

PEMBERDAYAAN APARATUR PEMERINTAH DAERAH PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL DI KABUPATEN BENGKAYANG

Oleh:
IRAWATI
NIM. E42010043

Program Studi Ilmu Pemerintahan Kerjasama Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Tanjungpura dengan Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat. 2015
[E-mail:Lrawatisejajah@gmail.com](mailto:Lrawatisejajah@gmail.com)

Abstrak

Penulisan skripsi ini dimaksudkan untuk mendeskripsikan dan menganalisis Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Bengkayang yakni para aparatur pemerintah daerah dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan bidangnya masing-masing, serta upaya untuk membuat berdaya setiap aparatur, fenomena yang ditemukan kurangnya produktivitas dan kualitas kerja aparatur pemerintah daerah pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Bengkayang disebabkan oleh 1) latar belakang pendidikan aparatur tidak sesuai dengan jabatan kerja aparatur, 2) kurangnya pengalaman kerja aparatur dalam dunia kerja, 3) fasilitas kerja yang kurang memadai. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dimensi pemberdayaan yang dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja aparatur pemerintah daerah pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Bengkayang ialah kemampuan (*enabling*), kelancaran (*facilitating*), kerjasama (*collaborating*), dan membimbing (*mentoring*). Saran: 1) memberikan pelatihan kepada setiap aparatur secara merata dan terus menerus, 2) mengajukan penambahan perangkat fasilitas kantor agar setiap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai bisa berjalan lancar, 3) terus meningkatkan kerjasama dengan setiap aparatur pemerintah daerah pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bengkayang, serta menerapkan sistem *reward and punishment*.

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

Abstract

This skripsi is intended to describe and analyze the Department of Population and Civil Registration in Bengkayang especially the district government officials in carrying out their duties according to their respective sections, as well as the efforts to create a powerful officials, the phenomenon indicated reasons that makes minimum productivity and quality of work from local government officials in the Department of Population and Civil Registration in Bengkayang is 1) educational background of the officials is not in accordance with the job title, 2) the lack of work experience of personnel in the workplace, 3) inadequate working facilities in the workspace so slow or impede any officials jobs. This research uses descriptive qualitative approach. The results shows the Dimensions of empowerment can improving productivity and quality of work from local government officials in the Department of Population and Civil Registration in Bengkayang is the ability (enabling), fluency (facilitating), cooperative (collaborating), and guide (mentoring). Suggestions: 1) provide training to each officials evenly and continuously, 2) proposed the addition of the office facility so that any work performed by an officials can work flawlessly 3) continue and improving, cooperation with each local government officials in the Department of Population and Civil Registration Bengkayang, and implemented the system of reward and punishment.

Keywords: Empowerment, Officials, Productivity, Quality.

A. PENDAHULUAN

I. Latar Belakang Penelitian

Dalam proses penyelenggaraan pemerintahan tidak pernah terlepas dari peran para aparatur Negara sebagai pelaksananya. Aparatur Negara yang dimaksud ialah pegawai negeri yang mempunyai tanggungjawab dalam melaksanakan roda pemerintahan setiap hari. Tentu dalam pelaksanaannya dibutuhkan aparatur yang memiliki kompetensi, berkualitas dan sadar akan tanggungjawabnya sebagai abdi Negara atau abdi masyarakat yang hams melayani masyarakat dalam urusannya yang berkaitan dengan pemerintahan. Pelaksanaan tugas aparatur harus berdasarkan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, baik aparatur yang berada di tingkat pusat, maupun di tingkat daerah. Hal ini juga berkenaan dengan inti pemberdayaan menurut Winarni dalam Sulistiyani (2004:79) yang meliputi tiga hal, yaitu pengembangan (*enabling*), memperkuat potensi atau daya

(*empowering*), dan terciptanya kemandirian. Kemudian dari pernyataan tersebut, berarti pemberdayaan tidak hanya terjadi pada individu yang tidak memiliki kemampuan, akan tetapi juga pada individu yang memiliki kemampuan masih terbatas yang dapat dikembangkan hingga mencapai kemandirian.

