

PEMBERDAYAAN APARATUR DALAM PEMERINTAHAN DI KECAMATAN ANGKOLA TIMUR KABUPATEN TAPANULI SELATAN

Hetti Maisaroh Harahap^{1*)}, Nursiah Hasibuan², Wawan Patriansyah³

¹Mahasiswa Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Graha Nusantara Padangsidempuan, Indonesia

²Dosen Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Graha Nusantara Padangsidempuan Indonesia

³Dosen Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Graha Nusantara Padangsidempuan Indonesia

Email Korespondensi : hettimaisaroh4321@gmail.com

Abstract

The empowerment of government apparatus is a decisive factor in achieving national development, both currently underway and planned for the future, at both central and regional levels. As the primary tool in managing and implementing all aspects of development, it can be said that planned national development can only be realized if the empowerment of the apparatus is carried out properly. The manifestation of this empowerment is that appointments or promotions to positions should be based on work performance, work discipline, loyalty, dedication, experience, trustworthiness, and other objective requirements as stipulated in Law Number 43 of 1999. This is because those appointed are personnel who truly possess the capability to succeed and carry out the tasks entrusted to them. In the effort to obtain data for this undergraduate thesis, two research methods were utilized: library research and field research, with data collection techniques involving questionnaires and document studies. The sample for this research consisted of all officials holding structural positions at the time the study was conducted. Based on the research results, the findings indicate that the decision-making process carried out by the government in appointments to structural positions still adheres to Law No. 43 of 1999, Article 19. Furthermore, career guidance and development for officials within the Angkola Timur District of South Tapanuli Regency, particularly those in structural positions, have proceeded well. On the other hand, while the empowerment of apparatus in relation to appointments has been carried out as outlined in the Law and other provisions, there is still a perceived lack in the areas of education, training, and workshops for officials holding structural positions.

Key Word: Apparatus Empowerment, District Government

Abstrak

Pendayagunaan aparatur pemerintahan merupakan hasil hal yang sangat menentukan sekali bagi tercapainya pembangunan nasional yang sedang dan akan dilaksanakan baik di tingkat pusat maupun di tingkat daerah. Aparatur pemerintahan adalah alat utama di dalam pengelolaan dan melaksanakan seluruh aspek pembangunan, maka dapat dikatakan pembangunan Nasional yang direncanakan hanya akan dapat terwujud bila pendayagunaan aparatur bisa terlaksana mestinya. Perwujudan dari pendayagunaan aparatur adalah pengangkatan atau promosi pada jabatan hendaknya dilakukan atas dasar prestasi kerja, disiplin kerja, kesetiaan, pengabdian, pengalaman dan dapat dipercaya serta syarat-syarat objektif lainnya sebagaimana yang ditetapkan dalam UU Nomor 43 tahun 1999. Karena mereka yang diangkat adalah aparat

yang memang memiliki kemampuan untuk mensukseskan dan mampu melaksanakan tugas-tugas yang diembannya. Dalam usaha memperoleh data bagi penulisan skripsi ini, dipergunakan dua metode penelitian, yaitu library research dan field research dan teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu angket dan studi dokumen. Sedangkan yang dijadikan sampel dari penelitian ini adalah seluruh aparat yang menduduki jabatan struktural pada saat penelitian ini dilakukan. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh temuan-temuan diantaranya bahwa proses pengambilan keputusan yang dilakukan oleh pemerintah dalam pengangkatan pada jabatan struktural tetap berpedoman kepada UU No. 43 tahun 1999, pasal 19, sedangkan pembinaan dan pengembangan akan karier bagi aparat di lingkungan Kecamatan Angkola Timur Kabupaten Tapanuli Selatan khususnya mereka yang menduduki jabatan struktural telah berjalan dengan baik. Disisi lain, pendayagunaan aparatur dikaitkan dengan pengangkatan telah berjalan sebagaimana yang digariskan dalam UU dan ketentuan lainnya yang terasa masih kurang adalah dibidang pendidikan, latihan, penataran bagi para aparat yang menduduki jabatan struktural.

Kata Kunci : Pemberdayaan Aparatur; Pemerintah Kecamatan

I. Latar Belakang

Pemberian layanan (melayani) dalam hal Pelayanan Publik diartikan untuk keperluan orang atau masyarakat yang mempunyai kepentingan pada organisasi itu sesuai dengan aturan pokok dan tata cara yang telah ditetapkan. Pemerintahan pada hakekatnya adalah pelayanan kepada masyarakat. Ia tidaklah diadakan untuk melayani dirinya sendiri, tetapi untuk melayani masyarakat serta menciptakan kondisi yang memungkinkan setiap anggota masyarakat mengembangkan kemampuan dan kreativitasnya demi mencapai tujuan bersama (Rasyid, 1998). Karenanya birokrasi publik berkewajiban dan bertanggung jawab untuk memberikan layanan baik dan profesional.

Pelayanan publik (public services) oleh birokrasi publik tadi adalah merupakan salah satu perwujudan dari fungsi aparatur negara sebagai abdi masyarakat di samping sebagai abdi negara. Pelayanan publik (public services) oleh birokrasi public di maksudkan untuk mensejahterakan masyarakat (warga negara) dari suatu negara kesejahteraan.

