

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan aspek fundamental dalam suatu organisasi, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas pegawai yang dimilikinya. Pegawai tidak hanya dipandang sebagai pelaksana tugas, tetapi juga sebagai aset strategis yang perlu dikelola secara optimal agar mampu memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks instansi pemerintah, manajemen sumber daya manusia berperan penting dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelayanan publik. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja pegawai menjadi salah satu fokus utama dalam praktik manajemen sumber daya manusia modern.

Kinerja pegawai merupakan salah satu aspek penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, khususnya pada instansi pemerintah yang memiliki tugas melayani masyarakat. Kinerja yang optimal mencerminkan tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien, baik dalam aspek kualitas, kuantitas, maupun ketepatan waktu dalam melaksanakan pekerjaan. Untuk mendukung hal tersebut, organisasi membutuhkan dukungan berbagai faktor, salah satunya adalah sarana dan prasarana yang memadai. Sarana prasarana berfungsi sebagai penunjang utama aktivitas pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sehingga kinerja para pegawai dapat terjaga.

Pentingnya sarana prasarana dalam menunjang kinerja pegawai tercermin pada regulasi Peraturan Menteri Agama (PMA) Nomor 33 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Agama. Peraturan ini menekankan bahwa pengaturan organisasi dan tata kerja dilakukan untuk memastikan pelaksanaan tugas serta fungsi Kementerian Agama berjalan lebih efektif dan efisien. Dalam konsiderannya ditegaskan bahwa peningkatan kinerja aparatur tidak hanya ditentukan oleh struktur organisasi yang tertata, melainkan juga sangat bergantung pada tersedianya fasilitas yang mendukung proses kerja sehari-hari. Selain itu, Peraturan Menteri Agama ini menghadirkan Badan Moderasi Beragama dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BMBPSDM) sebagai unit baru yang berfokus pada pengembangan aparatur, termasuk penyediaan lingkungan kerja dan fasilitas yang memadai. Dengan demikian, dapat dipahami bahwa keberadaan sarana dan prasarana merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari tata kelola organisasi, karena tanpa dukungan fasilitas yang sesuai, maka pegawai akan kesulitan mencapai kinerja yang diharapkan.

Kementerian agama merupakan salah satu instansi pemerintah yang memiliki tugas besar dan kompleks. Khususnya dalam bidang keagamaan, pendidikan agama, penyuluhan serta pelayanan kepada masyarakat. Kantor Kementerian Agama Kabupaten Hulu Sungai Utara sebagai perpanjangan tangan pemerintah pusat di daerah, memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan berbagai urusan keagamaan dan pelayanan publik dengan baik. Dalam aktivitas sehari-hari pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Hulu Sungai Utara melaksanakan berbagai kegiatan seperti bimbingan

keagamaan, pengelolaan data madrasah dan guru, pelayanan pernikahan, administrasi zakat dan guru, serta kegiatan tata usaha dan pelaporan. Namun dalam praktiknya masih terdapat berbagai keterbatasan fasilitas yang mendukung pelaksanaan tugas pegawai. Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Hulu Sungai Utara ruang penyimpanan arsip masih terbatas, hanya beberapa bidang atau seksi yang memiliki ruang arsip tersendiri sehingga dapat mengakibatkan kurang efisiennya proses administrasi serta akses informasi yang dibutuhkan secara cepat. Di sisi lain, pemanfaatan teknologi informasi dalam sistem kerja belum sepenuhnya berjalan optimal sehingga menimbulkan hambatan pada penerapan disiplin dan pencatatan kinerja pegawai. Sistem absensi berbasis online yang digunakan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Hulu Sungai Utara merupakan aplikasi yang dibuat dan dikelola langsung oleh pusat, sehingga ketika terjadi kendala teknis, perbaikannya tidak dapat dilakukan secara mandiri di tingkat daerah. Selain itu, lingkungan kerja yang belum sepenuhnya memberikan kenyamanan yang disebabkan oleh pegawai yang merokok tidak sesuai tempatnya juga menjadi salah satu faktor yang dapat memengaruhi produktivitas pegawai. Kondisi-kondisi tersebut menunjukkan bahwa penyediaan sarana prasarana belum sejalan dengan kebutuhan pegawai, sehingga menjadi salah satu faktor yang menyebabkan kinerja pegawai belum optimal.

