

# PEMBERDAYAAN APARATUR DALAM MENINGKATKAN KINERJA DI KECAMATAN MALAKA TENGAH KABUPATEN MALAKA PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR

Oleh

**Modesta Yunensis Asa Asit<sup>1</sup>,  
Murtir Jeddawi<sup>2</sup>, Hyronimus Rowa<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>) Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Malaka  
Program Magister Terapan Studi Pemerintahan Daerah Institut Pemerintahan Dalam Negeri  
modestayunensis@gmail.com

<sup>2,3</sup>) Institut Pemerintahan Dalam Negeri

---

## ABSTRACT

*This research focused on the implementation of sub-district apparatus empowerment in improving the performance of Malaka Tengah. The purpose of this research is to analyze the sub-district empowerment system by the apparatus procurement plan, career development, education and training, payroll system and administrative management and to analyze factors that support and enhance the apparatus empowerment, to improve the performance of Malaka Tengah. The theory used in this research is The Empowerment Theory by Kapoh, et al, which linked to apparatus main tasks and functions in facing the public challenges and the globalization development, namely sub-district apparatus empowerment and sub-district performance. Research design used in this research is qualitative research with descriptive approach.*

*The outcome of this research showed that apparatus empowerment either directly or indirectly has been carried out even though it is not yet optimal. Many forms of empowerment are carried out including: (a) Education and training, which improve the managerial quality and professionalism of the apparatus; (b) Organizing motivation which consists of increased apparatus income and welfare, providing work facilities, providing financial resources, financial support, and giving reward and punishment for who achieving certain targets. Technique of apparatus empowerment followed through the setting vision, mission and the organization achievement, the delegation of authority and the organizational resources management, also the achievement evaluation. All of this showed that there was a lack of seriousness of some apparatus in sub-district work unit. Process of setting vision and mission only fulfills formality aspects. Apparatus performance that represents success or failure in the process of achieving organizational goals organized by all apparatus in Malaka Tengah has not yet shown an optimal improvement.*

**Keywords:** empowerment, apparatus, performance

## ABSTRAK

Penelitian ini difokuskan pada pelaksanaan pemberdayaan aparatur kecamatan dalam meningkatkan kinerja di Kecamatan Malaka Tengah. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis sistem pemberdayaan kecamatan yang dilihat dari aspek pengadaan aparatur, pembinaan karier, pendidikan dan pelatihan, sistem penggajian dan pengelolaan administrasi

dan untuk menganalisis faktor - faktor yang mendukung dan menghambat pemberdayaan aparatur dalam meningkatkan kinerja Kecamatan Malaka Tengah. Teori yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu teori pemberdayaan yang dikemukakan oleh Kapoh dkk. yang dikaitkan dengan tugas pokok dan fungsi aparatur kecamatan dalam menghadapi tuntutan masyarakat dan perkembangan era globalisasi, yakni pemberdayaan aparatur kecamatan dan kinerja kecamatan. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemberdayaan aparatur baik yang dilakukan secara langsung maupun tidak langsung telah diselenggarakan kendati belum optimal. Berbagai bentuk pemberdayaan aparatur yang diselenggarakan antara lain: (a) Pendidikan dan pelatihan, yang berfungsi meningkatkan kualitas manajerial dan profesionalisme aparatur; (b) Penyelenggaraan motivasi secara umum yang terdiri atas peningkatan penghasilan dan kesejahteraan aparatur; penyediaan sarana dan prasarana kerja, penyediaan sumber daya keuangan, pendukung kinerja dan pemberian penghargaan dan hukuman atas pencapaian target tertentu. Teknik pemberdayaan aparatur ditempuh melalui penetapan visi, misi dan hasil capaian bersama, pendelegasian wewenang dan pengelolaan sumber daya organisasi, serta evaluasi pertanggungjawaban atas hasil capaian. Semua ini menunjukkan kurangnya keseriusan sebagian aparatur dalam unit kerja. Proses penetapan visi dan misi hanya sekedar memenuhi aspek formalitas saja. Kinerja aparatur yang merupakan indikasi keberhasilan maupun kegagalan dalam proses pencapaian tujuan organisasi yang diselenggarakan oleh segenap aparatur dalam unit kerja Kecamatan Malaka Tengah masih belum menunjukkan peningkatan yang optimal

**Kata kunci:** pemberdayaan, aparatur, kinerja

## PENDAHULUAN

**D**esentralisasi merupakan sebuah konsep yang mengisyaratkan adanya pelimpahan wewenang dari pemerintah pusat kepada pemerintah di tingkat bawah untuk mengurus wilayahnya sendiri.