Pelayanan umum oleh Lembaga Administrasi Negara (1998) diartikan sebagai segala bentuk kegiatan pelayanan umum yang dilaksanakan oleh Instansi Pemerintah di Pusat, di Daerah dan di lingkungan Badan Usaha Milik Negara/Daerah dalam bentuk barang dan atau jasa baik dalam rangka upaya kebutuhan masyarakat maupun dalam rangka pelaksanaan ketentuan peraturan perundang- undangan. Pelayanan publik dengan demikian dapat diartikan sebagai pemberian layanan (melayani) keperluan orang atau masyarakat yang mempunyai kepentingan pada organisasi itu sesuai dengan aturan pokok dan tata cara yang telah ditetapkan. Sementara itu, kondisi masyarakat saat ini telah terjadi suatu perkembangan yang sangat dinamis, tingkat kehidupan masyarakat yang semakin baik, merupakan indikasi dari *empowering* yang di alami oleh masyarakat (Thoha dalam Widodo,2001). Hal ini berarti masyarakat semakin sadar akan apa yang menjadi hak dan kewajibannya sebagai warga negara dalam hidup bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Masyarakat semakin berani untuk mengajukan tuntutan, keinginan dan aspirasinya kepada pemerintah. Masyarakat

semakin kritis dan semakin berani untuk melakukan kontrol terhadap apa yang dilakukan oleh pemerintahnya. Dalam kondisi masyarakat seperti di gambarkan di atas, birokrasi publik harus dapat memberikan layanan publik yang lebih profesional, efektif, sederhana, transparan, terbuka, tepat waktu, responsif dan adaptif serta sekaligus dapat membangun kualitas manusia dalam arti meningkatkan kapasitas individu dan masyarakat untuk secara aktif menentukan masa depannya sendiri (Effendi dalam Widodo, 2001). Arah pembangunan kualitas manusia tadi adalah memberdayakan kapasitas manusia dalam arti menciptakan kondisi yang memungkinkan setiap anggota masyarakat mengembangkan kemampuan dan kreativitasnya untuk mengatur dan menentukan masa depannya sendiri. Pelayanan publik yang profesional, artinya pelayanan public yang dicirikan oleh adanya akuntabilitas dan responsibilitas dari pemberi layanan (aparatur pemerintah). Dengan ciri sebagai berikut:

1. Efektif, lebih mengutamakan pada pencapaian apa yang menjadi tujuan dan sasaran;
2. Sederhana, mengandung arti prosedur/tata cara pelayanan diselenggarakan secara mudah, cepat, tepat, tidak berbelit-belit.

Dengan demikian semakin jelas betapa perlunya adanya pembinaan, penyempurnaan dan pendayagunaan aparatur pemerintah sebagai abdi negara sekaligus sebagai abdi masyarakat akan mampu meningkatkan pengabdian dan kesetiannya kepada cita-cita perjuangan bangsa dan negara, yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Karena aparatur negara adalah alat utama di dalam mengelola atau

mengadministrasikan usaha-usaha pembangunan atau sebagaimana yang dikatakan Prof.H. Bintoro Tjokroamidjojo dan Drs.Mustopadidjaja A.R, dimana mereka mengatakan “Salah satu faktor penentu utama berhasilnya pembangunan nasional adalah faktor kemampuan aparatur pemerintah” (Bintoro dan Mustopadidjaja, 1986:89), Seorang Camat harus mampu menunjukkan kemampuannya memimpin serta membina pegawai agar mempunyai disiplin kerja yang baik guna kelancaran jalannya pemerintah Kecamatan. Camat sebagai pemimpin pemerintahan yang bertanggung jawab dalam penyelenggaraan pemerintahan, mengkoordinasikan pembangunan dan pembinaan kemasyarakatan serta mampu menjalankan kepemimpinan dengan sebaik-baiknya. Dalam hal ini Camat berkemampuan untuk membangkitkan minat, kemampuan, serta semangat pegawainya demi mencapai tujuan bersama dan mencapai hasil yang sempurna. Oleh karena itu sudah menjadi tugas dan kewajiban Camat untuk menjalankan pemerintahan Kecamatan serta berkewajiban untuk membina disiplin kerja aparatur pemerintah dikecamatan. Disamping itu, faktor disiplin dari para penyelenggara pemerintahan Kecamatan, terutama disiplin kerja perangkat kerja juga memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan. Dengan disiplin kerja yang baik berakibat terhadap meningkatnya motivasi produktifitas kerja.

Berkenaan dengan uraian-uraian di atas, maka penulisan skripsi yang berjudul **“Pemberdayaan Aparatur dalam Pemerintahan di Kecamatan Angkola Timur Kabupaten Tapanuli Selatan”**.

