

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Konsep Teori

2.1.1 Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengetahuan ketrampilan dan,kemampuan seseorang yang dapat digunakan menghasilkan layanan professional.Sedangkan pengertian Kualitas Sumber Daya Manusia adalah daya yang bersumber dari manusia dapat juga disebut tenaga atau kekuatan (energy atau power)sesuatu yang harus utuh dan berkualitas,dapat di lihat dari aspek yang relative mudah untuk membangun sampai ke relative rumit.

Pengembangan SDM dapat diartikan sebuah aktivitas yang di lakukan oleh suatu perusahaan atau atau oerorganisasi dalam waktu tertentu untuk meningkatkan ketrampilan dan keahlian sumber daya manusia dalam entitas organisasi tersebut dan akhirnya meningkatkan oerorganisasi secara menyeluruh.

Selain itu tujuan dari pengembangan sumber daya manusia ini agar bisa melahirkan perubahan sikap ASN yang fositif . Maka dari itu, dalam sebuah pemerintahan di perlukan divisi khusus pegembangan sumber daya manusia.Sehingga nantinya ada yang membantu ASN pemerintah dalam mengembangkan kepribadian yang personal(1)Selain itu seorang karyawan juga bisa memiliki ketrampilan yang bersifat organisasional.Adapun pengembangan tersebut biasa di mulai dari proses on boarding kemudian memberi kursus dan seminar bagi ASN.Bukan hanya itu ,harus juga menyediakan tool.(2) Dimana tool ini memiliki keunggulan dalam membantu ASN dalam pekerjaan dan hal lainnya. Pada dasarnya sebuah pemerintahan yang sukses tentu memiliki perkembangan

sumber daya manusia baik,karena dalam menerapkan hal ini tentu diberikan sebuah pengetahuan mengenai mengenai tugas dan fungsing. Selain itu,seorang ASN bisa menghasilkan kinerja yang baik.(3) Perlu diketahui divisi pengembangan sumber daya manusia ini menjalankan tugasnya pada tahap penerimaan ASN baru.Dimana harus semua ASN yang di terima harus di latih oleh divisi ini terdahulu sebelum bekerja di Organisasi pemerintahan.Selain itu latihan juga di bekali dengan sebuah pembelajaran yang sangat penting tentang organisasi pemerintahan.

Menurut bintoro dan daryanto (2017: 15) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peran sumber daya dan tenaga kerja yang di miliki individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai bersama tujuan organisasi pemerintahan

2.1.2 Karakteristik Pengembangan Sumber daya manusia

- 1) Akhlak Baik dapat mendasari tingka laku manusia untuk senantiasa.Melaksanakan yang terbaik sumber daya yang seperti ini punya daya kerja baik sebab ia jujur,adil dan selalu berusaha nggak merugikan orang lain.
- 2) Kehalihan Manusia yang mempunyai kehalihan yang baik,akan biasa memiliki manfaat dengan baik di bidangnya.Misalnya seseorang yang jago di arsitektur,akan bias menguntungkan Negeri jika membuat bangunan yang menarik wisatawan dari seluruh dunia.
- 3) Kekuatan Fisik Jika diarahkan untuk hal-hal yang positif kekuatan fisik banyak berguna.Ini nggak mengenai mengangkat barang saja.Kekuatan fisik juga berarti

seseorang nggak mudah sakit sebab daya tahan tubuh baik. Manusia dengan kekuatan fisik akan bias bekerja dan berkarya dengan baik tanpa bolak-balik wajib kerumah sakit.

(Menurut Ruky 2006 : 16) dalam buku SDM berkualitas mengubah visi menjadi realitas “ mengatakan bawah karakteristik atau ciri-ciri SDM Berkualitas adalah.

- (1) Memiliki Pengetahuan penuh tentang tugas,tanggung jawab dan wewenag
- (2)Memiliki pengetahuan (*Knowuledge*) yang di perlukan,terkait pelaksanaan tugasnya secara penuh
- (3) Mampu melaksanakan tugas-rugas yang harus dilakukannya karena mempunyai kehalihan/kreaktif mau bekerja sama dengan orang lain dapat di percaya,loyal,dan sebagainya.

