

# Sultra *Journal of Political Science*

Volume 1 Nomor 2, Nopember 2019

ISSN Online: 2684-8236

Publisher: Fakultas Sospol Universitas Sulawesi Tenggara

Indexed by: Google Scholar

E-Journal Homepage: <http://jurnal-unsultra.ac.id/index.php/sjps>

---

## FASILITAS KERJA DAN KINERJA APARAT PADA KANTOR CAMAT PALANGGA KABUPATEN KONAWE SELATAN

**St. Jawiah**

Ilmu Pemerintahan, Fakultas Sospol Universitas Sulawesi Tenggara

Email : sitijawiah31@gmail.com

**Haeruddin**

Ilmu Pemerintahan, Fakultas Sospol Universitas Sulawesi Tenggara

Email : haersituru@gmail.com

### *Abstract*

The General Purpose of the Research is to examine how the facilities work in relation to the performance of the apparatus, with specific objectives is to determine the factors supporting the improvement of the performance of the apparatus at the Palangga District Head Office in Konawe Selatan Regency. The research method is qualitative descriptive, and the results of the study indicate that; (1) Availability of work facilities in the form of work space availability shows that it can support performance; (2) The type of work facilities in the form of administrative equipment, the level of availability still needs to be greatly improved. (3) Supporting factors for the level of performance, because employees still accept the state of work facility optimization

**Keywords:** *Work Facilities; The performance*

### **A. Latar Belakang**

Dalam dunia kerja, sumber daya manusia haruslah sumber daya yang profesional. Sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Sumber daya manusia

yang akan dipekerjakan haruslah yang telah profesional sehingga proses kerja mampu berjalan dengan sangat baik. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi pemerintahan, karena berhasil tidaknya suatu organisasi atau institusi akan ditentukan oleh faktor karyawannya dalam mencapai tujuannya.

Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu kantor, maka haruslah ditunjang dengan fasilitas kerja yang cukup memadai sehingga proses kerja mampu berlangsung secara efisien dan efektif. Bary berpendapat bahwa “fasilitas kerja adalah sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung jalannya nada perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali”. Fasilitas kerja yang disediakan oleh kantor pemerintahan merupakan sarana dan prasarana untuk memudahkan pekerjaan.

Fasilitas kerja pada prinsipnya menitikberatkan pada pekerjaan kantor atau perusahaan, yaitu membantu melayani berbagai kegiatan atau kelancaran kerja. Untuk mencapai tujuan tersebut maka diperlukan fasilitas kerja. Segala sesuatu yang menjadi sarana pendukung dalam berbagai aktivitas perusahaan yang berbentuk fisik serta dapat digunakan dalam kegiatan normal perusahaan dapat disebut fasilitas kerja. Fasilitas kerja ini mempunyai manfaat dimasa depan dan umur atau masa manfaatnya relatif permanen.

Fasilitas kerja sebagai alat atau sarana untuk membantu pegawai agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya dan pegawai akan bekerja lebih produktif. Seorang pegawai atau pekerja tidak dapat melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya tanpa disertai alat kerja. Semakin baik fasilitas kerja maka semakin tinggi tingkat kinerja pegawai dalam bekerja. Secara sederhana, kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja karyawan, berapapun hasilnya, tidak dimaknai dengan baik atau buruk, atau tinggi rendahnya hasil kerja seseorang.

Studi yang dilakukan oleh Savas (1999 : 121) menunjukkan bahwa kinerja birokrasi dalam menyelenggarakan pelayanan publik lebih rendah ketimbang yang dilakukan oleh pihak swasta atau kelembagaan masyarakat lainnya. Bahkan Savas mengatakan bahwa tugas pemerintah adalah mengarahkan bukan mengayuh perahu. Memberikan pelayanan adalah mengayuh dan pemerintah tidaklah pandai mengayuh.

Penilaian kinerja birokrat pemerintah selama ini cenderung didasarkan pada faktor-faktor input seperti jumlah pegawai, anggaran, peraturan perundangan dan termasuk pedoman dan petunjuk teknis pelaksanaan; dan bukan pada faktor-faktor output atau outcomes-nya, misalnya tingkat efisiensi biaya, kualitas layanan, jangkauan dan manfaat pelayanan yang dirasakan oleh masyarakat. Oleh karena itu dalam praktek penyelenggaraan pelayanan publik masih terdapat berbagai masalah antara lain perbedaan antara kinerja yang diharapkan (*intended performance*) dengan praktek sehari-hari (*actual performance*), perbedaan antara tuntutan kebutuhan masyarakat dengan kemampuan pelayanan aparatur pemerintah, perbedaan antara keterbatasan sumber daya anggaran pemerintah dengan kebocoran pada tingkat pelaksanaannya

