

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Definisi konsep

Landasan dan Konsep teori Sumber daya manusia SDM pengembangan kualitas sumber daya manusia kepegawaian adalah, dalam Pengertian pengembangan kualitas Apratur Sipil Negara sebagai Alat kelengkapan Negara, Terutama kelembagaan kepegawaian yang membunyai bertanggung jawab dan kualitas melaksanakan roda pemerintahan sehari-hari manajemen administrasi kepegawaian apratur sipil negara (ASN) dalam pemerintahan daerah dan Pemerintah pusat dalam hal Kepegawaian Negri Sipil, dengan adanya UU No 5 tahun 2014 tentang Apratur Sipil Negara (ASN) mupun Pegawai Negri Sipil (PNS) Sebagai pegawai pemerintahan dengan perjanjian kerja (PPPK). bidang pelatihan dan pengembangan pendidikan sumber daya manusia di kabupaten. Nduga.

Umumnya sesuai parah ahli Hasibuan (20011). Berpendapat lima fungsi dasar, dan perencanaan pengorganisasian kestafan dan pimpinan pengendalian pengembangan alam pelajaran dan pelatihan kepegawaian ASN sebagai sumber daya manusia dalam lembaga organisasi di Pemerintahan. Secara keseluruhan berfungsinya in untuk mengembangkan suatu proses kajian ilmiah manajemen sumber daya manusia beberapa kegiatan masing-masing fungsi dan pelajaran administrasi meliputi.

1. Perencanaan menetapkan tujuan mengembangkan kualitas Apratur Sipil Negara, untuk masa depan bangsa dan negara.

2. Pengorganisasian setiap orang harus ada membahwa tugas khusus dalam pelaksanaan kewenangan kerja dan mengkoordinasikan kerja bawahan.
3. Penstafan memutuskan tipe-tipe jenis orang yang merebut karjawan, mengevaluasi kinerja, dan melati diri untuk mengembangkan kualitas pegawai / karjawan.
4. Pimpinan membuat orang lain untuk menjelesaikan dengan membentahankan motivasi dan mendorong di bawahan untuk menjalankan pelajan agar lebih baik dan kreaktif.
5. Pengendalian mengentapkan standar, pelajanan mengambil tindakan perbaikan sesuai kebutuhan yang ada.

Pengembangan Sistem Pemerintahan dan diri sebagai PNS/ASN pegawai dalam pelatihan dengan Pendidikan Nasional Dalam negri bahwa Pendidikan merupakan usaha setiap bangsa untuk mewujudkan suasana belajar dan pembelajaran agar setiap bangsa secara efektif dan fesien dalm mengembangkan potensi diri untuk memiliki kekuatan, Spiritual, keagamaan, pengendalian diri, kepribadian dan kecerdasan akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, berbudaya bagi bangsa dan Negara.

Menurut mifta Thoha (2003:9). Maka kepemimpinan adalah kegiatan untuk membengaruhi perilaku orang lain atau seni membengaruhi perilaku manusia baik itu perorangan maupun kelompok. Sehingga berdasarkan pelaksanaan sarana dan peraksarana pemerintah kabupaten nduga di bidang

pelatihan dan pendidikan agar tidak sesuai kebutuhan mahasiswa, masyarakat maupun pemerinhan itu sendiri, maka kammi mengambil alasan-alasan penting bagi masyarakat maupun bangsa untuk membangun sesuai visi dan misi di kabupaten Nduga. papua pengunggan sesuai bidang tersebut. Sehingga kebijakan yang praktis di butukan kepentingan umum maupun seseorang menjalankan proaktif dalam berbagai aspek sumber daya manusia dan pengembangan kualitas apratur sipil negara dalam kinerja pegawai kabupaten nduga di bidang pelatihan dan pendidikan.

Menurut parah ahli (Suprianta, 2018) dapat diartikan sebagai suatu proses dalam rangka mempengaruhi orang lain maupun masyarakat agar dapat menyesuaikan diri sebaik mungkin terhadap lingkungan serta perubahan dalam diri seseorang untuk menuju ke arah yang lebih baik dapat berfungsi secara kuat dalam lingkungan kita maupun masyarakat yang berbudaya tradisional dalam. Pengembangan kualitas pelatihan dan Pendidikan dan kebudayaan. Pada dasarnya adalah ASN/PNS, harus usaha untuk mengembangkan potensi diri tersebut dan salah satunya. Melalui Sumber Daya Manusia (SDM). Setiap orang yang memahami manajemen sumber daya manusia tidak hanya dari organisasi / kantor saja, tetapi juga dari lingkungan yang dipengaruhi oleh pengembangan sumber daya manusia. Dalam kehidupan kemasyarakatan yang mempunyai tradisi kebudayaan dan keadministrasian pegawai. Berbeda mengembangkan bermacam-macam bidang pemikiran pengembangan sumber daya manusia. Sebagai kemampuan dan kualitas berpikir berasal dari hubungan sosial dan kultur, dimanai perkembangan memori/macet, dalam diri kita lebih luas dan lebih

