

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Sebagaimana yang kita ketahui kedudukan dan peran Pegawai Negeri Sipil, untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan dalam rangka mencapai tujuan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan Aparat Negara khususnya Pegawai Negeri. Karena itu, dalam rangka mencapai tujuan pembangunan nasional yakni mewujudkan masyarakat madani yang taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi, maka diperlukan Pegawai yang mampu memberikan pelayanan secara adil dan merata kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan, dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945 (Kusuma, 2013). Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, pemerintah (dalam hal ini Pemerintahan Daerah) didukung oleh sumber daya manusia sebagai perencana, pengorganisasi, pelaksana, pengontrol dan pengevaluasi pelayanan publik.

Sementara, pengertian kinerja khusus untuk Pegawai Negeri Sipil dirumuskan oleh Silalahi (2011) bahwa kinerja Pegawai Negeri Sipil adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh orang yang telah diserahi tugas dalam suatu jabatan

dalam negeri dalam rangka mencapai tujuan organisasi dan memberikan kontribusi pada rakyat.

Menurut Ivancevich M. John (2007:85) kinerja individu merupakan pondasi kinerja organisasi. Faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi adalah adanya pegawai yang mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga dapat diharapkan suatu hasil kerja yang memuaskan. Kenyataannya tidak semua pegawai mempunyai kemampuan dan ketrampilan serta semangat kerja sesuai dengan harapan organisasi. Seorang pegawai yang mempunyai kemampuan sesuai dengan harapan organisasi, kadang-kadang tidak mempunyai semangat kerja tinggi sehingga kinerjanya tidak sesuai dengan yang diharapkan. (Sumarsono, 2004:168).

Kinerja sumber daya manusia pemerintah akan memberikan pengaruh kepada kualitas pelayanan yang diberikan pemerintahan tersebut. Guna meningkatkan kualitas pelayanannya, pemerintah eksekutif dalam visitransformasi birokrasinya, kemudian mengeluarkan Undang-Undang Pegawai Negeri Sipil nomor 5 tahun 2014. Undang-Undang ini memiliki misi merubah manajemen SDM Pegawai Negeri Sipil, dengan cara memindahkan Pegawai Negeri Sipil dari zona “nyaman” ke zona “kompetitif” dengan menerapkan sistem penghargaan (merit system). Sistem penghargaan adalah kebijakan manajemen SDM yang berdasarkan kepada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja Pegawai secara adil dan wajar, tanpa membedakan latar

belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, ataupun kondisi kecacatan.

Mengetahui kebutuhan pengembangan kompetensi pegawai yang berada di unit kerja tersebut. Bagian kepegawaian harus dapat melakukan perencanaan pengembangan kompetensi pegawai agar organisasi memiliki ketersediaan pegawai yang dapat melaksanakan tugas dan fungsi organisasi. Dengan pengembangan yang terencana maka organisasi memiliki pegawai yang siap pakai pada saat dibutuhkan untuk suatu posisi, jabatan atau tugas tertentu. Oleh karena itu, bagian kepegawaian berperan sebagai pendukung dalam pelaksanaan aktivitas pengembangan pegawai. Salah satu bentuk pengembangan tersebut berhubungan dengan peningkatan kompetensi yaitu pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku bagi pegawai di setiap unit kerja.

Kinerja pegawai dalam organisasi mengarah pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab. Kinerja seorang pegawai dikatakan baik apabila ia memiliki motivasi kerja yang tinggi, dapat menyelesaikan tugas yang diberikan tepat pada waktunya, selalu memberikan kontribusi dan memiliki sikap serta perilaku yang baik sesuai standar kerja yang telah ditentukan baik oleh organisasi maupun nilai-nilai yang berlaku dalam lingkungan ia bekerja. Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri pegawai. Sedangkan faktor eksternal

merupakan faktor pendukung pegawai dalam bekerja yang berasal dari lingkungan, misalnya kompetensi pegawai.

Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo adalah badan pemerintahan yang bergerak di bidang pelayanan kesehatan yang meliputi berbagai macam kegiatan. Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara efektif, efisien, transparan dan akuntabel dalam menyelenggarakan tugas negara. Kedudukan dan perannya yang penting menyebabkan pegawai-pegawainya selalu dituntut agar memiliki kompetensi dan kinerja yang tinggi, pengabdian kepada masyarakat dan tidak mencari keuntungan apapun dalam melayani masyarakat dan melaksanakan tugas-tugasnya.

Kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo sudah baik akan tetapi masih terdapat beberapa pegawai yang penilaian kinerjanya masih di bawah, dikarenakan pegawai kurang tepat waktu pada saat masuk kerja. Hal seperti ini yang menyebabkan tingkat kedisiplinan pegawai menurun. Untuk meningkatkan kinerja pegawai para manajer atau pimpinan dapat melakukan program pengembangan, peningkatan pengetahuan dan keterampilannya, baik itu dengan melalui pendidikan dan pelatihan. Data yang ada menunjukkan bahwa masih terdapat pegawai yang pendidikan tamat SD sebanyak 2 orang dan SMA sebanyak 33 orang. Apabila kompetensi pegawai meningkat maka kinerja juga akan meningkat. Oleh karena itu antara kompetensi dan kinerja memiliki hubungan yang sangat erat. Peningkatan kompetensi

melalui diklat bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja adalah kemampuan kerja yang tercermin melalui orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, kepemimpinan.

