

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Peran Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan sumber daya manusia yang berkontribusi atau berkomitmen untuk mencapai tujuan penyelenggaraan pemerintahan. Hal ini karena prestasi kerja pegawai ASN sangat menentukan keberhasilan khususnya dalam bidang administrasi sebagai pelayan masyarakat. Dimana pencapaian tujuan nasional dalam meningkatkan kualitas pegawai ASN adalah mewujudkan masyarakat yang taat hukum, beradab, demokratis, sejahtera, adil dan bermoral. 1 Sumber Daya Manusia (SDM) adalah seseorang atau individu yang bekerja dilingkungan sebuah organisasi baik itu menjadi anggota, tenaga kerja maupun pegawai tetap.² Untuk itu SDM yaitu suatu faktor penting pendukung bergeraknya sebuah organisasi atau aspek penting dalam menentukan keberhasilan sebuah organisasi. Tujuannya ialah untuk meningkatkan partisipasi yang produktif orang-orang yang berada dalam organisasi melalui berbagai cara dengan bertanggung jawab secara , etis dan sosial. hal inilah yang perlu dan harus diperhatikan atau diamati oleh berbagai pihak instansi yang saling terkait dalam tercapainya suatu tujuan. Sebab keberadaan tiap individu tidak hanya untuk memperlihatkan faktor fisik serta mengendalikan organisasi, namun berbagai aspek lain seperti keahlian, daya tanggap, kecakapan maupun kapasitas seorang individu di dalam organisasi itu sendiri.

ASN Bertugas sebagai abdi dan penyelenggaran pelayanan bagi masyarakat. ASN juga menjadi panutan atau contoh bagi setiap masyarakat sesuai dengan Undang –Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945.Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan pegawai perlu diarahkan untuk meningkatkan sumber daya manusia memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian,kejujuran,tanggung jawab,disiplin serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai

tuntutan perkembangan masyarakat. Tanpa pegawai betapa sulitnya instansi dalam mencapai Tujuan, karena ASN menentukan majunya suatu instansi dengan memiliki tenaga kerja yang terampil dan motivasi yang tinggi. Instansi telah memiliki Aset yang sangat mahal, sebab pada dasarnya manusia merupakan subjek dan objek pembangunan.

Dalam penempatan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi harus diposisikan sesuai dengan kemampuan, keahlian dan kualitas pendidikannya, supaya sumber daya manusia ini melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dengan baik. Agar organisasi pemerintah mencapai tujuan sebagai mana telah ditetapkan didalam Undang-Undang Nomor 34 tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian. 31 yang mengatur tentang pendidikan dan pelatihan ASN adalah untuk mencapai daya guna hasil guna yang sebesar-besarnya, maka diadakan pengaturan dan penyelenggaraan pendidikan pelatihan jabatan ASN yang mengarah pada: (1) peningkatan bangsa negara dan tanah air (2) peningkatan kompetensi teknik, manajerial atau kepemimpinan peningkatan efisiensi, efektifitas kualitas pelaksanaan tugas yang dilakukan dengan semangat kerja sama dan tanggung jawab sesuai dengan lingkungan kerja organisasi.

Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, bagian penjelasan umum menyatakan bahwa manajemen ASN/PNS meliputi penyusunan dan penetapan kebutuhan, pengadaan, pangkat, dan jabatan, pengembangan karier pola karier, (promosi, mutasi), penilaian kinerja, penggajian dan tunjangan, penghargaan, disiplin, pemberhentian, jaminan pensiun dan jaminan hari tua, dan perlindungan. Amanat undang-undang ASN tersebut menunjukkan bahwa pengembangan karier ASN/PNS merupakan bagian integral dari manajemen ASN. Peraturan BKN Nomor 28 Tahun 2020 Tentang Penyusunan Rencana Pengembangan Karier PNS Pasal 7 menyatakan rencana pengembangan karier PNS memberikan manfaat bagi Instansi Pemerintah sebagai berikut: 1. Mendayagunakan kemampuan profesional PNS, disesuaikan dengan kedudukan yang dibutuhkan oleh setiap instansi kerja, dalam arti menyeimbangkan antara pengembangan Karier PNS

dengan kebutuhan instansi. 2. Membina kemampuan, kecakapan/keterampilan secara efektif, efisien, dan rasional, sehingga potensi energi, bakat, dan motivasi pegawai tersalurkan secara obyektif dalam rangka profesionalisme PNS menuju ke arah tercapainya tujuan instansi. 3. Menjamin keselarasan potensi pegawainya dengan kebutuhan penyelenggaraan tugas. 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, 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 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; bahwa untuk mewujudkan aparatur sipil negara ASN sebagai bagian dari perlu ditetapkan aparatur sipil negara sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya dan menerapkan prinsip merit dalam pelaksanaan aparatur sipil negara bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, huruf c, dan huruf d perlu membentuk Undang-Undang tentang Aparatur Sipil Negara; Mengingat : Pasal 20 dan Pasal 21 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945; Dengan Persetujuan Bersama Dalam Undang-Undang ini yang dimaksud dengan: 1. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. 2. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan

perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. 3. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. 4. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan ukuran yang selalu dikaitkan dengan sumber daya manusia tidak jauh dari aspek berupa keterampilan atau kemampuan, pengalaman kerja dan pendidikan yang selalu diberikan organisasi atau instansi. Kemudian dimensi lain adalah individu itu sendiri, yaitu bagaimana suatu organisasi atau instansi memberikan hak kepada setiap individu untuk bekerja secara adil dan senetral mungkin agar tercipta kemandirian dan kenyamanan dalam bekerja.

Badan Pengembanagn Sumber Daya Manusia Provinsi papua sendiri merupakan bagian dari suatu tatanan pemerintahan yang memiliki tugas dan fungsi sebagai pengelola kepegawaian daerah yang teknis fungsi tugasnya yakni membantu dalam hal pengembangan sumber daya Aparatur dilingkup pemerintah provinsi papua, sesuai dengan Peraturan Daerah Provinsi papua Nomor 12 Tahun 2014 tentang Organisasi Perangkat Daerah dan Peraturan Gubernur Nomor 257 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pengembanagn Sumber Daya Manusia. Terkait tanggung jawab, fungsi dan tugasnya sendiri, salah satu tugas BPSDM Provinsi papua ialah fungsi pemberdayaan aparatur dalam rangka peningkatan kualitas kompetensi aparatur sipil Negara melalui Pendidikan dan Latihan, dengan maksud peningkatan aparatur dapat meningkatkan kinerja aparatur sendiri, disamping itu kualitas SDM aparatur yang mumpuni diharapkan dapat bergerak Bersama serangkaian Inovasi pelayanan publik berbasis digital dan online, serta pemberdayaan aparatur sendiri dapat mendukung percepatan e-government.

Peningkatan SDM Aparatur itu sendiri menjadi perhatian pemerintah pusat di level nasional melalui penataan kelembagaan pada lembaga kementerian dan non-kementerian dan pada level daerah ditandai dengan banyaknya pemerintah daerah yang juga turut ikut serta dalam percepatan reformasi birokrasi dengan memperhatikan aspek pelayanan bagi masyarakat. Dan dengan memasuki era teknologi informasi diharapkan dapat meningkatkan pelayanan bagi masyarakat melalui inovasi pelayanan berbasis digital maupun akuntabilitas anggaran dalam pencapaian transparansi organisasi itu sendiri.

Pegawai sebagai seorang aparatur merupakan aset terpenting yang dimiliki oleh sebuah instansi disuatu lembaga tertentu, untuk itu pengelolaan perlu dilakukan secara efektif dan efisien. Setiap instansi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai agar lebih optimal setiap waktu yang telah ditentukan dengan harapan mencapai tujuan instansi. Berbagai cara yang dilakukan oleh instansi dalam meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya dengan memperhatikan disiplin kerja pegawai, prestasi pegawai, kerjasama antara sesama pegawai maupun kepada pimpinan dan tanggung jawab dalam pekerjaan serta hal-hal lain yang dapat mempengaruhi kemampuan seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya. Dari penjelasan serta permasalahan tersebut dapat disimpulkan bahwa kajian penting dalam penelitian ini adalah upaya pengembangan ASN. Upaya pengembangan akan tercipta apabila pegawai dapat melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik. Oleh sebab itu peneliti tertarik untuk mengangkat tema penelitian dengan judul “*pelaksanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara oleh Kantor Bpsdm Provinsi Papua.*”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis menyusun Rumusan masalah penelitian ini yaitu,

1. Bagaimana upaya Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Bpsdm Provinsi Papua,

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menggambarkan bagaimana upaya sumber daya manusia ASN Pada Kantor BPSDM provinsi papua .
2. Untuk menggambarkan faktor pendukung dan penghambat SDM aparatur sipil negara pada kantor BPSDM provinsi papua,

1.4 Manfaat Penelitian

1. Hasil penelitian ini bermanfaat secara praktis untuk meningkatkan wawasan luas bagi penulis dengan memberikan referensi demi meningkatkan strategi pengembangan serta pengetahuan mengenai materi dan media badan pengembangan sumber daya manusia pada kantor(BPSDM).provinsi papua.
2. Hasil dari penelitian secara teoritis memberi manfaat yang berlandaskan pembelajaran upaya pengembangan aparatur sipil negara pada kantor (BPSDM)