mengembangkan manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena bagi Orang Asli Papua yang ada dalam sistem pemerintahan kerja sangat rendah, Lebih khususnya potensinya pegawai kabupaten Nduga, SDM Nya standar maka pengembangan kualitas sumber daya manusia agar minim.

Formal dan non formal artinya kurang menjiwai sumber daya manusia dalam organisasi maupun pemerintahan yang resmi, dengan organisasi yang tdk resmi. Maka diluar dari organisasi dan pelayanan tugas sumber daya manusia dalam kreativitas pemerintahan pegawai di kabupaten Nduga.

Undang-undang No. 20 Tahun 2003 Tentang sistem pendidikan menyatakan bahwa pendidikan adalah suatu usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki sikap spiritual, pengendalian diri, kepribadian, kesederhanaan akal budinya mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya, Mengembangkan sumber daya manusia yang secara bermasyarakat, berbangsa dan negara. Proses pembelajaran merupakan kegiatan utama di Sekolah maupun di kampus harus membelajari. Karena pembelajaran menurut Sadiman, Sutikno, adalah usaha-usaha dalam terencana untuk membelajarkan peserta didik melalui serangkaian perbuatan pegawai / guru dan peserta didik atas hubungan timbal balik secara edukatif dengan menggunakan berbagai sumber-sumber belajar agar terjadi proses belajar mengajar di kampus maupun diluar kampus.

2.1.1. TUJUAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (MSDM)

Umumnya manajemen sumber daya manusia adalah mengoptimalkan kegunaan produktivitas sumber daya manusia sesuai bekerja dalam sebuah organisasi untuk melaksanakan produktifitas pengeluaran sebagai administrasi output dan input sebuah perusahaan barang dan jasa modal ini sebagai bahan-bahan pengelolaan administrasi dan administrator sebagai manajer untuk tujuan mengelola pekerjaan manajemen sumber daya manusia lebih kreatif, efektifitas, dan efisien.

2.1.2. APRATUR SIPIL NEGARA (ASN)

Apratur Sipil Negara (ASN) adalah profesi bagi pegawai negeri sipil atau pegawai apratur sipil negara dalam pemerintahan perijinan kerja pada pegawai untuk bekerja pada instansi pemerintahan dalam pembahasan (ASN) merupakan bentuk bagian administrasi dan administrator dari manajemen sumber daya manusia dalam kepegawaian negara dibawah pemerintahan presiden sebagai kepala negara dan, birokrasi pemerintahan kementerian republik indonesia pasal 4 1 (UUD. 1945) berdasarkan sebagai UU ASN. Adalah penyelenggaraan negara yang dapat dalam semua Aspek bidang pelaksanaan pemerintahan sebagai kegiatan administrasi Negara dilaksanakan oleh Apratur Sipil Negara sebagai manajemen sumber daya manusia adalah penggerak birokrasi pemerintahan indonesia oleh pegawai yang kerja pada administrasi dalam instansi pemerintahan di tingkat pusat maupun daerah, secara umum ASN dipilih dan diangkat sebagai pegawai negeri sipil. untuk menjalankan

tugas-tugas pemerintahan dan pelaksanaan kegiatan maka pemerintah pusat dan kementerian harus perhatian penuh dan gaji, pada berdasarkan pengaturan perundang-undangan ditingkat pusat maupun tingkat daerah dalam jumlah pelaksanaan sebagai kualitas (SDM-ASN) pusat maupun (SDM-ASN) Daerah.