Ketentuan Pasal 1 angka 6 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, memberikan definisi bahwa otonomi daerah adalah "hak, wewenang, dan kewajiban daerah otonom untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia."

Adapun seperti yang telah dikemukakan sebelumnya, yaitu di mana suatu daerah disebut sebagai daerah otonom apabila memiliki atribut yang salah satu di antaranya adalah memerlukan aparatur sendiri, maka salah satu wujud peranan para penyelenggara pemerintahan dan pembangunan di daerah

adalah perlu adanya kinerja pegawai/ aparatur yang profesional, semangat kerja, kecakapan, disiplin kerja yang tinggi, dan keterampilan dalam melaksanakan tugas, sehingga akan tercapai kinerja pegawai yang optimal baik secara kuantitas ataupun secara kualitas . Tuntutan akan adanya kondisi tersebut tentu memerlukan kesiapan sumber daya aparatur yang memadai secara kualitas dan kuantitasnya. Adapun berbagai permasalahan yang biasanya terjadi pada aparatur pemerintah ini di antaranya, yaitu mengenai kinerja pegawai yang dirasa kurang optimal. Oleh karena hal tersebut, maka dibutuhkan suatu strategi pemberdayaan untuk dapat meningkatkan kinerja aparatur ini.

Pemberdayaan dalam hal ini dimaksudkan sebagai proses transformasi dari berbagai pihak yang mengarah pada saling menumbuhkembangkan, saling memperkuat, dan menambah nilai daya saing global yang saling menguntungkan. Tujuan pemberdayaan itu sendiri adalah

untuk meningkatkan mutu, keterampilan, serta memupuk kegairahan dalam bekerja sehingga dapat menjamin terwujudnya kesempatan berpartisipasi dan melaksanakan pembangunan secara menyeluruh, dalam hal ini pemberdayaan terhadap aparatur pemerintah disesuaikan dengan ketentuan Undang-Undang No. 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2018 tentang Kecamatan, pada Pasal 1 angka 5 dijelaskan bahwa "Kecamatan atau sebutan lain adalah wilayah kerja Camat sebagai Perangkat daerah kabupaten/kota. Kecamatan terdiri atas desa-desa atau kelurahan-kelurahan". Unit kerja Kecamatan merupakan perangkat Daerah Kabupaten dan Daerah Kota yang dipimpin oleh Kepala Kecamatan dengan sebutan Camat. Sebagai suatu organisasi pelayanan publik, Kecamatan didukung berbagai sumber daya dengan berbagai permasalahannya, salah satunya adalah sumber daya aparatur dalam hal keterbatasan dari aspek kualitas maupun kuantitasnya.

### Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan di atas, maka dapat ditarik perumusan masalah adalah:

1. Bagaimana pemberdayaan aparatur serta faktor penghambat dan pendukung pemberdayaan aparatur dalam meningkatkan kinerja di Kecamatan Malaka Tengah?
2. Strategi apa saja yang dapat dilakukan dalam mengatasi faktor penghambat pemberdayaan aparatur dalam meningkatkan kinerja di Kecamatan Malaka Tengah?

### Tujuan Penelitian

Untuk mencapai maksud tersebut di atas, maka peneliti harus mencari informasi

guna mencapai tujuan dari penelitian untuk mengetahui dan menganalisis Pemberdayaan Aparatur dalam Meningkatkan Kinerja di Kecamatan Malaka Tengah Kabupaten Malaka.

### Manfaat Penelitian

Secara teoretis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian bagi pengembangan konsep bagaimana pemberdayaan aparatur dalam meningkatkan kinerja sehingga berguna bagi pengembangan pemahaman, penalaran ilmu, dan juga sebagai pembanding teori-teori yang didapat selama pendidikan dengan kenyataan yang ada di lapangan.

## TEORI PEMBERDAYAAN DAN ANALISIS SWOT

### Pemberdayaan Aparatur

Menurut Kapoh dkk. (2016) "pemberdayaan aparatur adalah usaha untuk meningkatkan kemampuan melalui pengadaan, karier, diklat, sistem penggajian serta pengelolaan administrasi yang dipergunakan kepada pegawai negeri sehingga unsur aparatur negara disertai tugas dalam suatu jabatan". Berdasarkan dari pengertian yang dikemukakan di atas bahwa ada lima unsur pemberdayaan aparatur, yaitu:

#### 1. Pengadaan

Pengadaan aparatur adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, dan orientasi untuk mendapatkan aparatur yang efektif dan efisien untuk membantu pencapaian tujuan suatu instansi pemerintahan.

