

## LITERATUR REVIEW: EFEKTIFITAS DAN MODEL PEMBERDAYAAN APARATUR SIPIL NEGARA

Muhammad Akram Sadli

Universitas Lambung Mangkurat

Email: akram7942@gmail.com

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas dan model pemberdayaan Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Satuan Kerja Perangkat Daerah di tingkat kabupaten dalam meningkatkan kinerja, mengingat pemberdayaan ASN menjadi krusial dalam meningkatkan kinerja pemerintah daerah. Dengan memahami model pemberdayaan yang efektif, diharapkan kinerja ASN dapat ditingkatkan secara signifikan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain Systematic Literature Review (SLR), yang mencakup populasi literatur ilmiah terkait pemberdayaan ASN, dengan sampel sebanyak 13 literatur yang relevan. Analisis data dilakukan secara kualitatif untuk mengidentifikasi model pemberdayaan yang efektif melalui teknik pengumpulan data berupa studi dokumen dan analisis konten. Hasil penelitian menunjukkan bahwa model pemberdayaan ASN yang efektif mencakup sistem pengembangan karir, pendidikan, pelatihan, kenaikan gaji dan tunjangan, promosi, mutasi, serta pemberian tanggung jawab, dengan indikator efektivitas yang meliputi tugas kerja, kualitas kerja, kuantitas kerja, dan ketepatan waktu. Namun, penelitian ini juga mengidentifikasi kendala dalam pengembangan sumber daya ASN, seperti kurangnya fasilitas kantor, keterbatasan kemampuan dan keterampilan ASN, masalah kedisiplinan, serta kurangnya evaluasi kinerja. Dari penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa model pemberdayaan ASN yang komprehensif perlu diterapkan untuk meningkatkan kinerja, dan implikasinya adalah perlunya perhatian dari pihak pemerintah daerah untuk mengatasi kendala yang ada, guna menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan ASN secara berkelanjutan.

**Kata kunci:** Efektifitas, Model Pemberdayaan, ASN

### Abstract

*This study aims to determine the effectiveness and empowerment model of the State Civil Apparatus (ASN) in the Regional Apparatus Work Unit at the district level in improving performance, considering that ASN empowerment is crucial in improving local government performance. By understanding an effective empowerment model, it is hoped that ASN's performance can be significantly improved. This study uses a qualitative approach with the design of Systematic Literature Review (SLR), which includes a population of scientific literature related to ASN empowerment, with a sample of 13 relevant literatures. Data analysis is carried out qualitatively to identify an effective empowerment model through data collection techniques in the form of document studies and content analysis. The results of the study show that an effective ASN empowerment model includes a career development system, education, training, salary and allowance increases, promotions, mutations, and the provision of responsibilities, with effectiveness indicators that include work tasks, work quality, work quantity, and punctuality. However, this study also identifies obstacles in the development of ASN resources, such as lack of office facilities, limited ASN abilities and skills, discipline problems, and lack of performance evaluation. From this study, it can be concluded that a comprehensive ASN empowerment model needs to be applied to improve performance, and the implication is the need for attention from the local government to overcome existing obstacles, in order to create a work environment that supports the sustainable development of ASN.*

**Keywords:** Effectiveness, Empowerment Model, ASN

\*Correspondence Author: Muhammad Akram Sadli

Email: akram7942@gmail.com



## PENDAHULUAN

Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki peran sangat penting dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik pada tingkat Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) tingkat kabupaten (Arsyanur et al., 2019; Suryanto et al., 2023). ASN dituntut untuk bisa memberikan pelayanan yang lebih cepat, transparan, dan berkualitas, efisiensi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektifitas dan model pemberdayaan ASN. Pemberdayaan merupakan cara untuk meningkatkan kemampuan, skil, attitude ASN, sehingga mampu meningkatkan kinerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsi, mencapai target, tepat sasaran, dan sesuai batas waktu yang ditentukan.