2.1.3. PELATIHAN PEGAWAI

Pelatihan pegawai dan pengembangan pegawai kabupaten nduga tidak pernah berkontribusi sebuah subsistem di dalam suatu perusahaan / organisasi yang menekankan pada perbaikan kinerja individu maupun kerja sub sistem dalam kepegawaian membutuhkan karyawan atau pegawai melaksanakan harus di ibu kota kabupaten nduga, namun selama ini pelaksanaan teknis pelatihan dan bimteks diluar kota trusmi maka kami mengajikan suatu kelemahan pemerintah terkait bidang tersebut maka kami ingin mengangkat topik dan mengevaluasikan teknis pelajaran di kabupaten nduga maka sedemikian ada dua bagian menurut para ahli yaitu:

a. Menurut para ahli, WILLIAM G. Scott

Mendefinisikan pelatihan teknis sebagai sebuah kegiatan yang bertujuan dan membangun sebagai pimpinan untuk mencapai keefektifan pekerjaan pribadi dalam organisasi bukan lebih baik menyesuaikan pimpinan kepada konteks lingkungan dan masyarakat.

b. Menurut para ahli, E. Silika

Pelatihan proses pendidikan jangka pendek menggunakan prosedur sistematis dan teoritis dimana personal mempelajari kemampuan dan sebagai pengetahuan teknis kemajuan dan tujuan tertentu.

2.1.4. KUALITAS (ASN & PNS)

Kualitas Perdayagunaan Apratur Sipil Negara dan Pegawai Negri Sipil ASN/PNS Adalah, Lebih rendah dari reformasi birokrasi pemerintahan dalam pengembangan indeks dan pembagunan sebagai apratur sipil negara masih renda di biddang pendidikan kebudayaan bahkan pelatihan pegawai kabupaten nduga tidak semaksimal mungkin. Oleh karena itu dimaksud pandangan masyarakat dan pimpinan pegawai tersebut.

2.1.5. PENGEMBANGAN (ASN)

Pengembanagn kopetensi ASN merupakan pro aspek dengan pengetahuan seni keterampilan, dan kebudayaan sebagai pengalaman di sisi pendidikan dan pengembaangan seseorang dalam kualitas dan kemampua perilakaunya seseorang mempertimbangan sebagai kebutuhan individu bahkan kebutuhan umum oraganisasi pemeritahan namun tidaak sesuai perencanaan dan pendidikan/pengembangan pegawai negri sipil dan, Apratur Sipil Negara, Melaksanakan tugas pemerintahan efesien dan efektif dalam proses pengembanagan kopetensi kualitas pendidikan dapat dilaksanakan sebagai pegawai / Apratur Sipil Negara.

2.1.6. PENINGKATAN KUALITAS

Pengertian peningkatan kualitas sumber daya manusia adalah. Menurut para ahli, Adi S. (2003: 67) Peningkatan berasal dari kata tingkatan berarti lapis-lapisan dari sesuatu yang kami menginginkan kemudian membentuk karakter sebagai orang terpelajar untuk mengarahkan orang lain, sedangkan susunan adalah program hal sesuatu tingkat tujuan berarti pangkat, tatanan dan kelas sedangkan peningkatan berarti kemajuan secara praktis dan umum, untuk peningkatan kualitas dan kemampuan merupakan sebuah upaya yang menambah dan melakukan derajat tingkat kualitas maupun kuantitas, sumber daya manusia. Maka Peningkatan kualitas merupakan manajemen sumber daya manusia di bidang pengelolaan pengembangan sumber daya manusia dan dalam kemampuan pelaksanaan kegiatan organisasi maupun bagian keadministrasian kepegawaian daerah maupun pusat lebih meningkatkan kualitas SDM/ kemampuan Skill kerja untuk berkeaktifan pelaksanaan pekerjaan pegawai di bidang / kantor mana saja melaksanakan Sumber Daya Manusia lebih maju dan unggul.

2.2 Kegunaan Penelitian

Tinjauan Teori Kepegawaian Admin Kantor Adalah Tinjauan teori merupakan pendekatan dalam pekerjaan yang mendefinisikan digunakan penelitian dalam persoalan kajian keselamatan Kerja Aparatur Negara Sipil, kepegawaian Berhubungan dengan mengaji sebuah objek manajemen administrasi kerja di kantor lebih mengambil peran penting dalam melakukan

tugas dan tanggung jawab pengendalian pegawai atau ASN/PNS, Admin kantor, Dinas pendidikan kabupaten Nduga, Sehingga pimpinan dalam kepegawaian pemerintah pusat maupun pemerintah daerah lebih berperan penting dalam pendekatan pelajan dan pengembangan sumber daya manusia.