#### 2. Pembinaan karier

Pembinaan karier adalah konsekuensi kedudukan atau jabatan yang dipegang oleh seseorang dalam kehidupan aparatur, dimulai sejak pertama

kali diangkat sebagai aparat tetap sampai usia pensiun setelah mana yang bersangkutan meninggalkan kejayaannya.

### 3. Diklat

Diklat dalam jabatan dilaksanakan mengembangkan pengetahuan, keterampilan dan sikap PNS agar dapat melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan dengan sabaik-baiknya

### 4. Sistem penggajian

Sistem penggajian merupakan suatu sistem dari prosedur dan pencatatan pembayaran gaji secara efektif dan efisien yang berguna untuk mempercepat dan tepat dalam penggajian aparatur.

### 5. Pengelolaan administrasi

Merupakan kegiatan sekelompok manusia melalui tahapan-tahapan yang teratur dan dipimpin secara efektif dan efisien, dengan menggunakan sarana yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

## Analisis SWOT

Model yang paling populer untuk analisis situasi adalah analisis SWOT (*strengths, weaknesses, opportunities, threats*). Menurut Sondang P. Siagian (2000) ada pembagian faktor-faktor strategis dalam analisis SWOT, yaitu:

#### 1. Faktor berupa kekuatan (*Strengths*)

Yang dimaksud dengan faktor-faktor kekuatan yang dimiliki oleh suatu perusahaan.

#### 1. Faktor kelemahan (*Weaknesses*)

Yang dimaksud dengan kelemahan ialah keterbatasan atau kekurangan dalam hal sumber, keterampilan, dan kemampuan

yang menjadi penghalang serius bagi penampilan kinerja organisasi yang memuaskan.

#### 2. Faktor peluang (*Opportunities*)

Definisi peluang secara sederhana peluang ialah berbagai situasi lingkungan yang menguntungkan bagi suatu satuan bisnis.

#### 3. Faktor ancaman (*Threats*)

Pengertian ancaman merupakan kebalikan pengertian peluang, yaitu faktor-faktor lingkungan yang tidak menguntungkan suatu satuan bisnis.

## KERANGKA PEMIKIRAN

Menurut Riduwan (2004: 25) “kerangka berpikir adalah dasar pemikiran dari penelitian yang disintesis dari fakta-fakta, observasi, dan telaah penelitian. Kerangka pikir memuat teori, dalil atau konsep-konsep yang akan dijadikan dasar dalam penelitian”. Pada penelitian ini, peneliti akan mengaitkan permasalahan yang diteliti dengan teori pemberdayaan aparatur, teori kinerja organisasi kecamatan, teori SWOT.

## METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2011: 3) “metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”. Adapun metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini, adalah metode kualitatif deskriptif.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan induktif. Dengan demikian maka penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan pemberdayaan aparatur kecamatan dalam meningkatkan kinerja kecamatan di Kecamatan Malaka Tengah Kabupaten Malaka.

Data pada penelitian ini diperoleh melalui dua sumber, yaitu sebagai berikut.

1. Sumber data primer

Pada penelitian ini, sumber data primer diperoleh peneliti melalui teknik pengumpulan data observasi dan wawancara.

2. Sumber data sekunder

Pada penelitian ini, sumber data primer diperoleh peneliti melalui teknik pengumpulan data studi pustaka.

Dalam konteks penentuan informan yang menggunakan teknik *Snowball sampling*, di mana jumlah informan belum diketahui, yaitu masyarakat. Agar data dan informasi yang diharapkan dalam penelitian memenuhi kriteria secara akademis, akurat, valid dan sesuai kebutuhan.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sementara itu, peneliti menggunakan teknik analisis kualitatif, yaitu *data reduction/reduksi data*, *data display/penyajian data*, dan *conclusion drawing/verification*.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Pemberdayaan Aparatur dalam Meningkatkan Kinerja di Kecamatan Malaka Tengah**

- **Aspek Pengadaan Aparatur**

Dari hasil observasi mengatakan bahwa sistem pengadaan aparatur yang terdiri dari penarikan, seleksi, penempatan dan orientasi tidak sepenuhnya dilakukan oleh Kecamatan Malaka Tengah sendiri tergantung dari jabatan/pangkat/golongan aparatur itu sendiri.

