

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam rangka mencapai tujuan nasional sebagaimana tercantum dalam alinea ke-4 Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945) diperlukan ASN yang profesional, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan UUD 1945.

Tujuan nasional seperti tercantum dalam Pembukaan UUD 1945 adalah melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial. Untuk mewujudkan tujuan nasional, diperlukan adanya Pegawai ASN sebagai unsur aparatur negara, pegawai sekaligus abdi Negara dan abdi masyarakat mempunyai peran yang sangat penting, yaitu sebagai unsur aparatur negara yang penuh ketaatan dan kesadaran yang tinggi terhadap tugas dan tanggung jawab serta bermental baik dan berakhlak mulia untuk melaksanakan dan menyelenggarakan peraturan-peraturan yang dibuat oleh pemerintah dan Negara. Peranan Aparatur Sipil Negara sangat menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sebagaimana yang dikemukakan di dalam

Pancasila, Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN¹ dan peraturan pemerintah tentang penilaian kinerja, Bab 8 Pasal 75.

Penilaian Kinerja adalah suatu proses dengannya suatu organisasi mengevaluasi pelaksanaan kerja individu. Simamora, mengatakkan bahwa penilaian kinerja ASN dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku ASN. Penilaian kinerja ASN dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan.²

Maka pegawai dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional yang mampu melaksanakan tugas sebagai Aparatur Sipil Negara sesuai tugas yang dibebankan. Oleh karena itu, agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang pegawai harus memiliki keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya. Sumber daya manusia merupakan asset yang harus terus menerus diperhatikan untuk memperoleh sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik, sehingga dapat mengembangkan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat dan perkembangan zaman.

Salah satu kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan kemampuan serta keterampilan pegawainya disamping kemampuan untuk mengarahkan bawahan atau pegawai dari pimpinan organisasi itu sendiri. Dalam organisasi yang baik tidak hanya diperlukan sumber daya manusia, akan tetapi diperlukan pegawai yang memiliki kemampuan dalam

¹ Undang-Undang No.5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Pemerintah tentang Penilaian Kinerja Pegawai Bab 8 Pasal 75

² Henry Simamora, 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi III, STIE YKPN, Yogyakarta.

melakukan suatu pekerjaan secara efektif dan efisien. Disamping itu pelanggaran yang dilakukan oleh seorang pegawai harus diberi hukuman sesuai tingkat pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai tersebut; baik di tingkat pemerintahan pusat, pemerintahan daerah, bahkan sampai ke tingkat kelurahan.

Kelurahan Lasiana dibentuk sesuai dengan Peraturan Daerah Kota Kupang Nomor 08 Tahun 2008 tentang Organisasi Dan Tata Kerja Kecamatan dan Kelurahan³ Kota Kupang. Kelurahan merupakan wilayah kerja Lurah sebagai perangkat daerah yang berkedudukan di wilayah kecamatan. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan di Kantor Kelurahan Lasiana Kecamatan Kelapa Lima Kota Kupang bahwa masih ada beberapa pegawai yang belum optimal dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi, hal ini menunjukkan dalam pelaksanaannya loyalitas para pegawai terhadap organisasi masih harus terus ditingkatkan, selanjutnya masih ada keluhan dari pegawai terkait absensi yang menggunakan mesin fingerprint, bahwa sesuai ketentuan jam kerja di kantor yaitu masuk kantor mulai pukul 08.00 sampai dengan pukul 16.00 dengan waktu istirahat mulai pukul 12.00 sampai dengan pukul 12.30, akan tetapi masih ada beberapa pegawai yang masuk kantor tepat pukul 08.00 untuk melakukan absen jari (*fingerprint*) kemudian duduk sedikit dan pulang tidak kerja, pada pukul 14.00 baru pegawai datang lagi ke kantor, dan pukul 16.00 tinggal absen jari (*fingerprint*). Di Kantor Kelurahan Lasiana memiliki 12 orang pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) dan 12 orang pegawai honorer, terdapat beberapa orang pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berusaha untuk masuk kantor tepat waktu, namun terdapat kendala sehingga pekerjaan di kantor tidak diselesaikan dengan tepat waktu, contohnya pegawai izin

³ Peraturan Pemerintah Nomor 08 Tahun 2008 tentang Organisasi Dan Tata Kerja

keluar makan siang dan tidak kembali lagi ke kantor. Sedangkan dari 12 orang pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) dan 12 orang pegawai honorer tersebut terdapat juga beberapa pegawai yang bekerja dengan baik namun pekerjaannya tidak diselesaikan dengan tepat waktu karena diduga adanya kondisi keterbatasan sarana prasarana seperti komputer dan printer sehingga pekerjaannya tertunda. Berdasarkan kondisi tersebut terlihat di angka hasil dari absen jari (*fingerprint*) di kantor pegawai kerja seratus persen secara absensi, tetapi secara prakteknya di lapangan pekerjaan tidak selesai.

Dari penjelasan yang telah diuraikan sebelumnya mengenai Analisis Kinerja Aparatur Sipil Negara Dalam Pelayanan Publik, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Dalam Pelayanan Publik pada Kantor Kelurahan Lasiana Kecamatan Kelapa Lima Kota Kupang.”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan judul dan uraian pada latar belakang diatas maka rumusan masalah yang akan dianalisis dalam penelitian ini adalah Bagaimana Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Dalam Pelayanan Publik Pada Kantor Kelurahan Lasiana Kecamatan Kelapa Lima Kota Kupang?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Dalam Pelayanan Publik Pada Kantor Kelurahan Lasiana Kecamatan Kelapa Lima Kota Kupang.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Secara teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan untuk pengembangan ilmu pengetahuan untuk Analisis Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Dalam Pelayanan Publik Pada Kantor Kelurahan Lasiana Kecamatan Kelapa Lima Kota Kupang.

1.4.2. Secara Praktis

1. Sebagai bentuk penerapan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh didalam bangku perkuliahan.
2. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan kepada Kantor Kelurahan Lasiana tentang Kinerja yang dilakukan oleh pegawainya sesuai dengan aturan yang berlaku.
3. Penelitian ini diharapkan sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya yang memiliki minat penelitian yang sama.