Untuk mencapai tujuan tersebut dibutuhkan model pemberdayaan dan efektifitas pemberdayaan agar dapat memberikan kontribusi terhadap pembangunan daerah. Ukuran efektifitas menjadi kunci dalam memberikan penilaian terhadap perubahan bahwa hasil yang dilakukan mencapai hasil yang optimal. Umumnya pemberdayaan ASN dapat dilakukan melalui berbagai pendekatan yang fokus pada peningkatan kualitas sumber daya manusia dan manajerial ASN. Adapun model pemberdayaan yang biasa digunakan antara lain:

Pemberdayaan melalui pelatihan dan pendidikan: merupakan salah satu cara utama untuk memberdayakan ASN, memberikan pelatihan dan pendidikan yang berkesinambungan. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis dan manajerial, memperkenalkan teknologi baru, serta membekali ASN pemahaman mengenai kebijakan publik yang lebih baik.

Pemberdayaan melalui otonomi dan partisipasi: memberikan ASN lebih banyak kebebasan dan kewenangan dalam pengambilan keputusan serta mendorong partisipasi aktif dalam perencanaan dan pelaksanaan program-program pemerintah. Pendekatan ini bertujuan agar ASN merasa memiliki peran yang signifikan dalam mencapai tujuan organisasi.

Pemberdayaan melalui peningkatan kesejahteraan: Salah satu faktor yang mendorong pemberdayaan ASN adalah kesejahteraan. Dengan memperbaiki aspek kesejahteraan, seperti kompensasi yang adil, insentif, dan jaminan sosial, ASN akan lebih termotivasi untuk memberikan kinerja yang optimal.

Pemberdayaan melalui teknologi dan inovasi: meningkatkan pemberdayaan ASN juga dapat dilakukan dengan memanfaatkan teknologi yang lebih efisien dalam mendukung pekerjaan mereka. Penggunaan sistem informasi yang terintegrasi dan otomatisasi proses administrasi adalah contoh pemberdayaan teknologi yang dapat meningkatkan kinerja ASN.

Selanjutnya, untuk mengukur sejauh mana pemberdayaan ASN berhasil maka dibutuhkan ukuran efisiensi yang jelas dan terukur agar dapat digunakan untuk mengukur efisiensi ASN. Diantara indikator yang dapat digunakan adalah antara lain:

Pertama, indikator waktu: efisiensi waktu menjadi salah satu ukuran yang paling penting dalam menilai kinerja ASN. Ini mencakup waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas atau proses administratif. Semakin cepat ASN dalam menyelesaikan tugasnya, semakin efisien pelayanan publik yang diberikan.

Kedua, indikator biaya: efisiensi juga dapat diukur berdasarkan seberapa besar biaya yang dikeluarkan untuk mencapai hasil tertentu. Dengan pemberdayaan yang tepat, ASN diharapkan dapat mengelola sumber daya yang ada secara lebih hemat dan efektif.

Ketiga, indikator kualitas: efisiensi tidak hanya diukur dari segi waktu dan biaya, tetapi juga dari kualitas hasil kerja. Kualitas layanan publik yang diberikan, baik dalam hal keakuratan informasi, kepuasan masyarakat, dan pemecahan masalah, juga menjadi ukuran efisiensi yang penting.

Keempat, indikator produktivitas: Produktivitas atau kuantitas ASN dapat diukur dengan menghitung jumlah output yang dihasilkan per unit waktu atau sumber daya.

Pemberdayaan yang tepat bertujuan untuk meningkatkan produktivitas ASN dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Kelima, indikator kepuasan masyarakat: Salah satu ukuran yang paling langsung dalam menilai efisiensi ASN adalah tingkat kepuasan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan. Jika pelayanan cepat, tepat, dan sesuai harapan masyarakat, maka dapat dianggap efisien.