- **Aspek Pembinaan Karier**

Sistem pembinaan karier aparatur kecamatan harus disusun sedemikian rupa, sehingga menjamin terciptanya kondisi objektif yang dapat mendorong

peningkatan kinerja aparatur di Kecamatan Malaka Tengah. Hal tersebut dapat dimungkinkan apabila penempatan Aparatur Sipil Negara didasarkan atas tingkat keserasian antara persyaratan jabatan dengan kinerja aparatur yang bersangkutan.

- **Aspek Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)**

Hasil observasi disimpulkan bahwa tuntutan pekerjaan di lingkungan kerja Kecamatan Malaka Tengah yang terus bertambah, baik dari segi volume pekerjaan yang terus meningkat maupun tuntutan publik yang terus berkembang, sementara perkembangan kompetensi aparatur tidak sejalan dengan perkembangan pekerjaan maka pemberdayaan merupakan salah satu alternatif untuk mengantisipasi persoalan tersebut.

- **Aspek Sistem Penggajian**

Sistem penggajian di Kecamatan Malaka Tengah saat ini pada umumnya menggunakan gaji pokok yang didasarkan pada pangkat dan masa kerja. Aparatur yang berpangkat sama diberikan gaji yang sama ditambah tunjangan kepada aparatur yang melaksanakan pekerjaan tertentu yang sifatnya terus menerus artinya penggajian diberikan tanpa memperhatikan beban dan tanggung jawab kerja.

- **Aspek Pengelolaan Administrasi**

Perencanaan kerja lingkup organisasi Kecamatan Malaka Tengah dari hasil observasi pelaksanaan pengelolaan administrasi oleh aparatur Kecamatan Malaka tengah belum sepenuhnya berjalan dengan baik karena masih banyak aparatur yang belum mengerti tugas yang diberikan oleh pimpinan karena latar belakang pendidikan aparatur yang masih rendah.

## Faktor Penghambat dan Pendukung Pemberdayaan Aparatur dalam Meningkatkan Kinerja di Kecamatan Malaka Tengah

### Faktor Pendukung

#### 1. Pemekaran Wilayah

Berdasarkan nilai-nilai dalam peningkatan pemberdayaan aparatur pemerintah di dukung dengan adanya Undang-undang No. 23 Tahun 2014 tentang pemerintahan daerah mengisyaratkan perlunya pembentukan daerah baru yang dimaksudkan untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat guna mewujudkan kesejahteraan masyarakat.

#### 2. Rekrutmen Aparatur

Rekrutmen memegang peranan yang cukup penting bagi sebuah organisasi, terutama organisasi pemerintahan. Pegawai merupakan sumber daya yang paling penting dan menentukan bagi keberhasilan organisasi mencapai tujuan. Untuk mendapatkan sumber daya yang berkualitas, maka proses rekrutmen harus dilakukan secara efektif dan efisien.

### Faktor Penghambat

#### 1. Sarana dan Prasarana

Kondisi keterbatasan sarana dan prasarana di lingkup Kecamatan Malaka Tengah menjadi salah satu faktor penghambat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab seorang aparatur.

#### 2. Sumber Daya Aparatur

Masalah yang ditemukan oleh penulis pada saat observasi, yaitu masih ada beberapa aparatur/pegawai Kecamatan Malaka Tengah dengan ijazah Sekolah Menengah Atas (SMA). Tentunya ini merupakan menimbulkan masalah ketika menghadapi pekerjaan di mana

dengan ijazah SMA saja tidak cukup, seharusnya memiliki minimal ijazah S-1 (Sarjana) yang sesuai dengan jabatan yang diemban.

#### 3. Sumber Dana

Terbatasnya alokasi dana yang dianggarkan untuk melakukan peningkatan kemampuan aparatur, sehingga upaya untuk menciptakan aparatur yang memiliki kompetensi profesional belum menyentuh kepada semua aparatur dan pada akhirnya upaya untuk meningkatkan kinerja masih kurang optimal.

#### 4. Struktur Birokrasi

Berdasarkan data Kantor Kecamatan Malaka Tengah, rasio pegawai menunjukkan bahwa dalam menyelesaikan volume kerja setiap hari masih kurang mencukupi kebutuhan.

