

## **BAB II**

### **KERANGKA TEORI**

#### **2.1 Pemerintahan Daerah**

Pemerintahan Kabupaten Deli Serdang salah satu pemerintahan daerah yang ada dalam wilayah republik Indonesia. Dengan asas otonomi daerah yang melekat pada pemerintahan daerah Kabupaten Deli Serdang membuat pemerintahan Deli Serdang dapat lebih mudah dalam menentukan arah pembangunan Kabupaten Deli Serdang.

Asas otonomi daerah di perkenankan oleh Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah, tuntutan dari pada Undang-undang ini ialah mewujudkan percepatan pembangunan daerah pada perbagai bidang sehingga terwujud kesejahteraan masyarakat daerah.

Otonomi daerah serta desentralisasi kewenangan dari pemerintah pusat kepada pemerintah daerah bertujuan juga untuk menghadirkan aspek efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan pemerintahan daerah.

Saat ini ditengah prinsip otonomi daerah yang sedang berjalan, selain dari pada kekuatan anggaran, letak kesuksesan pembangunan daerah di daerah terletak pada kemampuan pemerintah daerah dalam mengelola daerah bersama-sama dengan masyarakat. Kehadiran partisipasi masyarakat dalam pembangunan menjadi mutlak untuk dihadirkan dalam kerangka terwujudnya prinsip *Good Governance*.

Penerapan prinsip-prinsip *good governance* sangat penting dalam pelaksanaan anggaran pemerintah baik pusat maupun daerah untuk mewujudkan

kesejahteraan dan pemerataan. Hal ini disebabkan karena pemerintah merancang konsep keadilan sosial melalui anggaran negara untuk meningkatkan potensi perubahan dalam birokrasi agar mewujudkan komitmen terhadap kesejahteraan rakyat (Lihat modul Dian Simatupang Hukum Anggaran Negara, 2007).

## **2.2 Pegawai Negeri Sipil**

Definisi tentang pegawai negeri sipil (PNS) menurut Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, pada pasal 1 ayat 3 menyebutkan :

Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

PNS dalam penjelasan Undang-undang diatas di pahami juga sebagai pegawai aparatur sipil negara sebagai mana yang disebutkan pada Pasal 1 ayat 2 Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara yang berbunyi :

Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas

dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan (Pasal 1 Ayat 2)

Dengan demikian disimpulkan bahwa pegawai aparatur sipil negara adalah pegawai negeri sipil (PNS) dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK).

Terkait dengan adanya dua jenis atau pengelompokan pegawai aparatur sipil negara seperti yang termuat pada Undang-undang tersebut mungkin saja dikarenakan keterbatasan anggaran negara dalam hal penerimaan pegawai negeri sipil atau ini sebagai bentuk pradigma baru dalam mengejar kinerja aparatur.

### **2.3 Studi Lanjut dan Izin Belajar**

Studi lanjut pada jenjang pendidikan yang lebih tinggi bisa dikarenakan keinginan seseorang untuk menambah ilmu pengetahuan atau juga dikarenakan kebutuhan dalam karir di lingkungan kerja. Ditengah iklim persaingan kerja yang ketat saat ini mengharuskan setiap individu manusia untuk dapat tampil dengan keunggulan sehingga pendidikan satu-satunya sarana untuk mencapai keunggulan tersebut.

Merujuk pada peraturan perundang-undangan terdapat 2 (dua) peraturan yang mengatur masalah tugas belajar namun berbeda peruntukannya seperti Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 48 Tahun 2009 Tentang Pedoman Pemberian Tugas Belajar Bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Departemen Pendidikan Nasional dan Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 1961 tentang Pemberian Tugas Belajar menjelaskan. Dari kedua peraturan

perundang-undangan diatas lebih tepat dalam kaitan penelitian ini menggunakan Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 1961 tentang Pemberian Tugas Belajar karena fokus penelitian ini adalah pegawai negeri sipil dalam lingkungan pemerintahan daerah dan bukan berada pada lingkungan departemen pendidikan nasional.

Pada pasal 1 ayat 1 Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 1961 tentang Pemberian Tugas Belajar diterangkan :

Tugas belajar diberikan untuk menuntut ilmu, mendapat didikan atau latihan keahlian, baik didalam, maupun diluar negeri, dengan biaya Negara atau dengan biaya sesuatu Pemerintah Negara Asing, sesuatu Badan International, atau sesuatu Badan Swasta Asing (Pasal 1 ayat 1)

Lebih lanjut pada pasal 2 ayat 1 Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 1961 tentang Pemberian Tugas Belajar menerangkan :

Tugas belajar diberikan kepada pegawai Negeri, kepada anggota Angkatan Bersenjata, kepada pegawai perusahaan Negara atau kepada pegawai perusahaan Swasta dengan maksud menambah keahlian dalam penyelenggaraan usaha-usaha Pemerintah yang tertentu.

Dari petikan pasal diatas disimpulkan bahwa tugas belajar dapat dinilai sebagai upaya untuk meningkatkan pengetahuan sumber daya manusia yang diharapkan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.

Studi lanjut sebagai upaya melakukan pemberdayaan sumber daya manusia di internal organisasi agar dapat memajukan organisasi. Menurut Prijono (1996: 208-209) pemberdayaan terdiri dari pemberdayaan pendidikan, ekonomi, sosial budaya, psikologi dan politik.

Aspek peningkatan ilmu pengetahuan di butuhkan oleh setiap individu sebagai sumber daya manusia dalam suatu organisasi yang satu ketika bisa saja meningkat statusnya menjadi pemimpin dalam lingkungan organisasi. Kartini Kartono memberi pengertian pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan khususnya kecakapan dan kelebihan disatu bidang, sehingga dia mampu mempengaruhi orang-orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu, demi pencapaian satu atau beberapa tujuan. (Kartini, 2010:33).

Semakin tinggi tingkat pengetahuan sumber daya manusia dalam organisasi maka akan semakin mungkin dapat meningkatkan kinerja organisasi. Menurut Daha (2002) faktor yang dapat berperan dalam mempengaruhi keberhasilan kinerja pelayanan publik yang sangat dominan adalah faktor kepemimpinan, sistem intensif dan kerjasama. Menurut Robin (2001: 273) bahwa sejumlah faktor struktural menunjukkan suatu hubungan ke kinerja. Diantara faktor yang lebih menonjol adalah persepsi peran, norma, inekuitas status, ukuran kelompok, susunan demografinya, tugas kelompok, dan kekohesifan.