

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 LATAR BELAKANG

Pemerintah daerah diberi wewenang dalam menjalankan urusan roda pemerintahannya sendiri, pemberian wewenang sering disebut juga sebagai otonomi daerah yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 22 tahun 1999 yang kemudian diubah menjadi Undang-Undang Nomor 32 tahun 2004 dan diubah lagi menjadi Undang-Undang Nomor 23 tahun 2014. Maka dari itu pemerintah daerah semakin gencar menciptakan tatanan yang lebih baik dalam sebuah skema *good governance*.

Pegawai merupakan sumber daya manusia yang sangat penting dalam suatu organisasi publik. Pegawai yang memiliki kinerja baik, profesionalitas, dan disiplin serta memenuhi standar yang sudah ditetapkan dalam Undang-undang No. 5 tahun 2014 tentang Aparatur sipil negara. Keberhasilan proses perencanaan dan pengadaan pegawai dapat mempengaruhi keberhasilan fungsi-fungsi dan aktivitas manajemen sumber daya manusia. Untuk mencapai standar keberhasilan sumber daya manusia yang berkualitas yaitu dengan sistem rekrutmen, seleksi pegawai dan penempatan yang tepat.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 56 ayat (1) bahwa setiap instansi Pemerintah wajib menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PNS berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja dan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Pasal 5 ayat (1) bahwa setiap instansi pemerintah wajib menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PNS berdasarkan jabatan dan analisis beban kerja, dan ayat (2) bahwa penyusunan kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun yang diperinci per 1 (satu) tahun berdasarkan

prioritas kebutuhan, serta Pasal 10 ayat (1) bahwa penyusunan kebutuhan PNS dilaksanakan dengan menggunakan aplikasi yang bersifat elektronik.

Sehubungan dengan kesimpulan diatas maka Pemerintah Kabupaten Probolinggo setiap tahun melakukan penyusunan rencana kebutuhan PNS berdasarkan analisis beban kerja dan analisis jabatan. Untuk melakukan penyusunan rencana kebutuhan PNS ini menggunakan Aplikasi e-Formasi yang telah dibuat atau disediakan oleh kedeputian Sumber Daya Manusia Aparatur di lingkungan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, Hal ini sesuai dengan Pasal 10 ayat (1) Peraturan pemerintah No 11 tahun 2017.

Badan kepegawaian daerah adalah sebagai koordinator dari daerah dalam kegiatan kepegawaian di daerah. Salah satu tupoksi (tugas pokok dan fungsi) sub bidang pengadaan ASN adalah perencanaan pemetaan kebutuhan dan usulan formasi pegawai ASN. Hingga saat ini penyusunan rencana kebutuhan dan penetapan formasi PNS masih belum maksimal dikarenakan salah satunya adalah sub bagian yang menangani kepegawaian pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) belum sepenuhnya memahami ketentuan-ketentuan dalam kepegawaian sehingga menyebabkan ketidakakuratan data masih terjadi. Dan hal yang paling memprihatinkan lagi pelimpahan tugas sub bagian yang menangani kepegawaian pada SKPD kepada tenaga honorer yang sama sekali tidak memahami ketentuan-ketentuan dalam kepegawaian.

Permasalahan yang melatar belakangi ini bahwa Setiap Organisasi menginginkan keakuratan data dalam segala hal. untuk mampu mencapai visi dan misi di setiap organisasi agar target yang di harapkan pada instansi tersebut terpenuhi. Organisasi Pemerintahan/swasta sangat membutuhkan pegawai yang memenuhi standar Kompetensi dan profesionalisme pada sub-sub di bidangnya masing-masing, diharapkan Penyusunan Rencana Kebutuhan PNS menjadi lebih efektif dan lebih akurat sehingga kesalahan bisa diminimalisir. jika di setiap instansi memiliki Pegawai yang memiliki standar Kompetensi tentang kepegawaian kurang memahami maka yang terjadi adalah data yang didapat dari (SKPD) yang menangani kepegawaian sangat kacau sehingga berdampak pada penyusunan rencana Kebutuhan Pegawai Negeri Sipil,

sehingga apa yang di harapkan instansi tersebut sulit terpenuhi. Sehingga Badan Kepegawaian daerah harus mempunyai rencana atau terobosan untuk meningkatkan Kompetensi Aparatur Sipil Negara, agar masalah ketrampilan (*skill*) dan pengetahuan (*knowledge*), serta konsep diri (*self-consept*), watak/sifat (*trait*) dan motif (Spenser dan Spenser, 1993) bisa dikembangkan lagi untuk mengatasi masalah masalah sehingga apa yang diharapkan oleh organisasi dapat tercapai dengan target yang diinginkan oleh organisasi tersebut dengan kata lain yang sering kita dengar pemerintahan yang baik (*good governance*)

