

**PEMBERDAYAAN APARATUR SIPIL NEGARA PADA  
KANTOR CAMAT KISARAN TIMUR KABUPATEN ASAHAN  
PROVINSI SUMATERA UTARA**

**TESIS**

**OLEH**

**RACHMAD FAUZI HASIBUAN  
151801094**



**PROGRAM STUDI MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2017**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 11/2/20

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)11/2/20

**PEMBERDAYAAN APARATUR SIPIL NEGARA PADA  
KANTOR CAMAT KISARAN TIMUR KABUPATEN ASAHAN  
PROVINSI SUMATERA UTARA**

**TESIS**

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Administrasi  
Publik dalam Program Studi Magister Administrasi Publik pada Program  
Pascasarjana Universitas Medan Area

**OLEH**

**RACHMAD FAUZI HASIBUAN  
151801094**



**PROGRAM STUDI MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2017**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 11/2/20

Access From (repository.uma.ac.id)11/2/20

**UNIVERSITAS MEDAN AREA  
PROGRAM PASCASARJANA  
PROGRAM STUDI MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**Judul : PEMBERDAYAAN Aparatur Sipil Negara pada Kantor Camat  
Kisaran Timur Kabupaten Asahan Provinsi Sumatera Utara**

**Nama : Rachmad Fauzi Hasibuan**

**NPM : 151801094**

**Menyetujui**

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**

**Dr. Humaizi, MA**

**Dr. Isnaini, SH, M.Hum**

**Ketua Program Studi  
Magister Administrasi Publik**

**Direktur**

  
**UNIVERSITAS MEDAN AREA, MA**

  
**Prof. Dr. Ir. Retna Astuti Kuswardani, MS**

**Telah diuji pada Tanggal 21 Juli 2017**

**Nama : Rachmad Fauzi Hasibuan**

**NPM : 151801094**



**Panitia Penguji Tesis :**

**Ketua : Drs. Usman Tarigan, MS**  
**Sekretaris : Ir. Erwin Pane, MS**  
**Pembimbing I : Dr. Humaizi, MA**  
**Pembimbing II : Dr. Isnaini, SH, M.Hum**  
**Penguji Tamu : Dr. Abdul Kadir, M.Si**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 11/2/20

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)11/2/20

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Medan, 21 Juli 2017

Yang menyatakan,



**Rachmad Fauzi Hasibuan**

## ABSTRAK

### PEMBERDAYAAN APARATUR SIPIL NEGARA PADA KANTOR CAMAT KISARAN TIMUR KABUPATEN ASAHAN PROVINSI SUMATERA UATARA

Nama : Rachmad Fauzi Hasibuan  
NIM : 151801094  
Program : Magister Administrasi Publik  
Pembimbing I : Dr. Humaizi, MA  
Pembimbing II : Isnaini, SH, M.Hum

*Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pemberdayaan Aparatur Sipil Negara pada Kantor Camat Kisaran Timur Kabupaten Asahan provinsi Sumatera Utara dan untuk mengetahui faktor-faktor pendukung dan penghambat pemberdayaan Aparatur Sipil Negara pada Kantor Camat Kisaran Timur Kabupaten Asahan Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam, observasi, studi pustaka, dan kajian dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah model analisis interaktif dari Miles, Huberman dan Johny Saldana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pemberdayaan Aparatur Sipil Negara pada Kantor Camat Kisaran Timur Provinsi Sumatera Utara masih belum optimal. Hal ini dapat dilihat dari masih ada nya hambatan bagi Kantor Camat Kisaran Timur untuk memberdayakan para Aparatur Sipil Negaranya, yaitu masih kurangnya kuantitas pendidikan dan pelatihan dan terbatasnya alokasi dana yang dianggarkan untuk menciptakan aparatur yang memiliki kompetensi profesional. Meskipun demikian, pemberdayaan aparatur yang dilakukan oleh Kantor Camat Kisaran Tlmur telah membawa perubahan lebih baik, yaitu tidak hanya bertambahnya daya kemampuan aparatur tetapi juga dapat memperbaiki sikap dan perilaku aparatur dalam rangka meningkatkan kinerja.*

**Kata Kunci:** *Pemberdayaan Aparatur Sipil Negara, Kantor Camat Kisaran Timur*

## ABSTRACT

### EMPOWERMENT OF THE CIVIL APPARATUS OF THE STATE ON THE SUB-DISTRICT OFFICE EAST KISARAN, ASAHAN REGENCY OF NORTH SUMATERA PROVINCE

**Name** : Rachmad Fauzi Hasibuan  
**NIM** : 151801094  
**Program** : Magister Administrasi Publik  
**Leader I** : Dr. Humaizi, MA  
**Leader II** : Isnaini, SH, M.Hum

*The purpose of this research is to know how the empowerment of the Civil Apparatus of The State on the sub-district office east Kisaran, Asahan Regency of North Sumatera Province And to know the factors supporting and the empowerment of the Civil Apparatus of The State on the sub-district office east Kisaran, Asahan Regency of North Sumatera Province. This research uses qualitative approach method with data collection technique through in-depth interview, observation, literature study, and documentation study. Data analysis technique used is interactive analysis model from Miles, Huberman and Johny Saldana. The results showed that the empowerment of the Civil Apparatus of The State on the sub-district office east Kisaran, Asahan Regency of North Sumatera Province is still not optimal. This can be seen from his obstacles to the East Kisaran District Office to empower the Civil State Apparatus, Is still a lack of quantity of education and training and limited allocation of funds budgeted to create apparatus that has professional competence. Nevertheless, the empowerment of the apparatus conducted by the east Kisaran District Office has brought about a better change, Is not only the increasing capacity of the apparatus but also can improve the attitude and behavior of the apparatus in order to improve performance.*

**Keywords:** *The empowerment of the Civil Apparatus of The State, the sub-district office east Kisaran*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur Penulis sanjungkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karuniaNya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis yang berjudul **"PEMBERDAYAAN APARATUR SIPIL NEGARA PADA KANTOR CAMAT KISARAN TIMUR KABUPATEN ASAHAN PROVINSI SUMATERA UTARA"**. Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Magister Administrasi Publik pada Program Studi Magister Administrasi Publik, Program Pascasarjana Universitas Sumatera Medan Area.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Ibu **Prof. Dr. Ir Retna Astuti K, MS**, Selaku Direktur Universitas Medan Area
2. **Dr. Warjio, MA**, Selaku Ketua Program Studi Magister Administrasi Publik, Program Pascasarjana Universitas Medan Area.
3. **Dr. Humaizi. MA** , Selaku Dosen Pembimbing
4. **Isnaini, SH, M.Hum**, Selaku Dosen Pembimbing

Penulis menyadari bahwa Tesis ini masih banyak kekurangannya, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis membuka diri untuk menerima saran maupun kritikan yang konstruktif, dari para pembaca demi penyempurnaannya dalam upaya menambah khasanah pengetahuan dan bobot



dari Tesis ini. Semoga Tesis ini dapat bermanfaat, baik bagi perkembangan ilmu pengetahuan maupun bagi dunia usaha dan pemerintah.

Medan, Mei 2017

**P e n u l i s**



## DAFTAR ISI

*Halaman*

<b>LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>ii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>iii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>ix</b>
<b>BAB I. PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	5
1.3 Tujuan Penelitian .....	5
1.4 Manfaat Penelitian .....	6
1.5 Dasar Pemikiran.....	6
<b>BAB II. TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>9</b>
2.1 Pemberdayaan.....	9
2.1.1 Pengertian Pemberdayaan .....	9
2.2 Aparatur .....	13
2.3 Aparatur Sipil Negara .....	14
2.3.1 Pengertian Aparatur Sipil Negara.....	14
2.3.2 Jenis, Status, dan Kedudukan Aparatur Sipil Negara.....	16
2.3.2.1 Jenis ASN.....	16
2.3.2.2 Status ASN.....	16
2.3.2.3 Kedudukan Aparatur Sipil Negara.....	16

2.3.3 Fungsi, Tugas, dan Peran Aparatur Sipil Negara.....	17
2.3.4 Hak dan Kewajiban Aparatur Sipil Negara.....	19
2.4 Pemberdayaan Aparatur Sipil Negara .....	20
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>28</b>
3.1 Tipe dan Jenis Penelitian.....	28
3.2 Lokasi Penelitian.....	29
3.3 Teknik Penentuan Informan .....	29
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	30
3.5 Teknik Analisis Data.....	31
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>35</b>
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	35
4.1.1 Keadaan Geografi.....	35
4.1.2 Keadaan Demografi.....	37
4.1.3 Keadaan Perekonomian.....	37
4.1.4 Keadaan Sosial Budaya.....	38
4.2 Data Umum Pemerintahan Kecamatan Kisaran Timur.....	39
4.2.1 Susunan Organisasi dan Tata Kerja .....	39
4.2.2 Tugas Pokok dan Fungsi Pemerintahan Kecamatan Kisaran Timur .....	40
4.2.3 Keberadaan Aparatur Sipil Negara pada Kecamatan Kisaran Timur .....	45
4.3 Interpretasi Hasil Penelitian dan Pembahasan .....	46
4.3.1 Pemberdayaan Aparatur Sipil Negara pada Kantor Camat Kisaran Timur Kabupaten Asahan.....	46
4.3.1.1 Pengadaan Pegawai .....	46

4.3.1.2 Pembinaan Karier .....	48
4.3.1.3 Pendidikan dan Pelatihan .....	49
4.3.1.4 Penggajian, Tunjangan, dan Kesejahteraan .....	52
4.3.2 Faktor Pendukung dan Penghambat Pemberdayaan	
Aparatur Sipil Negara pada Kantor Camat Kisaran Timur .....	56
4.3.2.1 Faktor Pendukung .....	56
4.3.2.2 Faktor Penghambat .....	61
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>65</b>
5.1 Kesimpulan .....	65
5.2 Saran .....	67
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	



## DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
Tabel 4.1	Daftar nama-nama Kelurahan di Kecamatan Kisaran Timur .....	36
Tabel 4.2	Jumlah Penduduk Kisaran Timur .....	37
Tabel 4.3	Aparatur Sipil Negara pada Kantor Camat Kisaran Timur .....	45
Tabel 4.4	Data Tingkat Pendidikan Aparatur Sipil Negara .....	62



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan nasional tergantung dari kesempurnaan aparatur sipil negara. Pegawai negeri sipil merupakan aparatur sipil negara sehingga kalau kita berbicara mengenai kedudukan pegawai negeri sipil dalam Negara Republik Indonesia berarti kita berbicara mengenai kedudukan aparatur sipil negara secara umum. Dalam posisi aparatur sipil negara sebagai alat untuk melaksanakan pembangunan, diperlukan adanya pegawai yang benar-benar mampu, berdaya guna, berkualitas tinggi, dan sadar akan tanggung jawabnya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat.