Efisiensi dan pemberdayaan ASN sangat penting dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan public (Afrizal et al., 2021; Silitonga, 2023). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis efektivitas model pemberdayaan ASN serta untuk mengidentifikasi pendekatan yang paling sesuai untuk meningkatkan kinerja ASN dalam memberikan pelayanan. Dengan model pemberdayaan yang tepat dan penilaian efisiensi yang terukur, ASN dapat lebih diberdayakan dalam melaksanakan tugasnya, sementara ukuran efisiensi yang jelas akan membantu mengukur seberapa efektif ASN menjalankan tanggung jawab tersebut. Manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi pengambil kebijakan dalam merumuskan strategi pemberdayaan ASN yang lebih efektif, serta memberikan rekomendasi yang konkret untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik. Selain itu, kolaborasi antar lembaga dan dukungan dari pemangku kebijakan juga menjadi faktor krusial dalam memastikan keberhasilan pemberdayaan ASN, sehingga mereka dapat berkontribusi secara optimal terhadap pembangunan daerah dan pelayanan publik yang lebih baik.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode Systemic Literature Review (SLR), yang dirancang untuk mengumpulkan dan menganalisis informasi dari berbagai sumber literatur terkait dengan topik yang diteliti (Bauer et al., 2021; Soebiartika & Rindaningsih, 2023). Populasi dalam penelitian ini mencakup literatur yang berkaitan dengan efisiensi dan model pemberdayaan ASN dalam Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) tingkat kabupaten. Untuk pemilihan sampel, peneliti akan berfokus pada 13 literatur yang diperoleh dari karya ilmiah, artikel jurnal, dan hasil penelitian yang relevan, dengan tujuan untuk mendalami dan memahami berbagai perspektif serta temuan yang ada dalam konteks pemberdayaan ASN. Data yang terkumpul dari literatur ini akan dianalisis menggunakan teknik analisis tematik, di mana peneliti akan mengidentifikasi, menganalisis, dan melaporkan pola (tema) yang muncul dari data tersebut, sehingga dapat memberikan wawasan yang mendalam tentang efisiensi dan praktik pemberdayaan ASN di tingkat kabupaten. Selain itu, teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi dokumentasi, di mana peneliti secara sistematis mengidentifikasi dan mengumpulkan literatur yang relevan terkait dengan efisiensi dan model pemberdayaan ASN, memastikan bahwa semua informasi yang diperoleh adalah valid dan dapat dipertanggungjawabkan. Dengan pendekatan ini, diharapkan penelitian dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pemahaman mengenai pemberdayaan ASN dan efisiensinya dalam konteks pemerintahan daerah.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Systemic Literature Review ini digunakan untuk mengetahui bagaimana efektifitas dan model pemberdayaan ASN pada Satuan Kerja Perangkat Daerah. Langkah-langkah yang dilakukan untuk mendapatkan data antara lain menentukan artikel-artikel yang terkoleksi, kemudian memberikan kode, menghubungkan hasil penelitian terkait dengan efisiensi dan model pemberdayaan ASN yang diteliti.

Berikut artikel dan pengkodean pada artikel yang diseleksi:

