

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral yang memiliki peran strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berarti mengatur, mengurus SDM berdasarkan visi perusahaan agar tujuan organisasi dapat dicapai secara optimum. MSDM mempunyai 4 fungsi operasional yang salah satunya yaitu menilai dan mengembangkan sumber daya manusia, yang salah satu aktivitasnya yaitu menilai kinerja petugas.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja petugas, yaitu kompetensi petugas. Hadari Nawawi (2006), mengatakan kompetensi merupakan kemampuan yang harus dimiliki seorang atau setiap pegawai (individu) untuk dapat melaksanakan suatu pekerjaan atau jabatan secara sukses (efektif, efisien, produktif serta berkualitas) sesuai visi dan misi organisasi atau perusahaan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu disiplin petugas. Disiplin adalah kepatuhan seseorang dalam mengikuti peraturan atau tata tertib didorong oleh adanya kesadaran yang ada pada kata hatinya tanpa adanya paksaan (Suharsimi Arikunto, 1980). Menurut Mangkuprawira (2007), disiplin kerja merupakan faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai hal ini disebabkan karena disiplin merupakan bentuk-bentuk latihan bagi pegawai dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin pegawai semakin tinggi

produktivitas kerja pegawai dan kinerja perusahaan. Disiplin kerja pada petugas sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan organisasi akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin petugas, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin petugas yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal (Sedarmayanti, 2007:15). Disiplin kerja pada petugas sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan suatu instansi akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin petugas, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.

Selain faktor kompetensi dan disiplin, faktor yang berpengaruh terhadap kinerja petugas yaitu kompensasi. Kompensasi kerja sering juga disebut *salary* dapat diartikan sebagai besaran uang yang diberikan pemberi kerja kepada pekerja yang dikontrak untuk melaksanakan satu jenis pekerjaan tertentu (Permendagri No. 13 Tahun 2006 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah). Kompensasi perlu dibedakan dengan gaji dan upah, oleh karena konsep kompensasi tidak sama dengan konsep gaji atau upah. Gaji dan upah merupakan salah satu bentuk nyata dari pemberian kompensasi. Maka dari itu lebih jelasnya, kompensasi itu bukan hanya berupa gaji atau upah, tetapi ada hal-hal lainnya. Kompensasi memiliki arti yang lebih luas, selain terdiri dari gaji, dan upah, dapat pula berbentuk fasilitas kendaraan, fasilitas perumahan, tunjangan keluarga, tunjangan kesehatan, tunjangan pangan, pakaian seragam, dan masih banyak lagi yang lainnya yang dapat dinilai dengan uang serta cenderung diterima oleh karyawan secara tetap.

Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPPKBPPPA) Kabupaten Buleleng melaksanakan 2 (dua) dari 32 (tiga puluh dua) tugas/urusan konkuren (tugas/urusan Pemerintah Pusat yang sebagian diserahkan kepada Pemerintah Propinsi dan Pemerintah Kabupaten/Kota di Indonesia) yaitu tugas/urusan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana serta tugas/urusan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak. Dalam menjalankan tugas tersebut, DPPKBPPPA Kabupaten Buleleng melaksanakan fungsi membantu Bupati Buleleng melaksanakan program/kegiatan Bangga Kencana (Pembangunan Keluarga, Kependudukan, dan Keluarga Berencana) serta Program/Kegiatan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak.

Pengelolaan Program Bangga Kencana yaitu Pembangunan Keluarga, Kependudukan dan Keluarga Berencana bisa meningkatkan kualitas keluarga di Indonesia, lewat kampanye/penyuluhan perencanaan berkeluarga, seperti rencana punya anak, pendidikan, dan sebagainya. Bangga Kencana merupakan program unggulan dari Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) meliputi : Program Peningkatan Kualitas Keluarga, Program Pengendalian Penduduk, Program Pembinaan Keluarga Berencana yang didukung oleh Petugas Lapangan Keluarga Berencana (PLKB). PLKB merupakan Petugas Pemerintah Daerah (Pemda) kabupaten atau kota berkedudukan di desa atau kelurahan yang bertugas melaksanakan atau mengelola, menggerakkan, memberdayakan serta menggalang dan mengembangkan kemitraan dengan berbagai pihak dalam pelaksanaan program KB bersama institusi masyarakat pedesaan atau perkotaan

ditingkatkan desa atau kelurahan. Dalam melaksanakan tugasnya PLKB dikoordinir oleh petugas Penyuluh Keluarga Berencana (PKB) yang merupakan Pegawai Negeri Sipil (PNS) BKKBN yang diperbantukan di Balai Penyuluhan Keluarga Berencana Kecamatan.

