

PEMBERDAYAAN APARATUR PEMERINTAH DI KANTOR CAMAT KECAMATAN TAYAN HULU

Oleh:
ETARIA
NIM. E42012020

Program Studi Ilmu Pemerintahan Kerjasama Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura
dengan Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat Tahun 2016

E-mail : Etariaaria@yahoo.com

Abstrak

Skripsi ini berjudul “Pemberdayaan Aparatur Pemerintah Di Kantor Camat Kecamatan Tayan Hulu”. Skripsi ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis di Kantor Camat yakni para aparatur pemerintah daerah dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan bidangnya masing-masing, serta upaya untuk membuat berdaya setiap aparatur sehingga menjadi lebih meningkat dalam hala produktivitas dan kualitas kerja. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor yang membuat kurangnya produktivitas dan kualitas kerja aparatur di Kantor Camat Tayan Hulu adalah pertama latar belakang pendidikan aparatur tidak sesuai dengan jabatan kerja aparatur. Kedua, kurangnya pengalaman kerja aparatur dalam dunia kerja. Dan ketiga, fasilitas kerja yang kurang memadai pada ruang kerja sehingga memperlambat bahkan menghambat setiap pekerjaan aparatur. Dimensi pemberdayaan yang terkait dengan meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja aparatur di kantor Camat Tayan Hulu ialah kemampuan, kelancaran, kerjasama, dan membimbing. Saran yang diberikan yaitu: pertama, memberikan pelatihan kepada setiap aparatur secara merata dan terus menerus, kedua, mengajukan penambahan fasilitas kantor agar setiap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai bisa berjalan lancar. Ketiga, terus meningkatkan kerjasama dengan setiap aparatur pemerintah di Kantor Camat Tayan Hulu, serta menerapkan sistem *reward and punishment*.

Kata-kata kunci : Pemberdayaan, Aparatur, Produktivitas, Kualitas.

THE EMPOWERMENT OF GOVERNMENT APPARATUS AT TAYAN HULU SUBDISTRICT OFFICE

Abstract

This thesis entitle “The Empowerment of Government Apparatus at Tayan Hulu Subdistrict Office”. The purpose of this thesis are to describe and analyze things at Tayan Hulu subdistrict office. They are regional government apparatus in doing their duties based on each field and efforts to empower every apparatus to increase their productivity and performance quality. This research took a qualitative method with desciptive approach.

The result of this research shows that there are factors caused lack of productivity and performance quality of Tayan Hulu subdistrict office’s apparatus among them are : first, apparatus education background is mismatch with their position. Second, lack of apparatus working experience. Third, lack of facilities in rooms that can decelerate even hinder their jobs. Empowerment dimension related on increasing of productivity and performance quality of apparatus at Tayan Hulu subdistrict office are competence, fluency, cooperation, guiding. The suggestion are : first, giving training to every apparatus countinuously. Second, propose additional of office facilities in order to they can do their duties fluently. Third, keep on cooperating with every apparatus at Tayan Hulu subdistrict office. The last is applying reward and punishment system.

Keywords : Empowerment, Apparatus, Productivity, Quality.

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Penelitian

Aparatur Pemerintah dituntut untuk berdaya guna dan berhasil guna sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang telah ditetapkan. Selain itu pelaksanaan tugas aparatur juga harus berdasarkan asas desentralisasi yang terdapat dalam Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah, khususnya pasal 1 ayat 7, yang berbunyi: Desentralisasi adalah penyerahan wewenang pemerintahan oleh pemerintah kepada daerah otonom. Pemberdayaan merupakan alat yang penting untuk memperbaiki kinerja Pegawai sehingga pelayanan yang diberikan kepada masyarakat dapat berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan.

Demikian pula dengan Aparatur yang bekerja di Kantor Camat Kecamatan Tayan Hulu, tidak terlepas dari tugas-tugas pokok pemerintahan sesuai dengan bidang dan fungsinya. Faktor dominan yaitu berupa pengalaman yang didasari latar belakang pendidikan para pegawai tersebut. Dalam penyelenggaraan kegiatan pemerintahan di Kecamatan, dibutuhkan aparatur yang benar-benar berkualitas sebagai faktor utama.

