# BAB II KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa hasil penelitian terdahulu yang sesuai dengan penelitian ini, antara lain:

1. Sukri, Idris dan Burhanuddin (2017)

Penelitian yang dilakukan oleh Sukri, Idris dan Burhanuddin (2017) berjudul "Penerapan Etika Administrasi Negara dalam Pelayanan Kenaikan Pangkat di Kantor Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Gowa". Tujuan dilakukan penelitian tersebut adalah untuk mengetahui penerapan etika administrasi Negara dalam pelayanan kenaikan pangkat di Kantor Badan Kepegawaian dan Diklat di Kabupaten Gowa. Analisis data dilakukan dengan deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan kode etik pegawai menunjukkan bahwa ada tiga yang terkait dalam hal tersebut yakni kesetiaan, tanggungjawab dan ketaatan. Sedangkan pada penerapan modalitas etika publik menunjukkan ada tiga hal yang terkait dalam hal tersebut yakni: akuntabilitas, transparansi dan netralitas.

#### 2. Areros (2015)

Penelitian yang dilakukan oleh Aeros (2015) berjudul "Pengaruh Etika Administrasi terhadap Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia Pegawai Negeri Sipil (Pada Kantor Kecamatan Pinolosian Kabupaten Bolaang Mongondouw Selatan)". Tujuan dilakukan penelitian tersebut adalah untuk mengetahui pengaruh etka administrasi terhadap pengembangan kualitas sumber daya manusia PNS di Kantor Kecamatan Pinolosian Kabupaten Bolaang Mongondouw Selatan. Analisis data dilakukan dengan analisis regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etika pegawai mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan kualitas SDM Pegawai Negeri Sipil pada kantor Kecamatan Pinolosian Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan.

# 3. Nau, Suprojo dan Setyawan (2012)

Penelitian yang dilakukan oleh Nau, Suprojo dan Setyawan (2012) berjudul "Peran Etika dalam Pelayanan Publik Sesuai Pembangunan Daerah". Tujuan dilakukan penelitian tersebut adalah untuk mengetahui peran etika dalam pelayanan publik. Analisis data dilakukan dengan kualitat deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran etika dalam pelayanan publik yang ada di kecamatan Dau Malang dikatakan sudah maksimal, petugasnya ramah-ramah, pelayanannya tidak terlalu membutuhkan waktu yang lama, dan juga telah

beberapa kali mendapat penghargaan kategori pelayanan terbaik. Selanjutnya peran etika sesuai pembangunan adanya kerja sama yang baik antara pemerintah kecamatan Dau dengan masyarakat, mulai dari tahap awal, proses pelaksanaan sampai dengan selesainya, masyarakat juga ikut kontrol dalam pelaksanaan dan pengawasan pembangunan dengan adanya kerja sama yang baik antara pemerintah dengan masyarakat pembangunan yang ada di kecamatan Dau mengalami perubahan yang lebih cepat.

### 4. Jumiati (2012)

Penelitian yang dilakukan oleh Jumiati (2012) berjudul "Dimensi Etika dalam Pelayanan Publik Arti Penting, Dilema dan Implikasinya Bagi Pelayanan Publik di Indonesia". Tujuan dilakukan penelitian tersebut adalah untuk membahas konsep dan pentingya etika pelayanan publik, dilema dalam beretika dan implikasinya bagi pelayanan publik di Indonesia. Analisis data dilakukan dengan deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etika pelayanan publik di Indonesia membutuhkan kode etik sebagai alat kontrol perilaku para pejabat dan pegawai dalam bekerja, dibutuhkan kedewasaan dan otonomi beretika melalui dialog menuju konsensus serta perlindungan dan insentif bagi pengadu agar terjadi peningkatan moralitas dalam pelayanan publik.

