

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Proses pembangunan nasional membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang dapat dipercaya disemua organisasi salah satunya dalam pemerintahan. Hal ini berarti proses pembangunan organisasi pemerintahan tersebut akan berjalan lancar apabila dipimpin dan dijalankan oleh orang-orang yang bertanggung jawab. Dalam lingkungan pemerintahan, sumber daya manusia yang berperan sebagai pelaksana disebut Aparatur Sipil Negara (ASN). Kadar dan peranan ASN sangat penting dan dibutuhkan negara, dimana ASN adalah unsur aparatur negara, abdi negara sekaligus abdi masyarakat yang bekerja sepenuhnya untuk mencapai kepentingan negara. Kualitas ASN akan dibuktikan dengan kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dan peranan yang sudah dipercayai dan diemban oleh pegawai tersebut berdasarkan tuntutan organisasi atau lembaga. Dengan adanya hal ini maka setiap individu pegawai dalam organisasi harus mampu berperan dalam mengelola dan mengembangkan potensi yang dimiliki agar dapat bekerja sama dan mengimbangi dengan yang lain dalam mengoptimalkan kebutuhan masyarakat maupun negara. Prestasi kerja ASN dapat dinilai berdasarkan kinerja ASN tersebut dibandingkan dengan beberapa kemungkinan misalkan standar, target, atau kriteria yang telah diputuskan dan disepakati terlebih dahulu secara bersama-sama.

Dalam rangka pelaksanaan otonomi daerah, pemerintah daerah diharapkan memiliki kompetensi yang baik dan dapat meningkatkan kedisiplinan kerja ASN untuk menjamin keberhasilannya pertanggung jawaban tugas pemerintahan yang diemban. Menimbang huruf a Undang-Undang Republik Indonesia No 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah:

Bahwa dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan daerah sesuai dengan amanat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, pemerintahan daerah, yang mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan menurut asas otonomi dan tugas pembantuan, diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan, pelayanan, pemberdayaan, dan peran serta masyarakat, serta peningkatan daya saing daerah dengan memperhatikan prinsip demokrasi, pemerataan, keadilan, keistimewaan dan kekhususan suatu daerah dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Berdasarkan otonomi tersebut, masing-masing daerah diharapkan dapat mengatur dan mengurus urusan rumah tangga pemerintahan daerahnya sendiri. Tujuan dari otonomi daerah adalah agar supaya pemerintah tidak hanya dijalankan oleh pemerintah pusat, tetapi daerah pun dapat diberi hak untuk mengurus sendiri kebutuhannya. Sehubungan diberlakukannya pelaksanaan otonomi daerah tahun 1999 pemerintah daerah mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan. Dalam hal ini pada urusan administrasi kepegawaian

pemerintahan daerah diberikan wewenang kepada pemerintah daerah baik pemerintahan daerah provinsi maupun pemerintah daerah kabupaten atau kota sesuai dengan perundang-undangan.

Sebagai Aparatur Negara, Aparatur Sipil Negara (ASN) berkewajiban menjalankan tugas pemerintahan dan pembangunan dengan loyalitas dan ketaatan kepada Pancasila, UUD 1945 serta negara dan pemerintah dengan hal ini ASN sebagai pelaksana perundang-undangan wajib berusaha untuk selalu taat pada setiap peraturan perundang-undangan dalam menjalankan tugas kedinasan. Pembagian dan pemberian tugas kedinasan kepada ASN pada dasarnya merupakan kepercayaan dari atasan yang berwenang dengan harapan dan maksud agar tugas tersebut dijalankan dengan sebaik-baiknya dan semaksimal mungkin dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab. Setiap bidang organisasi atau instansi membutuhkan beberapa usaha yang dapat mengembangkan aneka ragam pengetahuan setiap elemen dengan memanfaatkan adanya sumber daya manusia yang diharapkan dapat mengolah sumber-sumber lain yang mendukung pencapaian visi organisasi tersebut. Sumber daya manusia adalah unsur pokok yang sangat diperlukan dalam suatu organisasi dan merupakan bagian dari suatu kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi oleh karena itu organisasi tersebut tidak akan mungkin melakukan kegiatan tanpa adanya sumber daya manusia.

Sehubungan dengan adanya prestasi kerja dan sistem karir yang dititik beratkan pada sistem prestasi kerja maka perlu dilakukan pelaksanaan pembinaan aparatur sipil negara dengan mengatur ketentuan mengenai

pengangkatan dalam pangkat untuk meningkatkan atau menaikkan pangkat ASN. Kenaikan pangkat merupakan suatu penghargaan yang diberikan atas prestasi kerja dan pengabdian para ASN terhadap negara. Pembinaan adalah upaya pendidikan formal maupun non formal yang dilakukan secara sadar, berencana, terarah, dan bertanggung jawab dalam rangka memperkenalkan, menumbuhkan, membimbing, dan mengembangkan suatu dasar-dasar kepribadiannya seimbang, utuh dan selaras, pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan bakat, kecendrungan/keinginan serta kemampuan-kemampuannya sebagai bekal, untuk selanjutnya atas perkasa sendiri menambah, meningkatkan dan mengembangkan dirinya, sesamanya maupun lingkungannya ke arah tercapainya martabat, mutu dan kemampuan manusiawi yang optimal dan pribadi yang mandiri. Tujuan dari pembinaan yaitu untuk mencapai kemajuan, peningkatan atau perbaikan atas sesuatu dalam manajemen pegawai. Pembinaan kinerja untuk ASN dilakukan bertujuan menciptakan ketaatan atas norma-norma dan peraturan yang berlaku dalam organisasi tersebut sehingga menimbulkan efisiensi, efektifitas, dan produktifitas.