Maka pimpinan daerah menganalisis kebijakan Indentik masalah nilai individu dan kelompok memikirkan, Untuk tolak ukur pembangunan sumber daya manusia maupun sarana dan prasarana pemerintah pusat maupun pemerintah daerah dengan memikirkan proses produksi baik jasa maupun industry. perkembangan pembangunan setelah konsekuensi waktu dan meningkatnya integritas Kerja di lingkungan Pemerintahan Administrasi kepegawaian dan administrator kerja pegawai ASN/PNS di Kantor Dinas pendidikan Kabupaten Nduga, tidak normal pelayanan pemerintahan dan pendidikan dalam kesejahteraan pembangunan masyarakat dan pencatatan sipil negara kabupaten Nduga. Teori adalah seperangkat bagian-bagian variabel definisi dan proposisi yang saling berhubungan dengan sebuah pandangan umum dalam organisasi. Untuk melakukan ASN /PNS sebagai tugas dan tanggung jawab sepenuhnya dalam pelayanan prima.

2.2.1 TEORI MSDM

Teori manajemen sumber daya manusia adalah. Kinerja merupakan penampilan hasil seseorang dalam bentuk kualitas ataupun kuantitas dalam suatu organisasi merupakan kinerja tambahan individu maupun umum dalam informasi yaitu:

1. Tingkat kemampuan kinerja kompetensi pelaksanaan pekerjaan diperoleh

hasil pendidik dan pelatihan sumber dari pengalaman kerja.

2. Tingkat kemampuan eksekutif dalam memberikan motivasi kerja pegawai ASN & PNS sebagai sumber birokrasi pemerintah pusat dan pemerintah daerah. Untuk bekerja dan tangkung jawab sebagai administrasi negara.

2.2.2 TEORI TUJUAN MSDM

Tteori tujuan adalah untuk meningkatkan kualitas Apratur Sipil Negara ASN, dan meningkatkan Sumber Daya Manusisa SDM, kabupaten Nduga. untuk pengelolaan manajemen sumber daya dari summeer data administrasian kepegawaian dapat dilaksanakan sebagai admin kantor yang Tercapai suatu Tujuan khusus dan tujuan umum.

- a. Tujuan Khusus adalah mempersiapkan diri mental kualitas dan wawasan maupun tujuan2 khusus seseorang/individu untu melakukan suatu pekerjaan kebutuhan khusus.
- b. Tujuan Umum adalah menghubungkan dan menggumu nikasikan orang lain untuk bekerja sama suatu tujuan pekerjaan sebagai Apratus sipil negara dalam kumpulan / sekelompok melaksanakan suatu tujuan pembangunan kesejaktraan masyarakat dan kebutuhan organisasi maupun kebutuhan bersama.

2.2.3 STANDAR PELAJANAN PENGEMBANGAN SDM

Standar pelajanan pengembangan sumber daya manusia merupakan sebuah sistem pengelolaan, meliputi penerimaan pegawai

neri sipil PNS, penempatan pegawai dan pengembangan kinerja pegawai terensi, ketenagaa kerjaan kependidikan dan pelatihan untuk menjamin kebutuhan pelajanann umum, maupun perorangan maka mutu pelayanan kepegawaian lebih kembangan dan lebih semangat bekerja mendalam sebagai stap pegawai negri sipil dalam pelayanan pemerintahan.

Proritas pendapat kirik masukan, dan saran dari karjawan terus diusakan untuk disimak, dan diperlukan dengan serius dilingkungan kerja pegawai apratur sipil negra, dihaislkan ini merupakan saala satu prioritas sumber daya manusia dalam usaha menjadi stratesi' inistusi bidang (SDM) melalui kominikasi antara pimpinan dan anggota pegawai negri sipil / untuk mengambil keputusan.

Terkait dengan dokumen dalam melaksanakan standar pelayanan pegawai negri sipil dan pengembangan sumber daya manusia apratur sipil negara (ASN) sebagai tenaga kerja beberapa dokumen berikut ini:

1. Dokumen perencanaan dan pengembangan SDM
2. Rekrumen tenaga kerja pegawai
3. Sosialisasikan kepada pegawai dan masyarakat
4. Seleksi sebagai administrasi
5. Monitorin dan evaluasi
6. Pemberian penghargaan
7. Penempatan dan tugas
8. Pemberhentian dan Pensiunan jabatan.