Kode	Nama, Tahun, Judul
K1	Pasaribu, V. A., & Sinaga, S. V. (2023). Pengaruh Pemberdayaan Profesionalisme Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Publik, Studi Kasus Kantor Kecamatan Medan Tuntungan
K2	Aini Pandiangan, Arfan Budiman, Julkarnaen Hasibuan, Siti Widya Wulandari, Muhammad Zuhri Pulungan, & Fanny Heruna Yasseff. (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Dairi
K3	Handayani, I. T., Irwani, Yopiannor, F. Z., & Suffianor. (2018). Pemberdayaan Aparatur Sipil Negara Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Katingan. <i>Jurnal Anterior</i> , 18(1), 23–29.
K4	Kasmaniar, K., Susanti, S., & Rahmi, R. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Banda Aceh. <i>Aktiva: Jurnal Manajemen Dan Bisnis</i> , 3(1), 27–33. <a href="https://doi.org/10.56393/aktiva.v1i3.1339">https://doi.org/10.56393/aktiva.v1i3.1339</a>
K5	Jumia et al. (2024). Efektivitas Pemberdayaan ASN dalam Peningkatan Pelayanan Publik pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tana Tidung. <i>Journal Homepage : Htpps://Neorespublica.Uho.Ac.Id/Index.Php/Journal</i> , 5(2), 497–514.
K6	Lumbantobing, A. (2021). Pengaruh Pemberdayaan Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Di Kantor Kecamatan Medan Tuntungan. <i>Jurnal Ilmu Sosial Dan Politik</i> , 1(1), 25–39. <a href="https://doi.org/10.51622/jispol.v1i1.324">https://doi.org/10.51622/jispol.v1i1.324</a>
K7	Yusril Rahman Hakim, & M. Nurul Huda Pradana Putra. (2021). Inventarisasi Dan Pemberdayaan Sebagai Strategi Bkd Kota Malang Dalam Meningkatkan Sdm Aparatur Sipil Negara. <i>Jurnal Sumber Daya Manusia Unggul (JSDMU)</i> , 1(2), 97–105. <a href="https://doi.org/10.46730/jsdmu.v1i2.2">https://doi.org/10.46730/jsdmu.v1i2.2</a>
K8	Janah, S., Supriatin, D., & Barima, H. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak (Dinsosdaldukkbp3a) Kabupaten Purbalingga. <i>DFAME Digital Financial Accounting Management Economics Journal</i> , 1(1), 54–60. <a href="https://doi.org/10.61434/dfame.v1i1.40">https://doi.org/10.61434/dfame.v1i1.40</a>
K9	Genoveva, V., Falah, S., & Fauzi, A. (2024). Pengaruh Kepemimpinan , Kedisiplinan , Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai ( Studi Empiris Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Dan Keluarga Berencana Kabupaten Mappi ). 6(1), 163–173.
K10	Arief, J., Annisafitri, A., Affandi, R., & Ambiar, A. (2023). Pengaruh Pemberdayaan Sikap Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas. <i>Manajemen Dan Bisnis</i> , 4(2), 65–74. <a href="https://doi.org/10.30743/jmb.v4i2.6517">https://doi.org/10.30743/jmb.v4i2.6517</a>
K11	Susanto, H. (2023). Pengawasan, Motivasi Pimpinan Dan Kinerja Pegawai Di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Situbondo. <i>Acton</i> , 19(2), 1. <a href="https://doi.org/10.36841/acton.v19i2.4092">https://doi.org/10.36841/acton.v19i2.4092</a>
K12	Sari, M., Ahiruddin, A., & Selamat, S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Kampung, Kabupaten Way Kanan. <i>Dikombis : Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis</i> , 2(1), 90–96. <a href="https://doi.org/10.24967/dikombis.v2i1.2215">https://doi.org/10.24967/dikombis.v2i1.2215</a>

- 
- K13 I Kadek Agung Tirtayasa, I Nyoman Swedana, & Ririn Parmita. (2023). Pengaruh Efikasi Diri dan Pemberdayaan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai PNS pada UPT Puskesmas Petumbea di Kec. Lembo Raya Kab. Morowali Utara. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 6(7), 697–706. <https://doi.org/10.56338/jks.v6i7.3827>
- 

Semua literatur tersebut berkaitan dengan Sumber Daya Manusia ASN, model pemberdayaan, dan efektifitas kinerja. Hasil penelitian Aini dll, (2023) memberikan menjelaskan bahwa pelatihan terhadap ASN berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, promosi jabatan juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja (Pandiangan et al., 2023). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel pengalaman kerja, pelatihan, dan promosi jabatan secara bersamaan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan oleh hasil statistik dari uji regresi yang menunjukkan nilai probabilitas 0,000, yang lebih kecil dari  $\alpha$  ( $\alpha = 0,05$ ). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja, pelatihan, dan promosi jabatan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian oleh I Kadek dan rekan-rekan (2023) menunjukkan bukti bahwa efikasi diri dan pemberdayaan pegawai, baik secara terpisah maupun bersamaan, memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai PNS di UPT Puskesmas Petumbea, Kecamatan Lembo Raya, Kabupaten Morowali Utara (Tirtayasa et al., 2023). Hal ini ditunjukkan oleh nilai thitung untuk X1 yang sebesar 3,975 dan X2 yang sebesar 6,491, yang keduanya lebih besar daripada nilai ttabel 1,693. Selain itu, nilai Fhitung sebesar 65,420 juga lebih besar dari Ftabel 3,29. Sesuai dengan kaidah keputusan, maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Kemudian hasil penelitian Indah Tri Handayani dll (2018) memberikan penjelasan bahwa dalam pemberdayaan melalui pendidikan dan pelatihan, tidak hanya bertambahnya daya kemampuan aparatur, tetapi juga dapat memperbaiki sikap dan perilaku aparatur dalam rangka meningkatkan kinerja (Handayani et al., 2018).