### 5. Jeujanan (2012)

Penelitian yang dilakukan oleh Jeujanan (2012) berjudul "Peranan Etika dalam Pelayanan Publik (Sebuah Kajian Teoritis)". Tujuan dilakukan penelitian tersebut adalah untuk mendeskripsikan peranan etika dalam pelayanan publik. Analisis data dilakukan dengan deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etika lebih menggambarkan norma tentang perbuatan itu sendiri yaitu apakah suatu perbuatan boleh atau tidak boleh dilakukan, misalnya mengambil barang milik orang tanpa ijin tidak pernah diperbolehkan. Sementara etiket menggambarkan cara suatu perbuatan itu dilakukan manusia, dan berlaku hanya dalam pergaulan atau berinteraksi dengan orang lain, dan cenderung berlaku dalam kalangan tertentu saja, misalnya memberi sesuatu kepada orang lain dengan tangan kiri merupakan cara yang kurang sopan menurut kebudayaan tertentu, tapi tidak ada persoalan bagi kebudayaan lain. Karena itu etiket lebih bersifat relatif, dan cenderung mengutamakan simbol lahiriah, bila dibandingkan dengan etika yang cenderung berlaku universal dan menggambarkan sungguh-sungguh sikap batin.

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Tujuan	Metode	Hasil Penelitian
	(tahun)		Penelitian	Penelitian	
1	Sukri, Idris dan Burhanuddin (2017)	Penerapan Etika Administrasi Negara dalam Pelayanan Kenaikan Pangkat di Kantor Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Gowa	Untuk mengetahui penerapan etika administrasi Negara dalam pelayanan kenaikan pangkat di Kantor Badan Kepegawaian dan Diklat di Kabupaten Gowa	Deskriptif kualitatif	Penerapan kode etik pegawai menunjukkan bahwa ada tiga yang terkait dalam hal tersebut yakni kesetiaan, tanggungjawab dan ketaatan. Sedangkan pada penerapan modalitas etika publik menunjukkan ada tiga hal yang terkait dalam hal tersebut yakni: akuntabilitas, transparansi dan netralitas
2	Aeros (2015)	Pengaruh Etika Administrasi terhadap Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia Pegawai Negeri Sipil (Pada Kantor Kecamatan Pinolosian Kabupaten Bolaang Mongondouw Selatan)	Untuk mengetahui pengaruh etika administrasi terhadap pengembangan kualitas sumber daya manusia PNS di Kantor Kecamatan Pinolosian Kabupaten Bolaang Mongondouw Selatan	Analisis regresi sederhana	Etika pegawai mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan kualitas SDM Pegawai Negeri Sipil pada kantor Kecamatan Pinolosian Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan
3	Nau, Suprojo dan	Peran Etika dalam	Untuk mengetahui peran	Kualitatf deskriptif	Peran etika dalam pelayanan

No	Nama	Judul	Tujuan	Metode	Hasil Penelitian
-,0	(tahun)		Penelitian	Penelitian	
	Setyawan (2012)	Pelayanan Publik Sesuai Pembangunan Daerah	etika dalam pelayanan publik	T ellelluali	publik yang ada di kecamatan Dau Malang dikatakan sudah maksimal, petugasnya ramah-ramah, pelayanannya tidak terlalu membutuhkan waktu yang lama, dan juga telah beberapa kali mendapat penghargaan kategori pelayanan terbaik. Selanjutnya peran etika sesuai pembangunan adanya kerja sama yang baik antara pemerintah kecamatan Dau dengan masyarakat, mulai dari tahap awal, proses pelaksanaan sampai dengan selesainya, masyarakat juga ikut kontrol dalam pelaksanaan dan pengawasan pembangunan dengan adanya kerja sama yang

No	Nama	Judul	Tujuan	Metode	Hasil Penelitian
	(tahun)		Penelitian	Penelitian	
4	Jumiati	Dimensi Etika	Untuk membahas	Deskriptif	baik antara pemerintah dengan masyarakat pembangunan yang ada di kecamatan Dau mengalami perubahan yang lebih cepat Etika pelayanan
	(2012)	dalam Pelayanan Publik Arti Penting, Dilema dan Implikasinya Bagi Pelayanan Publik di Indonesia	konsep dan pentingya etika pelayanan publik, dilema dalam beretika dan implikasinya bagi pelayanan publik di Indonesia	kualitatif	publik di Indonesia membutuhkan kode etik sebagai alat kontrol perilaku para pejabat dan pegawai dalam bekerja, dibutuhkan kedewasaan dan otonomi beretika melalui dialog menuju konsensus serta perlindungan dan insentif bagi pengadu agar terjadi peningkatan moralitas dalam pelayanan publik
5	Jeujanan (2012)	Peranan Etika dalam Pelayanan Publik (Sebuah Kajian Teoritis)	Untuk mendeskripsikan peranan etika dalam pelayanan publik	Deskriptif kualitatif	Etika lebih menggambarkan norma tentang perbuatan itu sendiri yaitu apakah suatu perbuatan boleh

