

EVALUASI PEMBERDAYAAN APARATUR PEMERINTAH OLEH CAMAT DI KECAMATAN SANGGAU LEDO KABUPATEN BENGKAYANG

Oleh:
DODO REFANDO
NIM. E42011054

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

E-mail : refando14@gmail.com

Abstrak

Dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui kemampuan Aparatur dalam melaksanakan tugas di Kecamatan Sanggau Ledo Kabupaten Bengkayang. Untuk mengetahui keterampilan Aparatur dalam melaksanakan tugas di Kecamatan Sanggau Ledo Kabupaten Bengkayang. Penelitian ini merupakan jenis penelitian Deskriptif dengan menggunakan pendekatan Kualitatif. Penelitian ini dilakukan dengan beberapa tahapan yang diawali dengan melakukan penelitian pendahuluan (*pre survey*), membuat rencana penelitian (usulan penelitian), melakukan pengambilan data sekunder dan primer yang sekaligus melakukan penelitian lapangan (wawancara), dilanjutkan dengan menganalisis data serta diteruskan dengan pembuatan laporan penelitian (skripsi). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pada Evaluasi Pemberdayaan Aparatur Pemerintah oleh Camat di Kecamatan Sanggau Ledo Kabupaten Bengkayang dilihat dari kemampuan masih belum optimal karena peneliti melihat di Kecamatan Sanggau Ledo masih sangat kurang. Aparatur yang berada di Kecamatan Sanggau Ledo masih belum mampu mengerjakan tugasnya dengan baik. Hal ini terlihat dari tugas yang dikerjakan tidak selesai tepat waktu sehingga terjadi tumpang tindih pekerjaan. Pemberdayaan Aparatur Pemerintah pada Kantor Camat Sanggau Ledo Kabupaten Bengkayang dilihat dari keterampilan peneliti melihat aparatur di Kecamatan Sanggau Ledo juga masih belum mampu untuk mengembangkan keterampilan yang dimilikinya. Aparatur-aparatur yang berada di Kecamatan Sanggau Ledo sebenarnya sudah mempunyai keterampilan dalam bekerja tetapi masih belum maksimal. Dikatakan demikian karena peneliti masih menemukan terjadi kesalahan dalam membuat surat seperti pengetikan, dan masih ada pegawai yang tidak pandai menggunakan komputer. Oleh karena itu aparatur-aparatur tersebut harus diberdayakan.

Kata-kata kunci : Evaluasi, Pemberdayaan, Aparatur, Kemampuan, Keterampilan.

EVALUATION BY HEAD OF THE GOVERNMENT APPARATUS IN DISTRICT SANGGAU LEDO BENGKAYANG

Abstract

In this study intended to determine the ability Apparatus in carrying out duties in the District Sanggau Ledo Bengkayang . To know Apparatus skills in carrying out duties in the District Sanggau Ledo Bengkayang . This research is a descriptive study using a qualitative approach .This research was conducted with several stages beginning with a preliminary investigation (*pre- survey*) , making the research plan (research proposal) , do the collection of secondary data and primary and conduct research in the field (interview) , followed by analyzing the data and forwarded to a research report (Essay). The results showed that the evaluation by the Head of the Government Apparatus in District Sanggau Ledo Bengkayang seen from the ability is still not optimal because the researchers looked at the District Sanggau Ledo is still lacking. Apparatus located in District Sanggau Ledo still not able to do its job properly. This is evident from the task at hand is not completed on time so as to avoid overlapping of work. Apparatus Government at Head Office Sanggau Ledo Bengkayang seen from the skill researchers looked apparatus in District Sanggau Ledo also has not been able to develop the skills they have. Apparatus-aparatus located in District Sanggau Ledo actually already have the skills to work but still not optimal. Said that because the researchers still found an error in making such as typing letters, and there are employees who are not good at using a computer. Therefore, the apparatus-the apparatus must be empowered.

Keywords : Evaluation , Empowerment , Apparatus , Capabilities , Skills .

1. PENDAHULUAN

1. Latar belakang penelitian

Penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan nasional tergantung dari kesempurnaan aparatur Negara Republik Indonesia yang berarti kita berbicara mengenai kedudukan aparatur secara umum. Dalam posisi aparatur negara yang demikian, untuk melaksanakan pembangunan diperlukan adanya pegawai yang benar-benar mampu, berdayaguna, berkualitas tinggi, dan sadar akan tanggung jawabnya sebagai abdi Negara dan abdi masyarakat.

