

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Konteks Penelitian

Kompetensi merupakan suatu hal yang harus dimiliki oleh manusia, terlebih lagi bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kurangnya kompetensi yang dimiliki tentu akan berpengaruh sekali terhadap terlaksananya proses kerja. Belum kompetennya seorang Aparatur Sipil Negara (ASN) tentu dipengaruhi oleh beberapa hal, salah satunya yaitu adanya kesalahan dalam proses pelatihan yang diberikan. Pelatihan merupakan bentuk upaya dalam mengembangkan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN), terlebih lagi Aparatur Sipil Negara (ASN) yang ada di Kabupaten Cianjur. Hal ini sejalan dengan **Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 22 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyusunan Perencanaan Pengembangan Aparatur Sipil Negara (ASN)**, bahwa Pengembangan kapasitas dan kapabilitas sumber daya Aparatur Sipil Negara (ASN) dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan maupun non pendidikan dan pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan pengabdian, mutu, keahlian, kemampuan dan keterampilan dalam rangka peningkatan karier Aparatur Sipil Negara (ASN). Untuk menjamin terselenggaranya pengembangan kapasitas dan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) guna mendukung peningkatan karier, perlu adanya perencanaan pengembangan serta untuk kelancaran penyusunan perencanaan pengembangan perlu menetapkan pedoman penyusunan perencanaan pengembangan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang ditetapkan dalam Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara. Peraturan ini juga bertujuan sebagai pedoman bagi setiap instansi pemerintah baik pusat maupun daerah dalam menyusun perencanaan pengembangan Aparatur Sipil Negara (ASN).

Kebutuhan akan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang memiliki kompetensi sesuai dengan bidang pekerjaannya, maka dibutuhkan pelatihan yang mumpuni dalam memenuhi kebutuhan tersebut. Aparatur yang berkompeten yakni yang mampu melaksanakan tugas sesuai dengan bidangnya secara profesional. BKPSDM Kabupaten Cianjur sebagai organisasi publik hadir dan mempunyai

kewajiban untuk melaksanakan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) untuk Aparatur Sipil Negara (ASN). Bentuk pengembangan yang dilakukan yaitu berupa Pelatihan kerja yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi yang harus dimiliki tenaga teknik, yang merupakan persyaratan yang ditetapkan oleh organisasi. Pelatihan lanjutan dimaksudkan untuk meningkatkan kompetensinya ke jenjang keahlian yang lebih tinggi dibidangnya atau penyesuaian apabila ada teknologi baru yang harus ditangani dibidangnya atau membentuk kemampuan baru sesuai dengan bidang kerja barunya. Hal ini dilakukan agar pelaksanaan tujuan dari pelatihan dapat tercapai, artinya pelatihan diikuti oleh pegawai yang memang harus mendapat tambahan pengetahuan dan keterampilan sebagai pendukung kinerja, sehingga pegawai memiliki kompetensi yang baik untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut **Dessler, Gary (2015:284)**, mengemukakan bahwa “Pelatihan merupakan proses mengajarkan pegawai baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu Sumber Daya Manusia (SDM) dalam dunia kerja. Pegawai baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan”. Sejalan dengan apa yang dijelaskan oleh Gary Dessler, Pelatihan menurut **Sikula (1976) dalam Rusdiana & Hasan Basri (2015)**, menjelaskan bahwa Pelatihan merupakan “Proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi sehingga tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu.” Hal ini dilakukan agar pelaksanaan tujuan dari pelatihan dapat tercapai, artinya pelatihan diikuti oleh pegawai yang memang harus mendapat tambahan pengetahuan dan keterampilan sebagai pendukung kinerja, sehingga pegawai memiliki kompetensi yang baik untuk mencapai tujuan organisasi.