Adapun yang menjadi latar belakang penelitian dengan judul tersebut di atas adalah sebagai berikut :

- a. Pemberian otonomi kepada pemerintah daerah adalah otonomi daerah yang luas, nyata dan bertanggung jawab yang berorientasi pada pembangunan. Pembangunan yang dimaksud disini adalah dalam arti luas, meliputi setiap aspek kehidupan dan penghidupan. Untuk mewujudkan ini tentunya memerlukan yang benar-benar bertanggung jawab serta mampu melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan sebaik mungkin. Hal inilah yang mengandung rasa ingin tahu penulis, sejauh mana usaha pemerintah daerah dalam mewujudkan yang merupakan tuntutan dari segenap lapisan masyarakat.
- b. Pendayagunaan aparat tentunya tidak dapat mengesampingkan begitu saja tentang disiplin ilmu serta kemampuan aparat untuk dapat menunjang keberhasilan pembangunan. Untuk mencapai hal yang demikian tentunya harus di dasarkan pada perhitungan serta kebijaksanaan yang harus diambil oleh pemerintah daerah sebagai penanggung jawab pembangunan daerah.
- c. Sepanjang pengetahuan penulis belum ada penulisan yang berkenaan dengan judul tersebut diatas, oleh karena itu penulis ingin mengetahui lebih jauh tentang pengambilan keputusan oleh pemerintah daerah dalam usaha pendayagunaan aparatur sehingga pembangunan diharapkan berhasil dan dapat dinikmati oleh masyarakat.
- d. Mengingat serta memperhatikan judul proposal yang akan dibahas,

penulis merasa lebih mudah untuk mengumpulkan data yang dipergunakan sebagai pendukung. Dengan demikian akan memberikan pertolongan dalam penggunaan waktu serta biaya yang diperlukan dalam penelitian dikaitkan dengan pengumpulan data dimaksudkan.

II. Pengertian Pemerintah Daerah

Di era reformasi ini sangat dibutuhkan sistem pemerintahan yang memungkinkan cepatnya penyaluran aspirasi rakyat, namun tetap berada di bawah pengawasan pemerintah pusat. Hal tersebut sangat diperlukan karena mulai munculnya ancaman-ancaman terhadap keutuhan NKRI, hal tersebut ditandai dengan banyaknya daerah-daerah yang ingin memisahkan diri dari Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Sesuai Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah *definisi otonomi daerah adalah* sebagai berikut: "Otonomi daerah adalah hak, wewenang, dan kewajiban daerah otonom untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Dalam menghadapi perkembangan keadaan, baik di dalam maupun diluar negeri, serta tentang persidangan global dipandang perlu penyelenggaraan otonomi daerah dengan memberikan kewenangan yang luas nyata dan bertanggung jawab kepada daerah secara proporsional yang diwujudkan dengan pengaturan pembagian dan pemanfaatan sumber daya nasional serta pembangunan keuangan pusat dan daerah sesuai dengan prinsip-prinsip demokrasi, peran serta masyarakat.

Pemerataan dan keadilan serta potensi dan keaneka ragaman daerah yang dilaksanakan dalam kerangka Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Menurut Undang-Undang Nomor 32 tahun 2004 tentang pemerintahan daerah disebutkan bahwa yang dimaksudkan dengan pemerintahan daerah sebagaimana disebutkan dalam pasal 1 point b pemerintahan daerah adalah Penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh pemerintah daerah dan DPRD menurut azas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam system dan prinsip Negara kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Republik Indonesia Tahun 1945. (UU Nomor 32 Tahun 2004 : 4) Dalam kedudukannya sebagai unsur pemerintah daerah Kepala Daerah dan Perangkat Daerah serta DPRD menjalin kerja sama yang baik untuk mencapai tertib pemerintah di daerah.

Pemerintah daerah dan perangkat serta pemerintahan daerah dan menjalankan mekanisme roda pemerintahan daerah dalam melaksanakan kehidupan dan penghidupan masyarakat sebagaimana yang telah diterangkan dalam pasal 20. dari Undang-Undang pemerintah daerah yaitu DPRD dalam melaksanakan tugasnya berhak menuntut pejabat negara, pejabat pemerintah atau warga masyarakat untuk memberikan keterangan tentang suatu hak yang perlu ditangani demi kepentingan negara dan bangsa, pemerintahan dan pembangunan.

Di dalam melaksanakan tugasnya masing-masing diantara kedua unsur badan pemerintah daerah tersebut terdapat pembagian tugas yang jelas dalam kedudukan yang sama tinggi antara Kepala

Daerah dengan DPRD, dimana dijelaskan dalam menyelenggarakan pemerintah daerah ada pembagian tugas jelas dalam bidang legislatif. Dengan demikian jelas bahwa Kepala Daerah disatu sisi memimpin bidang eksekutif sedangkan DPRD bergerak dalam bidang legislatif dalam struktur pemerintahan daerah. Hal ini dilakukan agar tidak terjadi kesimpang siuran dalam pelaksanaan tugas masing-masing serta untuk mencegah terjadinya campur tangan diantara kedua unsur pemerintah daerah tersebut satu sama lain yang dapat berakibat buruk terhadap usaha tercapai tertib administrasi dan pelaksanaan proses pembangunan di daerah.

Lebih jauh mengenai tidak bolehnya unsur legislatif mencampuri badan eksekutif dalam hal ini Kepala Daerah dapat kita ketahui bahwa walaupun Dewan Perwakilan Rakyat Daerah adalah unsur pemerintah daerah, tetapi tidak boleh mencampuri bidang eksekutif. Tanpa mengurangi hak-haknya sesuai dengan Undang-Undang ini. Bidang eksekutif adalah wewenang dan tanggung jawab Kepala Daerah sepenuhnya.