2.2.4 EFEKTIFITAS PEGAWAI

Efektivitas pegawai apratur sipil negara dalam penggunaan sistem kinerja pegawai ASN Sebagai pengendalian dan pengapdian tugas seharian PNS/ASN dalam pelaksanaan pekerjaan hasil sasaran dan tujuan, guna untuk menujung suatu perencanaan tujuan, keberhasilan suatu organisasi yang harus memajukan dan mempertahankan diri untuk mengembangkan dan memberwujubkan suatu pelayanan dan tugas dalam pekerjaan sehari-harinya. Efektivitas kerja pegawai adalah saalah satu penjelesaian pekerjaan sebagai tugas pokok maka harus tepat waktu sesuai dengan yang telah ditetapkan waktu saat pelaksanaan tugas dalam pekerjaan sesuai aturan dan kekentuan yan ada namun artinya pelajanan tidak sesua pelaksanaan pekerjaan suatu penilaian baik atau buruk tergantung pada pimpinan lembaga pemerintahan kabupaten jayapura tersebut maka petugas tidaak mejalankan sebagai tungan karena faktor kendala alat traspotasi udara maupun darat lalu perna mempersulitkan dan menjadi alasan utam. namun mendapataka gaji buta di pemerintahan kabupaten jayapura dalam hal ini dibidang pelatihan dan pendidikan maupun semua bidang-bidang yang ada dalam pemerintahan kabupaten nduga Karena banyak alasan dan sedangkan daerah konflik jika pegawai tidaak bisa beraktifitas / tempat tugasnya pegawai di kabupaten Nduga.

2.2.5 KEADMINISTRASIAN ASN

Pengelolaan keadministrasian Apratur Sipil Negara (ASN) Mempunyai tugas pengumpul data dan mengelolah data untuk meremuskan suatu bahan kebijakan teknis bimbingan lingkungan serta pembinaan fasilitasi ASN mengendalikan pelaksanaan kegiatan sesuai fungsi dan tugasnya, maka Ada beberapa fungs ASN dalam pelaksnaan yaitu:

- a. Penyusunan prgram kerja pegawai.
- b. Pengumbulan data dan, pengembangan pengelolaan sumber data dapar peremusan bahan kebijakan teknis (ASN).
- c. Pelaksanaan koordinasi dan pasilitasi bidang tersebut.
- d. Perencanaan dan pelaksanaan fasilitas pembangunan.
- e. Pengelolaan administrasi umum kepegawaian,
dan keorganisasian dalam fungsi pelayanan kelembagaan (ASN).
- f. Pengendalian dan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas.
- g. Penjusunan laporan pelaksanaan.
- h. Pelaksanaan sesuai tugas daan fungsinya.
- i. Mengevaluasiakan dalam pelaksanaan kerja pelayanan pegawai.

2.2.6 JENIS PENGEMBANGAN KUALITAS

Jenis Pengembangan data kualiatS ASN merupakan penelitian yang di lakuakan untuk mengembangkan sebuah ilmu, yang menggempakan sebuah perubahan dalam pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, untuk proses pendidikan dan pengajaran dalam suatu pengetahaun alam.

2.3 Fokus Penelitian Dasar

Berdasarkan kinerja berpikir diatas maka fokus peneletian ini, berangkat dari latar belakan masalah, kemudia peremusan dan kajian teori, dalam tinjauan pustaka, adapun dapat penelitian perumusan masalah yang berpihak penelitian terdiri dari beberapa hal pokok penting mengetahui penigkatan kualitas kopentensi apratus sipil negara pada badan kepegawaian pendidikan dan pengembaggan kebudayaan, sumber daya manusia di kabupatenn jayapura yaitu, Kopentenis pendidikan dan pelatihan, teknis fungsional secara kemapuan dan pengembangan kualitas dalam suatu keaklian mencapai tujua, kopentensi material pelatihan pendidikan dan diukur secara kinerja struktura pegawail, Kopetensi strategi sosial dan kultural, maka intirgitas ASN kepegawaian manajemen administrasi menyebabkan sebagai membangaun, SDM budaya dan organisasi serta mebangun kerakteristik nasional dalm pelajanan publik maupun non publik. Kejakinan nilai-nilai sosial seseorang diangkap lajak nilai bentuk kejakinan dan kejakinan dalam pelajanan.Keterampilan dan kemampuan untuk menggunakan akal sehat dan pikiran ide kreaktifitas membangun untuk suatu tujuan pekerjaan pegawai ASN Pengalaman peristiwa benar-benar mengalami suatu Pengalaman itu adalah bagian dari penggalaman dan pembelajaran kerja. Motivasi adalah suatu dorongan semangat dalam diri seseorang untuk kerja sesuatu. Budaya organisasi adalah suatu kreaktifitas ada pada sebuah perilaku norma-norman organisasi dalam etika dan moralitas dalam pelajan publik maupun keadministrasian.