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan keharusan yang mutlak. Kemampuan yang telah dimiliki oleh seseorang dengan berbagai pengalaman sekalipun belum menjamin bahwa pegawai tersebut serta merta dapat melaksanakan tugasnya dengan optimal. Artinya para pegawai khususnya untuk pegawai baru, masih perlu mengikuti Pelatihan kerja yang tentunya berkaitan

tentang tugas yang diberikan. Para pegawai yang sudah lama bekerja dibidangnya pun masih memerlukan peningkatan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan untuk meningkatkan produktivitas kerja. Terlebih lagi jika seorang pegawai ditugaskan pada pekerjaan yang baru, tidak menutup kemungkinan ada kebiasaan kerja yang dibawa sehingga akan mempengaruhi kinerja pegawai tersebut. Dalam beberapa tahun terakhir ini banyak wacana yang berkembang ditengah masyarakat menyangkut penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan daerah khususnya ketika otonomi mulai diterapkan bahwa dengan adanya tuntutan dari masyarakat agar memiliki aparatur pemerintah yang demokratis, netral, profesional, efisien, efektif, berkeadilan, terbuka, partisipatif serta tanggap dan peduli terhadap aspirasi masyarakat, yang dimana aparatur pemerintah merupakan kunci dari keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan, pelaksanaan dan peningkatan pelayanan kepada masyarakat. Sebagai aparatur negara yang diatur dalam **Undang-Undang Kepegawaian Nomor 43 Tahun 1999 yang merupakan perubahan dari Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 pada pasal 3 ayat 1** ditegaskan bahwa Aparatur Sipil Negara (ASN) berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan.

Upaya untuk memperkuat peraturan diatas pemerintah telah membuat keputusan melalui **Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 22 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyusunan Perencanaan Pengembangan Aparatur Sipil Negara (ASN)**, bahwa pengembangan kapasitas dan kapabilitas sumber daya Aparatur Sipil Negara (ASN) dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan maupun non pendidikan dan pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan pengabdian, mutu, keahlian, kemampuan dan keterampilan dalam rangka peningkatan karier Aparatur Sipil Negara (ASN). Untuk menjamin terselenggaranya pengembangan kapasitas dan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) guna mendukung peningkatan karier Aparatur Sipil Negara (ASN) perlu adanya perencanaan pengembangan Aparatur Sipil Negara (ASN) serta untuk kelancaran penyusunan perencanaan pengembangan Aparatur Sipil Negara (ASN),

perlu menetapkan pedoman penyusunan perencanaan pengembangan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang ditetapkan dalam Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara. Peraturan ini juga bertujuan sebagai pedoman bagi setiap instansi pemerintah baik pusat maupun daerah dalam menyusun perencanaan pengembangan Aparatur Sipil Negara (ASN).

Dengan dilaksanakannya Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) diharapkan dapat menjadi kunci bagi perkembangan dan daya tahan organisasi. Bukan saja sekarang akan tetapi juga untuk masa depan organisasi publik yang ada di Kabupaten Cianjur. Maka dengan ini penerapan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam organisasi sangatlah bermanfaat bagi pegawai dalam menghadapi berbagai tantangan untuk memikul tanggungjawab yang berbeda atau lebih tinggi sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan tugas yang dibebankan kepada pegawai untuk dimasa yang akan datang. Dengan seiring perkembangan zaman yang terus-menerus yang (modern) sangat diharapkan agar Sumber Daya Manusia (SDM) dalam hal ini Aparatur Sipil Negara (ASN) mampu menyesuaikan diri serta mampu berkompetisi mengikuti perubahan zaman yang dimaksud.

Berdasarkan data yang diperoleh dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Cianjur, saat ini ada 9.434 Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan berbagai rentan usia, mulai dari yang muda sampe yang akan masuk masa pensiun. Bupati Cianjur H. Herman Suherman menyatakan hampir setengah atau 50% Aparatur Sipil Negara (ASN) yang ada di Kabupaten Cianjur akan memasuki masa pensiun. Berarti, ada sekitar 4.717 Aparatur Sipil Negara (ASN) yang akan segera pensiun. Tentu saja ini akan menjadi pekerjaan bagi Pemerintahan Kabupaten Cianjur dalam melakukan pengadaan Aparatur Sipil Negara (ASN), karena bisa mengakibatkan kekurangan pegawai pada tahun yang akan datang. Kepala Bidang Pengadaan Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian (PPIK) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Cianjur, Handika Firdaus menyatakan, bahwa Aparatur Sipil Negara (ASN) yang memasuki masa pensiun yaitu sebanyak 5.539 dengan rentan usia 51-60 tahun. Untuk mengatasi kekurangan Aparatur Sipil Negara (ASN) tersebut Bidang Pengadaan Pemberhentian dan Informasi

Kepegawaian (PPIK) melakukan perekrutan Calon Aparatur Sipil Negara (CPNS). Dengan adanya perekrutan Aparatur Sipil Negara (ASN) ini tentunya menjadi dasar untuk melakukan pengembangan dengan melaksanakan pelatihan sehingga Aparatur Sipil Negara (ASN) yang nantinya akan bekerja sebagai aparatur pemerintah sudah dibekali dengan kemampuan yang kompeten untuk melaksanakan pekerjaannya, sehingga kedepannya Aparatur Sipil Negara (ASN) tersebut tinggal mengikuti pelatihan kembali jika memang membutuhkan peningkatan skill dalam bidang tugasnya.