No	Nama	Judul	Tujuan	Metode	Hasil Penelitian
	(tahun)		Penelitian	Penelitian	
					atau tidak boleh
					dilakukan,
					misalnya
					mengambil
					barang milik
					orang tanpa ijin
					tidak pernah
					diperbolehkan.
					Sementara etiket
					menggambarkan
					cara suatu
					perbuatan itu
					dilakukan
					manusia, dan
					berlaku hanya
					dalam pergaulan
					atau berinteraksi
					dengan orang
					lain, dan
					cenderung berlaku dalam
					kalangan
					tertentu saja,
					misalnya memberi sesuatu
					kepada orang
					lain dengan
					tangan kiri
					merupakan cara
					yang kurang
					sopan menurut
					kebudayaan
					tertentu, tapi
					tidak ada
					persoalan bagi
					kebudayaan
					lain. Karena itu
					etiket lebih
					bersifat relatif,
					dan cenderung
					mengutamakan
					simbol lahiriah,

No	Nama	Judul	Tujuan	Metode	Hasil Penelitian
	(tahun)		Penelitian	Penelitian	
					bila
					dibandingkan
					dengan etika
					yang cenderung
					berlaku
					universal dan
					menggambarkan
					sungguh-
					sungguh sikap
					batin

Sumber: Jurnal Penelitian Terdahulu

#### 2.2 Landasan Teori

#### 2.2.1 Teori Administrasi

Administrasi adalah usaha dan kegiatan yang berkenaan dengan penyelenggaraan kebijaksanaan untuk mencapai tujuan. Administrasi dapat dilihat dalam dua artian, yaitu arti luas dan arti sempit. Administrasi secara sempit diartikan sebagai kegiatan catat mencatat, surat menyurat, pembukuan ringan, ketik mengetik, agenda dan sebagainya yang bersifat teknis ketatausahaan. Administrasi secara luas diartikan sebagai serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam suatu kerjasama untuk mencapai tujuan tertentu (Shiddiq & Pradnya, 2013).

Administrasi dianggap sebagai pengkoordinasian dan pengarahan sumbersumber tenaga manusia dan material untuk mencapai tujuan yang diingini. Administrasi didefiisikan sebagai keseluruhan proses kerjasama antara dua orang manusia atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Terdapat beberapa unsur dalam administrasi, antara lain (Antonio & Safriadi, 2012):

- 1. Dilakukan oleh dua orang atau lebih
- 2. Memiliki tujuan
- 3. Memiliki tugas yang hendak dilaksanakan
- 4. Memiliki peralatan dan perlengkapan

#### 2.2.2 Etika Administrasi

Etika adalah sebuah cabang ilmu yang membahas tentang nilai dan norma moral yang menentukan perilaku manusia dalam hidup. Etika menekankan pada pendekatan kritis dalam melihat nilai dan norma serta permasalahan-permasalahan yang timbul dalam kaitannya dengan nilai dan moral. Etika administrasi dianggap sebagai bagian dari etika khusus yang memiliki arti dan peran penting dalam

birokrasi atau organisasi publik. Etika administrasi negara adalah seperangkat nilai yang menjadi acuan atau penuntun bagi tindakan manusia dalam organisasi. Etika administrasi juga dianggap sebagai prinsip-prinsip moral yang mendasari perilaku para aparat birokrasi pemerintahan, khususnya dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya (Sukri, Idris, & Burhanuddin, 2017).

