

## **Implementasi Kebijakan Pemberdayaan Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Sekadau**

**Petronela Eli <sup>1)</sup>; Yulius Yohanes <sup>2)</sup>; Herlan <sup>3)</sup>**

<sup>1,2,3)</sup> **Universitas Tanjungpura Pontianak**

Email: <sup>1)</sup> [e2072231024@student.untan.ac.id](mailto:e2072231024@student.untan.ac.id) ;<sup>2)</sup> [yulius.yohanes@fisip.untan.ac.id](mailto:yulius.yohanes@fisip.untan.ac.id)

<sup>3)</sup> [herlan@fisip.untan.ac.id](mailto:herlan@fisip.untan.ac.id)

### **ARTICLE HISTORY**

Received [10 Oktober 2025]

Revised [28 Januari 2026]

Accepted [30 Januari 2026]

### **Keywords**

*Policy Implementation,  
Empowerment Of The State  
Civil Apparatus.*

**This is an open access  
article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)  
license**



### **ABSTRAK**

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menggambarkan dan menganalisis implementasi kebijakan pemberdayaan Sumber Daya Manusia di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Sekadau dan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi pemberdayaan Aparatur Sipil Negara di lingkungan Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Sekadau. Jenis penelitian adalah deskriptif kualitatif yaitu bertujuan untuk mendeskripsikan apa-apa yang saat ini berlaku. Di dalamnya terdapat upaya mendeskripsikan, mencatat, menganalisis dan menginterpretasikan kondisi sekarang ini terjadi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi dalam implementasi kebijakan pemberdayaan aparatur pegawai di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Sekadau adalah pemberian kepercayaan oleh pimpinan dalam pemberian wewenang kepada bawahan selalu dijadikan dasar dalam menjalankan tugas di lingkungan dinas tersebut sehingga pegawai dengan kewajibannya menyampaikan pertanggungjawaban yang sesuai dengan orientasi program yang sudah ditentukan dalam uraian tugas itu. Disamping kewenangan yang diberikan oleh pimpinan sudah jelas sesuai mekanisme yang sudah ditentukan, disamping itu pemberian dukungan oleh pimpinan staf merasa termotivasi karena adanya perhatian yang diberikan oleh atasan sehingga kinerja yang diharapkan dapat tercapai. Sumber daya dilihat dari kemampuan Aparatur Sipil Negara di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Sekadau tergolong rendah. Hal ini disebabkan berbagai faktor, seperti latar belakang pendidikan, kurang kewenangan, kreatif dan ketepatan dalam penempatan pegawai. Disposisi dilihat dari kuantitas pegawai yang memadai tidak menjamin kelancaran pelayanan yang tujuan untuk masyarakat apabila pegawai tersebut tidak memahami substansi tugasnya dengan tepat. Oleh karena itu, perlu pemahaman yang jelas dan tegas setiap tugas dan fungsi masing-masing ASN dalam melaksanakan tugas, sehingga ASN tersebut dapat berdaya untuk dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat. Struktur birokrasi pada DinsosP3A Kabupaten Sekadau yaitu Pelimpahan wewenang merupakan bentuk kepedulian atau untuk menyelesaikan pekerjaan secara bertanggungjawab. Pelimpahan wewenang harus berdasarkan kebutuhan dengan mengacu pada kebutuhan masing-masing bagian dalam dinas tersebut.

### **ABSTRACT**

*The purpose of this research is to describe and analyze the implementation of Human Resources empowerment policies in the Office of Social Affairs, Women's Empowerment and Child Protection of Sekadau Regency and find out the factors that influence the empowerment of State Civil Apparatus within the Office of Social Affairs, Women's Empowerment and Child Protection of Sekadau Regency. The type of research is descriptive qualitative, namely aims to describe what is currently happening. In it there are efforts to describe, record, analyze and interpret the conditions that are currently occurring. The results showed that communication in the implementation of employee apparatus empowerment policies at the Sekadau Regency Office of Social Affairs, Women's Empowerment and Child Protection is the giving of trust by the leadership in granting authority to subordinates is always used as a basis for carrying out tasks within the agency so that employees with their obligations submit accountability in accordance with the orientation of the program that has been determined in the job description. In addition to the authority given by the leadership is clear according to the predetermined mechanism, the provision of support by the leadership of the staff feels motivated because of the attention given by the superiors so that the expected performance can be achieved. Resources seen from the ability of the State Civil Apparatus at the Sekadau Regency Office of Social Affairs, Women's Empowerment and Child Protection are classified as low. This is due to various factors, such as educational background, lack of authority, creativity and accuracy in employee placement. Disposition seen from an adequate number of employees does not guarantee the smooth running of services aimed at the community if these employees do not understand the substance of their duties properly. Therefore, it is necessary to have a clear and firm understanding of each task and function of each state employee in carrying out their duties, so that the employee can be empowered to provide the best service to the community. Bureaucratic structure in the Office of Social Affairs, Women's Empowerment and Child Protection of Sekadau Regency, namely the delegation of authority, is a form of concern or to complete a task responsibly. Delegation of authority must be based on needs by referring to the needs of each section in the agency.*

