

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Salah satu indikator keberhasilan suatu instansi pemerintah adalah tercapainya kinerja pegawai yang optimal. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu instansi sesuai dengan tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang diberikan guna mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks organisasi pemerintahan, kinerja pegawai tidak hanya menyangkut seberapa banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan, tetapi juga bagaimana pekerjaan tersebut dilakukan dengan efektif, efisien, dan sesuai dengan standar pelayanan publik.

Dalam era reformasi birokrasi dan peningkatan kualitas pelayanan publik, sektor pemerintahan dituntut untuk senantiasa meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja. Salah satu komponen kunci dalam mencapai tujuan tersebut adalah kinerja pegawai. Pegawai negeri, khususnya aparatur sipil negara (ASN), memiliki peran strategis dalam memastikan setiap proses administrasi dan operasional di lingkungan pemerintahan berjalan sesuai dengan visi dan misi organisasi. Tanpa dukungan kinerja yang optimal dari setiap pegawai, berbagai kebijakan dan program pemerintah tidak akan berjalan secara efektif.

Dalam pasal 75 Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang penilaian kinerja pegawai, di nyatakan penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan Pegawai Negeri Sipil yang di dasarkan sistem prestasi dan sistem karier. Saat ini kerja pegawai pemerintah

menjadi perhatian masyarakat, di akibatkan karena masih banyak nya terdapat kejadian tentang rendah nya kinerja pegawai pada kantor pemerintahan. Artinya masyarakat terus-menerus menuntut agar kinerja pemerintah dapat berjalan berjalan dengan baik dan bersih.

Sejalan dengan Peraturan Bupati Balangan Nomor 74 Tahun 2021 Tentang Tugas Pokok, Fungsi Dan Uraian Tugas Sekretariat Daerah Kabupaten Balangan yang mengatakan bahwa dalam rangka menunjang kelancaran tugas yang sesuai dengan batas kewenangan dan tanggung jawab Sekretariat Daerah Kabupaten Balangan dalam pembangunan di Daerah telah ditetapkan Peraturan Daerah Kabupaten Balangan Nomor 2 Tahun 2021 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah dan Peraturan Bupati Balangan Nomor 25 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Perangkat Daerah, maka perlu dilakukan perumusan tugas pokok, fungsi dan uraian tugas Perangkat Daerah.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu berdasarkan standar dan indikator yang telah ditetapkan. Kinerja tersebut dipengaruhi oleh banyak faktor, seperti kemampuan, disiplin, motivasi, pembinaan, lingkungan kerja, serta sistem pengawasan dan evaluasi. Dalam lingkup pemerintahan daerah, pengukuran kinerja pegawai menjadi salah satu tolok ukur keberhasilan instansi dalam menjalankan fungsi pelayanan kepada masyarakat maupun fungsi administratif internal. Oleh karena itu, pemahaman dan analisis terhadap kinerja pegawai sangat penting untuk dilakukan, tidak hanya pada unit yang bersentuhan langsung dengan pelayanan publik, tetapi juga pada unit pendukung, seperti Bagian Umum Sub

Bagian Rumah Tangga. Kinerja pegawai merupakan hasil pekerjaan yang di peroleh oleh seseorang dalam waktu tertentu. Kinerja juga merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang di berikan kepada nya. Maka pegawai dituntut untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas yang mampu melaksanakan tugas sebagai aparatur pemerintah sesuai dengan tugas yang dibebankan. Oleh karena itu, untuk memiliki kinerja yang baik seorang karyawan harus memiliki keinginan yang tinggi untuk melakukan dan mengetahui pekerjaannya. Kinerja pegawai juga dapat di ukur dengan menggunakan beberapa indikator kinerja yang merupakan tolak ukur suatu pencapaian kinerja seorang pegawai. Adanya pengukuran kinerja pegawai tersebut, sebuah organisasi bisa dapat melihat dan mengetahui sudah sejauh mana keberhasilan kinerja para pegawai dan sudah sejauh manakah tanggung jawab para pegawai di laksanakan dengan baik sehingga organisasi dapat memberikan suatu apresiasi atau umpan balik terhadap hasil pengukuran kinerja dari para pegawai, memajukan perbaikan kerja, serta mengambil keputusan sehingga suatu organisasi mempunyai sumber daya yang berkualitas tinggi dan kompetitif.

Dalam melaksanakan tugas pokok pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Balangan menyelenggarakan fungsi sebagai penyusunan rencana, program, dan kegiatan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Balangan. Sedangkan bagian rumah tangga adalah bagian umum, dimana kepala sub bagian rumah tangga mempunyai tugas melaksanakan urusan rumah tangga untuk kepala daerah, wakil kepala daerah dan sekretariat. Untuk

melaksanakan tugas Kepala Sub Bagian Rumah Tangga mempunyai fungsi salah satunya adalah melaksanakan pelayanan kebutuhan pimpinan pemerintah daerah dan tamu daerah dan menghimpun data, menyiapkan bahan dalam rangka penyusunan rencana kebutuhan rumah tangga, Kepala Daerah dan Sekretariat Daerah.

