

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Pengembangan sumber daya manusia adalah upaya berkesinambungan meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam arti yang seluas-luasnya, melalui pendidikan, latihan, dan pembinaan. Pengembangan sumber daya manusia juga merupakan cara efektif untuk menghadapi beberapa tantangan, termasuk keusangan atau ketertinggalan pegawai, diversifikasi tenaga kerja domestik dan internasional. Dengan demikian pengembangan sumber daya manusia dapat menjaga atau mempertahankan tenaga kerja yang efektif.

Pengembangan Sumber Daya Manusia di Dinas Kesehatan Kabupaten Sumedang dilakukan dengan cara menempatkan para pegawai berdasarkan keahlian yang dimilikinya, agar ilmu yang diperolehnya selama menempuh pendidikan dapat diaplikasikan dalam melaksanakan tugasnya. Dengan adanya Sumber Daya Manusia maka dapat mencapai kinerja yang optimal suatu yang diinginkan organisasi, baik oleh pegawai individu maupun kelompok dalam organisasi atau instansi pemerintah sehingga tujuan akan dapat dicapai dan diwujudkan. Dalam upaya peningkatan prestasi kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Sumedang telah memberikan kesempatan kepada pegawai dalam diklat teknis yang sesuai dengan bidang tugas masing-masing. Namun, hanya Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kesehatan Kabupaten Sumedang.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 tahun 2014 tentang tenaga kesehatan bahwa tenaga kesehatan memiliki peranan sangat penting untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan yang maksimal untuk kepada masyarakat agar masyarakat mampu untuk meningkatkan kesadaran, kemauan, dan kemampuan untuk hidup sehat sehingga akan terwujud derajat kesehatan yang setinggi-tingginya. Hal ini dilakukan sebagai investasi bagi pembangunan sumber daya manusia yang produktif secara sosial dan ekonomi serta sebagai salah satu unsur kesejahteraan umum sebagaimana dimaksud dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Kesehatan menurut UU No. 17 Tahun 2023 tentang kesehatan adalah regulasi terkini yang mengatur sektor kesehatan, tenaga kesehatan, perbekalan, kewenangan pemerintah pusat dan daerah, pembinaan dan pengawasan, penyidikan, pidana, dan lain-lain. Kebijakan Pemerintah Daerah seperti yang diatur dalam UU No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah menjelaskan pembagian urusan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah dan menetapkan kewenangan pemerintah daerah dalam bidang kesehatan. Dinas Kesehatan sebagai bagian dari pemerintah daerah memiliki kewenangan berdasarkan UU ini.

Pengembangan SDM bagi tenaga kesehatan merupakan sebuah investasi jangka panjang yang membawa manfaat besar bagi individu, masyarakat, dan sistem kesehatan secara keseluruhan. Dengan tenaga kesehatan yang terlatih dengan baik, maka diharapkan ada perbaikan dalam kualitas perawatan kesehatan, pengurangan risiko, dan peningkatan kesejahteraan masyarakat. Tenaga kesehatan yang terampil dan terlatih memiliki kemampuan untuk memberikan pelayanan

kesehatan yang berkualitas kepada pasien. Dengan peningkatan kualitas pelayanan ini, tingkat kesembuhan, pengobatan yang tepat, dan perawatan yang lebih baik dapat dicapai. Pengembangan SDM berbeda dengan pelatihan, dengan pengembangan SDM ada praktek jangka panjang yang memungkinkan individu organisasi mendapatkan penguasaan konsep secara mendalam (Siagian, 2019).

Penelitian ini mengambil objek di Dinas Kesehatan Kabupaten Sumedang yang membutuhkan kinerja pegawai yang sangat tinggi untuk meningkatkan produktivitas kantor. Adanya kebutuhan akan kinerja pegawai yang tinggi tersebut maka dilakukan langkah-langkah untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Dinas Kesehatan Kabupaten Sumedang sebagai sebuah organisasi pemerintah daerah yang bergerak dalam bidang pelayanan kesehatan yang beralamatkan di Jl. Kutamaya No. 21, Sumedang. Jam kerja di kantor tersebut dimulai pada pukul 07.30 WIB sampai dengan jam 16.00 WIB. Pegawai diberikan waktu istirahat makan siang sebanyak satu jam, yakni pada pukul 12.00 WIB sampai dengan pukul 13.00 WIB. Pembagian tugas antar pegawai cukup jelas. Bangunan kantor yang ditempati sekarang adalah gedung baru dimana pegawai juga merasa nyaman dengan sarana dan prasarana yang memadai.