Dalam penyelenggaraan pemerintahan, aparatur adalah salah satu pelaksana pemerintah yang sangat berperan penting karena langsung terjun kelapangan bertemu dengan masyarakat untuk mengetahui permasalahan yang terjadi. Oleh karena itu untuk mengetahui perkembangan setiap SDM, maka suatu organisasi perlu melakukan evaluasi agar tujuan yang diinginkan dapat tercapai.

Evaluasi terhadap aparatur pemerintah yang telah diberdayakan sangat diperlukan. Evaluasi pemberdayaan aparatur ini adalah suatu kegiatan yang dimaksudkan untuk melihat bagaimana kemajuan dari aparatur yang sudah di didik dan dilatih mampu melaksanakan tupoksinya sebagai pelayan masyarakat. Apabila suatu organisasi tidak melakukan

evaluasi terhadap aparatur yang diberdayakan maka tidak akan tahu sudah sejauh mana perkembangan setiap aparturnya, baik dari segi kemampuan dan keterampilan yang mereka miliki. Selain itu kegiatan tersebut juga menjadi koreksi untuk lebih meningkatkan kinerja dari pegawai itu sendiri terhadap tugas dan tanggung jawab yang dimilikinya.

Pelaksanaan tugas aparatur negara di dasarkan pada Undang-Undang nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, baik itu apatur negara yang berada di pusat maupun di daerah. Berdasarkan jenis organisasi, kecamatan dikategorikan sebagai territorial *organization*. Hal ini dapat dilihat jelas pada Peraturan Daerah Kabupaten Bengkayang nomor 13 tahun 2011 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Perangkat Daerah Pemerintah Kabupaten Bengkayang yang menempatkan Kecamatan Sanggau Ledo sebagai unsur lini kewilayahan dalam struktur pemerintahan Daerah Kabupaten Bengkayang. Dalam Perda tersebut juga menyebutkan bahwa dilihat dari tugas dan fungsinya kecamatan Sanggau Ledo memiliki fungsi yang strategis, yaitu melaksanakan penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan, melaksanakan pendidikan dan latihan (Diklat) kepada aparatur, mengevaluasi kegiatan, serta pembinaan masyarakat. Hal

ini berarti bahwa Camat sebagai pemimpin di kecamatan mempunyai hak untuk melakukan evaluasi pada setiap kegiatan yang telah diikuti oleh aparturnya. Kecamatan Sanggau Ledo merupakan salah satu kecamatan yang telah memberikan kesempatan kepada aparturnya untuk mengikuti diklat yang diselenggarakan oleh Kabupaten. Pemda Kabupaten Bengkayang melaksanakan Diklat setiap satu tahun sekali yaitu tahun 2011, 2012, dan 2013 yang wajib diikuti oleh semua aparatur yang ada di kantor. Ada beberapa diklat yang telah diselenggarakan dan diikuti oleh aparatur Kecamatan Sanggau Ledo yang terdiri dari pelatihan komputer, pengadministrasian kearsipan, dan pengadministrasian persuratan (Sumber: Duk PNS Kecamatan tahun 2014). Pelaksanaan Diklat ini merupakan kegiatan pemberdayaan yang diberikan kepada aparatur untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan serta pengalaman mereka akan pekerjaan yang dimiliki masing-masing aparatur.

Berdasarkan pengamatan dilapangan ditemukan beberapa fenomena yang terjadi dikecamatan Sanggau Ledo yaitu masih adanya pegawai pada saat melaksanakan tugasnya tidak tepat waktu. Hal ini mengakibatkan tumpang tindih pekerjaan sehingga tugas yang seharusnya dikerjakan oleh staf atau bawahan harus

dikerjakan oleh pimpinan dan pekerjaan menjadi tidak terselesaikan tepat waktu. Kemudian fenomena lain yang juga ditemukan adalah masih rendahnya tingkat pendidikan aparatur dikecamatan Sanggau Ledo, hal ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Berdasarkan data yang diperoleh dari kecamatan Sanggau Ledo diketahui bahwa dari 22 aparatur sebanyak 1 orang (4,55%) pegawai tamat SD, 18 orang (81,82%) pegawai tamat SLTA, 1 orang (4,55%) pegawai tamat SMK, 1 orang (4,55%) pegawai tamat DIII, dan 1 orang (4,55%) pegawai tamat S1. Oleh karena itu dengan adanya pemberdayaan yang telah diberikan diharapkan dapat menambah pengetahuan, keterampilan, serta pemahaman aparatur dalam pelaksanaan tugas.

