

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kinerja Pegawai di Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Aparatur (BPSDA) Provinsi papua, untuk mengetahui apa saja faktor penghambat dan pendukung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, kinerja pegawai di Kantor (BPSDA) Provinsi papua berdasarkan indikator kuantitas pegawai, mereka mempunyai target kerja masing-masing. Pegawai ASN harus melaporkan kinerjanya di Sasaran Kinerja Pegawai, karena ada analisis jabatan dan analisis beban kerja pegawai, dilakukan setiap tahun hitungannya dari pencapaian kerjanya tercapai dan sudah sesuai atau tidak dengan target kerja pegawai.

Kualitas pegawai yang bekerja di (BPSDA) sudah ditetapkan sesuai dengan jabatan dan keterampilannya. Jika tidak sesuai, maka pegawai tidak akan bisa menyelesaikan tugasnya, dan pegawai tersebut tidak akan ditempatkan dibidang tersebut. Ketepatan waktu kerja pegawai dalam waktu satu tahun, jumlah pekerjaannya ditetapkan target pencapaian kerja pegawai. Kerjasama pegawai ada melakukannya, karena pegawai mempunyai tanggung jawab di masing-masing bagian. Kerja sama diperlukan karena ada keterkaitan tiap bagian. Faktor penghambat bisa disebabkan dari faktor fasilitas internet yang mati, anggaran (BPSDA), keterbatasan sumber daya pegawai dalam menyelesaikan. pekerjaan dan penempatan pegawai yang tidak sesuai di bagiannya, sedangkan faktor pendukungnya, pegawai memiliki inisiatif dan keinginan untuk maju, memiliki standar kerja yang tinggi, penempatan pegawai sesuai dengan kemampuan dan pendidikannya, kelengkapan sarana dan prasarana (BPSDA) Provinsi papua yang tersedia, dan diberikan pendidikan dan pelatihan bagi pegawai yang belum mengikuti, guna meningkatkan

pengetahuan. Secara umum etos kerja bangsa Indonesia masih cenderung rendah. Hal ini dapat dilihat dalam hal ketidaktepatan waktu. Seringkali terjadi keterlambatan memulai suatu acara, keterlambatan jam masuk kerja, keterlambatan jadwal pemberangkatan alat transportasi atau keterlambatan-keterlambatan lain yang disebabkan ketidakdisiplinan akan waktu, pegawai yang memiliki etos kerja yang baik seharusnya berusaha menunjukkan suatu sikap, watak serta keyakinan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan bertindak dan bekerja secara optimal. Hal tersebut mencerminkan bahwa masih kurangnya etos kerja yang dimiliki oleh pegawai negeri, dan tidak akan berdampak positif pada pencapaian tujuan organisasi.

Semua pengaruh buruk dari menurunnya etos kerja seperti ketidaktepatan waktu harus dapat diperkecil, dan selanjutnya menaikkan etos kerja yang berarti diharapkan juga meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya (Syamsuddinnor, 2014:32)

BPSDA adalah instansi yang mempunyai tugas pokok melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah Provinsi di bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Peningkatan kualitas sumber daya manusia di BPSDA telah ditetapkan rencana strategis instansi yaitu dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dengan menuntut adanya peningkatan kemampuan, keandalan dan profesionalisme sumber daya manusia. Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh penulis, diperoleh informasi bahwa penurunan kinerja aparatur, banyak dipengaruhi dari rendahnya tingkat disiplin pegawai BPSDA, kurangnya pendidikan dan

pelatihan pegawai BPSDA, sehingga menyebabkan kerja pegawai kurang optimal. Sebagian pegawai BPSDA, belum memperoleh kesempatan untuk mengikuti Pendidikan dan Pelatihan. Reformasi birokrasi merupakan salah satu cara pemerintah untuk mencapai perubahan mendasar dan pembaharuan terhadap sistem penyelenggaraan pemerintah dalam mewujudkan pemerintah yang baik (good governance). Dalam mewujudkan good governance di butuhkan asn yang berkualitas dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab..