2.1.3 Ruang Lingkup pengembangan sumber daya manusia

Adalah pemetaan jabatan yang menekankan dua sisi,yaitu berapa ASN/pegawai dan tugas tugasnya.Kalau satu unit tidak ada kegiatan,tiap tahun tidak sama,maka dalam penyusunan formasi perlu adanya pemetaan jabatan.Pelaksanaan formasi selama ini di dasrkan dari kegiatan unit yang ada,seperti unit pendidikan dan pelatihan.Apabilah kebijakan pendidikan dan pelatihan tahun depan berkurang maka jumlah ASNnya dapat di pindahkan ke tempat lain dan tidak memerlukan formasih lagi **(Menurut Sedarmayanti 2008:167)** mengemukakan berkaitan dengan ruanglingkup pengembangan SDM. Di tinjau dari masa pelaksanaannnya,pelatihan dari bagian dari tugas pengembangan,dapat di bedakan menjadi tiga yaitu.

- 1) Pelatihan para tugas (*Pre service training*) Adalah. Pelatihan yang di berikan pada calon ASN yang akan mulai bekerja, atau ASN baru yang bersifat pembekalan agar mereka dapat melaksanakan tugas yang nantinya akan di bebaskan kepada mereka.
- 2.) Pelatihan dalam tugas (*in service training*) Adalah. yang di lakukan untuk ASN yang sedang bertugas dalam organisasi dengan tujuan meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan.
- 3) Pelatihan purna/pasca tugas (*Post service training*). Adalah pelatihan yang di laksanakan organisasi untuk membantu dan untuk mempersiapkan ASN dalam menghadapi pension, misalnya pelatihan wirahusaha.

2.1.4 Fungsi Sumber Daya Manusia

1. Mengatur Keanggotaan: Yaitu adalah memiliki tiga kegiatan utama, perencanaan ASN menarik ASN atau proses seleksi atau rekrutmen ASN. Biasa di lakukan sejak logongan tersebut di buka, menyaring calon pegawai sehingga proses *hiring* pegawai. Tujuan ini adalah untuk mencari ASN berkualitas untuk di tetapkan di posisi yang dibutuhkan oleh bidang tersebut.
2. Evaluasi Peforma : Peforma di lakukan secara berkalah *performance review* sejak ASN direkrut. Dengan memberi pengetahuan seputar bidang dan apa saja yang akan mereka kerjakan. Sering berjalannya waktu ASN akan mendapatkan pelatihan lainnya yang berguna untuk meningkatkan skill mereka serta mempersiapkan mereka ke jenjang kariel yang lebih tinggi. Sementara itu, *performance review* akan di lakukan secara rutin, misalnya satu atau lebih dua kali dalam setahun.

Tujuan fungsi evaluasi feforma manajemen sumber daya manusia adalah apa ASN tersebut kinerjanya sudah baik dan apakah target mereka sudah tercapai. Ini juga menjadi penting untuk mengetahui kelebihan serta kekurangan mereka. Sehingga mereka dapat berkembang menjadi ASN yang lebih baik.

3. Pemberian Kompensasi Kompensasi yang di berikan oleh ASN atas kinerja mereka di bidang mereka dan layak di berikan kepada semua ASN mereka akan membuat struktur gaji berdasarkan posisi ASN berdasarkan *budgled* yang sudah di sepakati. Kompensasi disini tidak hanya sebagai gaji tetapi juga, seperti bonus tahunan, tunjangan insentif, THR, asuransi, jata cutI ASN lainnya menjaga loyalitas ASN tanpa di bidang kerjanya.
4. Pelatih dan Pengembangan : Pelatihn dan pengembangan ASN adalah untuk membantuh pihak kepalah bidang. Departeman SDM untuk membantu pihak kepala bidang dalam membuat program pelatihan bagi tiap lapisan ASN agar menghasilkan kinerja yang lebih berkualitas.

