

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Teori ilmu administrasi Negara mengajarkan bahwa pemerintahan Negara pada hakikatnya menyelenggarakan dua jenis fungsi utama, yaitu fungsi pengaturan dan fungsi pelayanan. Fungsi pengaturan biasanya dikaitkan dengan hakikat Negara moderen sebagai suatu Negara hukum sedangkan fungsi pelayanan dikaitkan dengan hakikat Negara sebagai suatu Negara kesejahteraan dan demokrasi.

Baik fungsi pengaturan maupun fungsi pelayanan menyangkut semua kehidupan dan penghidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara, dan pelaksanaannya dipercayakan kepada aparatur pemerintahan tertentu yang secara fungsional bertanggung jawab atas bidang- bidang tertentu kedua fungsi tersebut.

Perkembangan instansi pemerintahan yang ada di Indonesia belakangan ini mengarah pada tuntunan pelaksanaan pemerintahan yang sesuai dengan cita- cita reformasi. Akibatnya pemerintah tidak hanya dituntut memberikan pelayanan yang lebih baik, namun juga dituntut untuk dapat melaksanakan fungsinya secara efektif dan efisien sesuai kaidah administrasi Negara agar dapat terwujud pelayanan yang maksimal.

Kualitas Pelayanan Publik: Konsep, Dimensi, Indicator. Dan Implementasinya, Sebagaimana diketahui terbentuknya Undang- Undang nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN)

yang sebagaimana dilakukan perubahan atas Undang- Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang pokok- pokok kepegawaian 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 mempertanggung jawabkan kinerjanya dan menerapkan prinsip kinerja dalam pelaksanaan manajemen aparatur sipil Negara.

Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah profesi bagi para pegawai negeri sipil (PNS) dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) yang bekerja pada instansi pemerintah. Kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam kurung waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya pegawai yang memiliki level kinerja tidak sesuai. UU No. 5 Tahun 2014 Tentang ASN, Bab I Ketentuan Umum, Pasal 1 ayat (1) tentang teori administrasi publik dan non publik. dengan standar yang ditetapkan, maka pegawai tersebut merupakan pegawai yang tidak produktif, Penilaian kinerja merupakan tugas penting bagi organisasi publik khususnya dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten Nduga.

Buruknya pelayanan administrasi dan pelayanan publik di dinas pendidikan dan kebudayaan membuat masyarakat mengeluh dan merasa tidak puas dengan pelayanan yang diberikan, baik itu dari segi pemeriksaan yang kurang diperhatikan, lama waktu pelayanan, keterampilan petugas, sarana/ fasilitas, dan juga tenaga pengajar yang masih adanya keterlambatan masuk kantor dan kurag pengawasan

disekola-sekolah sehingga pelayanan tidak lancar baik, karena kurang berjalan dengan sesuai kebutuhanyang ada disana.

Maka membuat masyarakat sebagai pengguna pelayanan publik maupun secara administrasi menjadi tidak terpuaskan, Sehingga kepercayaan masyarakat kepada pemerintah untuk Kebijakan pelayanan meliputi sumber daya manusia maupun fasilitas yang disediakan demi meningkatkan pelayanan kualitas sumber daya manusia bagi masyarakat kabupaten nduga. Dan pemerintah yang digunakan untuk menyelenggarakan upaya pelayanan kesejaktraan pendidikan dan pembangunan yang baik, Kemudian berdasarkan dari hasil observasi awal, terindikasi beberapa masalah kinerja aparatur sipil negara yang dilanggar oleh para pegawai di kabupaten nduga antara lain:

Kurang memadainya fasilitas yang digunakan dalam pelaksanaan Pelayanan pembangunan sumber daya manusia. Kurang optimalnya aparatur sipil negara dalam memberikan pelayanan Publik kepada masyarakat, maupun pelayanan keadministrasian hal ini peneliti ini dikasikan dari banyaknya masyarakat yang mengeluhkan lambatnya pelayanan yang diterima. Pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan aparatur sipil negara seperti keterlambatan masuk kerja kantor serta keterlambatan dalam pelayanan pengawasdi sekolah-sekolah yang ada di daerah-arrah. Banyaknya pegawai neri sipil yang mengambil alasan sehingga daerah konflik maka tidak bisa turun ke tempat tugas kerja dikarenakan mengganggu keamanan dan kenyamanan. Banyaknya alasan kurang pasilitasi oleh pemerintah daerah, dalam Pelaksanaan tugas dan tanggung jawab sebagai

ASN yang tidak efisien, membuat sejumlah pekerjaan tertunda. Di karenakan faktor Lingkungan tidak nyaman mempengaruhi kinerja pegawai sehingga tidak tetap pegawai daerah.