Dengan demikian dapat dikatakan, meskipun DPRD adalah sebagai unsur pemerintah daerah, namun dalam prakteknya ia tidak boleh mencampuri bidang eksekutif dengan tidak mengurangi hak-haknya sesuai dengan yang telah diatur dalam UUD. Maka bidang eksekutif tetap merupakan wewenang dan tanggung jawab Kepala Daerah sepenuhnya. Sedangkan bidang legislatif tetap menjadi wewenang dan tanggung jawab DPRD.

2.1 Kedudukan Pegawai Negeri Sipil

Pegawai Negeri Sipil sebagai abdi Negara dengan maksud seluruh Pegawai

Negeri Sipil selalu melaksanakan tugas-tugas Negara dan selalu harus lebih dahulu mendahului kepentingan Negara diatas kepentingan pribadi atau pun kepentingan golongan.

Pegawai Negeri Sipil sebagai abdi masyarakat dalam arti bahwa seluruh tugas-tugas yang dibebankan Pemerintah kepadanya adalah demi demi untuk kepentingan masyarakat luas, jadi dalam konsekuensi ini setiap Pegawai Negeri Sipil harus berusaha melayani kepentingan masyarakat. Juga petugas atau Pegawai Negeri Sipil adalah menyelenggarakan tugas pemerintahan dan menggerakkan pembangunan dalam arti luas. Pegawai Negeri Republik Indonesia harus menyakini dan menghayati sepenuhnya tujuan Nasional yang telah jelas dan tegas tercantum dalam pembukaan UUD 1945, yaitu melindungi segenap Bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, serta untuk mewujudkan suatu keadilan sosial bagi seluruh Rakyat Indonesia. Pegawai yang dimaksudkan dalam pembahasan ini adalah pegawai negeri menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 tahun 1999, yaitu : Pegawai Negeri adalah setiap warga Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang yang disertai tugas dalam suatu jabatan negeri atau disertai tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UURI No. 43 tahun 1999: 13).

Kedudukan dan peranan pegawai negeri sipil adalah penting dan sangat

menentukan, karena merupakan unsur aparatur negara dalam rangka menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan untuk mencapai tujuan nasional.

Tujuan nasional sebagaimana kita ketahui untuk melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tanah tumpah darah Indonesia dan memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial yang direncanakan terarah dan realistis serta dilaksanakan secara bertahap bersungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna. Jadi kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan, terutama tergantung dari kesempurnaan aparatur negara pada pokoknya atau tergantung dari kesempurnaan pegawai negeri. Maka dalam rangka usaha mencapai tujuan nasional tersebut diatas diperlukan kepada Pancasila dan 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. Abdi negara dan abdi masyarakat untuk mewujudkan pegawai negara sebagaimana yang dimaksudkan diatas, maka pegawai negeri harus memenuhi kedudukan (statusnya) dalam pemerintah di negara yang kita cinta ini.

2.1.1 Pembinaan Aparatur / Pegawai Negeri Sipil

Masalah pembinaan aparatur negara dalam hal ini pegawai negeri merupakan hal yang sangat urgen dikaitkan dengan usaha mewujudkan aparatur negara yang

berdaya guna, berhasil guna, bersih, berwibawa, berkualitas tinggi dan sadar akan tanggung jawabnya dalam menyelenggarakan pemerintah dan pembangunan nasional. Di dalam penjelasan umum UU Nomor 43 tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian disebutkan bahwa : Kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintah dan Pembangunan Nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur negara khususnya Pegawai Negeri (UURI No. 43 Tahun 1999 : 46).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kelancaran proses penyelenggaraan pemerintah dan pelaksanaan pembangunan nasional berhasil tidaknya sangat ditentukan oleh kesempurnaan dari pada aparatur negara dan kesempurnaan, baik dalam kesetiaan, prestasi kerja, kualitas, kesadaran, tanggung jawab dan lain-lainnya yang merupakan hak, wewenang dan tanggung jawab yang diembankan kepadanya. Dengan sendirinya aparatur dimaksud akan berdaya guna dan berhasil guna dalam pelaksanaan tugas pemerintah dan pembangunan nasional.

Salah satu upaya untuk mewujudkan hal diatas yang harus dilakukan adalah pembinaan, dengan adanya pembinaan yang baik dan berkesinambungan, diharapkan kesempurnaan aparatur negara akan tercapai sebagaimana yang diinginkan. Seperti yang telah dijelaskan diatas, bahwa pada dasarnya pembinaan aparatur adalah dalam rangka menjamin penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna sebagaimana yang tertulis dalam UU Nomor 43 tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian, pasal 12 ayat 1, dimana disebutkan bahwa manajemen pegawai

negeri sipil diarahkan untuk menjamin penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan secara berdayaguna dan berhasil guna. Sedangkan yang menyangkut permasalahan pembinaan ini lebih jauh dijelaskan di dalam penjelasan pasal 12 ayat 2 dari UU Nomor 43 tahun 1999 (UURI No. 43 Tahun 1999 : 46).

Dapat disimpulkan bahwa pembinaan aparatur terdapat juga unsur penerbitan yang meliputi struktur, prosedur kerja, kepegawaian maupun sarana dan fasilitas kerja. Dimana yang menjadi tujuan akhir dari pembinaan dan penerbitan dimaksud adalah terciptanya suatu jajaran aparatur yang tangguh, bersih, berwibawa, kuat, berdaya guna, berhasil guna, penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, UUD 1945, negara maupun pemerintah Republik Indonesia.