Memberi pelayanan yang berkualitas dan mampu memberikan kepuasan bagi masyarakat merupakan kewajiban yang harus dilakukan oleh pemerintah. Kinerja pelayanan publik akan menjadi tolak ukur bagi kinerja pemerintah. Fungsi pemerintah beserta aparaturnya merupakan salah satu tuntutan dari reformasi birokrasi. Persepsi masyarakat yang selama ini cenderung dijadikan objek pelayanan, dalam arti masyarakat yang melayani harus dihilangkan.

Setiap aparat pemerintah harus mulai bersikap profesional dalam memberikan pelayanan dan menjadikan masyarakat yang harus dilayani. Oleh sebab itu seluruh aparat pada tiap-tiap organisasi pemerintah haruslah bersinergi satu sama lain agar dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat. Upaya peningkatan kualitas pelayanan publik selama ini haruslah terus menerus dilakukan oleh pemerintah melalui berbagai kebijakan dalam pelayanan.

Menghadapi kenyataan itu maka pemberdayaan aparatur sipil negara yang memberikan pelayanan publik harus terus menerus dilakukan, agar hal tersebut tidak sebatas konsep, tapi menjadi kenyataan. Pemberdayaan aparatur sipil Negara merupakan salah satu strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja pelayanan, dan memberikan penghargaan kepada unit-unit pelayanan yang dipandang mampu dalam memberikan pelayanan yang berkualitas disegala bidang. Suatu organisasi akan dapat menjalankan tugas fungsinya dengan efektif dan efisien apabila didukung oleh aparatur yang memiliki kompetensi sesuai dengan bidang tugasnya. Hal ini diharapkan menjadi kunci keberhasilan dalam penyediaan pelayanan. Berbagai bentuk pelayanan, baik berupa barang, jasa, dan administratif sangat ditentukan oleh bagaimana Aparatur dalam organisasi tersebut melakukan pekerjaannya. Oleh sebab itu menjadi tantangan setiap organisasi pemerintah baik dipusat dan didaerah bagaimana mengelola pegawainya dengan sebaik-baiknya. Strategi yang biasa dilakukan dalam pengelolaan pegawai untuk mewujudkan pelayanan yang optimal adalah pemberdayaan aparaturnya . Hal ini merupakan suatu proses untuk mengikut

sertakan para aparatur disemua level dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah.

Pegawai Negeri Sipil mempunyai peran yang menentukan, yaitu sebagai pemikir, pelaksana, perencana, dan pengendali pembangunan. Dengan demikian, PNS mempunyai peran yang sangat penting dalam memperlancar jalannya roda pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan nasional. Mengingat pentingnya peranan tersebut, PNS perlu dibina dengan sebaik-baiknya agar diperoleh PNS yang setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah, serta yang bersatu padu, bermental baik, berwibawa, kuat, berdaya guna, berhasil guna, bersih, berkualitas tinggi, dan sadar akan tanggung jawabnya sebagai unsur aparatur Negara.

Salah satu pendekatan yang dapat digunakan dalam paradigma baru mengenai orientasi pelayanan para aparatur/ birokrat adalah pemberdayaan (*empowerment*). Pemberdayaan dalam hal ini dimaksudkan sebagai proses transformasi dari berbagai pihak yang mengarah pada saling menumbuhkembangkan, saling memperkuat, dan menambah nilai daya saing global yang saling menguntungkan. Tujuan pemberdayaan itu sendiri adalah untuk meningkatkan mutu, keterampilan, serta memupuk kegairahan dalam bekerja sehingga dapat menjamin terwujudnya kesempatan berpartisipasi dan melaksanakan pembangunan secara menyeluruh, dalam hal ini pemberdayaan terhadap aparatur sipil negara disesuaikan dengan ketentuan Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.



Usaha pemberdayaan aparatur sipil negara harus ditingkatkan demi tercapainya tujuan organisasi/ pemerintahan. Pemberdayaan yang dilakukan terhadap aparatur pada akhirnya akan meningkatkan prestasi kerja yang lebih baik. Untuk meningkatkan prestasi kerja maka perlu diadakan peningkatan sumber daya manusia selaku tenaga kerja melalui usaha-usaha pemberdayaan. Berkaitan dengan hal itu maka seorang aparatur perlu mendapatkan pemberdayaan. Didasarkan pada adanya pemberdayaan aparatur sipil negara maka kemungkinan prestasi kerja meningkat atau sebaliknya adanya pemberdayaan tetap prestasi kerja tetap atau bahkan menurun.

Pemberdayaan terhadap aparatur sipil negara di daerah senantiasa mengacu pada perbaikan kualitas yang harus dinilai sejak rekrutmen dengan menggunakan suatu sistem yang benar-benar dapat menjamin diperolehnya sumber daya yang mempunyai kualitas dasar yang baik, dan berorientasi pada pemberdayaan aparatur sipil negara di daerah, serta mengimplementasikannya pemberdayaan aparatur sipil negara melalui pembinaan terhadap penugasan yang mendidik, pengembangan program pelatihan yang memungkinkan tersedianya tenaga-tenaga siap pakai khususnya pada aparatur sipil negara di daerah, yang tidak lain adalah aparatur yang bekerja pada pemerintah daerah otonom yang gajinya dibebankan pada APBD. Dengan konsekuensi peningkatan kesejahteraan yang memadai dan pemberian jaminan hari tua secara nyata.

Dengan demikian, pemberdayaan aparatur sipil negara di daerah merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kinerja aparatur untuk mencapai hasil secara optimal. Untuk itu, maka dengan memperhatikan Implementasi pada kantor

camat Kisaran timur Kabupaten Asahan, sehingga dapat ditafsirkan bagaimana upaya pemberdayaan aparatur sipil negara, bila tidak melakukan suatu upaya ataupun langkah-langkah yang secara sistematis untuk pemberdayaan sumber daya aparatur sipil negara pada kantor camat kisaran timur, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan melalui judul yaitu : **Pemberdayaan Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Camat Kisaran Timur Kabupaten Asahan Provinsi Sumatera Utara.**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pemberdayaan aparatur sipil Negara pada Kantor Camat Kisaran Timur Kabupaten Asahan?
2. Apa saja faktor pendukung dan penghambat pemberdayaan aparatur sipil negara pada Kantor Camat Kisaran Timur Kabupaten Asahan?

## **1.3 Tujuan Penulisan**

1. Untuk mengetahui Bagaimana pemberdayaan Aparatur Sipil Negara pada Kantor Camat Kisaran Timur Kabupaten Asahan Provinsi Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat pemberdayaan Aparatur Sipil Negara pada Kantor Camat Kisaran Timur Kabupaten Asahan Provinsi Sumatera Utara.

#### 1.4 Manfaat Penulisan

Penelitian ini diharapkan dapat berguna, baik secara teoritis maupun secara praktis, antara lain :

1. Dari segi keilmuan/teoritis, diharapkan dapat memberi sumbangan pemikiran untuk memperkaya kajian teoritis tentang Pemberdayaan Aparatur Sipil Negara pada Kantor Camat Kisaran Timur Kabupaten Asahan.
2. Dari segi praktis, diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan bagi pengambil kebijakan pemerintahan khususnya di Kabupaten Asahan dalam upaya pemberdayaan Aparatur Sipil Negara, serta sebagai bahan referensi bagi pihak lain dalam penelitian sejenis.

#### 1.5 Dasar Pemikiran

Pemberdayaan Aparatur Sipil Negara perlu dilakukan guna untuk meningkatkan kemampuan, serta keterampilan dalam bekerja untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat. Sesuai dengan Undang-undang Nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, bahwasanya pemerintah telah memberikan kewenangan lebih luas kepada daerah untuk memanfaatkan dan mendayagunakan sumber daya yang dimilikinya, yaitu melalui peningkatan Sumber Daya Aparatur.

Pemberdayaan Aparatur Sipil Negara merupakan suatu usaha yang terencana dan sistematis yang dilaksanakan secara berkesinambungan oleh pemerintah daerah, guna mengembangkan potensi dan kemampuan yang terdapat dalam diri setiap aparat pemerintah daerah. Dalam melakukan pemberdayaan Aparatur Sipil Negara, Pemerintah Daerah selalu mengalami berbagai kendala-

kendala. Baik itu kendala dari luar maupun dari dalam Aparatur itu sendiri. Untuk mengatur seluruh hak dan kewajiban dari seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN), negara menetapkan suatu Undang- Undang. Salah satunya adalah Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Undang – Undang Nomor 5 tahun 2014 ini mengatur tentang seluruh yang berkaitan dengan persoalan Aparatur Sipil Negara. Undang – undang yang dibuat sudah sangat bagus. Namun realitas dilapangan menunjukkan bahwa masih banyaknya Aparatur Sipil Negara yang kurang cakap atau mahir dalam melakukan pelayanan kepada masyarakat.

