

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Tujuan dalam rangka mewujudkan sistem pemerintahan yang bersih dan berwibawa serta mewujudkan pelayanan publik yang baik efisien, efektif dan berkualitas tentunya perlu didukung adanya pegawai negeri yang profesional, bertanggung jawab, adil, jujur dan kompeten dalam bidangnya. Dengan kata lain pegawai negeri dalam menjalankan tugas tentunya harus berdasarkan pada profesionalisme dan kompetensi sesuai kualifikasi. Pegawai negeri mempunyai peranan yang sangat penting sebab pegawai negeri merupakan unsur aparatur negara untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan dalam rangka mencapai tujuan negara. Tujuan negara Indonesia seperti tertuang dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 adalah melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan rakyat umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan melaksanakan ketertiban dunia.¹

Pengembangan sumber daya manusia aparatur bertujuan untuk dapat memperbaiki kinerja karyawan-karyawan yang bekerja tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan. Selain itu tujuan diselenggarakan pengembangan sumber daya manusia aparatur diarahkan untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan

¹ Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945

kemampuan produktivitas dan kesejahteraan pengembangan karya aparatur dapat dilakukan melalui orientasi, pelatihan dan pendidikan, orientasi dibedakan menjadi dua yaitu orientasi formal dan non formal.

Terkait manajemen pegawai negeri ini, dikemukakan bahwa pegawai negeri merupakan salah satu unsur yang paling vital di dalam instansi pemerintahan. Alasannya bahwa pegawai negeri tersebut mempengaruhi efisiensi maupun efektivitas yang terjadi di instansi pemerintahan baik yang ada dipusat maupun di daerah. Sebagai aparatur pemerintahan, pegawai negeri merancang atau merencanakan dan menghasilkan jasa publik, mengawasi atau mengendalikan kuantitas maupun kualitas kerja, mensosialisasikan jenis, dan bentuk jasa publik kepada masyarakat, mengalokasikan sumber daya finansial dan nonfinansial, serta menentukan seluruh tujuan dan strategi instansi yang dapat memberikan citra langsung terhadap masyarakat terutama dalam bidang pelayanan.

Sumber daya aparatur, yang merupakan pengeluaran utama dalam organisasi atau pun instansi pemerintahan untuk menjalankan tugas maupun fungsinya dalam manajemen pegawai negeri berhubungan dengan sistem rancangan formal dalam organisasi, guna menentukan sejauh mana efektivitas dan efisiensi guna mewujudkan target atau sasaran kerja pegawai dan sasaran organisasi.

Undang-Undang No. 5 tahun 2014 merupakan produk hukum yang berorientasi strategis untuk membangun aparatur negara agar lebih berdaya guna dan berhasil guna dalam mengemban tugas umum pemerintahan dan

pembangunan nasional yang didasari pada semangat reformasi. Upayanya ini menerapkan salah satu model terbaru manajemen Sumber Daya Manusia, yaitu model konfigurasional yang mengasumsikan pentingnya kesesuaian antara strategi organisasi dengan kebijakan dan praktek manajemen sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya aparatur sipil negara ditunjukkan untuk menciptakan sumber daya aparatur sipil negara indonesia yang mampu mendukung secara efektif pelaksanaan strategi pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan nasional dalam rangka mencapai tujuan pembangunan nasional yaitu mewujudkan indonesia yang maju, makmur dan mandiri.²

Pendidikan dan pelatihan pegawai negeri yang selanjutnya disebut sebagai diklat memiliki peran strategis dalam meningkatkan kualitas pegawai negeri yang profesional yang ditandai dengan kepemilikan kompetensi, sikap dan perilaku yang diharapkan sesuai dengan tuntutan tugas dan tanggung jawab serta perannya dalam jabatan tertentu yang diemban/diduduki. Birokrasi pemerintahan yang kurang optimal dalam menjalankan perannya, maka hal yang dapat memicu bangsa indonesia jatuh dalam kubangan multikrisis yang berkepanjangan.

Sedangkan kegiatan pelatihan dipandang sebagai awal pengembangan pegawai negeri yaitu diadakannya orientasi yang kemudian dilanjutkan secara berkelanjutan selama pegawai tersebut berada di dalam organisasi.

² Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara bentuk orientasi ini dilaksanakan melalui proses pendidikan dan pelatihan (Pasal 63 ayat 4).³ Disebutkan bahwa setiap pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi tersebut diantaranya melalui pendidikan dan pelatihan.

Pada masa orientasi atau percobaan pegawai negeri sipil, proses pendidikan dan pelatihan terintegrasi untuk membangun integritas moral kejujuran, semangat dan motivasi nasionalisme dan kebangsaan, karakter kepribadian yang unggul dan bertanggung jawab dan memperkuat profesionalisme dan kompetensi di bidang.

