

SKRIPSI

**KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DALAM
MENINGKATKAN KEUNGGULAN USAHA MIKRO, KECIL,
MENENGAH (UMKM)
(STUDI KASUS DINAS PERINDUSTRIAN PROVINSI NUSA
TENGARA BARAT)**

Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana (S1)



Oleh :

FLORENTINA MELINDA SAMUL

NIM. 218110106

**KONSENTRASI ADMINISTRASI PEMBANGUNAN
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM
2021**

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

**KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DALAM
MENINGKATKAN KEUNGGULAN USAHA MIKRO KECIL DAN
MENENGAH (UMKM)
(STUDI KASUS DINAS PERINDUSTRIAN PROVINSI NTB)**

Disusun dan diajukan oleh :

FLORENTINA MELINDA SAMUL
218110106

**PROGRAM STUDI
ADMINISTRASI PUBLIK**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji sidang skripsi
Mataram, 08 Februari 2022

Dosen Pembimbing I



Drs. Amil, M.M.
NIDN. 0831126204

Dosen Pembimbing II



M. Taufik Rachman, S.H., MH
NIDN. 0825078701

Mengetahui:

Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Publik



Rahmad Hidayat, S.AP., M.AP.
NIDN : 0822048901

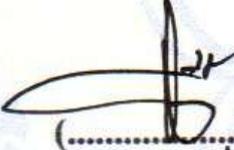
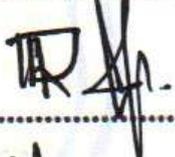
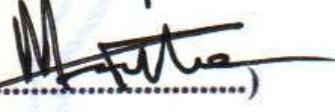
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

**KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DALAM
MENINGKATKAN KEUNGULAN USAHA MIKRO KECIL DAN
MENENGAH (UMKM)
STUDI KASUS DINAS PERINDUSTRIAN PROVINSI NTB**
Disusun dan diajukan Oleh :

FLOERTINA MELINDA SAMUL
218110106

Telah dipertahankan didepan penguji
Pada tanggal 08 Februari 2022 dan
Dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Tim Penguji

- | | | |
|---|------|--|
| 1. <u>Drs. Amil, M.M.</u>
NIDN. 0831126204 | (PU) | 
(.....) |
| 2. <u>M. Taufik Rachman, S.H.,M.H</u>
NIDN. 025078701 | (PP) | 
(.....) |
| 3. <u>M. Aprian Jailani, S.AP.,M.AP</u>
NIDN. 0804049501 | (PN) | 
(.....) |

Mengetahui,
Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik
Universitas Muhammadiyah Mataram



Dr. H. Muhammad Ali, M.Si.
NIDN. 0806066801

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya mahasiswa Program Studi Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram menyatakan bahwa:

Nama : FLORENTINA MELINDA SAMUL

NIM : 218110106

Alamat : Pagesangan Barat

Memang benar skripsi yang berjudul Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam Meningkatkan Keunggulan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) Studi Kasus Dinas Perindustrian Provinsi NTB adalah asli karya sendiri dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik di tempat manapun.

Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian sendiri tanpa bantuan pihak lain. Kecuali arahan bimbingan, jika terdapat karya atau pendapat orang lain yang telah dipublikasikan, memang diacu sebagai sumber dan dicantumkan dalam daftar pustaka.

Jika kemudian hari pernyataan ini terbukti tidak benar saya siap mempertanggungjawabkan termasuk bersedia meninggalkan keserjanaan yang diperoleh.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sadar dan tampak tekanan dari pihak manapun.

Mataram, Januari 2020



FLORENTINA MELINDA SAMUL

NIM. 218110106



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN DAN
PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM
UPT. PERPUSTAKAAN H. LALU MUDJITAHID UMMAT

Jl. K.H.A. Dahlan No.1 Telp.(0370)633723 Fax. (0370) 641906 Kotak Pos No. 108 Mataram
Website : <http://www.lib.ummat.ac.id> E-mail : perpustakaan@ummat.ac.id

SURAT PERNYATAAN BEBAS
PLAGIARISME

Sebagai sivitas akademika Universitas Muhammadiyah Mataram, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Florentina Malynda Samul
NIM : 218110106
Tempat/Tgl Lahir : Ponteng 28 Juni 2000
Program Studi : Administrasi publik
Fakultas : Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
No. Hp : 082 235 259 542
Email : malyndasamul2806@gmail.com

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi/KTI/Tesis* saya yang berjudul :

KIPERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DALAM MELAKUKAKAN
KELENGKAPAN USAHA MIKRO KECIL DAN MENENGAH (UMKM) STUDI
KASUS DIMAS PERINDUSTRIAN PROVINSI NTB

Bebas dari Plagiarisme dan bukan hasil karya orang lain. 50%

Apabila dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian dari Skripsi/KTI/Tesis* tersebut terdapat indikasi plagiarisme atau bagian dari karya ilmiah milik orang lain, kecuali yang secara tertulis disitasi dan disebutkan sumber secara lengkap dalam daftar pustaka, saya **bersedia menerima sanksi akademik dan/atau sanksi hukum** sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Mataram.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari siapapun dan untuk dipergunakan sebagai mana mestinya.

Mataram, 09 Maret 2022
Penulis


NIM 218110106

Mengetahui,
Kepala UPT. Perpustakaan UMMAT


Iskandar, S.Sos., M.A.
NIDN. 0802048904

*pilih salah satu yang sesuai



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN DAN
PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM
UPT. PERPUSTAKAAN H. LALU MUDJITAHID UMMAT

Jl. K.H.A. Dahlan No.1 Telp.(0370)633723 Fax. (0370) 641906 Kotak Pos No. 108 Mataram
Website : <http://www.lib.ummat.ac.id> E-mail : perpustakaan@ummat.ac.id

**SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN
PUBLIKASI KARYA ILMIAH**

Sebagai sivitas akademika Universitas Muhammadiyah Mataram, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Florentina Mirinda Samu
NIM : 210110106
Tempat/Tgl Lahir : Rantung, 28 Juni 2000
Program Studi : Administrasi Publi
Fakultas : Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
No. Hp/Email : 082235 259 512 / mtelnynsamu2806@gmail.com
Jenis Penelitian : Skripsi KTI Tesis

Menyatakan bahwa demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Mataram hak menyimpan, mengalih-media/format, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Repository atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama *tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta* atas karya ilmiah saya berjudul:

KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DALAM MELAKUKAKAN
KEUNGGULAN USAHA MIKRO KECIL DAN MENENGAH (UMKM)
STUDI KASUS DINAS PERINDUSTRIAN PROVINSI NTB

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah ini menjadi tanggungjawab saya pribadi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa ada unsur paksaan dari pihak manapun.

Mataram, 09 Maret 2022

Penulis


NIM. 210110106

Mengetahui,
Kepala UPT. Perpustakaan UMMAT

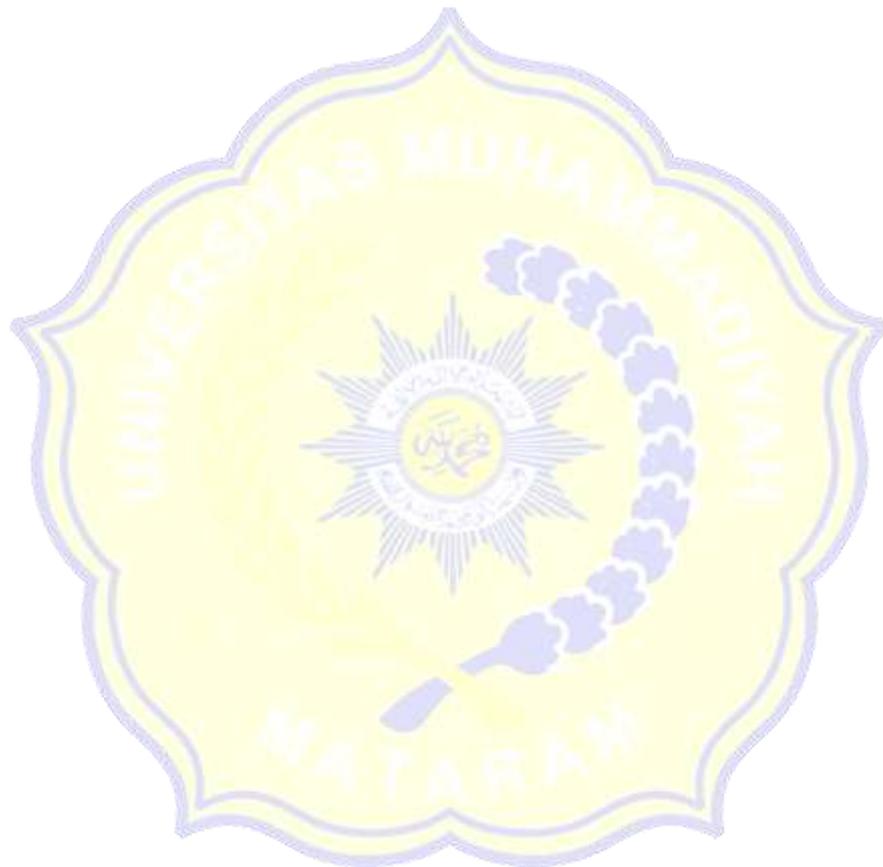

Iskandar, S.Sos., M.A.
NIDN. 0802048904

PERSEMBAHAN

1. Kedua oran tuaku tercinta Bapak Anselmus Nduruk dan Mama Meltiana Ladis yang tidak berhenti menyayangiku, dan selalu memberiku semangat, motivasi dalam meraih cita-cita sehingga saya bisa sampai sejauh ini. Terima kasih atas do'a dan dukungannya yang sangat luar biasa terhadap kami anak-anakmu. Setetes keringat kalian tidak pernah mengenal lelah demi kesuksesan kami, semuanya tidak akan pernah bisa terbalaskan. Hanya do'a yang bisa kupersembahkan untuk bapa dan mama tercinta. Semoga Tuhan membalas semua niat baik bapa dan mama selama ini.
2. Kakak dan Adik-adikuku tersayang (Maria Yunita, Anastasya Arniati dan Paskalis Alexandrio) terima kasih telah menyemangati saya dalam penulisan skripsi ini.
3. Keluarga besarku yang tidak bisa saya sebutkan namanya satu persatu. terima kasih yang sebar-besarnya atas dukungannya selama ini.
4. Bapak dan Ibu Dosen yang telah mendidik, membina dan memberikan dorongan serta memberikan pendidikan baik secara teoritis maupun implementatif.
5. Kepada teman-teman Prodi Administrasi Publik angkatan 2018 yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.
6. Almamaterku Universitas Muhammadiyah

MOTO

“Jangan Pernah Kamu Menghakimi seseorang, supaya kamu tidak dihakimi. Karena dengan penghakiman yang kamu pakai untuk menghakimi seseorang, maka kamu akan dihakimi dan ukuran yang kamu pakai untuk mengukur, akan diukur kepadamu”.