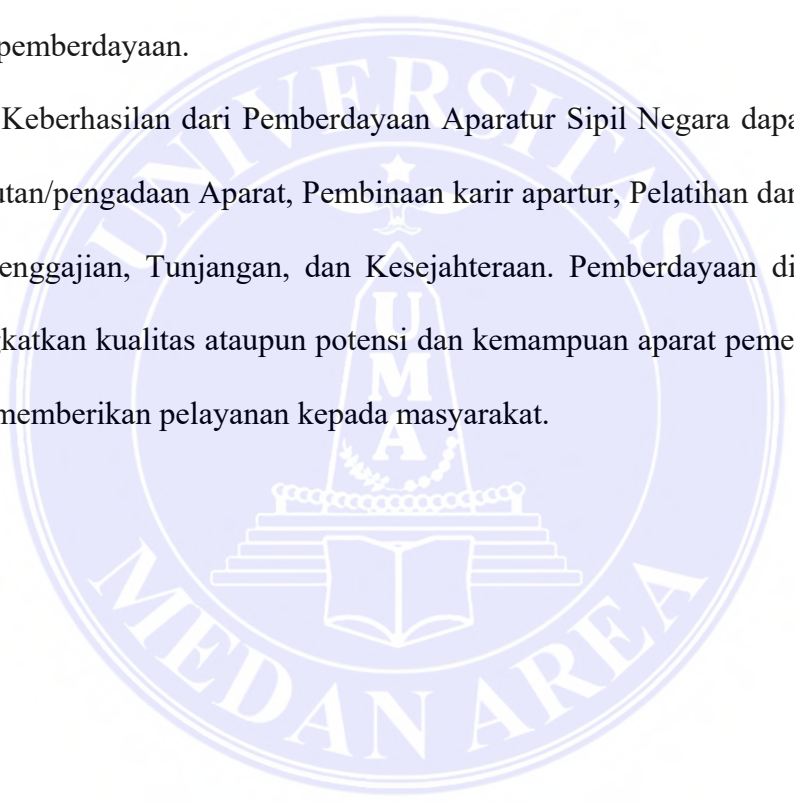
Hal tersebut dibuktikan dengan banyaknya keluhan dari masyarakat tentang kurangnya pelayanan yang diberikan oleh para Aparatur Sipil Negara. Ini menunjukkan bahwa masih minimnya pengetahuan dan keahlian dari para Aparatur. Dibutuhkan suatu pemberdayaan kepada Aparatur Sipil Negara, agar Aparatur dapat memiliki pengetahuan dan keterampilan yang baik yang dapat digunakan untuk pelayanan terbaik kepada masyarakat.

Badan Kepegawaian daerah selaku penanggung jawab yang bukan saja penanggung jawab perekrutan melainkan juga penanggung jawab pemberdayaan aparatur setelah aparatur tersebut terpilih menjadi Aparatur Sipil Negara. Peran dari pada Badan Kepegawaian Daerah sangat lah penting, dan sangat ditunggu-tunggu dalam melakukan trobosan dibidang peningkatan mutu dan kualitas Sumber Daya Aparatur.

Minimnya kegiatan Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) sering terjadi di berbagai daerah tidak terkecuali di Kabupaten Asahan. Padahal Pendidikan dan

Pelatihan sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kemampuan para Aparatur Sipil Negara, baik itu Aparatur Sipil Negara yang bekerja pada Kantor Bupati/walikota, Sekretaris Dewan, Dinas-Dinas, Kecamatan, maupun di Kelurahan/Desa. Sela ini penyelenggaraan pendidikan dan Pelatihan cenderung hanya bersifat formalitas. Kecenderungan tersebut tidak menghasilkan output yang berkualitas melainkan kuantitas penyelenggaraannya belaka. Hal ini tidak sesuai dengan hakikat dari proses pemberdayaan.

Keberhasilan dari Pemberdayaan Aparatur Sipil Negara dapat dilihat dari Perekrutan/pengadaan Aparat, Pembinaan karir apartur, Pelatihan dan Pendidikan, serta Penggajian, Tunjangan, dan Kesejahteraan. Pemberdayaan dinilai mampu meningkatkan kualitas ataupun potensi dan kemampuan aparat pemerintah daerah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Pemberdayaan

##### 2.1.1 Pengertian Pemberdayaan

Istilah “pemberdayaan” diambil dari Bahasa Inggris “*empowerment*”, yang berasal dari kata dasar “*power*” berarti *kekuatan* atau “*daya*” dalam Bahasa Indonesia. *Empowerment* dalam Bahasa Inggris diterjemahkan sebagai pemberdayaan dalam Bahasa Indonesia. Maka definisi pemberdayaan dirumuskan sebagai upaya yang bertujuan untuk meningkatkan kekuatan/daya (*power*) pihak-pihak yang tidak atau kurang berdaya.

Pemberdayaan juga bermakna sebagai upaya distribusi-ulang (*redistribusi*) kekuatan/daya (*power*) dari pihak yang memilikinya kepada pihak yang tidak atau kurang memilikinya. Karena itu, pemberdayaan selalu mengandung pengertian :

- a. Pengurangan atau pemindahan daya (*power*) atau upaya melakukan *disempowerment/less empowering* pihak-pihak yang memiliki kekuatan/daya (*power*),
- b. Penyerahan/penambahan daya (*power*) kepada pihak-pihak yang diberdayakan (*empowerment*).

Konsep pemberdayaan dapat dikatakan merupakan jawaban atas realitas ketidakberdayaan (*disempowerment*). Mereka yang tidak berdaya jelas adalah pihak yang tidak memiliki daya atau kehilangan daya. Mereka yang tidak berdaya

adalah mereka yang kehilangan kekuatannya. Menurut Pambudi, (2003:54-58)

Secara lebih lengkap suatu pemberdayaan memiliki maksud untuk :

1. Pemberdayaan bermakna kedalam, kepada masyarakat berarti suatu usaha untuk mentranspormasikan kesadaran rakyat sekaligus mendekatkan masyarakat dengan akses untuk perbaikan kehidupan mereka.
2. Pemberdayaan bermakna keluar sebagai upaya untuk menggerakkan perubahan kebijakan-kebijakan yang selama ini nyata-nyata merugikan masyarakat. Pemberdayaan dalam segi ini bermakna sebagai pengendali yang berbasis pada upaya memperlebar ruang partisipasi rakyat.

Menurut Sulistiyani (2004:7) menjelaskan bahwa “Secara etimologis pemberdayaan berasal dari kata dasar daya yang berarti kekuatan atau kemampuan”.

Bertolak dari pengertian tersebut, maka pemberdayaan dimaknai sebagai proses untuk memperoleh daya, kekuatan atau kemampuan, dan atau pemberian daya, kekuatan atau kemampuan dari pihak yang memiliki daya kepada pihak yang kurang atau belum berdaya.

Menurut Cook (dalam Makmur, 2007:119), tentang pemberdayaan terutama bagi anggota organisasi sebagai berikut:

“Alat untuk memperbaiki kinerja, mulai dari tingkat pimpinan tertinggi sampai kepada tingkat bawahan operasional dalam organisasi. Setiap individu yang memiliki keberdayaan akan mampu menciptakan wajah dan warna organisasi, serta akan mendapatkan kehormatan dan kepercayaan masyarakat”.

Menurut Sedarmayanti (2002:75) dalam bukunya yang berjudul *restrukturisasi dan Pemberdayaan Organisasi Untuk Menghadapi Dinamika Perubahan Lingkungan*, dalam konsep pemberdayaan menampakkan dua kecenderungan ;

1. Pemberdayaan menekankan kepada proses memberikan atau mengalihkan sebagian kekuasaan, kekuatan, atau kemampuan kepada masyarakat, organisasi, atau individu agar menjadi lebih berdaya. Proses ini sering disebut sebagai kecenderungan primer dari makna pemberdayaan.
2. Menekankan pada proses menstimulasi, mendorong, dan memotivasi individu agar mempunyai kemampuan atau keberdayaan untuk menentukan apa yang menjadi pilihan hidupnya. Proses ini sering disebut sebagai kecenderungan sekunder dari makna pemberdayaan.

Berdasarkan penjelasan diatas, pemberdayaan merupakan kecenderungan proses menuju kekuasaan, kekuatan atau kemampuan individu seseorang agar lebih berdaya dalam mendorong dan memotivasi individu agar mempunyai kemampuan untuk menentukan apa yang akan menjadi pilihan hidupnya karena dengan adanya kekuasaan yang dimiliki oleh seseorang akan dapat menduduki jabatan yang tertinggi untuk menentukan taraf hidup yang lebih baik dari sebelumnya melalui berbagai proses.

Komponen utama pemberdayaan yang dimaksud adalah anggota aparatur sipil negara dalam menjalankan roda pemerintahan. Menurut Makmur, (2007:120-121) Tujuan atau makna pemberdayaan ini meliputi :

1. Menciptakan kemandirian dan kepercayaan diri anggota organisasi, pemerintah, maupun anggota masyarakat. Kepercayaan diri dan kemandirian dalam menghadapi berbagai hambatan atau tantangan hidup dapat melahirkan kekuatan dan ketahanan diri untuk menggantungkan harapan kepada pihak lain.
2. Memiliki kegesitan dan proaktif, pemberdayaan manusia menciptakan kegesitan memiliki daya dorong untuk proaktif mencari kegiatan yang dapat lebih menguntungkan.
3. Memiliki pengetahuan dan keterampilan, pengetahuan merupakan sumber keterampilan dalam melaksanakan suatu kegiatan yang hasilnya lebih menguntungkan.
4. Kepatuhan dan kesadaran, kehidupan manusia senantiasa diatur oleh suatu ketentuan hidup yang perlu ditaati dan sekedar untuk menciptakan keteraturan dan keharmonisan, baik dalam melakukan kegiatan maupun dalam pergaulan. Kepatuhan dan kesadaran terhadap norma-norma sebagai fundamental kehidupan bermasyarakat, berorganisasi dan



sebagainya menjadi terapi yang sangat tepat serta mosaic dalam upaya meningkatkan pemberdayaan, baik pada diri sendiri maupun orang lain.

Berdasarkan definisi diatas, pemberdayaan haruslah dapat menciptakan kemandirian dan kepercayaan akan kemampuan yang dimiliki oleh setiap aparatur. Aparatur Sipil Negara di Kantor Camat Kisaran Timur Kabupaten Asahan juga dapat melakukan kegiatan dengan cepat dan proaktif dalam melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan. Selain itu, aparatur memiliki pengetahuan yang luas akan perkembangan zaman dan terampil dalam berbagai bidang sehingga hasilnya dapat menjadi lebih baik dari hasil yang sebelumnya.

Kepatuhan dan kesadaran aparatur terhadap peraturan yang ada atau peraturan yang telah ditetapkan dapat di patuhi dengan semestinya tujuannya agar dapat terciptanya aparatur yang lebih baik dari sebelumnya dalam kehidupan bermasyarakat, berorganisasi sehingga norma-norma yang telah ada dapat menjadi acuan dalam pergaulan aparatur.

## **2.2 Aparatur**

Aparatur merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu lembaga pemerintahan disamping faktor lain seperti uang, alat-alat yang berbasis teknologi misalnya komputer dan internet dan merupakan asset yang paling penting yang harus dimiliki oleh suatu instansi pemerintah yang dimana untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik dan efisien dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Oleh karena itu, sumber daya aparatur harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi pemerintahan untuk mewujudkan profesional pegawai dalam melakukan pekerjaan.

