

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor penggerak utama bagi berlangsungnya sebuah organisasi. Hal ini karena manusia sebagai makhluk sosial memiliki kemampuan beradaptasi, transformatif, mampu mengelola potensi mereka sendiri serta semua potensi alam untuk mencapai kesejahteraan kehidupan (Tsauri, 2013).

Dalam Undang Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, pegawai aparatur sipil negara (ASN) didefinisikan sebagai pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas negara lainnya dan diberikan penghasilan berdasarkan peraturan perundang-undangan.

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. 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 dan/atau menduduki jabatan pemerintahan.

Menurut Dessler (1997:1) manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu kebijakan dan praktek yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek “orang” atau sumber daya manusia

dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbalan, dan penilaian.

Manajemen SDM berperan sebagai penggerak utama dalam memastikan bahwa potensi pegawai diorganisasi dikelola secara efektif. Proses ini dimulai dengan menentukan pelatihan berdasarkan tujuan strategis organisasi serta kebutuhan individu. Program pelatihan yang disusun harus dirancang secara cermat.

Salah satu fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (Sofia, 2023) yakni Menentukan, Merancang dan Menetapkan Program Pelatihan dan Pengembangan SDM yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan serta kinerja SDM. Program ini bertujuan untuk meningkatkan keterampilan serta kinerja individu dalam suatu organisasi.

Berdasarkan hal tersebut, pelatihan dan pengembangan Sumber daya Manusia menjadi salah satu proses penting yang perlu dikelola dengan baik. Sumber daya manusia yang terus mendapatkan pelatihan dan pengembangan yang terstruktur dan terencana dengan baik, akan mampu mendatangkan organisasi dengan lebih efektif dan efisien.

Pengelolaan sumber daya manusia dalam pemerintahan tentu berfokus pada pengelolaan Aparatur Sipil Negara (ASN). Salah satu aspek yang dikuatkan dengan hadirnya kebijakan Reformasi Birokrasi adalah terkait peningkatan kapasitas Sumber Daya Manusia. Hal ini kemudian mendorong dilakukannya manajemen talenta di dalam pemerintahan. Pengembangan kapasitas Aparatur Sipil Negara (ASN) jadi memiliki arti penting karena dilakukan untuk mengurangi kesenjangan kompetensi.

Membahas tentang pengembangan kapasitas, ada banyak sudut pandang dalam mengkaji hal ini. Milen (2004:17) pengembangan kapasitas (*Capacity Building*) dapat dimaknai

“...sebagai upaya untuk memperkuat kapasitas individu, kelompok atau organisasi yang dicerminkan melalui pengembangan kemampuan, keterampilan, potensi dan bakat serta penguasaan kompetensi-kompetensi sehingga individu, kelompok atau organisasi dapat bertahan dan mampu mengatasi tantangan perubahan yang terjadi secara cepat dan tak terduga. Capacity Building dapat pula dimaknai sebagai proses kreatif dalam membangun kapasitas yang belum nampak.”

Jenivia Dwi Ratnasari, Mochamad Makmur, dan Heru Ribawanto (2013) merumuskan tujuan dari pengembangan kapasitas Aparatur Sipil Negara di Pemerintah Daerah yakni untuk Mendukung percepatan pelaksanaan kebijakan public, Mendukung pemantauan secara proposional, tugas, fungsi, sistem keuangan, mekanisme dan tanggung jawab dalam rangka pelaksanaan peningkatan kapasitas daerah dan Memobilisasi sumber-sumber dana Pemerintah, Daerah dan lainnya serta Mendukung penggunaan sumber-sumber dan secara efektif dan efisien.

Menurut Jaenudin dan Frida Chairunisa (2015) melakukan penelitian mengenai Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai negeri sipil pada sekretariat daerah kabupaten bulunga salah satunya adalah pendidikan dan pelatihan. Dimana pendidikan dan pelatihan adalah bagian dari pengembangan kompetensi dan pengembangan karier PNS melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan.