KATA PENGANTAR

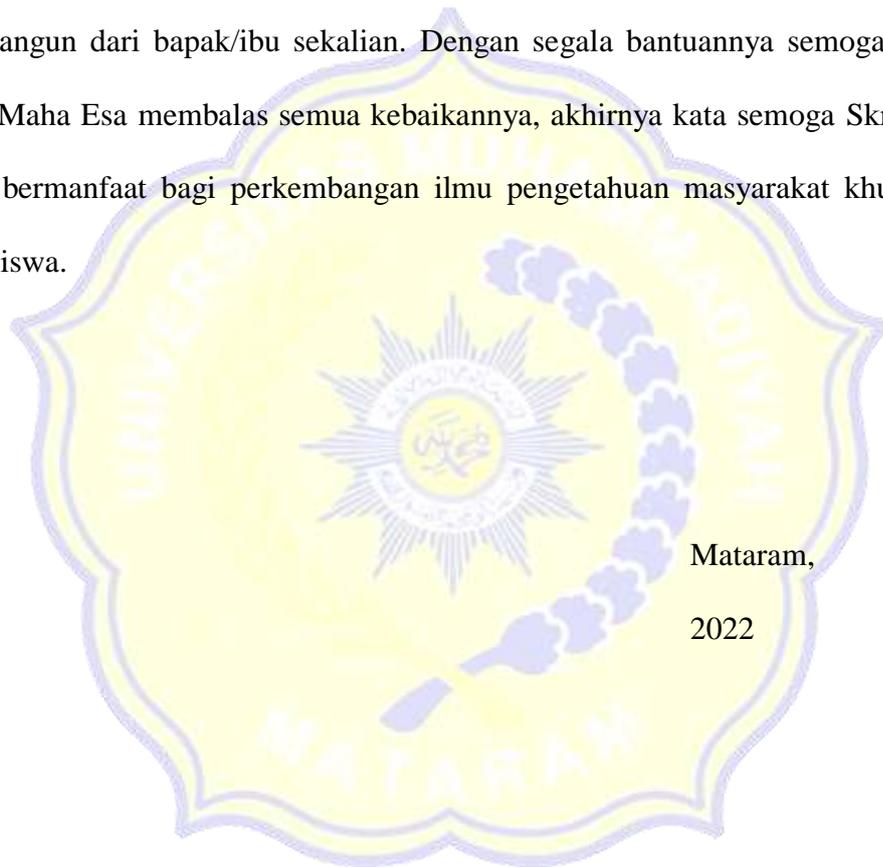
Puji syukur penulis hantarkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan Rahmat dan Berkahnya, pasal skripsi yang berjudul **“Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam Meningkatkan Keunggulan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) Studi Kasus Dinas Perindustrian Provinsi NTB”** ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S1) pada Program Studi Administrasi Publik Fakultas Keguruan Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram.

Pada kesempatan ini, penulis mengharapkan skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat, khususnya bagi penulis sendiri dan juga dari pihak pembaca. Penulis juga menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dalam menyelesaikan skripsi ini, khususnya kepada yang terhormat:

1. Bapak Dr. H. Arsyad Abd Gani, M.Pd., Selaku rektor Universitas Muhammadiyah Mataram
2. Bapak Dr. H. Muhammad Ali, M.Si. Selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
3. Bapak Rahmad Hidayat S.AP.,M.AP. Selaku Ketua Program Studi Administrasi Publik
4. Bapak Drs. Amil, M.M. Selaku Dosen Pembimbing Utama (1)
5. Bapak M. Taufik Rachman, S.H.,M.H. Selaku Dosen Pembimbing Pendamping (2)
6. Bapak dan Ibu Dosen yang telah membekali ilmu pengetahuan selama kuliah

7. Kedua orang tua penulis yang tiada henti-hentinya memberikan dorongan agar segera menyelesaikan penulisan skripsi ini.
8. Dan semua pihak yang tidak mungkin disebutkan satu persatu yang turut berpartisipasi dalam proses penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari bapak/ibu sekalian. Dengan segala bantuannya semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas semua kebaikannya, akhirnya kata semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan masyarakat khususnya mahasiswa.



Mataram, Januari
2022

Penulis

**KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DALAM
MENINGKATKAN KEUNGGULAN USAHA MIKRO KECIL DAN
MENENGAH (UMKM) STUDI KASUS DINAS PERINDUSTRIAN
PROVINSI NTB**

Florentina Melinda Samul¹, Amil², M. Taufik Rachman³

Mahasiswa¹, Pembimbing¹, Pembimbing²

Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Muhammadiyah Mataram

ABSTRAK

Kondisi ekonomi di provinsi NTB digerakan oleh lima sektor utama yang memberikan kontribusiter besar terhadap terciptanya pembangunan daerah di NTB. Salah satu sektor itu sektor perindustrian. Dinas Perindustrian merupakan sebuah instansi Pemerintahan yang bertugas menyelenggarakan urusan pemerintah di bidang perindustrian yang meliputi peningkatan daya saing, standarisasi industri, teknologi industri, pengembangan industri strategis dan industri hijau, pembangunan dan pemberdayaan industri kecil, industri menengah, penyebaran dan pemerataan pembangunan industri, ketahanan industri dan kerjasama serta peningkatan penggunaan produk dalam negeri. Dengan memberikan pelatihan kepada UMKM/IKM oleh Dinas Perindustrian Provinsi NTB mampu meningkatkan kualitas produk yang dihasilkan dan kemudian mampu bersaing dipasaran. Teori yang digunakan peneliti adalah teori wirawan (2013:4) yang mengatakan kinerja adalah suatu prestasi kerja atau prestasi sebenarnya yang dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugas-tugasnya. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif kualitatif. Teknik pegumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara dan dokumentasi. Serta Sumber data yang digunakan adalah sumber data primer dan data sekunder. Hasil dari penelitian ini yang menggunakan observasi dan wawancara dapat disimpulkan bahwa kinerja Dinas Perindustrian Provinsi NTB mampu meningkatkan laju pertumbuhan ekonomi daerah dalam hal pemberdayaan UMKM. Saran yang dapat peneliti kemukakan agar Dinas Perindustrian Provinsi NTB lebih meningkatkan kerjasama dengan kelompok UMKM/IKM dalam hal pemberdayaan, bimbingan/pelatihan serta sarana dan fasilitas untuk menunjang keunggulan UMKM/IKM agar mampu bersaing di pasaran.

Kata Kunci : Keunggulan UMKM Provinsi NTB

**PERFORMANCE OF STATE CIVIL SERVICES (ASN) IN INCREASING
ADVANTAGES OF MICRO SMALL AND MEDIUM ENTERPRISES
(MSMEs) CASE STUDY OF INDUSTRIAL SERVICES NTB PROVINCE**

Amil¹, M. Taufik Rachman², Florentina Melinda Samul³

First Consultant¹, Second Consultant², Student³

Public Administration Study Program, Faculty of Social and Political Sciences
Muhammadiyah University of Mataram

ABSTRACT

The NTB economic conditions are influenced by five primary sectors contributing significantly to regional development. The industrial sector is one of them. The Department of Industry is a government agency tasked with handling government affairs in the industrial sector, such as increasing competitiveness, industrial standardization, industrial technology, strategic industry development and green industry, development and empowerment of small and medium-sized industries, distribution and equitable distribution of industrial development, industrial resilience, and cooperation and increasing the use of domestic propulsion. The NTB Provincial Industry Office can improve the quality of the products produced by offering training to MSMEs/IKM, allowing them to compete in the market.

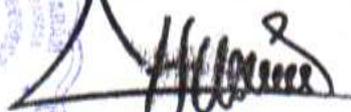
The theory used by the researcher is the Wirawan theory (2013: 4) which says performance is a work performance or actual achievement achieved by someone in carrying out their duties. The research method used is a qualitative method with a qualitative descriptive type of research. Observation, interviews, and documentation were utilized to obtain data. Primary and secondary data sources were employed. The findings of this study, based on observations and interviews, suggest that the NTB Provincial Industry Office's performance can boost regional economic growth through empowering MSMEs.

Keywords: ASN Performance at the Department of Industry and UMKM/IKM

MENGESAHKAN
SALINAN FOTO COPY SESUAI ASLINYA
MATARAM



KEPALA
UPT P3B
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM



Humaira, M.Pd
NIDN. 0003040501

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
1.3.1 Tujuan Penelitian	6
1.3.2 Manfaat Penelitian	7
BAB II PEMBAHASAN.....	8
2.1 Penelitian Terdahulu	8
2.2 Pengertian Kinerja.....	9
2.3 Sejarah Singkat Perkembangan Kelembagaan Manajemen PNS	12
2.4 Lembaga-lembaga Pengelola PNS.....	15
2.4.1 Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara (MENPAN)	15
2.4.2 Badan Kepegawaian Negara (BKN)	17

2.4.3 Lembaga Administrasi Negara (LAN).....	21
2.4.4 Badan Kepegawaian Daerah (BKD)	22
2.5 Penataan Organisasi dan Kepegawaian.....	23
2.5.1 Menentukan Kebijakan Strategis	24
2.5.2 Organizing Mode, Menentukan Jenis, dan Jumlah Satuan Organisasinya (Pembagian Satuan Organisasi).....	24
2.5.3 Memadukan Orang-orang Dalam Organisasi.....	25
2.6 Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Indonesia	28
2.6.1 Nilai-nilai Dasar Profesi dan Budaya Kerja ASN.....	29
2.6.2 Tugas dan Fungsi Aparatur Sipil Negara (ASN)	31
2.7 Pengertian Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM).....	33
2.8 Kerangka Berpikir.....	37
BAB III METODE PENELITIAN	38
3.1 Metode dan Jenis Penelitian	38
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	39
3.3 Teknik Penentuan Informan.....	39
3.4 Jenis dan Sumber Data.....	40
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	41
3.6 Analisis Data.....	42
BAB IV HASIL PEMBAHASAN	44
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	44
4.1.1 Profil Umum Pelayanan Dinas Perindustrian Provinsi NTB	44

4.1.2	Visi dan Misi Dinas Perindustrian	45
4.1.3	Tupoksi Dinas Perindustrian.....	46
4.1.4	Strategi Arah Kebijakan.....	48
4.1.5	Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) yang unggul.....	49
4.2	Hasil Penelitian	51
	A. Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dalam Meningkatkan UMKM yang Unggul.....	51
	B. Prosedur Kerja Dari Bidang Kerjasama, Pengawasan dan Promosi Investasi Industri.....	53
	C. Prosedur Kerja Bidang Pembangunan Sumber Daya Industri	54
	D. Prosedur Kerja Bidang Sarana Prasarana dan Pemberdayaan Industri.....	56
	E. Dampak Terhadap UMKM.....	57
4.3	Pembahasan.....	58
	1. Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam Meningkatkan Keunggulan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM).....	59
4.4	Pelaksanaan Rencana Kerja (RENJA) Dinas Perindustrian Provinsi NTB ...	62
4.5	Faktor Pendorong Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Perindustrian	64
	4.5.1 JPS Gemilang III Harus Lebih Baik	64
BAB V PENUTUP.....		68
5.1	Kesimpulan	68
5.2	Saran – saran	69

DAFTAR TABEL

2.1 Penelitian	
Terdahulu.....	8
2.2 Kebijakan dan Strategis Pendayagunaan Aparatur	
Negara.....	16
4.1 Tupoksi Dinas	
Perindustrian.....	46
4.2 Kelompok UMKM yang Unggul di	
NTB.....	49
4.3 Pelatihan BIMTEK kepada Kelompok	
UMKM.....	55
4.4 UMKM yang Mendapatkan	
Bantuan.....	58

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu Provinsi di Indonesia yakni Provinsi Nusa Tenggara Barat merupakan sebuah provinsi yang letaknya paling ujung barat kepulauan Nusa Tenggara. Terdapat dua pulau besar di Provinsi NTB yaitu pulau Sumbawa dan Lombok serta juga memiliki begitu banyak pulau kecil , dengan jumlah 378 pulau. Ratusan pulau kecil ini membentang sepanjang selatan Indonesia. Kota Mataram menjadi Ibu kota provinsi dari Nusa Tenggara Barat. Pulau Lombok merupakan tujuan wisata yang banyak pengunjung di Indonesia. Bukan hanya di kawasan Nusantara saja melainkan internasional dengan berbagai objek-objek wisata yang sangat menakjubkan sehingga menarik perhatian para wisatawan baik wisatawan asing maupun lokal untuk menyempatkan diri mengunjungi macam-macam destinasi wisata yang dimiliki oleh pulau ini. Berbagai usaha di sektor pariwisata di bangun serta dikembangkan yang membuat tingkat pengangguran di pulau ini menjadi berkurang karena banyaknya antusias masyarakat untuk bekerja sehingga kondisi ekonomi dipulau Lombok dapat teratasi.

