

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

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

Tujuan utama dari pengembangan sumber daya manusia yaitu untuk meningkatkan kinerja pegawai-pegawai yang telah bekerja namun belum bekerja secara maksimal dikarenakan masih ada yang keterampilannya atau *skill* nya terbatas. Dalam hal ini pengembangan sumber daya manusia aparatur juga bertujuan untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja yang akan berdampak positif yakni meningkatkan kualitas kemampuan dalam produktivitas dan menjamin kesejahteraan pengembangan pegawai yang dapat dilaksanakan melalui sebuah orientasi, pelatihan dan pendidikan, yang orientasi sendiri dibedakan menjadi dua yaitu, orientasi formal dan non formal.

¹ Pembukaan Alinea ke-4 Undang-Undang Dasar 1945.

Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan (Diklat) merupakan salah satu strategi guna meningkatkan dan mengembangkan dari aspek kemampuan, keahlian, mutu, kepemimpinan, keterampilan dan pengabdian aparatur yang terencana dan berkesinambungan guna menjadi aparatur yang profesional. Diadakannya orientasi yang akan menjadi program berkelanjutan selama pegawai masih berada di dalam sebuah organisasi, hal itu sangat penting dilakukan karena kegiatan pelatihan merupakan tolak ukur perkembangan pegawai dari awal mengikuti pelatihan sampai dengan selesai pelatihan tersebut diikuti. Di dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara bentuk orientasi ini dilaksanakan melalui proses pendidikan dan pelatihan (Pasal 63 ayat 4)².

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara mengatur tentang pengembangan kompetensi pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pada Pasal 70 ayat (2) disebutkan bahwa setiap pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi tersebut diantaranya melalui pendidikan dan pelatihan. Untuk membentuk karakter pada pegawai negeri sipil diadakan pendidikan dasar serta pelatihan yang terintegritas sehingga diharapkan munculnya sebuah sikap atau perilaku yang positif, yakni kejujuran, semangat patriotisme, nasionalisme, kebangsaan

² Pasal 63 ayat (4) Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

dan memiliki kompetensi yang unggul pada bidang yang masing-masing yang didasari juga dengan sikap profesional.³

Sikap dan perilaku aparatur pemerintah yang cenderung melakukan Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN) menyebabkan kurang berjalan optimalnya birokrasi dalam menjalankan perannya. Sikap dan perilaku KKN aparatur pemerintah tersebut bukan inisiatif sendiri melainkan banyak yang melakukan kerja sama dengan pihak lain (masyarakat), yang seharusnya aparatur pemerintah lebih dapat mengendalikan, maka ada sesuatu yang salah (kurang efektif) dalam manajemen Pegawai ASN khususnya pada pelaksanaan pendidikan dan pelatihan. Diklat, merupakan upaya sistematis untuk mengembangkan sumber daya aparatur, terutama untuk peningkatan profesionalisme yang berkaitan dengan keterampilan administrasi, keterampilan manajemen (termasuk kepemimpinan), meningkatkan kualitas kemampuan kerja, dan meningkatkan kemampuan berpikir.⁴

Untuk menciptakan sumber daya manusia sebagai Aparatur Negara yang memiliki kompetensi tersebut maka diperlukan peningkatan mutu sehingga menjadi pegawai yang profesional dan memiliki wawasan luas sebagai Pegawai Negeri atau Aparatur Sipil Negara. Untuk meningkatkan kualitas atau kemampuan-kemampuan pegawai tersebut, salah satunya dapat dilakukan melalui Pendidikan dan Pelatihan (Diklat).

³ Pasal 70 ayat (2) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

⁴ Muh Kadarisman, 2018, *Manajemen Aparatur Sipil Negara*, Depok: Rajawali Pers, h.149-150.