Manajemne SDM juga perlu terlibat dalam pelatihan dan pengembangan, memperkirakan kebutuhan akan program pelatihan dan pengembangan, serta mengepaluasikan efektivitas program pelatihan dan pengembangan. fungsi ini memungkinkan manajemen untuk SDM bertanggung jawab dalam masalah pemutusan hubungan kerjan dalam dalam suatu keadaan.

5. Membangun Relasasi: Agar ASN tidak tercipta konflik kedepannya hal ini penting untuk menjaga keberlangsungan hidu[p organisasi atau bidang tersebut agar dan supaya ASN tidak melakukan beberapa tindakan seperti demonstrasi

dan mogok kerja dari ASN. Untuk itu bidang atau organisasi harus memastikan hak-hak ASN terpenuhi sesuai dengan perjanjian.

6. Menjaga Kesehatan Serta keamanan Kerja : Kesehatan serta keamanan kerja juga harus menjadi prioritas utama pemerintah, apalagi jika pekerjaan tersebut berkaitan dengan produksi, jika. Bidang atau organisasi sudah memenuhi fungsi kesehatan serta keamanan untuk para ASN, bidang tersebut dapat berfungsi sebagai mestinya.
7. Pemutusan Hubungan Kerja: Ketika bidang atau organisasi tersebut melakukan PHK terhadap ASN disebabkan oleh banyak. Tetapi harus tetap diberikan kompensasi berupa pasanggong yang nominalnya disesuaikan dengan masa kerja ASN berlangsung. **(Menurut Hasibuan (2008 : 20 – 23))** mengemukakan fungsi SDM adalah sebagai berikut : (1) Perencanaan (*Planning*) (2) Pengorganisasian (*Organisation*) (3) Pengarahan (*Directing*) (4) Kompensasi (*Compensation*) (5) Pengadaan (*Procurement*) (6) Pengintegrasian (*Integration*) (7) Pemeliharaan (*Maintenance*) Pemberhentian (*Separation*).

2.1.5 Manfaat Suber Daya Manusia

- (1) Meningkatkan Produktivitas ASN (2) Meningkatkan kuantitas dan kualitas produksi ASN (3) Meningkatkan efisiensi ASN mengurangi rusaknya mesin-mesin produk (4) Menekan biaya produksi sekaligus meningkatkan daya saing organisasi (5) Mengurangi kerusakan barang dan mesin-mesin (6) Mengurangi tingkat kecelakaan kerja ASN

2.1.6 Inovasi Pelayanan Publik

Inovasi pelayanan public adalah trobosan jenis pelayanan public baik yang merupakan gagasan/ide kreatif orizinal dan adaptasi modifikasi yang memberikan manfaat bagi masyarakat.baik secara langsung maupun tidak langsung.Inovasi ini tidak harus berupa penemuan baru melainkan puluh mencangkup pendekatan baru,perluasan maupn peningkatan kualitas pada inovasi pelayan public yang ada.

(Menurut Rina Mei Mirnasari 2013) dalam pelayanan public biasa di artikan sebagai prestasi dalam merahi,meningkatkan dan memperbaiki efektivitas dan akun tabilitas pelayanan public yang ada.

2.1.7 Pengertian Inovasi ASN/Pegawai

Inovasi ASN dapat di artikan pusat kelangsungan hidup jangka panjang suatu organisasi karena ASN dapat di hasilkan ide –ide baru dan berpotensi berguna untuk menciptakan yang baru,dan atau meningkatkan yang sudah ada proses,layanan dan rutinnitas.**(Menurut Sa’ud 2014)** Inovasi ialah pilihan kreatif,pengaturan dan seperangkat manusia dan unsur unsur material atau menggunakan cara unik yang akan menghasilkan peningkatan pencapaian tujuan-tujuan yang di harapkan. Kreativitas **(menurut Utami Munandar 1999 : 21)** adalah ungkapan (ekspresi) dari keunikan individu dalam interaksi dengan lingkungannya.dari ungkapan kreatif ialah yang mencerminkan orisinalis dari individu tersebut.