Permasalahan lain yang juga peneliti temukan yaitu terjadi kesalahan dalam membuat surat seperti pengetikan, dan masih ada pegawai yang tidak pandai menggunakan komputer. Dari 22 pegawai tersebut diantaranya 5 orang bisa menggunakan komputer, 6 orang hanya bisa menggunakan aplikasi Microsoft word, 5 orang hanya bisa menggunakan aplikasi Microsoft word dan Microsoft excel, serta 6 orang yang tidak pandai menggunakan komputer. (sumber :Narasumber). Hal ini menunjukkan bahwa belum adanya

perkembangan yang begitu signifikan pada aparaturnya setelah diberdayakan. Oleh karena itu agar tercipta aparaturnya yang dapat bekerja dengan baik, berdaya guna, dan bertanggungjawab perlu dilakukannya evaluasi terhadap hasil pemberdayaan yang telah aparaturnya terima. Artinya pemberdayaan diharapkan mampu untuk menjadi kunci keberhasilan dalam menciptakan aparaturnya pemerintah yang baik, mandiri dan berkualitas.

Sesuai dengan fenomena dan fakta yang ditemukan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di Kecamatan Sanggau Ledo dengan judul :Evaluasi Pemberdayaan Aparatur Pemerintah Oleh Camat di Kecamatan Sanggau Ledo Kabupaten Bengkayang.

2. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dijabarkan diatas, maka penelitian ini difokuskan pada evaluasi hasil pemberdayaan yang telah diikuti oleh aparaturnya pemerintah yang meliputi dua aspek yaitu kemampuan (*ability*), dan aspek keterampilan (*skill*) di Kantor Kecamatan Sanggau Ledo Kabupaten Bengkayang.

3. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari uraian latar belakang dan fokus penelitian di atas, maka dapat dibuat rumusan permasalahan yaitu:

- a. Bagaimanakah kemampuan aparaturnya setelah mengikuti diklat dalam melaksanakan tugas di Kecamatan Sanggau Ledo Kabupaten Bengkayang?
- b. Bagaimanakah keterampilan aparaturnya setelah mengikuti idiklat dalam melaksanakan tugas di Kecamatan Sanggau Ledo Kabupaten Bengkayang?

4. Tujuan Penelitian

Setiap penelitian yang dilakukan pasti memiliki tujuan akhir. Adapun penelitian yang dilakukan oleh penulis memiliki tujuan sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui kemampuan Aparatur setelah mengikuti diklat dalam melaksanakan tugas di Kecamatan Sanggau Ledo Kabupaten Bengkayang.
- b. Untuk mengetahui keterampilan Aparatur setelah mengikuti diklat dalam melaksanakan tugas di Kecamatan Sanggau Ledo Kabupaten Bengkayang.

2. TEORI DAN METODOLOGI

1. Evaluasi

Crawford (2002:13) mengartikan bahwa evaluasi adalah “Penilaian sebagai suatu proses untuk mengetahui atau menguji apakah suatu kegiatan, proses kegiatan, keluaran suatu program telah sesuai dengan tujuan atau kriteria yang telah ditentukan”. Suchman (Arikunto dan Jabar, 2011:1) memandang bahwa, “evaluasi sebagai sebuah proses menentukan hasil yang telah dicapai beberapa kegiatan yang direncanakan untuk mendukung tercapainya tujuan”. Definisi lain yang dikemukakan oleh Stutflebeam dalam Arikunto dan Jabar (2010:2) mengatakan bahwa “Evaluasi merupakan proses penggambaran, pencarian dan pemberian informasi yang sangat bermanfaat bagi pengambil keputusan dalam menentukan alternatif keputusan”. Dari pengertian-pengertian tentang evaluasi yang telah dikemukakan beberapa ahli diatas, dapat dipahami bahwa evaluasi merupakan sebuah proses yang dilakukan oleh seseorang untuk melihat sejauh mana keberhasilan sebuah program meningkatkan kemampuan orang yang mengikutinya.