Selain itu juga perlu didukung oleh sarana dan prasarana yang tersedia guna memperlancar dan mempermudah dalam melaksanakan tugasnya. Kesiapan Daerah sebagai subjek dan objek dari pelayanan dan pembangunan Daerah sebagai faktor terpenting dalam proses pembangunan Daerah menuju kesejahteraan Masyarakat. Kemudian hal utama apa yang harus dibenahi dalam melakukan kesiapan ini adalah bagaimana kita mempersiapkan sumber daya Aparaturnya karena individu-individu inilah yang akan menjadi subjek maupun objek dalam melakukan perubahan ini karena pembenahan Aparatur merupakan komponen utama dalam proses dalam proses pembangunan Daerah.

Berikut data fasilitas Kantor yang kurang memadai:

Tabel 1
Rekapitulasi Fasilitas
Kantor Camat Tayan Hulu

No	Nama Barang	Jumlah	Keterangan
1	Komputer	3 Unit	Baik
2	Printer	4 Unit	Baik 2, Rusak Berat 2
3	Alat Komunikasi Radio / HT	1 Unit	Baik
4	Meja ½ Giro	8 Buah	Baik 5, Rusak Berat 3
5	Meja Tulis	14 Buah	Baik 10, Rusak Berat 4
6	Mesin Ketik Manual	4 Unit	Baik 2, Rusak Berat 2
7	Kursi Putar	10 Buah	Baik 7, Rusak 3
8	Kursi Direksi	3 Unit	Baik 3
9	Meja Rapat	2 Buah	Rusak Berat 2

	Panjang		
10	Laptop	1 Unit	Baik
11	Lemari Kayu / Arsip	3 Buah	Baik 1, Rusak 2
12	Meja Komputer	5 Buah	Baik 4, Rusak 1
13	Infokus	1 Unit	Rusak Berat 1
14	Filing Kabinet	3 Buah	Baik 1, Rusak Berat 2
15	Genset	1 buah	Rusak berat

Sumber : Kantor Camat Tayan Hulu Januari 2016

Tabel diatas menunjukkan terdapat beberapa fasilitas Kantor yang sudah rusak berat dan baik selain itu juga karena jumlah fasilitasnya tidak sebanding dengan keperluan Pegawai.

Selain fasilitas meningkatkan kualitas sumber dayanya melalui mengikutsertakan pendidikan dan pelatihan (Diklat) yang tersedia dan bermutu. Dengan adanya pendidikan & pelatihan ini diharapkan agar Pegawai dapat meningkatkan keterampilanya dalam berkerja sehingga dapat mencapai produktivitas yang lebih baik lagi. Adapun berikut ini disajikan data Aparatur di Kecamatan Tayan Hulu yang telah mengikuti pelatihan dan pendidikan (Diklat).

Tabel 2
Data Aparatur Yang Telah Mengikuti Pendidikan & Pelatihan Kantor Camat Tayan Hulu

No	Nama Aparatur	Jenjang Pendidikan Terakhir	Latihan Jabatan
1	Drs. ANSELMUS	Sarjana (S1)	Dikpim III
2	Drs. MANUDI	Sarjana (S1)	Adum
3	ROBIN P	SLTA	Adum
4	SERAPINUS O	SLTA	Adum
5	LUKMI H	SLTA	Adum

6	IKNASIUS	SLTA	Adum
---	----------	------	------

Sumber : Kantor Camat Tayan Hulu Januari 2016

Apabila seseorang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi dan telah mengikuti kursus atau pelatihan, umumnya dikategorikan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat karena memiliki keterampilan yang lebih. Berbeda dengan seseorang yang memiliki pendidikan yang kurang, sehingga perlu untuk terus mengikuti pembelajaran atau mengikuti pelatihan agar hal tersebut dapat berdampak pada peningkatan produktivitas kerja Aparatur itu sendiri.

Semua fenomena yang dipaparkan pada paragraf sebelumnya mengindikasikan bahwa Kantor Camat Kecamatan Tayan Hulu mengalami kendala dengan aparatur pemerintah daerahnya karena latar belakang pendidikan, pengalaman kerja dan fasilitas kerjanya. Berdasarkan latar belakang permasalahan mengenai kerja yang belum optimal dan keterkaitannya dengan pemberdayaan terhadap Aparatur Pemerintah Kantor Camat Oleh sebab itu agar meningkatnya produktivitas dan kualitas aparatur.

2. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian yang dijabarkan diatas maka penelitian berfokus pada Pemberdayaan Aparatur

Pemerintah Kantor Camat di Kecamatan Tayan Hulu.

3. Rumusan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada, peneliti merumuskan masalah sebagai berikut: Bagaimana Pemberdayaan Aparatur Pemerintah pada Kantor Camat di Kecamatan Tayan Hulu Kabupaten Sanggau ?

4. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan pemberdayaan aparatur di Kantor Camat Kecamatan Tayan Hulu dan untuk mengetahui sistem pelaksanaan kerja aparatur melalui pemberdayaan.

5. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang bermanfaat baik secara teoritis maupun praktis.

1.5.1. Manfaat Teoritis

Terdapat dua manfaat teoritis yang diharapkan dari penelitian ini, yaitu :

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebesar-besarnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan terutama ilmu pemerintahan, khususnya mengenai pemberdayaan aparatur pemerintah daerah. Selain itu hasil

penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan bacaan dan literatur serta sebagai pembanding bagi pihak yang mengkaji masalah mengenai pemberdayaan aparatur.

2. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi bagi peneliti-peneliti lain yang meneliti bidang yang sama, khususnya dalam bidang pemerintahan.

1.5.2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan bagi masukan instansi terkait terutama Kantor Camat Kecamatan Tayan Hulu Kabupaten Sanggau dalam meningkatkan Pemberdayaan Aparatur Pemerintah pada Kantor Camat Kecamatan Tayan Hulu.

B. TEORI DAN METODOLOGI

1. Teori Pemberdayaan

Kualitas Aparatur dalam melayani masyarakat dalam hal kemampuan dan potensi yang dimiliki oleh Aparatur haruslah sesuai dengan yang diharapkan , sehingga dapat meningkatkan produktivitas yang diberikan kepada masyarakat, sehingga masyarakat senantiasa mereka puas dengan pelayanan yang diberikan oleh Aparatur pemerintah.

Pengetahuan dan kemampuan Aparatur pemerintah merupakan modal yang baik dalam memberikan pelayanan yang dimana dapat meningkatkan produktivitas aparatur, maka dari itu diperlukan pemberdayaan agar kualitas aparatur yang ada dapat menjadi lebih baik dari sebelumnya. HAW Widjaja dalam bukunya yang berjudul *Administrasi Kepegawaian Suatu Pengantar*, mengindenfikasikan pengertian atau defenisi pemberdayaan yang dimukakan nya sebagai berikut:

“Pemberdayaan adalah upaya untuk meningkatkan kemampuan dan potensi yang dimiliki oleh masyarakat, sehingga masyarakat dapat mewujudkan jati diri, harkat dan martabatnya secara maksimal untuk bertahan dan mengembangkan diri secara mandiri dibidang ekonomi, sosial, agama, dan budaya” (Widjaja, 1995:54).

Berdasarkan pengertian diatas, pemberdayaan tidak hanya cukup dengan upaya meningkatkan produktivitas, memberikan kesempatan yang sama untuk menunjukan kemampuan dan potensi yang dimiliki, namun juga harus diikuti dengan perubahan dalam pemerintahan, serta mendukung perkembangan yang terjadi

dipemerintahan guna untuk mencapai yang maksimal didapat untuk membentuk jati diri, harkat, martabat yang dapat bertahan dan mengembangkan diri untuk menjadi yang lebih baik dalam pencapaian tugas dan fungsi pokok secara mandiri dibidang sosial, budaya, ekonomi, dan agama.

Pandangan Cook (dalam Makmur,2007:119) tentang pemberdayaan, terutama bagi anggota organisasi merupakan alat untuk memperbaiki kinerja, mulai dari tingkat pimpinan tertinggi sampai kepada tingkat bawahan operasional dalam orgainisasi. Setiap individu yang memiliki keberdayaan akan mampu menciptakan wajah dan warna organisasi, serta akan mendapatkan kehormatan dan kepercayaan masyarakat. Keuntungan utama adanya upaya pemberdayaan dalam organisasi adalah peningkatan kinerja sehingga hasilnya akan semakin besar pula karena setiap anggota organisasi, anggota masyarakat, maupun aparatur pemerintah merasa memiliki tanggungjawab.

