**PERAN ADMINISTRASI PUBLIK DALAM PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DI KOTA BANDAR LAMPUNG**

*Tugas Ini Disusun Untuk Memenuhi Tugas Mata Kuliah Metode Penelitian Administrasi Publik*

**Dosen Pengampu : Intan Fitri Meutia, S. A. N., M.A., Ph.D**



Disusun Oleh :

Aura Chika Paradise (2416041093)

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI NEGARA**

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

**UNIVERSITAS LAMPUNG**

**TAHUN 2025**

**BAB 1**

**PENDAHULUAN**

* 1. Latar Belakang

Dalam konteks globalisasi dan desentralisasi yang terus berlanjut, terdapat permintaan yang semakin mendesak bagi pemerintah untuk menunjukkan efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas di sektor public terutama dalam penyediaan layanan publik. Oleh karena itu, administrasi publik memainkan peran yang sangat penting dalam mewujudkan prinsip-prinsip tata kelola yang baik.

Administrasi publik adalah suatu bidang keilmuan yang mempelajari tentang penyelenggaraan dan pelaksanaan kebijakan publik oleh pemerintah. Administrasi publik juga berkaitan dengan bagaimana suatu organisasi pemerintahan menjalankan pelayanan terhadap publik, bagaimana mereka mengelola sumber daya manusia dan mengatur kegiatannya. Menurut Leonard D. White (1955) administrasi publik adalah suatu proses yang terutama bersangkutan dengan pelaksanaan kebijakan negara yang ditentukan oleh badan perwakilan politik. Woodrow Wilson (1887) juga memberikan pendapatnya mengenai administrasi publik bahwa adminiistrasi publik adalah pemerintahan dalam tindakan, yaitu kegiatan yang dilakukan pemerintah untuk melaksanakan hukum secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur utama dalam administrasi publik. Sehingga dibutuhkannyalah aktor yang berkompeten dalam bidang pelayanan publik, yaitu Aparatur Sipil Negara.

Aparatur Sipil Negara atau ASN merupakan pegawai negeri yang digaji oleh pemerintah untuk bekerja dibawah instansi pemerintahan di daerah maupun pusat. Tugas dari ASN adalah melaksanakan kebijakan pemerintah, memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat, dan mendukung jalannya kebijakan pemerintah secara efektif dan efisien. ASN sebagai pelaksana kebijakan publik memiliki peran strategis dalam mewujudkan pelayanan publik yang efektif, efisien, dan akuntabel. Oleh karena itu, pengelolaan SDM ASN yang baik menjadi kunci utama dalam meningkatkan kinerja birokrasi dan pelayanan kepada masyarakat.

Sumber daya manusia merupakan komponen paling vital dalam suatu organisasi dan oleh karena itu menjadi fokus utama manajemen. Istilah Sumber Daya Manusia (SDM) secara khusus merujuk pada individu-individu yang menjadi bagian dari organisasi. Ketika manajer melaksanakan fungsi manajemen SDM sebagai bagian dari tanggung jawab mereka, tujuan mereka adalah memfasilitasi dan mengoptimalkan kontribusi setiap individu untuk mencapai tujuan strategis organisasi. Signifikansi fungsi SDM ini berasal dari kenyataan mendasar, yaitu bahwa manusia berada di inti setiap entitas organisasi, tanpa mereka, organisasi tidak mungkin beroperasi. Manajemen personel dan sumber daya manusia memainkan peran krusial bagi suatu lembaga dalam mengatur dan memanfaatkan potensi aparaturnya secara optimal agar dapat berfungsi secara produktif dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia di suatu lembaga perlu dikelola secara profesional agar tercapai keselarasan antara kepentingan karyawan dan tuntutan serta kapasitas organisasi. Keseimbangan ini merupakan prasyarat fundamental bagi suatu lembaga untuk berkembang secara produktif dan berkelanjutan. Melalui implementasi manajemen sumber daya manusia yang profesional, diharapkan setiap tahap pengelolaan karyawan mulai dari perekrutan, seleksi, klasifikasi, penempatan sesuai kompetensi, hingga pelatihan dan pengembangan karier dapat berjalan secara efektif.

Layanan publik yang disediakan oleh ASN juga masih menunjukkan berbagai kelemahan, sehingga tidak mampu memenuhi standar kualitas yang diharapkan oleh masyarakat. Hal ini tercermin dalam sejumlah keluhan dari masyarakat yang sering disampaikan melalui media massa. Misalnya, sebuah artikel dari Ombudsman menyatakan bahwa masyarakat sangat membutuhkan layanan publik yang baik dan berkualitas. Namun, kenyataan di lapangan sering bertentangan dengan harapan tersebut, dengan masyarakat masih mengalami layanan publik yang tidak memadai. Beberapa laporan yang diterima oleh Kantor Perwakilan Ombudsman Republik Indonesia di Provinsi Lampung menunjukkan masalah seperti ketidakjelasan batas waktu pelayanan, petugas yang tidak kompeten, biaya atau tarif pelayanan yang tidak transparan, keluhan masyarakat yang tidak mendapat tanggapan yang memadai, dan berbagai masalah lainnya.

