

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Secara umum, pengertian sumber daya manusia dapat dibagi menjadi dua, yakni sumber daya manusia secara makro dan mikro. Pengertian sumber daya manusia makro adalah jumlah penduduk usia produktif yang ada di sebuah negara, sedangkan pengertian sumber daya manusia mikro lebih mengerucut pada individu yang bekerja pada sebuah institusi.

Sementara itu, pengertian sumber daya manusia menurut para ahli memiliki arti yang lebih beragam. Menurut Malayu Hasibuan, sumber daya manusia merupakan kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Kemampuan sumber daya manusia tidak dapat dilihat dari satu sisi saja, namun harus mencakup keseluruhan dari daya pikir dan juga daya fisiknya.

Seorang karyawan misalnya, sebagai sumber daya manusia yang bekerja di kantor, kemampuan pikir tentunya harus digunakan untuk memecahkan segala persoalan pada pekerjaannya. Kegiatan ini harus juga didukung dengan kemampuan fisiknya untuk bisa mengatasi rasa lelah ketika harus duduk selama lebih kurang 8 jam menghadap komputer.

Hampir sama dengan Malayu Hasibuan, Veithzal Rivai mendefinisikan sumber daya manusia sebagai seorang yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan usaha pencapaian tujuan organisasi. Setiap organisasi atau perusahaan tentunya memiliki tujuan yang berbeda-beda, maka dari itu kemampuan sumber daya manusia yang dibutuhkan pun akan berbeda pada tiap-tiap perusahaan.

Meskipun kemampuan sumber daya manusia bersifat fleksibel, namun kata-kata siap dan mau dari definisi rivai di atas harus menjadi poin yang digaris bawahi. Sebaik apapun kemampuan sumber daya manusia tidak akan mampu menghasilkan *output* maksimal jika kemampuannya tersebut tidak bersifat praktis atau dengan kata lain tidak siap pakai, Selain itu, kemampuan juga tidak akan berarti apa-apa jika individu sebagai sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan tidak mau memberikan sumbangan usahanya di tempat tersebut

Pembinaan Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah suatu organisasi yang punya Visi dan Misi sebagai berikut

Visi dalam manajemen kepegawaian aparatur sipil negara dalam rangka mengemban amanah mandat Undang-Undang, Visi BKN tahun 2020-2024; adalah melaksanakan Visi Presiden Nomor 8 yaitu pengelolaan pemerintah yang bersih efektif, dan terpercaya dengan melaksanakan arahan Presiden Nomor 4 yaitu;

Penyerhanaan birokrasi dan agenda transportasi pelayanan publik dengan mewujudkan pengelolaan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang

profesional dan berintegritas untuk mendukung tercapainya Indonesia maju yang berdaulat, mandiri dan kepribadian berlandaskan gotong royong.

Misi Manajemen Kepegawaian Pegawai Negeri Sipil (PNS). Dalam rangka mewujudkan Visi tersebut, serta mengacu pada tugas, fungsi dan wewenang yang telah dimandatkan oleh peraturan perundang-undangan kepada badan kepegawaian negara dan penjabaran dari misi memberikan nyata terhadap pembangunan bidang kepegawaian negara melalui pembinaan dan penyelenggaraan. Manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS) serta mengembangkan sistem informasi Pegawai Negeri Sipil (PNS) berdasarkan sistem merit maka 5 pilar yang menjadi misi badan kepegawaian negara yakni meningkatkan kualitas Pegawai Negeri Sipil (PNS).

1. Pembinaan penyelenggara Manajemen Pegawai Negeri Sipil
2. Penyelenggara Manajemen Pegawai Negeri Sipil
3. Menyimpanan informasi Pegawai Negeri Sipil
4. Pengawasan dan pengendalian Norma, standar, prosedur, dan kriteria Manajemen Pegawai Negeri Sipil dan
5. Mengembangkan dan mengoptimalkan sistem inter Badan Kepegawaian Negara

Pembinaan dan pengawasan manajemen pegawai negeri sipil daerah dikordinasikan pada tingkat nasional oleh Menteri Dalam Negeri dan pada tingkat daerah oleh gubernur. Standar, norma, dan prosedur pembinaan dan pengawasan manajemen pegawai negeri sipil daerah diatur lebih lanjut dengan peraturan pemerintah.