Soeworno Handyaningrat (dalam Suwatno, 2011:154) mengatakan bahwa:

Aparatur adalah aspek-aspek administrasi yang diperlukan dalam penyelenggaraan pemerintahan atau Negara, sebagai alat untuk mencapai tujuan nasional. Aspek organisasi itu terutama pengorganisasian atau kepegawaian.

Berdasarkan pendapat diatas, aparatur merupakan aspek-aspek administrasi yang diperlukaan oleh pemerintah dalam penyelenggaran pemerintahan yang dimana sebagai alat untuk pencapaian tujuan demi mendapatkan hasil yang diharapkan terutama dalam hal pengorganisasian atau kepegawaian demi terciptanya aparatur yang profesional dan dapat meningkatkan produktivitas kinerja pegawai.

Sejalan dengan pendapat diatas, pamudji, (2004:21) mendeskripsikan tentang konsep atau definisi mengenai aparatur sebagai berikut :

“sebagai alat atau sarana pemerintahan atau negara untuk melaksanakan kegiatan-kegiatannya yang kemudian terkelompok kedalam, fungsi-fungsi diantaranya pelayanan publik, didalam pengertian aparatur tercakup aspek manusia (personil), kelembagaan (institusi), dan tata laksana”.

Berdasarkan pendapat diatas, aparatur merupakan alat atau serana pemerintah yang mencakup personil atau orang-orang, kelembagaan institusi dan tata laksana menjadi satu dalam kelompok untuk memberikan pelayanan secara baik kepada masyarakat yang dimana hasil dari pelayanan yang diberikan kepada masyarakat dapat digunakan dan bermanfaat bagi masyarakat. Begitu pula yang di lakukan oleh aparatur sipil Negara pada kantor camat kisaran timur kabupaten asahan dalam hal meningkatkan memberikan pelayanan informasi.

Sejalan dengan definisi di atas, Dharma Setyawan Salam (2004:169) dalam buku yang berjudul *Manajemen Pemerintahan Indonesia* menjelaskan bahwa “Aparatur adalah pekerja yang digaji pemerintah melaksanakan tugas-tugas teknis pemerintahan melakukan pelayanan kepada masyarakat berdasarkan ketentuan yang berlaku”.

Berdasarkan penjelasan diatas, aparatur merupakan pegawai yang digaji oleh pemerintah untuk melaksanakan tugas-tugas secara teknis berdasarkan ketentuan yang telah ada dalam rangka melayani masyarakat sesuai dengan ketentuan yang telah berlaku atau sesuai dengan apa yang seharusnya diberikan kepada masyarakat demi terciptanya pelayanan yang baik demi kepentingan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

## **2.3 Aparatur Sipil Negara**

### **2.3.1 Pengertian Aparatur Sipil Negara**

Sebelum berbicara lebih jauh mengenai ASN, terlebih dahulu perlu diketahui apa yang dimaksud dengan ASN. Pengertian mengenai ASN itu sendiri tertuang pada pasal 1 angka 1 UU No. 5 tahun 2014 yang menyebutkan bahwa ASN adalah profesi bagi PNS dan PPPK yang bekerja pada instansi pemerintah. PNS menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia, adalah orang yang bekerja untuk pemerintah atau negara. Menurut Kranenburg (dalam Sri Hartini, 2008:31) PNS adalah pejabat yang ditunjuk, jadi pengertian tersebut tidak termasuk terhadap mereka yang memegang jabatan mewakili seperti anggota parlemen, presiden dan sebagainya. Pengertian PNS menurut Mahfud MD ada dua bagian yaitu :

- a. Pengertian Stipulatif adalah pengertian yang diberikan oleh undang-undang tentang PNS sebagaimana yang tertuang dalam pasal 1 angka 3 UU No. 5 tahun 2014 yang menyatakan bahwa PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
- b. Pengertian ekstensif adalah pengertian yang hanya berlaku pada hal-hal tertentu. Hal-hal tertentu yang dimaksud adalah lebih kepada beberapa golongan yang sebenarnya bukan PNS. Contoh: ketentuan pasal 92 KUHP yang berkaitan dengan status anggota dewan rakyat, anggota dewan daerah dan kepala desa. Menurut pasal 92 KUHP dimana dijelaskan bahwa yang termasuk ke dalam PNS adalah orang-orang yang dipilih dalam pemilihan berdasarkan peraturan-peraturan umum dan mereka yang bukan dipilih tetapi diangkat menjadi anggota dewan rakyat dan anggota dewan daerah serta kepala desa dan sebagainya. Pengertian PNS menurut KUHP sangatlah luas akan tetapi pengertian tersebut hanya berlaku dalam hal orang-orang yang melakukan kejahatan atau pelanggaran jabatan dan tindak pidana lain yang disebutkan dalam KUHP, jadi pengertian ini tidak termasuk dalam hukum kepegawaian.

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa PNS adalah orang-orang yang bekerja di lingkungan instansi pemerintahan sesuai

dengan syarat-syarat tertentu yang telah ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan. Sesuai dengan Undang-Undang No. 5 tahun 2014.

### **2.3.2 Jenis, Status, dan Kedudukan Apratur Sipil Negara**

#### **2.3.2.1 Jenis ASN**

Mengenai jenis pegawai ASN diatur pada pasal 6 Undang-Undang No. 5 tahun 2014. Dimana pegawai ASN terdiri atas PNS dan PPPK.

#### **2.3.2.2 Status ASN**

Berbicara mengenai status pegawai ASN, terdapat dua status yang diberlakukan bagi pegawai ASN yaitu pegawai pemerintah yang diangkat sebagai pegawai tetap yaitu PNS dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja. Mengenai status ASN diatur pada pasal 7 ayat (1) dan ayat (2) UU No. 5 tahun 2014 yang menyatakan bahwa :

- 1) PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf a merupakan Pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh Pejabat pembina kepegawaian dan memiliki nomor induk pegawai secara nasional.
- 2) PPPK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf b merupakan Pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai dengan perjanjian kerja oleh Pejabat pembina kepegawaian sesuai dengan kebutuhan Instansi Pemerintah dan ketentuan Undang-Undang ini.

#### **2.3.2.3 Kedudukan**

Pegawai ASN mempunyai peran yang amat sangat penting sebab pegawai ASN merupakan unsur dari aparatur negara untuk menyelenggarakan, dan melaksanakan pemerintahan serta pembangunan nasional dalam rangka mencapai

tujuan negara. Kelancaran dari penyelenggaraan dan pelaksanaan pemerintahan serta pembangunan nasional dalam rangka mencapai tujuan negara sangat tergantung sekali pada kesempurnaan aparatur negara.

Berbicara mengenai konteks hukum publik, pegawai ASN bertugas membantu presiden sebagai kepala pemerintahan dalam menyelenggarakan pemerintahan, yaitu dengan cara melaksanakan peraturan perundang-undangan, dalam arti kata wajib mengusahakan agar setiap peraturan perundang-undangan ditaati oleh masyarakat. Di dalam melaksanakan peraturan perundang-undangan pada umumnya, kepada pegawai ASN diberikan tugas kedinasan untuk dilaksanakan sebaik-baiknya. Sebagai abdi negara seorang pegawai ASN juga wajib setia dan taat kepada Pancasila sebagai falsafah dan ideologi negara, kepada Undang-Undang Dasar 1945, kepada negara, dan kepada pemerintah. Pegawai ASN sebagai unsur aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat dituntut untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, karenanya ia harus mempunyai kesetiaan, ketaatan penuh terhadap Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, negara dan pemerintah sehingga dapat memusatkan segala perhatian dan pikiran serta mengarahkan segala daya upaya dan tenaganya untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna. Kedudukan ASN berdasarkan UU No. 5 tahun 2014 diatur dalam pasal 8 dimana ASN berkedudukan sebagai unsur aparatur negara.

### **2.3.3 Fungsi, Tugas, dan Peran Apratur Sipil Negara**

Berdasarkan UU No. 5 tahun 2014, Fungsi, Tugas, dan Peran dari ASN diatur dalam BAB IV pasal 10, pasal 11, dan pasal 12. Yaitu sebagai berikut :

- a. Berdasarkan pada pasal 10 pegawai ASN memiliki fungsi sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik, dan perekat dan pemersatu bangsa.
- b. Berdasarkan pada pasal 11 pegawai ASN mempunyai tugas untuk melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh pejabat pembina kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas, dan mempererat persatuan dan kesatuan dari Negara Kesatuan Republik Indonesia.
- c. Berdasarkan Pasal 12 peran dari pegawai ASN adalah sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik KKN.

#### **2.3.4 Hak dan Kewajiban Aparatur Sipil Negara**

Menurut Sri Hartini, (2008:41-43) Dasar dari adanya hak adalah manusia mempunyai berbagai kebutuhan yang merupakan pemacu bagi dirinya untuk memenuhi kebutuhannya, seperti bekerja untuk memperoleh uang bagi pemenuhan kebutuhan. Manusia dalam kajian ekonomi disebut sebagai sumber daya karena memiliki kecerdasan. Melalui kecerdasan yang semakin meningkat mengakibatkan manusia dikatakan sebagai *homo sapiens*, *homo politikus* dan *homo ekonomikus* dan dalam kajian yang lebih mendalam dapat dikatakan pula bahwa manusia adalah *zoon politicon*. Berdasarkan perkembangan dunia modern,

dalam prosesnya setiap individu akan berinteraksi dalam masyarakat yang semakin meluas dan perkembangan berikutnya adalah dimulainya konsep organisasi yang melingkupi bidang pemerintahan, sehingga manusia dapat dikatakan sebagai *homo administratikus* dan *organization man*.

Berdasarkan UU No. 5 tahun 2014, hak dari pegawai ASN diatur pada pasal 21. Dimana seorang PNS berhak memperoleh beberapa hal seperti gaji, tunjangan, dan fasilitas, cuti, jaminan pensiun dan jaminan hari tua, perlindungan dan pengembangan kompetensi. Selanjutnya kewajiban dari pegawai ASN adalah segala sesuatu yang wajib dilakukan berdasarkan peraturan perundang-undangan. Menurut Sastra Djatmika (2012:145) kewajiban pegawai ASN dibagi dalam tiga jenis yaitu, kewajiban yang berhubungan dengan kedudukannya sebagai pegawai negeri pada umumnya, kewajiban berdasarkan pangkat dan jabatan, serta kewajiban-kewajiban lain.

