

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian.

Sumber daya manusia memegang peranan sangat penting di dalam suatu instansi, tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas instansi. Potensi setiap sumber daya manusia dalam instansi harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik baiknya sehingga mampu memberikan output optimal.

Peningkatan keberhasilan yang berkelanjutan menuntut adanya SDM yang berkinerja tinggi. Pegawai yang professional dapat diartikan sebagai sebuah pandangan untuk selalu berpikir, kerja keras, bekerja separuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi dan penuh dedikasi demi untuk keberhasilan pekerjaannya. Namun disisi lain akan menjadi potensi masalah jika tidak dapat dikelola dengan baik.

Pengertian ASN atau dengan kepanjangan Aparatur Sipil Negara dapat didefinisikan yakni profesi dalam Pegawai Negeri Sipil yang bekerja dibawah naungan pemerintah serta didalamnya terdapat nilai-nilai pengabdian. Secara garis besar ASN dapat dikategorikan atau dikelompokkan menjadi 2 yaitu Pegawai pemerintah dan Pegawai dengan Penjanjian Kerja. Keduanya dapat dibedakan dari pejabat pemibna dan tugas yang emban dalam pemerintahan serta besaran gaji yang telah diatur dalam undang-undang. ASN

secara umum berfungsi sebagai pemberi pelayanan publik dan atau pihak yang melaksanakan kebijakan balik serta bertanggung jawab mempersatukan bangsa (Prasojo, *et al.* 2015).

Berdasarkan data yang dipublish oleh BKN tahun 2019 terdapat sebanyak 4.286.918 pegawai yang telah menyampaikan pengukuran indeks profesionalitas ASN sebanyak 349.666 (8,12%) yang terdiri dari 19.030 ASN Instansi Pusat dan 330.636 ASN Instansi Daerah. Hasilnya menunjukkan bahwa secara Total Indeks Profesionalitas ASN Nasional dengan skor 63,83 atau **kategori rendah**. Hal tersebut tergambar dari dimensi kualifikasi 12,79 (51,16%) dari bobot 25, lalu dimensi kompetensi 22,01 (55,02%) dari bobot 40, kemudian dimensi kinerja sebesar 24,11 dari bobot 30 atau 80,37% serta dimensi disiplin sebesar 4,92 dari bobot 5 atau 98,4%. Hal ini menjelaskan bahwa masih **rendahnya kualifikasi dan kompetensi** atau kualifikasi pendidikan dan pelatihan yang diikuti oleh pegawai (BKN, 2019).

ASN akan dibentuk dan dikembangkan sesuai dengan jenis dan atau karakteristiknya termasuk kompetensi yang dimilikinya. Kompetensi tersebut yang kemudian harus didefinisikan seperti apa tugas, dan bagaimana pekerjaan yang akan membawa nilai-nilai profesionalisme sebagai ASN. Kompetensi yang baik akan berjalan sesuai dengan kejujuran, keadilan, dan pemerataan tugas baik dalam tugas negara, pemerintahan, dan pembangunan (Kartika, *et al.* 2018).

Profesionalisme yang diberikan oleh ASN tertuang regulasi yang telah ditetapkan oleh pemerintah yakni Undang-undang No. 5 Tahun 2014

tentang Aparatur Sipil Negara yang didalamnya mengatur tentang kompetensi yang wajib dimiliki oleh ASN. Selain distribusi penyebaran ASN diberbagai daerah masih tergolong kecil jika di bandingkan dengan total penduduk Indonesia saat ini yang berjumlah 265 juta jiwa yang hanya termuat 1,7% dari total penduduk (Hayat, *et al.*2018).

Berdasarkan Data BKN 2019 proporsi antara ASN Pusat sebesar 23% dan Daerah 77% selain itu kita dapat juga melihat sebaran berdasarkan golongan pada instansi baik pusat ataupun daerah, golongan yang paling banyak terdapat golongan III sebanyak 1.831.056 orang. Sedangkan jika melihat data tentang karakteristik ASN dari variabel usia, terdapat kelompok tertinggi yakni rentang usia 51-55 tahun sebanyak 829.035 orang dan yang terendah adalah 18-20 sebanyak 869 orang. Lalu per desember 2020 jumlah ASN pria sebanyak 1.991.530 (47,78%) sedangkan jumlah ASN wanita sebanyak 2.176.588 (52,22%) dengan pendidikan Strata sebanyak 66%, Diploma 15%, dan SD-SMA sebesar 19%. Kemudian jika kita detailkan pada jenis jabatan ada sebanyak 66.114 pria dan 263.024 orang yang memiliki jabatan fungsional medis (BKN, 2019).

Distribusi frekuensi data ASN Provinsi Sulawesi Tenggara kita dapat melihat sebarannya yakni ada sebanyak 7.967 orang pria dan 4.584 orang dengan total 12.551 orang. Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Tenggara Tahun 2018 secara total ada sebanyak 11.677 tenaga kesehatan dengan sebaran 911 dokter, 5.189 perawat, 4.261 pbidan, 731 farmasionist, 585 orang ahli gizi. **Kota Baubau** memiliki jumlah ASN sebanyak **4.082 orang** dimana

menjadikannya sebagai salah satu yang **terbanyak dari 5 kabupaten/kota di Provinsi Sulawesi Tenggara**. Kemudian 4 kabupaten/kota lainnya yang memiliki jumlah ASN terbanyak yaitu Kabupaten Muna 5.621 ASN, Konawe Selatan 5.695 ASN, Konawe 5.830 ASN serta yang terbanyak adalah Kota Kendari sebanyak 6.134 ASN. Kemudian pada (BKN, 2019).

