

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Reformasi yang terjadi di Indonesia telah mengubah banyak hal yang berkaitan dengan birokrasi dan penyelenggaraan pemerintahan, tidak hanya di tingkat pusat tetapi telah bergulir sampai ke daerah hingga ke pemerintah desa sebagai satuan terkecil dari birokrasi pemerintahan. Perubahan yang terjadi meliputi banyak aspek mulai dari bentuk, reorientasi dan penegasan kembali tugas pokok dan fungsi setiap entitas birokrasi pemerintahan dengan peningkatan kinerja pegawai sebagai tolok ukur utamanya.

Kinerja menjadi sesuatu yang sangat penting karena menjadi landasan utama bagi setiap organisasi yang menentukan pencapaian dari tujuan organisasi melalui evaluasi secara berkala dan berkelanjutan dari para pemimpin entitas yang berkaitan (Sitinjak et al., 2021). Kinerja pegawai merupakan kerja person dalam organisasi yang sangat berkaitan erat dengan kinerja organisasi itu sendiri sebagai sebuah totalitas kerja yang telah dicapai organisasi. Bila kinerja individunya baik, maka totalitas kinerjanya juga baik dan demikian pula sebaliknya bila kinerja individu menurun maka kinerja organisasinya juga menurun (Fattah, 2017).

Pentingnya kinerja menjadi perhatian dari pemerintah Indonesia dalam rangka mewujudkan pembangunan yang efektif dan efisien sesuai dengan target. Pemerintah telah menerbitkan Peraturan Presiden Republik Indonesia

Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025 yang di breakdown kedalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil serta Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara. Keberadaan pengaturan tersebut wajar mengingat permasalahan kinerja birokrasi masih menjadi permasalahan serius bagi pemerintah Indonesia sampai dengan saat ini. Berdasarkan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (LAKIP) yang direlease oleh Kemenpan RB tahun 2021 menunjukkan menjelaskan bahwa sebesar 35 Persen ASN di RI Kinerjanya Rendah (Batubara & Wasistiono, 2021).

Direktorat Jenderal Kesehatan Masyarakat merupakan unit utama di Kementerian Kesehatan yang bertanggung jawab dalam upaya Promosi Kesehatan dan Pemberdayaan Masyarakat, gizi dan Kesehatan Ibu dan Anak, Kesehatan Usia Produktif dan lansia dan Kesehatan Jiwa serta Tata Kelola Kesehatan Masyarakat. Dengan tupoksi tersebut, maka ditjen Kesmas merupakan ujung tombak pelayanan kesehatan yang diselenggarakan oleh negara. Ditjen Kesmas juga tidak lepas dari pengukuran kinerja sebagaimana telah diuraikan sebelumnya.

Berdasarkan pada LAKIP instansi terkait diketahui bahwa kinerja Ditjen Kesmas memiliki 4 (empat) Indikator Kinerja Program (IKP) dengan capaian sebagai berikut:

Gambar 1. 1 Target dan Capaian Kinerja Ditjend Kesmas

INDIKATOR	2020		2021	
	Target	Realisasi	Target	Realisasi
Persentase Persalinan di Fasilitas Pelayanan Kesehatan (PF)	87%	81,18%	89%	90,28%
Persentase Ibu Hamil Kurang Energi Kronik (KEK)	16%	9,70%	14,5%	8,7%
Peningkatan Desa Kelurahan dengan Stop Buang Air Besar Sembarangan (SBS)	40%	37,28%	50%	50,23%
Persentase Kabupaten/ Kota yang Menerapkan Kebijakan Gerakan Masyarakat Hidup Sehat (GERMAS)	30%	21%	35%	45,14%

Sumber: (Kemenkes, 2022).

Berdasarkan pada data di atas diketahui bahwa pada tahun 2020 dari empat indikator yang ada hanya ada satu indikator yang melampaui target. Pada tahun 2021 kinerja meningkat, tetapi bila dilihat dari targetnya dapat dilihat bahwa terdapat sedikit peningkatan dari tahun sebelumnya atau tidak signifikan. Demikian juga kalau dilihat dari capaian kinerja juga memiliki selisih yang sangat tipis dengan target yang telah ditetapkan misalnya Peningkatan Desa Kelurahan dengan Stop Buang Air Besar Sembarangan (SBS) yang hanya selisih 0,23% atau sama-sama di angka 50%.