Berdasarkan UU No. 5 tahun 2014, kewajiban dari Pegawai ASN diatur pada pada pasal 23 yang menyatakan bahwa:

Pegawai ASN wajib:

- a. setia dan taat pada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan pemerintah yang sah;
- b. menjaga persatuan dan kesatuan bangsa;
- c. melaksanakan kebijakan yang dirumuskan pejabat pemerintah yang berwenang;
- d. menaati ketentuan peraturan perundang-undangan;
- e. melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab;
- f. menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan;
- g. menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan



- h. bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

#### **2.4 Pemberdayaan Aparatur Sipil Negara**

Pemberdayaan Aparatur Sipil Negara tidak dapat terlepas dari kegiatan Manajemen Sumber Daya Manusi (MSDM) yang di titik beratkan untuk menciptakan aparatur pemerintah yang berkualitas. Upaya pemberdayaan sumber daya manusia, khususnya aparatur sipil Negara merupakan salah satu faktor penting yang perlu mendapat perhatian demi tercapainya tujuan oeganisasi. Pemberdayaan aparatur merupakan cara untuk mendapatkan aparatur yang berkualitas dan dapat menciptakan kemandirian dan kepercayaan akan kemampuan yang dimiliki.

Menurut Samodra Wibawa (2001:200) mengemukakan “pemberdayaan aparatur yaitu: peningkatan efektifitas, menghendaki dilakukannya perubahan administrasi (birokrasi) atau reformasi kinerja aparatur pemerintah”.

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan diatas, pemberdayaan aparatur sipil negara merupakan suatu kinerja aparatur pemerintah yang bertujuan untuk meningkatkan efektifitas sehingga dapat melakukan perubahan. Definisi pemberdayaan aparatur juga dikemukakan oleh Widjaja yaitu pemberdayaan aparatur pemerintah segala usaha untuk lebih meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan tugas umum pemerintah dan pembangunan (Widjaja, 2006:60).

Berdasarkan definisi yang dikemukakan diatas, pemberdayaan aparatur merupakan upaya yang dilakukan aparatur pemerintah dalam melaksanakan tugas pemerintahan untuk meningkatkan kemampuan lebih baik lagi demi tercapainya pembangunan melalui berbagai usaha yang dilakukan demi terciptanya aparatur

yang memiliki kualitas dan profesional dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan kepada aparatur tersebut.

Menurut Tjipotono (2008:108) mengemukakan pendapatnya tentang pemberdayaan aparatur sebagai berikut :

“upaya memberikan otonomi, wewenang dan kepercayaan kepada setiap individu dalam suatu organisasi, serta mendorong mereka untuk kreatif agar dapat merampungkan tugasnya sebaik mungkin. Untuk mewujudkan pemberdayaan yang dimaksud, maka diperlukan perubahan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai kepegawaian yang meliputi pengadaan, pengembangan, pembinaan, penggajian dan pengawasan.

Berdasarkan pendapat diatas, pemberdayaan aparatur dilakukan untuk mendorong aparatur mendapatkan kepercayaan dalam melakukan sesuatu yang menjadikannya untuk lebih kreatif dalam penyelenggaraan tugasnya sebaik mungkin yang dimana untuk mewujudkan pemberdayaan tersebut dilakukan melalui pengadaan, pengembangan, pembinaan, penggajian dan pengawasan yang diperlukan perubahan peraturan perundang-undangan yang mengatur aparatur untuk memperoleh aparatur yang diharapkan.

Untuk mewujudkan pemberdayaan aparatur tersebut akan dijelaskan sebagai berikut:

a. Pengadaan

Pengadaan diartikan sebagai suatu proses kegiatan untuk mengisi formasi yang lowong, dimulai dari perencanaan (tentunya rencana pengadaan), pengumuman, pelamaran, penyaringan sampai dengan pengangkatan dan penempatan.

b. Pengembangan

Pengembangan sumber daya manusia ditujukan untuk mewujudkan manusia pembangunan yang berbudi luhur, tangguh, cerdas, dan terampil, mandiri dan memiliki rasa kesetiakawanan, bekerja keras, produktif, kreatif, dan inovatif, berdisiplin dan berorientasi ke masa depan untuk menciptakan kehidupan yang lebih baik.

c. Pembinaan

Pembinaan terhadap PNS atas dasar sistem pembinaan karir dan system prestasi kerja dengan adanya tolak ukur yang dijadikan dasar yang terintegrasi terhadap seluruh pegawai negeri sipil.

d. Penggajian

Penggajian adalah pemberian pembayaran finansial kepada karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivasi pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang.

e. Pengawasan

Pengawasan adalah untuk menentukan apa yang telah dicapai, mengadakan evaluasi atasnya, dan mengambil tindakan-tindakan koreksi bila diperlukan, untuk menjamin agar hasilnya sesuai dengan rencana.

Berdasarkan pendapat di atas maka untuk mewujudkan pemberdayaan aparatur suatu organisasi terdiri dari pengadaan, pengembangan, pembinaan, penggajian, dan pengawasan. Pengadaan dari suatu organisasi dapat dilihat dari perencanaan yang tentunya perencanaan pengadaan, pengumuman, pelamar, penyaringan, sampai dengan pengangkatan dan penempatan aparatur kepada

posisi kerja. Pengembangan suatu organisasi pemerintah dilakukan untuk mengembangkan jati diri aparatur untuk menjadikan aparatur tersebut menjadi lebih baik dalam pencapaian tugas. Pembinaan dapat dilihat dari adanya tolak ukur prestasi kerja yang dihasilkan oleh aparatur yang telah mendapatkan pembinaan, kemudian adanya gaji yang diterima oleh aparatur pemerintah atas pekerjaan yang telah dilakukan olehnya dan selanjutnya adanya pengawasan atas pekerjaan yang dilakukan oleh aparatur pemerintah apa yang telah dicapai.

Sejalan dengan pendapat yang dikemukakan diatas, Menurut Sarundajang (2001:214) mengemukakan pemberdayaan aparatur yaitu:

Pemberdayaan aparatur adalah usaha untuk meningkatkan kemampuan melalui pengadaan, pembinaan karir, diklat, sistem penggajian serta pengelolaan administrasi yang dipergunakan kepada pegawai negeri sehingga unsur aparatur Negara disertai tugas dalam suatu jabatan.

Berdasarkan definisi diatas, pemberdayaan aparatur pemerintah merupakan usaha untuk meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan tugas umum pemerintahan dan pembangunan yang dilakukan dengan melalui berbagai proses atau tahapan yang dilakukan melalui pengadaan, pembinaan karir, diklat, system penggajian, serta pengelolaan administrasi guna terciptanya efektivitas dan efisiensi aparatur yang diharapkan dan dapat meningkatkan kemajuan dari tujuan pemerintah dan pembangunan.

Unsur pemberdayaan aparatur, khususnya pemberdayaan aparatur yang ada di Kecamatan terdiri dari, Pengembangan, pembinaan, dan pengawasan Aparatur Sipil Negara.

#### 2.4.1 Pengembangan Aparatur Sipil Negara

Arah pengembangan SDM Aparatur Sipil Negara dilakukan agar dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Oleh sebab itulah maka pengembangan pegawai dilakukan berbasis kompetensi, karena menyangkut kewenangan setiap individu untuk melakukan tugas atau mengambil keputusan sesuai dengan perannya dalam organisasi yang relevan dengan keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki. Kompetensi yang dimiliki karyawan secara individual harus mampu mendukung pelaksanaan strategi organisasi dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan organisasi.

Pendidikan dan Pelatihan berbasis kompetensi merupakan salah satu pendekatan dalam pengembangan SDM yang berfokus pada hasil akhir (*outcome*). Model ini merupakan suatu proses diklat yang dirancang untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara khusus untuk mencapai hasil kerja yang berbasis target kinerja (*performance target*) yang ditetapkan. Oleh sebab itu hasil yang dicapai hendaknya dihubungkan dengan kebutuhan : (1) standar kompetensi yang akan diberikan, (2) program diklat didasarkan atas uraian kerja, (3) kebutuhan *multi-skilling*, dan (4) alur karir (*career path*).

Pengembangan pegawai pada hakekatnya adalah suatu upaya pemenuhan kebutuhan tenaga kerja secara kualitatif sesuai dengan persyaratan pekerjaan yang ditentukan dengan mempertimbangkan kepentingan-kepentingan individu pegawai untuk dapat mengembangkan potensinya seoptimal mungkin mencapai karier setinggi-tingginya di dalam organisasi.

Pengembangan pegawai dilakukan sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas, seperti : kecakapan, pengetahuan, keahlian dan karakter pegawai. Pengembangan pegawai dilakukan melalui pendidikan formal maupun pendidikan dan pelatihan (Diklat). Diklat yang diberikan kepada pegawai harus sesuai dengan persyaratan yang dibutuhkan, sehingga peningkatan kualitas pegawai akan benar-benar terpenuhi.

#### **2.4.2 Pembinaan Aparatur Sipil Negara**

Aparatur Negara dalam melaksanakan pembinaan diperlukan adanya landasan hukum yang kuat dan memuat ketentuan yang tegas sebagaimana tertulis dalam buku Burhanudin yang berjudul Administrasi Kepegawaian antara lain :

1. Pegawai Negeri Sipil : adalah unsur Aparatur Negara, Abdi Masyarakat dan Abdi Negara.
2. Pegawai Negeri Sipil harus setia dan taat sepenuhnya pada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah.
3. Pembinaan Pegawai Negeri Sipil dilaksanakan secara terintegrasi, yaitu adanya ketentuan pembinaan yang sama terhadap segenap Pegawai Negeri Sipil, baik Pegawai Negeri Sipil Pusat maupun Pegawai Negeri Sipil Daerah.
4. Pelaksanaan pembinaan Pegawai Negeri Sipil didasarkan atas sistem karier dan sistem prestasi kerja.
5. Sistem penggajian yang mengarah pada penghargaan terhadap prestasi kerja dan besarnya tanggung jawab.
6. Satuan organisasi lembaga pemerintah mempunyai jumlah dan kualitas pegawai yang rasional berdasarkan jenis, sifat dan beban kerja.