Pembinaan aparat pada dasarnya harus berpedoman pada kriteri-kriteria objektif dalam arti pelaksanaan pendayagunaan aparatur mulai pengangkatan pertama sampai dengan pemberhentian, hendaknya selalu didasarkan atas hasil analisa jabatan menurut kebutuhan organisasi. Menyangkut masalah pengangkatan misalnya yang merupakan bagian dari pembinaan semestinya dilakukan secara cepat dan tepat sesuai dengan kriteria-kriteria objektif berdasarkan perundangundangan yang berlaku. Yang dapat dirasakan oleh seluruh aparat sehingga memberikan gairaha kerja. Sedangkan yang menjadi pembinaan aparatur adalah :

1. Pembinaan pegawai dilandasi jiwa bahwa pegawai negeri sipil sebagai warga negara merupakan aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat yang penuh kesetiaan

dan ketaatan kepada Pancasila, UUD 1945, negara dan pemerintah serta bersatu padu, bermental baik, berwibawa, berdaya guna, bersih, bermutu tinggi, dan sadar akan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan.

2. Pembinaan pegawai merupakan totalitas kegiatan yang meliputi perencanaan, pengaturan dan penggunaan pegawai sehingga pegawai yang mampu mengemban tugas menurut bidangnya masing-masing agar dapat mencapai prestasi kerja yang efektif dan efisien. (Musaneff, 1989 : 22)

Dengan demikian semakin jelas, bahwa pembinaan aparatur merupakan hal yang sangat penting sekali bila dikaitkan dengan upaya pendayagunaan aparatur dalam pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan.

Sedangkan tujuan pembinaan itu sendiri seperti yang dikatakan oleh Drs. Musaneff dalam bukunya "Management Kepegawaian di Indonesia adalah :

1. Diarahkan untuk menjamin penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna baik dalam sektor-sektor pemerintahan maupun badan usaha milik negara / swasta.
2. Untuk meningkatkan mutu dan keterampilan serta kegairahan bekerja sehingga dapat menjamin terwujudnya kesempatan berpartisipasi dalam melaksanakan pembangunan secara menyeluruh.
3. Diarahkan kepada terwujudnya suatu komposisi yang memadai, baik dalam bentuk jumlah maupun

mutu yang memadai, serasi dan harmonis sehingga mampu menghasilkan prestasi kerja secara optimal.

4. Diarahkan kepada terwujudnya pegawai-pegawai yang setia dan taat kepada Pancasila, UUD 1945, negara dan pemerintah sehingga pegawai hanya mengabdikan diri kepada kepentingan negara dan masyarakat demi terwujudnya aparatur yang bersih dan berwibawa.
5. Ditujukan kepada terwujudnya suatu iklim yang serasi dan menjamin terciptanya kesejahteraan, jasmani maupun rohani secara adil dan merata sehingga mampu melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan dengan sebaik-baiknya.
6. Diarahkan kepada penyaluran, penyebaran dan pemanfaatan pegawai secara teratur, terpadu dan berimbang atas dasar kriteria-kriteria objektif baik secara individu maupun secara kelompok sehingga dapat memberikan manfaat bagi instansi / unit organisasi yang bersangkutan.
7. Diarahkan pada pembinaan sistem karier dan pembinaan prestasi kerja, yang dalam pelaksanaannya dapat diwujudkan dalam bentuk :
 1. Pembinaan tertib administrasi
 2. Pembinaan mutu
 3. Pembinaan kesejahteraan
 4. Pembinaan karier (Musaneff, 1989 : 11-17)

Maka dari tujuan pembinaan tersebut diharapkan bahwa setiap pegawai yang ada dalam organisasi tertentu akan dapat

memberikan prestasi kerja yang sebaik-baiknya sehingga benar-benar dapat berfungsi sebagai penghasil kerja yang tepat guna dan berhasil guna sesuai dengan sasaran organisasi yang hendak dicapainya. Sedangkan yang menjadi pokok-pokok kebijaksanaan pembinaan aparatur adalah :