Selain itu pelaksanaan tugas aparatur juga harus berdasarkan asas desentralisasi yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah, khususnya pasal 1 ayat 7, yang berbunyi: Desentralisasi adalah penyerahan wewenang pemerintahan oleh Pemerintah kepada daerah otonom untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia. Desentralisasi berkaitan erat dengan pemberdayaan karena dalam hal ini pemberdayaan berarti memberi kewenangan kepada aparatur untuk mengatur, mengurus serta bertanggung jawab terhadap tugas dan fungsinya pada sebuah instansi. Dampak dari asas desentralisasi

dalam hal pemberdayaan ini ialah meningkatkan kualitas aparatur Negara dalam hal wewenang, dan tanggung jawab ketika kesempatan ini digunakan secara maksimal. Penggunaan kesempatan ini perlu motivasi dari dalam dan dari luar diri aparatur itu sendiri. Jadi, pendidikan dan pengalaman yang telah dimiliki oleh aparatur, serta kesadaran akan adanya kesempatan untuk memaksimalkan kemampuan diri melalui pemberdayaan juga harus diketahui dengan baik supaya aparatur Negara terus memiliki orientasi kedepan untuk berkualitas dan berprestasi sesuai dengan hasil kerja yang ingin dicapai organisasi.

Konsep "*The Right Man on The Right Place*" juga merupakan faktor penentu bagi aparatur Negara untuk menunjukkan kualitasnya dalam bekerja. Sudah seharusnya konsep ini diterapkan dengan baik, namun karena terdapat hambatan sosial yang berkaitan dengan kesukuan, agama, golongan, konsep tersebut tidak bias direalisasikan sesuai

harapan. Hal ini terlihat pada kondisi aparatur Negara khususnya Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bengkayang yang terdapat penempatan pegawai tidak sesuai dengan latarbelakang pendidikannya yaitu pegawai dengan gelar A.Md.Kep, kemudian pengalaman kerja pegawai kurang, serta fasilitas yang terdapat pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kurang memadai.

Berdasarkan indikasi permasalahan tersebut, peneliti tertarik untuk membahas dan mengkaji mengenai pemberdayaan aparatur agar produktivitas pegawai meningkat dan berkualitas. Sesuai dengan penjelasan latar belakang diatas, penuiis mengambil judul penelitian: "Pemberdayaan Aparatur Pemerintah Daerah Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Di Kabupaten Bengkayang".

2. Fokus Penelitian

Berpedoman dari penjelasan pada latar belakang diatas maka

fokus masalah yang diangkat dalam penelitian adalah mengenai upaya peningkatan produktivitas dan kualitas kerja aparatur melalui pemberdayaan.

3. Rumusan Permasalahan Penelitian

Rumusan permasalahan penelitian ini yaitu Bagaimana Pemberdayaan Aparatur Pemerintah Daerah pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Bengkayang?

4. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah: untuk mendeskripsikan pemberdayaan aparatur pada kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Bengkayang, dan untuk mengetahui system pelaksanaan kerja aparatur melalui pemberdayaan.

5. Manfaat Penelitian

Dari sisi teoritis, penelitian ini bermanfaat sebagai media aplikasi teori yang berguna

dalam hal pengembangan pengetahuan dan pengalaman peneliti. Selain itu hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan bacaan dan literature khususnya mengenai pemberdayaan aparatur pemerintah daerah serta sebagai pembanding bagi pihak yang mengkaji masalah mengenai pemberdayaan.

Manfaat praktis yaitu sebagai bahan masukan atau referensi bagi aparatur pemerintah daerah yang bekerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bengkayang dalam hal pemberdayaan agar wewenang, tanggung jawab dan kemampuan individual dapat tercapai secara optimal. Kemudian bagi peneliti, manfaat yang biasa diperoleh ialah untuk menambah pengetahuan dan wawasan, khususnya dalam bidarrg pemerintahan sesuai dengan teori yang telah didapatkan selama kuliah.

B. KERANGKA TEORI DAN METODOLOGI

1. KerangkaTeori

Pemberdayaan yaitu membuat seseorang menjadi lebih berdaya dari sebelumnya dalam arti wewenang dan tanggung jawabnya termasuk kemampuan individual yang dimilikinya (Sedarmayanti (2010:285).