7. Tindakan korektif terhadap Pegawai Negeri Sipil yang nyata-nyata melakukan pelanggaran terhadap norma-norma hukum dan norma-norma kepegawaian.
8. Pembinaan dan pengembangan jiwa korsa yang bulat untuk menjamin keutuhan dan kekompakan segenap Pegawai Negeri Sipil.
9. Pengembangan sistem administrasi yang berdaya guna dan pengawasan yang berhasil guna. (Burhanudin 2006:36)

#### **2.4.2.1 Tujuan Pembinaan Aparatur Sipil Negara**

Pembinaan Aparatur Negara yang diorientasikan kepada kemampuan, kesetiaan pengabdian dan tanggung jawab Pegawai Negeri terhadap bangsa dan Negara, merupakan salah satu usaha untuk mengimbangi laju pembangunan dan menghadapi era globalisasi pasar bebas, adapun yang menjadi tujuan dari pembinaan Pegawai Negeri adalah sebagai berikut :

1. Diarahkan untuk menjamin penyelenggaraan tugas-tugas pemerintah dan pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna.
2. Meningkatkan mutu dan keterampilan dan memupuk kegairahan kerja.
3. Diarahkan menuju terwujudnya komposisi pegawai, baik dalam jumlah maupun mutu yang memadai, serasi, dan harmonis.
4. Terwujudnya Pegawai yang setia dan taat kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan terwujudnya aparatur yang bersih dan berwibawa.
5. Ditujukan kepada terwujudnya suatu iklim kerja yang serasi dan menjamin terciptanya kesejahteraan jasmani maupun rohani secara adil dan merata.

6. Diarahkan kepada penyaluran, penyebaran dan pemanfaatan pegawai secara teratur, terpadu dan berimbang.
7. Diarahkan kepada pembinaan dengan menggunakan sistem karier dan sistem prestasi kerja. Musanef (2003:85).

Suatu pembinaan diarahkan agar : (1) Pegawai dapat melaksanakan tugas secara berdaya guna dan berhasil guna ; (2) Mutu keterampilan pegawai meningkat sehingga dapat menjamin semakin berpartisipasi dalam pelaksanaan tugas-tugas ; (3) diperolehnya para pegawai yang setia dan taat kepada kepentingan perusahaan (organisasi), negara dan pemerintah dan (4) terciptanya iklim kerja yang harmonis, serasi dan mampu menghasilkan produk yang bermutu dan optimal. (Saydam Gouzali, 2007:205).

Melihat besarnya peranan sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi, maka hadirnya para Aparatur Sipil Negara yang memiliki kecakapan dan keterampilan serta motivasi dalam diri masing-masing individu sangatlah dibutuhkan, supaya tujuan organisasi yang telah ditetapkan tidak hanya menjadi dokumen historis saja tetapi juga harus dilaksanakan. Perhatian dan pembinaan terhadap Aparatur Sipil Negara dalam suatu organisasi tempat dimana ia bertugas sangatlah penting, karena tanpa atau kurangnya perhatian dan pembinaan pegawai dalam suatu organisasi akan menimbulkan berbagai efek yang dapat mengancam hidup organisasi yang bersangkutan.

#### **2.4.2.2 Jenis Pembinaan Aparatur Sipil Negara**

Berdasarkan beberapa referensi, diketahui bahwa pembinaan bermacam-macam jenis atau bentuknya. Sastrohadwiryo dalam salah satu bukunya



menguraikan dua jenis pembinaan, yaitu pembinaan moral dan pembinaan disiplin kerja. Menurut B. Siswanto Sastrohadiwiryono (2003:281) bentuk pembinaan yang dilakukan yang harus dilakukan terhadap pegawai, yaitu (1) pembinaan mental dan spiritual; (2) pembinaan loyalitas; (3) pembinaan hubungan kerja; (4) pembinaan moral dan semangat kerja; (5) pembinaan disiplin kerja; (6) pembinaan kesejahteraan; dan (7) pembinaan karier untuk menduduki jabatan-jabatan yang lebih tinggi di masa datang. Saydam Gouzali, *Op Cit* Implementasi *character building* sebagai bagian dari falsafah pembinaan dan pengembangan pribadi secara utuh menggunakan tiga landasan operasional sebagai berikut: (1) pembinaan ketabahan dan keuletan (ketahanan) secara boottom up; (2) pembinaan pemikiran, sikap, dan perilaku secara utuh; dan (3) pembinaan keberhasilan kinerja secara berimbang. Soemarsono (2002:165).

Pembinaan dalam perspektif landasan normatif kepegawaian, difokuskan pada beberapa hal, yaitu: pembinaan prestasi kerja dan sistem karier yang dititik beratkan pada sistem prestasi kerja (Pasal 19 ayat 2), pembinaan jiwa korps, pembinaan kode etik, dan pembinaan disiplin pegawai (Pasal 30 ayat 1-2). Pembinaan Aparatur Sipil Negara dalam konteks kepegawaian di atas paling tidak meliputi tiga aspek ruang lingkup, yaitu: aspek pembinaan sikap, pembinaan mental dan perilaku pegawai. Sebagai contoh, pembinaan jiwa korps antara lain ditujukan agar Aparatur Sipil Negara memiliki rasa kebanggaan terhadap profesinya. Pembinaan kode etik antara lain bertujuan untuk menanamkan identitas dan perilaku profesional sebagai pelayan masyarakat, sedangkan

pembinaan disiplin menekankan agar pembinaan Aparatur Sipil Negara mempunyai disiplin kerja yang tinggi.

Kebijakan pokok pembinaan Pegawai Negeri Sipil meliputi: (1) lingkup pembinaan Pegawai Negeri Sipil adalah nasional; (2) pembinaan dan pengembangan Pegawai Negeri Sipil berdasarkan sistem karier dan prestasi kerja; (3) standar kompetensi jabatan Pegawai Negeri Sipil berlaku nasional dan berorientasi global; dan (4) pembentukan perilaku dan etos kerja yang peka terhadap pelayanan dan pengembangan masyarakat. Menurut Hardijanto (2003:2) mengatakan bahwa pembinaan Aparatur Sipil Negara ke depan diarahkan pada Aparatur Sipil Negara yang netral, profesional, sejahtera, dan akuntabel. Pembinaan Aparatur Sipil Negara dengan kata lain, diarahkan untuk meningkatkan profesionalisme, bersikap dan berperilaku jujur, bersih dan disiplin, bermoral tinggi, dan netral dari pengaruh partai politik.

#### **2.4.2 Pengawasan Aparatur Sipil Negara**

Pengawasan merupakan fungsi manajemen yang sangat berkaitan erat dengan pencapaian tujuan organisasi, sehingga pengawasan dalam organisasi apapun menjadi mutlak dilakukan. Hal ini seperti yang diungkapkan oleh G.R. Terry, yang mengatakan bahwa: “Dalam rangka pencapaian tujuan suatu organisasi, termasuk negara sebagai organisasi kekuasaan terbesar seyogyanya menjalankan fungsi-fungsi manajemen yang terdiri dari: perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), memberi dorongan (actuating), dan pengawasan (controlling).” (G.R Terry, 2001:15). Menurutnya, pengawasan sebagai upaya

kontrol birokrasi ataupun organisasi harus dilaksanakan dengan baik, karena: “Apabila tidak dilaksanakan, cepat atau lambat akan mengakibatkan mati/hancurnya suatu organisasi atau birokrasi itu sendiri.” (Terry, 2001:137).

Hal tersebut juga didukung oleh Victor Situmorang dalam bukunya *Aspek Hukum Pengawasan Melekat dalam Lingkungan Aparatur Pemerintah*, yang mengatakan bahwa: “Sebagai salah satu fungsi manajemen, mekanisme pengawasan suatu organisasi memang mutlak diperlukan. Pelaksanaan suatu rencana dan program tanpa diiringi dengan suatu sistem pengawasan yang intensif dan berkesinambungan jelas akan mengakibatkan lambatnya, atau bahkan tidak tercapainya sasaran dan tujuan yang telah ditentukan.” (Situmorang, 1994:8).

Pendapat yang sama juga dikemukakan oleh Mc. Farland seperti yang dikutip Handyaningrat sebagai berikut:

*“Control is the process by which an executive gets the performance of his subordinate to correspond as closely as possible to chosen plans, orders, objectives, or policies. (Pengawasan ialah suatu proses dimana pimpinan ingin mengetahui apakah hasil pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya sesuai dengan rencana, perintah, tujuan atau kebijaksanaan yang telah ditentukan).”* (Handyaningrat, 2005:143).

Jadi pengawasan penting untuk dilaksanakan, mengingat pengawasan tersebut dapat mempengaruhi hidup/matinya suatu organisasi atau birokrasi, dan untuk melihat apakah pelaksanaan pekerjaan telah sesuai dengan rencana, perintah, tujuan, dan kebijaksanaan dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pengawasan itu sendiri didefinisikan oleh Sujamto dalam bukunya *Aspek-aspek Pengawasan di Indonesia* sebagai: “Segala usaha atau kegiatan untuk mengetahui dan menilai kenyataan yang sebenarnya tentang pelaksanaan tugas

atau pekerjaan, apakah sesuai dengan yang semestinya atau tidak.” (Sujamto, 2002:53).

Senada dengan pendapat diatas, M. Manulang dalam karyanya Dasar-dasar Manajemen, mendefinisikan pengawasan sebagai: “Suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya, dan mengoreksinya bila perlu dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula.” (H. Bohari, 2009:4).

Kedua pendapat tersebut diperkuat lagi oleh pernyataan Sondang P. Siagian dalam bukunya Filsafat Administrasi, yang menyatakan bahwa pengawasan adalah: “Proses pengamatan daripada pelaksanaan seluruh organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.” (Siagian, 2007:135).

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas, maka secara singkat inti dari definisi pengawasan adalah usaha untuk menjamin agar pelaksanaan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan dan disepakati bersama. Lebih rinci lagi, Kaho (1997 :239) mendefinisikan pengawasan sebagai:

“Suatu usaha sistematis untuk menerapkan standar pelaksanaan dengan tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan, serta mengambil tindakan-tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya organisasi dipergunakan dengan cara paling efisien dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditentukan”.

Pengawasan terhadap aparatur pemerintah apabila dilihat dari segi sifat pengawasan itu, terhadap objek yang diawasi dapat dibedakan dalam dua kategori yaitu :

1. Pengawasan dari segi hukum (*rechtmatigheidstoetsing*) misalnya pengawasan yang dilakukan oleh badan peradilan pada prinsipnya hanya menitik beratkan pada segi legalitas. Contoh hakim Pengadilan Tata Usaha Negara bertugas menilai sah tidaknya suatu ketetapan pemerintah. Selain itu tugas hakim adalah memberikan perlindungan (*law protection*) bagi rakyat dalam hubungan hukum yang ada di antara negara/pemerintah dengan warga masyarakat.
2. Pengawasan dari segi kemanfaatan (*doelmatigheidstoetsing*) yaitu pengawasan teknis administratif intern dalam lingkungan pemerintah sendiri (*built-in control*) selain bersifat legalitas juga lebih menitik beratkan pada segi penilaian kemanfaatan dari tindakan yang bersangkutan.

