

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*), kinerja aparatur sipil negara (ASN) menjadi salah satu elemen yang sangat krusial. ASN dituntut untuk bekerja secara profesional, transparan, dan akuntabel dalam memberikan pelayanan publik. Oleh karena itu, sistem pelaporan kinerja menjadi instrumen penting dalam menilai, mengawasi, dan meningkatkan efektivitas kerja ASN di setiap instansi pemerintahan.

Pemerintah terus mendorong peningkatan kualitas aparatur sipil negara (ASN) guna menciptakan tata kelola pemerintahan yang efektif, efisien, transparan, dan akuntabel. ASN diharapkan mampu memberikan pelayanan publik yang profesional, responsif, dan berorientasi pada hasil. Salah satu instrumen penting untuk mengukur dan meningkatkan kinerja ASN adalah sistem pelaporan kinerja yang baik, terstruktur, dan dapat dipertanggungjawabkan.

Pelaporan kinerja yang baik tidak hanya berfungsi sebagai alat administratif, tetapi juga sebagai bentuk pertanggungjawaban atas tugas dan tanggung jawab yang telah dilaksanakan. Pelaporan yang berkualitas, yakni yang tepat waktu, akurat, lengkap, dan relevan dapat menjadi dasar pengambilan keputusan, evaluasi kinerja, serta motivasi bagi ASN untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Sebaliknya, kualitas pelaporan yang

rendah dapat menimbulkan kesalahan persepsi, pengambilan keputusan yang kurang tepat, bahkan penurunan efektivitas kerja secara menyeluruh.

Pelaporan kinerja bukan sekadar dokumen administratif, melainkan menjadi alat ukur sejauh mana tugas dan fungsi ASN telah dilaksanakan dengan baik. Di lingkungan instansi pemerintahan, kualitas pelaporan kinerja menjadi cerminan dari bagaimana budaya kerja, kedisiplinan, serta akuntabilitas dijalankan. Pelaporan yang berkualitas akan memberikan informasi yang akurat, relevan, dan tepat waktu kepada pimpinan sebagai dasar untuk evaluasi, perbaikan kebijakan, dan pengambilan keputusan strategis. Sebaliknya, laporan yang dibuat sekadar formalitas, tanpa melalui proses yang objektif dan menyeluruh, akan berdampak negatif terhadap efektivitas kerja ASN.

Secara umum, kualitas pelaporan kinerja dinilai dari beberapa aspek, seperti ketepatan waktu penyusunan laporan, kelengkapan data yang disajikan, keakuratan informasi, serta keterkaitan antara indikator yang dilaporkan dengan target kinerja yang telah ditetapkan. Semakin tinggi kualitas dari pelaporan kinerja, maka semakin besar pula kemungkinan ASN dapat bekerja lebih efektif karena memiliki acuan dan evaluasi kerja yang jelas.

Budaya kerja sebagai seperangkat asumsi atau keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Di lingkungan Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Balangan, pelaporan kinerja ASN menjadi bagian penting dari sistem

pengawasan dan evaluasi internal. Namun, dalam pelaksanaannya, masih ditemukan berbagai kendala seperti keterlambatan penyampaian laporan, ketidaksesuaian antara laporan dan realisasi di lapangan, serta rendahnya tindak lanjut terhadap hasil pelaporan. Hal ini memunculkan dugaan bahwa terdapat hubungan yang erat antara kualitas pelaporan kinerja dengan efektivitas kerja para ASN di instansi tersebut.

Dalam pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan, khususnya di instansi seperti Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP), pelaporan kinerja ASN merupakan bagian penting dari sistem pengelolaan kinerja yang bertujuan untuk mengukur pencapaian kerja pegawai secara obyektif dan terstruktur. Idealnya, pelaporan kinerja disusun dengan prinsip transparansi, akuntabilitas, ketepatan waktu, dan berbasis pada capaian hasil kerja yang nyata.

Namun, fenomena di lapangan menunjukkan masih banyak persoalan dalam implementasi pelaporan kinerja ASN, termasuk di lingkungan Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Balangan. Berdasarkan pengamatan awal dan data dari laporan internal, ditemukan bahwa:

1. Banyak laporan kinerja yang tidak mencerminkan realisasi kerja yang sebenarnya. Beberapa laporan disusun hanya untuk memenuhi kewajiban rutin, tanpa analisis mendalam terhadap capaian kinerja. Selain itu, terdapat pula kasus keterlambatan dalam pengumpulan laporan, ketidaksesuaian antara kegiatan yang dilaporkan dengan kegiatan yang benar-benar dilakukan, serta kurangnya evaluasi dan tindak lanjut dari hasil laporan tersebut.

2. Ketidaktepatan waktu dalam penyusunan laporan, isi laporan yang tidak mencerminkan kinerja aktual, dan kurangnya kesesuaian antara indikator kinerja dengan hasil kerja riil. Selain itu, masih ditemukan bahwa pelaporan sering dilakukan hanya sebagai formalitas, tanpa proses evaluasi dan tindak lanjut yang memadai. Hal ini mengakibatkan sistem pelaporan menjadi tidak optimal sebagai alat kontrol dan perbaikan kinerja sehingga Pegawai menjadi kurang termotivasi untuk mencapai target karena tidak adanya umpan balik yang berkualitas dari laporan yang mereka buat. Selain itu, pimpinan kesulitan dalam mengevaluasi kinerja pegawai secara akurat karena data laporan yang disampaikan tidak menggambarkan kondisi sebenarnya, dan minimnya evaluasi telah menjadikan pelaporan hanya sebagai formalitas. Hal ini melemahkan fungsi pelaporan sebagai alat kontrol dan pengambilan keputusan, serta berdampak buruk terhadap motivasi pegawai dan efektivitas kepemimpinan. Oleh karena itu, dibutuhkan reformasi sistem pelaporan agar lebih akurat, partisipatif, berbasis data nyata, dan dilengkapi dengan evaluasi dan tindak lanjut yang konkret.
3. Kurangnya pemahaman ASN terhadap Sistem Pelaporan Kinerja yang mana Banyak ASN belum sepenuhnya memahami teknis penyusunan laporan kinerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Ini bisa karena kurangnya pelatihan atau sosialisasi tentang sistem pelaporan kinerja berbasis hasil (*output dan outcome*), dimana ASN yang ada pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Balangan berjumlah 50 orang yang mana lulusan S2 berjumlah 8 orang, lulusan S1 berjumlah 18 orang, lulusan D3 berjumlah

8 orang dan lulusan SLTA berjumlah 16 orang. (Sumber Data ASN Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Balangan, 2025)

Berdasarkan latar belakang pada masalah di atas, peneliti tertarik untuk mengkaji dan meneliti **“Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Balangan”**.

B. Batasan Masalah

Pembatasan suatu masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar penelitian tersebut lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian akan tercapai. Beberapa batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Ndraha dalam Hazairin Habe. (2022:583) Budaya Kerja (X):

1. Anggapan dasar tentang kerja
2. Sikap terhadap pekerjaan
3. Perilaku ketika bekerja
4. Lingkungan kerja dan alat kerja
5. Etos kerja

Robbins dalam Heny Risinta (2024:243) indikator Kinerja Pegawai (Y):

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan Waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian

C. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah ada Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Balangan?
2. Seberapa besar Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Balangan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Balangan.
- b. Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Satuan Polisi Pamong Praja 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 Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Balangan dalam rangka Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Balangan.