

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara menegaskan bahwa ASN memiliki peran strategis sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik, serta perekat dan pemersatu bangsa. Melalui undang-undang ini, pemerintah menekankan pentingnya profesionalisme, integritas, tanggung jawab, serta peningkatan kinerja ASN dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif, efisien, dan berorientasi pada pelayanan publik yang berkualitas. Oleh karena itu, setiap ASN dituntut untuk mampu melaksanakan tugas secara optimal sesuai dengan standar kinerja dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pegawai merupakan inti dari sebuah organisasi. Banyak ahli berpendapat bahwa pegawai adalah faktor utama dalam mencapai tujuan organisasi. Tanpa adanya pegawai, suatu organisasi tidak dapat berfungsi dengan baik, karena pegawai merupakan penggerak utama dari setiap kegiatan organisasi. Dalam sebuah organisasi, baik di sektor publik maupun swasta, dibutuhkan kerja sama yang baik antara pimpinan dan bawahan. Oleh karena itu, seorang pemimpin dituntut memiliki kemampuan untuk membangun hubungan kerja yang harmonis, membina komunikasi yang efektif, serta mendorong karyawan agar dapat berpartisipasi aktif dalam pencapaian tujuan organisasi. Hubungan kerja yang baik juga menjadi sarana bagi pegawai untuk mengemukakan

gagasan, kreativitas, dan inisiatif yang dapat dimanfaatkan untuk mengembangkan organisasi.

Kinerja merupakan aspek penting yang menjadi dasar dalam menilai keberhasilan pelaksanaan tugas setiap pegawai. Apabila pelaksanaan tugas sesuai atau bahkan melebihi standar yang telah ditetapkan, maka kinerja pegawai dapat dikatakan baik. Sebaliknya, apabila hasil kerja tidak mencapai standar, maka pelaksanaan tugas dianggap kurang efektif dan perlu diperbaiki.

Kinerja pegawai pada dasarnya mencerminkan tingkat kemampuan dan tanggung jawab seseorang dalam melaksanakan tugas yang menjadi kewajibannya. Pegawai yang memiliki kinerja baik akan mampu menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, sesuai dengan standar, dan memberikan hasil yang memuaskan. Sebaliknya, apabila kinerja pegawai rendah, maka akan berpengaruh terhadap keterlambatan pelayanan, penurunan produktivitas, serta menurunnya kepercayaan masyarakat terhadap instansi pemerintah.

Dalam konteks pemerintahan daerah, peningkatan kinerja pegawai merupakan bagian penting dari reformasi birokrasi yang bertujuan untuk mewujudkan aparatur yang profesional, berintegritas, dan bertanggung jawab. Hal ini sesuai dengan amanat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, khususnya Pasal 20 dan Pasal 21, yang memberikan dasar hukum bagi pemerintah untuk menetapkan kebijakan tentang kepegawaian dan aparatur negara. Pasal tersebut menegaskan bahwa pemerintah bersama DPR memiliki kewenangan untuk membentuk

undang-undang guna mengatur penyelenggaraan pemerintahan yang efektif dan berorientasi pada pelayanan publik.

Sebagai pelaksanaan dari amanat konstitusi tersebut, diterbitkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan diperbarui melalui Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 menegaskan bahwa ASN berperan sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik, serta perekat dan pemersatu bangsa. Dalam pasal-pasal nya dijelaskan bahwa setiap ASN wajib bekerja secara profesional, menjunjung tinggi nilai dasar, kode etik, serta berorientasi pada pelayanan publik yang berkualitas, efisien, dan akuntabel.

Selain itu, Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil menegaskan bahwa setiap pegawai wajib menunjukkan hasil kerja sesuai dengan sasaran kinerja (SKP) dan perilaku kerja. Penilaian kinerja tidak hanya menjadi dasar dalam pemberian penghargaan dan pengembangan karier, tetapi juga sebagai instrumen pembinaan disiplin dan tanggung jawab pegawai. Dengan demikian, kinerja pegawai tidak hanya berpengaruh pada pencapaian target organisasi, tetapi juga mencerminkan kualitas pelayanan publik yang diterima masyarakat.