Etika berkaitan erat dianggap sebagai bagian dari etika sosial, yang memiliki hubungan erat dengan etika profesi, etika politik, etika lingkungan hidup, etika keluarga, sikap terhadap sesama serta kritik ideologi. Etika administras dapat dijadikan sebagai petunjuk tentang apa yang harus dilakukan oleh administrator publik dalam menjalankan kebijakan politik serta digunakan sebagai standar penilaian apakah perilaku administrator publik dalam menjalankan kebijakan politik dapat dikatakan baik atau buruk. Pada praktiknya, terdapat nilai dalam etika administrasi publik yang dapat digunakan sebagai acuan dan pedoman bagi penyelenggara administrasi publik dalam menjalankan tugas dan kewenangannya, antara lain (Holilah, 2013):

#### 1. Efisiensi

Nilai efisiensi diartikan tidak boros. Sikap, perilaku dan perbuatan birokrasi publik atau administrasi publik dikatakan baik apabila pihaknya efisien atau tidak boros. Artinya, menggunakan dana publik secara berhati-hati agar memberikan hasil yang besar bagi publik. dana publik tidak boleh dibelanjakan secara boros, tidak boleh digunakan untuk proyek-proyek yang tidak menyentuh kepentingan masyarakat luas, atau disalahgunakan untuk memperkaya diri sendiri. Terkait demikian, nilai efisiensi lebih mengarah pada penggunaan sumber dana yang dimiliki secara tepat, tidak boros, dan dapat dipertanggungjawabkan. Efisiensi dapat dicapai apabila setiap organisasi dapat memberikan kontribusi pada organisasi sehingga perlu ditegakkan suatu prinsip jangan bertanya apa yang bisa diperoleh dari organisasi, tetapi bertanyalah apa yang dapat diberikan kepada organisasi.

# 2. Membedakan milik pribadi dengan milik kantor

Birokrasi publik yang baik adalah birokrasi publik yang dapat membedakan mana milik kantor dan mana milik pribadi. Artinya pihaknya tidak akan menggunakan milik kantor untuk kepentingan pribadi. Pihaknya akan menggunakan barang publik hanya untuk kepentingan kantor. Kendaraan dinas hanya digunakan untuk kepentingan menjalankan dinas dan bukan untuk mengantar anaknya ke sekolah dan istrinya belanja serta uang kantor tidak boleh digunakan untuk kepentingan pribadi dan lain sebagainya.

## 3. Impersonal

Pada saat melaksanakan hubungan antara bagian satu dengan bagian yang lain, antara satu orang dengan orang yang lain dalam bingkai kerjasama kolektif dalam lingkup organisasi, hendaknya dilakukan secara formal (impersonal) dan tidak pribadi (personal). Hubungan impersonal ini perlu ditegakkan untuk menghindari menonjolkan unsur perasaan daripada unsur rasio dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya sesuai dengan peraturan dan pengaturan yang ada dalam organisasi. Impersonal tampak pada hubungan antara pegawai instansi dengan pihak yang dilayani dalam hal ini adalah masyarakat.

## 4. Merytal system

Nilai *merytal system* memiliki keterkaitan dengan penerimaan atau promosi. *Merytal system* adalah suatu sistem penarikan atau promosi pegawai yang tidak didasarkan pada hubungan kekerabatan, patrimonial, namun didasarkan pada pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan pengalaman yang dimiliki oleh pihak yang bersangkutan. Adanya *merytal system* akan menjadikan orang-orang yang terlibat dalam kegiatan usaha kerjasama menjadi cakap dan profesional dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

## 5. Responsibel

Nilai responsibel memiliki keterkaitan dengan pertanggungjawaban birokrasi publik dalam menjalankan tugas dan kewenangannya. Birokrasi publik yang baik adalah birokrasi yang responsibel. Responsibilitas adalah konsep yang berkaitan dengan standar profesional dan kompetensi teknis yang dimiliki administrator atau birokrasi publik dalam menjalankan tugasnya. Administrasi negara atau birokrasi publik dinilai responsif apabila pelakunya memiliki standar profesionalisme atau kompetensi teknis yang tinggi. agar dapat melakukan penilaian terhadap apa yang menjadi sikap dan perilaku para administrator negara, maka harus memiliki standar penilaian tersendiri yang bersifat administratif atau teknis dan bukan politis.

#### 6. Akuntabilitas

Nilai akuntabilitas berkaitan dengan pertanggungjawaban birokrasi publik dalam menjalankan tugas dan kewenangannya. Birokrasi publik yang baik adalah birokrasi yang akuntabel. Akuntabel adalah istilah yang digunakan untuk mengukur apakah dana publik telah digunakan secara tepat untuk tujuan di mana dana publik tersebut ditetapkan dan tidak digunakan secara ilegal. Birokrasi publik dikatakan akuntabilitas apabila pihaknya dinilai objektif oleh masyarakat atau melalui wakilnya dapat mempertanggungjawabkan segala macam perbuatan, sikap dan sepak terjangnya kepada pihak mana kekuasaan

dan kewenangan yang dimiliki itu berasal. Akuntabilitas administrasi publik berkaitan dengan bagaimana birokrasi publik mewujudkan harapan-harapan publik.

