

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Aparatur Sipil Negara (ASN)¹ merupakan pelaksana dan penanggung jawab atas pelayanan publik yang diterima oleh masyarakat. Dalam UU ASN Pasal 1 telah dijelaskan bahwa Aparatur Sipil Negara, merupakan profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Baik itu dalam perencanaan sebagai pelaksana dan penggerak serta sekaligus bertindak sebagai pengawas dalam pembangunan bangsa ini. Hal ini senada dengan ketentuan ASN dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN pasal 22 menyatakan bahwa: Pegawai ASN berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.² Peran, fungsi, dan kedudukan Aparatur Sipil Negara, sangat menentukan sukses atau tidaknya program pembangunan pemerintah, maka perlu ditingkatkan kemampuan

¹ Penulis menggunakan singkatan ASN untuk Aparatur Sipil Negara

² Undang-undang Republik Indonesia no 5 thn 2014 tentang aparatur sipil Negara Bab IV psl 12

ASN agar bisa mencapai produktivitas kerja yang tinggi demi suksesnya program pembangunan nasional, karena Pada dasarnya setiap kegiatan organisasi yang diselenggarakan untuk mencapai tujuan tertentu dengan penyelenggaraan kegiatan-kegiatan tersebut disebut produktivitas kerja. Produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam berproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan. Seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat.³

Peningkatan produktivitas merupakan dambaan setiap perusahaan untuk mencapai hasil kerja yang baik. Rendahnya produktivitas dalam suatu organisasi akan berdampak buruk dalam diri organisasi maupun di mata publik. produktivitas berkenaan dengan usaha atau kegiatan manusia untuk menghasilkan barang atau jasa yang berguna untuk pemenuhan kebutuhan hidup manusia dan masyarakat pada umumnya. Sebagai konsep filosofis, produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan dimana keadaan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan mutu kehidupan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Hal ini yang memberi dorongan untuk berusaha dan mengembangkan diri. Sedangkan konsep sistem, memberikan pedoman pemikiran bahwa pencapaian suatu tujuan harus ada kerja sama atau keterpaduan dari unsur-unsur yang relevan sebagai sistem. Produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari kemarin harus lebih baik dari hari ini. Cara kerja hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hasil kerja yang dicapai esok

³ Melayu S.P Hasibuan, Organisasi Dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas, Bumi Aksara Putra, Jakarta, 133:1996.

hari harus lebih baik dari yang diperoleh hari ini. (Payman J. Simanjuntak, 1987:34-35).⁴ Pengertian tersebut menjelaskan bahwa di dalam meningkatkan produktivitas kerja memerlukan sikap mental yang baik dari pegawai, didukung oleh pengetahuan dan keahlian di bidang ekonomi, politik, sosial serta teknologi dan ditunjang oleh administrasi yang baik dalam perencanaan maupun dalam pelaksanaannya. Disamping itu peningkatan produktivitas kerja dapat dilihat melalui cara kerja yang digunakan dalam melaksanakan kegiatan dan hasil kerja yang diperoleh. Sehingga dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa di dalam produktivitas kerja terdapat unsur pokok yang merupakan kriteria untuk menilainya. Ketiga unsur tersebut adalah unsur-unsur semangat kerja, cara kerja, dan hasil kerja.

Unsur semangat kerja dapat diartikan sebagai sikap mental para pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya, dimana sikap mental ini ditunjukkan oleh adanya kegairahan dalam melaksanakan tugas dan mendorong dirinya untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif. Sehingga apabila kondisi yang demikian dapat dijaga dan dikembangkan terus menerus, tidak mustahil upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja akan dapat tercapai. Untuk menilai semangat kerja karyawan dapat dilihat dari tanggung jawabnya dalam melaksanakan tugas pekerjaannya.

Unsur kedua dari produktivitas kerja adalah cara kerja atau metode kerja. Cara atau metode kerja pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dapat dilihat melalui kesediaan para pegawai untuk bekerja secara efektif dan efisien.

⁴ [Muchdarsyah Sinungan](#) 2015 *Produktivitas: Apa Dan Bagaimana* Bumi Aksara jakarta. Hlm 166

Unsur ketiga dari produktivitas kerja adalah hasil kerja. Hasil kerja merupakan hasil yang diperoleh dari pekerjaan yang dilaksanakan oleh karyawan. Hasil kerja yang diperoleh oleh pegawai merupakan prestasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Hasil kerja ini dapat dilihat berdasarkan pada cara kerja atau metode kerja yang telah ditetapkan. Hal ini menandakan bahwa ASN produktif di dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaannya. Jika ASN tidak produktif dalam menyelesaikan tugas-tugasnya pekerjaannya maka ada hal-hal yang perlu diperhatikan adalah penyebab kenapa ASN tidak produktif.

Adapun kegagalan yang sering dihadapi dalam organisasi untuk mencapai tujuannya dikarenakan rendahnya produktivitas kerja aparat, karena itu setiap aparat dilingkungan organisasi tersebut berkewajiban untuk melaksanakan seluruh pekerjaan yang dipercayakan secara berdaya guna dan berhasil guna. Hasil yang dicapai oleh setiap aparat sesuai dengan waktu yang ditentukan memperlihatkan tingkat produktivitas di unit kerjanya masing-masing. Pada dasarnya setiap instansi pemerintah, bukan saja mengharapkan Aparat yang mampu, cakap, dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan mencapai hasil kerja yang optimal.