## PENDAHULUAN

Upaya untuk mencapai tujuan pembangunan nasional yang lebih baik memerlukan keikutsertaan dari seluruh lapisan masyarakat. Nainggolan (2001:43) mengemukakan bahwa dalam usaha untuk mencapai tujuan pembangunan tersebut perlu adanya aparatur pemerintah yang memiliki berbagai macam keahlian yang dapat menunjang kelancaran tugas. Oleh karena itu untuk menciptakan keadaan dimana apratur pemerintah (ASN) dapat memiliki keahlian, tanggung jawab dan pengabdian yang tinggi maka perlu adanya suatu pemberdayaan dalam bentuk pembinaan, sehingga tujuan organisasi akan dapat secara lebih baik.

Ditinjau dari sudut pandang beban tugas Aparatur Sipil Negara mempunyai beban tugas yang berat. Oleh karena itu, selain diperlukan keterampilan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya, juga perlu didukung dengan pemberdayaan ASN, sebagai upaya pemerintah dalam meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam suatu organisasi, oleh karena itu Aparatur Sipil Negara dituntut untuk mampu sebagai abdi masyarakat dan abdi negara, sehingga profesionalisme dan tanggung jawab dalam bidang tugasnya menjadi sangat penting dalam mencapai aparatur pemerintah yang lebih bersih dan berwibawa.

Aparatur Sipil Negara sebagai sumber daya manusia adalah penggerak roda organisasi dalam mencapai dan mewujudkan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan organisasi, jika produktivitas sumber daya manusianya tinggi. Sebaliknya jika produktivitasnya rendah, maka sumber daya manusia seperti itu tidak merupakan asset lagi, melainkan menjadi beban bagi organisasi (Suharto, 1998:25). Oleh sebab itu sumber daya manusia (pegawai) tersebut harus dikelola sedmikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi.

Dalam hubungan ini pemerintah dalam memberdayakan seorang Aparatur Sipil Negara hendaknya dapat mengacu pada *the right man on ringht place*. Dengan memperhatikan hal seperti itu beban kerja yang menjadi tanggung jawabnya akan dapat diatasi sehingga bisa berdaya, tetapi kenyataan yang ada saat ini memberdayakan Aparatur Sipil Negara pemerintah dalam hal ini Bupati Kabupaten Sekadau melalui Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia kurang memperhatikan hal seperti itu, karena banyak Aparatur Sipil Negara yang ditempatkan tidak sesuai dengan kompetensinya.

Berdasarkan pengamatan sementara di lingkungan kerja Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Sekadau dalam hubungan ini ditemukan indikasi sebagai berikut: adanya apratur yang belum memahami tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan bidang tugasnya, masih ada aparatur yang tiak mengerjakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Undang-Undang tentang Pokok-Pokok Kepegawaian menyatakan : Bahwa; Untuk mewujudkan penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan diperlukan Aparatur Sipil Negara yang professional, bertanggung jawab, jujur, dan adil melalui pembinaan (pemberdayaan) yang dilaksanakan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja. Nainggolan (1984:25) pengangkatan Aparatur Sipil Negara didasarkan atas kecakapan. Kurangnya pemberdayaan Aparatur Sipil Negara oleh instansi / lembaga selain dapat mengurangi semangat kerja juga berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi. Karena itu seorang pemimpin hendaknya perlu untuk menyiapkan diri agar dapat mengembangkan dan meningkatkan kemampuan pegawai dalam mencapai kinerja organisasi. Maju tidaknya organisasi terutama organisasi pemerintah peranan pemimpin sangat besar pengaruhnya atas keberhasilan organisasi, pemerintah dalam melaksanakan tugas pemerintahan dan kemasyarakatan.