Menurut Riyadi (2003), faktor-faktor yang secara signifikan mempengaruhi pengembangan kapasitas meliputi 5 (lima) yakni :

1. Komitmen bersama
2. Kepemimpinan yang konsusif
3. Reformasi peraturan
4. Reformasi kelembagaan dan
5. Peningkatan kekuatan dan kelemahan yang dimiliki.

Pengembangan kapasitas memiliki arti penting karena berdampak langsung pada peningkatan kompetensi organisasi. Pengembangan kapasitas diharapkan mampu meminimalisir gap kompetensi yang ada di dalam organisasi.

Biro Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat Provinsi Sulawesi Barat adalah bagian dari sebuah organisasi besar yakni bagian dari Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Berdasarkan Peraturan Gubernur Nomor 4 tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Perangkat Daerah, disebutkan pada Bagian Kedua Paragraf 2 Pasal 8 bahwa Biro Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat mempunyai tugas membantu Asisten Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat dalam menyiapkan perumusan kebijakan daerah, pengoordinasian perumusan kebijakan daerah, pengoordinasian pelaksanaan tugas Perangkat Daerah, pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan di bidang pemerintahan umum, otonomi daerah dan kesejahteraan rakyat.

Pada peraturan tersebut disebutkan juga bahwa Biro Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyiapan perumusan kebijakan daerah di bidang pemerintahan umum, otonomi daerah dan kesejahteraan rakyat;
- b. Penyiapan pengoordinasian perumusan kebijakan daerah di bidang pemerintahan umum, otonomi daerah dan kesejahteraan rakyat;
- c. Penyiapan pengoordinasian pelaksanaan tugas Perangkat Daerah di bidang pemerintahan umum, otonomi daerah dan kesejahteraan rakyat;
- d. Penyiapan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan di bidang pemerintahan umum, otonomi daerah dan kesejahteraan rakyat;
- e. Penyiapan pemantauan dan evaluasi kebijakan terkait pencapaian tujuan kebijakan, dampak yang tidak diinginkan, dan faktor yang mempengaruhi tujuan kebijakan di bidang pemerintahan umum, otonomi daerah dan kesejahteraan rakyat;
dan
- f. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan Pimpinan sesuai dengan tugas dan kewenangan.

Pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi Biro Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat ini perlu didukung oleh aparatur sipil negara yang memiliki kompetensi yang baik. Kompetensi dapat dimaknai sebagai kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Secara umum data kepegawaian pada Biro Pemerintahan dan

Kesejahteraan Rakyat Provinsi Sulawesi Barat, terdapat dalam tabel berikut

:

Tabel 1
Data Kepegawaian berdasarkan tingkat pendidikan
Pada Biro Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat

	2019	2020	2021	2022	2023
SMA	6	6	9	9	9
D3	2	2	2	2	2
S1	23	23	23	23	23
S2	8	8	10	10	10
Jumlah	39	39	44	44	44

Sumber LKJIP Tahun 2019 – 2023

Berdasarkan tabel tersebut di atas, tidak ada perkembangan yang signifikan dari tahun 2019 ketahun 2023. Penambahan yang terjadi di tahun 2021 adalah karena perubahan struktur Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat yang menyebabkan Biro Kesejahteraan Rakyat Provinsi Sulawesi Barat dan Biro Tata Pemerintahan Provinsi Sulawesi Barat melebur menjadi Biro Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat Provinsi Sulawesi Barat. Perubahan ini diatur dalam Peraturan Gubernur Nomor 4 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Perangkat Daerah.

Selanjutnya kondisi kerja yang ada di Biro Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat tidak adanya inovasi yang dilakukan diakibatkan minimnya pengembangan ilmu

yang ada di dalamnya seperti kurangnya pegawai yang melanjutkan jenjang studi berikutnya. Selain itu banyaknya ragam program studi yang diterima di dalam pembukaan rekrutmen calon aparatur sipil negara yang meliputi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) yang tidak spesifik menjurus kepada program studi yang berkaitan dengan pemerintahan dan kesejahteraan rakyat.