Byars dan Rue menyatakan bahwa pemberdayaan merupakan bentuk desentralisasi yang melibatkan pada bawahan dalam membuat keputusan. Kadarisman (2012:240). Hal ini berarti selalu ada keterlibatan staf dalam pengambilan keputusan organisasi dan keputusan akan didukung penuh oleh seluruh komponen dalam organisasi. Desentralisasi yang dimaksud ialah pemberian kewenangan kepada pegawai untuk menjadi semakin percaya pada kemampuannya, keterampilannya dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Robbins (2003: 19) memberikan pengertian pemberdayaan sebagai menempatkan pekerja bertanggungjawab atas apa yang

mereka kerjakan. Dengan demikian pemimpin memberikan kepercayaan kepada pegawai supaya pegawai belajar bertanggung jawab atas pekerjaannya serta mengambil keputusan yang tepat.

Lowe (1995:26) memberikan batasan pemberdayaan dalam teorinya sebagai berikut: "*the process as a result of which individual employees have the autonomy, motivation, and skills necessary to perform their jobs in a way which provides them with a sense of ownership and fulfillment while achieving shared organizational goals*". Berdasarkan paparan tersebut, dapat dikemukakan bahwa proses sebagai akibat dari mana individu memiliki otonomi, motivasi, dan keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan mereka rasa kepemilikan dan pemenuhan bilamana mencapai tujuan-tujuan bersama organisasi. Otonomi diberikan kepada pegawai tersebut berarti diberikan hak, wewenang, dan kewajiban untuk mengatur dan mengurus tugas-

tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan ketentuan yang ada.

Pfeiffer dan Dunlop (dalam Goetsch and Davis,1997:202) menyatakan bahwa: *"empowerment is the key to motivation and productivity. An employee who feels he or she is value and can contribute is ready to help and grow in the job. Empowerment enables a person to develop personally and professionally so that his or her contribution in the workplace are maximized"*. Pernyataan ini mengemukakan bahwa pemberdayaan ialah kunci dari motivasi dan produktivitas. Ketika dikaitkan dengan aparatur pemerintah daerah, maka pemberdayaan merupakan kunci untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja. Pegawai yang diberdayakan akan merasa lebih percaya diri dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya serta dapat menunjukkan kualitas kerjanya. Pegawai akan menyumbangkan gagasan, inisiatif, proaktif,

tleksibel, dengan perasaan bangga dan perasaan memiliki.

Dari semua rujukan konsep atau teori yang telah dipaparkan, ada lima konsep atau teori ten tang pemberdayaan sumber daya manusia yang dikemukakan pakar dalam Makmur (2008:61) :

- a. Bennis dan Mische (1995:45) mengemukakan bahwa pemberdayaan berarti menghilangkan batasan birokratis yang mengotakan orang dan membuat mereka menggunakan selektif mungkin keterampilan, pengalaman, energi, dan ambisinya.
- b. Cook and Steve (1996:6) pemberdayaan meliputi memindahkan tanggung jawab kepada staf garis depan, diperhitungkan di dalam keputusan dan rmemberikan kesempatan untuk menjadi seorang individu.
- c. Kartasmita (1996:3) menyatakan bahwa pemberdayaan merupakan

unsur yang memungkinkan suatu masyarakat bertahan dan dalam pengertian yang dinamis mengembangkan diri dan mencapai kemajuan. Pemberdayaan ini menjadi sumber dan apa yang di dalam wawasan politik pada tingkat nasional disebut ketahanan nasional.

- d. Richard Carver (dalam Clutterbuck, 2003:103) mengatakan bahwa pemberdayaan adalah ketersediaan individu di bawah situasi dan kondisi yang tepat untuk mengemban tanggung jawab pribadi untuk memperbaiki situasi dimana mereka berada.
- e. Stewart (1998:77) mengemukakan bahwa pemberdayaan menuntut lebih banyak kecakapan dan sumber daya manajerial yang menuntut digunakannya seperangkat kecakapan baru yaitu membuat mampu atau *enabling*, memperlancar atau *facilitating*, berkonsultasi atau

consulting, bekerjasama atau *collaborating*, membimbing atau *mentoring*, dan mendukung atau *supporting*.

Ada beberapa alasan penulis hanya menggunakan empat dari enam dimensi pemberdayaan ini yakni karena mendukung (*supporting*) hampir sarna pengertian dan tindakannya dengan kerjasama (*collaborating*). Sedangkan berkonsultasi (*consulting*) juga hampir sarna dengan bimbingan (*mentoring*), karena dalam melakukan bimbingan tentunya antara dua individu baik atasan dan bawahan pasti akan saling berkonsultasi serta bertukar pikiran atau pendapat. Dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan teori Stewart untuk menganalisis dan mendeskripsikan pemberdayaan aparatur pemerintah daerah pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan *Sipil* di Kabupaten Bengkayang.