Penelitian menyimpulkan bahwa kompetensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada sekretariat DPRD Kabupaten Solok. Kompetensi pegawai yang menurun akan mempengaruhi kinerja dari pegawai tersebut. Variabel pengembangan karir juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kab. Solok. Serta variabel kompensasi pegawai juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (Sity Rizky at all, 2019). Selain itu dalam penelitian lain dijelaskan bahwa variabel **pengembangan karir** berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja ASN di Kantor Kementerian Agama Kota Padang. Penelitian tersebut menganalisis variabel penempatan kerja serta iklim organisasi yang juga sama seperti variabel pengembangan karir yang berpengaruh terhadap kepuasan ASN (Syadzali, 2018).

Penelitian lain tentang tentang **pengembangan karir ASN** yang dilaksanakan di Kota Medan yang belum optimal atau dikatakan baik. Pengembangan karir ASN yang masih kurang baik, adanya ketidakadilan dalam pembagian tugas atau jabatan serta kesempatan mengikuti pendidikan atau pelatihan. Dalam penelitian tersebut pengembangan karir dianalisis

dengan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia di Kota Medan (Ferry Panjaitan, 2017)

Berdasarkan hasil observasi dari peneliti dari total 20 responden yang telah mengisi lembar observasi dengan kriteria bekerja selama minimal 5 tahun di Dinas Kesehatan Kota Baubau, Sulawesi Tenggara terdapat 10 orang yang mengatakan bahwa kurang setuju dengan kompetensinya selama menjadi pegawai negeri sipil. Kemudian ada 13 orang yang kurang setuju terkait kompensasi yang pernah diterimanya selama menjadi pegawai negeri sipil. Lalu 12 orang kurang setuju dengan pengembangan karir selama menjadi pegawai negeri sipil. Hal tersebut menggambarkan bahwa adanya masalah dalam ketiga variabel tersebut. Adapun karakteristik dari pegawai negeri sipil yang berpendidikan D3 sebanyak 1 orang, S1 ada 18 orang, S2 1 orang dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 14 orang (70%) dan perempuan sebanyak 6 orang (30%) dengan rentang usia 35-51 tahun. Selain itu lama masa kerja dengan rentang 7-31 tahun.

Oleh karena itu berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijabarkan pada paragraph diatas terkait variabel kompetensi, kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai negeri sipil. Maka peneliti ingin melanjutkan penelitian tesis dengan judul : **“Pengaruh Kompetensi, kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Baubau Sulawesi Tenggara”**.

1.2. Batasan Masalah

Penelitian untuk mengetahui beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai telah banyak dilakukan. Di antara faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah Efektifitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, Disiplin, dan Inisiatif. Penelitian ini dilakukan untuk melihat apa pengaruh kompetensi, pengembangan karir dan insentif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Baubau Sulawesi Tenggara.

Secara singkat dapat dikatakan pembatasan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini membatasi lingkup penelitian pada penggunaan 4 variabel yaitu variabel kompetensi, variable pengembangan karir, variable insentif dan variabel kinerja pegawai.
2. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu survey dengan pendekatan kuesioner.
3. Penelitian ini dilakukan di Dinas Kesehatan Kota Baubau Provinsi Sulawesi Tenggara.
4. Obyek penelitian adalah seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Kesehatan Kota Baubau Provinsi Sulawesi Tenggara.
5. Responden pada penelitian ini diambil secara random dengan mempertimbangkan faktor jenis kelamin dan masa kerja (terbagi menjadi tiga interval waktu yaitu : 1) 1-5 tahun; 2) 6 – 10 tahun; dan 3) > 11 tahun di lingkup Dinas Kesehatan Kota Baubau).
6. Periode penyebaran kuesioner yaitu April 2021

1.3. Rumusan Masalah

Peningkatan kinerja pegawai perlu dilakukan di mana kinerja ditentukan juga oleh kemampuan dalam menanamkan prinsip kompetensi, pengembangan karir dan insentif supaya memacu semangat dan inovasi sumber daya manusia di Dinas Kesehatan Kota Baubau Provinsi Sulawesi Tenggara untuk menghasilkan karya terbaik.

Kinerja pegawai dalam lingkup Dinas Kesehatan Kota Baubau Provinsi Sulawesi Tenggara erat kaitannya dengan kompetensi, pengembangan karir dan insentif karena senantiasa disempurnakan guna menghadapi tantangan-tantangan baru yang muncul.

Dari perumusan masalah di atas, penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh kompetensi terhadap kinerja pada pegawai negeri sipil pada Dinas Kesehatan Kota Baubau Provinsi Sulawesi Tenggara?
2. Bagaimanakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja pada pegawai negeri sipil pada Dinas Kesehatan Kota Baubau Provinsi Sulawesi Tenggara?
3. Bagaimanakah pengaruh pengembangan karir pada pegawai negeri sipil pada Dinas Kesehatan Kota Baubau?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian maka tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Kesehatan Kota Baubau Provinsi Sulawesi Tenggara.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Kesehatan Kota Baubau Provinsi Sulawesi Tenggara.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Kesehatan Kota Baubau Provinsi Sulawesi Tenggara.

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat antara lain :

1. Akademisi
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah riset dan menambah khasana ilmu pengetahuan.
2. Dapat menjadi rekomendasi untuk penerapan kebijakan dalam meningkatkan kinerja kerja pegawai.
3. Penulis

Penelitian ini menjadi wadah pemikiran dari peneliti untuk mengimplementasi ilmu yang telah dipelajari selama bangku kuliah.