Tabel 2
Data IP (Indeks Profesionalitas) ASN
Biro Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat

NO	Kategori	Jumlah Pegawai Nilai IP	
		Tahun 2022	Tahun 2023
1	Sangat Tinggi	1	1
2	Tinggi	-	-
3	Sedang	3	3
4	Rendah	4	4
5	Sangat Rendah	36	36
Jumlah Pegawai		44	44

Sumber Data Tata Usaha Biro Pemkesra Tahun 2022 – 2023

Dari data indeks profesionalitas ASN (IP ASN) Biro Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat diatas ditahun 2022 dan ditahun 2023 dikategorikan sangat rendah. Indeks profesionalitas ASN (IP ASN) adalah ukuran statistik yang menggambarkan kualitas ASN berdasarkan Kesesuaian kualifikasi, kompetensi, kinerja dan kedisiplinan pegawai aparatur sipil negara dalam melaksanakan tugas jabatan.

Pengembangan kapasitas sangat mutlak untuk diterapkan agar organisasi mampu memberikan pelayanan primanya. Pada Biro Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat dalam pra penelitian yang

dilakukan, dinilai masih belum optimal hal ini didukung adanya program atau kebijakan yang dilaksanakan masih stagnan tanpa adanya pertumbuhan, terjadinya kualifikasi pendidikan yang tidak sejalan dengan tugas dan fungsi serta pembagian kerja yang belum nampak.

Dalam penelitian yang dilakukan Jenivia Dwi Ratnasari, dkk (2013) mengenai Pengembangan Kapasitas Kelembagaan Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Jombang memberikan penekanan bahwa sangat penting dilakukan pengembangan kapasitas agar organisasi mampu memberikan layanan primanya dengan mereformasi struktur organisasinya, mekanisme kerjanya, budaya organisasinya serta sistem anggaran dan nilai di dalam mewujudkan organisasi yang produktif.

Anneli Milen (2001) dalam tulisannya *what do we know about capacity building? An overview of existing knowledge and good practice* bahwa sangat penting melakukan perbaikan pola pikir secara kompleks kepada sumber daya manusia yang terdapat di dalam organisasi, sebab hal ini tentunya membutuhkan waktu yang cukup lama dikarenakan perlunya dukungan komitmen pimpinan untuk mewujudkan organisasi yang prima di dalam kerja-kerja mereka sehari-hari secara efektif dan efisien.

Berdasarkan Data dan kondisi tersebut di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : “ Pengembangan Kapasitas Aparatur Sipil Negara di Biro Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat Provinsi Sulawesi Barat”.

B. Rumusan Masalah

Pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi akan berlangsung dengan baik jika didukung oleh sumber daya yang kompeten yang memiliki kapasitas untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Biro Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat perlu memahami situasi terkait pengembangan kapasitas sumber daya manusia khususnya aparatur sipil negara untuk dapat mendukung terlaksananya manajemen talenta yang dapat mewujudkan terwujudnya pemerintahan yang baik.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penelitian ini berfokus pada pertanyaan berikut: Bagaimana pengembangan kapasitas ASN di Biro Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat Provinsi Sulbar ?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan memahami proses pengembangan kapasitas ASN pada Biro Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Pengetahuan dan pemahaman yang didapatkan dalam proses penelitian diharapkan mampu mengidentifikasi dan menggambarkan proses pengembangan kapasitas ASN di Biro Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat sebagaimana: Mengetahui pengembangan kapasitas Aparatur Sipil Negara di Biro Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat baik dalam skala sempit maupun skala luas bagi pengembangan kapasitas aparatur sipil negara (ASN).

Manfaat penelitian ini secara Praktis:

1. Menjadi bahan rekomendasi kebijakan bagi pengembangan kapasitas sumber daya manusia khususnya pada aparatur sipil negara pada Biro Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat.
2. Menjadi bahan pertimbangan bagi pimpinan Biro Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat dalam upaya pengembangan kapasitas aparatur sipil negara (ASN).

Manfaat penelitian ini secara Akademis:

- a. Berkontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan terkait kajian pengembangan kapasitas sumber daya manusia khususnya pada aparatur sipil negara.
- b. Menjadi Sumber informasi baru dan dapat dipertanggungjawabkan terkait kajian pengembangan kapasitas sumber daya manusia khususnya pada aparatur sipil negara.