Secara umum, kondisi ekonomi di provinsi NTB digerakan oleh 5 sektor prioritas yang memberikan kontribusi terbesar dengan adanya “kue ekonomi” di NTB. Yang dimana sektor tersebut meliputi sektor pertanian, pertambangan, perdagangan dan perindustrian, konstruksi dan transportasi. Dikarenakan besarnya kontribusi dilima sektor diatas, maka setiap sektor cenderung bergeser, tetapi keenam sektor inilah yang tetap menjadi lima besar dalam mempengaruhi

ekonomi di NTB selama 2018-2021. Berbagai hasil dalam negeri didorong oleh beberapa sektor yaitu sektor perikanan, pertanian, dan kehutanan yang masih memberikan pengaruh baik terhadap peningkatan ekonomi daerah. Yang menjadi katup pengaman dari situasi krisis moneter dengan meningkatkan daya beli konsumen yaitu melalui program pengembangan usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM). Dalam menggerakkan perekonomian nasional yang dimana pengembangan UMKM dijadikan cara yang sangat strategis, karena partisipasi UMKM semakin meningkat dalam perkembangan pendapatan untuk kelompok masyarakat yang berpenghasilan rendah dikarenakan juga kegiatan usahanya melingkupi hampir seluruh sektor usaha.

Langkah-langkah dalam pengembangan UMKM ini bukan cuman menjadi tanggung jawab pemerintah dan langkah yang harus diambil oleh pemerintah. Pihak internal yang dikembangkan sendiri juga merupakan pihak UMKM, bersama-sama dengan pemerintah mampu mengayunkan langkah-langkah yang ditetapkan. Karena dengan memanfaatkan fasilitas yang diberikan oleh pemerintah bisa menciptakan krearifitas melalui potensi yang dimiliki. dapat mengayunkan langkah bersama-sama dengan pemerintah. Industri dengan berbagai jenis olahan dan skala usaha yang beragam dapat berkembang di Lombok NTB yang menjadikan Lombok sebagai tempat tumbuhnya berbagai macam jenis industry.

Konsep-konsep Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) yakni tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) yang terdapat pada

peraturan perundang-undangan No 20 Tahun 2008 Bab I Pasal I, dalam UU ini maksud dari UMKM yakni meliputi :

- 1) Sebuah Usaha produktif yang dimiliki oleh individu atau suatu usaha yang dimiliki secara perorangan dan usaha ini dalam kriteria Usaha Mikro sudah terpenuhi sesuai yang terdapat dalam peraturan ini merupakan Usaha Mikro.
- 2) Sebuah Usaha ekonomi produktif yang dibangun sendiri, usaha ini dikerjakan oleh individu atau usaha yang dibangun ini bukan anak atau cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dari Usaha Menengah atau Usaha Besar yang kriteria Usaha Kecilnya terpenuhi sesuai dengan yang tercantum dalam peraturan perundang-undangan ini merupakan Usaha Kecil.
- 3) Sebuah Usaha ekonomi produktif yang didirikan sendiri, dimana usaha ini dikerjakan secara perorangan atau badan usaha ini bukan merupakan anak atau cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dengan Usaha Kecil atau Usaha Besar dengan jumlah kekayaan bersih atau hasil penjualan tahunan sesuai yang ditetapkan dalam UU ini merupakan Usaha Menengah.

Terdapat potensi tinggi pada perkembangan sektor UMKM yang demikian melonjak, yang dimana ini merupakan kesempatan dalam mewujudkan usaha mikro kecil dan menengah yang tangguh apabila dikelola dan dikembangkan dengan baik. Sebuah kegiatan usaha yang mampu memberikan pelepasan ekonomi dengan luas bagi masyarakat serta memperlus lapangan kerja merupakan Usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM), yang mewujudkan stabilitas ekonomi

nasional dan mendorong pertumbuhan ekonomi melalui proses pemerataan dan peningkatan pendapatan masyarakat. UMKM (usaha mikro, kecil dan menengah) memiliki Undang-Undang tersendiri, yakni terletak pada Peraturan perundang-undangan tentang Usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) Nomor 20 Tahun 2008 . Akan tetapi terdapat beberapa kendala dalam pengembangan sebuah usaha seperti ketidakmampuan UMKM dalam memanfaatkan berbagai peluang yang ada didepan mata seperti misalnya UMKM tidak paham bagaimana mengelolah industri tersebut dengan baik sehingga industry yang sebenarnya baik jika dikembangkan menjadi tidak diperhatikan oleh UMKM.

Perindustrian dikawasan Provinsi Nusa Tenggara Barat khususnya dipulau Lombok, memiliki keunikan serta daya saing tersendiri yang apabila kelompok UMKM memiliki kemampuan untuk mengembangkannya serta ini akan berpengaruh juga terhadap laju pertumbuhan ekonomi pulau Lombok. Beberapa faktor penghambat kelompok UMKM dalam membangun dan mengembangkan sebuah usaha seperti miskin permodalan, selama ini biasanya kebanyakan UMKM cenderung menggunakan uang pribadi mereka dalam mengembangkan sebuah usaha. Terdapat beberapa faktor penghambat lainnya seperti kurangnya akses perizinan, kurangnya akses pasar, kurangnya kemampuan manajemen serta kurangnya akses teknologi informasi. Maka dengan adanya keganjalan ini pihak perindustrian yakni dinas perindustrian mempunyai tanggung jawab besar untuk membantu memecahkan permasalahan kelompok UMKM dalam pengembangan usaha dari berbagai bidang usaha mulai dari usaha kecil hingga usaha yang lebih besar. Tetapi dalam menjalin kerja sama antara kelompok UMKM dengan dinas

perindustrian, akan terjamin apabila keinginan yang besar untuk berwirausaha dari pihak UMKM serta seperti apa atau bagaimana kinerja pegawai dalam mewujudkan wirausaha yang berdaya guna. Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) sangat berpengaruh terhadap kepuasan masyarakat, jadi bukan hanya dari pihak UMKM saja yang yang berusaha dalam mengembangkan usaha yang mereka jalani tetapi ASN (Aparatur Sipil Negara) berperan penting dalam mengimplementasikan rencana strategi dalam mmengoptimalkan sebuah usaha.

Pada Rencana Strategi (Renstra) Badan Kepegawaian Negara 2020-2024 sudah ditetapkan beberapa peraturan perencanaan badan kepegawaian Negara yang didalamnya memuat visi, misi, tujuan, strategi, kebijakan, program dan berbagai kegiatan badan kepegawaian Negara. Renstra ini bisa dikatakan sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya selama 2020-2024. Dalam penyusunan Renstra Badan Kepegawaian Negara mengacuh pada pedoman penyusunan Renstra yang diatur dalam peraturan menteri PPN/Kepala Bapenas Nomor. 5 Tahun 2019 tentang pedoman penyusunan dan penelaahan Rencana Strategis Kementerian/Lembaga (RENSTRA/KL) 2020-2024, jadi secara substansi Renstra Badan Kepegawaian Negara 2020-2024 dibuat sesuai dengan amanat Undang Undang Nomor. 25 Tahun 2014 tentang sistem perencanaan pembangunan nasional, serta mengacuh pada Rencana pembangunan jangka menengah nasional (RPJMN) IV 2020-2024 dan kewenangan Badan Kepegawaian Negara. Dalam perumusan Renstra yang dimaksudkan adalah untuk menjadi pedoman dan arah proses pembaharuan yang dilakukan Badan Kepegawaian Negara atau ASN (Aparatur Sipil Negara) agar kebijakan kebijakan

yang diformulasikan dapat terlaksanakan dengan lebih terstruktur, terukur, dan juga tepat sasaran. Dalam perumusan Renstra juga, tidak tertutup kemungkinan terdapatnya perubahan atau perbaikan selama jangkah waktu 5 (lima) tahun yang disesuaikan dengan perubahan kebutuhan dan kebijakan yang berlaku.

Semua ketentuan yang telah di tetapkan tersebut merupakan sebuah pembaharuan atau perbaikan dalam mengoptimalkan stabilitas ekonomi masyarakat dan daerah. Tetapi tidak semua Kelompok UMKM terjamin kualitas usahanya, di pulau Lombok ada sebagian yang maju dan berdaya saing dan ada juga usahanya tidak berkembang. Jadi untuk mengetahui prestasi kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Perindustrian Provinsi NTB dalam mengembangkan keberhasilan kelompok UMKM maka penelitian ini dilakukan.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun beberapa Rumusan Masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimanakah Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Perindustrian dalam meningkatkan keunggulan UMKM ?
2. Faktor-faktor yang dapat Berpengaruh dalam Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Perindustrian Provinsi NTB dalam Meningkatkan Kualitas Kelompok UMKM ?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini adalah tujuan yang ingin dicapai adalah :

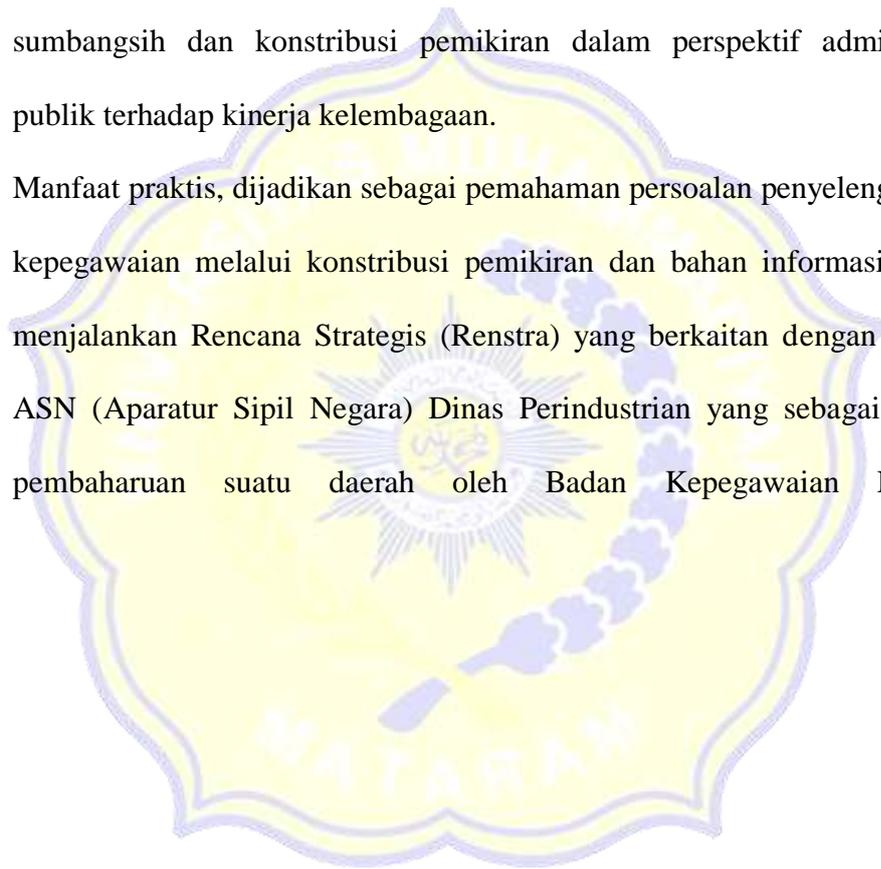
1. Agar Mengetahui peningkatkan keunggulan UMKM melalui Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Perindustrian

2. Untuk Mengetahui faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Perindustrian Provinsi NTB dalam meningkatkan kualitas kelompok UMKM.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah :

1. Manfaat Akademis, riset yang dilakukan di harapkan mampu memberikan sumbangsih dan konstribusi pemikiran dalam perspektif administrasi publik terhadap kinerja kelembagaan.
2. Manfaat praktis, dijadikan sebagai pemahaman persoalan penyelenggaraan kepegawaian melalui konstribusi pemikiran dan bahan informasi dalam menjalankan Rencana Strategis (Renstra) yang berkaitan dengan kinerja ASN (Aparatur Sipil Negara) Dinas Perindustrian yang sebagai proses pembaharuan suatu daerah oleh Badan Kepegawaian Negara.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan pegangan peneliti dalam menjalankan riset agar penulis dapat memperbanyak materi yang dipakai untuk mengkaji penelitian yang dilakukan. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dimasukan penulis, tidak ditemukan sebuah penelitian dengan judul yang sama dengan judul penelitian yang diteliti. Namun penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian penulis. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa karya ilmiah terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun	Judul	Fokus Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Melia Anisa Sa'diyah. 2015	Analisis Peningkatan Kinerja Pemasaran Melalui Keberhasilan Implementasi Sistem Enterprise Resource Planng (ERP) Pada UMKM di Semarang	Mningkakan Kinerja Pemsaran Melalui Implementasi sistem Enterprise Resource Planning (ERC)	Sama-sama Berfokus Pada Bagaimana Meningkatkan Kunggulan UMKM	Tidak Menggunkan Metode Penelitian yang Sama, selain itu juga penelitian sebelumnya berfokus pada pada sistem ERC sedangkan peneltian sekarang hanya pada bagaimana kinerja ASN
2	Esty Pudyastuti . 2021	Upaya Peningkatan Keunggulan Bersaing Usaha Mikro, Kecil, dan Menegah (UMKM) di Kota Medan di	Bagaimana Upaya Pada Masa Pandemi Covid 19 dalam Peningkatan Keunggulan Bersaing UMKM	Penelitian sebelumnya dan Sekarang sama sama berfokus pada meningkatkan keunggulan UMKM	Penelitian Sebelumnya Meneliti Peningkatan UMKM pada masa pandemic sedangkan yang sekarang tidak

		Masa Pandemi Covid 19			hanya berfokus pada peningkatan UMKM pada masa pandemi saja
3	Maya Yusnita. 2019	Strategi Peningkatan Keunggulan Kompetitif UMKM Melalui Kapasitas Inovasi dengan Perspektif Gender	Menganalisis kapasitas inovasi yang dapat mempengaruhi keunggulan kompetitif UMKM	Berfokus pada bagaimana strategi peningkatan keunggulan UMKM	Penelitian sebelumnya menganalisis strategi perspektif gender dalam meningkatkan UMKM melalui kapasitas inovasi sedangkan penelitian sekarang menganalisis peningkatan keunggulan UMKM melalui kinerja ASN
4	Hardiani Wihastuti. 2012	Analisis Model Pengembangan Kinerja UMKM berbasis Industri Kreatif	Melakukan analisis proses pengembangan UMKM dengan merubah cara berfikir dalam pengelolaan dalam meningkatkan kinerja pemasaran	Sama sama berfokus pada pengembangan serta peningkatan keunggulan UMKM	Penelitian sebelumnya tentang pengembangan UMKM berbasis industry kreatif sedangkan peneliti sekarang peningkatkan UMKM dari berbagai sektor industry
5	Annisaq Ulfa Siregar. 2018	Analisis Perkembangan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) Setelah Memperoleh Pembiayaan Mudharabah	Penelitian ini berfokus pada bagaimana pertumbuhan UMKM sesudah mendapatkan pembiayaan mudharabah	Sama sama berfokus pada bagaimana perkembangan UMKM	Penelitian sebelumnya menganalisis tentang perkembangan UMKM pada masa pembiayaan mudharabah sedangkan penelitian sekarang berfokus pada Analisis Kinerja ASN

2.2 Pengertian Kinerja

Menurut Wirwan (2013:34) Kinetika Energi Kerja merupakan kepanjangan dari kata kinerja yang artinya performance dalam bahasa Inggris. Kata performance dalam hal ini biasanya diartikan pada “actual performance” atau “job performance” yang maksudnya pencapaian kerja dari seseorang atau prestasi kerja yang dihasilkan ketika seseorang tersebut menjalankan tanggung jawabnya. Dalam organisasi pencapaian kerja dapat diartikan sebagai hasil dari sebuah tujuan organisasi yang ditetapkan, entah hasilnya gagal atau tidak. Dalam sebuah organisasi juga kinerjanya tidak terlalu diperhatikan oleh atasan atau pimpinan kecuali apabila terjadi kesalahan yang sangat fatal dan memang harus diperhatikan oleh atasan. Perusahaan yang sering merosot secara tiba-tiba dikarenakan atasan perusahaan tersebut kurang dalam memperhatikan kerja dari karyawannya. Tidak peduli terhadap kerja dari karyawan merupakan sebuah hal-hal buruk perusahaan yang sangat berakibat buruk.

Dalam konteks manajemen, kinerja diartikan sebagai kuantitas dan kualitas pencapaian prestasi kerja seseorang dalam hal melakukan tugas dan fungsi yang telah ditetapkan. Pada dasarnya, dalam organisasi peningkatan sumber daya manusia (SDM) lebih diperhatikan. Sehingga yang menjadi faktor pendukung baik dan buruknya pencapaian kinerja sebuah perusahaan adalah melalui SDM.

Dalam hal ini dapat kita lihat melalui pendapat para ahli mengenai seperti apa itu kinerja, antara lain :

- 1) Anwar Prabu Mangkunegara (2006:67)

Mengemukakan pendapatnya bahwa dalam menjalankan tugas dan fungsi yang telah diberikan baik secara kualitas dan kuantitas merupakan sebuah prestasi kerja yang biasa diartikan dengan kinerja.

2) Gary Dessler (2000:41)

Mendefinisikan arti dari kinerja sebagai suatu kegiatan membandingkan sebuah capaian kerja yang telah dikerjakan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan yang biasa disebut dengan kinerja.

3) Tb. Sjafrri Mangkuprawira dan Musa Hubeis (2007:153)

Berpendapat bahwa proses kerja yang dilakukan oleh karyawan dalam satuan unit organisasi pada waktu dan tempatnya sangat dirancang dengan baik merupakan arti dari kata kinerja.

4) Harold D. Stolovitch dan Erica J. Keeps (1992:34)

Mendefinisikan pendapatnya bahwa serangkaian prestasi yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang ditetapkan merupakan sebuah kinerja.

5) Paul Hersey dan Kenneth Blanchard (1993:150)

Mengemukakan pengertian kinerja adalah sesuatu fungsi dari motivasi dan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan.

6) James L. Gibson, John M. Ivancevich, dan James H. Donnelly (1994:210)

Mengemukakan pengertian prestasi kerja merupakan kemampuan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh seseorang karyawan dalam menjalankan tugas dan fungsi merupakan sebuah tingkat keberhasilan kerja.

Kesimpulan yang dapat diambil dari pendapat ke eman para ahli di atas adalah bahwa kinerja merupakan tingkat keberhasilan yang lahir dari motivasi dan kemampuan seseorang, yang di capai oleh pegawai dalam melaksanakan suatu aktivitas kerja baik itu kualitatif maupun kuantitatif dengan merujuk pada tugas yang harus dilakukannya.

2.3 Sejarah Singkat Perkembangan Kelembagaan Manajemen PNS

Semenjak kemerdekaan diproklamasikan telah ada upaya dari pemerintah RI pada saat itu untuk mengelolah kepegawaian pemerintah RI secara lebih baik. Lembaga pemerintah pertama yang diberi tanggung jawab untuk mengelolah itu adalah Kantor Urusan Pegawai (KUP) yang dibentuk berdasarkan PP No. 11 Tahun 1948 dan berkedudukan di Yogyakarta. KUP khusus diperuntukan menangani pegawai pemerintah RI, sedangkan pegawai yang mengabdikan pada pemerintah Hindia Belanda dikelolah oleh Djawatan Umum Urusan Pegawai (DUUP) yang dibentuk berdasarkan keputusan gubernur jenderal hindia belanda No. 13 Tahun 1938. Pada perkembangan selanjutnya berdasarkan peraturan pemerintah Nomor 32 Tahun 1950 kedua lembaga disatukan dan menjadi cikal bakal dari lahirnya lembaga yang disebut Badan Administrasi Kepegawaian Negara (BAKN) dikemudian hari. Lembaga ini berkedudukan langsung dibawah dan bertanggung jawab kepada perdana menteri. Namun kemudian, KUP ini tidak mampu menjalankan fungsi sebagaimana mestinya karena sejumlah faktor yang berkaitan dengan ketidakstabilan politik yang sangat tinggi pada saat itu.

Kendati secara kelembagaan tidak terdapat lembaga pengelolah PNS yang berfungsi secara efektif, pemerintah pada saat itu telah berupaya membuat

kebijakan yang bertujuan untuk menerbitkan dan mendayagunakan aparatur Negara. Kebijakan yang dimaksud antara lain program penyederhanaan organisasi pemerintah pusat yang dilaksanakan semasa Kabinet Wilopo (April 1952-Agustus 1953). Sedangkan semasa Kabinet Ali Sastroamidjojo (Agustus 1953-Agustus 1955) membuat program yang bertujuan menyusun aparatur Negara yang efisien serta pembagian tenaga yang rasional dengan mengusahakan perbaikan taraf kehidupan pegawai dan memberantas korupsi dalam birokrasi.

Situasi politik yang tidak kondusif bagi terciptanya aparatur Negara yang sehat dan bersih ketika itu tidak menyurutkan upaya pemerintah untuk mengelolah birokrasi dan manajemen PNS secara lebih professional. Berbagai lembaga yang bertanggung jawab terhadap masalah kepegawaian dibentuk oleh pemerintah, misalnya pembentukan panitia organisasi kementerian (PANOK) dan pembentukan Lembaga Administrasi Negara (LAN). Kedua lembaga yang dibentuk dengan Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 1957 ini bertugas menyempurnakan aparatur dan administrasi Negara; dan kedudukannya dibawah dan bertanggung jawab langsung kepada Perdana Menteri. Selain kedua lembaga, dibentuk pula panitia Retooling Aparatur Negara (PARAN) yang menghasilkan PP Nomor 5 Tahun 1962 tentang Pokok Pokok Organisasi Aparatur Pemerintah Negara Tingkat Tertinggi. Lembaga yang sarat nilai politis sesuai kondisi pada saat itu adalah Komando Tertinggi Retooling Aparatur Revolusi (KONTRAR) sebagai kelanjutan dari PARAN.

Periode yang mulai kondusif untuk memperbaiki kinerja aparatur Negara adalah semasa Kabinet Ampera. Kebijakan yang dibuat Kabinet ini antara lain

dengan membentuk Panitia Pembantu Presiden berdasarkan instruksi Ketua Presidium Kabinet Ampera Nomor 01/U/8/1966 dan diketuai oleh Dr. Awaloedin Djamin. Panitia ini bertugas memberikan saran tentang masalah penertiban dan penyempurnaan administrasi Negara dan dalam pelaksanaannya dibantu oleh Lembaga Administrasi Negara (LAN), Kantor Urusan Pegawai RI, dan Biro Pusat Statistik (BPS). Keberadaan panitia ini kemudian lebih diperkuat lagi dengan Keputusan Presidium Kabinet Ampera No. 266 Tahun 1967 dengan nama **“Tim Pembantu Presiden untuk Penertiban Aparatur dan Administrasi Pemerintah” (PAAP)** yang diketuai oleh Menteri Tenga Kerja. Tim ini berfungsi membantu presiden melakukan penelitian, penertiban, dan penyempurnaan administrasi Negara baik ditingkat pusat maupun daerah.