Maka daripada itu Pemerintah Kabupaten Cianjur dalam hal ini Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Cianjur melalui Kepala Badan selaku yang diamanatkan dalam Undang-Undang untuk mengelola kepegawaian dengan kata lain Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam mendukung tata kelola pemerintahan daerah yang baik, terlihat belum maksimalnya disebabkan karena beberapa permasalahan diatas. Maka daripada itu Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Cianjur perlu adanya Pengembangan Sumber Daya Manusia terutama dalam aspek Pelatihan kerja guna untuk meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam memberikan pelayanan publik terutama dalam peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di wilayah Pemerintahan Kabupaten Cianjur.

Dengan demikian Pelatihan yang diberikan kepada para Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Cianjur dalam mendukung kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) menjadi salah satu upaya Pemerintah Kabupaten Cianjur untuk meningkatkan kualitas pegawainya. Dengan Pelatihan kerja yang telah diterima oleh setiap Aparatur Sipil Negara (ASN) diharapkan dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik. Akan tetapi, ketika melakukan observasi peneliti mendapatkan data bahwa masih banyak Aparatur Sipil Negara (ASN) yang belum melaksanakan Pelatihan kerja sehingga Aparatur Sipil Negara (ASN) masih banyak yang belum memiliki kemampuan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya dan perlu adanya peningkatan pengetahuan dan teknologi informasi terlebih lagi bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) yang baru bekerja sebagai aparatur pemerintah. Dalam penelitian

ini, penulis tertarik untuk mengetahui bagaimana Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) melalui Pelatihan Kerja dalam Meningkatkan Kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) di BKPSDM Kabupaten Cianjur. Objek yang dipilih oleh peneliti yaitu di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Cianjur.

1.2 Fokus Penelitian

Pada penelitian ini peneliti memfokuskan penelitian pada Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) melalui Pelatihan Kerja dalam Meningkatkan Kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Cianjur. Pada penelitian ini peneliti menggunakan teori Pelatihan menurut Dessler, Gary (2015:284). Menurut Gary Dessler ada 5 indikator dalam Pelatihan, yaitu :

- 1) Instruktur (*Instructor*).
- 2) Peserta Pelatihan (*Training Participants*).
- 3) Metode (*Method*).
- 4) Materi (*Material*).
- 5) Tujuan Pelatihan (*Training Goals*).

Dari kelima indikator tersebut harus dilaksanakan secara selangkah demi selangkah guna Pelatihan kerja yang dilakukan dalam rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dapat berhasil dilakukan serta dengan hasil yang optimal.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada fokus penelitian diatas, maka peneliti merumuskan rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu :

Bagaimana Pengembangan SDM melalui Pelatihan Kerja dalam Meningkatkan Kompetensi ASN di BKPSDM Kabupaten Cianjur?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah peneliti diatas, maka tujuan dari penelitian ini, yaitu :

Untuk mengetahui Pengembangan SDM melalui Pelatihan Kerja dalam Meningkatkan Kompetensi ASN di BKPSDM Kabupaten Cianjur.

1.5 Kegunaan Penelitian

Dalam hal ini, hasil dari penelitian diharapkan dapat berguna dalam keperluan teoritis terutama bagi kalangan akademisi dan juga dapat berguna untuk kepentingan yang sifatnya praktis dan subjektif.

1) Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran dalam mengembangkan ilmu pengetahuan Administrasi Publik, khususnya terkait dengan Ilmu Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM).

2) Secara Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengembangan wawasan kepada para akademisi mengenai Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) melalui Pelatihan Kerja dalam Meningkatkan Kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Cianjur.

3) Secara Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran dan manfaat serta bisa menjadi bahan pertimbangan bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Cianjur, khususnya terkait dengan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM).

4) Secara Subjektif

Hasil penelitian ini dapat melatih dan menambah kontribusi berpikir ilmiah dan kemampuan peneliti dalam bentuk penelitian Skripsi di bidang Ilmu Administrasi Publik.