Melihat penjelasan kondisi diatas, maka penulis ini tertarik untuk melakukan suatu penelitian mengenai bagaimana upaya badan kepegawaian daerah meningkatkan kompetensi Sumber Daya Aparatur dalam penyusunan rencana kebutuhan pegawai daerah dalam rangka mencapai suatu organisasi dengan target visi misi tercapai pada organisasi tersebut. Berdasarkan penjelasan diatas dapat kita angkat sebagai judul Skripsi mengenai “Upaya Badan Kepegawian Daerah Meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Aparatur Dalam Penyusunan Rencana Kebutuhan Pegawai Negeri Sipil (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Probolinggo).”

## **1.2 RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan latar belakang sebagaimana diuraikan diatas, secara umum yang menjadi permasalahan yaitu :

1. Bagaimana upaya Badan Kepegawaian Daerah untuk meningkatkan kompetensi Aparatur Sipil Negara dalam penyusunan rencana kebutuhan Pegawai Negeri Sipil di kabupaten Probolinggo ?
2. Faktor apa saja yang melatar belakang penyusunan rencana kebutuhan Pegawai Negeri Sipil di kabupaten Probolinggo ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan mengenai Upaya Badan Kepegawaian daerah Meningkatkan Kompetensi Aparatur Sipil Negara dalam

penyusunan rencana Kebutuhan Pegawai Negeri Sipil. Sedangkan secara khusus penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan tentang :

Mendeskripsikan Upaya Badan Kepegawaian daerah meningkatkan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Di Sub-sub yang menangani Kepegawaian di Kabupaten Probolinggo.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat Praktis**

Secara umum, penelitian ini bermanfaat untuk memberikan umpan balik kepada pemerintah kabupaten Probolinggo, khususnya badan kepegawaian daerah kabupaten Probolinggo mengenai upaya Badan Kepegawaian daerah meningkatkan Kompetensi Aparatur Sipil Negara dalam menyusun rencana kebutuhan Pegawai Negeri Sipil di kabupaten Probolinggo. Secara rinci, umpan balik peningkatan Kompetensi Aparatur Sipil Negara dalam menyusun rencana kebutuhan Pegawai Negeri Sipil

- a. Hasil analisis upaya badan Kepegawaian daerah meningkatkan Kompetensi Aparatur Sipil Negara dalam Menyusun rencana Kebutuhan Pegawai Negeri Sipil
- b. Saran penyempurnaan tentang Kompetensi dan Profesionalisme Aparatur Sipil Negara yang dilakukan oleh Badan kepegawaian daerah
- c. Saran kebijakan penyempurnaan tentang Upaya Badan kepegawaian Daerah meningkatkan kompetensi Aparatur Sipil Negara dalam menyusun rencana kebutuhan Pegawai Negeri Sipil.

### **1.4.2 Manfaat Teoritis**

Dari segi teoritis, hasil penelitian ini bermanfaat untuk memberikan kontribusi literasi Ilmu Pemerintahan, bidang kebijakan Sumber daya manusia, khususnya dalam peningkatan Kompetensi Aparatur Sipil Negara. Peningkatan Kompetensi Aparatur yang efektif semakin diperlukan untuk mewujudkan pemerintahan yang baik (*good governance*).

### **1.4.3 Manfaat bagi peneliti**

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan keterampilan saya di bidang penelitian. Dibawah bimbingan dosen yang berpengalaman, saya mendapatkan pengalaman berharga yang tidak akan pernah terlupakan sepanjang hidup mengenai perjuangan menulis skripsi dan mempertahankannya di hadapan penguji.