Organisasi merupakan sarana kegiatan orang-orang dalam usaha mencapai tujuan. Untuk melaksanakan dan mencapai suatu tujuan tersebut, maka diperlukan sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah aset atau unsur yang paling penting diantara unsur-unsur organisasi lainnya. Sumber daya manusia penting dikarenakan mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi, dan sumber daya manusia merupakan pengeluaran pokok organisasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab Di Kantor Distrik Heram Kota Jayapua.

Sumber daya manusia dalam kaitan dengan hal ini adalah Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Distrik Heram Kota Jayapura yaitu sebagai penggerak roda mekanisme administrasi dalam organisasi pemerintahan. Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur negara dan abdi masyarakat mempunyai peran sangat penting dalam pembangunan untuk menciptakan masyarakat madani yang taat hukum, peradaban modern, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata kepada masyarakat, menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dengan penuh kesetiaan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Akan tetapi didalam pelaksanaan dan penyelenggaraan pemerintahan, Pegawai Negeri Sipil masih banyak mengalami berbagai macam masalah yakni prestasi kerja pegawai yang masih rendah, kurang mematuhi peraturan kedisiplinan pegawai, dan kurang menghargai waktu. Dalam rangka era otonomi daerah pada saat ini, Kantor Distrik Heram Kota Jayapura lembaga pemerintahan dituntut untuk berperan aktif dalam pelayanan bidang kesehatan. Kesehatan merupakan sebuah investasi bagi negara, dalam artian hanya manusia yang sehat secara jasmani maupun rohani yang dapat melakukan pembangunan bangsa Indonesia ini. Oleh Di Kantor Distrik Heram Kota Jayapura

membutuhkan pegawai yang benar-benar mampu, berdaya guna, berkualitas tinggi, dan sadar akan tanggung jawabnya sebagai unsur Aparatur Sipil Negara (ASN) dan abdi masyarakat.

Untuk mewujudkan pegawai sebagaimana yang dimaksud diatas Pegawai Negeri Sipil Negara (ASN) perlu dibina dengan sebaik-baiknya. Adapun tujuan pembinaan ini untuk membentuk sikap aparatur negara agar berorientasi kepada pembangunan dan bertindak sebagai pemerksa pembaharuan dan bertindak sebagai penggerak pembangunan.

Berdasarkan pra observasi penulis, pegawai pada Di Kantor Distrik Heram Kota Jayapura, saat ini masih ada pegawai yang tidak melaksanakan tugas sesuai dengan yang diharapkan, hadir tidak tepat waktu, semangat kerja yang menurun yang kemungkinan disebabkan karena jenuh, dan adanya pegawai yang keluar masuk kantor pada jam kerja. Selain itu ada juga pegawai yang melimpahkan pekerjaannya kepada orang lain dengan berbagai alasan, padahal itu merupakan tanggung jawabnya yang telah diberikan kepadanya. negara, dalam artian hanya manusia yang sehat secara jasmani maupun rohani yang dapat melakukan pembangunan bangsa Indonesia ini. Oleh karena itu Kantor Distrik Heram Kota Jayapura sangat membutuhkan pegawai yang benar-benar mampu, berdaya guna, berkualitas tinggi, dan sadar akan tanggung jawabnya sebagai unsur aparatur negara dan abdi masyarakat. Untuk mewujudkan pegawai sebagaimana yang dimaksud diatas maka Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Heram Kota Jayapua perlu dibina dengan sebaik-baiknya. Adapun tujuan pembinaan ini untuk membentuk sikap aparatur negara (ASN) agar berorientasi kepada pembangunan dan bertindak