BKKBN menargetkan tiga pencapaian sasaran strategis Program Bangga Kencana. Pertama, menurunkan angka kelahiran total (*total fertility rate*) menjadi 2,24 per wanita usia subur (15-49 tahun), dan angka kelahiran remaja usia 15-19 tahun menjadi 24 kelahiran per seribu wanita usia subur dalam rentang usia 15-19 tahun. Target kedua, meningkatkan prevalensi pemakaian kontrasepsi modern menjadi 62,16%. Lalu, target ketiga, menurunkan kebutuhan ber-KB yang tidak terpenuhi (*unmet need*) menjadi 8,3%. BKKBN berusaha menurunkan angka *unmet need* yang merupakan salah satu faktor penyebab 75% kematian ibu di Indonesia dan juga di dunia.

Sementara tingkat capaian kinerja/keberhasilan pelaksanaan program Bangga Kencana di Kabupaten Buleleng masih belum sesuai target sebagai berikut: *total fertility rate* pada tahun 2017 capaiannya 2,9 dari target 2,7, pada tahun 2018 capaiannya 2,7 dari target 2,6, pada tahun 2019 capaiannya 2,7 dari target 2,5. Prevalensi penggunaan kontrasepsi modern: pada tahun 2017 capaiannya 58% dari target 64%, pada tahun 2018 capaiannya 60 % dari target 64%, pada tahun 2019 capaiannya 63% dari target 64%. Kebutuhan Ber KB tidak terpenuhi (*unmet need*): pada tahun 2017 capaiannya 9,5% dari target 9,3%, pada tahun 2018 capaiannya 9,2% dari target 8,5%, dan pada tahun 2019 capaiannya 8,6% target 8,4%.

Dalam pelaksanaan program bangga kencana, petugas PLKB masih belum kompeten sebanyak 115 orang dari 148 orang PLKB Non PNS. Sehingga belum bisa memaksimalkan kompetensi petugas dalam menyelesaikan pekerjaan, misalkan dalam melaksanakan pekerjaan biasa terjadi kesalahan dalam pembuatan pertanggungjawaban program kegiatan dan laporan hasil kegiatan. Menurut Badan Nasional Sertifikasi Profesi, Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja dengan standarisasi yang diharapkan. Berdasarkan PP No. 11 Tahun 2017 yang diubah dengan PP No 17 Tahun 2020 tentang Manajemen ASN, standar Kompetensi ASN dalam jabatan Negeri terdiri dari Kompetensi Dasar dan Kompetensi Bidang. Kompetensi Dasar berkaitan dengan status kepetugasan yaitu PNS atau Petugas Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Sementara itu untuk Kompetensi Bidang berkaitan dengan standar keahlian yang diperoleh dari pendidikan formal baik secara akademik maupun melalui pendidikan dan pelatihan. Syarat Kompetensi Dasar dan Kompetensi Bidang pada DPPKBPPPA Kabupaten Buleleng tertuang secara rinci pada dokumen Analisis Jabatan dan Analisis Kebutuhan Petugas.

Berdasarkan informasi Kepala Seksi Penyuluhan dan Pendayagunaan PLKB, ada juga beberapa PLKB Non PNS yang menyelesaikan pekerjaan tidak tepat pada waktunya seperti dalam membuat laporan kegiatan yang biasanya sudah lewat dari waktu yang ditentukan, dan ada beberapa kegiatan belum terlaksana hingga akhir tahun anggaran 2020. Tingkat disiplin PLKB Non PNS dapat diukur dengan membandingkan standar waktu pelaksanaan tugas dengan kehadiran riil

yang bersangkutan. Sesuai Surat Edaran Kepala DPPKBPPPA Kabupaten Buleleng No. 02/SE/DPPKBPPPA, tanggal 2 Januari 2017 ditetapkan jumlah kunjungan PLKB kepada kelompok sasaran dalam rangka KIE harus dilakukan 2 kali seminggu. Jadi dalam satu tahun harus melakukan kunjungan sebanyak 104 kali. Sedangkan rekapitulasi kunjungan menunjukkan angka angka sebagai berikut: Tahun 2017 kehadiran rata rata 65 kali (62,5%), Tahun 2018 kehadiran rata rata 70 kali (67,31%), dan Tahun 2019 kehadiran rata-rata 75 kali (72,11%).