Birokrasi yang kurang optimalnya dalam menjalankan peranan dapat mengakibatkan oleh sikap dan prilaku aparatur pemerintahan negara yang cenderung melakukan Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN), meskipun sikap dan prilaku KKN aparatur negara tersebut bekerja sama dengan pihak lain (Masyarakat) namun demikian karena aparatur pemerintah yang seharusnya lebih dapat dikendalikan, maka ada sesuatu yang salah (kurang efektif) dalam manajemen Pegawai ASN terutama dalam penyelenggaraan diklatnya.

Diklat pegawai negeri merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya aparatur terutama untuk peningkatan profesionalisme yang berkaitan dengan keterampilan administrasi dan keterampilan manajemen (kepemimpinan) untuk meningkatkan kualitas kemampuan pegawai negeri

³ *Ibid.*

yang menyangkut kemampuan kerja, berfikir dan keterampilan, maka pendidikan dan pelatihan adalah yang paling penting diperlukan.

Hal tersebut didukung beberapa hasil penelitian dan fakta-fakta dilapangan menunjukkan bahwa kurikulum, program, dan materi pelajaran baik diklat pimpinan, fungsional dan teknis lebih menonjolkan ranah kognitif dan psikomotorik ketimbang ranah afektif. Akibatnya diklat banyak menghasilkan pegawai negeri pintar, tetapi belum tergarapnya ranah afektif ini maka dalam hal pembinaan moral dan etika serta internalisasi dan sosialisasi nilai-nilai pemerintahan yang baik perlu dilakukan kepada para pegawai negeri karena itu, perlu dipikirkan untuk meningkatkan proporsi ranah afektif dalam penyelenggaraan diklat.⁴

Dalam hal untuk mendapat membentuk sosok aparatur yang profesional dalam rangka peningkatan kinerja pegawai, maka salah satu upaya yang dilakukan adalah melalui pelaksanaan pendidikan dan pelatihan (diklat). Diklat adalah suatu keharusan dari organisasi birokrasi dan merupakan bagian dari upaya pengembangan pegawai negeri sekaligus sebagai salah satu solusi untuk memecahkan masalah yang terjadi dalam organisasi pemerintahan diklat aparatur negara pada instansi pemerintahan tersebut tertuang dalam peraturan pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan aparatur pegawai negeri sipil. Karena Pendidikan dan Pelatihan merupakan bagian tidak terpisahkan dari usaha

⁴ Muh Kadarisman, 2018, *Manajemen Aparatur Sipil Negara*, Depok, Raja wali Pers, hlm. 152

pembinaan Pegawai sebagai Aparatur Sipil Negara secara menyeluruh dan berkesinambungan.

Menyadari akan pentingnya pendidikan dan pelatihan (Diklat) Untuk itu diperlukan upaya-upaya pemerintah secara terus menerus dalam meningkatkan pembinaan dan pengembangan program pendidikan dan pelatihan, sebab diklat itu sendiri pada hakekatnya adalah “proses transformasi kualitas sumber daya manusia pegawai” yang menyentuh empat dimensi utama dan dimensi phisikal yang terarah pada perubahan-perubahan mutu dari keempat dimensi sumber daya pegawai pemerintahan yaitu (1) kognitif (pengetahuan); (2) efektif (sikap); (3) psikomotorik (keterampilan); dan (4) perspektif. Pegawai negeri sipil sebagai unsur utama sumber daya manusia aparatur negara mempunyai peran yang sangat menentukan. Keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Untuk tidak lepas dari peranan pegawai negeri harus mempunyai dasar pengetahuan yang konseptual tentang apa yang akan dilakukan tugasnya, latar belakang tugasnya, latar belakang pekerjaannya, ketrampilan dan hasil-hasil yang akan dicapai dalam melaksanakan tugasnya.⁵

Untuk mewujudkan harapan dan tujuan tersebut diperlukan adanya pendidikan dan pelatihan yang berkesinambungan atau secara bertahap sesuai dengan jenjang keahlian dan keterampilannya. Pendidikan dan pelatihan adalah kegiatan yang dilakukan untuk memecahkan persoalan yang dihadapi

⁵ Andi Nurmayadi, “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai di Bagian PLP Inspektorat Jendral Kementrian Pendidikan Dan Kebudayaan”, *Jurnal Ilmu Administrasi Publik dan Bisnis*, Vol. 1, No. 1 (Juni, 2020), hlm. 22

secara cepat dan tepat, yang akhirnya akan meningkatkan kinerja para karyawan secara individu dan meningkatkan kinerja lembaga/instansi pada umumnya. Program pendidikan dan pelatihan bagi pegawai negeri sipil di Indonesia diselenggarakan oleh Pemerintah Pusat dan Pemerintah Kota/Kabupaten yang telah didesentralisasi sehingga pelaksanaannya diselenggarakan oleh Pemerintah Kota dan Kabupaten.