1. Memupuk kesetiaan dan ketaatan pegawai kepada Pancasila Undang-Undang Dasar 1945, negara dan pemerintahan sehingga pegawai hanya mengabdikan diri kepada kepentingan negara dan masyarakat.
2. Penentuan formasi kebutuhan tenaga kerja yang harus disusun berdasarkan kebutuhan riil suatu organisasi dan disesuaikan dengan hasil analisa peningkatan beban kerja serta kemampuan anggaran agar satuan-satuan organisasi pada tiap-tiap departemen pemerintah mempunyai jumlah komposisi dan mutu pegawai yang sesuai menjadi tanggung jawabnya.
3. Pengadaan pegawai dilakukan dalam rangka pengisian lowong formasi harus diselenggarakan secara efektif dan objektif berdasarkan persyaratan-persyaratan yang ditetapkan menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.
4. Pengangkatan dan penempatan untuk menduduki suatu jabatan dan kepangkatan harus dilakukan secara tepat berdasarkan suatu kriteria jabatan dengan mempertimbangkan kecakapan, kemampuan prestasi kerja dan pengabdian sehingga menjamin terwujudnya hasil kerja yang efektif dan efisien dengan memberikan prioritas terhadap pegawai yang telah ada.
5. Meningkatkan adanya rasa pengabdian, rasa tanggung jawab, kesungguhan dan kegairahan bekerja bagi segenap pegawai untuk melaksanakan tugastugasnya dan mencapai prestasi kerja dengan sebaik-baiknya.
6. Untuk meningkatkan gairah dan produktivitas kerja secara optimal, maka pemenuhan hak-hak, pemberian dorongan (motivasi) dan pemanfaatan tenaga kerja harus diselenggarakan secara menyeluruh, adil dan merata.
7. Untuk mewujudkan suatu catatan organisasi dan pegawai yang bersih dan berwibawa, maka perlu diadakan tindakan-tindakan yang korektif, tegas dan adil sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku terhadap mereka yang nyata-nyata terbukti melakukan pelanggaran-pelanggaran / penyelewengan-penyelewengan terhadap norma-norma kepegawaian.
8. Mengembangkan sistem karier dan prestasi kerja pegawai dengan sebaik-baiknya.
9. Pemutusan hubungan kerja bagi pegawai harus diselenggarakan menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku mengenai kepegawaian sehingga tidak menimbulkan gejolak, keresahan dan hambatan dalam proses pembinaan pegawai.
10. Untuk mewujudkan suatu iklim pembinaan pegawai secara lebih mantap dan berlanjut, maka pembinaan pegawai tidak terbatas kepada tenaga-tenaga yang aktif bekerja, tetapi juga dilakukan kepada pegawai yang telah mengakhiri dinas aktif sesuai

dengan batas- batas kemampuan yang ada (Musaneff, 1989 : 17-18).

Kesepuluh pokok-pokok kebijaksanaan diatas dilaksanakan dalam pembinaan aparatur bertujuan untuk menciptakan para aparat yang berhasil guna dan berdaya guna, memiliki kesadaran nasional, rasa kesatuan, keutuhan, sehingga pembinaan aparatur kearah produktivitas kerja yang dapat menimbulkan efektivitas dan efisien kerja yang dibutuhkan dapat terlaksana sebagaimana sasarannya dari organisasi (pemerintahan daerah).

Dengan adanya pembinaan dimaksud, prestasi kerja, kecakapan, efisien kerja aparat akan tercapai sebagaimana yang diharapkan. Karena pembinaan tersebut diarahkan untuk menjamin penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna. Pembinaan dilaksanakan berdasarkan sistem prestasi kerja pasal 12 UU Nomor 43 tahun 1999. dimana dalam pembinaan sistem karier dan sistem prestasi kerja adalah untuk meningkatkan mutu dan keterampilan serta memupuk kegairahan bekerja sehingga dapat dikembangkan bakat dan kemampuan yang ada pada diri masing-masing Pegawai Negeri Sipil secara wajar (penjelasan pasal 12 UU Nomor 43 tahun 1999) yang dimaksud dengan sistem karier sebagaimana yang terdapat dalam penjelasan umum UU Nomor 43 tahun 1999 adalah :

.....suatu sistem kepegawaian, dimana untuk pengangkatan pertama didasarkan atas kecakapan yang bersangkutan, sedang dalam pengembangannya lebih lanjut didasarkan atas masa kerja, kesetiaan, pengabdian, dan syarat-syarat objektif lainnya juga menentukan. (Nainggolan, 1985 : 235).

Di dalam sistem karier ini berlaku sistem seleksi dalam arti hanya mereka yang cakap saja yang bisa diterima. Promosi terjamin, meskipun terang bahwa hanya sebagian kecil yang nantinya berhasil mencapai puncak karier. Dengan sistem ini maka kesempatan untuk mengembangkan bakat serta kecakapan selama seseorang mampu bekerja dengan harapan secara bertahap dapat naik pangkat sampai mencapai tingkat kedudukan setinggi mungkin berdasarkan batas-batas kemampuan bagi yang bersangkutan.

Dan pembinaan dengan sistem prestasi kerja berdasarkan kecakapan, bakat, pengalaman dan kesehatan sesuai dengan kriteria yang telah digariskan. Sedangkan pengertian dari sistem prestasi kerja sebagaimana yang tertulis dalam penjelasan umum UU Nomor 43 tahun 1999 adalah :.....sistem prestasi kerja yang didasarkan atas penilaian obyektif terhadap prestasi, kompetensi dan pelatihan pegawai negeri sipil. Dalam pembinaan kenaikan pangkat disamping berdasarkan sistem prestasi kerja juga diperhatikan system karier (Nainggolan, 1985 : 23).

