jari-jari tangan. Penilaian kinerja merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja pegawai sehingga akan mampu digunakan sebagai upaya perbaikan, karena dengan penilaian kinerja akan diketahui seberapa baik pegawai telah bekerja sesuai dengan sasaran yang dicapainya.

Kinerja pegawai merupakan penentu keberhasilan suatu organisasi, baik organisasi berupa perusahaan maupun instansi pemerintahan. Kinerja pegawai yang baik akan membantu organisasi mencapai visi dan misinya, sehingga menjadikan perusahaan atau instansi pemerintah tersebut menjadi kondusif, terpercaya dan kompeten. Evaluasi dalam bentuk laporan *Key Performance Index* (KPI) yang dibuat pegawai setiap bulannya sebagai syarat pengajuan remunerasi dan penelitian terhadap kualitas sumber daya manusia agar kebijakan yang diambil pada masa depan mampu meningkatkan kinerja pegawai dan meminimumkan faktor yang dapat menurunkan kinerja pegawai.

Menurut Casio (2002:68) kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai serta merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. Bernadin dan Russel (2003:56) mengartikan kinerja sebagai “*record of comes produced on a specified job function or activating during a specified time period*” (catatan keberhasilan yang dihasilkan dari suatu fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode tertentu). Dari pengertian-pengertian diatas maka kinerja dapat diartikan sebagai catatan keberhasilan dari suatu pekerjaan atau tugas yang dilakukan organisasi selama periode tertentu dan kinerja merupakan hasil yang bersifat kualitatif dan kuantitatif.

Beberapa aspek penting yang harus dimiliki pegawai antara lain aspek kuantitas kerja, kualitas kerja, kemampuan melaksanakan tugas atau kompetensi, efisiensi kerja, kreatifitas, pengetahuan dalam ilmu, loyalitas atau komitmen dan semangat kerja. Faktor - faktor tersebut sangat penting dimiliki oleh seluruh pegawai di Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Surakarta, untuk

menggerakkan dan menumbuhkan semangat kinerja pegawai, sehingga dapat menunjang tujuan yang diinginkan oleh institusi yang tertuang dalam visi dan misi Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Surakarta.

Banyaknya pegawai di Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Surakarta tentunya juga mempunyai beragam kemampuan, perilaku dan kualitas pribadi. Sehingga mempengaruhi dalam tingkat pelayanan dan kinerja yang dihasilkan. Kondisi kurangnya kualitas pelayanan yang belum mencapai target standar nampak saat dilakukan inspeksi, misalnya waktu pengerjaan yang ditargetkan dalam pengerjaan seharusnya maksimal 50 menit, namun ternyata melebihi waktu yang ditentukan. Kondisi ini secara logika, terjadi dipicu oleh perilaku umum yang melekat pada individu dalam menjalankan komitmen dan tujuan organisasi, penguasaan keahlian pegawai yang mendorong situasi lingkungan kerja yang berhubungan dengan komitmen organisasi di lingkungan Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Surakarta.

Kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada para pegawai, termasuk didalamnya inisiatif, kerjasama, sifat dan kepribadiannya, prakarsa dan kesetiannya pada organisasi. Sedangkan kinerja pegawai adalah tingkat hasil kerja pegawai dalam mencapai persyaratan-persyaratan yang diberikan. Kinerja adalah hasil kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan (Simamora, 2005). Telah banyak studi yang meneliti lebih lanjut terkait pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai dengan hasil penelitian menunjukkan pendidikan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap

kinerja, (Sri Hartati, 2010 ; E.F Mandang, 2017). Studi yang lain mengemukakan bahwa pendidikan pelatihan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai seperti dilakukan oleh beberapa peneliti seperti Toto (2008); Edi Saputra (2014) dll. Atas dasar uraian di atas berdasarkan fenomena dan landasan teori yang dinyatakan oleh para ahli, maka dalam penelitian ini akan dikaji kinerja pegawai di Politeknik Kesehatan Kemenkes Surakarta.

Kompetensi kini telah menjadi bagian dari bahasa manajemen pengembangan. Standar pekerjaan atau pernyataan kompetensi telah dibuat untuk sebagian besar jabatan sebagai basis penentuan pelatihan dan kualifikasi ketrampilan. Kompetensi menggambarkan dasar pengetahuan dan standar kinerja yang dipersyaratkan agar berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan atau memegang suatu jabatan. Metode yang digunakan untuk mengidentifikasi kompetensi untuk mendukung kemampuan dikonsentrasikan pada hasil perilaku. Masyarakat berharap proses pelayanan yang diberikan oleh pemerintah dapat dengan lebih mudah, sederhana, lancar, cepat, tepat, ramah, terdapat kepastian, dan kejelasan prosedur serta persyaratan pelayanan yang memenuhi aturan.