2.4 Kerangka Konsep

Kerangka Konsep Teori Adalah Suatu Pilihan Judul Proposal Skripsi Pengembangan Kualitas pelajan Apratur Sipil Negara (ASN), Bidang kepegawaian pelatihan dan pengembangan pendidikan riset kebudayaan, bahkan pengembangan teknologi dalam pelaksanaan progam kerja, akademisi dan program keselamatan kerja Pegawai. Untuk membantu saja dalam dunia pendidikan yang berkualitas dan berkonsep sebagai gagasan langka kerja, dan tugas ahir kajian masalah penelitian manajemen keselamatan kerja administrasi kepegawaian sehinga menjusun konsep dasar sebagai berikut:

1. Kajian Analisis data
2. Konsep Dasar Terori kepemimpinan.
3. Landasaan Perumusan masalah teori.
4. Pengelolaan data dan Keselamatan kinerja pegawai.
5. Faktor-faktor membengaruhi kinerja, efektivitas, dan oktoritas.
6. kewenangan administrasi kerja ASN
7. Manajemen waktu saat pekerjaan,
8. motivasi, dan pelatihan pelajanan kerja.
9. Kuantitas, dan kualitas, keselamtan kerja.
10. Alat kerja dan sasaran kerja pada biaya.
11. Karakteristik kinerja pegawai
12. Jenis pekerjaan dan indikator/ aktornya masalakh
13. Hubungan Hasil penelitian kerja lapangan
14. Menginformasihkan suatu kajian teori dan untuk pengembangan kualtas ilmu dan pengemangan diri.
15. Sarana dan peraksarana kerja pegawai
16. Pelatihan dan bimbingan Pegawai

Dasar pokok utama untuk memikirkan hal sesuatu dalam kerangka konsep teori, adalah Pengembangan kualitas ASN di bidang pendidikan dan kebudayaan dalam pelatihan pengembangan pengetahuan secara teliti dan penelitian perumusan suatu masalah, untuk menjelamatkan suatu sistem pendidikan keahlian pegawai dalam jangka waktu yang terprogram. Karena keselamatan kerja dan kesehatan kerja tidak dapat di pisahkan dengan proses produktifitas pegawai baik itu jasa maupun industry perkembangan pembangunan setelah konsekwensi meningkatnya kualitas intensitas kerja di lingkungan pemerintahan maupun kerja pegawai apratur sipil negara, dan pegawai negri sipil, Hal tersebut juga mengakibatkan kualitas kerja pegawai di lapangan pula meningkatnya kerja di lingkungan pemerintahan kerja pada pegawai perkantoran, dibagian dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten nduga, dalam kesejaktraan pelatihan dan pengembangan keselamatan kerja pegawai, dan pembangunan pencatatan sipil kabupaten Nduga.

Untuk Meningkatkan Kualitas Apratu Sipil Nnegara (ASN). Manajemen sumber daya manusisa (MSDM) melaksanakan pengelolaan data pegawai dan data stastistik dinas pendidikan dan kebayaan kabupaten nduga, tidak kerja dapat tercapai tujuan keselamatan kerja pegawai.

2.4.1 FUNGSI DAN TUGAS PELAJANAN PEGAWAI (ASN)

Fungsi ASN adalah sebagai perencanaan pelaksanaan dan pengawasan penyelenggaraan pegawai tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional. Segingga dua hal pentinga bagi ASN sebagai

pelaksana pemerintah dan fungsi kerjanya pegawai yaitu:

- a. Peran Tugas ASN dalam UUD No 5 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan ASN dan Fungsi sebagai Tugas Pelayanan Kebijakan Publik Aparatur Sipil Negara, Merupakan penyediaan pelaksanaan keadministrasian program kerja pegawai, dan penjunangan urusan pemerintahan daerah, maupun pemerintah pusat sebagai (ASN).
- b. Fungsi pegawai adalah Memelihara kontribusi tidak departemen pada tingkat pegawai ASN sesuai kebutuhan organisasi dalam kepegawaian, dan secara pribadi untuk membantu pimpinan Penyediaan pelaksanaan administrasi ASN/ PNS kelembagaan negara mencapai suatu tujuan dan sasaran.