## **B. Tinjauan Pustaka**

### **2.1 Pengertian Fasilitas Kerja**

Dalam suatu pencapaian tujuan perusahaan, diperlukan alat atau sarana pendukung yang digunakan dalam aktivitas sehari-hari di perusahaan tersebut, fasilitas yang digunakan bermacam-macam bentuk, jenis, maupun manfaatnya, disesuaikan dengan kebutuhan dan kemampuan perusahaan, kata fasilitas sendiri berasal dari bahasa Belanda “faciliteit” yang artinya sarana atau wahana untuk melakukan atau mempermudah sesuatu. Fasilitas juga bisa dianggap suatu alat. Fasilitas kerja terkait dengan lingkungan kerja, karena lingkungan kerja juga merupakan fasilitas kerja, dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman maka karyawan dapat melaksanakan kerja dengan baik. Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Riva'i mengemukakan bahwa, fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang dapat mempermudah upaya dan memperlancar kerja dalam rangka mencapai suatu tujuan. Jadi, fasilitas kerja merupakan sarana atau wahana atau alat untuk mempermudah aktivitas perusahaan dan juga untuk mensejahterakan karyawan agar para karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Menurut Hartanto (205 :154) karakteristik dari sarana pendukung dalam proses aktivitas pekerjaan adalah: 1. Mempunyai bentuk fisik 2. Dipakai atau digunakan secara aktif dalam kegiatan normal perusahaan. 3. Dipakai atau digunakan secara aktif dalam kegiatan normal. 4. Mempunyai jangka waktu relative permanen lebih dari satu periode akuntansi atau lebih dari satu bulan. 5. Memberikan manfaat dimasa yang akan datang.

Dapat pula ditambahkan, bahwa fasilitas kerja yang terdiri dari berbagai kelengkapan mempunyai fungsi tersendiri bagi tercapainya tujuan, maka ia mempunyai prinsip yang hendaknya dipedomani dalam penyediaan atau pengadaannya yakni fasilitas kerja tersebut tersedia dalam jumlah yang cukup pada waktu yang tepat dan ditempatkan pula pada tempat yang tepat.

### **2.2 Pengertian Kinerja**

Kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Byars dan Rue (203 :254) mengemukakan bahwa “kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang”. Lijan Poltak Sinambella dkk mengemukakan bahwa, kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam

melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Prawiro sebagaimana yang dikutip oleh Sinambella (2004 :129) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Disimpulkan bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Hakikat Kinerja Sangatlah sulit untuk menetapkan suatu definisi kinerja yang dapat memberikan pengertian yang komprehensif. Penggunaan kata kinerja sendiripun kadang-kadang disamaratakan dengan prestasi kerja, efektivitas kerja, hasil kerja, pencapaian tujuan, produktivitas kerja, dan berbagai istilah lainnya. Sesungguhnya sekalipun ada persamaan pengertian kinerja dengan berbagai istilah tersebut, akan tetapi terdapat perbedaan pengertian dasar maupun prosesnya.

### **C. Metode Penelitian**

Metode penelitian adalah deskriptif kualitatif, dengan Populasi penelitian ini adalah keseluruhan masyarakat di Kecamatan Palangga Kabupaten Konawe Selatan.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui beberapa tahap yaitu: (a) Study kepustakaan (*library research*), yaitu studi yang dilakukan dengan mempelajari literatur-literatur yang relevan dengan permasalahan ini, (2) Penelitian lapangan (*field research*) yaitu penelitian yang dilakukan dilapangan dengan menggunakan metode ; Observasi (*pengamatan*) dan Interview (*wawancara*).

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif-kualitatif, yakni semua data yang diperoleh dilapangan dikumpulkan dan kemudian ditarik kesimpulan berdasarkan jawaban-jawaban yang relevan dengan masalah-masalah dalam penelitian ini.

### **D. Hasil Penelitian dan Pembahasan**

#### **4.1 Ketersediaan Ruang Kerja**

Ruang tempat kerja/ruang kerja. Ruang kerja merupakan salah satu bentuk fasilitas kerja yang dapat mendukung kelancaran pelaksanaan tugas aparat. Fasilitas kerja dalam bentuk ruang kerja yang dapat mendukung kelancaran pelaksanaan tugas pegawai/staf tidak saja ditentukan oleh tersedia – tidaknya jenis ruang pada masing-masing satuan unit organisasi dalam lingkungan Kantor Camat Palangga, melainkan disamping tersedia untuk setiap unit

organisasi.