sebagai pemerakarsa pembaharuan dan bertindak sebagai penggerak pembangunan

Berdasarkan para observasi penulis, pegawai pada Di Kantor Distrik Heram Kota Jayapura saat ini masih ada pegawai yang tidak melaksanakan tugas sesuai dengan yang diharapkan, hadir tidak tepat waktu, semangat kerja yang menurun yang kemungkinan disebabkan karena jenuh, dan adanya pegawai yang keluar masuk kantor pada jam kerja. Selain itu ada juga pegawai yang melimpahkan pekerjaannya kepada orang lain dengan berbagai alasan, padahal itu merupakan tanggung jawabnya yang telah diberikan kepadanya. Pembinaan pada pegawai yang ada, pada akhirnya akan meningkatkan prestasi kerja yang lebih baik. Berkaitan dengan hal itu maka seorang Pegawai Negeri Sipil (ASN) perlu mendapatkan pembinaan. Dan pembinaan pegawai harus dilakukan secara keseluruhan, sistematis dan berkesinambungan, yang berarti bahwa pembinaan Pegawai Negeri Sipil (ASN) tidak bisa dilakukan secara terpisah, tapi perlu dilakukan secara terarah, komprehensif dan terintegrasi dengan menggunakan konsep yang jelas. Berdasarkan uraian singkat diatas, penulis tertarik untuk menelidikan membahas hal ini menjadi objek penelitian. Adapun judul yang penulis ajukan adalah: Pembinaankinerja Pegawai Di Kantor Distrik Heram Kota Jayapura dalam rangka meningkatkan kualitas kerja pada Kantor Kantor Distrik Heram Kota Jayapura

Dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang kepegawaian daerah.

1. Kelemahan-kelemahan pelaksanaan manajemen PNS yang diatur pada Undang-Undang nomor 22 tahun 1999 dijadikan landasan pemerintah untuk melakukan perubahan manajemen PNS lalui revisi menjadi Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004. Kewenangan sebelumnya didaerah lebih besar ditarik kembali pemerintah pusat dan cenderung mengarah pada manajemen PNS yang tersentralisasi seperti halnya pada pemberlakuan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974.
2. Dalam pelaksanaan manajemen PNS seperti diatur dalam Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang tampaknya belum sepenuhnya diikuti dengan peraturan-peraturan pemerintah ataupun pedoman pelaksanaannya sehingga pelaksanaan manajemen PNS didaerah sesuai dengan Undang-Undang yang belaku tidak sesuai maka lahirlah menurut (Miftah Thoha,1974:88) Undang-Undang baru Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.

Faktor pendukung penghambatan pembinaan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yakni: (1) Kurang Berpikir Sosialis (2) Kurang kerja sama (3) Malas bodoh

Ketiga faktor diatas ini yang menghambat sehingga pekerjaan pegawai negeri sipil maupun honoler kurang memadai fungsi kerjanya dan pembinaan jadi membosankan arahan bawahan sfafnya.

Selanjutnya dari perguruan tinggi menyerangkan bahwa melalui Skripsi tugas akhir. Mahasiswa menjembatani ada dua teori yakni; teoritis dan paraktis untuk mengembangkan dunia pekerjaan yang mampu bersaing dan mudah menembu.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang kajian masalah Pembinaan Pegawai dalam meningkatkan kinerja di Kantor Distrik Heram Kota Jayapura

“Bagaimana Pembinaan Pegawai dalam ingkatkan kinerja di Kantor Distrik Heram Kota Jayapura?

1.3. Tujuan Penelitian

Untuk mendeskripsikan dan menganalisis proses sumber daya manusia Pembinaan Pegawai dalam meningkatkan kinerja di Kantor Distrik Heram Kota Jayapura?

1.4. Manfaat Penelitian

- a. Secara teoritis bermanfaat untuk memahami kajian teori Pembinaan Pegawai dalam meningkatkan kinerja di Kantor Distrik Heram Kota Jayapura
- b. Secara praktis bermanfaat untuk menelusuri Pembinaan Pegawai dalam meningkatkan kinerja di Kantor Distrik Heram Kota Jayapura