2. Metode Penelitian

Penelitian yang berjudul

Pemberdayaan Aparatur Pencatatan Sipil Kabupaten
Pemerintah Daerah Pada Bengkulu dapat dioptimalkan
Dinas Kependudukan dan melalui perbaikan sistem
Pencatatan Sipil di Kabupaten penempatan pegawai oleh
Bengkayang merupakan pemerintah daerah, mengadakan
penelitian deskriptif. Penelitian ini pelatihan untuk mengasah dan
dilakukan pada Dinas mengembangkan keterampilan dan
Kependudukan dan Pencatatan keahlian pegawai dalam
Sipil di Kabupaten Bengkulu menangani setiap tugasnya,
Bengkayang.

Pemilihan informan menggunakan teknik *purposive*.
Adapun informan ialah Kepala Dinas/Kadis, Sekretaris
Dinas/Sekdis, Kepala Bidang/Kabid, Kepala Sub Bagian/Kasubbag,
Kepala Seksi/Kasi, dan tiga orang staf. Teknik pengumpulan
data yang digunakan adalah wawancara, observasi dan
dokumentasi. Penelitian ini menggunakan teknik triangulasi
sumber dalam uji validitas.

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Kemampuan (*enahling*)

Berdasarkan analisis peneliti merumuskan bahwa kemampuan pegawai pada Dinas Kependudukan dan

Pencatatan Sipil Kabupaten Bengkulu dapat dioptimalkan melalui perbaikan sistem penempatan pegawai oleh pemerintah daerah, mengadakan pelatihan untuk mengasah dan mengembangkan keterampilan dan keahlian pegawai dalam menangani setiap tugasnya, menyeimbangkan antara pengalaman kerja dengan jejang pendidikan yang dimiliki oleh pegawai, tetap mengingatkan sesama pegawai untuk memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat sesuai dengan tujuan organisasi dan tetap mempertahankan kegiatan bimbingan rohani yang sudah dilakukan.

Dengan upaya untuk terus menambah dan meningkatkan kemampuan pegawai seperti yang telah disebutkan, tercapainya produktivitas dan kualitas pegawai dalam melaksanakan tugas organisasi dan pelayanan masyarakat akan lebih mudah tercapai, serta satu dimensi pemberdayaan terealisasi.

2. Ketancaran (*facilitating*)

Dimensi kelancaran dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas pegawai jika pegawai rajin membaca, mendengar dan peka terhadap informasi, bisa memilah informasi yang berguna atau tidaknya agar bisa menjadi pegawai yang kaya informasi yang bisa mempertimbangkan sesuatu dan mengambil keputusan dengan bijak melalui pemanfaatan informasi yang dimilikinya. Fasilitas kerja juga perlu penambahan perangkat untuk melancarkan proses kerja pegawai dan juga pegawai harus memiliki kesadaran untuk menjaga serta memelihara fasilitas kantor. Penggunaan waktu kerja pegawai harus mendapat pengawasan dari pimpinan disertai dengan ketegasan pimpinan atas pelanggaran waktu yang dilakukan oleh pegawai. Selanjutnya mengenai dana, setiap keterbatasan dana biasanya

karena terlambat cair dan untuk mendahulukan program lain yang lebih membutuhkan perhatian.

Oleh sebab itu, Kasubbag Renja dan Keuangan harus menyerahkan setiap program dan proposal kegiatan yang perlu didukung dengan dana seawal mungkin, agar lebih mudah mendapatkan dana dan lebih cepat, jadi pelaksanaan tugas dan kerja pegawai terkait program kegiatan yang sudah di agendakan tidak terhambat.

3. Kerjasama (*collaborating*)

Kerjasama yang utuh terbentuk dengan adanya pemahaman tentang ke lima indikator dimensi kerjasama yakni forum rapat, sikap saling mendukung, saling membantu, memotivasi dan memberi saran. Secara keseluruhan pelaksanaan kerja pegawai melalui kerjasama membantu menyelesaikan masalah dan membangun hubungan setiap pegawai menjadi lebih baik, lebih *peduli* dan saling membantu. Hal ini menunjukkan keseriusan

pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil untuk melakukan pemberdayaan supaya produktivitas dan kualitas kerja pada instansi ini semakin baik dan memuaskan sesuai dengan tujuan organisasi.