Peran ASN sangat penting dalam menjalankan roda pemerintahan untuk mengerakan roda pemerintahan dan pembangunan pemerintahan menjadi lebih baik untuk kepentingan dan kesejahteraan rakyat. melihat betapa pentingnya peran ASN dalam roda pemerintahan, maka dalam pelaksanaan tugasnya sangat diperlukan pengawasan terhadap kinerja pegawai (ASN) untuk menghasikan asn yang cakap dalam kemampuannya bertanggung jawab menjalankan tugasnya. ASN Merupakan unsur penting dalam pembangunan nasional, karena itu dituntut mampu menjalankan tugas-tugas dan tanggu jawabnya yang telah diatur didalam undang-undang nomor 5 tahun 2014 tentang aparatur sipil negara yaitu sebagai perencana, pelaksana, dan pengawasan penyelenggaran tugas umum pemerintahan.

Pengawasan merupakan proses untuk memastikan bahwa sebuah aktifitas yang di lakukan sesuai dengan rencana sebelumnya. pengawasan merupakan salah satu fungsi dari manajemen yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi agar dapat berjalan dengan lancar dan wajar. Pengawasan memiliki peran yang sangat penting dalam terwujudnya efektifitas dan efesien kinerja serta mencapai hasil kinerja dalam suatu instansi dengan tujuan mencegah penyalahgunaan dalam memanfaatkan waktu, dana, dan sarana agar seluruh kegiatan dapat terlaksana secara efektif dan efesien. kinerja merupakan garis besar dari capaian kegiatan yang dilaksanakan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi.

kinerja pegawai merupakan salah satu tolak ukur suatu keberhasilan pelaksanaan oleh suatu lembaga/ perangkat daerah tertentu. Semakin Tinggi Capaian Yang Dialami Seorang Pegawai Maka Semakin Tinggi Juga Capaian Kemajuan Yang Dialami Oleh Suatu Lembaga. Pemerintahan kabupaten jayapura telah melaksanakan peraturan pemerintah republik indonesia nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil. pp ini mengatur tentang kedisiplinan pegawai negeri atau ASN. Namun masih ada juga segelintir asn yang tidak begitu mementingkan aturan tersebut. Ketidak disiplin ASN akan berdampak pada kinerja dari asn itu sendiri yang dapat berdampak luas pada pencapaian tujuan nasional.

Pengembangan sumber daya aparatur sangat diperlukan karena kedudukan dan peranan pegawai negeri sipil adalah aparatur negara untuk menyelenggarakan pemerintah dan pembangunan dalam rangka mencapai tujuan nasional. Tujuan nasional sebagaimana tercantum dalam pembukaan UUD 1945 Adalah melindungi segenap bangsa indonesia dan seluruh tumpah darah indonesia dan memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial. Tujuan nasional itu hanya dapat dicapai melalui pembangunan nasional yang terencana, terarah, realitas serta dilaksanakan secara bertahap, bersungguh-sungguh, berdaya guna dan berhasil guna. Dalam upaya meningkatkan badan pengembangan sumber daya aparatur (BPSDA) kinerja pegawai negeri sipil maka diperlukan pegawai-pegawai yang dalam tugasnya bekerja secara efektif dan efisien. Hal ini bertujuan untuk menghemat waktu dalam pelaksanaan tugasnya dan meningkatkan disiplin kerja bagi seorang pegawai terutama tentang cara pegawai melakukan pekerjaannya sehingga hasil yang dicapai akan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.