Kantor camat Rinhat Kabupaten Malaka merupakan salah satu organisasi pemerintah yang memiliki tugas pokok melaksanakan pelayanan publik, dimana setiap aparatnya harus memiliki produktivitas yang tinggi agar bisa memberikan pelayanan yang memuaskan kepada masyarakat sebagai penerima pelayanan.

Pelayanan aparatur pemerintah berpedoman pada program kerja kecamatan. Adapun program kerja kecamatan Rinhat tahun 2016 sebagai berikut.

1. Pembinaan atau pengawasan atau evaluasi serta pengendalian pelaksanaan penyelenggaraan pemerintah desa dan pembinaan atau pemberdayaan lembaga desa.
2. Penyaluran beras untuk keluarga miskin (Raskin)
3. Pelayanan administrasi kartu kependudukan.
4. Koordinasi dan fasilitas sensus atau pendataan usaha ekonomi produktif dan usaha pertanian penduduk
5. Koordinasi dan fasilitas musyawarah perencanaan pembangunan.
6. Koordinasi dan fasilitas kegiatan musyawarah masyarakat desa dalam upaya mengetahui kebutuhan masyarakat desa
7. Penyusunan dan penyampaian laporan kegiatan kecamatan dan keuangan.
8. Koordinasi fasilitas kegiatan penyuluhan pertanian atau perkebunan.

Apabila kegiatan-kegiatan yang disebutkan di atas dapat diselesaikan dengan baik dan tepat pada waktu yang ditentukan, maka dapat dikatakan bahwa produktivitas kerja aparat pada kantor Camat Rinhat secara maksimal sudah tercapai.

Namun berdasarkan bukti dan kondisi riil pada observasi awal, ditemukan kendala-kendala yang menandakan bahwa yang diselenggarakan ASN kecamatan Rinhat belum tercapai sesuai dengan target hasil dan waktu yang telah ditetapkan dalam hal ini tidak sesuai dengan prosedur tetap. Kondisi ini dapat dilihat dari beberapa gejala yaitu: **Pertama:** terjadi pada sub bagian penyusunan laporan kegiatan kecamatan dan laporan keuangan yang seharusnya dilaporkan setiap tiga

bulan sekali, namun kenyataannya dilakukan setiap enam bulan sekali, sub bagian umum yang melaksanakan tugas penyusunan rencana dinas tahun anggaran 2014 yang dimulai 1 April 2015-1 Juli 2016 ternyata terlambat diselesaikan sampai akhir Agustus 2015, sub bagian keuangan yang melaksanakan fungsi penyusunan anggaran dinas tahun 2015 yang mulai pada 31 Januari, seharusnya selesai pada 1 April 2015 ternyata baru selesai pada akhir Mei 2015. **Kedua:** Tidak adanya fasilitas untuk kegiatan musyawarah masyarakat desa dan pendampingan hasil musyawarah ke tingkat kabupaten seperti pegawai dari kecamatan yang mendampingi/menfasitasi kegiatan musrembangdes dari tingkat desa, kecamatan sampai pada tingkat kabupaten sehingga apa yang diinginkan masyarakat desa tidak terwujud. **Ketiga:** Terjadinya tumpang tindih pelayanan kepada masyarakat dalam hal ini urusan kartu tanda penduduk Electric (E-KTP), dalam observasi awal peneliti mengambil Sampel salah satu desa di kecamatan Rinhat yaitu Desa Biuduk Foho yang jumlah penduduknya 450 jiwa dimana yang sudah memiliki E-KTP baru 273 jiwa sedangkan 177 jiwa masih memiliki KTP biasa, ini membuktikan bahwa pelayanan pihak kecamatan untuk kartu tanda penduduk electric belum maksimal. Hal ini diduga karena kurangnya tenaga ahli yang menangani, selain itu gejala lain yang nampak seperti tidak adanya fasilitas penyuluhan pertanian atau perkebunan terhadap masyarakat, terjadi ketidakmerataan pembagian beras raskin terhadap masyarakat dimana masyarakat yang berstatus PNS/ASN mendapatkan jatah pembagian beras raskin, peneliti mengambil desa biuduk foho sebagai sampel⁵ yang memiliki 230 KK, dan yang

⁵ Lokasi yang penulis fokuska adalah desa biuduk foho karena desa biuduk foho adalah ibukota

yang mendapatkan jatah beras raskin 170 KK tetapi dalam pelaksanaannya terdapat 20 KK PNS/ASN mendapatkan juga beras raskin.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis tertarik mengkaji masalah tersebut dalam suatu penelitian yang berjudul: **“FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI RENDAHNYA PRODUKTIVITAS KERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DI KECAMATAN RINHAT KABUPATEN MALAKA”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: faktor-faktor apakah yang mempengaruhi rendahnya produktivitas kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kecamatan Rinhat?

1.2 Tujuan dan kegunaan penelitian

a. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini, yaitu untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi rendahnya produktivitas kerja ASN di Kecamatan Rinhat.

b. Kegunaan penelitian

1. Sebagai bahan informasi bagi pemerintahan kecamatan, khususnya kecamatan Rinhat kabupaten malaka.

2. Sebagai bahan masukan bagi para peneliti lain yang akan melakukan penelitian yang lebih mendalam dengan permasalahan yang sama.
3. Sebagai syarat kelulusan pada fakultas ilmu sosial ilmu politik jurusan Ilmu Pemerintahan.