

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kantor Kecamatan Ujungberung Kota Bandung memiliki sejumlah permasalahan yang bersumber dari sumber daya manusianya. Kemampuan digital dan proses adaptasi pegawai yang belum optimal. Hal ini terutama terjadi pada beberapa pegawai khususnya pegawai kelompok usia senior yang masih membutuhkan bimbingan atau adaptasi dalam menjalankan sistem kerja yang berbasis digital. Selain itu, banyaknya aplikasi yang digunakan untuk pekerjaan juga membuat beberapa pegawai merasa kebingungan dan terbebani dalam menyesuaikan pekerjaan. Kondisi tersebut menyebabkan proses pekerjaan menjadi kurang efektif dan membutuhkan waktu yang lebih lama. Masalah lain yang terlihat adalah belum optimalnya pengembangan sistem digital untuk kebutuhan internal kantor. Hingga saat ini, Kecamatan Ujungberung belum memiliki sistem yang terintegrasi untuk mengelola agenda kegiatan, jadwal kerja, dan koordinasi internal pegawai sehingga masih memanfaatkan aplikasi umum. Akibatnya, pengelolaan kegiatan dan koordinasi antarpegawai belum dapat dilakukan secara maksimal sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pemanfaatan media informasi dan komunikasi juga belum sepenuhnya memenuhi kebutuhan Masyarakat, karena sebagian masyarakat masih mengalami kesulitan dalam memperoleh informasi pelayanan maupun menyampaikan pertanyaan, keluhan, dan masukan secara cepat dan mudah. Oleh karena itu, berbagai

permasalahan tersebut dapat menghambat pengembangan sumber daya manusia di kantor Kecamatan Ujungberung Kota Bandung.

Kecamatan Ujungberung merupakan salah satu dari 30 kecamatan yang ada di Kota Bandung yang bertanggung jawab untuk membantu walikota dalam mengoordinasikan penyelenggaraan pemerintahan umum, pelayanan publik, pemberdayaan masyarakat kelurahan, ketenteraman dan ketertiban umum, serta pembinaan perangkat kelurahan. Kecamatan juga wajib melayani administrasi kependudukan, perizinan, serta pemeliharaan prasarana umum.

Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan proses untuk mempersiapkan individu dalam menghadapi berbagai tanggung jawab baru atau lebih tinggi dalam sebuah organisasi, yang umumnya berkaitan dengan peningkatan kemampuan berpikir untuk melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik. Pengembangan ini memberikan peluang-peluang pembelajaran yang dirancang untuk mendukung pertumbuhan pegawai. Tujuannya adalah untuk meningkatkan keahlian profesional dan keterampilan pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsi mereka secara maksimal. Dengan meningkatkan kemampuan pegawai, diharapkan setiap usaha dari pimpinan dapat menambah keahlian kerja pegawai sehingga dapat melaksanakan tanggung jawab mereka dengan lebih efisien dan produktif.

Sistem formal yang menggabungkan individu-individu secara terstruktur dan terorganisir untuk bekerjasama dalam meraih tujuan tertentu ialah suatu organisasi. Organisasi terdiri dari sekelompok orang yang berkolaborasi secara teratur demi mencapai sasaran yang serupa. Bentuk organisasi dapat

berupa kelompok, lembaga, atau sistem yang memiliki anggota, ketentuan, serta tujuan yang telah ditetapkan. Organisasi selalu berhubungan dengan manusia, yaitu sumber daya yang terus berubah dan mampu berkembang. Kemajuan dalam kemampuan tenaga kerja atau pegawai ini memengaruhi kestabilan dan keberlangsungan organisasi.

Pegawai merupakan komponen yang penting dalam aktivitas suatu instansi, karena dalam pengembangan sumber daya manusia akan menciptakan lingkungan kerja yang positif, dan mendorong semangat kerja yang menghasilkan manfaat jangka panjang bagi organisasi guna mendukung pelaksanaan tugas instansi yang bersangkutan sehingga seluruh rencana yang telah ditetapkan instansi tersebut dapat dicapai dengan baik dan benar. Untuk mencapai tujuan dengan baik sesuai dengan rencana yang telah disusun, maka salah satu hal yang penting adalah tanggungjawab kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Maka dalam hal ini, manajemen sumber daya manusia memiliki peran yang krusial, sebab dengan pengelolaan yang benar, kemampuan pegawai dapat diarahkan untuk memberikan sumbangsih maksimal bagi tercapainya sasaran organisasi.

Tenaga kerja atau pegawai organisasi perlu diberikan pembinaan agar dapat memberikan kinerja yang maksimal dalam organisasi tersebut. Pegawai juga harus memiliki sikap dan perilaku yang mencerminkan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin, serta wibawa. Kinerja pegawai sangat penting baik dalam organisasi pemerintah, karena pencapaian tujuan organisasi tidak dapat terlepas dari sumber daya manusia yang dimiliki dan

dijalankan oleh para pegawai yang aktif berperan sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Tenaga kerja atau biasa disebut dengan Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam pemerintahan, memiliki peran yang sangat penting dalam menjalankan tugas atau pengabdianya kepada negara dan masyarakat. Maka untuk mencapai tujuan organisasi pemerintahan dan melaksanakan kegiatan pembangunan, pengembangan sumber daya manusia aparatur pemerintah yang baik sangat penting. Untuk memasukkan Aparatur Sipil Negara sebagai bagian dari reformasi birokrasi.

