

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Direktorat Jenderal Bina Kesehatan Masyarakat merupakan Lembaga Pemerintah yang mempunyai tugas dan tanggung jawab dalam melaksanakan sebagian tugas umum pemerintahan dan pembangunan di bidang kesehatan bagi masyarakat Indonesia. Visi Direktorat Jenderal Bina Kesehatan Masyarakat adalah Indonesia Sehat 2010, dan misinya adalah pembangunan kesehatan dengan peningkatan derajat kesehatan sebagai salah satu unsur kesejahteraan umum masyarakat secara optimal meliputi kegiatan promotif, preventif, kuratif dan rehabilitatif. Sasaran pembangunan kesehatan ini adalah meningkatnya kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar terwujudnya derajat kesehatan yang optimal dan pada akhirnya akan meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Untuk mendukung misi Direktorat Jenderal Bina Kesehatan Masyarakat tersebut diatas, perlu adanya sumber daya manusia yang memadai dan profesional serta adanya pola karir yang jelas bagi pegawai yang memangku jabatan baik struktural maupun fungsional.

Dalam melaksanakan misi tersebut, khususnya dalam peningkatan derajat kesehatan masyarakat melalui “Paradigma Sehat”, telah diadakan reformasi di berbagai konsep dan karya. Sesuai dengan misi dan tugas

organisasi Direktorat Jenderal Bina Kesehatan Masyarakat, maka seluruh fungsi yang harus dilaksanakan pada akhirnya akan menghasilkan sejumlah jabatan baik struktural maupun fungsional di jajaran kesehatan.

Salah satu tujuan Bangsa Indonesia adalah menaikkan tingkat kesejahteraan seluruh rakyat Indonesia. Dalam mewujudkan hal tersebut, upaya yang ditempuh oleh pemerintah diantaranya adalah mendorong dan mendukung pertumbuhan berbagai sektor baik sektor pemerintah, ataupun di sektor swasta. Untuk itu, maka Direktorat Jenderal Bina Kesehatan Masyarakat menyadari sepenuhnya bahwa dalam bekerja harus terdapat sistem pengelolaan tenaga kerja yang dapat memperhatikan keberadaan pegawai, demi kepentingan dinas pada organisasi. Dalam hal ini organisasi harus berusaha menciptakan adanya ketenangan kerja dan kepuasan bagi pegawai, maka di satu pihak akan membuat kinerja pegawai tinggi.

Sehubungan dengan masalah di atas, untuk menciptakan ketenangan dan kepuasan kerja bagi para pegawai, Direktorat Jenderal Bina Kesehatan Masyarakat telah membuat suatu kebijaksanaan yaitu berusaha untuk memenuhi sebagian kebutuhan para pegawai dengan program promosi jabatan melalui pelatihan kerja.

Salah satu usaha Direktorat Jenderal Bina Kesehatan Masyarakat untuk menciptakan dan memperhatikan prestasi kerja para pegawainya adalah melalui usaha promosi jabatan dan pelatihan kerja. Program ini merupakan salah satu hal yang dapat mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang maksimal.

Pelaksanaan promosi jabatan dan pelatihan yang merupakan salah satu pemeliharaan pegawai yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawainya sehingga menciptakan mutu pegawai yang berkualitas.

Tinggi rendahnya peningkatan kinerja haruslah dimulai dengan perbaikan kemampuan kerja pegawai atau anggota organisasi. Pelatihan merupakan salah satu faktor untuk meningkatnya kinerja pegawai Direktorat Jenderal Bina Kesehatan Masyarakat. Pelatihan kerja adalah bentuk dari pengembangan sumber daya manusia yang mengarah pada pencapaian keunggulan organisasi karena pelatihan kerja adalah bentuk usaha meningkatkan kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Bina Kesehatan Masyarakat.

**Tabel 1.1. Pelatihan Struktural yang Pernah Diikuti Pegawai**

Jabatan Pegawai	Jenis Pelatihan
Kasubbag/Kasie	ADUM
Kabag/Kasubdit	SPAMA
SesDitjen/Direktur	SPAMEN
Dirjen	SPATI - LEMHANAS

Sumber : Direktorat Jenderal Bina Kesehatan Masyarakat, 2005

Pegawai yang telah meningkatkan kinerjanya melalui pelatihan kerja sangat penting untuk dipertahankan agar organisasi merasa terjamin bahwa pencapaian tujuannya secara efektif dan efisien dapat dilaksanakan. Sejalan dengan penjelasan tersebut diatas, faktor utama yang menentukan tercapainya tujuan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang memiliki kinerja.

Salah satu unsur yang sangat menentukan kinerja pegawai adalah pelatihan kerja para pegawai. Dengan adanya pelatihan kerja, maka organisasi akan lebih cepat mencapai tujuan-tujuannya. Sebaliknya bila pelatihan kerja rendah, maka tidak akan diperoleh kinerja pegawai yang optimal. Hal ini akan membuat organisasi menjadi tidak efektif lagi. Dalam hal ini Direktorat Jenderal Bina Kesehatan Masyarakat menyadari bahwa dengan pelaksanaan promosi jabatan dan pelatihan kerja yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan organisasi akan dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 1.2. Pegawai yang Pernah Dipromosikan Jabatan**

Jabatan	Promosi Jabatan	Jumlah
Kasubbag/Kasie	Eselon IV	62
Kabag/Kasubdit	Eselon III	29
SesDitjen/Direktur	Eselon II	6
Dirjen	Eselon I	1
Staf		98

Sumber : Direktorat Jenderal Bina Kesehatan Masyarakat, 2005

Kinerja pegawai pada suatu organisasi/instansi dapat dilihat dari hasil kerja pegawai. Dengan demikian, Direktorat Jenderal Bina Kesehatan Masyarakat tidak hanya mengharapkan sesuatu dari pegawainya, tetapi pihak organisasi juga berusaha untuk memenuhi harapan para pegawainya dan masyarakat. Atas dasar inilah, penulis merasa tertarik untuk mengetahui sejauhmana pelatihan dan promosi yang diberikan akan berpengaruh

terhadap kinerja pegawai. Oleh sebab itu penulis membuat penelitian ini dengan judul: “Pengaruh Pelatihan dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai (Kasus pada Direktorat Jenderal Bina Kesehatan Masyarakat)”.

## **1.2. Rumusan Masalah-masalah**

Adapun yang menjadi perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1). Sejauhmana pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Bina Kesehatan Masyarakat ?
- 2). Sejauhmana pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Bina Kesehatan Masyarakat ?
- 3). Sejauhmana pengaruh pelatihan dan promosi jabatan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Bina Kesehatan Masyarakat ?

## **1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian**

Maksud diadakan penelitian ini adalah untuk menganalisis secara ilmiah mengenai Pengaruh Pelatihan dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai pada Direktorat Jenderal Bina Kesehatan Masyarakat.

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah :

- 1). Mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Bina Kesehatan Masyarakat.
- 2). Mengetahui seberapa besar pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Bina Kesehatan Masyarakat.

- 3). Mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan dan promosi jabatan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Bina Kesehatan Masyarakat.

#### **1.4. Kegunaan Penelitian**

Kegunaan yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

- 1). Secara akademis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran bagi pengembangan ilmu pengetahuan. Terutama ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam membahas pelatihan dan promosi jabatan serta sebagai masukan atau acuan bagi penelitian yang sejenis atau lebih luas sifatnya.
- 2). Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan masukan bagi pimpinan untuk pengambilan kebijakan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai.

UNIVERSITAS  
MERCU BUANA