Ada beberapa hal terkait tindakan kinerja pegawai, yaitu masih sering dijumpai pegawai yang pergi keluar kantor tanpa tujuan yang jelas pada saat jam kerja, pemanfaatan waktu istirahat siang yang sengaja dilebihkan, dan pulang bukan pada saat jam pulang. Padahal ketentuan-ketentuan yang harus dipatuhi oleh pegawai sudah tertulis jelas di tata tertib kepegawaian di Dinas Kesehatan Kabupaten Sumedang.

Sehubungan dengan pengembangan dan peningkatan sumber daya manusia, maka salah satu faktor yang harus diperhatikan adalah masalah kinerja. Kinerja adalah kuantitas dan kualitas pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan individu, kelompok maupun organisasi. Upaya peningkatan kinerja tenaga kesehatan di Dinas Kesehatan sangat penting karena adanya berbagai aspek yang berhubungan dengan upaya peningkatan pelayanan kesehatan. Dinas kesehatan memiliki tugas pokok dan fungsi yaitu sebagai perumusan kebijakan teknis, pelaksanaan dan pengendalian, pembinaan dan perizinan di bidang kesehatan, pengelola tugas umum dan ketatausahaan bidang kesehatan, pengelolaan unit pelaksanaan teknis dinas.

Kinerja tenaga kesehatan sebagai konsekuensi tuntutan masyarakat terhadap kebutuhan akan pelayanan prima atau pelayanan yang bermutu tinggi. Melalui kinerja tenaga kesehatan, diharapkan dapat menunjukkan kontribusi profesionalnya secara nyata dalam meningkatkan mutu pelayanan kesehatan, yang berdampak terhadap pelayanan kesehatan secara umum pada organisasi tempatnya bekerja, dan dampak akhir bermuara pada kualitas hidup dan kesejahteraan masyarakat. Dengan mengandalkan kemampuan dan keterampilan seseorang termasuk beban kerja, sumber daya dan lingkungan kerja motivasi seseorang sangat berpengaruh pada kinerjanya, motivasi ini dapat dipengaruhi oleh tingkat dan macam kebutuhan seseorang.

Hal lain yang sangat berpengaruh pada kinerja tenaga kesehatan adalah faktor kedisiplinan. Disiplin kerja memberikan pengaruh yang nyata terhadap kinerja, jika disiplin kerja tidak ditingkatkan maka secara langsung akan berdampak pada penurunan kinerja sehingga tujuan akhir dari organisasi tidak tercapai secara maksimal. Disiplin merupakan sikap yang menggambarkan kepatuhan pada suatu

aturan atau ketentuan yang berlaku, sehingga dapat meningkatkan produktifitas, efisiensi dan efektifitas kerja. Peningkatan sikap disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri sesuai dengan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok.

Berdasarkan permasalahan yang dihadapi oleh Dinas Kesehatan Kabupaten Sumedang peneliti mencoba melakukan pemetaan permasalahan pengembangan sumber daya manusia dalam upaya peningkatan kinerja pegawai dengan pendekatan analisis SWOT, berikut adalah hasil pemetaan awal analisis SWOT yang dilakukan:

**Tabel 1. 1 Analisis SWOT**

<b>SWOT</b>	<b>Deskripsi</b>
<b>Kekuatan (<i>Strengths</i>)</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memiliki tenaga kesehatan dan pegawai yang berpengalaman dalam pelayanan kesehatan.</li> <li>2. Penempatan pegawai sudah disesuaikan dengan kompetensi dan latar belakang pendidikan.mengimplementasikan secara baik.</li> <li>3. Tersedianya dukungan kebijakan pemerintah dalam pengembangan SDM bidang kesehatan.</li> <li>4. Sarana dan prasarana kerja cukup memadai sehingga mendukung kenyamanan kerja pegawai.</li> <li>5. Adanya program pendidikan dan pelatihan (diklat) untuk meningkatkan kemampuan pegawai.</li> </ol>
<b>Kelemahan (<i>Weaknesses</i>)</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Program pelatihan dan pengembangan SDM belum dilakukan secara berkelanjutan dan merata.</li> <li>2. Beban kerja pegawai cukup tinggi sehingga mengurangi fokus terhadap pengembangan diri.</li> <li>3. Sistem manajemen dan penilaian kinerja belum optimal serta belum sepenuhnya transparan</li> <li>4. Masih ditemukan pelanggaran disiplin kerja, seperti keluar kantor saat jam kerja dan keterlambatan kembali setelah istirahat.</li> <li>5. Kesempatan mengikuti diklat lebih banyak diberikan kepada pegawai tertentu, khususnya PNS.</li> </ol>
<b>Peluang (<i>Opportunities</i>)</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kemajuan teknologi informasi dapat dimanfaatkan untuk pelatihan daring dan peningkatan efisiensi kerja.</li> <li>2. Adanya peluang kerja sama dengan lembaga pendidikan, instansi pemerintah, dan organisasi kesehatan lainnya dalam pengembangan SDM.</li> <li>3. Meningkatnya kesadaran masyarakat terhadap pentingnya pelayanan kesehatan mendorong peningkatan kualitas SDM kesehatan.</li> </ol>

SWOT	Deskripsi
	<ol style="list-style-type: none"> <li>4. Dukungan regulasi pemerintah terhadap peningkatan kualitas tenaga kesehatan semakin besar.</li> <li>5. Peluang peningkatan kompetensi pegawai melalui seminar, workshop, dan sertifikasi profesi.</li> </ol>
<b>Ancaman (<i>Threats</i>)</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Persaingan dengan sektor swasta dalam mendapatkan tenaga kesehatan yang berkualitas.</li> <li>2. Perubahan kebijakan pemerintah dapat mempengaruhi anggaran dan program pengembangan SDM.</li> <li>3. Kondisi darurat kesehatan, seperti pandemi, dapat mengalihkan fokus organisasi dari pengembangan SDM.</li> <li>4. Perkembangan teknologi yang cepat menuntut pegawai untuk terus beradaptasi.</li> <li>5. Tingginya tuntutan masyarakat terhadap kualitas pelayanan kesehatan dapat menjadi tekanan bagi pegawai.</li> </ol>

*Sumber: Diolah oleh Peneliti 2025*

Dari SWOT ini, bisa disimpulkan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Pegawai memiliki potensi besar untuk meningkatkan kinerja pegawai. Dengan memanfaatkan kekuatan dan peluang yang ada, serta mengatasi kelemahan dan ancaman, Dinas Kesehatan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan efisien.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang diuraikan di atas peneliti tertarik untuk meneliti “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Sumedang”.

## **1.2 Fokus Permasalahan**

Berdasarkan latar belakang di atas maka pernyataan masalah yang dapat disimpulkan agar penelitian lebih terfokus maka penulis merangkumkan pokok-pokok permasalahan yang hendak diteliti diantaranya:

1. Bagaimana Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam peningkatan kinerja Pegawai Dinas Kesehatan di Kabupaten Sumedang?
2. Apa tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam peningkatan kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Sumedang?

3. Apa kendala Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Dinas Kesehatan Kabupaten Sumedang?
4. Bagaimana Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Dinas Kesehatan Kabupaten Sumedang?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian sebagai Pelaksanaan Skirpsi adalah Untuk mengetahui dan Menganalisis :

1. Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam peningkatan kinerja pegawai Dinas Kesehatan di Kabupaten Sumedang.
2. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam peningkatan kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Sumedang.
3. Upaya mengatasi Kendala Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Dinas Kesehatan Kabupaten Sumedang.
4. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Dinas Kesehatan Kabupaten Sumedang.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

a) Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan memperkaya literatur mengenai pengembangan Sumber Daya Manusia serta kaitanya dengan peningkatan kinerja pegawai, khususnya pada instansi pemerintahan.

b) Bagi Instansi

Penelitian dapat menjadi masukan dalam merumuskan strategi pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja pegawai.

c) Bagi Peneliti Selanjutnya

Menjadi sumber referensi dan bahan perbandingan bagi peneliti selanjutnya yang tertarik meneliti stres kerja pada sektor industri tradisional.