Salah satu faktor yang menyebabkan rendahnya kinerja pegawai adalah kurangnya pendidikan dan pelatihan yang didapatkan oleh pegawai. Hal-hal lain juga yang perlu diperhatikan bahwa pendidikan dan pelatihan agar dapat meningkatkan dan memperbaiki kelemahan, serta meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil, yang profesional sesuai bidang tugasnya dan memiliki etos kerja yang disiplin, efisien, efektif, kreatif, produktif, serta tanggung jawab.

Keadaan sebagian besar pegawai negeri sipil yang bekerja pada kantor/instansi negeri baik di tingkat kabupaten/kota maupun provinsi pada saat ini masih belum bekerja sesuai dengan bidang tugasnya atau tidak sesuai dengan bidang tugasnya, hal itu disebabkan karena banyak pegawai negeri sipil yang belum mengenal secara mendalam bidang tugasnya masing-masing secara baik. Hal ini dikarenakan para pegawai masih terkesan berebut bidang-bidang pekerjaan yang dinilai memiliki rentang tanggung jawab yang besar dan beresiko tinggi, sehingga rentan terjadinya penyimpangan kewenangan.

Pernyataan di atas mengandung makna arti sebaiknya para pegawai bekerja dengan hasil yang dapat dipertanggung jawabkan baik secara kualitas

maupun kuantitasnya sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Oleh karena itu dengan adanya pendidikan dan pelatihan yang diikuti oleh aparatur, maka diharapkan para pegawai dapat bekerja sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing dan mereka menjadi mengerti tugasnya yang sesuai dengan kemampuan yang telah diperoleh.

Berdasarkan dengan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, upaya dalam pembinaan sumber daya manusia melalui pelaksanaan pendidikan dan pelatihan diharapkan bagi pegawai negeri sipil dapat memahami secara mendalam akan penyimpangan-penyimpangan yang telah dilakukannya, sehingga diharapkan masalah-masalah tersebut dapat dikurangi atau bahkan dihilangkan. Dengan hal ini penulis merasa perlu untuk melakukan penelitian dan mengangkat judul **“Pelaksanaan Diklat Bagi Pegawai Negeri Sipil dalam Upaya Meningkatkan Pelayanan Publik di Wilayah Kota Yogyakarta”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada penjelasan yang telah diuraikan didalam latar belakang. Maka penulis merumuskan rumusan masalah sebagai berikut.

1. Bagaimana pelaksanaan pendidikan dan pelatihan bagi pegawai negeri sipil dalam upaya meningkatkan pelayanan publik di wilayah kota Yogyakarta?

2. Apa saja yang mempengaruhi dalam sistem pelaksanaan tugas dan hambatan pada pegawai negeri sipil dalam upaya meningkatkan pelayanan publik di wilayah kota di Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pelaksanaan pendidikan dan pelatihan bagi pegawai negeri sipil dalam upaya meningkatkan pelayanan publik di wilayah kota Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui analisis apa saja faktor dalam sistem pelaksanaan tugas dan hambatan kerja bagi pegawai negeri sipil dalam upaya meningkatkan pelayanan publik di wilayah kota Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari peneliti penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi perkembangan ilmu hukum pada umumnya, khususnya ilmu hukum di bidang hukum administrasi negara yang berkaitan dengan kepegawaian dan untuk menambah pengetahuan penulis secara praktis agar masyarakat mengetahui bagaimana pelaksanaan pendidikan dan pelatihan bagi Pegawai Negeri Sipil dalam upaya meningkatkan pelayanan publik di wilayah kota Yogyakarta.

2. Manfaat Praktis

- a. Sebagai referensi untuk evaluasi terhadap pegawai untuk mengacu pada peningkatan profesionalisme kinerja, dalam merencanakan pengembangan kinerja pegawai yang dilakukan secara pemantauan potensi kerja dalam upaya meningkatkan pelayanan publik di wilayah kota Yogyakarta.
- b. Sebagai referensi untuk informasi sistem pengawasan pegawai di tingkat pelayanan publik di wilayah kota Yogyakarta.
- c. Sebagai referensi untuk gambaran tentang bagaimanakah pengawasan yang dilakukan oleh badan kepegawaian daerah terhadap kinerja pada pegawai di tingkat pelayanan publik kota Yogyakarta.