Kecamatan Sungai Pandan merupakan salah satu wilayah administratif di Kabupaten Hulu Sungai Utara, Provinsi Kalimantan Selatan. Kecamatan ini juga dikenal dengan nama Alabio, yang cukup populer di kalangan masyarakat Kalimantan Selatan. Sungai Pandan memiliki posisi strategis sebagai pusat kegiatan pemerintahan, ekonomi,

dan sosial masyarakat di wilayah utara Kabupaten Hulu Sungai Utara. Secara geografis, Kecamatan Sungai Pandan memiliki luas wilayah sekitar 59,92 km² dengan jumlah 33 desa. Sebagian besar wilayahnya berupa dataran rendah dengan lahan pertanian, perikanan, dan perkebunan sebagai mata pencaharian utama masyarakat. Daerah ini juga dikenal sebagai sentra itik Alabio, yaitu jenis unggas lokal yang terkenal hingga ke luar daerah. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik Kabupaten Hulu Sungai Utara (2024), jumlah penduduk Kecamatan Sungai Pandan terus mengalami peningkatan setiap tahunnya, yang berdampak pada meningkatnya kebutuhan pelayanan publik di bidang administrasi kependudukan, perizinan, dan pelayanan umum lainnya.

Sebagai ujung tombak pemerintahan daerah, Kantor Kecamatan Sungai Pandan memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan publik kepada masyarakat, seperti pembuatan Kartu Keluarga (KK), Surat Perizinan seperti surat izin mendirikan bangunan maupun usaha, dan berbagai layanan administrasi lainnya. Dengan demikian, efektivitas kinerja pegawai sangat menentukan kualitas pelayanan yang diterima masyarakat.

Berdasarkan hasil observasi awal ditemukan beberapa fenomena permasalahan yang mengindikasikan bahwa kinerja pegawai belum optimal, antara lain:

1. Kurangnya kerja sama dan koordinasi antar pegawai dalam pelaksanaan tugas, masih sering terjadi miskomunikasi antarbagian. Misalnya, bagian pelayanan dan bagian administrasi tidak saling memberikan informasi

secara cepat, sehingga masyarakat harus menunggu lama karena berkas belum diproses oleh bagian lain. Hal ini menunjukkan lemahnya koordinasi tim dan komunikasi internal. *(Sumber: Observasi Peneliti 2025)*

2. Kemampuan pegawai dalam menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan masih terbatas, dalam pelaksanaan tugas, masih terdapat pegawai yang belum mampu menyelesaikan pekerjaan secara mandiri tanpa arahan berulang dari atasan atau rekan kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa kemampuan penguasaan tugas dan adaptasi kerja belum berjalan secara maksimal sehingga mempengaruhi kelancaran pelaksanaan pekerjaan di Kantor Kecamatan Sungai Pandan.

(Sumber: Observasi Peneliti, 2025)

3. Perbedaan tingkat motivasi kerja pegawai, terdapat perbedaan tingkat motivasi kerja antarpegawai dalam melaksanakan tugas. Sebagian pegawai menunjukkan semangat, inisiatif, dan tanggung jawab yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan, sedangkan sebagian lainnya cenderung kurang proaktif dan bekerja hanya setelah mendapat perintah atasan. Perbedaan motivasi ini menyebabkan hasil kerja yang tidak merata, baik dari segi kualitas maupun kecepatan penyelesaian tugas, sehingga mempengaruhi capaian kinerja pegawai secara keseluruhan.

(Sumber: Observasi Peneliti, 2025)

Permasalahan-permasalahan tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat hal-hal yang perlu dibenahi dalam peningkatan kinerja pegawai. Oleh karena itu, penulis merasa perlu melakukan penelitian yang

berjudul: **“Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Sungai Pandan Kabupaten Hulu Sungai Utara”** untuk menggambarkan kondisi kinerja pegawai secara mendalam serta memberikan masukan yang konstruktif bagi upaya peningkatan kualitas pelayanan publik di masa yang akan datang.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang di bahas sebelumnya penulis mengidentifikasi permasalahan yang terjadi yang menjadi fokus penelitian yang berkaitan dengan dimensi kinerja pegawai berdasarkan teori Mangkunegara (2016:75) dengan 4 indikator yaitu:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Pelaksanaan Tugas
4. Tanggung Jawab

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan batasan masalah yang telah dijelaskan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sungai Pandan Kabupaten Hulu Sungai Utara?
2. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sungai Pandan Kabupaten Hulu Sungai Utara?

D. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah yang di bahas, maka tujuan yang akan di capai adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sungai Pandan Kabupaten Hulu Sungai Utara.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sungai Pandan Kabupaten Hulu Sungai Utara.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pemahaman mengenai kinerja pegawai di instansi pemerintahan, khususnya di tingkat kecamatan. Hasil penelitian juga dapat menjadi referensi atau sumber teori bagi penelitian selanjutnya yang membahas kinerja pegawai, disiplin kerja, efisiensi pelayanan publik, dan motivasi kerja dalam konteks birokrasi.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan memberikan masukan yang bernilai akademis dalam upaya perbaikan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sungai Pandan Kabupaten Hulu Sungai Utara.