Kinerja sebagaimana ditampilkan dalam tabel diatas memiliki potensi untuk meningkat kualitas dan kuantitasnya, sebaliknya juga berpotensi menurun. Hal itu tentu tidak diharapkan mengingat bahwa Ditjen Kesmas memiliki peran sentral terlebih lagi bahwa kesehatan merupakan urusan yang sangat penting bagi kehidupan masyarakat. Keberhasilan birokrasi dalam mencapai kinerja maksimal ditentukan oleh pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki. Maka dalam studi manajemen sumber daya manusia diperlukan

kompetensi (Prihantoro, 2015). Sebaik apapun visi, misi, tujuan dan budaya organisasi hal itu akan sulit tercapai tanpa adanya kompetensi dari para pegawainya.

Kompetensi merupakan upaya untuk meningkatkan kinerja dengan menempatkan orang-orang sesuai dengan keahliannya atau yang biasa disebut "*the right man on the right place*", sehingga kontribusi kompetensi memberi dampak signifikan pada kinerja. Organisasi membutuhkan orang yang memiliki kompetensi sesuai dengan profesi yang ditekuni untuk meningkatkan kerjanya. Melalui profesionalisme kerja yang dimiliki, pegawai mampu dalam mengembangkan aktivitas kerjanya sesuai dengan kompetensinya (Purwanta, 2021).

Selain kompetensi, juga terdapat faktor kompensasi yang turut mempengaruhi kinerja pegawai. kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada birokrasi atau organisasi (Ichsan et al., 2020). Pegawai harus diberi imbalan bagi upaya yang telah mereka keluarkan dalam rangka mencapai tujuan instansi dan juga tujuan individual mereka sendiri. Kompensasi bukan hanya sebatas upah dan gaji tetapi juga termasuk insentif atau perangsang dan juga program-program kesejahteraan pegawai sehingga mampu meningkatkan produktivitas pegawai (Sirait, 2019).

Berdasarkan penjelasan diatas dapat dipahami bahwa faktor kompetensi dan juga kompensasi sangat vital peranannya dalam meningkatkan

kinerja. Lebih dari itu dapat dijelaskan bahwa keduanya memiliki hubungan timbal balik dimana setiap kompetensi semestinya memiliki nilai tersendiri khususnya yang berkaitan dengan kompetensi.

Selain kedua faktor diatas juga terdapat faktor lain yang berasal dari internal pegawai yang turut mempengaruhi kinerja dan dapat ditentukan oleh kedua faktor sebelumnya yaitu kompetensi dan kompensasi. Faktor tersebut adalah disiplin pegawai. Disiplin pegawai menjadi salah satu yang sangat penting terlebih dalam lingkungan Pegawai Negeri Sipil. Bahkan pemerintah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 6 Tahun 2022 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Tentu saja pengaturan tersebut didasari oleh anggapan bahwa disiplin sangat mempengaruhi kinerja instansi.

Berdasarkan penjelasan dari beberapa variabel diatas dapat diketahui bahwa disiplin pegawai dapat berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai maupun dalam peranannya mempengaruhi hubungan pengaruh kompetensi dan juga kompensasi terhadap kinerja pegawai. Bila dilihat pada data yang ada, pelanggaran disiplin kerja di lingkungan Ditjen Kesehatan masyarakat juga masih cukup tinggi terutama pelanggaran yang menyangkut jam kerja sebagaimana diatur dalam PP Nomor 53 tahun 2010.

Selama ini telah banyak penelitian yang dilakukan khususnya yang fokus pada topik kinerja pegawai di lingkungan Birokrasi pemerintahan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Ansori & Ali, 2017), (Saputra & Mulia, 2021), (Faizal et al., 2019) dan juga dalam penelitian (Manullang & Wardini, 2021) menyimpulkan bahwa kompetensi pegawai memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Adapun pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai juga telah dibuktikan dalam beberapa penelitian seperti dalam penelitian yang dilakukan oleh (Onibala et al., 2017), (Mundakir & Zainuri, 2018) juga dalam penelitian (Ismail, 2021). Penelitian tersebut dilakukan di berbagai birokrasi pemerintahan. Penelitian yang dilakukan oleh (Mariani & Sasmita, 2020) menyimpulkan bahwa kompetensi melalui disiplin memberikan pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja.