Kesadaran pemerintah terhadap pentingnya aparatur Negara yang bersih dan berwibawa semakin meningkat ketika Kabinet Pembangunan I menciptakan Menteri Negara Penyempurnaan dan Pembersihan Aparatur Negara (MENPAN) yang dijabat pertama kali oleh H. Harsono Tjokroaminoto. Berdasarkan Keppres No. 19 Tahun 1968 kementerian ini bertugas membantu presiden dalam menyempurnakan dan membersihkan aparatur Negara dalam operasionalisasinya dibantu oleh Tim PAAP dan Sekretariat Panitia Koordinasi Efisiensi Aparatur Ekonomi Negara Aparatur Pemerintah sebagai unsur staf. Perubahan lain yang cukup penting semasa Kabinet Pembangunan I ini adalah diubahnya KUP menjadi Badan Administrasi Kepegawaian Negara (BAKN) berdasarkan PP No. 32 Tahun 1972. Berdasarkan PP tersebut BAKN ditetapkan sebagai sebuah lembaga pemerintah nondepartemen yang berkedudukan langsung dibawah dan

bertanggung jawab kepada presiden; dan berfungsi menyempurnakan, memelihara, dan menyebarkan administrasi Negara dibidang kepegawaian sehingga tercapai kelancaran jalannya pemerintahan.

2.4 Lembaga Lembaga Pengelolah PNS

Sejarah singkat sebagaimana dijelaskan diatas, di Indonesia yang bertanggung jawab dalam manajemen PNS terdapat sejumlah lembaga pemerintah. Badan Kepegawaian Negara (BKN), Lembaga Administrasi Negara (LAN), dan Kementrian Pendayagunaan Aparatur Negara (MENPAN) merupakan lembaga-lembaga yang dianggap berperan penting dalam kepengurusan kepegawaian di Indonesia. Bagian berikut akan fungsi dari masing masing lembaga tersebut menjelaskan keterkaitan antara ketiganya.

2.4.1. Kementrian Pendayagunaan Aparatur Negara (MENPAN)

Kementrian sejak didirikan mengalami pasang surut fungsinya. Terakhir keberadaan lembaga ini diatur dalam Keppres No. 101 Tahun 2001 tentang kedudukan, tugas, fungsi, kewenangan, susunan organisasi, dan Tata Kerja Menteri Negara. Sebagai sebuah kementrian Negara, lembaga ini bertugas membantu presiden dalam merumuskan kebijakan dan koordinasi dibidang pendayagunaan aparatur Negara. Untuk melaksanakan tugas tersebut lembaga ini dibebani fungsi:

1. Perumusan kebijakan pemerintah dibidang pendayagunaan aparatur Negara;

2. Pengkoordinasian dan peningkatan keterpaduan penyusunan rencana dan program, pemantauan, analisis, dan evaluasi dibidang pendayagunaan aparatur Negara
3. Penyampaian laporan hasil evaluasi, saran, dan pertimbangan dibidang tugas dan fungsinya kepada presiden

Sebagai sebuah lembaga yang bertanggung jawab dalam memberdayakan aparatur Negara, lembaga ini tidak hanya menangani kepegawaian saja, tetapi juga persoalan kelembagaan pemerintah dengan segala macam aspek yang berada didalamnya. Untuk lebih jelasnya hal itu bisa dilihat dari kebijakan dan strategi pendayagunaan aparatur Negara yang dibuat kementerian ini sebagaimana terlihat pada tabel 1.1 berikut ini:

Kewenangan Kantor Menpan sebagaimana tercantum dalam Keppres No. 101 Tahun 2001 khususnya yang berkaitan dengan kepegawaian sering kali bersinggungan dengan lembaga lain yang juga memiliki tanggung jawab yang sama dalam pengembangan SDM aparatur Negara, misalnya BKN. Namun demikian, Keppres ini telah Kantor Menpan sebagai lembaga yang berwenang membuat kebijakan pendayagunaan aparatur Negara.

Tabel 2.2

Kebijakan dan Strategi Pendayagunaan Aparatur Negara

Kebijakan		Strategi
Rasionalisasi Kelembagaan	1.	Penajaman visi dan misi, strategi organisasi
	2.	Penghapusan, penggabungan, dan pengintegrasian lembaga lembaga yang bersesuaian
	3.	Korporatisasi dan privatisasi unit yang secara

		langsung memberikan pelayanan kepada masyarakat
	4.	Pemantapan dan pengembangan jabatan fungsional
Penyederhanaan Ketatalaksanaan	1.	Perubahan sikap dan perilaku aparatur menuju budaya kerja produktif dan transparan
	2.	Penyederhanaan sistem operasional prosedur tata laksana administrasi pemerintah dan pembangunan
	3.	Pemanfaatan teknologi informasi menuju efisiensi pelaksanaan pekerjaan
	4.	Pengembangan budaya kerja aparatur menuju aparatur yang professional, bermoral, dan bertanggung jawab
	5.	Pendayagunaan sumber daya yang memiliki seoptimal mungkin
Penerapan sistem merit dalam manajemen PNS	1.	Mengembangkan reformasi kepegawaian
	2.	Mengubah peraturan perundang undangan dibidang kepegawaian
Penerapan gaji PNS yang layak dan adil	1.	Penataan kepegawaian dalam rangkai pelaksanaan otonomi daerah
	2.	Penataan kelembagaan Pembina Kepegawaian
Pengembangan pelayanan prima	1.	Penyempurnaan peraturan perundang undangan yang melandasi penyelenggaraan pelayanan diberbagai instansi pemerintah
	2.	Peningkatan profesionalisme aparatur pelayanan publik
	3.	Peningkatan mutu pelayanan masyarakat melalui kebijakan otonomi manajemen (korporatisasi)
	4.	Peningkatan dan pengembangan pelayanan E-Government online
	5.	Membangun keterlibatan masyarakat dalam penyelenggaraan fungsi fungsi pelayanan publik
	6.	Pemberian penghargaan kepada unit pelayanan percontohan dan pemberian sanksi kepada unit pelayanan yang kinerjanya tidak optimal
Pencegahan dan pemberantasan KKN	1.	Kampante anti KKN
	2.	Intensifikasi pelaksanaan investigasi audit
	3.	Peningkatan efektifitas penanganan pengaduan masyarakat
	4.	Audit atas harta PNS/pejabat Negara pada lembaga lembaga Negara yang melampaui batas kewajaran, secara objektif/adil
	5.	Penerapan sanksi-sanksi hukum secara tegas, proporsional, dan konsisten

Sumber: Website menpag.go.id, 2004

2.4.2. Badan Kepegawaian Negara (BKN)

Perubahan BAKN menjadi BKN pada Tahun 1999 antara lain disebabkan bertambahnya jumlah PNS diIndonesia yang mencapai empat juta orang, tetapi jumlah tersebut belum diimbangi oleh kemampuan PNS

yang memadai. Untuk memperbaiki kondisi PNS seperti itu diperlukan sebuah lembaga yang fungsinya tidak hanya mendata secara administrative, tetapi juga mampu mengembangkan kompetensi PNS secara lebih memadai untuk mendukung tugas tugas pembangunan, penyelenggaraan pemerintah, dan pelayanan publik.

Keberadaan BKN semakin kuat semenjak UU No. 43 Tahun 1999 tentang pokok pokok kepegawaian ditetapkan menggantikan UU No. 8 Tahun 1974 yang mengatur hal yang sama. Didalam pasal 34 (1) UU No. 43 Tahun 1999 secara eksplisit dijelaskan bahwa untuk menjamin kelancaran penyelenggaraan kebijakan manajemen PNS, maka dibentuklah Badan Kepegawaian Negara. Lebih lanjut dalam ayat (2) dijelaskan bahwa badan ini bertugas menyelenggarakan manajemen PNS yang mencakup perencanaan, pengembangan kualitas sumber daya PNS dan administrasi kepegawaian, pengawasan dan pengendalian, penyelenggaraan dan pemeliharaan informasi kepegawaian, mendukung perumusan kebijakan kesejahteraan PNS, serta memberikan bimbingan teknis kepada unit organisasi yang menangani kepegawaian pada instansi pemerintah pusat dan daerah.

Didalam UU No. 43 Tahun 1999 tersebut khususnya Bab III yang mengatur Manajemen PNS dinyatakan bahwa untuk membantu presiden dalam merumuskan kebijakan manajemen PNS dan memberikan pertimbangan tertentu dibentuk Komisi Kepegawaian Negara yang ditetapkan dengan Keputusan Presiden (Pasal 13 ayat 3). Komisi ini terdiri

dari dua anggota tetap yang berkedudukan sebagai Ketua dan Sekretaris Komisi, serta tiga anggota tidak tetap yang kesemuanya diangkat dan diberhentikan oleh Presiden (Pasal 13 ayat 4). Selanjutnya dipertegas lagi bahwa yang menjadi Ketua dan Sekretaris Komisi ini secara *ex officio* menjabat sebagai Kepala dan Wakil Badan Kepegawaian Negara. Namun, sampai saat penelitian ini dilakukan komisi ini tidak atau belum dibentuk oleh pemerintah, sehingga kewenangan BKN agak berlebihan membuat dan melaksanakan kebijakan sendiri.

Berdasarkan pasal inilah kedudukan BKN semakin strategis dalam manajemen PNS. Kendati hingga sekarang keberadaan Komisi Kepegawaian Negara tidak efektif, posisi yang menempatkan Ketua BKN dan Wakilnya sebagai Ketua dan Sekretaris Komisi Kepegawaian Negara semakin memperkuat keberadaan lembaga ini dalam perumusan kebijakan yang menyangkut PNS di Indonesia. Bukan tidak mungkin bahwa posisi ini kemungkinan akan bertabrakan dengan lembaga lain yang juga turut bertanggung jawab dalam membuat kebijakan tentang PNS antara lain Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara.

Dalam mengatasi ketidakmerataan kewenangan antara Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dengan BKN, Presiden mengeluarkan Keppres No. 103 Tahun 2001 tentang kedudukan, tugas, fungsi, kewenangan, susunan organisasi, dan tata kerja lembaga pemerintah nondepartemen. Didalam Keppres tersebut BKN bertugas melaksanakan tugas pemerintahan dibidang manajemen kepegawaian

Negara sesuai dengan ketentuan perundangan yang berlaku. Dalam melaksanakan tugas tersebut BKN menyelenggarakan fungsi:

- a) Pengkajian dan penyusunan kebijakan nasional dibidang kepegawaian;
- b) Penyelenggaraan koordinasi identifikasi kebutuhan pendidikan dan pelatihan, pengawasan, dan pengendalian pemanfaatan pendidikan, dan pelatihan SDM PNS;
- c) Penyelenggaraan administrasi kepegawaian pejabat Negara dan mantan pejabat Negara;
- d) Penyelenggaraan administrasi dan sistem informasi kepegawaian Negara dan mutasi kepegawaian antarprovinsi;
- e) Penyelenggaraan koordinasi penyusunan norma, standard an prosedur mengenai mutasi, gaji, tunjangan, kesejahteraan, hak dan kewajiban, kedudukan hukum PNS Pusat dan PNS Daerah dan bidang kepegawaian lainnya;
- f) Penyelenggaraan bimbingan teknis pelaksanaan peraturan perundang undangan dibidang kepegawaian kepada instansi pemerintah;
- g) Koordinasi kegiatan fungsional dalam pelaksanaan tugas BKN;
- h) Fasillitasi kegiatan instansi pemerintah dibidang administrasi kepegawaian;
- i) Penyenggaraan pembinaan dan pelayanan administrasi umum dibidang perencanaan umum, ketatausahaan, organisasi dan tata laksana, kepegawaian, keuangan, kearsipan, perlengkapan, dan rumah tangga.

Dengan memperhatikan fungsi sebagaimana tercantum dalam Keppres tersebut tampak bahwa fungsi BKN lebih banyak menyerupai fungsi semula ketika masih bernama BAKN. Fungsi fungsi sebagaimana diamanatkan dalam UU No. 43 Tahun 1999 dikembalikan ke Kantor Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara berdasarkan Keppres No. 101 Tahun 2001 seperti dijelaskan sebelumnya. Dengan demikian, kebijakan yang dibuat BKN dalam hal kepegawaian harus berada dibawah koordinasi Kantor Menpan.