Selain itu, menurut Crawford (2000:300), tujuan atau fungsi evaluasi adalah:

- a. Untuk mengetahui apakah tujuan-tujuan yang telah ditetapkan telah tercapai dalam kegiatan.

- b. Untuk memberikan objektivitas pengamatan terhadap perilaku hasil.
- c. Untuk mengetahui kemampuan dan menentukan kelayakan.
- d. Untuk memberikan umpan balik bagi kegiatan yang dilakukan.

2. Pemberdayaan

Sedarmayanti (2014:286), dalam bukunya yang berjudul “ Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, mengatakan Pemberdayaan secara umum diartikan “lebih berdaya dari sebelumnya, baik dalam hal wewenang, tanggung jawab maupun kemampuan individual yang memilikinya”. Sumber daya manusia dapat diartikan “daya yang bersumber dari manusia”. Daya yang bersumber dari “manusia” ini dapat pula disebut tenaga atau kekuatan (*energy*) yang melekat pada manusia itu sendiri dalam arti dapat ditunjukkan dalam tenaga, daya, kemampuan, kekuatan, keberadaan, peranan, wewenang, dan Tanggung jawab memiliki kemampuan (*competency*) yaitu: pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan sikap (*attitude*). Dari pengertian pemberdayaan dan sumber daya manusia dapat disimpulkan suatu usaha atau upaya untuk lebih memberdayakan “daya” yang dimiliki oleh manusia itu sendiri berupa

(*competency*), wewenang (*authority*) dan tanggung jawab (*responsibility*) dalam rangka meningkatkan kinerja (*performance*) organisasi. Agar sumber daya manusia dapat menunjukkan “daya yang lebih” maka perlu adanya model pemberdayaan seperti pemberian peran, penempatan dalam jabatan, motivasi pimpinan, menghubungkan tanggung jawab dan menumbuhkan kembangkan budaya organisasi yang kondusif untuk meningkatkan kinerja organisasi. Dalam hubungan pemberdayaan sumber daya manusia juga diperlukan pengembangan strategi yang tepat, yaitu: *inward looking*, *outward looking*, dan *mengembangkan kemitraan*. Pemberdayaan pegawai merupakan salah satu strategi untuk mewujudkan pegawai yang unggul dalam kinerjanya. Terdapat berbagai strategi yang digunakan organisasi untuk mengembangkan dan memperbaharui kemampuan dan keahlian pegawai dalam menghadapi berbagai permasalahan organisasi. Pemberdayaan merupakan salah satu cara pengembangan pegawai melalui *employee involvement*, yaitu dengan memberi wewenang tanggung jawab yang cukup untuk menyelesaikan tugas dan pengambilan keputusan. Pemberdayaan pegawai menjadi sesuatu hal yang signifikan, strategis, dan komprehensif bagi setiap proses aktivitas organisasi dalam mewujudkan kinerja sebagaimana

diharapkan. Dengan pemberdayaan tersebut, pegawai menentukan *survive*-nya organisasi karena pegawai menjadi lebih percaya diri, bertanggung jawab, kreatif, dan inovatif dalam merespons berbagai perubahan yang sangat dinamis saat ini.

Dengan pemberdayaan, pegawai akan menunjukkan lebih mempunyai otonomi untuk berinisiatif sehingga semakin produktif dan hasil pekerjaannya menjadi lebih berkualitas. Pemberdayaan (*empowerment*) merupakan sesuatu peningkatan kemampuan (*ability*), pengetahuan (*knowledge*), dan keterampilan (*skill*), serta berbagai potensi yang sesungguhnya dimiliki pegawai (Kadarisman, 2012 : 222). Beliau mengungkapkan bahwa kemampuan (*ability*) adalah kecakapan atau potensi seseorang individu untuk menguasai keahlian dalam melakukan atau mengerjakan beragam tugas dalam suatu pekerjaan atau suatu penilaian atas tindakan seseorang. Kemudian pengetahuan (*Knowledge*) adalah informasi yang dimiliki oleh seorang pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai bidang yang digelutinya. Artinya, pengetahuan merupakan tingkat pemahaman lisan seorang pegawai tentang apa yang dia ketahui dari pengalaman dan proses belajar. Pengetahuan yang baik tentang tugas di dalam diri seorang pegawai