## Strategi yang dapat Dilakukan dalam Mengatasi Faktor Penghambat Pemberdayaan Aparatur dalam Meningkatkan Kinerja di Kecamatan Malaka Tengah

### 1. Kekuatan

Dalam mengkaji kekuatan yang menjadi pendukung pelaksanaan Pemberdayaan Aparatur Kecamatan dalam Meningkatkan Kinerja Kecamatan Malaka Tengah adalah: Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah serta Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2018 tentang Kecamatan

1. Sebagai Daerah Otonomi Baru yang memiliki tujuan meningkatkan kesejahteraan masyarakat salah satunya melalui pelayanan

2. Rekrutmen aparatur untuk menghasilkan kualitas aparatur yang profesional dalam mencapai tujuan

**2. Kelemahan**

Kelemahan yang menjadi penghambat bagi proses pelaksanaan pemberdayaan aparatur kecamatan dalam meningkatkan kinerja Kecamatan Malaka Tengah, yaitu:

1. Sumber daya aparatur yang terbatas dari aspek pendidikan dan jumlah aparatur
2. Keterbatasan sarana dan prasarana yang mendukung aparatur dalam melaksanakan tugas sehingga

**Tabel 1**

Matriks Analisis SWOT Strategi Pemberdayaan Aparatur dalam Meningkatkan Kinerja Kecamatan

<b>IFAS</b>	<b>STRENGTHS (S)</b>	<b>WEAKNESS (W)</b>
<b>EFAS</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Undang – Undang No 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintah Daerah serta Peraturan Pemerintah No 17 Tahun 2018 Tentang Kecamatan</li> <li>2. Sebagai Daerah Otonomi Baru yang memiliki tujuan meningkatkan kesejahteraan masyarakat salah satunya melalui pelayanan</li> <li>3. Rekrutmen aparatur untuk menghasilkan kualitas aparatur yang professional dalam mencapai tujuan</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sumber Daya Aparatur yang terbatas dari aspek pendidikan dan jumlah aparatur</li> <li>2. Keterbatasan sarana dan prasarana yang mendukung aparatur dalam melaksanakan tugas sehingga berpengaruh pada kualitas kerja aparatur</li> <li>3. Belum adanya penganggaran dalam hal ini keterbatasan dana untuk kegiatan pemberdayaan aparatur seperti kegiatan pendidikan dan pelatihan (diklat) bagi aparatur.</li> </ol>
<b>OPPORTUNITIES (O)</b>	<b>Strategi S-O</b>	<b>Strategi W-O</b>
<p>Kerjasama antara Pemerintah Kabupaten Malaka dengan Universitas Nusa Cendana yang memberikan kesempatan bagi aparatur untuk meningkatkan kapasitas sumber daya aparatur melalui pendidikan formal.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Undang-undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, yang telah memberikan kewenangan lebih luas kepada daerah untuk memanfaatkan dan mendayagunakan sumber daya yang dimiliki, yaitu melalui peningkatan sumber daya aparatur.</li> <li>2. Melakukan promosi karier untuk menjamin kepastian arah. Sehingga proses kinerja pegawai dapat terpusat tanpa adanya kesinambungan jika sewaktu-waktu ada pegawai yang tiba-tiba tidak lagi menempati bidangnya sehingga hal seperti itu bisa diatasi.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Melaksanakan pemberdayaan aparatur melalui bidang pendidikan dan pelatihan lebih ditingkatkan baik dari segi kualitas maupun dari segi kuantitas.</li> <li>2. Aparatur yang memiliki latar belakang pendidikan dan atau telah di ikutkan dalam pendidikan dan pelatihan bidang tertentu agar di tempatkan pada sesuai dengan bidang pekerjaan atau kemampuan yang dimiliki oleh pegawai tersebut.</li> </ol>
<b>THREATS (T)</b>	<b>Strategi S-T</b>	<b>Strategi W-T</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1 Terbatasnya alokasi dana yang dianggarkan untuk melakukan peningkatan kemampuan aparatur, sehingga upaya untuk menciptakan aparatur yang memiliki kompetensi profesional belum menyentuh kepada semua aparatur dan pada akhirnya upaya untuk meningkatkan kinerja masih kurang optimal.</li> <li>2 Belum adanya penilaian kinerja secara berkala bagi aparatur untuk mengidentifikasi kemampuan dan kelemahan aparatur sehingga dapat menentukan aparatur yang tepat pada posisi pekerjaan yang tepat</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menaati peraturan yang dibuat oleh peraturan pemerintah sebagai salah satu syarat untuk dapat diangkat dalam jabatan tertentu, sebagai syarat untuk meningkatkan tunjangan dan kenaikan pangkat/golongan, serta untuk meningkatkan ilmu atau wawasan aparatur guna memenuhi tuntutan pekerjaannya.</li> <li>2. Menjaga komunikasi dan kerjasama yang baik antar aparatur dan juga adanya koordinasi dengan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Malaka dalam hal ini program untuk melanjutkan pendidikan.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pemberdayaan yang dilakukan melalui pemberian kewenangan dan tanggung jawab yang mendorong motivasi aparatur untuk meningkatkan kinerja.</li> <li>2. Melakukan pendekatan baik kepada intansi perencana maupun politis akan pentingnya peningkatan sumber daya aparatur.</li> </ol>