M. Manullang (2009:173) mengatakan bahwa tujuan utama diadakannya pengawasan adalah “mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan”.

Sedangkan tujuan pengawasan menurut Sukarno. K adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui apakah sesuatu berjalan sesuai dengan rencana yang digariskan.
- b. Untuk mengetahui apakah segala sesuatu dilaksanakan sesuai dengan instruksi serta asas-asas yang telah diinstruksikan.
- c. Untuk mengetahui kesulitan-kesulitan,kelemahan-kelemahan dalam bekerja.
- d. Untuk mengetahui segala sesuatu apakah berjalan dengan efisien.
- e. Untuk mencari jalan keluar,bila ternyata dijumpai kesulitan-kesulitan,kelemahan-kelemahan atau kegagalan-kegagalan ke arah perbaikan. Sukarno K (2002:105).

### 2.4.3.1 Maksud, Tujuan, dan Fungsi Pengawasan

Dalam rangka melaksanakan pekerjaan untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka perlu adanya pengawasan. Menurut Leonard D. White seperti yang dikutip oleh Situmorang mengatakan bahwa maksud dari dilaksanakannya pengawasan adalah sebagai berikut:

- a. Untuk menjamin bahwa kekuasaan itu digunakan untuk tujuan yang diperintahkan dan mendapat dukungan serta persetujuan dari rakyat.
- b. Untuk melindungi Hak Azasi Manusia yang telah dijamin oleh Undang – undang dari tindakan penyalahgunaan kekuasaan. (Situmorang, 1994:23).

Menurut Handyaningrat (2005:143) menyebutkan bahwa:

“Pengawasan itu dimaksudkan untuk mencegah atau untuk memperbaiki kesalahan, penyimpangan, ketidasesuaian, penyelewengan, dan lainnya yang tidak sesuai dengan tugas dan wewenang yang telah ditentukan. Maksudnya adalah bukan mencari-cari kesalahan terhadap orangnya, tetapi mencari kebenaran terhadap hasil pelaksanaan pekerjaan.” (Handyaningrat, 2005:143).

Jadi pengawasan dimaksudkan untuk menjamin tidak adanya tindakan penyalahgunaan kekuasaan, dan untuk mencegah atau memperbaiki penyimpangan agar segala sesuatunya dapat berjalan sesuai dengan rencana. Dengan maksud di atas, maka pelaksanaan pengawasan diharapkan akan membawa hasil yang positif bagi tercapai tujuan. Pengawasan tersebut dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:

1. Mengetahui proses pekerjaan apakah berjalan lancar atau tidak.
2. Memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dibuat oleh pegawai dan mengusahakan pencegahan agar tidak terulang kembali kesalahan yang sama atau timbulnya kesalahan-kesalahan yang baru.

3. Untuk mengetahui apakah penggunaan anggaran yang telah ditetapkan dalam perencanaan dapat terarah kepada sarannya dan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.
4. Untuk dapat mengetahui apakah pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana sebagaimana yang telah ditetapkan.
5. Untuk mengetahui hasil pekerjaan dibandingkan dengan apa yang telah ditetapkan dalam perencanaan.
6. Memberikan saran tindak lanjut pekerjaan agar sesuai dengan ketentuan dan kebijaksanaan dari pejabat yang berwenang. (Suradinata, 1996:56-57).

Berdasarkan pendapat diatas, untuk mewujudkan pemberdayaan aparatur pada Kantor kecamatan tidak jauh beda dengan yang dikemukakan oleh Tjiptono sebelumnya maka diperlukan pengembangan, pembinaan, dan pengawasan aparatur sipil negara. Pemberdayaan aparatur merupakan upaya yang dilakukan untuk memperoleh aparatur yang dapat menjalankan tugas sesuai dengan yang diharapkan untuk memperoleh aparatur yang berkualitas yang dimana untuk memperoleh aparatur yang berkualitas tersebut melalui berbagai proses yang dimana proses tersebut dilakukan secara bertahap, secara teratur dan sesuai dengan ketentuan atau syarat yang telah ada sebelumnya.

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari pemberdayaan menurut Siagian (2013:184) yaitu:

1. Membantu para pegawai membuat keputusan dengan lebih baik;
2. Meningkatkan kemampuan para pegawai menyelesaikan berbagai masalah yang dihadapi;
3. Terjadinya internalisasi dan oprasionalisasi faktor-faktor motivasional;

4. Timbulnya dorongan dalam diri para pegawai untuk meningkatkan kemampuan kerjanya;
5. Peningkatan kemampuan pegawai dalam mengatasi stress, frustasi, dan konflik yang pada gilirannya memperbesar rasa percaya diri sendiri;
6. Tersedianya informasi tentang berbagai program yang dapat dimanfaatkan oleh para pegawai dalam rangka pertumbuhan masing-masing secara teknikal dan intelektual;
7. Meningkatkan kepuasan kerja;
8. Semakin besarnya pengakuan atas kemampuan seseorang;
9. Semakin besarnya tekad pegawai untuk lebih mandiri; dan
10. Mengurangi ketakutan menghadapi tugas-tugas di masa depan.

Berdasarkan penjelasan diatas, manfaat dari pemberdayaan untuk membuat pegawai dapat memilih keputusan lebih baik dalam pengambilan keputusan dan meningkatkan kemampuan aparatur dalam menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi dan terciptanya internalisasi dan oprasionalisasi antara aparatur dan memberikan motivasi kepada aparatur yang lainnya sehingga membuat aparatur menjadi merasa adanya dorongan akan kemampuan yang dapat membuat kemampuan kerjanya aparatur menimbulkan rasa percaya diri dalam diri sehingga tekad yang kuat akan tugasnya untuk menjadi lebih baik lagi dalam kerja yang dilakukannya sehingga meningkatkan kepuasan kerja.

Menurut Atep (2004:75) beberapa hal yang harus dilakukan oleh organisasi pemerintah pusat dan daerah dalam menerapkan pemberdayaan pegawai, yaitu :

1. Para pemimpin/ manajer dan penyelia membagi tanggung jawabnya kepada bawahannya.
2. Melatih penyelia dan bawahannya bagaimana pendelegasian dan menerima tanggung jawab.
3. Melakukan komunikasi dan umpan balik dari pimpinan penyelia kepada bawahannya.
4. Memberikan penghargaan dan pengakuan sebagai hasil dari evaluasi kepada pegawai atas jasa dan kontribusinya kepada organisasi.



Berdasarkan pendapat diatas, dalam menerapkan pemberdayaan pegawai para pemimpin dapat bertanggung jawab kepada bawahannya dan melatih pegawai untuk dapat bertanggung jawab dalam tugas yang diberikan kepada pegawai tersebut sehingga menghasilkan penghargaan yang diberikan atas tugas yang dilakukannya dan dapat memberikan kontribusi yang lebih baik kepada organisasi.

Menurut Suyitno (dalam Atep, 2004:127) beberapa faktor yang menghambat dalam pemberdayaan pegawai diantaranya adalah :

- a. Penolakan dilevel pimpinan/ manajer , menyangkut ketidak amanan, ego, nilai-nilai pribadi, pelatihan manajemen, karakteristik pimpinan, ketidak terlibatan pimpinan, struktur organisasi dan manajemen yang tidak sesuai.
- b. Sulitnya waktu belajar. Faktor lain yang dianggap penting dalam pengelolaan SDM agar dapat kinerja pelayanan yang optimal adalah pemberian kesempatan pendidikan dan pelatihan bagi pegawai. Adapun tujuan diklat bagi pegawai dari memutakhirkan kemampuan dan keterampilan pegawai seiring dengan perkembangan teknologi dalam membantu pemecahan permasalahan dalam organisasi, pengembangan karier, dan orientasi pegawai dalam organisasi.
- c. Sedangkan manfaat diklat bagi pegawai adalah meningkatkan kualitas dan produktivitas, serta meminimalisir waktu dalam memenuhi standar kinerja, menumbuhkan loyalitas dan kerjasama, memenuhi perencanaan SDM, dan pengembangan kemampuan pribadi.
- d. Visi organisasi yang tidak jelas. Visi organisasi menjadi syarat penting dalam merencanakan pemberdayaan pegawai.
- e. Keinginan yang tinggi, tindak lanjutnya lemah. Sering dijumpai keinginan individu dan kelompok cukup tinggi, namun implementasinya sangat lemah karena berbagai faktor internal dan eksternal.
- f. Takut berubah. Sering timbul pertanyaan mengapa harus menerapkan cara-cara baru, kalau cara lama saja kita sudah aman. Individu/ kelompok sudah puas dan nyaman dengan cara kerja yang sudah berjalan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Tipe dan Jenis Penelitian**

Pada penelitian yang dilakukan oleh peneliti, metode penelitian yang digunakan yaitu metode penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif menurut Hikmat (2011:24) yakni penelitian ilmiah yang sistematis terhadap kejadiankejadian atau fenomena serta hubungan-hubungannya. Metode penelitian kualitatif digunakan dengan beberapa pertimbangan, dan salah satunya didasarkan pada tujuan penelitiannya. Adapun di dalam penelitian ini, tujuan penggunaan metode kualitatif yaitu untuk lebih mudah melakukan penyesuaian kegiatan penelitian di lapangan, sebab di dalam metode kualitatif menggunakan desain yang disusun secara ketat dan kaku, sehingga tidak dapat diubah lagi.

Sedangkan jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif. Menurut Hikmat (2011:32) peneliti yang menggunakan metode deskriptif adalah peneliti yang hendak menggambarkan dan menjabarkan hasil temuan yang ada di lapangan, serta hanya memaparkan suatu peristiwa, tidak mencari dan menjelaskan hubungan, tidak menguji hipotesis atau membuat prediksi. Adapun penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif cenderung menggunakan analisis, proses dan makna lebih ditonjolkan dalam penelitian kualitatif.