Standarisasi kompensasi kerja bagi PLKB Non PNS ditetapkan tiap tahunnya dengan Peraturan Bupati yang besarnya konstan selama kurun waktu 2017-2019 tiap bulannya sebesar Rp. 1.000.000. Sementara itu Upah Minimum Kabupaten (UMK) Kabupaten Buleleng terus bergerak naik dimana pada Tahun 2017 sebesar Rp. 2.100.000, Tahun 2018 sebesar Rp. 2.250.000, dan Tahun 2019 sebesar Rp. 2.450.000 sehingga terlihat upah yang diterima PLKB Non PNS berada dibawah UMK di Kabupaten Buleleng.

Proses pengumpulan data dari Bangsa Kencana sendiri sudah dimulai dari unit keluarga di setiap desa atau kelurahan, yang selanjutnya direkap dan disampaikan kepada tingkatan di atasnya yang meliputi kecamatan, kabupaten atau kota, provinsi, dan hingga ke tingkat nasional. Data tersebut sangat diperlukan untuk memantau perkembangan kinerja (monitoring) dan sebagai masukan dalam perbaikan program kegiatan ke depannya. Program Bangsa Kencana di suatu wilayah perlu didukung dengan informasi dan data terkait kondisinya. Perencanaan yang berbasis data kondisi di lapangan membuat program kebijakan yang

dijalankan akan menjadi lebih tepat sasaran dan tepat guna sehingga bisa berkontribusi dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Berdasarkan fenomena ini menunjukkan determinan kompetensi, disiplin, kompensasi kerja dan capaian kinerja pada posisi negatif. Banyak penelitian telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh determinan tersebut terhadap kinerja petugas. Determinan tersebut dirasa relevan dikaitkan dengan situasi kekinian dalam pemerintahan, yang membutuhkan komitmen dan peran Pemerintah Daerah serta para mitra kerjanya, dalam meningkatkan akses dan kualitas pelayanan, serta penggerakan Program Bangga Kencana. Oleh karena itu saya tertarik ingin mengetahui pengaruh aspek-aspek kompetensi, disiplin dan kompensasi kerja yang diperolehnya terhadap kinerja PLKB Non PNS di Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak di Kabupaten Buleleng. Adapun tujuan penelitian ini, yakni: untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja PLKB Non PNS, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja PLKB Non PNS, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja PLKB Non PNS.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan paparan latar belakang yang telah diuraikan di atas, beberapa permasalahan yang dapat diidentifikasi adalah sebagai berikut :

- 1.2.1 Tingkat capaian kinerja/keberhasilan pelaksanaan program Bangga Kencana di Kabupaten Buleleng masih belum sesuai target sebagai berikut:
total fertility rate pada tahun 2017 capaiannya 2,9 dari target 2,7, pada tahun

2018 capaiannya 2,7 dari target 2,6, pada tahun 2019 capaiannya 2,7 dari target 2,5. Prevalensi penggunaan kontrasepsi modern: pada tahun 2017 capaiannya 58% dari target 64%, pada tahun 2018 capaiannya 60 % dari target 64%, pada tahun 2019 capaiannya 63% dari target 64%. Kebutuhan Ber KB tidak terpenuhi (*unmet need*): pada tahun 2017 capaiannya 9,5% dari target 9,3%, pada tahun 2018 capaiannya 9,2% dari target 8,5%, dan pada tahun 2019 capaiannya 8,6% target 8,4%.