2.1.8 Fungsi Inovasi Pegawai/ASN

Untuk memberikan pencerahan dan pemikiran yang segar tersendiri, sehingga di suatu hal ini juga menjadi langka untuk menghindari kebosanan, dan rasa stress dari pekerjaan dari pekerjaan yang menumpuk. Oleh sebab itu mencari ide –ide yang baru ini cukup penting untuk dapat menyelesaikan masalah dan menambah kreaktivitas ASN. Dan untuk menunjukan organisasi dan mencapai tujuan bersama.

2.1.9 Tujuan Inovasi Pegawai/ASN

Untuk meningkatkan inovasi yang ada pada diri seorang pegawai, untuk mencapai tujuan organisasi pemerintahan dan mensejahterakan masyarakat dan meningkatkan SDM

1. Meningkatkan kualitas Tujuan utamanya adalah meningkatkan kualitas suatu baik itu produk atau jasa inovasi yang hadir dengan gagasan serta ide-ide baru di harapkan mampu membuat suatu produk ataupun jasa pelayanan jauh bernilai dan berkualitas dari sebelumnya
2. Melebarkan jaringan Dengan kebaruan yang di miliki, di harapkan sebuah produk atau jasa dapat menjangkau lebih banyak pasar.
3. Dapat menciptakan pasar baru Inovasi atas hasil sebuah produk atau jasa, akan dapat memberi kesempatan untuk membuka pasar yang baru. Peluang bagi hal-hal yang unik dan menarik apa lagi belum pernah ada sebelumnya tentu sangat terbuka lebar.

2.1.10 Manfaat Inovasi Pegawai /ASN

1. Pemecahan masalah : Inovasi ialah ide-ide dan gagasan –gagasan baru yang dapat di gunakan dalam menyelesaikan masalah.Masalah tentunya harus di selesaikan dengan ide baru juga
2. Menciptakan kualitas Unik:Menciptakan kualitas unik.Banyak orang yang tidak menyadari bahwa berinovasi membuat dirinya berkualitas yang unik.Dan apa bila inovasi berhasil dibuat dan di jalakan maka,perbedaanya pun akan terlihat memiliki kualitas yang unik.
3. Meningkatkan Produktivitas :Berinovasi juga akan berdampak baik bagi produktivitas. Mulai dari karyawan,bos.atau bahkan mahasiswa bahkan akan mendapatkan dampak ini jika melakoninya.
4. Tangguh: Seorang yang pintar dalam berinovasi ialah sosok tanggu.Hal ini berarti.penyesuaian diri dengan masalah baru dan penyelesaiannya bias di lakukan dengan baik.

2.1.11 Ciri-ciri Inovasi Pegawai/ASN

1. Selalau bersifat baruh: Artinya gagasan yang benar murni dan belum pernah digunakan oleh siapapun. Dapat pula di artikan sesuatu yang sudah pernah digunakan orang lain,tetapi ingin diadopsi lantaran di rasa cocok di jadikan solusi.
2. Khas Ciri khas yaitu inovasi yang selalu bersifat khas walaupun berawal dari pengadopsian yang dipraktikan ditempat baru akan memunculkan ciri khas sendiri tersendiri.

3. Pemberian penghargaan dan dorongan semangat terhadap setiap upaya kerja keras yang bersifat baagi para ASN untuk meningkatkan prestasi kerjanya ASN.
4. Perbedaan status yang tidak terlalu tajam di antara ASN di bidang pengembangan SDM sehingga memungkinkan terjalinnya hubungan manusiawi yang terharmonis.
5. Pemberian kepercayaan pada para ASN untuk meningktkan diri dan menunjukan karya dan gagasan kreatifnya.
6. Menipakan kewenangan yang cukup besar kepada para ASN dalam melaksanakan tugas dan memecahkan permasalahan yang di hadapi dalam pelaksanaan tugas.
7. Pemberian kesempatan kepada para ASN untuk mengambil ahli dalam merumuskan kebijaksanaan –kebijaksanaan yang berkaitan dengan kreativitas ASN yang bersangkutan khususnya yang berkitan dengan pengembangan SDM

2.1.12 Indikator Inovasi ASN/Pegawai

Dapat dilihat dari sisi ASN yang begitu banyak tetapi ada ASN yang tidak menonjol dan juga ada yang menonjol sehingga mendapatakn apresiasi, seperti kenaikan gaji, mendapatkan jabatan ASN dalam pekerjaannya merupakan salah satu bentuk dalam memaksimalkan kreativitasnya. Kreativitas menjadi hal penting dalam keberhasilan pegawai dalam bekerja. Jika tidak memiliki sisi kreativitas itu, maka cukup sulit untuk berprestasi. Berikut ini ada beberapa indikator penilaian.