Penelitian terdahulu yang telah dilakukan memiliki beberapa persamaan dan juga perbedaan. Persamaannya adalah sama-sama fokus pada determinasi kinerja sedangkan perbedaannya terdapat pada model analisis data serta pemilihan variabel penelitian. Hal itu menjadi *gap research* dalam penelitian ini. Lebih dari itu perlu diketahui bahwa setiap instansi selalu melakukan peningkatan kinerja dari waktu ke waktu demikian juga pengaturan pemerintah terus berubah secara dinamis. Fakta tersebut membuat penelitian ini sangat relevan untuk dilakukan saat ini.

Kinerja pegawai sangat penting diketahui sebagai tolok ukur dari reformasi birokrasi yang telah digelorakan oleh pemerintah. Dengan mengetahui determinasi kinerja maka setiap birokrasi akan dapat dengan mudah menyusun kebijakan dalam meningkatkan kinerja pegawainya yang berdampak pada kinerja instansi. Berangkat dari fenomena dan permasalahan

diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja dengan Disiplin Pegawai Sebagai Variabel Intervening pada Kantor Direktorat Jenderal Kesehatan Masyarakat Kementerian Kesehatan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka selanjutnya ditentukan rumusan masalah sebagai pertanyaan dalam penelitian. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap disiplin pegawai pegawai Direktorat Jenderal kesehatan Masyarakat Kementerian Kesehatan Republik Indonesia?
2. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin pegawai pegawai Direktorat Jenderal kesehatan Masyarakat Kementerian Kesehatan Republik Indonesia?
3. Apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal kesehatan Masyarakat Kementerian Kesehatan Republik Indonesia?
4. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal kesehatan Masyarakat Kementerian Kesehatan Republik Indonesia?
5. Apakah disiplin pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal kesehatan Masyarakat Kementerian Kesehatan

Republik Indonesia?

6. Apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin pegawai Direktorat Jenderal kesehatan Masyarakat Kementerian Kesehatan Republik Indonesia?
7. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin pegawai Direktorat Jenderal kesehatan Masyarakat Kementerian Kesehatan Republik Indonesia?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Sejalan dengan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap disiplin pegawai Direktorat Jenderal kesehatan Masyarakat Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.
2. Mengetahui apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin pegawai Direktorat Jenderal kesehatan Masyarakat Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.
3. Mengetahui apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal kesehatan Masyarakat Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.
4. Mengetahui apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal kesehatan Masyarakat Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.

5. Mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal kesehatan Masyarakat Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.
6. Mengetahui apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin pegawai Direktorat Jenderal kesehatan Masyarakat Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.
7. Mengetahui apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin pegawai Direktorat Jenderal kesehatan Masyarakat Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bermanfaat baik secara teoritis maupun bermanfaat secara praktis yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan memiliki manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya yang berkaitan dengan pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dan juga dalam pengembangan model-model penelitian. Melalui penelitian ini juga diharapkan agar dapat menjadi bahan tinjauan pustaka dan khasanah berpikir dalam pengembangan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan kinerja pegawai dengan segala determinasinya.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi instansi terkait diharapkan dengan penelitian ini kemudian dapat digunakan sebagai bahan analisis dan pertimbangan dalam penyusunan kebijakan yang berkaitan dengan kinerja pegawai khususnya di Direktorat Jenderal Kesehatan Masyarakat Kementerian kesehatan.
2. Bagi para pegawai, penelitian ini dapat dijadikan bahan pengetahuan untuk mengetahui lebih lanjut arti penting kinerja dan imbasnya bagi instansi maupun bagi pegawai yang bersangkutan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya dengan baik dari waktu ke waktu.
3. Bagi penelitian yang akan datang diharapkan agar hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan dalam penyusunan model penelitian. Peneliti yang akan datang dapat mengembangkan dari sisi variabel, teori dan seterusnya