4. Membimbing (*mentoring*)

Berdasarkan pengamatan peneliti proses bimbingan yang diberikan merupakan cerminan langsung dari pimpinan kepada pegawai/stafnya. Dalam hal ini keadaan menempatkan seorang pemimpin bersikap lebih baik supaya pegawainya juga mencerminkan hal yang sama sehingga pemimpin memiliki kemudahan dalam mengarahkan pegawainya, karena seperti mengarahkan dirinya sendiri.

Jadi *mentoring* bisa diterapkan kepada sesama namun lebih sering pada bawahan karena kegiatan ini membawahi orang yang tidak lebih mengerti dari kita dan tugasnya ialah untuk membuat yang belum tahu menjadi tahu, yang belum

mengerti jadi lebih mengerti semuanya demi kebaikan organisasi. Dari segi kualitas, aparatur pemerintah daerah pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bengkayang belum maksimal. Belum ada program khusus dalam meningkatkan dan memberdayakan aparatur. Oleh sebab itu peneliti membahas mengenai pemberdayaan, agar kemudian diterapkan kepada pegawai untuk mengoptimalkan setiap potensi pegawai yang sudah ada.

Kendala yang dihadapi dalam proses ini salah satunya ialah sifat malas pegawai yang jarang masuk kerja. Menanggapi hal ini, pegawai yang melanggar diberikan teguran, sedangkan tindakan berat lainnya sampai pemotongan gaji belum pernah dilakukan. Jadi menurut peneliti, sistem reward dan punishment harus diberlakukan agar menjadi langkah berjaga-jaga bagi pegawai dalam melanggar setiap bimbingan atau arahan yang *diberikan* oleh pimpinan. Dengan memberlakukan

tindakan ini pegawai bisa melibat keseriusan pimpinan mengenai hal ini, supaya tidak dianggap remeh/diabaikan oleh pegawai.

lain sebagainya. Kesalahan pegawai dalam penggunaan waktu, kemudian antara dana dan program tidak seimbang, pendidikan dan pelatihan hanya melibatkan sebagian kecil pegawai dan jarang diadakan.

D. SIMPULAN DAN KETERBATASAN

I. Simpulan

a. Kemampuan (*enabling*) dalam pemberdayaan belum memadai. Karena dalam hal pendidikan masih terdapat pegawai yang ditempatkan tidak sesuai dengan latar belakang bidang pendidikannya. Kemudian dalam meningkatkan pendidikan melalui pelatihan, jumlah pegawai yang ikut terbatas, hanya berdasarkan permintaan tim penyelenggara pelatihan.

b. Kelancaran (*facilitating*) dalam memudahkan proses pelaksanaan tugas pegawai belum terpenuhi, dikarenakan fasilitas kerja yang masih kurang seperti genset, AC, komputer, lemari arsip, dan

c. Kerjasama (*collaborating*) aparatur pemerintah daerah di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil dalam melaksanakan tugas 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.

d. Membimbing (*mentoring*) yaitu menjadi contoh dan teladan bagi orang yang dibimbing. Dalam melaksanakan

tugasnya para pegawai sudah mendapat bimbingan yang artinya sudah terpenuhi. Pemimpin yang dalam hal ini adalah Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil begitu peduli dengan bawahannya supaya produktivitas dan kualitas kerja pegawai terpefihara 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 dibatas belum sepenuhnya terpenuhi, dengan kata lain belum meningkat. Masih banyak hal-hal lain yang belum memadai dan perlu dibenahi, khususnya pada dimensi kemampuan dan kelancaran.

2. Keterbatasan

Keterbatasan peneliti adalah kesulitan mengumpulkan data-data dan mewawancarai informan, keterbatasan waktu

penelitian serta dari peneliti sendiri sebab ini merupakan penelitian ilmiah yang pertama kali dilakukan sehingga masih banyak kelemahan dan kekurangan dalam penulisan skripsi.