Keberhasilan dalam pemberdayaan sangat dipengaruhi oleh keinginan dan kehendak. Hal ini bukan hanya dapat mengontrol perbuatan-perbuatan sendiri, tetapi juga dapat mengontrol perbuatan-perbuatan atau kemampuan-kemampuan

lain. Kehendak dapat memutuskan atau menentukan suatu kegiatan atau pekerjaan yang akan dilakukan, tetapi kehendak tidak dapat melaksanakan pekerjaan atau kegiatan. Kehendak hanyalah berlandaskan pada pemikiran kognitif (akal atau rasio), sedangkan tindakan berlandaskan pada pemikiran konatif (karsa) pada setiap manusia Sedarmayanti, 2000:7

1. Pemberdayaan menekankan kepada proses memberikan atau mengalihkan sebagian kekuasaan, kekuatan, atau kemampuan kepada masyarakat, organisasi, atau individu agar menjadi lebih berdaya. Proses ini sering disebut sebagai kecenderungan primer dari makna pemberdayaan.
2. Menekankan pada proses menstimulasi, mendorong, dan memotivasi individu agar mempunyai kemampuan atau keberdayaan untuk menentukan apa yang menjadi pilihan hidupnya. Proses ini sering disebut sebagai kecenderungan sekunder dari makna pemberdayaan.

Menurut Clutterbuck yang dialih bahasakan oleh Makmur (2008:50), pemberdayaan telah menjadi begitu penting akhir-akhir ini karena hal-hal berikut :

1. Kecepatan perubahan yang semakin tinggi, turbulensi lingkungan, cepatnya respon persaingan dan akselerasi permintaan-permintaan pelanggan menuntut kecepatan dan fleksibilitas tanggapan yang sudah tidak cocok dengan cara kerja organisasi dengan model kontrol dan komando gaya lama.
2. Organisasi-organisasi sendiri tengah berubah, akibat perampingan, pemangkasan, hierarki, dan desentralisasi berarti metode-metode kuno pencapaian koordinasi dan kontrol tidak lagi sesuai.
3. Organisasi-organisasi menuntut kerja lebih lintas fungsi, kerja sama lebih terpadu diantara bidang-bidang integrasi lebih baik dalam proses-proses jika organisasi yang bersangkutan ingin memenuhi kebutuhan-kebutuhan pelanggan. Kerja sama seperti itu bisa di capai lewat pemberdayaan.
4. Pemberdayaan memungkinkan bakat manajerial untuk lebih di fokuskan pada tantangan-tantangan eksternal dan bukan pada problem solving internal.

5. Pemberdayaan bisa mengungkapkan sumber-sumber bakat manajerial yang dulunya tidak dikenali dengan menciptakan situasi dan kondisi dimana bakat bisa tumbuh subur.
6. Staf tidak lagi di siapkan untuk menerima sistem-sistem kontrol dan komando yang kuno itu.

Berdasarkan hal tersebut diatas, pemberdayaan merupakan pendekatan baru yang perlu diterapkan agar aparatur tidak menjadi kaku dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Melainkan dapat mengaktualisasikan diri dengan pengetahuan, kemampuan, keterampilan yang dimiliki melalui wewenang yang di berikan, serta dilakukan dengan penuh tanggung jawab.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian komparatif, yaitu suatu penelitian yang bersifat membandingkan. Penelitian ini dilakukan untuk membandingkan persamaan dan perbedaan dua atau lebih fakta-fakta dan sifat-sifat objek yang diteliti berdasarkan kerangka pemikiran. Menurut Sugiyono (2008:11) penelitian komparatif adalah suatu penelitian yang bersifat membandingkan. Disini variabelnya masih sama dengan variabel mandiri

tetapi untuk sampel yang lebih dari satu, atau dalam waktu yang berbeda. Lebih jelas lagi penelitian ini peneliti ingin membandingkan pelaksanaan pengawasan langsung yang dilakukan oleh Inspektorat Kabupaten Landak terhadap Desa Kayu Ara dan Desa Sumsum

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain : teknik wawancara yaitu berpedoman wawancara mengadakan wawancara langsung guna memperoleh penjelasan atau keterangan dari sumber data kompeten dengan masalah yang teliti, teknik dokumentasi yaitu suatu cara untuk mencari, mengumpulkan, dan mempelajari dokumen-dokumen, surat-surat, serta laporan-laporan yang berhubungan dengan fokus penelitian, dan teknik observasi yaitu observasi dilakukan oleh peneliti untuk mengumpulkan data yang sesuai dengan sifat penelitian karena mengadakan pengamatan secara langsung.

Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Model Miles dan Huberman dalam Sugiyono (2011:331) yang terdiri dari 3 tahap yaitu : Reduksi Data (*data reduction*), Penyajian Data (*data display*), Penarikan Kesimpulan Verifikasi (*verification*). Selanjutnya teknik keabsahan data yang digunakan oleh peneliti yaitu triangulasi

sumber, triangulasi waktu, dan triangulasi teknik.

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Peningkatan Kemampuan Aparatur (*Enabling*)

Kemampuan berarti memastikan bahwa Aparatur mempunyai peningkatan sumber daya yang mereka perlukan untuk dapat diberdayakan secara penuh. Kemampuan tersebut dapat dilihat dari pendidikan, keterampilan, pengalaman, kematangan emosi dan kematangan spiritual. Dari kelima aspek tersebut, maka dapat dilihat bagaimana kemampuan sebagai salah satu dimensi dalam pemberdayaan SDM aparatur di Kantor Camat Tayan Hulu.

Pendidikan sebagai sarana dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Sebagai salah satu aspek dari kemampuan pendidikan menjadi salah satu hal yang diperhitungkan dalam dimensi pemberdayaan. Pentingnya pendidikan sebagai salah satu aspek dari kemampuan tentu nya memiliki tujuan yaitu terciptanya kemandirian untuk memenuhi tujuan pembangunan. Selain menciptakan kemandirian pendidikan merupakan salah satu upaya untuk

meningkatkan kemampuan, melalui pendidikan manusia dapat berupaya untuk belajar. Seorang individu mempersiapkan diri untuk masuk menjadi bagian dari lapangan kerja yang dicita-citakannya juga melalui pendidikan. Misalnya untuk menjadi seorang polisi/tentara seseorang harus menempuh pendidikan Militer, melalui pendidikan dibidang kesehatan seseorang bisa menjadi bagian kedokteran, demikian juga masih.

1. Penyediaan Fasilitas Kerja (*facilitating*)

Penyediaan fasilitas kerja berarti memperhatikan apa yang perlu dilakukan, lalu menyediakan jalanya selampang mungkin yang meliputi ketersediaan informasi, fasilitas kerja, dan ketersediaan dana. Dari ketiga aspek tersebut, maka dapat dilihat bagaimana kelancaran sebagai salah satu dimensi dalam pemberdayaan SDM aparatur di Kantor Camat Tayan Hulu.

Ketersediaan informasi adalah data yang telah diinterpretasikan dan dimanifestasikan dalam bentuk tertentu yang memiliki arti dan berguna bagi yang memerlukannya dan mempunyai nilai nyata sebagai sarana dalam proses pengambilan keputusan. Miasalnya dengan menyediakan papan informasi dengan informasi yang selalu *update* dan

meletakkan ditempat yang strategis seperti diruang tunggu. Pernyataan ini memperlihatkan betapa pentingnya informasi bagi setiap penerima informasi baik hanya untuk sekedar tahu apalagi diaplikasikan dalam kehidupan. Dalam hal ini jelas, pegawai di Kantor Camat Tayan Hulu sebagai pelayan masyarakat harus mengetahui banyak informasi berkaitan dengan pekerjaan maupun masyarakat.

2. Membangun Kerjasama (collaborating)

Kerjasama berarti suatu usaha bersama antara orang perorangan atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama. seperti rapat, saling mendukung, membantu, memotivasi, dan menyampaikan saran. . Dari kelima aspek tersebut, maka dapat dilihat bagaimana suatu kerjasama sebagai salah satu dimensi dalam pemberdayaan SDM aparatur di Kantor Camat Tayan Hulu.

Aspek yang pertama adalah mengenai rapat yaitu forum rapat sebagai salah satu kegiatan dalam kerja sama yang menjadi wadah interaksi antar aparatur. Forum rapat ini menjadi media penghubung semua aparatur untuk berkomunikasi, melihat saran dan sikap aparatur dalam berpendapat dan menerima keputusan. Forum rapat ini sangat efektif

dilingkungan organisasi pemerintahan terlebih di Kantor Camat Tayan Hulu. Dalam hubungan atasan dengan bawahan hendaknya bukan orientasi pengendalian kekuasaan lagi, melainkan mendukung bawahan dengan cara memberi kesempatan untuk berkonsultasi.