Seorang pegawai diharapkan dapat melaksanakan tugasnya secara efektif, efisien, transparan dan akuntabel. Sarana prasarana yang lengkap, nyaman dan sesuai kebutuhan mampu memperlancar pelaksanaan tugas, meningkatkan kedisiplinan serta menjaga kualitas pelayanan publik sehingga diharapkan

kinerja pegawai akan meningkat. Berdasarkan hasil observasi awal, ditemukan bahwa sarana prasarana di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Hulu Sungai Utara masih menghadapi sejumlah kendala. Terdapat fenomena masalah yang terjadi pada sarana prasarana Kantor Kementerian Agama Kabupaten Hulu Sungai Utara.

Fenomena masalah yang pertama adalah keterbatasan ruang penyimpanan arsip. Ketersediaan ruang arsip yang terbatas berpotensi memengaruhi proses pengelolaan dokumen. Banyaknya dokumen yang menumpuk tanpa ruang penyimpanan yang memadai dapat menyebabkan pegawai kesulitan dalam melakukan penataan maupun pencarian kembali data yang diperlukan. Situasi ini dapat berpotensi mengurangi ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, karena pegawai harus menghabiskan lebih banyak waktu untuk mencari dokumen yang dibutuhkan. Kondisi ini dapat berdampak pada efektivitas penyelesaian pekerjaan pegawai, terutama dalam aspek kuantitas dan kualitas hasil kerja pegawai.

Fenomena masalah kedua adalah gangguan sistem absensi berbasis online. Pemanfaatan teknologi informasi dalam sistem absensi memang bertujuan untuk meningkatkan kedisiplinan dan akurasi pencatatan kehadiran pegawai. Namun, jika sistem tersebut sering mengalami gangguan seperti data kehadiran tidak dapat tercatat secara konsisten yang disebabkan karena server dari pusat mengalami kendala teknis saat banyak pegawai absen secara bersamaan. Kondisi ini menimbulkan ketidakselarasan antara kedisiplinan yang sudah dijalankan pegawai dengan catatan administrasi yang ada. Selain menghambat pengawasan kehadiran, kondisi ini juga dapat menurunkan

motivasi kerja, karena pegawai merasa usahanya dalam menjaga kedisiplinan tidak sepenuhnya diakui. Akibatnya penilaian terhadap kinerja pegawai menjadi kurang objektif, khususnya pada aspek tanggung jawab dan kedisiplinan.

Fenomena masalah ketiga adalah tidak tersedia area khusus merokok (*Smoking Area*). Lingkungan kerja yang kondusif tidak hanya ditentukan oleh kelengkapan sarana kerja, tetapi juga oleh fasilitas pendukung kenyamanan pegawai. Ketiadaan area khusus merokok menjadikan pegawai yang memiliki kebiasaan merokok terpaksa melakukannya di tempat yang tidak semestinya. Kondisi ini berpotensi menimbulkan gangguan kenyamanan bagi pegawai lain yang tidak merokok, sehingga memengaruhi konsentrasi dan suasana kerja secara keseluruhan. Dalam jangka panjang, suasana kerja yang kurang nyaman dapat berdampak pada menurunnya kualitas hasil kerja pegawai.

Secara keseluruhan, permasalahan-permasalahan tersebut menunjukkan bahwa sarana prasarana yang tersedia memiliki kaitan yang erat dengan kinerja pegawai. Oleh karena itu, berdasarkan pemaparan latar belakang dan fenomena masalah yang ditemui di lapangan, maka penulis tertarik untuk meneliti **“PENGARUH SARANA PRASARANA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA”**.