Adapun dalam hal ini kinerja yang dimaksud bersifat spesifik dan jelas

1. Dapat terukur secara objektif baik yang bersifat kualitatif maupun kuantitatif
2. Dapat menunjukkan pencapaian keluaran, hasil manfaat dan dampak
3. Harus cukup fleksibel dan sensitif terhadap perubahan
4. Dan efektif yaitu dapat untuk mencapai kinerja yang baik, diperlukan pegawai yang disiplin, bersemangat dan bertanggung jawab dengan penuh pengabdian. jadi dengan demikian lebih menekankan pada perilaku masing-masing aparat pelaksana dalam menunjang keberhasilan pelaksanaan tugas.

Dalam melaksanakan kegiatan dan kinerja yang baik maka diperlukan pembinaan, agar dalam melaksanakan pekerjaan tidak terjadi banyak kesalahan dan dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan.

dalam peraturan pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang disiplin kerja pegawai negeri sipil, mengatur bahwa kewajiban yang harus ditaati dan larangan yang tidak boleh dilanggar oleh setiap pegawai negeri sipil.

Adapun PP No. 53 tahun 2010 itu menyatakan antara lain:

- 1) Mentaati ketentuan jam kerja
- 2) Menciptakan dan memelihara suasana kerja yang baik
- 3) Memberikan pelayanan dengan sebaik-baiknya kepada masyarakat
- 4) Terhadap bidang tugasnya masing-masing
- 5) Memperhatikan dan menyelesaikan dengan sebaik-baiknya setiap

laporan yang diterima mengenai pelanggaran disiplin kerja pegawai. hal itu juga diperkuat dengan undang-undang pelayanan publik nomor 25 tahun 2009, tentang pelayanan publik. dinyatakan bahwa setiap pegawai harus memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada

masyarakat. Sehingga dengan adanya aturan dan sumber daya yang dimiliki optimalisasi kinerja pegawai dapat berjalan dengan baik karena hal ini sangat dibutuhkan diseluruh elemen birokrasi, terutama di instansi-instansi yang berkaitan dengan pelayanan publik secara langsung. diantara lembaga atau instansi pemerintah yang memberikan pelayanan kepada masyarakat secara langsung adalah diantaranya kantor badang pengembangan sumber daya manusia, kota jayapura provinsi papua.

Standar pelayanan yang di berikan di kantor bpsda kota jayapura sangat kurang, seperti waktu pelayanan yang tidak efektif dan efisien , terhadap pelayanannya kinerjanya yang terjadi . Adapun yang menjadi tugas dan tanggung jawab yang harus dilakukan oleh pegawai adalah berupa pelayanan prima yang dapat langsung di rasakan oleh masyarakat sebagai penggunan jasa berhubungan dengan pelayanan administrasi pembuatan suratmenyurat pemeriksaan berkas dan keterangan kelahiran, surat kematian dan lain sebagainya. Dengan adanya tugas- tugas tersebut maka dibutuhkan tenaga-tenaga kerja yang profesional, berkualitas dan amanah agar visi dan misi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik.

Dari uraian diatas, diharapkan agar setiap pegawai dapat memberikan dan bekerja sebaik-baiknya serta dapat meningkatkan prestasi kerja agar dari semangat kerja yang diberikan seorang pegawai dapat memberikan motivasi kerja terhadap pegawai lainnya sehingga kegiatan kerja didalam sebuah instansi atau organisasi dapat berjalan dengan lancar dan memperoleh hasil yang maksimal demi kepuasan dan kenyamanan masyarakat.dengan semangat kerja dan kesadaran akan tugas haruslah memiliki loyalitas tinggi dan etos kerja merasa puas dan nyaman dalam menjalankan tugas, dengan adanya kenyamanan kerja di kantor, kemungkinan tidak ada lagi pegawai yang mengabaikan masyarakat sehingga tercipta

suasana kerja yang baru dan prestasi kerja yang baik sehingga masyarakat merasa puas dengan pelayanan yang diberikan, karena kepuasan masyarakat merupakan komponen yang sangat penting bagi setiap pegawai negeri sipil yang memiliki tugas pokok sebagai pengabdian masyarakat.

Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan apa yang telah menjadi landasan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, diharapkan agar setiap pegawai negeri sipil dapat memberikan pelayanan yang prima, tidak mempersulit ataupun menyalahgunakan jabatan untuk memperkaya diri sehingga kualitas pelayanan menjadi buruk dan masyarakat mulai terbiasa dengan pelayanan yang tidak sesuai dengan aturan dan tata cara yang sesungguhnya. Oleh karena itu, pemerintah harus berperan aktif dalam memantau kinerja pegawai dan tidak segan menindak oknum yang bekerja tidak sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pegawai negeri sipil sehingga tercipta efek jera yang berfungsi untuk mengontrol tindakan kinerja pegawai negeri sipil itu sendiri dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat sehingga masyarakat merasa puas dan bangga terhadap kinerja pegawai negeri sipil itu sendiri.

Untuk menjalankan efektifitas kerja, maka diperlukan suatu sistem manajemen yang efektif dan efisien yang dapat mengkoordinir setiap pekerjaan, kegiatan kantor, membina dan mengatur tenaga kerja sebagai pelaksana serta memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat. Pekerjaan demikian juga dengan kantor badan pengembangan sumber daya manusia dalam menjalankan aktifitas kantormemerlukan tenaga kerja yang mampu bekerja secara produktif guna mencapai tujuan serta visi dan misi yang telah ditetapkan. manusia merupakan unsur penggerak dan perilaku proses mekanisme dalam sistem pemerintahan, oleh sebab itu, agar mekanisme pemerintahan itu dapat berjalan dengan baik yakni sesuai dengan

tujuan yang diharapkan maka manusia atau subyek pelakunya harus baik pula. Dengan kata lain, mekanisme pemerintahan di pusat maupun di daerah dapat berjalan sebagaimana mestinya, bilamana manusia sebagai subyek yang menggerakkannya memiliki kemampuan yang tinggi untuk melaksanakan tugas pokoknya sebagai aparatur negara. tanpa manusia sebagai pelaksana yang memiliki kemampuan yang tinggi, maka mekanisme pemerintahan tidak akan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pendidikan merupakan faktor utama untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas-tugas kantor yang dilaksanakan, dengan melalui jalur pendidikan dan pelatihan pegawai yang dilaksanakan pemerintah daerah diharapkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan kantor serta memberikan pelayanan prima kepada masyarakat guna memperoleh kepuasan bagi masyarakat itu sendiri dalam mengurus administrasi yang berhubungan langsung dengan aparat pemerintahan dapat terlaksana dengan baik sesuai dengan yang diharapkan oleh pemerintah kota jayapura dari keahlian, kemampuan dan pengalaman pegawai dapat dijadikan sebagai tolak ukur kinerja yaitu dengan memberikan motivasi terhadap prestasi yang telah dicapai oleh pegawai, sebetulnya dengan sistem pengelolaan kinerja maka kita dapat mengetahui sejauh mana kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dan dapat dilihat baik buruknya serta ini sangat berpengaruh dengan apa yang akan diperbuat oleh pegawai menyangkut pekerjaan yang diembannya dari kantor tersebut, intinya kinerja disebuah instansi pemerintahan akan terlihat baik jika aparatur yang bekerja didalamnya dapat bekerja dengan baik dan terarah sesuai dengan ketentuan dan landasan yang ada pada instansi pemerintahan tersebut.

Sebagaimana kita ketahui bersama bahwa aktifitas kerja pegawai dan disiplin yang tinggi menjadi salah satu syarat bagi pegawai untuk mendapatkan suatu kedudukan, yang

mana nantinya menciptakan prestasi yang baik dan mempunyai etos kerja yang tinggi. sebagai pegawai yang telah mendapatkan suatu pembinaan atau semangat kerja yang baik, sangat ditentukan oleh kemampuannya untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang telah diamanahkan kepadanya dan jika menemukan suatu masalah dalam melaksanakan tugasnya diharapkan agar mampu mencari jalan keluar serta menciptakan suasana kerja yang nyaman bagi dirinya sendiri maupun orang lain .