Fasilitas kerja pegawai berupa ruang tempat kerja juga tersebut relatif luas dalam arti memberi keleluasaan orang yang berada dalam ruangan tersebut untuk melakukan pergerakan. Selain itu, pada ruang kerja pegawai tersedia/ memiliki ventilasi yang cukup memadai sehingga sirkulasi udara lancar menyebabkan ruang tidak terasa sempit.

Data hasil penelitian mengenai tanggapan responden mengenai tingkat ketersediaan ruang kerja dengan kriteria sebagaimana dimaksud di atas disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 1: Tanggapannya Tentang Tingkat Ketersediaan Ruang Kerja

Tingkat Ketersediaan	Skor	Frek	%
- Kur. Tersedia	1	-	0
- Cukup tersedia	2	2	20,0
- Tersedia	3	8	80,0
J u m l a h	-	10	100,0

Sumber : Survei Lapangan, Juni 2019

Data pada tabel di atas menunjukkan bahwa tingkat ketersediaan ruang kantor atau ruang kerja pada kantor Camat Palangga dari 10 responden penelitian ini, pada umumnya (8 responden atau 80,0 persen) memiliki jawaban bahwa tingkat ketersediaan ruang kerja berada pada tingkatan tingkat ketersediaan tersedia, sedangkan selebihnya yakni 2 responden (20,0 persen) menyatakan bahwa tingkat ketersediaan ruang berada pada tingkatan ketersediaan cukup tersedia. Tidak satupun responden memberikan jawaban bahwa tingkat ketersediaan ruang kerja untuk mereka gunakan menjalankan tugas-tugasnya tidak tersedia.

#### 4.2. Keleluasaan Ruang Kerja

Jika dari segi ketersediaan ruang kerja tidak lagi menjadi problem, maka dari segi keluasaan ruang kerja nampaknya juga tidak terlalu jadi problem. Hal ini tergambar dari data hasil penelitian sebagaimana disajikan pada tabel berikut, dimana data pada tabel tersebut menunjukkan bahwa dari 10 responden penelitian ini, ada sejumlah 8 responden (80 persen) responden yang memberikan jawaban bahwa ruang kerja mereka luas sehingga mereka memiliki keleluasaan untuk melakukan pergerakan dalam melakukan aktivitas-aktivitas sesuai dengan tugas yang mereka embang. Sedangkan 2 responden lainnya (20,0 persen) memberi jawaban bahwa ruang kerja mereka kurang luas, dan tidak satupun di antara 10 responden penelitian yang memberi jawaban bahwa ruang kerja mereka sempit, sangat membatasi mereka untuk melakukan pergerakan dalam melakukan aktivitas-aktivitas tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Tabel 2: Tanggapannya Tentang Tingkat Keleluasaan Ruang Kerja

Tingkat Keleluasaan	Skor	Frek	%
- Sempit	1	-	-
- Kurang luas	2	2	20,0
- Cukup luas	3	8	80,0
J u m l a h	-	10	100,0

Sumber : Survei Lapangan, Juni 2019

Nampaknya, bukan saja dari segi luas ruang kerja yang tidak terlalu menjadi problem pada Kantor Camat Palangga tetapi juga dari segi kenyamanan nampaknya juga tidak terlalu menjadi problem. Responden penelitian ini, hanya 30% yang memberikan jawaban bahwa kondisi ruang kerja mereka kurang nyaman sebagai akibat ketersediaan ventilasi yang kurang mendukung kelancaran sirkulasi udara sehingga mereka acapkali merasa sumpet dan pengap apabila mereka berada di ruang kerjanya, apalagi pada saat musim panas. Tidak satupun dari 10 responden penelitian ini yang memberikan jawaban bahwa ruang kerja mereka tidak nyaman.

#### 4.3. Analisa Pengaruh Ruang Kerja Terhadap Kinerja

Sementara yang memberikan jawaban bahwa ruang kerja mereka nyaman untuk melakukan aktivitas-aktivitas kantor sebanyak 7 responden (70,0 persen).

Tabel 3: Tanggapan Tentang Kenyamanan Dalam Ruang Kerja

Tingkat Kenyamanan	Skor	Frek	%
- Tidak nyaman	1	-	-
- Kurang nyaman	2	3	30,0
- Nyaman	3	7	70,0
J u m l a h	-	10	100,0

Sumber : Survei Lapangan, Juni 2019

Untuk mengukur sejauhmana tingkat ketesediaan ruang kerja dalam mendukung kelancaran pelaksanaan tugas aparat pemerintah Kantor Camat Palangga Kabupaten Konawe Selatan dilakukan dengan mengakumulasikan skor pencapaian ketiga indikator dalam jenis fasilitas kerja ini. Akumulasi skor dari 3 (tiga) indikator di atas bergerak dari skor terendah 3 dan tertinggi 9. Skor inilah menjadi pengelompokan pernyataan responden tentang tingkat ketesediaan ruang kerja yang dapat mendukung kelancaran pelaksanaan tugas pegawai yakni sebagai berikut.