1. Memiliki keterlibatan yang tinggi ketika sedang diskusi atau berkerja, memberi dorongan, mengerjakan setiap tugas, sikap percaya diri, rasa ingin tauh..
2. Memiliki rasa ingin tauh yang besar terhadap berbagai informasi dan ilmu baru dan senang mencari pengalaman baru dalam pekerjaan.

3. Memiliki sikap yang mandiri ,tinggi sehingga mampu bekerja sendiri atau secara tim.
4. Memiliki inisiatif untuk melakukan berbagai hal dalam pekerjaan sehingga tidak terkesan peduli dan memiliki sikap yang senang ketika mengerjakan pekerjaan yang sulit.
5. Cenderung kritis terhadap orang lain dari hasil pekerjaan dan semangat ulet,dan tekun ketika sedang bekerja.
6. Tidak ragu untuk menyatakan pendapat keyakinan kepada orang lain dan selalu ingin tau ketika diajak berdiskusi,serta di ajak bekerjasama dan senang ketika di beri tugas yang majemuk dan komplek karena memberikan tanggung jawab yang berbeda.
7. Memiliki sikap disiplin yang tinggi,memiliki kemampuan berpikir divergen saat bekerja,wawasan luas terus diasah dan atensi juga memori yang tinggi.

2.1.13 Penilaian Kualitas Sumber Daya Manusia

Tanggung jawab ASN dalam pelayanan kepada masyarakat : (1) Disiplin (2) Kualitas pekerjaan (3) Jumlah hasil (4) Kehadiran prestasi (4) Kerjasama(5) kerjasama (6) inisiatif (7) leadership (8) perilaku.

2.1.14 Faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas SDM

1. Pendidikan dan pelatihan :

Pendidikan dapat menghasilkan tenaga kerja yang lebih baik kualitasnya.Hal itu dapat meningkatkan produktivitas kerja dari tenaga kerja yang bersangkutan.Dengan pendidikan dan pelatihan,dapat di hasilkan berbagai jenis tenaga ahli yang terlatih yang mampu berkerja lebih baik dengan melakukan kesalahan semaksimal mungkin.

2. Gizi dan kesehatan masyarakat

Untuk mengerjakan suatu kegiatan manusia memerlukan gizi yang cukup sebagai sumber energi. Keadaan kesehatan masyarakat sangat mempengaruhi aktivitas manusia untuk bekerja. Kondisi kesehatan yang tidak baik menyebabkan seseorang tidak dapat bekerja dengan baik. Kondisi kesehatan yang tidak baik menyebabkan seseorang tidak dapat bekerja dengan baik. Jadi keadaan gizi dan kesehatan masyarakat sangat mempengaruhi kualitas sumberdaya manusia.

3. Kondisi Lingkungan dan Sosial budaya

Kondisi lingkungan adalah kondisi hidup yang berkualitas rendah dengan berbagai pencemaran dengan semangat kerja yang rendah. Selain itu, motivasi untuk