Pelayanan publik oleh pegawai masih dijumpai kelemahan dan kelamaan. Hal ini ditanda dengan masih adanya berbagai keluhan masyarakat yang disampaikan melalui media massa maupun layanan pengaduan, sehingga dapat menimbulkan citra yang kurang baik terhadap aparatur pemerintah (Rofiatun & Masluri, 2011). Pengukuran keberhasilan maupun kegagalan dari institusi dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sulit untuk dilakukan secara obyektif, kesulitan ini akibat belum pernah disusunnya secara jelas suatu sistem pengukuran

kinerja yang dapat menginformasikan tingkat keberhasilan suatu organisasi (Achmad, 2009).

Tujuan organisasi akan dapat dicapai melalui kinerja yang positif dari pegawainya, sebaliknya organisasi akan menghadapi hambatan dalam pencapaian tujuan mana kala kinerja para pegawai tidak efektif dalam arti tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaan yang diinginkan oleh organisasi (Achmad, 2009). Oleh karena itu, keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja dari pegawainya. Kompetensi yang memadai sangat diperlukan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan (Moehariono, 2009). Selama ini banyak institusi yang belum mempunyai pegawai dengan kompetensi yang memadai, ini dibuktikan dengan rendahnya produktivitas pegawai dan sulitnya mengukur kinerja pegawai (Sriwidodo dan Agus Budhi, 2010). Kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas kerjanya diperlukan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal dan memuaskan.

Pentingnya faktor komitmen organisasi sebagai pendorong perilaku sangat signifikan, karena mempunyai andil sebagai penentu kinerja. Kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh komitmen organisasi dalam bekerja. Keberhasilan pegawai dalam mengelola aktivitas dalam mencapai kinerja yang tinggi harus didukung oleh komitmen organisasi yang kuat, baik yang berasal dari dalam dirinya maupun dari luar dirinya. Komitmen organisasi merupakan aspek penting yang perlu mendapatkan perhatian dari sebuah organisasi karena mempunyai hubungan

dengan kinerja anggota organisasi. Seorang pegawai yang mempunyai komitmen organisasional yang tinggi akan menganggap bahwa tujuan pribadi dan tujuan organisasi merupakan hal pribadi, sehingga perlu untuk diperjuangkan. Komitmen organisasional merupakan kekuatan yang bersifat relasi dari pegawai secara individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam organisasi. Hal ini sesuai pendapat Porter dalam Davis (2009:167) yang memberikan definisi komitmen organisasional sebagai kekuatan yang bersifat relasi dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam organisasi.

Hasil penelitian yang relevan dilakukan oleh Leonardo, Robert W. College (2012); Haryadi Sarjono, Lim Sanny, Shelfian Pancha Cahyo (2013) bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan hasil penelitian yang relevan dilakukan oleh Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan, I Gde Adnyana Sudibya, I Wayan Mudiarta Utama (2012); Reza Amalia (2013); Istiyanto (2014) bahwa kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian penelitian yang sudah dilakukan, terjadi kesenjangan antara teori dan hasil penelitian. Hal ini menimbulkan rasa ingin tahu untuk mengkaji lebih dalam terhadap pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai, sehingga penulis menempatkan komitmen organisasi sebagai variabel intervening dalam penelitian ini.

Oleh karena itu, berdasarkan uraian tersebut penulis tertarik untuk melakukan kajian dan penelitian dengan judul “Strategi Meningkatkan Kinerja

Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Pada Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Surakarta”

B. Perumusan Masalah Penelitian

1. Perumusan Masalah

- a. Apakah pendidikan pelatihan berpengaruh terhadap komitmen organisasi?
- b. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap komitmen organisasi?
- c. Apakah pendidikan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
- d. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
- e. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai?

2. Batasan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah diatas, penulis membatasi penelitian ini hanya untuk mengetahui, menguji, dan menganalisis pengaruh pendidikan pelatihan, kompetensi, komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) dan pegawai BLU (Non PNS) yang ada di lingkungan Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Surakarta.

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk :

- a. Menguji dan menganalisis pengaruh pendidikan pelatihan terhadap komitmen organisasi
- b. Menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap komitmen organisasi

- c. Menguji dan menganalisis pengaruh antara pendidikan pelatihan dengan kinerja
- d. Menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja
- e. Menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja

2. Kegunaan Penelitian

Adapun penelitian ini diharapkan mampu memberikan kegunaan maupun manfaat sebagai berikut :

a. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dan dapat memberikan manfaat sebagai tambahan literatur tentang pengaruh pendidikan pelatihan, kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai (dan atau dosen) serta pemahaman konsep kinerja dan sebagai referensi agenda penelitian mendatang bagi pihak-pihak lain yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut.

b. Kegunaan Praktis

Membantu instansi atau organisasi membuat keputusan dalam rangka memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah yang ada pada objek yang diteliti.