Pembinaan ASN diatur dalam Undang-Undang No.43 Tahun 1999 sebagai pengganti UU No.8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian. UU ini mendukung perubahan yang mendasar guna mencapai SDM aparatur yang profesional. Pembinaan kinerja ASN dilakukan berdasarkan berpaduan antara sistem prestasi kerja dan karir yang dititik

beratkan pada sistem prestasi kerja yang hakikatnya untuk meningkatkan pelayanan publik.

Susilowati, dkk. (2018) dalam penelitiannya memperoleh hasil yaitu terwujudnya pembinaan kinerja pegawai negeri sipil pegawai di Dinas Pendidikan Surakarta berdasarkan sumber hukumnya hukum, baik dari pemerintah pusat maupun daerah memiliki kebijakan yang sama. NS pembinaan kinerja terhadap PNS dilakukan melalui beberapa program yang didasarkan pada rentang bimbingan, termasuk memberikan orientasi, menyediakan beberapa fasilitas untuk staf, melakukan beberapa kegiatan untuk memenuhi kebutuhan jasmani dan rohani, memberikan pengajaran untuk beberapa pekerjaan teknik, pembinaan kemampuan pegawai, pembinaan PNS disiplin, dan pembinaan melalui mutasi staf. Ada beberapa permasalahan yang terjadi selama realisasi pembinaan kinerja menuju masyarakat madani pegawai di Dinas Pendidikan Surakarta, yaitu; batasan dari anggaran, respon staf yang rendah terhadap panduan tindak lanjut, dan keengganan dalam membimbing staf senior. Beberapa upaya yang telah berusaha untuk mengatasi beberapa masalah pada realisasi kinerja pembinaan terhadap pegawai negeri sipil di lingkungan Dinas Pendidikan Kota Surakarta, yaitu; pengusulan anggaran dan peserta pelatihan, melakukan pengawasan yang ketat, dan menggunakan media peringatan lisan dan tertulis.

Tsunme (2018) dalam penelitiannya diperoleh upaya badan kepegawaian daerah dalam pembinaan pegawai negeri sipil

dilakukan dengan Meningkatkan kemampuan pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat melalui tugas pokok dan fungsi pegawai, mengembangkan karier berdasarkan prestasi kerja, kemampuan profesional, keahlian, ketrampilan dan kesejahteraan serta memantapkan sikap mental aparat. Agar selalu tersedia sumberdaya aparatur sipil Negara unggulan selaras dengan dinamika perubahan misi aparatur sipil negara, Pemenuhan jumlah dan mutu pegawai yang rasional, sesuai dengan jenis, sifat dan beban kerja yang dibebankan kepada pegawai, Memberlakukan ketentuan yang sama kepada setiap pegawai sesuai tugasnya, Tindakan korektif terhadap pegawai yang benar-benar melanggar ketentuan yang berlaku dilaksanakan secara tegas.

Berdasarkan perbedaan dan ketidak konsistenan hasil dari berbagai penelitian diatas mendorong peneliti untuk melakukan penelitian kembali mengenai pembinaan ASN. Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terhadap kinerja pegawai dengan melakukan pembinaan ASN. Dari latar belakang masalah diatas maka judul penelitian ini adalah **“Pembinaan ASN Untuk Peningkatan Kinerja Pegawai (Studi di BKPSDM Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kota Malang)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, rumusan masalah dapat dibuat yaitu:

Bagaimana pembinaan ASN untuk peningkatan kinerja pegawai di BKPSDM Kota Malang.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pembinaan ASN untuk peningkatan kinerja pegawai di BKPSDM Kota Malang

1.4 Manfaat dan Kegunaan Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat antara lain :

1. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan mampu mengembangkan dan menambah kekayaan keilmuan dalam bidang administrasi publik khususnya dalam hal pembinaan pegawai dan prestasi kerja pegawai.
2. Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan gambaran akan pentingnya pembinaan pegawai terdapat prestasi kerja pegawai serta dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Humbang Hasundutan untuk pengambilan kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan prestasi kerja Aparatur Sipil Negara.

3. Secara akademik penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk melatih,meningkatkan dan mengembangkan kemampuan berfikir ilmiah,sistematis dan metodologi penulis dalam menyusun wacana baru dalam memperdalam ilmu pengetahuan dan wawasan khususnya.