cenderung akan meningkatkan kualitas pekerjaannya. Apabila pegawai tersebut memiliki pengetahuan yang baik tentang pekerjaannya, maka dia akan dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan baik, dan demikian sebaliknya. Selain itu keterampilan adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu. Artinya, keterampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan yang bersifat teknis. Keterampilan yang dimiliki oleh seorang pegawai diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif. Pernyataan ini juga sesuai dengan yang diungkapkan Notoatmodjo (2003:14) bahwa semakin tinggi keterampilan yang dimiliki oleh tenaga kerja, semakin efisien badan, tenaga, dan pemikirannya dalam melaksanakan pekerjaan.

Pemberdayaan pegawai pada hakikatnya merupakan perubahan budaya, karena pemberdayaan sulit akan berkembang jika seluruh budaya organisasi tidak berubah secara mendasar, yang ditunjukkan adanya daya (*energy*) yang bersumber dari manusia tersebut. Selanjutnya, daya tersebut akan memberi daya terhadap sumber-sumber lainnya dalam suatu manajemen, untuk mencapai suatu tujuan sebagaimana ditetapkan organisasi.

Kadarisman 2012 : 223, mengatakan Daya (*energy*) dalam kaitan sumber daya manusia pegawai, adalah daya yang bersumber dari manusia, berupa tenaga dan pikiran yang ada pada diri manusia itu sendiri, yang menunjukkan kepemilikan kemampuan untuk bisa bekerja dengan sebaik-baiknya, profesional, dan penuh tanggung jawab, maju dan bersaing secara positif dalam setiap kegiatan organisasi. Pemberdayaan pegawai secara umum dimaksudkan bahwa pegawai tersebut menjadi lebih berdaya dari sebelumnya, baik dalam hal wewenang, tanggung jawab maupun kemampuan individual yang dimilikinya. Sumber daya manusia dimaksudkan sebagai daya yang bersumber dari manusia. Daya yang bersumber dari manusia ini dapat dinamakan pula dengan nama tenaga atau kekuatan (*energy atau power*) yang melekat pada manusia itu sendiri dalam arti dapat ditunjukkan dalam hal tenaga, daya, kemampuan, kekuatan, keberadaan, peranan, wewenang, dan tanggung jawab serta memiliki kompetensi (*competency*) berupa kemampuan (*ability*), pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan sikap (*attitude*) yang baik.

Guna melakukan analisis terhadap permasalahan yang telah dipaparkan terdahulu, maka untuk melakukan analisis terhadap permasalahan tersebut

penelitian mengacu pada konsep pemberdayaan (*empowerment*) merupakan sesuatu peningkatan kemampuan (*ability*), pengetahuan (*knowledge*), dan keterampilan (*skill*), serta berbagai potensi yang sesungguhnya dimiliki pegawai (Kadarisman, 2012 : 222).

Menurut Nawawi dalam Sedarmayanti (2014:287) mengatakan ada tiga pengertian sumber daya manusia, yaitu:

- a. Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi (disebut juga personil, tenaga kerja, pekerja, atau karyawan).
- b. Sumber daya manusia adalah potensi manusia sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.
- c. Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal (non material/non finansial) didalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (riil) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Menurut Hasibuan (2003:244) Sumber Daya Manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Pelaku dan sifatnya

dilakukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Sumber Daya Manusia atau *man power* di singkat SDM merupakan yang dimiliki setiap manusia.

3. Aparatur

Aparatur adalah orang-orang yang menjalankan roda pemerintahan. Aparatur yang berkualitas sangat dibutuhkan dalam rangka menghadapi masa depan. Kedudukan aparatur sebagai pegawai negeri mengharuskan untuk memberi pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, serta tidak diskriminatif tidak boleh memandang adanya unsur ras, suku dan keagamaan, harus bebas dari pengaruh partai politik.