Berdasarkan dengan permasalahan diatas, terlihat bahwa belum maksimalnya pelayanan publik dan pelayanan administrasi yang diberikan oleh aparatur sipil negara di bidang umum kepegawain dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten jayapura. Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: **Kualitas Kinerja Aparatur Sipil Negara, (KK-ASN) Dalam Peningkatan Kualitas Pelayanan administrasi sumber daya manusia di bidang pendidikan kebudayaan kabupaten nduga.**

Sehingga seorang pimpinan ASN memiliki keahlian khusus dalam mengembangkan tugas utama, adalah mendidik, mengembangkan sumber daya manusia, memimbin dan mengembangkan diri, mengevaluasi keadministrasi dalam kepegawaian daerah sesuai undang-undang No 14 tahun 2005 keahlian khusus berupa kompetensi dasar yang harus dimiliki seorang pimpinan lembaga Kepegawaian ada empat ciri yaitu: pribadi, profesional, sosial, dan pedagogik. Kompetensi bentuk dasar kepemimpinan dibentuk melalui berbagai proses belajar, dan mengajar salah satunya ialah proses pengembangan sumber daya manusia cara penampilan dan pengembangan cara pendekatan berkomunikasi sesama orang lain.

Berkreativitas pada lembaga kepegawaian pemerintahan dalam kepemimpinan pengembangan sumber daya manusia dengan lembaga keadministrasi kepemimpinan organisasi maupun pemerintahan kabupaten,

nduga, agar kurang mengevaluasi dan kurang efektif dalam sistem pelatihan dan pendidikan cara pelayanan kepegawaian di kabupaten nduga dalam pengembangan pengalaman sumber daya alam, dan sumber daya manusia nduga masih banyak yang korban dan banyak yang kendala dalam pelayanan administrasi, karena pemerintah setempat tidak memperhatikan dalam tugas dan tanggung jawab sebagai aparatur sipil negara.

Karena kebanyakan pegawai kabupaten nduga tidak pernah turun di lapangan tugas kerjanya. Karena mereka hanya beralasan dengan fasilitas dan transportasi agar kurang perhatian pemerintah daerah maka mereka mendapatkan gaji buta / tanpa tugasnya. UU No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) Mupun Pegawai Negeri Sipil (PNS) Sebagai pegawai pemerintahan dengan perjanjian kerja (PPPK). bidang pelatihan dan pengembangan pendidikan sumber daya manusia di kabupaten nduga. Kurang beraktivitas karena banyak alasan dengan daerah konflik sehingga aparatur sipil negara yang ditugaskan oleh pemerintah tidak bekerja baik dan aman.

Karenakan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, perlu dibangun aparatur sipil negara yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945; bahwa pelaksanaan

manajemen aparatur sipil negara Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian sebagaimana melakukan seorang ASN penanggung jawab penuh dengan tugas nya sehingga mendapatkan hak pokok /gaji aparatur sipil negara. Dalam hal Undang-Undang ini yang dimaksud dengan Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah, Pegawai Aparatur Sipil Negara oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara. Sehingga digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan untuk menduduki jabatan pemerintahan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, yang selanjutnya disingkat (PPPK) diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.

Manajemen ASN adalah pengelolaan Badan Kepegawaian Negara yang selanjutnya disingkat BKN lembaga pemerintah ASN untuk menghasilkan Pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme Sistem Informasi Pegawai ASN yang disusun secara sistematis, menyeluruh, dan terintegrasi dengan berbasis teknologi dan informasi.