Dengan demikian jelaslah, bahwa pembinaan aparatur pada dasarnya berpedoman pada sistem karier dan prestasi kerja. Karena bagaimanapun bila tidak ada pembinaan akan menyebabkan munculnya kendala-kendala dalam menunjang keberhasilan aparat dikaitkan dengan tugas dan tanggung jawab mereka sebagai aparat negara, abdi negara dan abdi masyarakat. Dengan adanya aparat yang berdaya guna dan berhasil guna akan menjadi kenyataan, seandainya tidak ada pembinaan terhadap aparatur, bukan saja melahirkan kendala dalam pelaksanaan tugas mereka tapi juga menimbulkan prustasi yang dapat melahirkan hal-hal yang sangat tidak

diharapkan. Maka dapat dikatakan bahwa : Sistem pembinaan karier yang baik adalah salah satu sendi organisasi yang baik, karena dengan sistem pembinaan karier yang baik dan dilaksanakan dengan baik pula akan dapat menimbulkan kegairahan bekerja dan rasa tanggung jawab yang besar dari seluruh pegawai. Tetapi sebaliknya apabila tidak sistem pembinaan karier yang baik atau secara formal ada sistem pembinaan karier yang baik tetapi tidak dilaksanakan dengan baik, akan dapat menimbulkan frustrasi (Nainggolan, 1985 : 25). Dari konteks kalimat diatas, semakin jelas bahwa pembinaan aparatur sangat penting sekali bila dikaitkan dengan tugas dan tanggung jawab yang diemban mereka.

Disisi lain, adanya sistem pembinaan karier yang berkesinambungan dan baik adalah cermin dari banyaknya mekanisme suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Ada beberapa hal yang sangat pokok untuk melaksanakan pembinaan aparatur berdasarkan sistem karier dan sistem prestasi kerja. Berupa perlunya pengaturan akan :

1. Formasi
2. Pengadaan
3. Pengujian Kesehatan
4. Pengkajian
5. Kepangkatan
6. Jabatan
7. Daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan
8. Daftar urutan kepangkatan
9. Cuti
10. Perawatan
11. Pendidikan dan latihan
12. Penghargaan
13. Pengaturan
14. Pemberhentian

Namun bagaimanapun juga, model

pembinaan aparatur dengan sistem karier dan sistem prestasi kerja terdapat keuntungan dan kerugiannya, maka pada kenyataan UU Nomor 43 tahun 1999 menganut sistem perpaduan, yaitu antara unsur-unsur yang baik dalam sistem karier dan sistem prestasi kerja di dalam pelaksanaan pembinaan aparatur. Dan masalah kebijaksanaan pembinaan ini secara menyeluruh berada di tangan Presiden, sebagaimana yang tertulis dalam pasal 13 UU Nomor 43 tahun 1999, dimana disebutkan bahwa “kebijaksanaan pembinaan Pegawai Negeri Sipil secara menyeluruh berada ditangan Presiden”. Presiden sebagai Kepala Pemerintahan tertinggi dari seluruh pegawai negeri sipil, baik pegawai negeri pusat maupun pegawai negeri daerah. Dan untuk dapat mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya serta untuk dapat mewujudkan keseragaman di dalam pembinaan, maka Presiden menentukan kebijaksanaan pembinaan pegawai negeri sipil secara keseluruhan.

III. Kerangka Pemikiran

Pengangkatan atau promosi pada jabatan hendaknya dilakukan atas dasar prestasi kerja, disiplin kerja, kesetiaan, pengabdian, pengalaman dan dapat dipercaya serta syarat-syarat objektif lainnya sebagaimana yang ditetapkan dalam UU Nomor 43 tahun 1999. Pengertian disiplin dapat dikonotasikan sebagai suatu hukuman, meskipun arti yang sesungguhnya tidaklah demikian. Disiplin berasal dari bahasa latin “Disciplina” yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. jadi sifat disiplin berkaitan dengan pengembangan sikap yang layak terhadap pekerjaan. Sebelum mengemukakan hipotesa dari penelitian ini terlebih dahulu

penulis akan menjelaskan arti hipotesa secara umum. Hipotesa dapat diartikan sebagai jawaban sementara terhadap permasalahan yang ditemui dalam penelitian. Dimana jawaban sementara itu masih diperlukan pembuktiannya tentang kebenaran dan keabsahannya atau seperti yang dikatakan oleh Sutrisno Hadi, MA “Hipotesa adalah dugaan yang mungkin benar atau mungkin juga salah. Dia akan salah satu palsu dan akan diterima jika fakta-fakta membenarkannya” (Sutrisno, 1989 : 74).

Berkenaan dengan hal tersebut di atas, maka penulis akan mengajukan hipotesa penelitian ini sebagai berikut “Jika pemerintah berperan dalam pembinaan aparatur pemerintahan, maka proses pendayagunaan aparatur di Kecamatan Angkola Timur Kabupaten Tapanuli Selatan akan meningkat dan berkualitas”.

IV. Metode Penelitian

Metodologi penelitian adalah sekumpulan peraturan, kegiatan, dan prosedur yang digunakan oleh pelaku suatu disiplin ilmu. Metodologi juga merupakan analisis teoritis mengenai suatu cara atau metode. Penelitian merupakan suatu penyelidikan yang sistematis untuk meningkatkan sejumlah pengetahuan, juga merupakan suatu usaha yang sistematis dan terorganisasi untuk menyelidiki masalah tertentu yang memerlukan jawaban. Hakekat penelitian dapat dipahami dengan mempelajari berbagai aspek yang mendorong penelitian untuk melakukan penelitian. Setiap orang mempunyai motivasi yang berbeda, di antaranya dipengaruhi oleh tujuan dan profesi masing-masing. Motivasi dan tujuan penelitian secara umum pada dasarnya adalah sama, yaitu bahwa penelitian

merupakan refleksi dari keinginan manusia yang selalu berusaha untuk mengetahui sesuatu. Keinginan untuk memperoleh dan mengembangkan pengetahuan merupakan kebutuhan dasar manusia yang umumnya menjadi motivasi untuk melakukan penelitian.

