

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Good governance adalah impian dari semua negara di dunia, yaitu pemerintahan dengan ciri-ciri tata kelola pemerintahan yang baik, seperti pemerintahan yang efektif, efisien, transparan, akuntabel dan bertanggung jawab. Untuk dapat merealisasikan hal tersebut yang berperan penting dalam mewujudkan itu semua adalah sumber daya manusia (SDM). Akan tetapi sangat disayangkan bahwa sumber daya manusia masih jarang mendapat perhatian utama dalam suatu instansi. Jika instansi lebih dalam menelaah mengenai sumber daya manusia maka akan diketahui bahwa yang dapat mendorong daya saing dan dasar penggerak nilai dalam mengukur kinerja sebuah instansi adalah SDM dengan segala pengetahuan, ide, dan inovasi yang dimilikinya.

Berbicara tentang sumber daya manusia, sangat erat kaitannya dengan *human capital*. Penelitian mengenai hubungan antara penerapan konsep *human capital* terhadap hasil atau program suatu instansi telah sejak lama diterapkan dan memberikan hasil peningkatan terhadap produktivitas. Sedangkan untuk sektor publik dimana sumber daya manusianya adalah ASN (Aparatur Sipil Negara) dengan jumlah pegawai 4,5 juta (Data PU PNS-BKN : Desember 2015) dimana sebanyak 20,94% merupakan ASN pusat dan 79,06% sisanya adalah pegawai ASN daerah. Sementara posisi Indonesia dalam *Worldwide Government Indicator* (Efektifitas Pemerintahan) Bank Dunia tahun 2013 dengan rasio 1,7%

(rasio terhadap jumlah penduduk) berada jauh di bawah negara-negara tetangga seperti Singapura, Malaysia, Thailand, Philipina, Vietnam dan Brunai Darussalam. Namun masih berada di atas Timor-Leste dan kamboja (Strategi dan Kebijakan Pengembangan Kompetensi ASN, 2017). Dari data tersebut artinya jumlah ASN pelayanan masyarakat di Indonesia dapat dikatakan kurang memadai sehingga proses pelayanan publik di Indonesia tidak dapat ditempuh dalam waktu yang singkat. Sedangkan Negara telah mengeluarkan anggaran untuk belanja pegawai berupa gaji pegawai sebesar 197 juta per tahun per orang (Media Indonesia.com, 2017). Untuk dapat memperbaiki kualitas pelayanan publik, maka dalam Roadmap Nasional Pengelolaan SDM tahun 2005-2025 yang dikeluarkan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi pada Tahun 2016 dalam rencana pembangunan jangka menengah (RPJM) untuk pengelolaan SDM lebih lanjut. Roadmap Nasional Pengelolaan SDM tersebut terbagi menjadi empat fase rencana RPJM, yaitu RPJM 1 (tahun 2005-2009) yang berfokus pada *Good Governance*, RPJM 2 (2010-2014) tentang Reformasi Birokrasi dan Undang-Undang ASN, RPJM 3 (2015-2019) dengan fokus SMART ASN, dan RPJM 4 (2020-2025) yang menitikberatkan ASN sebagai *Human Capital*. ASN diperlakukan sebagai aset yang harus memberikan penambahan nilai investasi, baik investasi dari sisi *value* maupun *knowledge*. (Pusdiklat Pengembangan SDM, 2019).

Dilihat dari jumlah ASN yang tersebar di daerah lebih banyak dibandingkan pusat. Salah satu permasalahan yang harus segera diantisipasi adalah kemampuan daerah dalam mengelola, mengolah, dan memanfaatkan

sumber daya manusia. Kemampuan yang sangat kompetitif tentu saja sangat diperlukan agar mampu menyiapkan, mengelola dan mengoperasikan sumber-sumber daya yang telah dimiliki, dan mampu meningkatkan kinerja dalam menjawab tuntutan pelayanan publik (Pusdiklat Pengembangan SDM, 2019).

Kinerja karyawan merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang berdasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2002 : 94). Kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja.

Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan melakukan kerjasama tim untuk pencapaian yang efektif dan efisien serta terhindar dari karyawan yang menganggur (Arifin dalam Hariani, 2021:954). Hal ini sejalan dengan beberapa hasil penelitian yang menyimpulkan bahwa *teamwork* memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Dewi et al., 2018; Pandelaki, 2018; dan Priskilla & Santika, 2019). Namun demikian penelitian lain justru memperoleh kesimpulan yang berbeda dimana *teamwork* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Silvani & Triatmanto, 2017). Hal ini