2.4.3. Lembaga Administrasi Negara (LAN)

Didalam Keputusan Presiden No. 103 Tahun 2001 tentang kedudukan, tugas, fungsi, kewenangan, susunan organisasi dan tata kerja. Lembaga Pemerintah non-departemen disebutkan bahwa LAN bertanggung jawab melaksanakan tugas pemerintahan dibidang administrasi Negara tertentu sesuai dengan ketentuan peraturan perundang undangan yang berlaku. Tugas tersebut dimanifestasikan kedalam sejumlah fungsi yakni:

1. Pengkajian dan penyusunan kebijakan nasional tertentu dibidang administrasi Negara
2. Pengkajian kinerja kelembagaan dan sumber daya aparatur dalam rangkah pembangunan administrasi Negara dan peningkatan kualitas sumber daya aparatur
3. Pengkajian dan pengembangan manajemen kebijakan dan pelayanan dibidang pembangunan administrasi Negara

4. Penelitian dan pengembangan administrasi pembangunan dan otomatisasi administrasi Negara
5. Pembinaan dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan aparatur Negara
6. Koordinasi kegiatan fungsional dalam pelaksanaan tugas LAN
7. Fasilitasi dan pembinaan terhadap kegiatan instansi pemerintah dibidang administrasi Negara
8. Penyelenggaraan pembinaan dan pelayanan administrasi umum dibidang perencanaan umum, ketatausahaan, organisasi dan tata laksana, kepegawaian, keuangan, kearsipan, persandian, perlengkapan, dan rumah tangga.

Dengan memperhatikan fungsi sebagaimana tercantum dalam Keppres tersebut, LAN terutama memiliki fungsi sebagai sebuah lembaga think-thank melalui riset dan kajian aparatur Negara, sekaligus memainkan fungsi dalam pembangunan SDM aparatur Negara melalui pendidikan dan pelatihan. Kendati lembaga ini berada dibawah dan bertanggung jawab langsung kepada presiden, dalam pelaksanaannya berada dibawah koordinasi Kantor Menpan.

2.4.4. Badan Kepegawaian Daerah (BKD)

Badan ini dibentuk setelah pelaksanaan otonomi daerah Tahun 1999. Badan ini yang mengurus administrasi kepegawaian pemerintah daerah baik dipemerintah daerah kabupaten/kota maupun pemerintah daerah provinsi. Hampir sebagian besar BKD ini hanya berada ditingkat

kabupaten/kota sedangkn ditingkat provinsi banyak yang masih menggunakan biro yakni Biro Kepegawaian. Sesuai dengan UU tentang pemerintah daerah kewenangan mengatur kepegawaian mulai dari rekturmen sampai dengan pension berada dikabupaten/kota. Pemerintah BKD pada umumnya didasarkan pada peraturan daerah masing masing. Sebelum pelaksanaan otonomi daerah semua urusan kepegawaian berada di pemerintah pusat adapun yang ada di daerah hanya sebagai pelaksana administrasi kepegawaian dari kebijakan pemerintah pusat.

2.5 Penataan Organisasi dan Kepegawaian

Penataan organisasi kepegawaian perlu dilakukan mengingat jumlah pegawai dan organisasi bisa mengakibatkan tidak efektifnya penyelenggaraan administrasi pemerintah baik di pusat maupun di daerah. Jumlah unit organisasi harus menunjukkan adanya keseimbangan dengan jumlah pegawainya. Banyak terjadi jumlah pegawai dalam satu unit organisasi yang deskripsi tugas tidak terlampau kompleks ditempati jumlah pegawai yang besar. Misalnya di unit organisasi yang disebut “bagian umum” yang deskripsi tugasnya tidak menentu jumlah banyaknya pegawai. Dikarenakan persoalan diatas, supaya tidak terlalu terjadi pemborosan maka perlu untuk dilakukan penyesuaian unit organisasi dalam hal penataan pegawai. Upaya untuk melakukan penataan unit organisasi dengan jumlah pegawai yang tepat untuk keperluan melaksanakan tugas kewajiban orgnisasi itu umumnya dalam literatur disebut “**rightsizing**”. Berikut ini akan diuraikan bagaimana penataan unit organisasi dengan penataan jumlah

pegawai yang biasa dilakukan oleh organisasi pemerintah di pusat maupun di daerah.

Sebelum diuraikan tentang kebijakan struktur organisasi pemerintah pusat maupun daerah, berikut diuraikan konsep tentang rightsizing dalam penelitian ini dapat dilihat dibawah ini.

Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia



sumber :Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia (hal.98)

Seperti terlihat pada gambar di atas, upaya rightsizing dilakukan melalui beberapa Tahapan berikut, yaitu:

2.5.1. Menentukan kebijakan strategis

Kebijakan strategis ditetapkan baik dilingkungan departemen pemerintah pusat maupun pemerintah daerah isinya meliputi visi, misi, tujuan, dan domain dari masing masing unit yang ada. Pimpinan departemen maupun kepala daerah harus menentukan kebijakan strategis sebagai panduan untuk menentukan berapa banyak dan apa saja jenis organisasi dan kepegawaian yang dibutuhkan untuk masing masing unit organisasinya. Berapa banyak biro dan direktorat dimasing masing departemen di pemerintah, dan berapa banyak dinas, lembaga teknis, biro, dan sejenis yang seharusnya ada dimasing masing pemerintah daerah

harus didasarkan pada arah kebijakan strategis yang dibuat atau ditetapkan.

2.5.2 Organizing Mode, Menentukan Jenis, dan Jumlah Satuan Organisasinya (Pembagian Satuan Organisasi)

Setelah ditetapkan kebijakan strategis, maka langkah selanjutnya pembagian satuan organisasi, yaitu pembentukan unit unit organisasi seperti direktorat, biro, dan dinas dinas yang sesuai dan selaras dengan kebijakan strategis seperti diuraikan dimuka termasuk penentuan nomenklatur dan literturnya. Dalam Organizing mode ini juga diatur hierarki dari satuan satuan organisasi dari unsur unsur yang ada. Dalam tahap ini pula diatur tata hubungan, wewenang, dan tanggung jawab diantara masing masing unsur organisasi yang ada.

2.5.3 Memadukan Orang Orang dalam Organisasi

Setelah struktur organisasi berikut hierarki, tata hubungan dan wewenang serta tanggung jawab terbentuk, tahap selanjutnya adalah memadukan atau menempatkan orang orang/SDM dalam satuan satuan organisasi. Kegiatan ini dimulai dengan pertama, penentuan kebutuhan, seleksi, penempatan, pengembangan, promosi, pemberhentian, dan pension. Jenis dan jumlah beserta kualifikasinya harus selaras dengan kebijakan strategis yang sudah ditetapkan dimuka. Jika penentuan jumlah dan kualitas SDM sesuai dengan kebijakan strategis dan satuan organisasi yang dibuat, maka upaya rightsizing akan bisa terlaksana dengan baik.

Konsep ini bisa juga digunakan sebagai argument hipotetik yang bisa menuntun terhadap upaya melakukan rightsizing di pemerintah pusat dan daerah. Jika ketiga Tahapan itu dipakai, maka rightsizing tidak terlaksana. Sebaliknya jika ketiga Tahapan itu dilaksanakan, maka upaya rightsizing dilaksanakan di pusat maupun daerah.

Konsep ini dipergunakan sebagai dasar penelitian dalam penelitian ini. Dengan demikian susunan organisasi dan proses pengisian jabatan jabatan dari orang orang yang diangkat di daerah penelitian akan dimulai dari konsep rightsizing. Hasil analisis dari data yang di peroleh dilapangan dengan diukur melalui konsep rightsizing dapat diketahui seberapa jauh rightsizing dilakukan di daerah penelitian, sekaligus dapat ditarik kesimpulan dari proses manajemen PNS diIndonesia.

Selama ini pemerintah pusat telah banyak mengeluarkan kebijakan untuk mengatur organisasi di pemerintah daerah. Salah satunya pada awal pemerintahan reformasi di keluarkan kebijakan terkait penataan organisasi yang tertuang dalam PP No. 84 Tahun 2000. Dalam UU No. 22 Tahun 1999 yang membahas terkait SDM akibat kebijakan otonomi daerah. Dalam UU ini organisasi pemerintahan daerah berubah, dari adanya organisasi vertical dari masing masing departemen di pemerintah pusat yang berubah kantor kantor wilayah (Kanwil) di provinsi, dan kantor departemen (Kandep) di kabupaten/kota madya dihapus menjadi organisasi daerah yang berupa dinas dinas. Akibat dari perubahan organisasi ini, maka PP No. 84/2000 memberikan kebijakan yang mengatur penataan

kepegawaian berikut satuan organisasinya. PP No. 84 ini sepiantas dapat dianalisis memberikan kebebasan daerah menyusun organisasinya dengan memperhatikan pelimpahan kepegawaian dari pegawai pemerintah pusat menjadi pegawai yang beerja dan di biayai oleh pemerintah daerah. Dengan demikian PP No. 84 Tahun 2000 ini mengemukakan susunan organisasi di pemerintah daerah.

Besarnya organisasi pemerintah daerah dengan di lihat semakin besarnya jumlah pejabat eselon di pemerintah daerah. Dahulu daerah eselon II di Daerah Tingkat II kabupaten dan kota madya dapat di hitung sesuai dengan jumlah sekdanya, sekarang semua kepala kepala dinas dan sederajat menyandang jabatan eselon II. Akibat dari meningkatnya jumlah pegawai eselon dan organisasi di pemerintah daerah, kemudian pemerintah pusat mengeluarkan kebijakan yang dikenal dengan PP No. 8 Tahun 2003. PP ini sebenarnya mempunyai tujuan untuk perampingan dan efisiensi kerja di pemerintah daerah. Akan tetapi dalam pelaksanaannya mengalami hambatan, karena di masing masing daerah terutama di provinsi yang telah terlanjur organisasinya disusun besar, akan mengalami penciutan organisasi dan SDMnya. PP ini di tingkat provinsi membatasi jumlah organisasi pemerintah (perangkat daerah) sebanyak 10 dinas kecuali DKI 14 dinas, dan di kabupaten dibatasi 14 dinas. Sebelumnya di provinsi ada yang mempunyai 23 atau lebih dinas dinas daerah, dan di kabupaten ada yang lebih da nada pula yang kurang dari ketentuan 14 dinas tersebut. Hal hal seperti iniah yang membuat PP No. 8/2003

mengalami hambatan, dan banyak daerah daerah yang menunda pelaksanaan PP ini.

Menurut analisis tim peneliti, kedua PP baik No. 84/2000 dan PP No. 8 Tahun 2003 tidak menggunakan konsep pemikiran rightsizing yang dikemukakan diatas. Oleh karena itu, supaya penataan organisasi daerah dan penataan SDMnya sesuai dengan kaidah dan prinsip prinsip rightsizing perlu kiranya hasil penelitian ini memperoleh perhatian untuk kemajuan yang akan datang.

2.6 Pegawai ASN (Aparatur Sipil Negara) di Indonesia

ASN (Aparatur Sipil Negara) adalah profesi bagi PNS (Pegawai Negeri Sipil) dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja, yang mengabdikan pada instansi pemerintah. Pegawai ASN terdiri dari PNS dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja, yang diangkat oleh pejabat Pembina kepegawaian dan diserahkan tugas dalam suatu jabatan pemerintah, atau diserahkan tugas Negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Pegawai ASN berfungsi sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayanan publik, serta perekat dan pemersatu bangsa (Prasojo dan Rudita, 2014; dan Faedlulloh, 2015).

Sedangkan ASN bertugas melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh pejabat Pembina kepegawaian, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas, serta mempererat persatuan dan kesatuan NKRI (Negara Kesatuan Republik Indonesia). Pegawai ASN juga berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan

nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang professional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktek korupsi, kolusi, dan nepotisme (Prasojo dan Rudita, 2014; Komara, 2018; dan Nasty, 2018).