E. Apresiasi

Terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh keluarga besar Program Studi Ilmu Pemerintahan, Pengelola, Pengasuh, Badan Diklat Provinsi Kalimantan Barat dan semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian penelitian ini. Ucapan terima kasih juga diberikan kepada Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat dan Pemerintah Kabupaten Bengkayang, khususnya Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bengkayang yang telah mengizinkan serta membantu memberikan informasi dan data dalam proses penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Buku
- Asfawi. H. Izwar. 2010. *Pemberdayaan Aparatur di Sekretariat Daerah Kabupaten Natuna. Pontianak: Program Magister Ilmu Sosial Universitas Tanjungpura.*
- Badan Pusat Statistik Kabupaten Bengkayang. 2013. *Bengkayang Dalam Angka 2013.* Bengkayang: Badan Pusat Statistik Kabupaten Bengkayang.
- Gie, The Liang. 2003. *Efisiensi Untuk Merai" Sukses.* Jakarta: Panduan.
- Hasibuan, Malayu SP. 1987. *MOIlajemen Dasar: Pengertian dan Masalah.* Jakarta: Haji Masagung.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Makmur, Syarif. 2008. *Pemberdayaan Sumber Dayu Man"sia dan Ejehtivitas Organisasi.* Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Moleong, Lexy J. 2012. *Metodologi Penelitian Kualitatif.* Bandung: Remaja Rosdakarya. Ndraha. Taliziduhu. 1999. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Jakarta: RinekaCipta.
- Pengeioia dan Dosen Program Stud; Ilmu Pemerintahan. 2013. *Pedoman Penulisan Skripsi; Pontianak: Prodi IP FISIP UNTAN.*
- Sedarmayanti. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Rejormasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri.* Bandung: Refika Aditama.
- Sinamo, Jansen. H, dan Agus Santosa. 2002. *Pemimpin Kredibel, Pemimpin Visioner.* Jakarta: institut Darma Mahardika.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuallitaif, Kualitatif dan R&D.* Bandung: Alfabeta.
- 2011. *Memahami Penelitian Kuantitatif.* Bandung: Alfabeta.
-2012. *Metode Penelilian Kuantitaif; Kualitatif dan R&D.* Cetakan Keempat Belas. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani, AmbarTeguh. 2004. *Kemitraan dan Model-Model Pemberdayaan.* Cetakan Pertama. Yogyakarta: Gava Media.
- Sumaryadi, Nyoman. 20 I O. Sosioiogi Pemerintahan. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Suryadi. 2010. *Pemberdayaan Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kesehatan Kabupaten Pontianak.*

Pontianak:

Program Magister Ilmu
Sosial Universitas
Tanjungpura.

Suyanto, Bagong. & Sutinah.
2011. *Metode Penelitian
Sosial: Berbagai Altematif
Pendekatan.* Cetakan
Keenam. Jakarta: Kencana.

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

B. Peraturan Perundang – undangan

Undang - Undang Nomor 43
Tahun 1999 Tentang
*Pokok - Pokok
Kepegawaian.*

Undang - Undang Nomor 32
Tahun 2004 Tentang
Pemerintahan Daerah.

C. 6Rujukan Elektrooik

Jelita, A. Indah., Agustus 2011.
*Pemberdayaan Aparatur
Pemerintah Daerah pada
Dinas Pariwisata
Kabupaten Maros.* Diambil
pada tanggal 11 Maret
2014 melalui
[http://repository.unhas.ac.
id/handle/123456789/235.](http://repository.unhas.ac.id/handle/123456789/235)

*Dinas Kependudukan dan
Pencatatan Sipil Kabupaten
Bengkayang Kalimantan
Barat.* Diambil pada
tanggal 3 September 2014
melalui
[http://www.disdukcapilbeng
kayang.com.](http://www.disdukcapilbengkayang.com)



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

Jalan A Yani Pontianak, Kode 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 bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama Lengkap : Irawati
NIM / Periode lulus : E42010043 / 2014
Fakultas / Jurusan : ISIP / ILMU ADMINISTRASI
Email address/HP : Irawatisejajah@gmail.com / 082158455654

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

PEMBERDAYAAN APARATUR PEMERINTAH DAERAH PADA
DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL
DI KABUPATEN BENGKAYANG

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti 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 untuk 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.....



Dr. H. Wijaya Kusuma, MA
NIP. 19620214 198603 1 001

Dibuat di : Pontianak
Pada Tanggal : 26 Januari 2015


(Irawati)