## 7. Responsivitas

Nilai responsivitas berkaitan dengan daya tanggap dan menanggapi apa yang menjadi keluhan, masalah dan aspirasi publik. Birokrasi publik yang baik adalah birokrasi yang responsif memiliki daya tanggap yang tinggi dan cepat menanggapi apa yang menjadi keluhan, masalah dan aspirasi publik. Responsivitas adalah pertanggungjawaban dari sisi menerima pelayanan masyarakat.

### 2.2.3 Pengembangan Kualitas ASN

Pengembangan kualitas ASN adalah proses persiapan individu-individu dalam memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi, biasanya dikaitkan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan kualitas ASN merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan (Findarti, 2016). Pengembangan kualitas ASN diterapkan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral sumber daya manusia supaya prestasi kerjanya baik dan mencapai hasil yang optimal (Wicaksono, 2016).

Pengembangan kualitas ASN dalam organisasi adalah suatu bentuk usaha untuk meningkatkan daya tahan saing organisasi terhadap ancaman lingkungan eksternal dan suatu usaha untuk meningkatkan daya inovatif untuk menciptakan peluang. Pengembangan kualitas ASN merupakan bentuk usaha pengembangan yang bersifat integral baik yang menyangkut ASN sebagai individu dan sebagai sistem meskipun organisasi sebagai wadah sumberdaya manusia untuk memenuhi kebutuhannya. Pengembangan kualitas ASN juga diartikan sebagai upaya manajemen yang terencana dan dilakukan secara berkesinambungan untuk meningkatkan kompetensi pekerja dan untuk kerja organisasi melalui program pelatihan, pendidikan dan pengembangan (Jumawan, 2015).

Pengembangan kualitas ASN berlangsung melalui dua arah. Pertama, harus datang dari pekerja atau pegawai yang dengan aktif merencanakan dan aktif dalam melakukan kegiatan ke arah kemajuan dan perkembangan untuk mewujudkan karir yang sukses. Kedua, dari organisasi atau institusi untuk membantu memberikan peluang bagi pegawai yang potensial dalam mengembangan karirnya. Terkait dengan hal tersebut, pengembangan kualitas ASN dianggap sebagai manivestasi dari hubungan pekerjaan dengan organisasi. Wujud nyata dari organisasi yang mengembangkan pegawai antara lain (Helmi, 2012):

- 1. Organisasi harus menempatkan para pekerja sebagai partner yang harus dibantu sepenuhnya dalam mengembangkan karirnya karena tujuan akgir untuk memperoleh hasil bagi organisasi dan manfaat bagi pegawainya.
- 2. Organisasi memiliki kewajiban membantu para pegawai yang dimiliki untuk mengetahui kemampuan dan keterampilan tentang apa yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaan.
- 3. Organisasi perlu memberikan dorongan kepada para pegawai agar dapat mengelola karirnya sejalan dengan strategi organisasi dan pengembangannya.
- 4. Organisasi harus memiliki data dalam rangka perencanaan sumberdaya manusia sebagai kebutuhan di masa yang akan datang yang dapat dipadankan dengan tujuan pekerja secara individual guna pengembangan pegawainya.
- 5. Organsasi harus menggunakan data atau informasi dari hasil penilaian kerja agar dapat membantu pegawai dalam memadankan pada jabatan yang tepat.

Setiap organisasi memiliki kewajiban membantu para pekerjanya untuk selalu meningkatkan keterampilan berdasarkan minat dan bakat yang dimiliki oleh karyawan tersebut, selain untuk memenuhi kebutuhan organisasi. Tujuan utama dari pengembangan kualitas ASN adalah meningkatkan produktivitas kerja pada semua tingkat organisasi. Tujuan lain dari pengembangan kualitas ASN adalah untuk mempersiapkan pekerja sehingga ke depan dapat menjalankan tugas atau pekerjaan yang lebih tinggi jenjangnya. Pengembangan kualitas ASN juga bertujuan untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas saai ini dan tugas yang akan datang (Efendi, 2015). Selain itu, tujuan pengembangan kualitas ASN terdiri dari (Suwarno, 2016):

- 1. Meningkatkan kesadaran diri individu.
- 2. Meningkatkan keterampilan individu dalam satu bidang keahlian atau lebih.
- 3. Meningkatkan motivasi individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaannya secara memuaskan.