salah satunya disebabkan kurangnya rasa kepercayaan terhadap rekan kerja yang menjadi pemicu *teamwork* tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pada sisi lain, kinerja dipengaruhi juga oleh kompetensi (Friolina dalam Suryani, 2021:4). Seiring dengan transformasi digital, salah satu kompetensi yang harus dimiliki oleh pegawai adalah kompetensi digital. Kompetensi digital adalah kemampuan menggunakan teknologi dan informasi dari piranti digital secara efektif dan efisien dalam berbagai konteks seperti akademik, karir, dan kehidupan sehari-hari (Paul Gilster dalam Sudyana, 2021:2). Hasil penelitian menyimpulkan bahwa kompetensi digital memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Marguna, 2020). Namun demikian terdapat penelitian yang menyimpulkan bahwa pengaruh kompetensi digital terhadap kinerja pegawai bersifat positif, namun tidak signifikan (Baharrudin, 2021).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah *knowledge sharing*. *Knowledge sharing* dapat membantu menyelesaikan masalah-masalah yang pelik dalam pekerjaan sehari-hari (Memah, 2013:3). Hal ini dikarenakan dengan *knowledge sharing* pegawai dapat eksploitasi maksimal terhadap pengetahuan, bahkan melakukan eksplorasi sehingga tercipta pengetahuan baru (Tobing, 2011:26). Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Partogi dan Tjahyawati (2019) yang menyimpulkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja (Anoraga, 2007:178). Disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka

semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, sedangkan apabila tidak adanya penerapan disiplin kerja yang baik akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal (Hasibuan,2009:193). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Miskiani dan Bagia 2020 menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dalam sektor swasta, sumber daya manusia sangat penting dalam kegiatan produksi, karena tercukupinya jumlah tenaga ahli yang berkompeten di bidangnya masing-masing akan membuat peningkatan output produksi menjadi lebih mudah yang berimbas terhadap kinerja pegawai menjadi sangat baik. Sedangkan pengelolaan *human capital* pada dinas atau instansi pemerintah menggunakan pendekatan mekanistik sehingga sulit dipertahankan dalam jangka waktu panjang. Konsep *human capital* menjadi masalah yang menarik terutama sejak terjadinya pergeseran ke arah ekonomi yang berfokus pada kehandalan sistem komunikasi, informasi dan pengetahuan. Pengaruh terbesar *human capital* terletak pada kompetensi utama organisasi yang dapat mengarahkan SDM yang ada, sehingga profil bisnis berkembang dan berkelanjutan ketika perusahaan mampu menghasilkan barang dan jasa yang sesuai dengan kebutuhan pelanggan dengan lebih baik daripada yang ditawarkan pesaingnya.

Demikian halnya dengan Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas), sebagai unit pelaksana teknis yang menyelenggarakan pelayanan sektor publik, Puskesmas dituntut terus berupaya meningkatkan kinerja organisasi. Puskesmas merupakan unsur pelaksana kegiatan teknis operasional dan/atau kegiatan teknis penunjang pada dinas dalam rangka melaksanakan sebagian urusan pemerintahan

bidang kesehatan sub urusan upaya kesehatan. Secara structural, Puskesmas berada di bawah dinas kesehatan dan berupa unit organisasi yang bersifat fungsional dan bekerja secara profesional. Secara kelembagaan Puskesmas dipimpin oleh Kepala Puskesmas yaitu pejabat fungsional tenaga kesehatan yang diberikan tugas tambahan, berada di bawah dan bertanggung jawab kepada kepala dinas kesehatan. Merunut pada tugas pokok dan fungsinya, salah satu indikator capaian kinerja Puskesmas dapat dilihat dari capaian Standar Pelayanan Minimal (SPM) Bidang Kesehatan.

Dalam konteks Kota Banjar, capaian SPM Bidang Kesehatan mengalami fluktuasi yang cukup dinamis, terutama setelah dilanda wabah Covid-19. Kondisi ini dapat tergambar pada tabel Capaian SPM Bidang Kesehatan di Kota Banjar tahun 2019 – 2021 sebagai berikut

Tabel 1.1
Capaian Standar Pelayanan Minimal (SPM) Bidang Kesehatan
Kota Banjar tahun 2019 – 2021

NO	INIKATOR PELAYANAN	CAPAIAN			KET
		2019	2020	2021	
1	Persentase ibu hamil mendapatkan pelayanan kesehatan ibu hamil	99,52	96,80	99,23	Menurun
2	Persentase ibu bersalin mendapatkan pelayanan persalinan	99,73	96,60	96,41	Menurun
3	Persentase bayi baru lahir mendapatkan pelayanan kesehatan bayi baru lahir	100,03	98,80	90,43	Menurun
4	Persentase Pelayanan Kesehatan Balita sesuai Standar	98,93	88,20	92,64	Menurun
5	Persentase anak usia pendidikan dasar yang mendapatkan pelayanan kesehatan sesuai standar	98,02	69,90	94,99	Menurun
6	Persentase orang usia 15–59	23,36	65,90	74,92	Meningkat