## LANDASAN TEORI

Menurut Jones (2004:15) implementasi adalah suatu proses interaktif antara suatu perangkat tujuan dengan tindakan atau bersifat interaktif dengan kegiatan-kegiatan kebijaksanaan yang didahuluinya, dengan kata lain, implementasi merupakan kegiatan yang dimaksudkan untuk mengoperasikan sebuah program dengan pilar-pilar organisasi, interpretasi dan pelaksanaan”.

Dalam pandangan Jones (2004:15) ada tiga kegiatan dalam implementasi kebijakan, yaitu:

- a. Organisasi, setiap organisasi harus memiliki struktur organisasi, adanya sumber daya manusia yang berkualitas sebagai tenaga pelaksana dan perlengkapan atau alat-alat kerja serta didukung dengan perangkat hukum yang jelas.
- b. Interpretasi, mereka yang bertanggung jawab dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan peraturan atau ketentuan yang berlaku, harus dilihat apakah pelaksanaannya telah sesuai dengan petunjuk pelaksana dan petunjuk teknis yang dikeluarkan oleh pejabat yang berwenang.
- c. Penerapan, peraturan/kebijakan berupa petunjuk pelaksana dan petunjuk teknis telah berjalan sesuai dengan ketentuan, untuk dapat melihat itu harus pula dilengkapi dengan adanya prosedur kerja yang jelas, program kerja serta jadwal kegiatan.

Berdasarkan tinjauan teoritis tersebut di atas, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :

Masih menghadapi beberapa kendala dalam implementasinya seperti Tingkat Pendidikan Aparatur belum memadai, penempatan pegawai belum the right man in the right place, dan belum maksimalnya keterlibatan aparatur dalam lokakarya atau seminar.

Peneliti menggunakan teori Jones (2004;15) dalam kebijakan pemberdayaan:

1. Penorganisasian
2. Interpretasi
3. Aplikasi

Dengan ini peneliti berharap dapat terciptanya Aparatur Pemerintah Berdaya dan Profesional.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian adalah deskriptif kualitatif. Menurut Mardalis, metode penelitian deskriptif kualitatif bertujuan untuk mendeskripsikan apa-apa yang saat ini berlaku. Di dalamnya terdapat upaya mendeskripsikan, mencatat, menganalisis dan menginterpretasikan kondisi sekarang ini terjadi (Mardalis, 1999:26). Sedangkan menurut Menurut Azwar (1998:7) penelitian deskriptif menggambarkan secara sistematis dan akurat fakta serta karakteristik mengenai informan atau bidang tertentu, serta berusaha menggambarkan situasi atau kejadian yang nyata sesuai dengan apa adanya.

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Sekadau. Alasan penelitian memilih lokasi tersebut dengan pertimbangan :

1. Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak merupakan salah satu instansi Pemerintah Kabupaten Sekadau yang cukup vital dalam memenuhi kebutuhan sandang pangan masyarakat.
2. Pada Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Sekadau terdapat adanya pegawai yang berindikasi kurang berdaya dilihat dari penyelesaian tugas pekerjaan yang dilakukannya.

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang dipergunakan adalah teknik wawancara dan observasi sesuai dengan data yang relevan dan sangat berpengaruh pada obyektivitas penelitian, sehingga memungkinkan dicapainya pemecahan masalah secara valid dan reliable, yang pada akhirnya memungkinkan dirumuskannya generalisasi yang obyektif

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Pengorganisasian Implementasi Kebijakan Pemberdayaan Aparatur Di DinsosP3A Kabupaten Sekadau**

Dalam mencapai tujuan organisasi, yang pertama-tama harus ditentukan adalah tugas-tugas organisasi secara keseluruhan atau dapat dikatakan penetapan misi organisasi dan menetapkan tugas pokok dan fungsi organisasi. Dalam menentukan siapa yang pantas untuk diberikan wewenang merupakan suatu kebijakan atasan ataupun badan. Tentunya hal ini dimaksudkan untuk meminimalisir penyimpangan dan kekurangan yang dapat terjadi, sehingga kebijakan tersebut harus mempunyai dasar yang kuat dan relevan sesuai fakta.