Kota Bandar Lampung, sebagai ibu kota Provinsi Lampung, memainkan peran penting dalam pembangunan regional. Pengelolaan sumber daya manusia aparatur sipil di kota ini sangat krusial dalam mendukung pencapaian visi dan misi pemerintah daerah. Namun, berbagai tantangan seperti perubahan regulasi, dinamika kebutuhan masyarakat, dan tuntutan profesionalisme aparatur sipil negara menuntut adanya administrasi publik yang mampu beradaptasi dan berinovasi dalam mengelola sumber daya manusia. Hal ini tercermin dari banyaknya keluhan dari masyarakat, baik secara langsung maupun melalui media massa, yang meliputi prosedur yang rumit, batas waktu penyelesaian yang tidak jelas, respons yang lambat dari pejabat, dan sebagainya. Kondisi-kondisi ini berdampak negatif terhadap citra pemerintah, menciptakan persepsi yang tidak menguntungkan. Oleh karena itu, kinerja layanan publik menjadi perhatian utama bagi semua pihak karena erat kaitannya dengan tanggung jawab pemerintah dalam menjaga kepercayaan publik. Saat ini, sektor layanan publik di berbagai daerah sedang berupaya meningkatkan kinerjanya guna menciptakan pemerintah yang akuntabel, efektif, responsif, dan efisien. Peningkatan kualitas layanan publik dapat dicapai dengan mengoptimalkan semua sumber daya yang tersedia, seperti sumber daya keuangan, sumber daya fisik, sumber daya manusia, kemampuan teknologi, sistem pengetahuan, dan struktur organisasi.

Penelitian oleh Aulia dan Pitakon (2024) menunjukkan bahwa pengelolaan SDM yang kurang optimal dapat berdampak pada rendahnya motivasi kerja dan produktivitas ASN. Sehingga pemerintah harus memikirkan aspek ini juga demi kelancaran proses pelayanan publik. Memberikan motivasi kepada ASN dapat dilakukan dalam hal apapun, baik itu bonus atas kinerjanya atau mendapatkan promosi. Perencanaan Sumber Daya Manusia (PSDM), sangat penting untuk memastikan bahwa suatu organisasi dapat mengantisipasi dan mempertimbangkan berbagai faktor yang akan mempengaruhi kelangsungan hidupnya di masa depan. PSDM dirancang untuk memastikan bahwa kebutuhan organisasi akan tenaga kerja terpenuhi secara berkelanjutan dan sesuai dengan kompetensi yang diperlukan. Proses perencanaan ini dapat diwujudkan melalui implementasi analisis kebutuhan tenaga kerja yang komprehensif.

Berdasarkan deskripsi latar belakang tersebut, penulis termotivasi untuk melakukan penelitian dengan judul “Peran Administrasi Publik dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kota Bandar Lampung”. Penelitian ini akan mengkaji secara kuantitatif bagaimana peran administrasi publik dalam pengelolaan SDM ASN di Kota Bandar Lampung pada tahun 2025, dengan harapan dapat memberikan gambaran empiris yang valid dan rekomendasi kebijakan yang tepat.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana peran administrasi publik dalam pengelolaan sumber daya manusia Aparatur Sipil Negara di Kota Bandar Lampung tahun 2025?
2. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi efektivitas pengelolaan SDM ASN di Kota Bandar Lampung?
3. Bagaimana pengaruh pengelolaan SDM ASN terhadap kinerja aparatur di Kota Bandar Lampung?
4. Apakah kompetensi SDM berpengaruh terhadap kinerja pegawai ASN di Kota Bandar Lampung?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dengan memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Menganalisis peran administrasi publik dalam pengelolaan sumber daya manusia Aparatur Sipil Negara di Kota Bandar Lampung tahun 2025.
2. Mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas pengelolaan SDM ASN di Kota Bandar Lampung.
3. Mengukur pengaruh pengelolaan SDM ASN terhadap kinerja aparatur di Kota Bandar Lampung.
4. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja pegawai ASN di Kota Bandar Lampung.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
2. Memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu administrasi publik, khususnya dalam konteks pengelolaan SDM ASN di pemerintahan Kota Bandar Lampung dengan pendekatan kuantitatif.
3. Memberikan referensi akademik yang berkaitan dengan hubungan antara pengelolaan SDM ASN dan efisiensi serta efektivitas dalam manajemen kinerja karyawan di sektor pemerintahan.
4. Manfaat Praktis
5. Bagi Pemerintah Kota Bandar Lampung

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi dan dasar pengambilan kebijakan dalam pengelolaan SDM ASN agar lebih efektif dan efisien.

1. Bagi Aparatur Sipil Negara (ASN)

Penelitian ini dapat meningkatkan pemahaman tentang pentingnya peran administrasi publik dalam mendukung kinerja mereka.

**DAFTAR PUSTAKA**

Aulia, S. S., & Pitakon, F. A. (2024). Pentingnya Pemberian Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Asn. Musytari: Neraca Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi, 5(6), 122-132.

Cooper Jr, J. M. (2009). *Woodrow Wilson*. Vintage.

Sari, Y. L. (2025). Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, Kompetensi SDM, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai ASN di Kantor Kecamatan Kota Metro (Doctoral dissertation, IAIN Metro).

Storing, H. J. (1965). Leonard D. White and the study of public administration. *Public Administration Review*, 38-51.

Tegar Adiwijaya (2020), “Berani Lapor Berani Memperbaiki Pelayanan Publik Yang Buruk”, Ombudsman Republik Indonesia.

Tjahyo Rawinarno dkk., (2024) “Implementasi Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023

 Berdasarkan Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025,” Jurnal Ilmiah Niagara 16, no. 2.

Wuri, J. (2020). Kinerja pegawai dalam pelayanan publik di era Covid-19. Ilmu Pemerintahan FISIP UNSRAT.