Aparatur menurut Undang-Undang nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara ialah perangkat negara atau alat pemerintah. Dalam hal ini bisa dikatakan pegawai negeri merupakan perangkat negara dalam menjalankan roda pemerintahan. Para pegawai negeri ialah pejabat negara, alat kelengkapan negara, terutama meliputi bidang kelembagaan, ketatalaksanaan, dan pegawai yang mempunyai tanggung jawab melaksanakan roda pemerintahan sehari-hari. Kedudukan aparatur sebagai pegawai negeri

mengharuskan untuk memberi pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara. Selain itu pegawai negeri juga harus bebas dari pengaruh partai politik, serta tidak diskriminatif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Semua itu harus dimulai dari motivasi diri sendiri dan pimpinan agar semua pekerjaan dan pelayanan aparatur negara dapat mencapai sasaran tujuan pemerintahan.

Berdasarkan UU nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), pasal 6 memuat tentang jenis pegawai ASN yang teriri dari:

a. Pegawai Negeri Sipil (PNS).

PNS merupakan pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan memiliki nomor induk pegawai secara nasional.

b. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

PPPK merupakan pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai dengan perjanjian kerja oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan kebutuhan Instansi Pemerintah dan ketentuan Undang-Undang ini.

Dari pernyataan tersebut, dapat dilihat bahwa keterlibatan aparatur terhadap seluruh lapisan masyarakat dan urusannya

tidak dapat dipungkiri. Hampir semua urusan membutuhkan peran pegawai negeri. Berangkat dari kebutuhan akan pegawai negeri, aparatur pemerintah daerah harus memiliki kemampuan baik dari sisi mental, intelegensi, sikap dan perilaku serta motivasi yang baik guna menopang tugas dan tanggung jawab yang harus diembannya. Hal ini semata-mata untuk mewujudkan hasil kerja yang optimal bahkan maksimal sesuai tujuan yang ingin diharapkan dalam sebuah organisasi.

Ada beberapa hal yang menjadi faktor penghambat bagi aparatur untuk berdayaguna, misalnya hambatan sosial yang berkaitan dengan kesukuan, pendidikan, hukum, agama, dan golongan. Kemudian hambatan kultural berkaitan dengan perbedaan kebudayaan/nilai pada setiap pegawai di sebuah organisasi. Selanjutnya, hambatan administratif yang berkaitan dengan kepegawaian. Hal ini perlu diperhatikan dalam memberdayakan pegawai, agar kelancaran dalam mencapai tujuan organisasi dapat terlaksana dengan baik.

Pengertian mengenai aparatur pemerintahan yang disebutkan oleh Dharma Setyawan Salam dalam buku yang berjudul *Manajemen Pemerintahan Indonesia* yang menjelaskan bahwa “aparatur pemerintah adalah pekerja yang digaji pemerintah melaksanakan tugas-tugas teknis

pemerintahan melakukan pelayanan kepada masyarakat berdasarkan ketentuan yang berlaku” (Setyawan 2004:169). Berdasarkan pengertian diatas dapat dikatakan aparatur pemerintahan merupakan seseorang yang digaji oleh pemerintah untuk melaksanakan tugas-tugas pemerintahan secara teknis dan ketentuan yang berlaku. Hasil ini sesuai dengan pendapat Soerwono Handyaningrat yang mengatakan bahwa :

“aparatur ialah aspek-aspek administrasi yang diperlukan dalam penyelenggaraan pemerintahan atau negara, sebagai alat untuk mencapai untuk mencapai tujuan organisasi. Aspek-aspek administrasi itu terutama ialah kelembagaan atau organisasi kepegawaian”. Artinya, aparatur merupakan organisasi kepegawaian dalam penyelenggaraan administrasi negara atau pemerintahan dalam melayani masyarakat. Aspek-aspek administrasi merupakan kelembagaan atau organisasi dalam penyelenggaraan pemerintahan.

4. Metode Penelitian

Penelitian dengan judul Evaluasi Pemberdayaan Aparatur Pemerintah Oleh Camat Di Kecamatan Sanggau Ledo Kabupaten Bengkang menggunakan jenis penelitian deskriptif dan pendekatan kualitatif. Dalam penelitian ini penulis

ingin mengetahui bagaimana Evaluasi Pemberdayaan Aparatur Pemerintah Oleh Camat Di Kecamatan Sanggau Ledo Kabupaten Bengkayang. Peneliti ingin memahami situasi sosial yang terjadi, hal-hal apa saja yang dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas aparatur di kecamatan Sanggau Ledo, kemampuan (*enabling*), keterampilan (*skill*), tetapi objek penelitian menjadi perhatian utama peneliti.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Kemampuan