2.4.2 PENTING PELATIHAN PELAYANAN (ASN/PNS)

Pentingnya pelatihan bagi aparatur untuk meningkatkan kompetensi pegawai negeri sipil tujuan untuk dilaksanakan program pendidikan dan pelatihan diklat pada dasarnya untuk meningkatkan pengetahuan ketarambikan dan sikap seorang aparatur dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan yang baik peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) secara umum merupakan kunci keberhasilan pembangunan nasional Tujuan UU ASN adalah:

- Independensi dan neralitas
- Kompetensi kinerja produktivitas kerja
- Integritas kerja

- Kesejahteraan
- Kualitas pelayanan publik
- Pengawasan dan akuntabilitas ASN

2.4.3 INOVASI PELAYANAN PEGAWAI

Inovasi Pelayanan Pegawai Negeri Sipil Adalah. Pelayanan Lembaga Administrasi Negara sebagai institusi yang berdiri sejak tahun 1957 telah banyak memberi inisiasi pemerintah yang berujung bagi pembangunan di kalangan masyarakat maupun (ASN). Namun posisi lembaga administrasi negara yang memiliki visi sebagai industri pembelajaran maju dan berdaulat mandiri penggerak utama dalam mewujudkan ‘world class government’ untuk mendukung visi Indonesia maju berdaulat, mandiri, dan berkeadilan berlanjutan gotong royong, dan membangun kebudayaan pelayanan inovasi pegawai di Indonesia, bahkan budaya inovasi membangun reformasi sistem pelatihan dan pengembangan kepemimpinan (ASN) kedua laboratorium inovasi bagian pelayanan pemerintah daerah.

2.4.4 MANAJEMEN KINERJA PEGAWAI

Manajemen kinerja pegawai adalah salah satu proses sistematis untuk mengelola kinerja karyawan atau aparatur sipil negara secara efektif. untuk mencapai misi dan visi suatu tujuan organisasi. Tujuan ini menciptakan suatu lingkungan yang beradab dan memungkinkan karyawan bekerja secara optimal, untuk meningkatkan kualitas dan

kuantitas sumber daya manusia sebagai hasil pekerjaan dan pengalaman kerja. Namun rata-rata pegawai kabupaten Nduga kerja tugas ada yang jujur dan ada yang main2 saja tidak kerja benar karena, Mereka banyak alasan lalu tidak pernah bekerja baik dalam pemerintahannya di kabupaten Nduga hanya terima gaji dan mengambil nasib dan membangun di daerah lain. maka semua begitubegitu saja karena kerjanya tidak jelas dan mengambil gaji buta.

2.4.5 Indeks Pembangunan Manusia (IPM)

Dari tahun ketahun menuju dan meningkat hampir 45 % dan kesejahteraan masyarakat semakin meningkat dari kontribusi 5 komponen yaitu:

1. indeks pendidikan SDM
2. indeks kesehatan
3. indeks daya beli
4. indeks pembangunan
5. indeks ekonomi dan lainnya.

Dan dengan sekarang meningkat dari tahun-tahun sebelumnya karena sekarang ada perbandingan kemajuan daerah semakin berkembang dan bekerja mandiri, sehingga menunjukkan kinerja baik dalam menuju arah pembangunan manusia yang lebih kualitas dan berdayasaing tinggi sebagaimana di percayakan oleh masyarakat untuk mewujudkan visi dan misi di kabupaten Nduga, dinas pendidikan kabupaten Nduga berdasarkan laporan akuntabilitas kinerja pegawai.