Dari hasil wawancara dengan Kepala Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Sekadau, dapat diketahui bahwa untuk terselenggaranya pemerintahan yang baik (good governance), maka dalam instansi governance harus meliputi tiga domain, yaitu: state (negara atau pemerintahan), private sector (sektor swasta atau dunia usaha) dan society (masyarakat) dapat berinteraksi sehingga memberikan sinergis dalam melaksanakan tugas dan fungsinya masing-masing. Akan tetapi perlu digaris bawahi, dari tiga domain tersebut, domain pemerintah dituntut mampu berperan sebagai soko guru untuk menciptakan, memfasilitasi dan menjadikan berbagai sarana dan prasarana guna efektivitas dalam interaksi.

Tiga unsur menurut Kepala Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Sekadau, mempunyai kedudukan yang berbeda tetapi mempunyai peran dan fungsi yang sangat berpengaruh terhadap keberhasilan.

Kepala Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Sekadau mengungkapkan, bahwa dalam memberikan wewenang kepada pegawai untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu harus memenuhi persyaratan-persyaratan yang telah ditetapkan, apabila memenuhi kualifikasi, maka dalam melaksanakan kewenangan pegawai (pejabat) yang bersangkutan berada pada

posisi independent, sehingga tidak perlu arahan dari pimpinan jika pegawai yang bersangkutan merasa tidak memerlukan.

Oleh karena itu, perlu dikembangkan program organisasi belajar (learning organization) sesuai dengan kebutuhan agar dapat memberikan pembaharuan internal organisasi dalam rangka menghadapi lingkungan yang semakin kompetitif. Organisasi belajar menurut penulis perlu diterapkan, karena hal ini dimaksudkan agar setiap pekerjaan dapat dilakukan dengan sistematis, terarah dan terevaluasi. Dengan demikian akan dapat menemukan dan memperoleh solusi yang tepat apabila terdapat kendala yang menyebabkan salah satu elemen tidak berfungsi sesuai dengan apa yang direncanakan.

Dalam pengembangan potensi yang tepat sasaran, yaitu tepat orang, tepat kompetensi, tepat jumlah dan tepat program pengembangannya adalah harus didasarkan pada pengembangan pegawai yang efektif melalui hasil analisis kebutuhan pendidikan dan latihan.

### **Interprestasi Implementasi Kebijakan Pemberdayaan Aparatur Di DinsosP3A Kabupaten Sekadau**

Dalam melaksanakan setiap pekerjaan seringkali muncul berbagai pertanyaan, siapa yang mempunyai wewenang dan siapa yang bertanggung jawab. Kedua unsur tersebut di atas merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Setiap mereka yang memiliki wewenang sudah sepantasnya memiliki tanggung jawab. Semakin besar wewenang semakin besar tanggung jawab, sehingga kedua unsur ini selalu membentuk garis lurus. Meskipun pada kenyataan yang ada seringkali orang menginginkan wewenang yang besar, tetapi tanggung jawabnya kecil.

Penjelasan yang dikemukakan informan, pelimpahan wewenang sangat erat kaitannya dengan dedikasi dan sikap pegawai. Hal ini cukup beralasan, karena jika terjadi kelalaian dapat mengecewakan bagi yang memberikan wewenang. Oleh karena dalam pelimpahan wewenang tidak terindikasi oleh unsur prestasi dan kinerja pegawai yang bersangkutan

Adanya pelimpahan wewenang berarti ada yang mempertanggung jawabkan sebagian tugas-tugas dinas secara khusus. Pada dasarnya semua pegawai mempunyai wewenang dan tanggung jawab yang sama, akan tetapi memiliki batasan sendiri-sendiri. Dengan demikian setiap pegawai dapat mengembangkan prestasi kerjanya berdasarkan wewenang dan tanggung jawab. Wewenang yang jelas akan memberikan keleluasaan pegawai menunjukkan dedikasi bagi instansinya.

Persyaratan khusus untuk mendapatkan pelimpahan wewenang sangat diperlukan. Akan tetapi menurut Kepala Dinas tidak perlu diekspose secara transparan, karena dikhawatirkan akan menjadi target pegawai-pegawai yang ambisius, tetapi tidak mempunyai kemampuan. Selaku pejabat yang dapat memberikan pelimpahan wewenang harus mempunyai catatan pribadi tentang pegawai yang akan diberikan pelimpahan wewenang. Hal ini dilakukan sebagai langkah antisipasi apabila ada kritikan atau sorotan publik yang bermuatan negatif.