Dari hasil wawancara yang dilakukan kepada beberapa narasumber, bahwa Evaluasi Pemberdayaan Aparatur Pemerintah Oleh Camat di Kecamatan Sanggau Ledo Kabupaten Bengkayang masih belum sepenuhnya optimal walaupun dari makna yang diambil bahwa camat sebagai pimpinan sudah berusaha untuk memberdayakan sumber daya yang ada, namun hal ini juga tidak bisa menjadi pertimbangan karena banyak unsur-unsur yang kurang dalam pelaksanaan pemberdayaan aparatur pemerintah di

kantor Camat Sanggau Ledo ini. Unsur-unsur tersebut salah satunya berkaitan dengan penyebab pekerjaan menjadi terkendala, yaitu masih adanya pegawai pada saat melaksanakan tugasnya tidak tepat waktu yang mengakibatkan tumpang tindih pekerjaan sehingga tugas yang seharusnya dikerjakan menjadi menumpuk.

2. Keterampilan

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada beberapa narasumber dapat diketahui bahwa keterampilan aparatur di Kantor Camat Sanggau Ledo dalam bekerja masih kurang. Peneliti masih menemukan terjadi kesalahan dalam membuat surat seperti pengetikan, dan masih ada pegawai yang tidak pandai menggunakan komputer.

4. PENUTUP

a) Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya maka penulis dapat menyimpulkan sebagai berikut :

1. Pemberdayaan yang telah diikuti oleh Aparatur Pemerintah dikecamatan Sanggau Ledo Kabupaten Bengkayang dilihat dari kemampuan masih belum optimal. Aparatur yang berada di Kecamatan Sanggau Ledo yang telah

diberikan diklat masih belum mampu mengerjakan tugasnya dengan baik. Hal ini terlihat dari tugas yang dikerjakan tidak selesai tepat waktu sehingga terjadi tumpang tindih pekerjaan.

2. Dikecamatan Sanggau Ledo, setelah diberdayakan aparturnya masih belum mampu untuk mengembangkan keterampilan yang mereka miliki. Aparatur-aparatur yang berada di Kecamatan Sanggau Ledo sebenarnya sudah mempunyai keterampilan dalam bekerja tetapi masih belum maksimal. Dikatakan demikian karena peneliti masih menemukan terjadi kesalahan dalam membuat surat seperti pengetikan, dan masih ada pegawai yang tidak pandai menggunakan komputer. Oleh karena itu aparatur-aparatur tersebut harus diberdayakan.

b) Implikasi

Implikasi dari hasil penelitian ini ada dua yaitu implikasi secara teoritis dan implikasi secara praktis. Berikut adalah uraian dari kedua implikasi tersebut.

Implikasi secara teoritis berguna untuk mengembangkan ilmu pemerintahan khususnya dalam upaya mendisiplinkan apartur pemerintah untuk menciptakan aparatur yang handal, berkualitas dan profesional sesuai dengan Undang-Undang

Dasar 1945 dan pancasila serta setia kepada Negara Kesatuan Republik Indonesia. Implikasi secara praktis yaitu dapat memberikan kontribusi bagi organisasi pemerintahan sebagai bahan masukan bagi pengembangan organisasi pemerintah Kecamatan Sanggau Ledo Kabupaten Bengkayang. Selain itu hasil dari penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi peneliti-peneliti selanjutnya.

c) Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis selama di lapangan, untuk mengatasi masalah-masalah yang terjadi, penulis memberikan beberapa masukan berupa saran yaitu sebagai berikut :

1. Sebaiknya kegiatan atau pelatihan yang diberikan kepada setiap aparatur berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi yang mereka miliki agar kemampuan aparatur meningkat dan lebih terampil dalam bekerja sehingga pekerjaan dapat dikerjakan dengan baik.
2. Sebaiknya perlu mengadakan evaluasi seminggu sekali terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh setiap aparatur di Kantor Camat Sanggau Ledo. Untuk menilai perkembangan kemampuan setiap aparatur agar kualitas kerja dapat

meningkat terutama dalam menyelesaikan pekerjaan.

d) Keterbatasan Penelitian

Dalam pelaksanaan penelitian ini, ada beberapa kendala yang dirasakan penulis sehingga menimbulkan kesulitan dalam pelaksanaan penelitian. Keterbatasan yang dialami penulis dalam pelaksanaan penelitian ini diantaranya :