Begitu banyak Pengembangan Kualitas sumber daya manusia dan sumber daya alam yang melimpah, modalnya cukup, dan Ilmu yang mempelajari tentang, Teknologi dan Globalisasi semakin canggih, tetapi tidak ada kontribusi kalau sumber daya manusianya belum memadai/ belum siap dari kabupateen nduga. Sebagai Sumber daya manusia merupakan aset utama membangun suatu pengembangan kemajuan bangsa dan suatu bertolak ukur Pengembangan Kualitaas (ASN) Kepegawaian dalam sarana

dan peraksarana di bidang pelatihan sebagai pengembangan pendidikan daan kebudayaan pemerintah kabupaten nduga, maka sumber daya manusia (SDM), terdiri dari sisi pengembangan kualias Pendidikan Budaya, Ekonomi, Sosial Dan Politik. dapat ditentukan oleh manajemen sumber daya manusia (MSDM) Yang berkualitas lebih kuat.

Dalam Pratis Kualitas kerja sumber daya manusia Tergantung pada Pelatihan dan pengembagan kualitas pendidikan, maka peranan penting dalam kepegawaian (ASN) dan administrator pelatihan dan pendidikan kebudyaaan sangat penting, untuk mencetakkan manusia yang cerdas, damai, terbuka, dan demokratis. Oleh karena itu pembelajaran pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dengan pendidikan pegawai dalam sara pelajayan, sosial ekonomi, dan budaya, harus di laksanakan demi meningkatkan kualitas sumber daya manusia, dan sumber daya alam, untuk mengembangkan dan mengelolah suatu perusahaan perubahan bangsa dan negara yang besar ini.

Sehingga administrasi kepegawaian apratur sipil negara dibidang pendidikan dan kebudayaan kabupaten nduga agar minim.? Karena tidak sesuai implementasi disebabkan banyak mahasiswa/I SDM Nduga yang korban dalam sistem pendidikan, kesehatan, ekonomi, budaya dan sosial. karena pemerintah daerah kurang memberhatikan masa depan sumber daya manusia kabupaten nduga, maka kami perlu mendatai sarana dan peraksrana bahkan SDM Papua, karena pelajanan apratur negara tidak sesuai dan tidak perna perna turun di tugas kerjanya. kurang

memberhatikan masyarakat dan Generasi Penerus Sumber Daya Manusia, maupun sumber daya alam, Yang di kelolah oleh pemerintah daerah.

Di sebabkan banyak korban pendidikan hingga pelajanan keadministrasian dan pelatihan pendidikan di kabupaten jayapura sangat ketinggalan secara otomatis administrasi, maka pemerintah tersebut harus merobah tipe-tipe yang egos ini, salah satu contonta terlalu mementingka kepribadian dalam E-politik ekonomi dan urusan kepentingan lain, disebabkan banyak mahasiwa korban pendidikan ekonomi dan pelajanan masyarakat dalam sistem pembangunan kualitas pendidikan dan kesejaktraan. Karena Impelmentasi Kebijakan Publik Pegawai Semaksimanl Dalam, Kreaktivitas pelajanan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Kabupaten Nduga.maupun massa depan Papua pengunungan.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengembangan kualitas sumber daya manusia dan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Dalam Sistem pengembangan Pendidikan dan Peningkatan Kualitas Pelayanan administrasi sumber daya manusia di bidang kepegawaian dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten Nduga?
2. Bagaimana cara mengembangkan pelayanan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Dalam Peningkatan Kualitas pembangunan sumber daya

manusia dan Pelayanan administrasi kantor dinas pendidikan bidang kepegawaian kabupaten Nduga?

3. Bagiman cara mengembangkann pelatihan'' khusus bagi pegawai dinas pendidikan dan pelatihan pegawai kabupaten nduga.
4. Bagaimana secara administrasi tidak mengontrol dan tidak sesuai sesuai tugas dan tanggung jawab, Seghingga pelaksanaan administrasi ASN di lapangan tidak memuaskan masyarakat makah diperlukan meningkatkan kualitas Implementasinya pemerintah kabupaten Nduga.