Sebagaimana dikemukakan oleh Kepala Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Sekadau bahwa pelimpahan wewenang dapat bersifat intern dan ekstern bidang. Adapun yang dimaksud intern bersifat dalam bidang, artinya pelimpahan wewenang akan dipercayakan pada pegawai yang ada di bidang tersebut, sedangkan yang dimaksud ekstern bersifat lintas bidang, yaitu pegawai yang diberi pelimpahan wewenang bukan berasal dari bidang tersebut. Untuk pelimpahan wewenang yang bersifat intern, tidak mengganggu tugas sehari-hari dan tentunya akan dicari yang sesuai dengan kebutuhan. Akan tetapi pelimpahan wewenang yang bersifat ekstern dapat mengganggu pelaksanaan tugas rutin sehari-hari.

Adanya pelimpahan wewenang menurut Kepala Dinas, tidak berarti pegawai tersebut dapat melakukan tindakan semaunya. Apabila mereka melakukan penyimpangan, tidak hanya nama baik yang dipertaruhkan tetapi masa depan karirnya juga akan terancam. Tindakan penyimpangan merupakan penghancuran sistem dari dalam secara perlahan. Sebagai dampaknya, maka badan yang bersangkutan akan menuai kritikan atau penghujatan akibat perbuatan oknum dari masyarakat.

Adanya penyimpangan demi keuntungan pribadi secara implisit dan eksplisit harus cepat dicegah. Apabila tidak segera dilakukan tindakan tegas dapat membudaya bagi semua pegawai. Untuk mengantisipasi penyimpangan-penyimpangan, maka diperlukan kontrol yang tegas, evaluasi secara kontinyu, dan menjalin komunikasi dua arah. Sistem ini bukanlah berarti kebijakan yang otoriter dari atasan, tetapi harus disadari sebagai suatu komitmen untuk peningkatan kinerja ke depan.

Dalam penjelasan Kepala Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Sekadau, bahwa staf yang telah diberikan tugas dan tanggung jawab tidak dibekali ketrampilan khusus. Mereka hanya diberikan pengarahan dan instruksi sesuai dengan petunjuk dari Badan Kepegawaian Sumber Daya Manusia. Tidak adanya ketrampilan khusus cenderung disebabkan pekerjaan tersebut sifatnya rutin, sehingga tidak mungkin melakukan pelatihan untuk suatu pekerjaan yang bersifat umum. Akan tetapi apabila sudah direkrut dalam lingkungan Badan maka kalau ada program pelatihan baru yang belum pernah diikuti oleh pegawai/staf, maka staf tersebut diberikan pelatihan dan training.

Pelatihan atau training menurut staf/pegawai, untuk meningkatkan ketrampilan pegawai sangat diperlukan, tetapi dalam konteks yang relevan. Untuk melakukan pelatihan dan training memerlukan waktu biaya dan tenaga, jika untuk menyelesaikan pekerjaan yang sudah lazim dikantor cukup dengan sistim mentor. Dengan kemampuan mentor dapat mentransfer pengetahuan kepada pegawai. Proses seperti ini sangat efektif membangun kemampuan staf dalam melaksanakan pekerjaannya. Pada dasarnya praktek langsung lebih relevan untuk meningkatkan ketrampilan pegawai. Akan tetapi atasan atasan seperti Kasubag Umum dan Aparatur (Kasubag TU) ataupun Kepala Bidang lebih mengerti permasalahannya, komunikatif dan akomodatif.

### **Aplikasi Implementasi Kebijakan Pemberdayaan Aparatur Di DinsosP3A Kabupaten Sekadau**

Berbagai cara dapat dilakukan untuk meningkatkan kemampuan kerja pegawai, seperti diadakan pendidikan dan pelatihan. Semua faktor tersebut belumlah cukup jika tidak ada pemberian dukungan untuk pegawai itu sendiri. Dengan adanya dukungan yang besar berbagai kendala dapat diatasi. Dukungan merupakan suatu konsep yang kurang populis, tetapi perannya cukup besar dalam mempengaruhi kinerja pegawai, sehingga pegawai di lingkungan Dinas dapat berdaya dalam menjalankan tugas pemberian pelayanan kepada masyarakat.