## **B. Batasan Masalah**

Pembatasan suatu masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar penelitian tersebut lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan. Oleh karena itu, agar tidak

menimbulkan terlalu luas penafsiran mengenai permasalahan dan pembahasan, maka penulis membatasi permasalahan dengan beberapa batasan berikut:

1. Variabel (X) → Teori Sarana Prasarana menurut Sofyan dalam buku Muhammad Nasir Ruki (2024:54) mengidentifikasi indikator sarana prasarana sebagai berikut:
  - a. Mesin dan peralatan kantor
  - b. Peralatan inventaris
  - c. Perlengkapan kantor
  - d. Bangunan kantor
  - e. Alat transportasi
2. Variabel (Y) → Teori kinerja pegawai menurut Mangkunegara dalam buku Betti Nuraini (2023:22-24) kinerja pegawai dapat diukur dan dinilai melalui indikator berikut:
  - a. Kualitas kerja
  - b. Kuantitas kerja
  - c. Tanggung jawab
  - d. Disiplin kerja
  - e. Prestasi kerja

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian dari latar belakang masalah diatas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan, yaitu:

1. Apakah sarana prasarana berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Hulu Sungai Utara?

2. Seberapa besar pengaruh sarana prasarana terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Hulu Sungai Utara?

#### **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

##### 1. Tujuan Penelitian

Atas dasar rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penulisan yang ingin dicapai adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh sarana prasarana terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Hulu Sungai Utara.
- b. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh sarana prasarana terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Hulu Sungai Utara.

##### 2. Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian terbagi menjadi dua, manfaat teoritis dan manfaat praktis:

###### a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia mengenai hubungan antara sarana prasarana dan kinerja pegawai sehingga dapat meningkatkan pengetahuan dan wawasan pegawai. Selain itu, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang meneliti topik serupa, khususnya pada organisasi sektor publik atau instansi pemerintah.

###### b. Manfaat Praktis

###### 1) Bagi Pihak Instansi

Bagi pihak Kantor Kementerian Agama Kabupaten Hulu Sungai Utara bermanfaat memberikan masukan kepada pimpinan mengenai pentingnya memperhatikan kondisi dan kelengkapan sarana prasarana yang ada di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Hulu Sungai Utara, sebagai salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai serta menjadi dasar dalam perbaikan manajemen internal, seperti penataan ruang kerja dan penyediaan fasilitas yang lebih memadai agar mendukung produktivitas kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Hulu Sungai Utara.

## 2) Bagi Pegawai

Bagi pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Hulu Sungai Utara dapat bermanfaat untuk membantu pegawai menyadari bahwa sarana prasarana yang memadai dan dikelola dengan baik sangat berpengaruh terhadap motivasi, tanggung jawab, dan inisiatif dalam bekerja. Sehingga kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Hulu Sungai Utara dapat meningkat. Selain itu, dapat memberikan dorongan agar pegawai ikut berperan aktif dalam menjaga dan mengelola fasilitas yang ada di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Hulu Sungai Utara.

## 3) Bagi Pihak Perguruan Tinggi

Bagi pihak Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Amuntai, penelitian ini bermanfaat sebagai tambahan literatur

dalam bidang manajemen sumber daya manusia (MSDM), khususnya terkait sarana prasarana dan kinerja pegawai. Selain itu dengan penelitian ini diharapkan mampu memperkuat peran STIA Amuntai sebagai institusi pendidikan tinggi yang tidak hanya menghasilkan lulusan berkualitas, tetapi juga berkontribusi terhadap peningkatan tata kelola dan kinerja organisasi pemerintahan di daerah.

#### 4) Bagi Penulis

Bermanfaat untuk menambah wawasan dan pengetahuan yang dapat dijadikan bekal karier maupun penelitian di masa mendatang. Selain itu, dapat meningkatkan dan mengembangkan kemampuan penulis dalam menganalisis permasalahan-permasalahan, serta menerapkan teori-teori yang telah didapatkan di bangku kuliah secara nyata.