- 1.2.2 Dalam pelaksanaan program bangga kencana, petugas PLKB Non PNS masih belum kompeten sebanyak 115. Sehingga belum bisa optimal mereka dalam menyelesaikan pekerjaan, seperti dalam melaksanakan pekerjaan biasa terjadi kesalahan dalam pembuatan pertanggungjawaban kegiatan dan laporan dari hasil kegiatan.
- 1.2.3 Ada juga beberapa PLKB Non PNS yang menyelesaikan pekerjaan tidak tepat pada waktunya misalnya dalam membuat laporan kegiatan yang biasanya sudah lewat dari waktu yang ditentukan.
- 1.2.4 Standarisasi kompensasi kerja bagi PLKB Non PNS ditetapkan tiap tahunnya dengan Peraturan Bupati yang besarnya konstan selama kurun waktu 2017-2019 tiap bulannya sebesar Rp. 1.000.000. Sementara itu Upah Minimum Kabupaten (UMK) Kabupaten Buleleng terus bergerak naik dimana pada Tahun 2017 sebesar Rp. 2.100.000, Tahun 2018 sebesar Rp. 2.250.000, dan Tahun 2019 sebesar Rp. 2.450.000 sehingga terlihat upah yang diterima PLKB Non PNS berada dibawah UMK di Kabupaten Buleleng.

1.3 Batasan Masalah

Permasalahan yang dapat dijumpai tingkat capaian kinerja/keberhasilan pelaksanaan program Bangga Kencana di Kabupaten Buleleng masih belum sesuai target. Mengingat keterbatasan waktu, sumberdaya peneliti, dan skala prioritas, maka pada penelitian ini hanya terbatas pada pemecahan masalah sebagai berikut :

(1) Kompetensi terhadap kinerja PLKB Non PNS (2) Disiplin terhadap kinerja PLKB Non PNS, dan (3) dan Kompensasi terhadap kinerja PLKB Non PNS.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah disampaikan di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1.4.1 Bagaimana pengaruh Kompetensi terhadap kinerja PLKB Non PNS?
- 1.4.2 Bagaimana pengaruh Disiplin terhadap kinerja PLKB Non PNS?
- 1.4.3 Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap kinerja PLKB Non PNS?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditetapkan, maka tujuan penelitian ini dilakukan untuk memperoleh temuan eksplanatif yang teruji mengenai :

- 1.5.1 Pengaruh kompetensi terhadap kinerja PLKB Non PNS.
- 1.5.2 Pengaruh disiplin terhadap kinerja PLKB Non PNS.
- 1.5.3 Pengaruh kompensasi terhadap kinerja PLKB Non PNS.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat teoritis.

1.6.1.1 Penelitian ini nantinya akan menghasilkan dokumen yang menjelaskan pengaruh sebab akibat antara variabel bebas dengan variabel terikat secara jelas dan terukur, yang bermanfaat bagi peneliti berikutnya maupun pegiat ilmu manajemen

1.6.1.2 Bagi penulis penelitian ini akan memberikan wawasan baru dalam pengembangan diri dan pemahaman terhadap manajemen sumber daya manusia, serta memiliki kemampuan teknis dalam perencanaan pengembangan sumber daya manusia.

1.6.1.3 Bagi universitas diharapkan hasil penelitian ini menjadi referensi akademik untuk pengembangan ilmu manajemen.

1.6.2 Manfaat praktis.

Hasil penelitian ini bagi Pemerintah Daerah dapat dijadikan referensi dalam membangun sistem manajemen sumber daya manusia yang lebih baik dan melakukan pembenahan organisasi baik dari sisi perencanaan sumber daya manusia maupun penempatan orang-orang dengan kompetensi yang sesuai dengan syarat dan standar jabatan yang diduduki serta pemberian kompensasi kerja yang layak.

1.7 Penjelasan Istilah

1.7.1 Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standarisasi yang diharapkan

- 1.7.2 Disiplin adalah kepatuhan seseorang dalam mengikuti peraturan atau tata tertib karena didorong oleh adanya kesadaran yang ada pada kata hatinya tanpa adanya paksaan
- 1.7.3 Kompensasi adalah besaran uang jasa yang diberikan pemberi kerja kepada pekerja sesuai kontrak yang diberikan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu. (Permendagri No. 13 Tahun 2006 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah).
- 1.7.4 Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu

1.8 Asumsi Penelitian

Asumsi penelitian ini adalah secara parsial terdapat pengaruh signifikan kompetensi, disiplin dan kompensasi terhadap kinerja PLKB Non PNS. Dengan adanya penelitian ini maka diharapkan memberikan sumbangan pemikiran terhadap upaya pencapaian kinerja PLKB.