Secara singkat dapat dikatakan bahwa tujuan dari pengembangan sumber daya adalah untuk memperbaiki efisien dan aktifitas kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan pencapaian sasaran program kerja yang telah ditetapkan. sehubungan dengan hal diatas, untuk menciptakan kesadaran pegawai akan tugasnya dan mempunyai tanggung jawab yang besar terhadap kepuasan masyarakat yang identik dengan kinerja pegawai, loyalitas dan disiplin yang tinggi bagi setiap pegawai negeri sipil. dalam setiap pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai, akan berjalan dengan efektif dan efisien apabila hasil yang dicapai benar terlaksana sesuai dengan rencana untuk menciptakan hal tersebut, maka motivasi kerja pegawai sangat diperlukan dalam meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

UU Nomor 5 Tahun, 2014 tentang aparatur sipil negara (ANS) mengatur mengenai standar kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan publik. Standar kinerjanya biasanya mencakup kompetensi, integritas, efisiensi, dan profesionalisme dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. penilaian kinerja pegawai seringkali dilakukan secara periodik untuk memastikan bahwa standar tersebut terpenuhi dan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.

Beberapa permasalahan yang mungkin terjadi terkait dengan kinerja pegawai dalam memberika pelayanan sesuai standar UU Nomor 5 tahun 2014 antar lain:

1. Ketidak sesuaian kompetensi : pegawai mungkin tidak memiliki ketrampilan atau pengetahuan yang memadai untuk melaksanakan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan dalam UU tersebut.
2. Ketidak patuhan terhadap etika dan integratis : ada kemungkinan pegawai tidak menjalankan tugas dengan integritas yang tinggi, seperti melakukan praktik korupsi atau menyalahgunakan kekuasaan.
3. Ketidak kefisiensiena dalam pelayanan : pelayanan yang lambat atau tidak efisien dapat terjadi karena bergawai faktor , seperti kurangnya peralatan atau prosedur yang rumit.
4. ketidak profesinal dalam penanganan kasus : Pegawai mungkin tidak melakukan masyarakat dengan profesionalisme yang cukup, seperti tidak membarikan informasi yang jelas atau bersikap kurang ramah.
5. Kurangnya akuntabilitas : Tidak ada mekanismen yang jelas untuk mengevaluasi dan memantau kinerja pegawai dapat menyebabkan kurangnya akuntabilitas dalam memberikan pelayanan sesuai standar.

Dalam mengatasi permasalahan tersebut, diperlukan upaya-upaya seperti pelatihan dan pengembangan ketrampilan pegawai, penegakan aturan etika dan integritas , peningkatkan efisiensi proses pelayanan, peningkatan profesionalisme pegawai, dan penerapa mekanisme akuntabilitas yang lebih kuat

1.2. Perumusan Masalah

Dari apa yang telah diuraikan di atas maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian ini adalah “bagaimana Standar Kinerja pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya aparatur (BPSDA) Provinsi Papua?”

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui Standar Kinerja Pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Aparatur (BPSDA) Provinsi Papua.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan berguna sebagai :

1. Melatih penulis dalam mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh selama masa kuliah.
2. Sebagai salah satu sumber informasi bagi masyarakat atau pihak yang terkait untuk mengetahui kinerja pegawai di kantor badan pengembangan sumber daya manusia (BPSDA) Provinsi Papua
3. Sebagai bahan acuan untuk penelitian berikutnya yang ini mengadakan penelitian lebih lanjut
4. Untuk menambah wawasan dan memperoleh pengetahuan yang luas dalam bidang manajemen sumber daya manusia secara teoritis maupun praktis serta untuk menyelaraskan teori yang telah didapat selama proses perkuliahan dengan kenyataan di lapangan