### 3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Camat Kisaran Timur Kabupaten Asahan Provinsi Sumatera Utara.

### 3.3 Informan Penelitian

Informan yang dihadirkan dalam penelitian ini adalah pihak-pihak yang terkait dalam proses pelaksanaan kebijaksanaan atau dapat digolongkan sebagai *key informant*, yang sengaja dipilih oleh peneliti. Pemilihan informan (*key informant*) pada penelitian difokuskan pada representasi atas masalah yang diteliti (Bungin, 2003, p. 53)

Penentuan informan dapat dilakukan oleh peneliti dengan cara memilih orang tertentu yang dipertimbangkan dapat memberikan data yang diperlukan oleh peneliti.

Dalam penyusunan penelitian ini, peneliti menghadirkan beberapa informan yang menurut peneliti dapat membantu peneliti dalam melakukan penelitian terhadap jalannya Pemberdayaan Aparatur Sipil negara pada Kantor Camat Kisaran Timur Kabupaten Asahan Provinsi Sumatera Utara dan faktor pendukung dan penghambat pemberdayaan tersebut.

Informan potensial yang saya wawancarai adalah sebagai berikut:

1. Informan Kunci (*Key Informant*), adalah Camat Kisaran Timur
2. Informan Utama

Terdiri Dari Kepala BKD, Sekretaris BKD, Sekretaris Camat, Kepala Seksi pemerintahan, Kepala Sub bagian umum dan kepegawaian, dan Staf di Kecamatan Kisaran Timur.

### 3. Informan Tambahan

Terdiri dari 3 orang tokoh masyarakat yang ada di Kecamatan Kisaran Timur.

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data (Hikmat, 2011:71-83) merupakan langkah yang sangat penting dalam melakukan penelitian karena kualitas penelitian tidak hanya ditentukan oleh keberadaan data, tetapi juga oleh cara pengambilan data. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

#### a. Observasi

Jenis observasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi partisipan. Observasi partisipan merupakan suatu teknik pengamatan dimana peneliti ikut ambil bagian dalam kegiatan yang dilakukan oleh objek yang diteliti. Observasi ini dilakukan dengan mengamati dan mencatat langsung terhadap objek penelitian, yaitu dengan mengamati kegiatan-kegiatan yang ada di Kantor Camat Kisaran Timur Kabupaten Asahan.

#### b. Wawancara mendalam (*Indept- Interview*)

Menurut Koestoro (2009:159) wawancara adalah semacam dialog atau tanya jawab antara pewawancara dengan responden dengan tujuan memperoleh jawaban-jawaban yang dikehendaki. Dalam penelitian ini, Peneliti melakukan wawancara mendalam (*In-depth interview*). Wawancara mendalam ini bertujuan untuk mengumpulkan informasi yang

kompleks, yang sebagian besar berisi pendapat, sikap, dan pengalaman pribadi.

c. Studi Pustaka

Yaitu Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mempelajari buku-buku referensi, laporan-laporan, jurnal-jurnal, dan media lainnya yang berkaitan dengan objek penelitian.

d. Dokumentasi

Dokumentasi yang digunakan peneliti disini berupa foto, gambar, serta data – data mengenai Kecamatan Kisaran Timur, Kabupaten Asahan. Hasil penelitian dari observasi dan wawancara akan semakin sah dan dapat dipercaya apabila didukung oleh foto-foto.

### 3.5 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Penelitian ini menggunakan alat analisis data kualitatif yang dikemukakan oleh Miles, Huberman, dan Saldana. Aktivitas dalam analisis data menurut Miles, Huberman, dan Saldana (2014:31-33), antara lain:

1. Kondensasi Data

Kondensasi Data merupakan proses pemilihan, pemusatan, perhatian, pengabstrakan dan transformasi data kasar dari lapangan.

2. Penyajian Data

Penyajian data merupakan informasi yang tersusun yang memberikan kemungkinan untuk menarik kesimpulan dan pengambilan tindakan.

Adapun penyajian data di dalam penelitian ini akan disajikan dalam

bentuk tabel, gambar, maupun penjabaran dalam bentuk kalimat interpretatif.

### 3. Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan merupakan sebagian dari kegiatan maknanya yang muncul dari data harus selalu diuji kebenaran dan kesesuaiannya sehingga validitasnya terjamin. Adapun dalam penelitian ini digunakan untuk menarik kesimpulan terhadap hasil yang didapatkan dari data yang telah dianalisis.

### 3.6 Definisi Operasional

Untuk mempermudah pengukuran obyek penelitian melalui data yang telah diperoleh, maka konsep-konsep tersebut yang telah dikemukakan di atas perlu dioperasionalkan secara rinci dalam indikator – indikator sebagai berikut:

#### a. Pemberdayaan Aparatur Sipil Negara

##### 1. Pengembangan

Pengembangan merupakan suatu upaya pemenuhan kebutuhan tenaga kerja secara kualitatif sesuai dengan persyaratan yang ditentukan dengan mempertimbangkan kepentingan – kepentingan individu aparatur untuk dapat mengembangkan potensinya seoptimal mungkin mencapai karier setinggi-tingginya.

## 2. Pembinaan

Pembinaan merupakan pengarahan terhadap aparatur sipil negara agar dapat melaksanakan tugas secara berdaya guna dan berhasil guna, sehingga mutu keterampilan aparatur dapat meningkat.

## 3. Pengawasan

Pengawasan merupakan suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan oleh aparatur sipil negara, menilainya, dan mengoreksinya bila perlu dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula.

b. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pemberdayaan aparatur Sipil Negara yaitu :faktor pendukung dan faktor penghambat.

### 1. Faktor Pendukung, meliputi :

- a) Landasan Hukum
- b) Jumlah Aparatur Sipil Negara
- c) Tersedia Fasilitas Pendukung
- d) Sarana dan Prasarana

### 2. Faktor Penghambat, meliputi :

- a) Masih Kurangnya kauntitas pendidikan dan pelatihan
- b) Terbatasnya Alokasi dana untuk pemberdayaan Aparatur
- c) Kurangnya jumlah staf di Kelurahan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Pambudi, Himawan S dkk. 2003. *Politik Pemberdayaan Dalam Mewujudkan Otonomi Desa*. Yogyakarta: Pondok Pustaka
- Ambar Teguh Sulistyani. 2004. *Kemitraan dan Model-Model Pemberdayaan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- A.W.Widjaja. 2006. *Administrasi Kepegawaian*. Jakarta: Rajawali.
- Barata, Atep Adha. 2004. *Dasar-Dasar Pelayanan Prima*. Jakarta: PT Elex
- Budi Koestoro dan Basrowi. 2009. *Manajemen Penelitian Sosial*. Bandung: Mandar Maju.
- Burhanudin A Tayibnapi. 2006. *Administrasi Kepegawaian*. Jakarta : Rineka Cipta
- Djatmika Sastra, marsono. 2012, *Hukum Kepegawaian Indonesia*. Jakarta: Djambatan
- DR.Mahi M. Hikmat. 2011. *Metode Penelitian* Yogyakarta: Graha Ilmu
- Hardijanto, 2003, *Pembinaan Kepegawaian Dalam Sistem Administrasi Negara Kesatuan Republik Indonesia*, Jakarta: Diklatpim Tingkat II. LAN
- Hartini Sri dan Setiajeng Kadarsih. 2008. *Diktat Hukum Kepegawaian*. Purwokerto: Fakultas Hukum Universitas Jendral Soedirman.
- Hasibuan, Malayu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Herman,H. Deddy,T.Tikson.Haselman.Yunus,M. 2014. *The Implementation of Indonesia Gold Program For Youth and Sports Ministryof the Republic of Indonesia*. *Journal of Research in Humanities and Social Science* 2 (6), 28-33.
- Makmur, Syarif. 2007. *Pemberdayaan SDM dan Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Musanef. 2003. *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.
- Pamudji S. 2004. *Kepemimpinan Pemerintahan di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara



- Salam, Dharma Setyawan. 2004. *Manajemen Pemerintah Indonesia*. Jakarta : Djambatan.
- Sarundajang, S.H. 2001. *Arus Balik Kekuasaan Pusat ke Daerah*. Jakarta Penerbit Sinar Pustaka
- Saydam Gouzali. 2007. *Kamus Istilah Kepegawaian*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Sedarmayanti. 2003. *Restrukturisasi dan Pemberdayaan Organisasi untuk menghadapi Dinamika Essensial dan Aktual*. Bandung: Mandar Maju
- Siswanto Sastrohadiwiryono. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soedarsono, Soemarsono, 2002, *Character Building, Membentuk Watak*, Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sondang P. Siagian. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia..* Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukarno K. 2007. *Dasar-Dasar Manajemen*, Miswar, Jakarta: Rineka Cipta
- Sulistiyani, Ambar Teguh & Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep, Teori dan pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Suwatno. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Tjiptono, Fandy. 2008. *Service management: mewujudkan layanan prima*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Wibawa, Samodra. 2001. *Evaluasi Kebijakan Publik*. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada.
- Wibowo, 2011, *Manajemen Kinerja*,. Jakarta: Penerbit Rajawali Pers

### **Peraturan Perundang-Undangan**

Peraturan Daerah Kabupaten Asahan Nomor 7 tahun 2001 tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja Pemerintah Kecamatan.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000 tentang  
Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil

Undang – Undang Dasar Tahun 19945

Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara



## DOKUMENTASI



*Dokumentasi 1: Kantor Camat Kisaran Timur tampak dari Depan*



*Dokumentasi 2: Papan Nama Kecamatan Kisaran Timur*

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 11/2/20

Access From (repository.uma.ac.id)11/2/20



*Dokumentasi 3: Pelataran Gedung Kantor Camat Kisaran Timur*



*Dokumentasi 4: Kantor Layanan Kasi Pemerintahan Kantor Camat Kisaran Timur*



*Dokumentasi 5: Kantor Layanan Bagian Administrasi*



*Dokumentasi 6: Peneliti sedang mewawancarai salah seorang Informan Penelitian yakni Staf bagian Pemerintahan*



*Dokumentasi 7: Peneliti Sedang Mewawancarai Salah seorang Informan Penelitian yaitu Kasi Pemerintahan Kecamatan Kisaran Timur*



*Dokumentasi 8: Informan Penelitian sedang menjelaskan terkait permasalahan yang menjadi objek penelitian*



*Dokumentasi 9: Sekretaris Camat Kisaran Timur sedang menjelaskan kepada peneliti terkait permasalahan penelitian*



*Dokumentasi 10: Kasi Transib sedang menjelaskan kepada peleti terkait penelitian*



*Dokumentasi 11: Salah seorang informan yakni Staf di Kecamatan Medan Timur sedang menjelaskan mengenai objek dari penelitian*