Di dalam upaya untuk memperoleh data-data yang valid dan relevan dengan tujuan penelitian atau penulisan skripsi ini, maka penulis menggunakan metode deskriptif. Sedangkan untuk teknik penelitian atau pengumpulan data penulis menggunakan :

a. Penelitian Pustaka (Library Research)

Maksudnya, data-data yang diperoleh bersifat teoritis yang bersumber dari hasil karya para ahli yang didapatkan melalui karya tulis karangan ilmiah yang sudah tersusun dalam bentuk buku atau brosur. Dengan kata lain, pengumpul data lewat ini adalah membaca sejumlah buku yang relevan dengan isi penelitian.

b. Penelitian Lapangan (Field Research)

Dimana data yang diperoleh adalah hasil penelitian lapangan yang merupakan fakta atau kenyataan yang ada dilapangan yang tujuannya untuk mengetahui sejauhmana kebenaran dari hipotesa yang telah dikemukakan, penelitian lapangan ini ditempuh dengan cara :

- Observasi, dalam hal ini langsung ke objek penelitian untuk mengamati dengan upaya pembuktian kebenaran dari hipotesa yang telah dirumuskan sebelumnya.
- Angket, penulis juga akan menyusun

beberapa bentuk pertanyaan (dalam bentuk angket) yang akan diserahkan kepada 30 responden yang berada pada bagian tata pemerintahan dan pemerintah desa. Hasil dari angket tersebut diharapkan akan bisa memberikan data yang lebih akurat sehingga nantinya dapat dipergunakan untuk pengujian dan pembuktian hipotesa yang telah dikemukakan.

- Wawancara, yang diwawancarai yaitu Kabag Tata Pemerintah sebagai sumber informasi bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

V. Hasil Penelitian

Pada bab penutup ini penulis akan menguraikan beberapa Kesimpulan berdasarkan pembahasan setiap bab sebagaimana yang telah penulis uraikan secara terperinci dalam skripsi ini, sebagai berikut :

- a. Bahwa dalam kenyataan proses pengambilan keputusan yang dilakukan oleh pemerintah daerah di lingkungan Kecamatan Angkola Timur Kabupaten Tapanuli Selatan dalam pengangkatan pada pejabat struktural telah berjalan sebagaimana mestinya.
- b. Proses pengambilan keputusan dimaksud yaitu pengangkatan pada jabatan struktural tetap berpedoman kepada UU Nomor 43 tahun 1999, pasal 17 yang pada intinya berdasarkan atas prestasi kerja, disiplin kerja, kesetiaan, pengabdian, pengalaman kerja dan dapat dipercaya.
- c. Pembinaan dan pengembangan karier pada aparat telah berjalan sebagaimana mestinya yaitu seperti yang diatur dalam UU nomor 43 t

telah berjalan sebagaimana mestinya yaitu seperti yang diatur dalam UU Nomor 43 tahun 1999. Dimana seluruh aparatur yang menduduki jabatan struktural memperoleh kesempatan yang sama untuk mengembangkan kariernya.

- d. Promosi jabatan tetap dilaksanakan bagi aparatur yang dianggap memenuhi syarat untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi dari jabatan sebelumnya.
- e. Tingkat pendidikan dan disiplin ilmu tetap merupakan kriteria penilaian dalam pengangkatan untuk menduduki jabatan struktural. Dimana aparatur yang diangkat tetap disesuaikan tingkat pendidikannya dan disiplin ilmu yang dimilikinya dengan jawaban yang diberikan kepadanya.
- f. Secara umum dikatakan bahwa mereka yang menduduki jabatan struktural disiplin ilmu dan pendidikannya telah sesuai dengan jabatan yang diembannya.

VI. Daftar Pustaka

- Arikunto Suharsimi, Dr. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Bina Aksara, Jakarta, 1989
- Atmo Sudiharjo, Parjudi, S. Dr. Prof, *Pengambilan Keputusan*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1970
- Badan Administrasi Kepegawaian Negara, *Jenjang Pangkat dan Tunjangan Jabatan Struktural*, Jakarta, 1985
- Bagian Hukum Orto Sekda TK. I PADANG LAWAS, *Susunan Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan*

*Rakyat Daerah Mandailinga Natal,
Padangsidempuan.*

Hadi, Sutrisno, MA, *Metedologi Research,
Andi Offset, Yogyakarta, 1989 UU
Nomor 43 tahun 1999 Tentang
Pokok-Pokok Kepegawaian.*

School J. W. Prof. Dr. *Modernisasi
Pengantar Sosiologi Pembangunan,
NegaraNegara Sedang Berkembang,
Gramedia, Jakarta, 1980*

UU Nomor 32 tahun 2004, *Pemerintahan
Daerah*

Jtokro Amidjoyo H, Prof. Drs. *Matodidjaya
Teori dan Strategi Pembangunan
Nasional, Gunung Agung, Jakarat,
1986*