Secara umum, usaha pengembangan kualitas ASN yang integral dilakukan dengan (Jumawan, 2015):

- 1. Pelatihan; yang bertujuan untuk mengembangan individu dalam bentuk peningkatan keterampilan, pengetahuan dan sikap.
- 2. Pendidikan; yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerjanya dalam artian pengembangan yang bersifat lebih formal dan sering barkaitan dengan karir.
- 3. Program pembinaan; yang bertujuan untuk mengatur dan membina manusia sebagai sub sistem organisasi melalui program-program perencana dan penilaian seperti *man power planning, performance appraisal, job analytic, job clasification* dan sebagainya.

- 4. Rekruitmen; yang bertujuan untuk memperoleh sumberdaya manusia sesuai dengan klasifikasi kebutuhan organisasi dan sebagai salah satu alat organisasi dalam pembaharuan dan pengembangan.
- Perubahan sistem; yang bertujuan untuk menyesuaikan sistem dan prosedur organisasi sebagai jawaban untuk mengantisipasi ancaman dan peluang faktor eksternal.

Pada sisi lain, kegiatan dalam pengembangan kualitas ASN terdiri dari empat kegiatan yaitu pelatihan dan pengembangan, perencanaan karir, penilaian kinerja dan pengembangan organisasi (Hapsari, 2014).

# 1. Pelatihan dan pengembangan

Pelatihan merupakan tugas organisasi dalam merancang pembelajaran untuk individu yang berupa *skills* sesuai dengan kebutuhan dalam pelaksanaan pekerjaan. Sedangkan pengembangan merupakan proses pembelajaran yang dirancang oleh organisasi untuk membekali individu berupa *skills* dan pengetahuan dalam pelaksanaan tugas mendatang.

#### 2. Perencanaan karir

Perencanaan karir merupakan proses terus menerus dalam menetapkan tujuan akhir dan melakukan identifikasi makna penting karir bagi kemajuan dan kesejahteraan.

### 3. Penilaian kinerja

Penilaian kinerja menunjukkan bahwa organisasi membentuk sistem formal terhadap upaya untuk mengkaji kembali atau *review* dan evaluasi kinerja individu dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan secara terus menerus.

#### 4. Pengembangan organisasi

Pengembangan organisasi merupakan proses terencana untuk emmperbaiki organisasi melalui serangkaian kegiatan dalam bentuk perubahan struktur, sistem dan proses untuk meningkatkan efektivitas dalam setiap usaha organisasi dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Pada dasarnya, pengembangan kualitas ASN dapat dilakukan melalui berbagai kegiatan pengembangan dan pelatihan sesuai dengan tujuan organisasi. Terdapat beberapa faktor pendukung dalam upaya pengembangan kualitas ASN, antara lain (Jumawan, 2015):

- 1. Terdapat seleksi ASN yang baik untuk benar-benar menciptakan pegawai yang berkualitas.
- 2. Merancang keselarasan antara kebutuhan organisasi dan kemampuan pegawai.
- 3. Menyediakan sarana, prasarana dan teknologi yang sesuai untuk pengembangan pegawai.

4. Komitmen yang tinggi dari setiap elemen organisasi untuk melakukan pengembangan pegawai secara berkesinambungan.

## 2.3 Kerangka Dasar Pemikiran

Berdasarkan fokus penelitian yang akan dibahas, berikut kerangka dasar pemikiran dalam penelitian ini:

Gambar 2.1 Kerangka Dasar Pemikiran

Penerapan etika administrasi (Holilah (2013):

- 1. Efisiensi
- 2. Membedakan milik pribadi dengan milik kantor
- 3. Impersonal
- 4. Merytal system
- 5. Responsibel
- 6. Akuntabilitas
- 7. Responsivitas

Penerapan etika administrasi dalam rangka mengembangkan kualitas ASN di Kecamatan Pabean Cantian Surabaya

Sumber: Diolah peneliti