Pemberdayaan dengan mutasi pegawai juga mampu mengurangi kejenuhan pegawai dalam melaksanakan tugasnya dan sekaligus memberikan pengalaman baru serta meningkatkan kompetensi pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Pemberdayaan yang dilakukan melalui pemberian kewenangan dan tanggung jawab ternyata dapat mendorong motivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja, karena dalam memberikan kewenangan didasarkan atas pertimbangan rasionalitas sehingga dapat menumbuhkan motivasi kerja pegawai untuk lebih bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilimpahkan.

Jumia (2024) dalam penelitiannya yang menggunakan metode deskriptif kualitatif menyimpulkan bahwa efektivitas pemberdayaan ASN dalam peningkatan pelayanan publik dapat dikategorikan cukup baik, jika dilihat dari aspek tugas kerja yang diberikan, kualitas kerja, kuantitas kerja, dan efektivitas biaya (Sabil, 2024). Namun, hasil uji ketepatan waktu kerja ASN masih menunjukkan hasil yang belum memuaskan. Beberapa faktor yang menjadi kendala dalam pemberdayaan ASN meliputi:

- a. Fasilitas yang Kurang Memadai: Ketersediaan alat dan sarana kerja yang tidak cukup dapat mempengaruhi kinerja pegawai.
- b. Kemampuan atau Skill SDM yang Belum Mumpuni: Kurangnya pelatihan dan pengembangan kompetensi membuat pegawai tidak siap menghadapi tantangan tugas.
- c. Tingkat Kedisiplinan Pegawai yang Masih Rendah: Disiplin yang kurang dapat menghambat produktivitas dan efektivitas kerja.
- d. Program Evaluasi Kinerja yang Belum Terealisasi dengan Baik: Tanpa evaluasi yang efektif, sulit untuk mengukur kinerja dan melakukan perbaikan yang diperlukan.

Jumia (2024) juga menyebutkan bahwa setelah pegawai mengikuti pelatihan dan pendidikan, mereka mampu bekerja secara optimal dengan mengaplikasikan seluruh kemampuan dan keterampilan yang telah diperoleh (Sabil, 2024). Hal ini menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan yang efektif dapat meningkatkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas mereka.

Berkaitan dengan pemberian gaji, menunjukkan bahwa semakin tinggi yang diterima maka kinerja karyawan biasanya akan semakin baik. Gaji berpengaruh positif terhadap efektifitas kinerja karyawan.

Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan ASN masih belum memuaskan, dan beberapa faktor yang menjadi kendala dalam pemberdayaan ASN mencakup fasilitas yang kurang memadai, di mana ketersediaan sumber daya dan sarana kerja yang tidak cukup dapat menghambat kinerja. Selain itu, kemampuan atau skill pegawai yang belum mumpuni akibat kurangnya pelatihan dan pengembangan kompetensi membuat pegawai tidak optimal dalam menjalankan tugas. Tingkat kedisiplinan ASN yang masih rendah juga berdampak negatif pada produktivitas, sementara program evaluasi kinerja yang belum terealisasi dengan baik menyulitkan pengukuran dan peningkatan kinerja pegawai.

Lumbantobing (2021) menjelaskan bahwa profesionalisme adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas dengan andal, sehingga menghasilkan kualitas tinggi, tepat waktu, teliti, dan mengikuti prosedur yang mudah dipahami oleh masyarakat (Porajow et al., 2018). Membentuk aparatur yang profesional memerlukan pengetahuan dan keterampilan khusus yang diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan sebagai alat untuk memperbarui kemampuan.