Aparatur sipil negara sebagai bagian dari reformasi birokrasi perlu diposisikan sebagai suatu profesi yang memiliki tanggung jawab dalam mengelola serta mengembangkan kompetensi diri secara berkelanjutan, selain itu ASN juga mempertanggungjawabkan kinerja yang dihasilkan dengan berlandaskan sistem penilaian berbasis kompetensi dan kinerja dalam setiap pelaksanaan manajemen sumber daya aparatur secara profesional dan akuntabel guna meningkatkan kualitas pelayanan publik.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Pasal 62 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara, menyebutkan bahwa:

- (1) Pegawai ASN berhimpun dalam organisasi profesi ASN.
- (2) Organisasi profesi ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1), bertujuan untuk:
 - a. Menjaga kode etik profesi dan standar pelayanan profesi asn;
 - b. Mewujudkan jiwa korps asn sebagai pemersatu bangsa;

- c. Meningkatkan motivasi kerja dan keterikatan pegawai asn;
- d. Meningkatkan kolaborasi antar-pegawai asn;
- e. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai asn;
- f. Meningkatkan inovasi dan kreativitas pegawai asn; dan
- g. Menyebarluaskan pengetahuan dan keterampilan.

(3) Dalam mencapai tujuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) organisasi profesi ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memiliki fungsi:

- a. Pembinaan dan pengembangan profesi ASN;
- b. Pemberian perlindungan hukum dan advokasi kepada anggota organisasi profesi ASN terhadap dugaan pelanggaran Sistem Merit dalam pelaksanaan Manajemen ASN dan mengalami masalah hukum dalam melaksanakan tugas;
- c. Pemberian rekomendasi kepada majelis kode etik Instansi Pemerintah terhadap pelanggaran kode etik profesi dan kode perilaku profesi;
- d. Penyelenggaraan usaha untuk peningkatan kesejahteraan anggota organisasi profesi ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- e. Pemajuan kepentingan ASN dalam perumusan kebijakan ASN;
- f. Pendorong kesetaraan dalam penyelenggaraan Manajemen ASN; dan
- g. Perbaikan kesejahteraan dan kualitas lingkungan kerja ASN.

Upaya untuk pengembangan sumber daya ASN yaitu pimpinan harus memberikan motivasi dan dukungan kepada para pegawai untuk bekerja dengan baik, penuh semangat, dan bertanggung jawab. Selain itu diperlukan

juga kebijakan mengenai aturan terkait kedisiplinan. Tanda suatu organisasi mencapai sumber daya manusia yang baik ditandai dengan kinerja pegawai yang efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi, kualitas dan kuantitas output yang dihasilkan tinggi, serta penggunaan sumber daya yang optimal.

Dengan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai **“Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kecamatan Ujungberung Kota Bandung”** sebagai bahan yang akan dijadikan topik dalam penelitian yang ditetapkan oleh peneliti.

1.2 Fokus Penelitian

Penelitian ini berfokus pada Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kantor Kecamatan Ujungberung Kota Bandung. Penelitian ini dilakukan berdasarkan *purposive sampling*, dengan informan meliputi Camat sebagai pengambil keputusan utama, Kepala Sub Bagian Umum Kepegawaian Data dan Informasi sebagai pengelola administrasi dan sumber daya manusia, Staf Operasional sebagai pelaksana harian, serta masyarakat sebagai penerima layanan, sehingga penelitian dapat memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai pengembangan sumber daya manusia di tingkat kecamatan.

1.3 Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang yang peneliti telah jelaskan di atas, peneliti menarik rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini, yaitu:

1. Bagaimana Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kecamatan Ujungberung Kota Bandung?
2. Apa Hambatan dari Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kecamatan Ujungberung Kota Bandung?
3. Bagaimana Usaha untuk Menyelesaikan Hambatan dari Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kecamatan Ujungberung Kota Bandung?

1.4 Tujuan Penelitian

Rumusan masalah yang telah dikemukakan menjadi dasar penetapan tujuan penelitian ini yaitu:

1. Mengetahui Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kecamatan Ujungberung Kota Bandung
2. Mengetahui Hambatan dari Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kecamatan Ujungberung Kota Bandung
3. Mengetahui Usaha Menyelesaikan Hambatan dari Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kecamatan Ujungberung Kota Bandung

1.5 Kegunaan Penelitian

Penelitian mengenai Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kecamatan Ujungberung Kota Bandung ini diharapkan memberikan gambaran yang jelas dan bermanfaat bila dilihat dari teoritis maupun praktis, yakni:

1. Kegunaan Teoritis

Diharapkan dengan adanya penelitian ini berguna untuk menambah ilmu pengetahuan dalam wawasan keilmuan Administrasi Publik

dan juga hasil penelitian diharapkan dapat menjadi dokumen akademik yang berguna untuk dijadikan acuan bagi aktivitas akademika.

2. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan masukan untuk pertimbangan pemikiran mengenai masalah-masalah yang di hadapi oleh Kantor Kecamatan Ujungberung Kota Bandung yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia para pegawai