Sub Bagian Rumah Tangga merupakan bagian dari Bagian Umum di Sekretariat Daerah Kabupaten Balangan yang memiliki tugas pokok dan fungsi dalam mengelola berbagai aspek penunjang operasional kantor. Tugas-tugas tersebut meliputi pengaturan kebersihan dan kerapian ruang kerja, pemeliharaan fasilitas kantor, penyediaan logistik harian, serta dukungan teknis terhadap kegiatan kedinasan pimpinan. Meskipun bersifat administratif dan tidak langsung melayani masyarakat, keberadaan Sub Bagian Rumah Tangga memiliki peran penting dalam menjaga kelancaran aktivitas harian di lingkungan Sekretariat Daerah. Oleh karena itu, kinerja pegawai di unit ini secara langsung maupun tidak langsung akan berdampak pada kinerja keseluruhan organisasi.

Namun berdasarkan observasi awal dan informasi dari beberapa pihak, terdapat fenomena kinerja pegawai yang belum optimal pada Sub Bagian Rumah Tangga Sekretariat Daerah Kabupaten Balangan yaitu:

1. Disiplin kerja yang masih rendah. Salah satu masalah utama adalah rendahnya disiplin kerja. Beberapa pegawai diketahui masih sering datang terlambat, meninggalkan tugas tanpa alasan jelas, atau kurang mematuhi standar operasional prosedur yang telah ditetapkan. Disiplin kerja yang rendah ini berdampak pada terganggunya aktivitas rutin kantor seperti

keterlambatan penataan ruang rapat, kebersihan ruangan yang tidak terjaga, hingga keterlambatan penyediaan kebutuhan fasilitas pimpinan, dimana dalam tiga bulan terakhir pada bulan Mei 2025 sampai dengan Juli 2025 disiplin pegawai menurun, hal ini dapat dilihat dari tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1
Kehadiran Pegawai

| No | Bulan | Kehadiran | Ket |
|----|-------|-----------|-----|
| 1 | Mei | 85% | |
| 2 | Juni | 81% | |
| 3 | Juli | 78% | |

(Sumber : Absensi Pegawai, 2025)

2. Kurangnya inisiatif dan tanggung jawab. Banyak pegawai masih bekerja secara pasif dan hanya menjalankan tugas jika diberikan instruksi langsung oleh atasan. Rendahnya inisiatif dan rasa tanggung jawab membuat pekerjaan menjadi tidak efisien dan tidak fleksibel, terutama saat menghadapi kondisi darurat atau kebutuhan mendesak. Hal ini menunjukkan bahwa budaya kerja proaktif dan mandiri belum tumbuh secara maksimal di lingkungan Sub Bagian Rumah Tangga.
3. Minimnya pengawasan dan evaluasi kinerja. Kinerja pegawai seharusnya dievaluasi secara berkala untuk memastikan tugas dilaksanakan sesuai standar yang ditetapkan. Namun, di lapangan ditemukan bahwa pengawasan terhadap pelaksanaan tugas masih bersifat informal, bahkan tidak terstruktur secara sistematis. Tidak adanya sistem penilaian kinerja

(performance appraisal) yang objektif membuat manajemen kesulitan memberikan umpan balik yang membangun dan berkelanjutan.

Berdasarkan latar belakang pada masalah di atas, peneliti tertarik untuk mengkaji dan meneliti **“Kinerja Pegawai Bagian Umum Sub Bagian Rumah Tangga Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Balangan”**.

B. Fokus Penelitian

Fokus Penelitian di sini dimaksudkan untuk mempertegas ruang lingkup masalah yang akan dibahas, agar tidak menimbulkan terlalu luasnya penafsiran mengenai permasalahan dan pembahasan yaitu Kinerja Pegawai Bagian Umum Sub Bagian Rumah Tangga Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Balangan. Maka peneliti memfokuskan penelitian Dwiyanto dalam buku Pasolong (2019:206-208):

1. Produktivitas
2. Kualitas Layanan
3. Responsivitas
4. Responsibilitas
5. Akuntabilitas

C. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana Kinerja Pegawai Bagian Umum Sub Bagian Rumah Tangga Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Balangan?
2. Faktor-faktor apa yang mempengaruhi Kinerja Pegawai Bagian Umum Sub Bagian Rumah Tangga Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Balangan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui bagaimana Kinerja Pegawai Bagian Umum Sub Bagian Rumah Tangga Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Balangan.
- b. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai Bagian Umum Sub Bagian Rumah Tangga Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Balangan.

2. Manfaat penelitian

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan, disiplin ilmu Administrasi Publik khususnya yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai masukan bagi Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Balangan dalam rangka Kinerja Pegawai Bagian Umum Sub Bagian Rumah Tangga Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Balangan.