Pengetahuan dan keterampilan khusus yang dimiliki oleh aparat memungkinkan mereka untuk melaksanakan tugas dan memberikan pelayanan publik dengan kualitas tinggi, tepat waktu, dan melalui prosedur yang sederhana. A. Lumbantobing menyatakan bahwa peningkatan profesionalisme pegawai memiliki dampak yang signifikan terhadap kualitas pelayanan publik.

Yusril Rahman Hakim dlll (2021) menyebutkan salah satu tujuan utama dari pengembangan kompetensi adalah untuk meningkatkan sumber daya manusia ASN itu sendiri dan mereduksi adanya kesenjangan kompetensi atau gap kompetensi (Hakim & Putra, 2021).

Pengembangan kompetensi sesuai dengan bidang dan keahlian dapat melalui diklat, workshop, dan sebagainya, sehingga tercipta ASN yang berkompeten dan kredibilitas dalam menjalankan tugas dan fungsinya sesuai dengan UU Nomor 5 tahun 2014 tentang ASN.

S. Janah (2023) juga menyimpulkan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikan 0,00, motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikan 0,757 (Janah et al., 2023).

J. Arief (2023) menjelaskan bahwa variabel pemberdayaan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Marlius & Vebrian, 2020; Safitri & Kasmari, 2022). Selain itu, variabel sikap kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel lingkungan kerja pun menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara keseluruhan, variabel pemberdayaan, sikap kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Secara umum terdapat kesamaan bahwa model pemberdayaan ASN dapat dilakukan dengan memberikan kesempatan meningkatkan pendidikan, pelatihan, promosi, mutasi, memberikan kewenangan, tanggung jawab, gaji dan tunjangan, dan pengembangan efikasi, sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Untuk mengukur efektifitas pemberdayaan ASN dapat dilakukan dengan cara mengukur tugas kerja yang diberikan dalam tugas pokok dan fungsi, kualitas kerja dengan kemampuan menyelesaikan masalah sesuai harapan, kuantitas kerja, dan ketepatan waktu.

Kendala dalam pemberdayaan ASN adalah kurangnya fasilitas kantor, kurangnya kemampuan dan keterampilan, kurangnya kedisiplinan, dan kurangnya evaluasi terhadap kinerja.

## KESIMPULAN

Dari literatur yang direview, dapat disimpulkan bahwa model pemberdayaan ASN mencakup berbagai aspek penting, termasuk pendidikan, pelatihan, peningkatan profesionalisme sesuai bidang dan kompetensi, promosi atau mutasi, pemberian kewenangan dan tanggung jawab, serta pengaturan gaji dan tunjangan, di mana pengembangan efikasi menjadi elemen kunci dalam meningkatkan kinerja ASN. Efektivitas pemberdayaan ASN dapat diukur melalui indikator-indikator seperti tugas kerja, kualitas kerja, kuantitas kerja, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas. Namun, terdapat beberapa kendala yang menghambat proses pemberdayaan ASN, seperti kurangnya fasilitas kantor yang memadai, kemampuan dan keterampilan ASN yang terbatas, masalah kedisiplinan, serta evaluasi kinerja yang belum optimal. Implikasi dari temuan ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan pemberdayaan ASN, perlu ada perhatian lebih terhadap pengembangan fasilitas dan sumber daya manusia, di mana pemerintah daerah diharapkan dapat meningkatkan investasi dalam pendidikan dan pelatihan yang relevan serta menerapkan sistem evaluasi kinerja yang lebih transparan dan objektif, sehingga model pemberdayaan ASN dapat lebih efektif dan berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja organisasi pemerintahan, yang pada akhirnya akan berdampak pada pelayanan publik yang lebih baik.