Penjelasan di atas cukup untuk menjelaskan bagaimana pentingnya forum rapat dalam kerjasama yang dilakukan suatu instansi Di Kantor Camat Tayan Hulu. Karena melalui forum rapat ini bisa terlaksanakannya apa yang menjadi hambatan bagi para aparatur untuk saling bertukar pendapat, sedangkan yang menjadi kurang efektifnya adalah jangka waktu yang dilakukan tiga bulan sekali.

3. Memberikan bimbingan (Mentoring)

Membimbing berarti suatu tindakan memberikan bimbingan contohnya empat aspek dari membimbing seperti melatih, memberikan kecakapan, memberikan petunjuk, dan mengarahkan. Dari ke empat aspek tersebut dapat dilihat pemberdayaan SDM aparatur melalui membimbing. Melatih berupa keterampilan atau kecakapan hidup, didalam suatu instansi berupa proses bimbingan yang diberikan merupakan cerminan langsung dari pimpinan kepada staffnya. Dalam hal ini keadaan

menempatkan seorang pemimpin bersikap lebih baik supaya staffnya juga mencerminkan hal yang sama sehingga pemimpin memiliki kemudahan dalam mengarahkan staffnya.

Jadi menurut peneliti membimbing adalah bertindak sebagai teladan dan pelatih bagi staf dan rekan-rekan sekerja. Hal ini menyatakan setiap pimpinan khususnya pemimpin maupun staf wajib memberikan contoh yang baik dan benar sehingga dapat diteladani oleh pegawai lain. Misalnya dalam hal berbicara, bersikap, dan berpenampilan. Melalui pernyataan tersebut seorang pemimpin harus baik dari semua staffnya mungkin tidak sempurna tetapi setidaknya menunjukkan kelayakannya sebagai pemimpin dan sesuai tuntutan atau prosedur yang seharusnya seorang pemimpin, salah satunya menjadi panutan atau contoh. Ketika menjadi contoh, secara otomatis kebaikan-kebaikan seseorang terlebih dahulu sudah terbukti bagi banyak orang.

D. SIMPULAN

Hasil penelitian mengenai pemberdayaan aparatur pemerintah di Kantor Camat Tayan Hulu yang di lihat dari dimensi peningkatan kemampuan

aparatur (*enabling*), penyediaan fasilitas kerja (*facilitating*), membangun kerjasama (*collaborating*), dan memberikan bimbingan (*mentoring*), dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pemberdayaan Aparatur melalui peningkatan Kemampuan (*enabling*) masih terdapat pegawai yang ditempatkan tidak sesuai dengan latar belakang bidang pendidikannya. Kemudian dalam meningkatkan pendidikan dan pelatihan, jumlah pegawai yang ikut terbatas, hanya berdasarkan permintaan tim penyelenggara pelatihan.
2. Pemberdayaan Aparatur melakukan penyediaan fasilitas kerja (*facilitating*) untuk memudahkan proses pelaksanaan tugas pegawai belum terpenuhi. Fasilitas kerja aparatur masih kurang memadai seperti genset, AC, komputer, lemari arsip, dan lain sebagainya. Penggunaan waktu bagi aparatur belum sesuai dengan aturan secara tepat. Untuk dana tidak sesuai anggaran yang tersisih. jadi antara dana dan program tidak seimbang.
3. Pemberdayaan Aparatur dengan upaya membangun kerjasama (*collaborating*), aparatur

pemerintah di Kantor Camat Tayan Hulu sudah cukup memadai. Dari hasil penelitian ini para pegawai memiliki rasa kekeluargaan yang tinggi dilihat dari sifat saling mendukung, membantu, memotivasi, dan memberi saran yang dilakukan. Namun dalam hal forum rapat masih kurang karena rentang waktu pelaksanaannya terlalu jauh sedangkan kerja memerlukan evaluasi.