**Tabel 1.1**

**Daftar Perhitungan Nilai Kinerja Di Dinas Kesehatan Provinsi  
Gorontalo**

Bulan	Disiplin	Kinerja	Etos Kerja
Januari	54,36 %	94,86 %	49,81 %
Februari	66,94 %	95,93 %	49,50 %
Maret	67,07 %	95,05 %	48,97 %
April	65,15 %	94,41 %	49,60 %
Mei	67,32 %	94,94 %	48,90 %
Juni	67,81 %	92,77 %	46,70 %
Juli	65,85 %	92,94 %	47,40 %
Agustus	67,12 %	93,13 %	47,43 %
September	65,75 %	95,14 %	49,35 %
Oktober	61,68 %	92,77 %	46,43 %

November	67,32 %	95,05 %	45,70 %
Desember	66,59 %	93,88 %	49,57 %

Sumber : Data Kepegawaian Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo Tahun 2020

Berdasarkan tabel 1.1 penilaian kinerja dinas kesehatan provinsi gorontalo nilai disiplin kerja berkisar 50-60%, nilai kinerja sebesar 90-95% dan etos kerja 45%. Terlihat bahwa nilai disiplin, kinerja dan etos kerja mengalami perubahan setiap bulannya. Pada Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo dengan semakin berkembangnya jenis pelayanan dibidang administrasi yang akan diberikan kepada pegawai maka diperlukan yang potensial untuk dapat menduduki suatu jabatan yang handal, sehingga memerlukan keterampilan dan tanggung jawab yang besar guna menciptakan kinerja yang baik.

**Tabel 1.2**  
**Hasil Perhitungan Kerja Tahun 2020**

Bulan	Integritas	Etos Kerja	Gotong Royong
Oktober	40%	50%	10%
November	40%	50%	10%
Desember	40%	50%	10%

Sumber: Data Primer Kepegawaian Dikes Provinsi Gorontalo

Berdasarkan tabel 1.1 hasil perhitungan kerja tahun 2020 di Dinas Kesehatan Provinsi Gorotalo terlihat bahwa 3 bulan terakhir nilai integritas

sebesar 40% etos kerja 50% dan gotong royong 10% tidak mengalami perubahan. hasil penilaian integritas dari beberapa poin yaitu disiplin, LHKPN, SPT, temuan dan etika, pada penilaian etos kerja terdiri dari SKP, MONEP, dan penilaian gotong royong terdiri dari kegiatan bersama dan kegiatan apel.

Dari hasil observasi peneliti mendapat beberapa masalah di Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo berdasarkan fenomena yang terlihat masih rendahnya kualitas pendidikan, masih terdapat pegawai yang belum memenuhi target kerja yang diharapkan seperti terlihat pada tabel 1.1 pada poin disiplin, kurangnya kesadaran pegawai atas tanggung jawab yang diberikan instansi sehingga tidak adanya komitmen pegawai.

Dari uraian di atas kapabilitas merupakan unsur penting yang tidak dapat diabaikan oleh setiap instansi. Pada kenyataannya kapabilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Untuk mendapatkan solusi atas permasalahan yang terungkap terutama dalam meningkatkan kinerja pegawai, maka hasil uraian menurut asumsi peneliti adalah Kapabilitas Pegawai Negeri Sipil. Kapabilitas dimaksud ialah suatu nilai yang dimiliki pegawai daerah menjadikan suatu kekuatan dalam menanggapi setiap kejadian-kejadian atau persoalan dilingkungan pekerjaan. Kemampuan yang terbentuk dengan baik akan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Rendahnya kemampuan pegawai maka rendahnya juga kinerja pegawai. Hal ini sebagaimana diungkapkan oleh hasil penelitian Sutapa (2009) dan Wijaya & Suhaji (2012)

yang mengungkapkan bahwa kapabilitas berpengaruh positif pada kinerja pegawai/organisasi.

Mangkunegara (2000: 67) kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Sementara itu, menurut Alam (2014: 2) bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang, sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya. Olehnya itu salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil penilaian kinerja, dan sarana yang menjadi objek penilaian kinerja adalah kecakapan, kemampuan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan tolak ukur tertentu secara objektif dan dilakukan secara berkala.

Berdasarkan uraian masalah yang ditemukan di atas, peneliti tertarik untuk mengkaji dan meneliti lebih lanjut, dengan mengambil judul **“Pengaruh Kapabilitas Aparat Sipil Negera terhadap Kinerja Pegawai”** di Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo.



## **1.2 Identifikasi Masalah**

1. Masih terdapat pegawai yang belum memenuhi target kerja yang diharapkan.
2. Masih kurangnya fasilitas kerja yang tersedia di Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo.
3. Rendahnya kualitas pendidikan pegawai seperti yang sudah tuangkan pada latar belakang.
4. Kurangnya kesadaran pegawai atas tanggung jawab yang diberikan instansi sehingga tidak adanya komitmen pegawai

## **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Seberapa besar pengaruh kapabilitas terhadap peningkatan kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo?

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh kapabilitas terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

- a. Bagi penulis yaitu untuk menambah wawasan dan pengetahuan lebih serta untuk menerapkan ilmu yang telah diterima selama perkuliahan.
- b. Bagi Universitas Negeri Gorontalo, dapat dijadikan referensi bagi mahasiswa dan juga pembaca pada umumnya.
- c. Bagi Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo, dapat digunakan sebagai masukan atau saran dalam meningkatkan Kapabilitas Pegawai Negeri Sipil dan Kinerja Pegawai.