Berkenaan dengan hal tersebut, dalam rangka mewujudkan sistem pemerintah yang bersih dan berwibawah (*good governance*), serta mewujudkan pelayanan publik yang baik, efisien, efektif dan berkualitas, tentunya perlu didukung oleh adanya pegawai ASN yang professional, bertanggung jawab, adil, jujur, dan kompeten dalam bidangnya. Dengan kata lain, pegawai ASN dalam menjalankan tugas tentunya harus berdasarkan pada profesionalisme dan kompetensi, sesuai kualifikasi bidang ilmu yang dimilikinya (Ryngaert dan Wouters, 2005; Dwiyanto, 2006; dan Komara, 2018).

2.6.1 Nilai-nilai Dasar Profesi dan Budaya Kerja ASN

Pelaksanaan budaya kerja aparatur Negara yang menjadi permasalahan diungkapkan oleh (KepMenPAN, 2008) bahwa pengabdian nilai-nilai kerja menyebabkan permasalahan pada kondisi kinerja instansi pemerintah yakni: (1) Penilaian negative dari masyarakat tentang pelayanan publik yang diberikan oleh aparatur pemerintah; (2) Kurangnya tingkat kedisiplinan aparatur pemerintah sehingga kinerja aparatur pemerintah terhadap pelayanan kepada masyarakat masih belum memuaskan; (3) Tidak diterapkannya nilai-nilai budaya kerja aparatur pemerintah menambah pencitraan yang buruk aparaturnya.; (4) Kurangnya pengetahuan, keahlian, dan sikap pada diri aparatur pemerintah sehingga perlu ditingkatkan. Pelasnanaan budaya kerja aparatur Negara dengan

nilai-nilai yang seharusnya merupakan langkah awal yang sebaiknya dipilih dalam upaya melakukan reformasi birokrasi secara keseluruhan, sehingga dapat menjadi birokrasi yang efektif dan efisien dengan aparatur yang bersih, transparan dan professional dalam menjalankan tugasnya. Produktifitas merupakan sebuah alat rangkuman tentang jumlah dan kualitas performa pekerjaan, dengan mempertimbangkn pemanfaatan sumber-sumber daya. Filosofi mengenai produktivitas mengandung arti keinginan dan usaha dari setiap manusia untuk selalu meningkatkan mutu kehidupan dan penghidupannya. Pandangan memberi semangat cukup mendalam dan memungkinkan orang yang memahaminya memandang kerja, baik secara individual maupun berkelompok dalam suatu organisasi sebagai suatu keutamaan.

Dalam rangkah menyelenggarakan pelayanan publik kepada masyarakat secara efektif dan efisien, diperlukan kinerja aparatur sipil Negara dari penyelenggaraan pelayanan publik. Untuk mencapai kinerja tersebut, dibutuhkan adanya integritas, professional, netral, dan bebas dari tekanan apapun serta bersih dari adanya korupsi, kolusi, dan nepotisme dalam penyelenggaraan pelayanan publik dapat menjalankan tugas dan fungsinya sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Penyelenggaraan pelayanan publik, menurut Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 dinamakan Aparatur Sipil Negara (ASN), adalah pelayan masyarakat/abadi Negara yang memiliki tanggung jawab terhadap

pelayanan publik dalam rangka mewujudkan kesejahteraan masyarakat. Terkait harapan masyarakat terhadap Aparatur Sipil Negara adalah kinerja handal yang diberikan dalam pelayanan publik.

Untuk dapat menjadi PNS yang baik maka perlu dilakukan pembekalan pelayan publik yang professional yang diberikan kepa PNS dengan nilai-nilai dasar profesi ASN yang dikenal dengan ANEKA (Akuntabilitas, Nasionalisme, Etika Publik, Komitmen Mutu, dan Anti Korupsi).

Nilai-nilai dasar profesi dan budaya kerja Aparatur Sipil Negara sebagaimana diatur dalam pasal 4 UU No.5 Tahun 2014 Aparatur Sipil Negara meliputi: (1) Memegang teguh Ideologi Pancasila; (2) Setia dan mempertahankan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 serta pemerintah yang sah; (3) Mengabdikan kepada Negara dan rakyat Indonesia; (4) Menjalankan tugas secara profesional dan tidak berpihak; (5) Membuat keputusan berdasarkan prinsip keahlian; (6) Menciptakan lingkungan kerja yang non diskriminatif; (7) Memelihara dan menjunjung tinggi standar etika yang luhur; (8) Mempertanggungjawabkan tindakan dan kinerjanya kepada publik; (9) Memiliki kemampuan dalam melaksanakan kebijakan dan program pemerintah; (10) Memberikan layanan kepada publik secara jujur, tanggap, cepat, tepat, akurat, berdaya guna, berhasil guna, dan santun; (11) Mengutamakan kepemimpinan berkualitas tinggi; (12) Menghargai komunikasi, konsultasi, dan kerja sama; (13) Mengutamakan pencapaian hasil dan mendorong kinerja

pegawai; (14) Mendorong kesetaraan dalam pekerjaan; dan (15) Meningkatkan efektivitas sistem pemerintahan yang demokratis sebagai perangkat sistem karier.

2.6.2 Tugas dan Fungsi Aparatur Sipil Negara (ASN)

Kraneburg memberikan pengertian dari pegawai negeri, yaitu pejabat yang ditunjuk, jadi pengertian tersebut tidak termasuk terhadap mereka yang memegang jabatan mewakili seperti anggota parlemen, presiden dan sebagainya. Logemann dengan menggunakan kriteria yang bersifat materil mencermati hubungan antara Negara dengan pegawai negeri dengan memberikan pengertian pegawai negeri sebagai tiap pejabat yang mempunyai hubungan dinas dengan Negara.

Menurut Undang-undang No. 5 Tahun 2014 tentang aparatur sipil Negara, pengertian pegawai negeri sipil terdapat dalam pasal 1 angka 3 yaitu 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.

Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) terdiri dari dua jenis, yaitu pegawai negeri sipil (PNS) dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK). Sedangkan, Pegawai Negeri Sipil, menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, “pegawai” berarti “orang yang bekerja pada pemerintah (perusahaan dan sebagainya)” sedangkan “negeri” berarti Negara itu

pemerintah, jadi pegawai negeri sipil adalah orang yang bekerja pada pemerintah atau Negara.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat dikatakan pengertian pegawai negeri sipil adalah bagian dari aparatur sipil Negara yang memenuhi syarat tertentu untuk menduduki jabatan pemerintah. Pegawai negeri adalah aparatur pemerintah, dalam pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 pada alinea keempat disebut tugas pemerintah secara umum. Sesuai dengan itu, maka tidaklah salah kalau dikatakan pegawai negeri mempunyai tugas melayani kepentingan umum (public service) karena itu pelaksanaan tugas-tugas dan kewajiban pegawai negeri langsung menyangkut kelancaran pelaksanaan tugas pemerintah atau Negara maupun warga Negara.

Dalam Pasal 11 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, menyatakan bahwa pegawai Aparatur Sipil Negara bertugas :

- Melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh pejabat pembina kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- Memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas
- Mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Mengenai kewajiban Pegawai Negeri Sipil, tercantum dalam pasal 10 Undang-Undang RI No 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

yang menyatakan bahwa Pegawai Aparatur Sipil Negara berfungsi sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayanan publik, perekat dan pemersatu bangsa.

2.7 Pengertian Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM)

Berdasarkan Undang-Undang yang telah ditetapkan yaitu dalam Undang-undang No. 20 Tahun 2008 yang membahas tentang Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM), Pemerintah mengkategorikan berbagai usaha berdasarkan kriteria asset dan omset. Usaha mikro merupakan sebuah usaha produktif yang dimiliki individu/sebuah usaha dari perorangan yang kriteria keberhasilan bersih paling banyak 50.000,000 rupiah terpenuhi dan juga ini tidak termasuk bangunan tempat usaha serta tanah. Selain dari pada itu, usaha mikro ini juga mampu memiliki omzet tahunan paling besar Rp. 300.000.000.

Usaha kecil merupakan sebuah usaha ekonomi produktif yang dimana usaha kecil ini di dirikan sendiri atau dilakukan oleh individu atau badan usaha. Usaha kecil ini juga bukan merupakan cabang atau anak perusahaan yang dikuasai, dimiliki atau bagian langsung atau tidak langsung oleh usaha tingkat menengah ataupun besar. Untuk kriteria capaian dari usaha kecil berkisar penghasilan bersih lebih dari 50 juta rupiah sampai dengan 500 juta rupiah, dan ini juga bukan termasuk dalam bangunan usaha dan tanah. Selain itu juga, usaha kecil ini memiliki hasil penjualan tahunan berkisar 300 juta sampai dengan hasil pencapaian yang paling banyak yaitu 2,5 miliar rupiah.

Usaha menengah merupakan sebuah usaha ekonomi produktif yang dimana usaha ini juga bukan termasuk dalam cabang atau anak perusahaan

tertentu yang mendirikan usahanya sendiri/individu. Usaha menengah ini juga memiliki kriteria sama seperti usaha mikro dan kecil yang telah di jelaskan sebelumnya, yang dimana penghasilan bersih dari usaha ini berkisar mulai dari 500 juta hingga capaian yang paling tinggi yaitu 10 miliar rupiah. Selain itu juga, untuk penjualan tahunan bisa lebih dari 2,5 miliar hingga pada yang paling tinggi yaitu 50 miliar rupiah.

Berdasarkan yang tertuang dalam peraturan perundang-undangan terkait UMKM diatas, maka pemerintah berpikir bahwa capaian dari hasil penjualan tahunan rata-rata suatu bidang usaha adalah lima kali dari penghasilan bersih usaha tersebut. Definisi diatas sebenarnya lebih mengacuh pada kinerja operasional, dikarenakan total jumlah karyawan dengan usaha besar sekalipun bisa dijadikan usaha kecil apabila kekayaannya rendah dalam penghasilan tahunan. Sebaliknya juga perusahaan dapat menjadi uasah yang besar apabila penghasilan tahunan dan kekayaan besar walaupun total jumlah karyawannya cuman sedikit.

1. Karakteristik Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM)

Pada umumnya, UMKM memiliki berbagai macam karakteristik, ynag dimana dalm perkembangannya 4 kriteria yang dapat diklasifikasikan diantaranya :