## BIBLIOGRAFI

- Afrizal, D., Anisa, D., Khaliq, M., & Yusrizal, D. (2021). Produktivitas, Kualitas Layanan, Reponsivitas, Responsibilitas dan Akuntabilitas pada Dinas Perhubungan Kota Dumai. *Jurnal Terapan Pemerintahan Minangkabau*, 1(1), 60–67. <https://doi.org/10.33701/jtpm.v1i1.1864>
- Arsyanur, M. R., Suroso, A. I., & Sukmawati, A. (2019). Analysis of success factors implementation of state civil apparatus management information system. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 17(3), 479–488. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2019.017.03.12> Refbacks
- Bauer, G. R., Churchill, S. M., Mahendran, M., Walwyn, C., Lizotte, D., & Villa-Rueda, A. A. (2021). Intersectionality in quantitative research: A systematic review of its emergence and applications of theory and methods. *SSM-Population Health*, 14, 100798. <https://doi.org/10.1016/j.ssmph.2021.100798>
- Hakim, Y. R., & Putra, M. N. H. P. (2021). Inventarisasi Dan Pemberdayaan Sebagai Strategi Bkd Kota Malang Dalam Meningkatkan Sdm Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Sumber Daya Manusia Unggul (JSDMU)*, 1(2), 97–105. <https://doi.org/10.46730/jsdmu.v1i2.2>
- Handayani, I. T., Irwani, I., Yopiannor, F. Z., & Suffianor, S. (2018). Pemberdayaan Aparatur Sipil Negara dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah

- Kabupaten Katingan (Implementasi UU No. 5 Tahun 2014 tentang ASN): Empowerment of State Civil Apparatus in Improving Employee Performance at the Katingan Regency R. *Anterior Jurnal*, 18(1), 23–29. <https://doi.org/10.33084/anterior.v18i1.432>
- Janah, S., Supriatin, D., & Barima, H. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak (Dinsosdaldukkbp3a) Kabupaten Purbalingga. *DFAME Digital Financial Accounting Management Economics Journal*, 1(1), 54–60.
- Marlius, D., & Vebrian, A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja ASN pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Pundi*, 4(2). <https://doi.org/10.31575/jp.v4i2.277>
- Pandiangan, A., Budiman, A., Hasibuan, J., Wulandari, S. W., Pulungan, M. Z., & Yasseff, F. H. (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Dairi. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 4(2), 585–589. <https://doi.org/10.47065/jtear.v4i2.1060>
- Porajow, R. C., Gosal, R., & Kasenda, V. (2018). Profesionalisme aparatur sipil Negara dalam pelaksanaan tugas pemerintahan di kecamatan Tompaso Barat. *Jurnal Eksekutif*, 1(1).
- Sabil, I. (2024). Efektivitas Pemberdayaan Aparatur Sipil Negara Dalam Peningkatan Pelayanan Publik Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tana Tidung. *NeoRespublica: Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 5(2), 497–514. <https://doi.org/10.52423/neores.v5i2.185>
- Safitri, A. N., & Kasmari, K. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Phapros, Tbk Semarang). *Eqien-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(02), 14–25. <https://doi.org/10.34308/eqien.v11i02.892>
- Silitonga, M. S. (2023). The Public Sector's Digital Skills Gap in Indonesia: The Challenges and Opportunities. *Jurnal Good Governance*, 70–79. <https://doi.org/10.32834/gg.v19i1.585>
- Soebartika, R., & Rindaningsih, I. (2023). Systematic Literature Review (SLR): Implementasi Sistem Kompensasi dan Penghargaan Terhadap Kinerja Guru SD Muhammadiyah Sidoarjo. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 2(1), 171–185. <https://doi.org/10.55123/mamen.v2i1.1630>
- Suryanto, A., Firdaus, M., Aswi, A., & Tamsir, F. A. (2023). The Challenges and Opportunities in the Implementation of E-Learning for Competence Development of State Civil Apparatus. *Information Sciences Letters*, 12(5), 2165–2175.
- Tirtayasa, I. K. A., Swedana, I. N., & Parmita, R. (2023). Pengaruh Efikasi Diri dan Pemberdayaan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai PNS pada UPT Puskesmas Petumbea di Kec. Lembo Raya Kab. Morowali Utara. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 6(7), 697–706. <https://doi.org/10.56338/jks.v6i7.3827>



© 2025 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).