4. Pemberdayaan Aparatur untuk Memberi bimbingan (*mentoring*) yaitu jadi contoh dan teladan bagi orang yang dibimbing. Dalam pelaksanaan tugasnya pegawai sudah mendapat bimbingan yang artinya sudah terpenuhi. Pemimpin yang dalam hal ini adalah Camat begitu peduli dengan bawahannya supaya produktivitas dan kualitas kerja pegawai terpelihara bahkan meningkat. Hanya saja masih terdapat pegawai yang dengan sengaja tidak mau menerima dan melaksanakan bimbingan yang telah diberikan oleh pimpinan.

Dengan demikian produktivitas sebagaimana dibahas belum sepenuhnya terpenuhi, dengan kata lain belum meningkat. Masih banyak hal-hal lain

yang belum memadai dan perlu dibenahi, khususnya pada dimensi peningkatan kemampuan aparatur dan penyediaan fasilitas kerja.

E. SARAN

Berkenaan dengan pembahasan dan kesimpulan, maka peneliti akan memberikan saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat kepada aparatur pemerintah di Kantor Camat Tayan Hulu. Adapun saran tersebut ialah sebagai berikut:

1. Peningkatan kemampuan aparatur (*enabling*) dalam menjalankan tugas pegawai bisa terpenuhi dengan pelatihan-pelatihan terjadwal dan bergantian bagi pegawai agar setiap pegawai punya kemampuan yang merata dalam memahami tugasnya. Kemudian memperbaiki sistem penempatan pegawai dalam sebuah instansi, Jenjang pendidikan dijadikan salah satu pertimbangan posisi pegawai dalam menjabat (sebagai atasan/bawahan). sesuaikan dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki, keahliannya, agar pegawai tidak mengalami

kesulitan dalam pelaksanaan tugas kerja.

2. Disarankan untuk menambahkan perangkat dan fasilitas kerja (*facilitating*) dalam melaksanakan tugasnya pegawai bisa terpenuhi. Dengan menambahkan dan melengkapi segenap fasilitas yang kurang seperti genset, lemari arsip, komputer, meja, kursi dan lainnya. Supaya kegiatan administrasi dan pelayanan kepada masyarakat dapat berjalan sesuai harapan dan tujuan organisasi.
3. Mempertahankan semangat kekeluargaan serta sikap-sikap saling dukung, saling membantu, memotivasi dan memberikan sarana dalam dimensi membangun kerja sama (*collaborating*). Agar pelayanan yang dikerjakan terasa bermakna dan keinginan untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja terus ada.
4. Memberi bimbingan (*mentoring*) tidak jemu-jemunya untuk atasan memberikan teguran atas kesalahan setiap pegawainya untuk memperbaiki diri, sebagai contoh Memberlakukan sistem reward and punishment untuk ,menyemangati pegawai sekalian sebagai rambu-rambu bagi pegawai.

F. KETERBATASAN PENELITIAN

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang dapat mempengaruhi hasil penelitian. Adapun keterbatasan yang ditemukan dalam penelitian ini, yaitu :

1. Kurangnya pemahaman dari responden terhadap pertanyaan-pertanyaan dalam mewawancarai serta sikap kepedulian dan keseriusan dalam menjawab semua pertanyaan yang ada menjadi kendala dalam penelitian ini. Hal ini diakui oleh peneliti sebagai keterbatasan disebabkan peneliti tidak menggunakan metode wawancara seara mendalam dengan semua responden dalam penelitian ini.
2. Kecilnya jumlah responden yang hanya berjumlah 22 orang Pegawai Negeri Sipil. Hal ini dikarenakan jumlah pegawai di Kantor Camat Tayan Hulu itu sendiri tergolong kecil, sehingga hasil generalisi belum memadai untuk populasi yang lebih luas.
3. Masalah subyektivitas dari responden dapat mengakibatkan hasil penelitian ini rentan terhadap biasanya jawaban responden. Masih tingginya

keengganan pegawai di Kantor Camat Tayan Hulu dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Hal ini tampak dalam jawaban responden yang banyak mengumpul pada daerah tertentu sehingga hal ini memungkinkan adanya jawaban-jawaban yang biasa.