Dikatakan oleh Kepala Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Sekadau, untuk memberikan dukungan kepada para pegawai yang menjadi stafnya agar tetap termotivasi dalam pekerjaannya secara bertanggung jawab melalui beberapa cara. Terlebih dahulu menunjukkan dedikasi diri sendiri dengan cara disiplin, komitmen dan obyektif.

Kasubag Umum dan Aparatur Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Sekadau dalam penjelasannya, bahwa mayoritas pegawai yang mempunyai motivasi dalam pekerjaannya adalah mereka yang pernah mendapatkan pendidikan dan pelatihan. Hal ini sangat relevan, karena merasa sangat diperhatikan oleh atasan dan untuk menjaga image bahwa setelah mengikuti pendidikan dan latihan terjadi perubahan yang sangat positif.

Berdasarkan penjelasan Kepala Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Sekadau dapat diketahui bagaimana motivasi staf yang diberdayakan sesuai maupun tidak sesuai dengan keinginannya. Pada dasar mereka yang diberdayakan sesuai dengan keinginan mempunyai motivasi yang tinggi karena lebih memahami apa yang menjadi tugasnya. Dalam hal ini tidak terkontaminasi dengan indikasi yang negatif, semata-mata menyenangi pola pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Demikian pula mereka yang diberdayakan tidak sesuai keinginannya bukan disebabkan unsur apapun, karena merasa pekerjaan tersebut terasa asing dan kurang dipahami.

Oleh karena itu, dimanapun pegawai diberdayakan tidak perlu ada anggapan pekerjaan tersebut lebih baik, lebih populer ataupun lebih rendah, dan tidak sesuai. Sikap tersebut akan mengkerdikan diri sendiri tanpa mau menggali potensi yang sebenarnya sudah dimiliki. Motivasi tidak perlu dipandang dari bidang pekerjaan, demikian pula bidang pekerjaan bukan menjadi ukuran mendapatkan motivasi. Akan tetapi perlu disadari kedua aspek tersebut saling membutuhkan dan mempengaruhi, sehingga hanya pikiran yang sehat dan rasionallah dapat memilikinya secara satu kesatuan. Kenyataan ini sesungguhnya kurang disadari oleh pegawai, karena mereka melihat bahwa pemberian dukungan akan memberikan kekuatan kepada pegawai untuk termotivasi bekerja serius sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dimiliki sehingga akan dapat memperlancar tujuan yang hendak dicapai dalam pekerjaan kantor tersebut.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan analisis data yang telah diuraikan pada bab-bab terdahulu, maka dapatlah dikemukakan kesimpulan penelitian sebagai berikut :

- a. Pengorganisasian dalam implementasi kebijakan pemberdayaan aparatur pegawai di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Sekadau pemberian kepercayaan oleh pimpinan dalam pemberian wewenang kepada bawahan selalu dijadikan dasar dalam menjalankan tugas di lingkungan dinas tersebut sehingga pegawai dengan kewajibannya menyampaikan pertanggungjawaban yang sesuai dengan orientasi program yang sudah ditentukan dalam uraian tugas itu.
- b. Interpretasi dilihat dari kemampuan Aparatur Sipil Negara di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Sekadau tergolong rendah. Hal ini disebabkan berbagai faktor, seperti latar belakang pendidikan, kurang kewenangan, kreatif dan ketepatan dalam penempatan pegawai. Fenomena ini juga terjadi karena pegawai tersebut tidak pernah dilibatkan dalam penentuan dinas serta tidak menetapkan target yang harus dicapainya. Penempatan pegawai di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Sekadau belum

mengacu pada konsep *the right man on the right place*. Hal ini disebabkan banyaknya kekurangan tenaga pegawai. Oleh karena itu, lebih memprioritas penempatannya pada bidang yang cukup mendesak.