NO	INIKATOR PELAYANAN	CAPAIAN			KET
		2019	2020	2021	
	tahun mendapatkan skrining kesehatan sesuai standar				
7	Persentase warga negara usia 60 tahun ke atas mendapatkan skrining kesehatan sesuai standard	24,30	33,60	83,35	Meningkat
8	Persentase penderita Hipertensi yang mendapatkan pelayanan kesehatan sesuai standar	23,24	44,2	60,00	Meningkat
9	Persentase penderita Diabetes Mellitus yang mendapatkan pelayanan kesehatan sesuai standar	49,40	65,50	97,69	Meningkat
10	Persentase ODGJ berat yang mendapatkan pelayanan kesehatan jiwa sesuai standar	105,56	100	100	Menurun
11	Persentase Orang terduga TBC mendapatkan pelayanan TBC sesuai standar	42,82	69,70	100	Meningkat
12	Persentase orang dengan risiko terinfeksi HIV mendapatkan pelayanan deteksi dini HIV sesuai standar	74,59	71,50	100	Meningkat

Sumber : Dinas Kesehatan Kota Banjar tahun 2019 - 2021

Berdasarkan data pada tabel di atas, dapat di lihat bahwa meskipun tren capaian progam pasca pandemi covid-19 sudah mengalami perbaikan, namun sebanyak 6 (enam) indikator SPM Bidang Kesehatan Kota Banjar tahun 2021 capaian programnya masih kecil atau mengalami penurunan bila dibandingkan dengan capaian tahun 2019.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa *team work*, *digital competence*, *knowledge sharing*, disiplin kerja dan *human capital* sangat erat kaitannya dengan kinerja pegawai, sehingga mengkaji fenomena yang ada penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Analisis Peran**

***Human Capital* dalam Memediasi Pengaruh *Team Work*, *Digital Competence*, *Knowledge Sharing* dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Tenaga Kesehatan Puskesmas Se Kota Banjar”.**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasar latar belakang masalah, maka dapat diidentifikasi masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut .

1. Bagaimana kondisi *team work*, *digital competence*, *knowledge sharing*, disiplin kerja, *human capital* dan kinerja pegawai pada Puskesmas di Kota Banjar ?
2. Bagaimana pengaruh *team work*, *digital competence*, *knowledge sharing* dan disiplin kerja terhadap *human capital* pada Puskesmas di Kota Banjar, baik secara parsial maupun bersama sama ?
3. Bagaimana pengaruh *team work*, *digital competence*, *knowledge sharing* dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas di Kota Banjar, baik secara parsial maupun bersama sama ?
4. Bagaimana pengaruh *human capital* terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas di Kota Banjar ?
5. Bagaimana pengaruh *team work*, *digital competence*, *knowledge sharing* dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui *human capital* ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasar latar belakang masalah dan identifikasi masalah, maka ditetapkan tujuan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis hal-hal sebagai berikut .

1. Kondisi *team work*, *digital competence*, *knowledge sharing*, disiplin kerja, *human capital* dan kinerja pegawai pada Puskesmas di Kota Banjar.
2. Pengaruh *team work*, *digital competence*, *knowledge sharing* dan disiplin kerja terhadap *human capital* pada Puskesmas di Kota Banjar, baik secara parsial maupun bersama sama.
3. Pengaruh *team work*, *digital competence*, *knowledge sharing* dan disiplin kerja dan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas di Kota Banjar, baik secara parsial maupun bersama sama.
4. Pengaruh *human capital* terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas di Kota Banjar.
5. Pengaruh *team work*, *digital competence*, *knowledge sharing* dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui *human capital*.

1.4. Kegunaan Hasil Penelitian

1.4.1 Pengembangan Ilmu Pengetahuan (Kontribusi Ilmiah)

Kontribusi ilmiah (*novelty*), pada penelitian ini adalah ditemukannya peran yang positif dan signifikan dari *human capital* dalam memediasi pengaruh *team work*, *digital competence*, *knowledge sharing* dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas di Kota Banjar.

1.4.2. Terapan Ilmu Pengetahuan

Menjadi sumber informasi dan rujukan tambahan bagi *stakeholders* terutama pemerintah daerah, dalam upaya peningkatan kinerja pegawai pada Puskesmas di Kota Banjar, melalui peningkatan *team work*, *digital competence*, *knowledge sharing*, *human capital* dan disiplin kerja pada Puskesmas di Kota Banjar.

1.5. Tempat atau Jadwal Penelitian

Penelitian akan dilakukan pada Puskesmas di Kota Banjar, dengan tahapan penelitian dimulai bulan Januari 2023, dan diharapkan dapat diselesaikan pada bulan September 2023. Adapun rangkaian tahapan penelitian dapat dilihat pada lampiran :