1. Waktu pelaksanaan Kuliah Kerja Mahasiswa (KKM) yang berbenturan dengan waktu penyelesaian skripsi di semester delapan menyebabkan peneliti tidak hanya terfokus pada penyelesaian skripsi tapi juga pada pelaksanaan KKM
2. Kurangnya keterampilan penulis dalam merangkai kalimat yang menyebabkan peneliti mengalami kesulitan untuk menuangkan pemikiran-pemikiran dalam bentuk tulisan.
3. Pada saat penulis memberikan pertanyaan kepada salah satu informan penelitian pada saat itu juga yang penulis merasa kebingungan karena jawaban dari informan tidak sinkron apa yang ditanyakan oleh penulis, sehingga jawaban dari informan membingungkan penulis dalam menganalisis jawaban kedalam penulisan skripsi ini.

4. Dalam penulisan skripsi ini penulis merupakan peneliti pemula sehingga penulisan dan hasil dalam penulisan skripsi ini masih kurang maksimal dalam mengolah struktur kalimatnya serta masih kurang dalam mengolah data pada saat melakukan wawancara. Oleh karena itu, penulis berharap ada peneliti-peneliti selanjutnya yang dapat memperbaiki penulisan skripsi ini.

E. REFERENSI

1. Buku-Buku :

Anwas, Oos M. 2013. *Pemberdayaan Masyarakat di Era Global*. Bandung : Alfabeta.

Bugin, Burhan. 2003. *Analisis Data Penelitian Kualitatif*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.

Hariandja, M.T.E. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Grasindo.

Hasibuan, malayu SP. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.

Makmur, Syarif. 2008. *Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dan Efektivitas Organisasi*. Jakarta : Raja Gravindo Persada.

Moloeng, Lexy J. 2012. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : Remaja Rosdakarya.

Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.

Sulistiyani, Ambar Teguh. 2004. *Kemitraan dan Model-Model Pemberdayaan*. Cetakan pertama. Yogyakarta. Gava Media.

Sumarsono, Sonny. 2003. *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Graha Ilmu Yogyakarta.

Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, cetakan ke-3. Jakarta : kencana Prenada Media Grup.

-----, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenada Media Group.

Sugiyono. 2010. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta

-----, 2011. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung : Alfabeta.

-----, 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Cetakan keempat : Bandung : Alfabeta.

-----, 2014. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D)*. Bandung : Penerbit Alfabeta.

2. Skripsi :

Irawati. 2014. *Pemberdayaan Aparatur Pemerintah Daerah pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Bengkayang*. Universitas Tanjungpura.

A. Indah jelita. 2011. *Pemberdayaan Aparatur Pemerintah Daerah pada Dinas Pariwisata Kabupaten Maros*. Universitas Hasanuddin.

3. Dokumen Pemerintah :

*Peraturan Daerah Kabupaten Bengkayang nomor 13 tahun 2007 tentang **Pembentukan dan Susunan Organisasi Perangkat Daerah.***

Undang-Undang nomor 5 tahun 2014 tentang **Aparatur Sipil Negara (ASN)**

Bengkayang Dalam Angka 2013 **BPS Kabupaten Bengkayang.**

Laporan Tahunan Tahun 2014 **Kecamatan Sanggau Ledo.**

4. Rujukan Elektronik :

Follet, Mari Parker. Dapat di akses melalui **humancapitaljuornal. com pengertian sumber daya-manusia.**

Hariandja. M.T.E. 2002. dapat di akses melalui **humancapitaljuornal. com pengertian sumber daya-manusia.**

Sumarsono, Sonny. 2003. dapat di akses melalui **humancapitaljuornal. Com pengertian sumber daya-manusia.**



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 : Dodo Refando

NIM / Periode Lulus : E42011054 / 2015

Fakultas / Jurusan : ISIP / ILMU ADMINISTRASI

Email address / HP : refando14@gmail.com / 081254122711

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 Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

**EVALUASI PEMBERDAYAAN APARATUR PEMERINTAH OLEH CAMAT DI KECAMATAN
SANGGAU LEDO 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 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.



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

Dibuat di : Pontianak
Pada Tanggal : 22 Januari 2016


(Dodo Refando)