G. REFERENSI

Buku

- Aileen Mitchell Stewart, 2004. *Pemberdayaan Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: Kansius.
- Azam Awang, 2010. *Implementasi Pemberdayaan Pemerintah Desa*. Yogyakarta: Pustaka Pelejar.
- Gie, The Liang. 2003. *Efisien Untuk Meraih Sukses*. Jakarta: Paduan.
- Greenberg, J and Baron, R.A. 2003. *Behavior In Organizations, Understanding and Managing The Human Side Of Work.Eight Edition*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Hasibuan, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: P. Bumi Aksara.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Pembangunan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Lowe, Philip. 1995. *Empowering Individuals*. London: Mc.Graw-Hill, Inc.
- Makmur, Syarif. 2008. *Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dan Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Moleong, J.Lexy. 2013. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Ndraha. Taliziduhu. 1999. *Pengantar Teori Pembangunan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ni'matul Huda, 2007. *Pengawasan Pusat Terhadap Daerah* Yogyakarta. Rineka Cipta.
- Robbins, Stephen P. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok GRAMEDIA
- Sarundajang, (1997:214). *Pemerintah Daerah Di Berbagai Negara*. Jakarta: PT. Penebar Swadaya.
- Sedarmayanti. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri*. Bandung: Refika Aditama.
- Soekidjo Notoatmodjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Aditama.
- Soetomo, Cetakan 1, Januari 2011. *Pemberdayaan Masyarakat*. Jogja: Digi Art.
- Sugiono, 2013. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Supriyono,(2000:29) *Manajemen Kinerja Sektor Public*. Jakarta: Erlangga.
- Suwanto, 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik*. Bandung: Alfabeta..
- Syafie, Kencana Inu. 2001. *Pengantar Ilmu Pemerintahan*. Bandung: Reflika.

Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

Dalam Rangka Meningkatkan Kemampuan Pegawai Negeri Sipil.

Widjaja, H.A.W 1995. *Administrasi Kepegawaian Suatu Pengantar*. Jakarta: Sinar Grafika.

Sumber Elektronik :

Indah Jelita., Agustus 2011. *Pemberdayaan Aparatur Pemerintah Daerah Pada Dinas Pariwisata Kabupaten Maros*. Diambil pada tanggal 5 januari 2016 melalui <http://respository.unhas.ac.id/handle/123456789/235>.

Skripsi :

Asfawi. H. 2010. *Pemberdayaan Aparatur di Sekretariat Daerah Kabupaten Natuna*. Pontianak: Program Magister Sosial Universitas Tanjungpura.

Irawati. 2014. *Pemberdayaan Aparatur Pemerintah Daerah pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sanggau*.

Suryadi. 2010. *Pemberdayaan Pemerintah Negeri Sipil Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Pontianak*.

Peraturan Perundang-undangan :

Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang *Pokok-Pokok Kepegawaian*.

Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang *Pemerintahan Daerah*.

Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 *SISDIKNAS*.

PP RI Nomor 101 Tahun 2000 *Proses Penyelenggaraan Belajar mengajar*



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PENGELOLA JURNAL MAHASISWA

Jalan A Yani Pontianak, Kotak Pos 78124
Homepage : <http://jurnalmahasiswa.fisip.untan.ac.id>
Email : jurnalmhs@fisip.untan.ac.id

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH/PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK JURNAL ELEKTRONIK MAHASISWA**

Sebagai sivitas akademika universitas tanjungpura, yang bertandatangan di bawah ini, saya:

Nama Lengkap : Etaria
NIM / Periode Lulus : E42012020 / 2016
Fakultas / Jurusan : ISIP / ILMU ADMINISTRASI
Email address / HP : Etaria@yaho.com / 085345040260

Demi pengembangan ilmu pengetahuan dan memenuhi syarat administrasi kelulusan mahasiswa (S1), menyetujui untuk memberikan kepada Pengelola Jurnal Mahasiswa Ilmu Administrasi pada Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura, Hak Bebas Royalty Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PEMBERDAYAAN APARATUR PEMERINTAH DI KANTOR CAMAT KECAMATAN TAYAN HULU

Beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalty Non-Eksklusif ini, Pengelola Jurnal berhak menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di internet atau media lain :

- fulltext
 content artikel sesuai dengan standar penulisan jurnal yang berlaku.

Untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak pengelola jurnal, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran hak cipta dalam karya saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Mengetahui/disetujui
Pengelola Jurnal IP



Dr. H. Wijaya Kusuma, M.A
NIP. 196202141986031001

Dibuat di : Pontianak
Pada Tanggal : Desember 2016

(Etaria)