

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat penting dalam satu organisasi. Kegagalan mengelola sumber daya manusia dapat mengakibatkan timbulnya gangguan dalam pencapaian tujuan organisasi, baik kinerja, profit maupun kelangsungan hidup organisasi. Di dalam sebuah organisasi dituntut untuk terus meningkatkan sumber daya manusianya. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki keterampilan, kemampuan, pengetahuan dan sikap yang baik dalam bekerja. Peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat dicapai dengan cara memaksimalkan efektivitas dan efisiensi organisasi yang bisa ditempuh melalui pendidikan.

Manajemen sumber daya manusia adalah gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial dan sangat dominan pada setiap organisasi. Oleh sebab itu, manajemen sumber daya manusia adalah keseluruhan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap kegiatan pengadaan seleksi, pelatihan, penempatan, pemberian kompensasi, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia untuk tercapainya berbagai tujuan individu, masyarakat, pelanggan pemerintah dan organisasi yang bersangkutan.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN ; Menimbang: a. bahwa dalam rangka pelaksanaan cita-cita bangsa dan mewujudkan tujuan Negara sebagaimana tercantum dalam pembukaan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, perlu dibangun aparatur sipil Negara yang memiliki

integritas, professional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan public bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945; b. bahwa pelaksanaan manajemen Aparatur Sipil Negara belum berdasarkan pada perbandingan antara kompetensi dan kualifikasi yang diperlukan oleh jabatan dengan kompetensi dan kualifikasi yang dimiliki calon dalam rekrutmen, pengangkatan, penempatan, dan promosi pada jabatan sejalan dengan tata kelola pemerintahan yang baik; c. bahwa untuk mewujudkan aparatur sipil negara sebagai bagian dari reformasi birokrasi, perlu ditetapkan aparatur sipil negara sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya dan menerapkan prinsip merit dalam pelaksanaan manajemen aparatur sipil negara.

Peraturan Menteri Dalam Negeri (Permendagri) No 11 Tahun 2018 tentang Sistem Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Berbasis Kompetensi di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah ; Menimbang: a. bahwa sesuai dengan pasal 233 ayat (4) Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah, Menteri Dalam Negeri menetapkan Kompetensi Pemerintahan; b. bahwa untuk terwujudnya Kompetensi Pemerintahan bagi aparatur di lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah, perlu merumuskan dan menyusun sistem pengembangan sumber daya manusia aparatur berbasis kompetensi; c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Menteri Dalam Negeri

tentang Sistem Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Berbasis Kompetensi di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah.

Pendidikan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Tingkat pendidikan atau strata pendidikan formal merupakan pendidikan dasar yang harus diselesaikan oleh setiap penduduk di Indonesia, karena dengan mengikuti pendidikan berarti masyarakat mendapatkan ilmu pengetahuan yang sangat penting dalam kehidupan. Disadari bahwa tingkat pendidikan merupakan salah satu faktor dan tolak ukur dari kinerja dan menentukan keberhasilan seorang personil/aparatur dalam melaksanakan kewajiban dalam pelaksanaan program pemerintah. Untuk mendukung pendidikan maka dianjurkan kepada seluruh pegawai untuk mengikuti pendidikan non formal atau pelatihan. Pendidikan pada umumnya berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga yang diperlukan oleh suatu organisasi, sedangkan pelatihan lebih berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau keterampilan pegawai yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu.

Jumlah pegawai negeri sipil menurut tingkat Pendidikan di kota Jayapura (Jiwa) *Sumber BPS Kota Jayapura Update 2019* :

1. SD : 44
2. SMP/Sederajat : 119
3. SMA/Sederajat : 1.174
4. Diploma I, II : 239
5. Diploma III : 401
6. Sarjana/Doktor : 2.133

Berdasarkan hasil pengamatan penulis, tingkat Pendidikan Aparatur Sipil Negara di kelurahan Hedam masih terdapat beberapa staff pegawai yang mempunyai Pendidikan hanya sampai di jenjang SMA/Sederajat sehingga perlu adanya Pelatihan untuk mengembangkan skill agar dapat melayani masyarakat dengan baik.

Faktor-faktor yang menjadi penghambat penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan ini adalah :

1. Faktor ekonomi pegawai, para pegawai lebih mementingkan kebutuhan keluarga dari pada pendidikan dan karir diri sendiri.
2. Faktor biaya pendidikan tinggi yang sangat mahal, sehingga pegawai tidak dapat melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi.
3. Faktor kelalaian pemerintah dalam mengelolah berkas pegawai, yang menghambat pegawai untuk sekolah lagi.

Sistem yang digunakan di kantor Kelurahan Hedam yaitu berupa aplikasi-aplikasi sebagai penunjang pekerjaan agar memudahkan pegawai dalam melayani masyarakat dan menyelesaikan pekerjaannya.

Dalam rangka Peningkatan Sumber Daya manusia yang efektif diklat sebagai instrument pembinaan penyelenggaraan pemerintah daerah, maka perlu diupayakan dilakukan pembenahan terhadap manajemen pendidikan dan pelatihan, dengan demikian Pendidikan dan Pelatihan Kelurahan Hedam Kota Jayapura akan mampu menjadi daya ungkit yang kuat dalam rangka mewujudkan sosok pegawai negeri sipil yang kompeten dan professional menuju birokrasi yang berkualitas dalam menyambut masyarakat.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik melakukan suatu penelitian yang berjudul **“Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara Di Kelurahan Hedam Distrik Heram Kota Jayapura”**.

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka dapat disimpulkan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Pengembangan Sumber Daya Manusia ASN di Kelurahan Hedam Distrik Heram Kota Jayapura ?
2. Apa yang menjadi faktor penghambat pelaksanaan pengembangan pendidikan dan pelatihan ASN di kelurahan Hedam Distrik Heram Kota Jayapura ?
3. Sistem apa yang digunakan di kantor kelurahan Hedam ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan diadakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Pengembangan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Sipil Negara di Kelurahan Hedam Distrik Heram Kota Jayapura.
2. Faktor Penghambat Pendidikan Aparatur Sipil Negara di Kelurahan Hedam Distrik Heram Kota Jayapura.
3. Sistem yang digunakan di kelurahan Hedam.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari penelitian Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara Di Kelurahan Hedam Distrik Heram Kota Jayapura adalah :

1. Manfaat secara Teoritis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan bisa memberikan kontribusi dan peningkatan pendidikan dan pelatihan khususnya mengenai pengembangan sumber daya manusia aparatur sipil Negara di kelurahan Hedam.

2. Manfaat secara Praktis

Manfaat bagi peneliti penelitian ini dilakukan untuk menambah wawasan tentang kualitas pendidikan serta untuk rencana penyusunan skripsi sebagai syarat memperoleh gelar Sarjana Sosial di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Program Studi Manajemen Administrasi Perkantoran Universitas Cenderawasih.