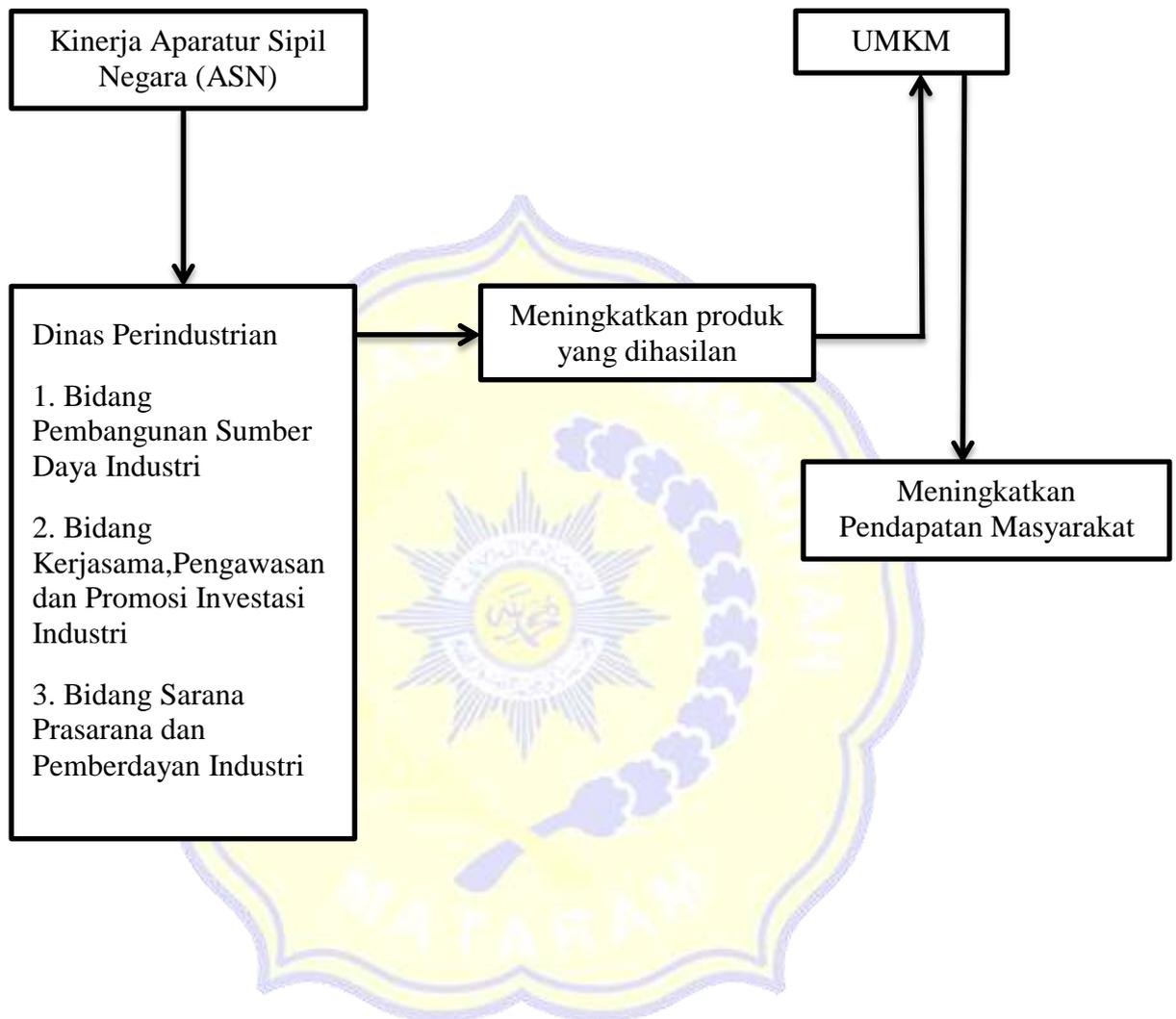
- **Livelihood Activities** : Dalam kriteria ini sebagai momentum kerja UMKM digunakan dalam hal mencari nafkah. Yang pada dasarnya istilah ini dikenal sebagai sektor informal.

- UMKM yang memiliki kriteria pengrajin namun tidak memiliki sifat kewirausahaan disebut dengan istilah Micro Enterprise.
 - UMKM yang sudah mempunyai jiwa kewirausahaan dan juga mempunyai kemampuan untuk menerima sebuah pekerjaan ekspor dan subkontrak dikenal dengan istilah Small Dynamic Enterprise.
 - Fast Moving Enterprise merupakan UMKM yang sudah mempunyai sifat berwirausaha yang akan membuat atau melaksanakan transformasi menjadi usaha yang besar.
2. Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) berdasarkan sektor ekonomi dapat diklasifikasikan menjadi beberapa bagian yaitu :
- Pertanian, Peternakan, Kehutanan dan Perikanan
 - Keuangan, Persewahan serta Jasa Perusahaan
 - Perdagangan serta Hotel dan Restoran
 - Penggalan serta Pertambangan
 - Listrik, Gas serta Air Bersih
 - Angkutan dan Komunikasi
 - Industri Pengolahan, Bangunan serta Jasa.

2.8 Kerangka Berpikir

Gambar 2.1

Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam meningkatkan keunggulan UMKM



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode dan Jenis Penelitian

Pada dasarnya Metode Penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dari kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kata kunci yang perlu di perhatikan yaitu, cara ilmiah, data, tujuan, dan kegunaan. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian itu di dasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris, dan sistematis. Rasional berarti kegiatan penelitian ini di lakukan dengan cara yang masuk akal, sehingga terjangkau oleh penalaran manusia. Empiris berarti cara-cara yang di lakukan itu dapat di amati oleh indera manusia, sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara-cara yang di gunakan. Sistematis artinya, proses yang di lakukan dalam penelitian itu menggunakan langkah-langkah tertentu yang bersifat logis (2013 : 2).

Dalam melakukan penelitian, peneliti menggunakan metode untuk mendekati masalah yang diselediki. Metode penelitian adalah cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitiannya. Sesuai dengan data yang di perlukan dalam penelitian ini, maka peneliti menggunakan suatu pendekatan yang bersifat mendapatkan informasi dan keterangan bukan dalam bentuk simbol atau angka yang di sebut data kualitatif Arikunto (2002: 136).

Metode yang peneliti gunakan pada saat Penelitian adalah metode Kualitatif, yang dimana metode ini merupakan suatu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis serta berupa gambaran objek yang di teliti secara langsgn terhadap setiap orang serta tindakan ynag bisa diperhatikan Sugiyono (2010:291). Jadi, Peneitian Deskriptif merupakan kegiatan mencatat keadaan ynag sesungguhnya terjadi di saat penelitian, tidak di rekayasa atau dibuat-buat.

Dalam perolehan data yang dilakukan peneliti tentang objek penelitian yakni menyangkut kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Perindustrian Provinsi NTB dalam meningkatkan keunggulan UMKM, maka peneliti menggunakan penelitian kualitatif. Menurut Usman dan Akbar (2001) bahwa tujuan penelitian kualitatif adalah bukan mendapatkan hubungan antara variabel namun hanya mencari mana (*verstehen*). Menurut Surakhmad (1985) bahwa penggambaran secara tepat suatu gejala dalam penelitian kualitatif, pelaksanaannya tidak terbata hanya sampai pada pengumpulan data dan penyusunan data saja tetapi harus meliputi analisa data dan interpretasi tentang arti dari data tersebut.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan pada Kantor Dinas Perindustrian Provinsi NTB, di karenakan ada 3 bidang yang mengatur tentang UMKM yaitu Bidang Pembangunan Sumber Daya Industri, Bidang Kerjasama, Pengawasan dan Promosi Investasi Industri dan Bidang Sarana Prasarana dan Pemberdayaan Industri. Waktu penelitian dilakukan selama 1 (satu) bulan dari bulan Desember 2021 – Januari 2022.

3.3 Teknik Penentuan Informan

Dalam kegiatan penelitian yang telah dilakukan, peneliti memilih yang menjadi sumber informasi adalah para informan yang berkompeten dan mempunyai relevansi dengan penelitian. Dalam melakukan penelitian ini selama kurang lebih satu bulan, peneliti menggunakan *purposive sampling*. Yaitu metode pengambilan sampel yang dipilih dengan cermat sehingga relevan dengan struktur penelitian, dimana pengambilan sampel dengan mengambil sampel orang-orang yang di pilih oleh peneliti. Adapun yang menjadi informan pada saat melakukan penelitian ini adalah :

1. Sekretaris Dinas Perindustrian Provinsi NTB
2. Masing-masing Ketua Bidang dari Berbagai Bidang Industri
3. Ketua Kelompok UMKM yang Produk Usahanya Unggul

3.4 Jenis dan Sumber Data

Arikunto (2007:137) mengemukakan bahwa, “yang di maksudkan dengan sumber data dalam penelitian ini yakni subyek dari mana data dapat di peroleh”. Data yang di gunakan dalam penelitian ini yakni data yang di peroleh dari sumber yang dapat di percaya keabsahannya. Sumber data dalam penelitian ini terbagi atas :

1. Sumber data primer merupakan sumber data asli atau data yang diperoleh secara langsung dari informan. Data primer digunakan peneliti untuk menjawab hasil penelitian. Pada saat peneliti melakukan penelitian yang menjadi informan yaitu Sekretaris Dinas Perindustrian, Ketua Bidang dari masing-masing Bidang Industri serta Ketua Kelompok UMKM yang unggul.
2. Sumber data sekunder merupakan data atau informasi yang di dapatkan secara tidak langsung melalui media perantara. Data yang diperoleh oleh peneliti pada saat melakukan penelitian adalah berupa bukti, catatan, atau laporan histori yang telah tersusun dalam arsip, baik yang dipublikasikan maupun tidak di publikasikan. Berbagai macam dokumen terkait dengan subjek dan objek penelitian yang dapat di peroleh di Dinas Perindustrian Provinsi NTB. Seperti dokumen terkait Tupoksi Dinas Perindustrian, Tupoksi setiap bidang serta gambaran umum tentang Dinas Perindustrian

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Data yang peneliti pakai pada saat melakukan penelitian di peroleh melalui :

1. Observasi

Observasi dilaksanakan dengan melakukan pengamatan secara langsung terhadap objek penelitian, dengan maksud memperoleh gambaran empiric mengenai objek yang diamati. Hasil dari observasi yang dilakukan pada saat penelitian mempermudah peneliti dalam menjelaskan keterkaitan dari kinerja Apratur Sipil Negara (ASN) Dinas Perindustrian Provinsi NTB dalam meningkatkan keunggulan UMKM.

2. Wawancara

Esterberg dalam Sugyono (2015:72) mengemukakan pendapatnya bahwa wawancara adalah pertemuan yang dilakukan oleh dua orang yang bertukar informasi maupun suatu ide dengan cara Tanya jawab, sehingga dapat di kerucutkan menjadi sebuah kesimpulan atau makna dalam topik tertentu.

Teknis wawancara dilakukan peneliti dalam penelitian yang bermaksud untuk mengumpulkan data primer yang dilakukan melalui wawancara secara mendalam (*Indepth interview*) dengan memakai pedoman wawancara (*Interview guide*) dimana peneliti sebagai instrument utama telah mewawancarai Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Perindustrian terlebih khusus Sekretaris Dinas Perindustrian dan Ketua Bidang dari masing-masing Industri dan 3 Ketua Kelompok UMKM. **Dokumentasi**

Dokumentasi adalah setiap bahan yang tertulis atau film yang di persiapkan untuk penelitian suatu peristiwa atau record maupun yang tidak di persiapkan untuk itu (Maleong, 2007). Dokumentasi yang di lakukan oleh peneliti yaitu alat tulis dan alat record (Handphone) yang digunakan untuk mendapatkan data yang berhubungan dengan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Perindustrian Provinsi NTB serta informasi lainnya seperti pengambilan gambar/foto pada saat wawancara di butuhkan dalam penelitian ini.

3.6 Analisis Data

Menurut Sugyono (2005:10) data kualitatif ialah data yang di nyatakan dalam bentuk kata-kata, kalimat dan gambar. Hal ini dilakukan peneliti untuk mengetahui bagaimana kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Perindustrian Provinsi NTB. Adapun tahapan untuk menganalisis data di lakukan oleh peneliti setelah melakukan penelitian, tahapan-tahapan tersebut meliputi :

- 1) Peneliti melakukan pengeditan hasil wawancara yang didapatkan langsung pada saat penelitian, dimana setiap informasi yang telah terkumpul dilakukan pengeditan langsung oleh peneliti.
- 2) Peneliti melakukan reduksi data dengan membuat abstraksi dengan membuat rangkuman data yang diperoleh dan telah dilakukan pengeditan.
- 3) Peneliti mengkategorikan satuan-satuan yang menyangkut sumber, informan, serta memilah-milah menjadi kategori tertentu yang disusun atas dasar pikiran, intuisi, pendapat, dan kriteria tertentu pada saat setelah membuat rangkuman dari data yang diperoleh.
- 4) Peneliti melakukan penafsiran data, yang dimana setiap data yang sudah terkumpul, peneliti langsung melakukan penafsiran data yang diperoleh sehingga pada setiap data yang terkumpul dapat di jadikan data yang bermakna.
- 5) Peneliti menguji keabsahan data, peneliti melakukan peninjauan ulang dilokasi penelitian pada waktu dan situasi berbeda.
- 6) Peneliti mengambil kesimpulan, yaitu dengan menemukan makna data yang dikumpulkan dan dianalisis.