- c. Aplikasi dilihat dari kuantitas pegawai yang memadai tidak menjamin kelancaran pelayanan yang tujukan untuk masyarakat apabila pegawai tersebut tidak memahami substansi tugasnya dengan tepat. Oleh karena itu, perlu pemahaman yang jelas dan tegas setiap tugas dan fungsi masing-masing ASN dalam melaksanakan tugas, sehingga ASN tersebut dapat berdaya untuk dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat. Struktur birokrasi pada DinsosP3A Kabupaten Sekadau yaitu Pelimpahan wewenang merupakan bentuk kepedulian atau untuk menyelesaikan pekerjaan secara bertanggungjawab. Dengan demikian adanya pelimpahan wewenang tidak dapat diartikan sebagai bentuk kolusi dan nepotisme. Oleh karena itu, pelimpahan wewenang harus berdasarkan kebutuhan dengan mengacu pada kebutuhan masing-masing bagian dalam dinas tersebut.. Pelimpahan wewenang yang berdasarkan kebutuhan, dapat menumbuhkan keberdayaan sehingga memacu semangat kerja pegawai yang bersangkutan. Hal ini disebabkan pelimpahan wewenang dianggap sebuah tantangan untuk menunjukkan dedikasi dan kemampuan yang dapat berimplikasi pada prestasi kerja. Pegawai Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Sekadau cenderung bekerja dengan orientasi pada hasil dan selesainya pekerjaan yang menjadi bidang tugasnya. Hal ini terlihat dalam disiplin waktu kerja yang tidak sesuai dengan prosedur yang ditetapkan dalam ketentuan kepegawaian. Dengan kata lain, tanggung jawab waktu kerjanya sangat rendah.

### **Saran**

Berdasarkan hasil kesimpulan yang penulis paparkan, dapat penulis sarankan pada Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Sekadau agar adanya perbaikan-perbaikan terutama memperhatikan sumber daya manusia yang ada supaya dapat ditingkatkan lagi dengan saran-saran sebagai berikut:

- a. Untuk meningkatkan keberdayaan kerja pegawai, atasan harus dapat memberikan suasana kerja yang kondusif dalam Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Sekadau. Kejenuhan dalam suasana bekerja dapat menyebabkan menurunnya motivasi kerja, oleh karena itu diperlukan kemampuan menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman dan fleksibel, sehingga dapat mendorong pegawai untuk melaksanakan kewenangan dan tanggung jawabnya secara lebih serius sesuai dengan tujuan organisasi.
- b. Untuk meningkatkan sumber daya manusia yang ada di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Sekadau, diperlukan pemberdayaan bagi pegawai untuk mengembangkan kemampuan dalam menjalankan pekerjaannya lewat pemberian kewenangan dan tanggung jawab.
- c. Diperlukan peraturan yang ketat pada setiap pegawai, agar dapat menjalankan tugas dan tanggungjawab sesuai dengan fungsinya, sehingga ASN dapat bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan organisasi dan dapat diterapkan untuk memperoleh hasil pekerjaan yang lebih baik dari apa yang telah ada.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Albrow, Martin, 1989. *Birokrasi*. PT. Tiara Wacana, Yogyakarta.
- Atmosudirjo, S., Prajudi, 1992. *Beberapa Pandangan Umum Tentang Pengambilan Keputusan*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Azrita, Magdalena, 1999. *Program Pemberdayaan Masyarakat Melalui LSM Pedesaan*. Tesis.
- Azwar, 1998. *Metode Penelitian*. Pustaka Pelajar, Jakarta.
- Barry, Cushway, 2002. *Human Resource Management*. Edisi Bahasa Indonesia (Jilid 1 dan 2), Terjemahan Drs. Bunyamin Molan, Penerbit PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Beben, Sutaru Saidi (2016) *Pengaruh Orientasi Tujuan, Kompleksitas Tugas Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Kantor Penyuluhan Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kotawaringin Barat)*<http://repository.ut.ac.id/7340/>
- Brown, Rob, 1997. *Perfect Empowerment Pemberdayaan Yang Tepat*. PT. Elex Media Komputera dan Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Burhannudin A. Tayibnapis, 1994. *Administrasi Kepegawaian*. Satuan Tinjauan Analitik.
- Darwin, Muhadjir, 1999. *Birokrasi Indonesia dan Pengembangan Aparatur*. Ghalia Indonesia, Jakarta.