1.3. Fokus Penelitian dan Deskripsi

Dalam penelitian ini yang menjadi fokus permasalahan yakni Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Dalam Peningkatan Kualitas Pelayanan administrasi sumber daya manusia di bidang umum kepegawaian dinas pendidkan kabupaten jayapura, Dimana pengertian kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan aparatur sipil negara adalah profesi bagi pegawai negeri sipil (PNS) dan pegawai pemerintahan dengan perjanjian kerja (PPPK) yang bekerja pada instansi pemerintah kabupaten nduga.

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan adalah Begitu banyak pengembangan kualitas sumber daya manusia tetapi tidak ada kontribusi kalau sumber daya manusia sehinga terlebih dahulu memprioritaskan SDM Nduga Ssebagai bertolak ukur

kualitas pengembangan ASN, Maka sarana dan prasarana dituntaskan sebaik mungkin sehingga saya ingin dicapai dalam penelitian ini sebagai; pengajuan judul proposal untuk, Mendeskripsikan pengembangan kualitas Aparatur Sipil Negara di sub bidang kepegawaian administrasi, dan sistem pendidikan kinerja pegawai di kabupaten jayapura .

1. Bagaimana pengembangan kualitas sumber daya manusia SDM, kabupaten jayapura
2. Bagaimana pengembangan kualitas birokrasi pemerintah atau ASN, Di Kabupaten Nduga.
3. Bagaimana kualitas kepegawaian dalam pelatihan dan pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Untuk berkorektivitas kinerja pegawai.
4. Bagaimana pengelolaan pengembangan sumber daya alam dan instansi di lingkungan pemerintahan kepegawaian kabupaten nduga.

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian adalah kontribusi bidang keilmuan yang di pelajari sebagai pembelajar dalam manfaat untuk budaya dan masyarakat tertentu. Sesuatu yang menghasilkan dalam penelitian membahas dampak tertentu terhadap pembaca harapan hasil yang positif. Adapun kegunaan dari penelitian ini terhadap permasalahan dalam penelitian dibagi menjadi dua yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis:

1.6. Kegunaan Teoritis

Kegunaan teori adalah Secara teoritis, penelitian ini dapat menjadi acuan Untuk meningkatkan kualitas dalam pengembangan sumber daya manusia dalam pengetahuan dan pendidikan dalam pengembangan kualitas kepegawaian apratur sipil negara Secara teoritis, Di bagian kepegawaian dinas pendidikan pelatihan dan kebudayaan kabupaten Nduga.

1.7. Kegunaan Praktis

Bagi penulis dapat mengetahui sistem pengembangan kualitas Kepegawaian Apratur Sipil Negara (ASN) dan Sumber daya manusia (SDM).

- a. Bagi Penelitian Selanjutnya, Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber acuan untuk penyusunan bahan ajar pengembangan kualitas berbasis kreaktivitas kepegawaian bagian pelatihan dan pengembangan ASN Kabupaten. Nduga.
- b. Untuk meningkatkan kualitas dan wawasan bagi (MSDM) Manajemen sumber daya manusisa dan pengelolaan data keadministrasian di sub bidang kepegawaian dinas pelatihan dan pendidikan kebudayaan di kabupaten Nduga.
- c. Kegunaan penelitian adalah berkenaan dengan manfaat ilmiah dan praktis dari hasil.penelitian kegunaan ilmiah, yaitu untuk memberi sumbangsih terhadap perkembangan ilmu pengetahuan yang ada relevesinya dengan bidang imu yang sedang membelajari. Sedangkan kegunan penelitian praktis bagi dunia kerja atau di lapangan, Misalnya

untuk mengatasi persoalan kinerja pegawai dalam perbaikan sistem pendidikan maupun pengembangan sumber daya manusia.

- d. Kajian pustakadi uraikan dalam konsep-konsep pengertian penjelasan sebagai jenis-jenis, faktor, dimensi, indikator,dan unsur- unsur lembaga teoti maupun aturan hukum atau perundang –undangan teoritis atau hukum lembaga tergain dengan peraturan daerah maupun peratoran tata kerja kelembagaan pendidikan, dan ekonomi.