Karena Pendidikan dan Pelatihan merupakan bagian tidak terpisahkan dari usaha pembinaan Pegawai sebagai Aparatur Sipil Negara secara menyeluruh dan berkesinambungan.⁵

Peningkatan kualitas aparatur pemerintah diarahkan agar mampu mendukung sistem administrasi negara yang didalamnya terkandung fungsi utama, yaitu fungsi pelayanan masyarakat. Sesuai Ketentuan PP No. 101 Tahun 2000, yaitu meningkatkan pengetahuan, keahlian dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan struktural secara profesional dengan cara Pegawai Negeri Sipil harus membentuk kepribadian dan etika yang sesuai dengan kebutuhan instansinya. Demi terwujudnya pemerintahan yang baik, jujur dan bersih, Pegawai Negeri Sipil dapat mengikuti pendidikan dan pelatihan sesuai ketentuan yang ada di dalam PP No. 101 Tahun 2000, yaitu menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu, perekat persatuan dan kesatuan bangsa, meningkatkan sikap dan semangat pengabdian terhadap pelayanan dan pembedayaan masyarakat, menyamakan visi dan misi di dalam melaksanakan tugasnya masing-masing.⁶

Diperlukan adanya komitmen dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang berkesinambungan serta berkelanjutan sesuai dengan keterampilannya masing-masing guna mewujudkan harapan dan tujuan

5 Sepwiraka Adhi Ganda, "Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru Tahun 2016", *Jurnal JOM FISIP*, Vol. 5, No. 3, Tahun 2018, hlm. 2.

6 I Ketut Dartha, "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kota Malang", *Jurnal Ekonomi MODERNISASI*, Vol. 6, No. 2, Tahun 2010, hlm. 141.

tersebut. Pendidikan dan pelatihan adalah kegiatan yang dilakukan untuk memecahkan persoalan yang dihadapi secara cepat dan tepat, yang akhirnya akan meningkatkan kinerja para karyawan secara individu dan meningkatkan kinerja lembaga/instansi pada umumnya. Pemerintah Pusat dan Pemerintah Kota/Kabupaten yang telah didesentralisasi sehingga dalam penyelenggarannya Pemerintah Kota dan Kabupaten dapat melaksanakan program pendidikan dan pelatihan bagi pegawai negeri sipil di Indonesia.⁷

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 bertanggung jawab. Keadaan sebagian besar pegawai negeri sipil yang bekerja pada kantor/instansi negeri baik di tingkat desa/kelurahan, kecamatan, kabupaten/kota maupun provinsi masih banyak menemui hambatan, salah satunya masih terdapat pegawai yang belum menjalankan tugasnya sesuai dengan bidang tugasnya atau tidak sesuai dengan bidang tugasnya, hal itu disebabkan karena banyak pegawai negeri sipil yang belum cukup memiliki kemampuan dan kompetensi secara mendalam sesuai dengan tugasnya masing-masing.

⁷ *Ibid.*

Hal ini dikarenakan para pegawai masih terkesan berebut bidang-bidang pekerjaan yang dinilai memiliki rentang tanggungjawab yang besar dan beresiko tinggi, sehingga rentan terjadinya penyimpangan kewenangan.

Pernyataan tersebut mengandung arti bahwa sebaiknya para pegawai bekerja sungguh-sungguh dengan kemampuan yang dimiliki, sehingga hasil kerjanya dapat dipertanggungjawabkan baik secara kualitas maupun kuantitasnya sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Dari hal tersebut maka dapat dikatakan bahwa 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. Dengan upaya pembinaan sumberdaya 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 Pendidikan dan Pelatihan Bagi Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kelurahan Semaki Kota Yogyakarta”**

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pelaksanaan pendidikan dan pelatihan bagi pegawai negeri sipil di Kantor Kelurahan Semaki Kota Yogyakarta?
2. Apa saja faktor yang menghambat pelaksanaan pendidikan dan pelatihan bagi pegawai negeri sipil di Kantor Kelurahan Semaki Kota Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pelaksanaan pendidikan dan pelatihan bagi pegawai negeri sipil di Kantor Kelurahan Semaki Kota Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui apa saja faktor penghambat pelaksanaan pendidikan dan pelatihan bagi pegawai negeri sipil di Kantor Kelurahan Semaki Kota Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penulisan 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 di Kantor Kelurahan Semaki Kota Yogyakarta.

2. Manfaat Praktis

- a. Sebagai referensi untuk mengetahui pelaksanaan pendidikan dan pelatihan bagi Pegawai Negeri Sipil.

- b. Sebagai referensi untuk mengetahui apa saja faktor penghambat dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan bagi Pegawai Negeri Sipil.