

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

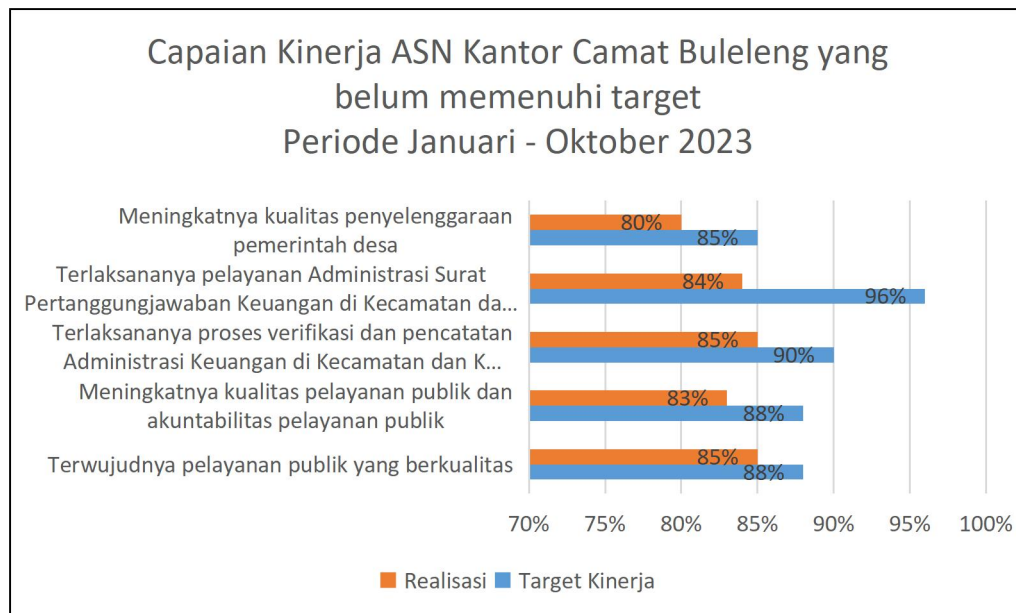
Aparatur Sipil Negara yang sering disebut ASN adalah mereka yang dipekerjakan oleh pemerintah dan bekerja berdasarkan perjanjian formal di berbagai instansi pemerintah. Aparatur Sipil Negara (ASN) terdiri dari dua kategori: PNS (Pegawai Negeri Sipil) dan PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja). Seorang yang dipilih dan diangkat menjadi ASN memiliki tugas menjalankan kewajiban pemerintahan. Aparatur Sipil Negara memiliki peran strategis dalam menjalankan tugas-tugas pemerintahan, mulai dari penyelenggaraan pelayanan publik, penegakan hukum, hingga implementasi kebijakan. Kinerja Aparatur Sipil Negara memiliki dampak langsung terhadap efektivitas dan efisiensi pemerintahan dalam memenuhi kebutuhan masyarakat.

Istilah kinerja berasal dari kata *Actual Performance* atau *Job Performance*. Seorang pekerja yang berhasil baik secara kuantitas maupun secara kualitas dan dapat melaksanakan tanggung jawabnya sesuai yang diberikan disebut juga dengan kinerja (Silaen, 2021:2). Sedangkan menurut Khaeruman (2021:8) kinerja ialah prestasi ataupun hasil kerja seseorang karyawan atau pegawai, yang diukur berdasarkan pencapaian sasaran yang harus dicapai selaras terhadap tugas dan fungsi mereka pada periode yang ditetapkan. Tingkat pencapaian atau hasil kerja

ini dinilai berdasarkan tanggung jawab yang diemban oleh pegawai atau karyawan dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Kinerja menjadi masalah utama dalam suatu organisasi atau instansi. Kinerja pegawai yang memuaskan tidak terjadi dengan sendirinya, namun diperlukan proses dan evaluasi yang berkesinambungan. Menurut Kasmir (dalam Wijaya dan Fauji, 2021) pengetahuan, kemampuan dan keterampilan, disiplin kerja, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, rancangan kerja, budaya organisasi, kepribadian, loyalitas, komitmen, lingkungan kerja dan kepuasan kerja merupakan beberapa faktor yang memengaruhi kinerja. Sedangkan menurut Afandi (dalam Wijaya dan Fauji, 2021), aspek-aspek yang memengaruhi kinerja karyawan diantaranya; tingkat motivasi kerja, kepribadian dan minat kerja, kepemimpinan, budaya kerja, disiplin kerja, kompetensi, kemampuan, fasilitas kerja serta kejelasan dan penerimaan seorang pekerja.