- Skor 3,0–5,0 disebut tingkat ketesediaan ruang kerja yang dapat mendukung kelancaran pelaksanaan tugas pegawai kurang tersedia.
- Skor 5,1–6,9 tingkat ketesediaan ruang kerja yang dapat mendukung kelancaran pelaksanaan tugas pegawai cukup tersedia.
- Skor 7,0–9,0 disebut tingkat ketesediaan ruang kerja yang dapat

mendukung kelancaran pelaksanaan tugas pegawai sangat tersedia. Data tentang nilai rata-rata skor pencapaian jawaban responden sebagaimana dimaksudkan di atas disajikan dalam tabel dibawah ini.

Tabel 4: Tanggapannya Tentang Tingkat Ketersediaan Ruang Kerja Yang Dapat Mendukung Kelancaran Tugas Aparat

Tingkat Ketersediaan	Skor	Frek	%
- Kurang tersedia	3,0 – 5,0	-	-
- Cukup tersedia	5,1 – 6,9	2	20,0
- Sangat tersedia	7,0 – 9,0	8	80,0
J u m l a h	-	10	100,0

Sumber : Analisis Data Survei Lapangan, Juni 2019

Data pada tabel di atas menunjukkan bahwa 80% yang berpandangan bahwa tingkat ketersediaan fasilitas kerja berupa ruang kaerja pada Kantor Camat Palangga yang dapat mendukung kelancaran tugas aparat dalam melaksanakan tugas-tugasnya berada pada tingkat sangat tersedia.

Sementara itu, responden yang berpandangan bahwa tingkat ketersediaan fasilitas kerja berupa ruang kerja yang dapat mendukung kelancaran tugas pegawai berada pada tingkat cukup tersedia sebanyak 2 responden (20,0 persen), dan tidak satupun diantara 10 responden penelitian ini yang berpandangan bahwa tingkat ketersediaan fasilitas kerja berupa ruang kerja yang dapat mendukung kelancaran tugas pegawai pada tingkat kurang tersedia.

## E. Penutup

Sesuai hasil penelitian dan pembahasan yang telah dideskripsikan di atas, maka dapatlah ditarik kesimpulan sebagai berikut ; (1) Ketersediaan failitas kerja dalam wujud ketersediaan ruang kerja guna mendukung peningkatan kinerja aparatur/pegawai pada Kantor Camat Palangga Kabupaten Konawe Selatan telah dapat memperlancar pelaksanaan tuga-tugasnya aparat; meski belum optimal ; (2) Pada jenis fasilitas kerja dalam bentuk alat-alat perbekalan tata usaha, tingkat ketersediaanya masih sangat perlu ditingkatkan. Dikatakan demikian, karena masih setengah dari pegawai pada Kantor camatlokasi penelitian berpendapat bahwa jenis fasilitas kerja ini belum mendukung akan kelancaran mereka dalam melaksanakan tugas-tugasnya, (3) Dalam hal ketersediaan dana guna mendukung kelancaran tu-gas aparat nampaknya masih perlu ditingkatkan pula. Hampir setengah dari total aparat kantor camat lokasi penelitian ini menilai dana kurang memadai.

## **Daftar Pustaka**

- Fenti Hikmawati. 2017. *Metodologi Penelitian*. Depok. Rajawali Pers.
- Kasmir. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajawali Pers.
- Lijan, Poltak Sinambella. 2012. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuhan Dan Implikasi*. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- M.T, Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Mangunegara, Anwar Prabu.. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PIF. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Muh. As'ad, 1987. *Peningkatan Kualitas Kerja Pegawai*. Aksara Baru, Jakarta.
- Musenap, 1986. *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*, Gunung Agung, Jakarta.
- NitiseMITO, OC., 1995. *Manajemen Personalialia (manajemen Sumber Daya Manusia*, Gunung Agung, Jakarta.
- Sadeli, Jimmy, Hadi Bayu Prawira .1999, *Manajemer, Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Siagian, SP, 1988, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Efendi, 1989, *Metode Penelitian Survey*, LP3ES, Jakarta.
- Sondang P.Siagian. 1989. *Filsafat Administrasi*. Gunung Agung. Jakarta. Sudjana. 1996. *Metode Statitistika*. Tarsito. Bandung.
- Sutanto, 1989. *Ensiklopedi Administrasi*. CV. Haji masagung, Jakarta.
- The Liang Gie, 1987. *Efisiensi Kerja Bagi Pembangunan Negara Suatu Bungan Rampai Bacaan*. Gajah Mada University Press, Yogyakarta.