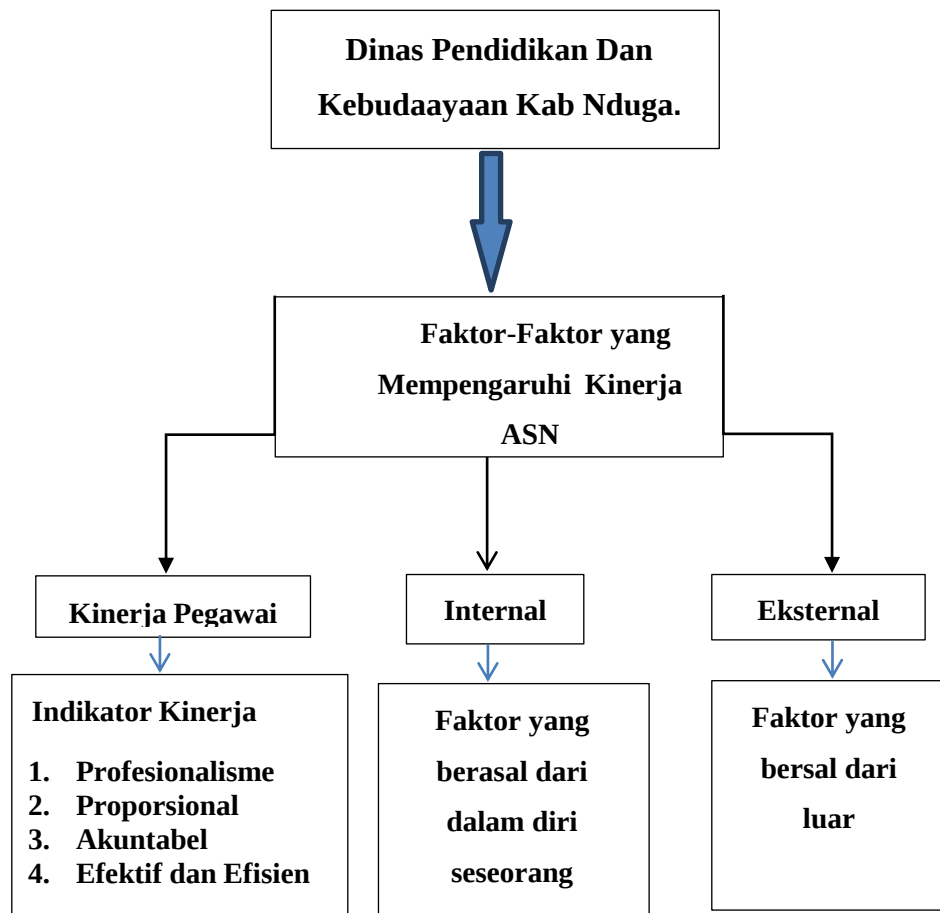
2.5 Kerangka Berpikir

Meningkat pentingnya sumber daya manusia maka setiap organisasi atau instansi pemerintahan harus melibatkan dan memberhatikan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan khusus yang dimiliki oleh para pegawai, didalam instansi pemerintahan badan kepegawain negara, di dinas pendidikan maka pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di kabupaten nduga, harus diperlukan pegawai yang berkualitas dan berpotensi, supaya menjalankan pelatihan pegawai secara formal dan non formal dalam mengembangkan yang berkolektif secara keseluruhan untuk pembangunan sumber daya manusia dan berpengetahuan pengelola sumber daya alam.

1. Peningkatan kualitas dalam pengelolaan Data Kompetensi ASN kepegawaian pengembangan sumber daya manusia dalam pelatihan dan pelaksanaan kemajuan pendidikan bahkan ketrapilan pelayanan kesejahteraan pegawai kabupaten nduga.
2. Kompetensi teknis aparatur sipi negara dan kajian analisis data .pendudukan dan pengalaman kerja.
3. Manfaat kompetensi manajerial keselamatan kerja dan pelatihan pegawai dan struktur karakteristik kerja utama pegawai.
4. Peningkatan kapasitas pegawai ASN dan faktor kulturak pengalaman kerja pegawai dlm sosial kemasyarakatan dan kebudayaan.
5. Optimalisasi kompetensi ASN & Kesimpulan Verifikasi Data Penelitian ASN Kepegawaian SDM

Berlaku dalam lingkungan organisasi atau lembaga tersebut, sebagai pegawai ialah perencanaan kinerja, pengetahuan, kecakapan atau keterampilan, pengembangan kualitas kinerja ASN serta memahami dan menerima tanggung jawab agar apa yang mereka kerjakan untuk mencapai tujuan mereka, dan tugas-tugas organisasi baik pada masa sekarang atau pada masa yang akan datang. Maka keterampilan dan kemampuan lebih kuasa dan lebih disiplin, untuk dapat menyelesaikan sebagai tugas pemerintaahan ASN. penuh tanggung jawab. Sebab, Menjangkut Tujuan Organisasi Sehingga Kinerja Pegawai Dapat Optimalkan.

Kerangka Pikir. (Wibowo 2011:143).



Bagan ini menggunakan teori kerangka pikir Soedarmayanti)

Sehingga mengembangkan faktor-faktor yang mengakibatkan menghambat dalam pelayanan kualitas ASN sebagai pelanan administrasi kinerja pegawaian di dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten nduga di ibu kota kenyam provinsi papua pengunungan.