Kecamatan merupakan sebuah institusi yang terdapat dalam struktur pemerintahan Indonesia. Mengacu pada Peraturan Pemerintah No. 17 Tahun 2018 terkait dengan Kecamatan, perangkat daerah Kabupaten/Kota, dan penyelenggara pemerintahan umum, Kelurahan disebut sebagai perangkat Kecamatan dalam Peraturan Pemerintah Kecamatan. Sesuai UU No. 23 Tahun 2014 terkait Pemerintahan Daerah, Kecamatan tak lagi perangkat daerah tetapi perangkat Kecamatan. Pemerintah Kabupaten Buleleng sudah menetapkan target dan tujuan tertentu yang ingin diperoleh. Sasaran adalah hasil yang diinginkan yang hendak dicapai pada jangka waktu melebihi satu tahun, dan wajib sejalan dengan visi dan misi yang sudah diputuskan. Target merupakan sasaran spesifik yang diharapkan dapat dipenuhi setiap tahunnya dengan menjalankan operasional sesuai dengan

kesepakatan kinerja yang telah ditentukan. Gambar 1.1 merupakan capaian kinerja Aparatur Sipil Negara Kantor Camat Buleleng periode Januari sampai dengan Oktober 2023 yang belum memenuhi target:



**Gambar 1.1**  
**Grafik Capaian Kinerja ASN Kantor Camat Buleleng yang belum memenuhi target. Periode Januari-Oktober 2023**  
*(Sumber. Kantor Camat Buleleng)*

Dari analisis grafik pada Gambar 1.1 yang disajikan, terlihat bahwa realisasi kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Camat Buleleng pada periode Januari hingga Oktober 2023 belum sepenuhnya mencapai target yang telah ditetapkan oleh instansi terkait. Rendahnya capaian kinerja dari seorang pegawai dapat disebabkan sejumlah aspek, salah satunya yakni kurangnya fasilitas kerja yang memadai dan kurangnya disiplin kerja dari sebagian pegawai.

Kelengkapan fasilitas kerja sebagai elemen yang dapat memengaruhi Kinerja pegawai. Fasilitas yang dimaksud mencakup semua jenis perlengkapan, peralatan kerja dan fasilitas lainnya yang memiliki fungsi untuk membantu pekerja dalam menjalankan tugas (Yandi, *et al.* 2023). Sedangkan menurut

Sitompul (2018), Fasilitas kerja mengacu pada sumber daya dan peralatan nyata yang digunakan untuk memfasilitasi dan meningkatkan operasi dan fungsi perusahaan. Fasilitas kerja memegang peranan penting untuk peningkatan kinerja karyawan pada sebuah organisasi atau instansi. Ketika karyawan memiliki akses terhadap fasilitas kerja yang sesuai dengan kebutuhan mereka, kinerja mereka menjadi lebih efektif dan efisien. Fasilitas ini digunakan untuk operasional kantor secara rutin, memiliki jangka waktu penggunaan yang umumnya tahan lama, dan menawarkan keuntungan di masa depan. Seperti yang dikemukakan oleh Nurhadian dalam (Abaharis dan Dwinanda, 2023), untuk memastikan bahwa pegawai dapat menyelesaikan tugas mereka dengan lancar, kondisi fasilitas kerja sangat penting, seperti harus dapat digunakan dan diakses dengan mudah dan juga dapat dimanfaatkan dengan baik. Terdapat pula fasilitas yang disediakan atau yang ada di Kantor Kecamatan Buleleng tersebut terdapat pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1  
Fasilitas Kerja di Kantor Camat Buleleng

No	Jenis Barang	Jumlah	Kondisi
1	Mobil Dinas	1	B
2	Sepeda Motor	23	B
3	Mesin Absensi	1	B
4	Meja Kerja kayu	11	RR
5	Kursi kerja	24	B / RR
6	PC (Personal Computer)	8	B
7	PC Unit	6	B
8	Laptop	26	B
9	Notebook	2	RR
10	CPU	1	B
11	Monitor	2	B
12	Printer	11	RR / B
13	Scanner	3	B / RR

*Sumber. Kantor Camat Buleleng.*

Keterangan:

B = Baik

RR = Rusak Ringan

Fasilitas kerja yang ada di Kantor Camat Buleleng secara keseluruhan dapat dianggap cukup baik, akan tetapi masih banyak fasilitas yang kondisinya tidak memungkinkan, seperti yang tercantum pada tabel diatas, beberapa fasilitas seperti kursi kerja, notebook, printer, dan scanner telah mengalami kerusakan. Kondisi ini dapat menjadi dampak negatif yang signifikan terhadap kinerja pegawai, mengingat pentingnya peralatan tersebut didalam melaksanakan tugas sehari-hari. Hal tersebut nantinya akan memengaruhi kinerja seorang pegawai menjadi tidak optimal. Fasilitas kerja yang lengkap dan memadai akan menciptakan suasana yang memuaskan untuk pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja staf.

Selain fasilitas kerja, disiplin kerja juga memengaruhi kinerja dari para pegawai dalam mencapai tujuan suatu instansi atau organisasi. Menurut Pranitasari dan Khotimah (2021), disiplin adalah rasa patuh dan taat terhadap suatu nilai-nilai yang diakui sebagai tanggung jawab, seperti menjalankan tugas-tugas di kantor dan hadir pada jam yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Tingkat disiplin seorang pegawai dapat dilihat melalui absensi selama jam kerja. Bahkan tanpa pengawasan dari atasan, karyawan yang memiliki kedisiplinan dalam bekerja yang baik akan tetap menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara baik.

Pada Kantor Camat Buleleng, terdapat permasalahan mengenai kedisiplinan pegawai, seperti tingkat keterlambatan tinggi, waktu istirahat melebihi batas dan pulang sebelum waktunya, selain itu juga dapat dilihat dari

jumlah kehadiran pegawai di kantor tersebut. Tabel 1.2 merupakan tingkat persentase kehadiran para Aparatur Sipil Negara Kantor Camat Buleleng, sebagai berikut:

Tabel 1.2  
Persentase Kehadiran ASN Kantor Camat Buleleng  
Bulan Oktober 2023

No	ASN	Jumlah ASN	Presentase Keseluruhan
1	Kantor Camat Buleleng	23	99.00%
2	Kantor Kelurahan Beratan	5	80.00%
3	Kantor Kelurahan Liligundi	5	77.45%
4	Kantor Kelurahan Kampung Singaraja	5	80.00%
5	Kantor Kelurahan Paket Agung	5	77.00%
6	Kantor Kelurahan Banyuasri	4	78.00%
7	Kantor Kelurahan Kampung Kajanan	4	77.80%
8	Kantor Kelurahan Kampung Baru	6	76.00%
9	Kantor Kelurahan Kampung Anyar	3	88.80%
10	Kantor Kelurahan Kendran	5	79.05%
11	Kantor Kelurahan Pendarukan	6	79.00%
12	Kantor Kelurahan Banyuning	8	78.00%
13	Kantor Kelurahan Banjar Bali	5	77.80%
14	Kantor Kelurahan Kaliuntu	6	79.60%
15	Kantor Kelurahan Banjar Tegal	7	80.00%
16	Kantor Kelurahan Astina	5	75.00%
17	Kantor Kelurahan Banjar Jawa	5	77.80%
18	Kantor Kelurahan Kampung Bugis	3	67.50%
	JUMLAH ASN	110	80.00%

*Sumber. Kantor Camat Buleleng.*

Merujuk kepada Tabel 1.2, bisa diperhatikan bahwasanya ada persentase kehadiran para ASN di Kantor Camat yang masih menyentuh persentase 70%, diantaranya yaitu Kantor Kelurahan Liligundi, Kantor Kelurahan Paket Agung, Kantor Kelurahan Banyuasri, Kantor Kelurahan Kampung Kajanan, Kantor

Kelurahan Kampung Baru, Kantor Kelurahan Kendran, Kantor Kelurahan Penarukan, Kantor Kelurahan Banyuning, Kantor Kelurahan Banjar Bali, Kantor Kelurahan Kaliuntu, Kantor Kelurahan Astina, Kantor Kelurahan Banjar Jawa dan Kantor Kelurahan Kampung Bugis. Terdapat juga beberapa aspek masalah kedisiplinan pada ASN Kantor Camat Buleleng yang perlu mendapatkan perhatian lebih lanjut antara lain:

1. Sejumlah pegawai tidak memberikan keterangan saat tidak hadir di tempat kerja, menciptakan ketidakjelasan terkait absensi yang berpotensi mengganggu produktivitas.
2. Tingginya jumlah pegawai yang datang terlambat menjadi indikasi adanya ketidakpatuhan terhadap jadwal kerja, yang dapat berdampak negatif pada efisiensi operasional kantor.
3. Beberapa pegawai terlihat telah memulai istirahat sebelum waktunya, menggambarkan kurangnya kesadaran terhadap aturan waktu kerja yang telah ditetapkan.
4. Adanya pegawai yang melampaui batas waktu istirahat yang telah ditentukan.