- David Clutterbuck, Susan Kemaghan, 2003. *The Power of Empowerment*. Penerbit PT. Bhuana Ilmu Populer.
- Hadi, Sutrisno, 1986. *Analisa Regresi*. Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi UGM, Yogyakarta.
- Hani, T. Handoko, 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Henry, Sunanora, 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta.
- Kumorotomo, Wahyudi, 1999. *Etika Administrasi Negara*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Mas'oeed, Mohtar, 2003. *Politik Birokrasi dan Pembangunan*. Penerbit: Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Miadmojo, Sudibyo, 1991. *Membudayakan Disiplin di Kalangan Aparatur Pemerintahan*. Gunung Agung, Jakarta.
- Milkovich, George T. and Boudreaus, John W, 1991. *Human Resource Management*. Eighth Edition, Irwin Home Wood, Boston.
- Moleong, Lexy. L, 2000. *Metode Penelitian Kualitatif*. PT. Remaja Rosda, Bandung.
- Musanef, 1990. *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. Gunung Agung, Jakarta.
- Nasution, 1998. *Metode Research Penelitian Ilmiah*. Jemmars, Bandung.
- Nitisemito, Alex, S, 1991. *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Notoatmodjo, Soekidjo, 1998. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT. Renika Cipta, Jakarta.
- Oemar, Hamalik, 2000. *Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Perpadu*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Pace, Wayne dan Don F. Faules, 2002. *Komunikasi Organisasi, Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 dan diubah Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002 Tentang Pengangkatan Aparatur Sipil Negara Dalam Jabatan Struktural.
- Peraturan Bupati Sekadau Nomor 54 Tahun 2021 Tentang Kedudukan dan Susunan Organisasi Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Sekadau..
- Purwoko, 1999. *Diklat Mata Kuliah Metodologi Penelitian Sosial (Tidak Dipublikasikan)*. Fisipol UGM, Yogyakarta.
- Ryaas, Rasyid, 1998. *Desentralisasi Dalam Menunjang Pembangunan Daerah Dalam Pembangunan Administrasi di Indonesia*. PT. LP3ES, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2003. *Good Governance Dalam Rangka Otonomi Daerah*. Penerbit Mandor Maju, Bandung.
- Sinaga, Anggiat M., 2001. *Pemberdayaan Sumber Daya Manusia*. Lembaga Administrasi Negara, Republik Indonesia.
- Singarimbun, Masri dan Effendi Sofian, 1987. *Metode Penelitian Survey*. Cetakan Kedua, PT. Pustaka LP3S Indonesia, Jakarta.
- Stewart, Aileen Mitchell, 1998. *Empowering People*. Penerbit Kanisius, Jakarta.
- Sudarmo, Gito dan Nyoman Sudita, 1997. *Prilaku Keorganisasian*. Edisi Pertama, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Suharto, Sandiwan, 1998. *Peranan Sumber Daya Manusia Pada Orde Reformasi*. Majalah Manajemen, Juni.
- Sundarti, Siti and Suprihanto, John and Novitasari, Dwi (2018) *Kompetensi Aparatur Sipil Negara di Dinas Pertanian Pangan Kelautan dan Perikanan Kabupaten Purworejo tahun 2018* <http://eprint.stieww.ac.id/670/>
- Suryani 2018 *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Kutai Timur* <http://ejurnal.untag-smd.ac.id/index.php/AP/article/view/3716>
- Thoha, Mitha, 1998. *Prilaku Organisasi*. Penerbit: CV. Rajawali, Jakarta.
- Thoha, Mitha, Agus Dharma, 1998. *Menyoal Birokrasi Publik, Kumpulan Makalah Pada Seminar Good Governance Dalam Reformasi Hukum Oleh International Center for Environmental Law*. Agustus, 1998.
- Tjokrowinoto, Moeljanto, 1999. *Reorientasi Birokrasi Publik dan Era Globalisasi*. Balai Pustaka, Jakarta.
- Umar, Husin, 1998. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Thesis*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999. *Tentang Perubahan UU No. 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-pokok Kepegawaian*. Penerbit Sinar Grafika.

- Usman, Marzuki, 1997. Manajemen Pembangunan. Gajah Mada University Press, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Wahyudi, Kumorotomo, 1999. Etika Administrasi Negara. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Widowati, Mustika, 1998. Karier Lentur dan Model Pengelolaan Karier Masa Depan. Majalah Usahawan No. 02, Th XXVII, Pebruari.
- William, B, Werther and Darwis Keith Human, 2000. Resource and Personal Management. Mc.Grow Hill, USA.