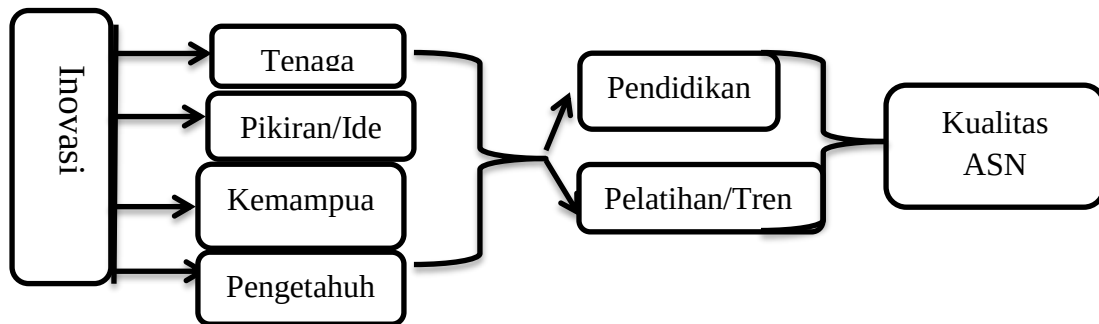
2.2. Peraturan Pemerintah

PP Nomor 94 Tahun 2021 untuk tata kelola manajemen SDM yang semakin baik. Adanya peraturan pemerintah (PP) Nomor 94 dinilai penting karena terkait dengan kinerja, integritas, etika, profesionalisme dan nilai-nilai budaya organisasi. Memenuhi amanat peraturan pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang perangkat daerah, maka kabupaten Jayapura membentuk badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia berdasarkan peraturan daerah kabupaten Jayapura Nomor 10 Tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan perangkat daerah kabupaten Jayapura. Di bentuk badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia yaitu untuk membantu bupati dalam melaksanakan urusan pemerintah daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan di bidang kepegawaian guna mendukung penyelenggaraan pemerintahan daerah kabupaten Jayapura yang profesionalisme dan terpadu.

2.3 Kerangka Konsep/ Teori

Penelitian ini menggunakan kualitas dan inovasi sebagai variable independen dalam penelitian, inovasi meningkatkan kualitas SDM pada ASN di bidang pengembangan sumber daya manusia BKPSDM kabupaten jayapura baik dari segi kualitas SDM yaitu melalui pelatihan dan pendidikan dan dari segi Inovasi tenaga pikiran, ide-ide, kemampuan dan pengetahuan untuk dapat meningkatkan ASN yang berkualitas dalam menjalankan tugas dan fungsinya. **(Menurut Heidjrachmam, et al 1997 : 77)** mengemukakan sebagai berikut pengembangan ASN sering di artikan dengan usaha-usaha untuk meningkatkan ketrampilan maupun pengetahuan umum bagi karyawan agar pelaksanaan pencapaian tujuan lebih efisien. Berdasarkan pengertian pengembangan tersebut, tentu saja tidak terlepas dari bahasan tentang strategi pengembangan manajemen kualitas tersebut mengaju pada pemberdayaan pawai dan pendidikan serta pelatihannya. **(Menurut Hasibuan 2003 :244)** berpendapat bahwa sumber daya manusia memiliki arti keahlian terpadu yang berasal dari daya pikir serta daya fisik yang di miliki setiap orang. Yang melakukan sifatnya masih memiliki hubungan yang erat seperti keturunan, dan lingkungannya sedangkan untuk prestasi kerjanya di motivasi oleh sebuah keinginannya. SDM atau manusia menjadi urusan yang sangat penting dalam berbagai kegiatan yang di lakukan meski peralatan yang ada cukup canggi, tanpa ada SDM yang berkualitas hal tersebut tidak akan berarti apa-apa. Sebab daya pikir merupakan modal dasar yang di bawa sejak lahir.

2.4 Kerangka Berpikir



Bagang 2. 1 Kerangka Berpikir

Sumber : Diadaptasi dari Hasibuhan (200 : 72)

Keteran gan:

menjelaskan sebagai berikut. Pengembangan secara formal, yaitu ASN/pegawai atas keinginan dan usaha sendirinya dengan mempelajari buku-buku riteratur yang ada hubungannya dengan pekerjaan atau jabatannya. pengembangan secara formal menunjukan bahwa ASN tersebut berkeinginan keras untuk mewujudkan dengan cara meningkatkan kemampuan kerjanya. Hal ini bermanfaat bagi organisasi karenaprestasi kerja karyawan semakin besar, di samping efisiensi produktipitas kerjanya juga semakin baik. Pengembangan secara formal, yaitu ASN/pegawai di tugaskan organisasi untuk mengikuti pendidikan atau latihan baik yang di laksanakan oleh organisasi maupunyai di laksanakan oleh lembaga-lembaga pendidikan atau pelatihan.