Merujuk pada penjelasan latar belakang, demikian penulis sangat tertarik mengujikan masalah tersebut yang kemudian disusun berupa kajian studi melalui pengambilan topik ***“Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Kantor Camat Buleleng”***.

## **1.2 Identifikasi Masalah Penelitian**

Merujuk kepada penjelasan latar belakang, demikian terdapat identifikasi masalah yang diperoleh, diantaranya.

1. Belum optimalnya sarana dan prasarana yang mendukung kinerja para Aparatur Sipil Negara.
2. Rendahnya kedisiplin kerja dari para Aparatur Sipil Negara yang ada pada Kantor Camat Buleleng, seperti terdapat ASN yang tidak patuh terhadap peraturan jam kerja.
3. Masih rendahnya kinerjanya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.
4. Kuantitas dan kualitas SDM oleh para Aparatur Sipil Negara belum sepenuhnya optimal.

### **1.3 Pembatasan Masalah**

Merujuk pada identifikasi permasalahan, demikian diperlukan adanya batasan permasalahan terhadap isu yang hendak menjadi fokus pada kajian studi ini. Adapun rincian batasan masalahnya adalah sebagai berikut.

#### **1. Fasilitas kerja**

Penelitian ini akan fokus pada evaluasi fasilitas kerja di Kantor Camat Buleleng, dengan mempertimbangkan kecukupan dengan kebutuhan, ketersediaan, dan kondisi fasilitas kerja.

#### **2. Disiplin kerja**

Aspek disiplin kerja akan menjadi fokus penelitian, dengan memperhatikan tingkat ketaatan pegawai terhadap norma dan ketentuan yang berlaku di Kantor Camat Buleleng.

#### **3. Kinerja ASN**

Penelitian ini akan mengkaji tingkat kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Camat Buleleng.



#### 1.4 Rumusan Masalah Penelitian

Berpedoman kepada latar belakang dan identifikasi permasalahan, demikian bisa dirumuskan permasalahan pada kajian studi ini, diantaranya:

1. Apakah fasilitas kerja dan disiplin kerja berpengaruh bagi kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Kantor Camat Buleleng?
2. Apakah fasilitas kerja berpengaruh bagi kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Kantor Camat Buleleng?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh bagi kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Kantor Camat Buleleng?

#### 1.5 Tujuan Penelitian

Berlandaskan rumusan permasalahan pada kajian studi ini, demikian tujuan penelitian ini ialah untuk mengujikan pengaruh:

1. Fasilitas kerja dan disiplin kerja bagi kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Kantor Camat Buleleng.
2. Fasilitas kerja bagi kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Kantor Camat Buleleng.
3. Disiplin kerja bagi kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Kantor Camat Buleleng.

#### 1.6 Manfaat Hasil Penelitian

Kegunaan yang dihasilkan dengan pelaksanaan penelitian ini, yaitu diantaranya:

## 1. Manfaat Teoritis

Mampu memberi kontribusi yang berharga untuk pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia. Fokus utama penelitian adalah menggali pemahaman lebih dalam berkaitan pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja bagi kinerja ASN di Kantor Camat Buleleng. Dengan demikian, output studi inipun diharapkan mampu memberi wawasan yang mendalam bagi praktisi dan akademisi untuk peningkatan efektivitas dan efisiensi manajemen SDM di lingkungan pemerintahan daerah.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi masyarakat

Melalui adanya perusahaan atau instansi yang semakin berkembang, penelitian ini akan bermanfaat sebagai sumber evaluasi.

### b. Bagi kalangan umum

Diharapkan penelitian ini nantinya memberikan manfaat untuk kalangan umum dengan menjadi sumber informasi yang bermanfaat. Pembaca dari berbagai latar belakang termasuk masyarakat umum, dapat mendapatkan pengetahuan yang lebih baik terkait unsur-unsur yang memengaruhi kinerja pegawai dan bagaimana pengelolaan fasilitas kerja dan disiplin kerja bisa meningkatkan kinerja pegawainya.