Sumber: Hasil olahan peneliti, 2019

berpengaruh pada kualitas kerja aparatur

3. Belum adanya penganggaran dalam hal ini keterbatasan dana untuk kegiatan pemberdayaan aparatur seperti kegiatan pendidikan dan pelatihan (diklat) bagi aparatur.

### 3. Peluang

Peluang dalam pemberdayaan aparatur kecamatan dalam meningkatkan kinerja kecamatan, yaitu kerja sama antara pemerintah Kabupaten Malaka dengan salah satu universitas negeri di Nusa Tenggara Timur yang di mana pemerintah malaka membuka peluang bagi seluruh Aparatur Sipil Negara di lingkup Pemerintahan Kabupaten Malaka tidak terkucuali di Kecamatan Malaka Tengah untuk melanjutkan studi ke jenjang yang lebih tinggi di universitas yang bersangkutan dengan mengajukan ketentuan izin belajar atau tunjangan belajar bagi aparatur yang ingin melanjutkan studi

### 4. Ancaman

Ancaman dalam hal ini merupakan kendala bagi organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Berkenaan dengan hal tersebut ancaman lain yang timbul di Kecamatan Malaka Tengah, yaitu belum adanya penilaian kinerja aparatur yang berjalan efektif sehingga menurunnya motivasi aparatur dalam bekerja.

### Matriks *SWOT*

Perumusan strategi yang mungkin dapat diimplementasikan dengan cara refleksi atas berbagai kemungkinan kombinasi dari keempat indikator di atas untuk merumuskan empat macam strategi, yaitu: strategi SO (maksimum-maksimum), strategi WO (minimum-maksimum), strategi ST (maksimum-minimum), dan strategi WT (minimum-minimum). Berikut adalah matriks *SWOT* strategi dalam mengatasi

faktor penghambat pemberdayaan aparatur kecamatan dalam meningkatkan kinerja kecamatan di Kecamatan Malaka Tengah tampak seperti pada Tabel 1 di atas.

Hasil matriks analisis *SWOT* Tabel 1 di atas terdapat delapan isu strategis dalam pemberdayaan aparatur kecamatan dalam meningkatkan kinerja di Kecamatan Malaka Tengah yaitu sebagai berikut.

1. Undang-Undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, yang telah memberikan kewenangan lebih luas kepada daerah untuk memanfaatkan dan mendayagunakan sumber daya yang dimiliki, yaitu melalui peningkatan sumber daya aparatur.
2. Melakukan promosi karier untuk menjamin kepastian arah, sehingga proses kinerja pegawai dapat terpusat tanpa adanya kesinambungan jika sewaktu-waktu ada pegawai yang tiba-tiba tidak lagi menempati bidangnya sehingga hal seperti itu bisa diatasi.
3. Melaksanakan pemberdayaan aparatur melalui bidang pendidikan dan pelatihan lebih ditingkatkan baik dari segi kualitas maupun dari segi kuantitas.
4. Aparatur yang memiliki latar belakang pendidikan dan atau telah diikutkan dalam pendidikan dan pelatihan bidang tertentu agar ditempatkan sesuai dengan bidang pekerjaan atau kemampuan yang dimiliki oleh pegawai tersebut.
5. Menaati peraturan yang dibuat oleh peraturan pemerintah sebagai salah satu syarat untuk dapat diangkat dalam jabatan tertentu, sebagai syarat untuk meningkatkan tunjangan dan kenaikan pangkat/golongan, serta untuk meningkatkan ilmu atau wawasan aparatur guna memenuhi tuntutan pekerjaannya.
6. Menjaga komunikasi dan kerja sama yang baik antar-aparatur dan juga adanya koordinasi dengan Badan



Kepegawaian Daerah (BKS) Kabupaten Malaka dalam hal ini program untuk melanjutkan pendidikan.

7. Pemberdayaan yang dilakukan melalui pemberian kewenangan dan tanggung jawab yang mendorong motivasi aparatur untuk meningkatkan kinerja.
8. Melakukan pendekatan, baik kepada intansi perencana maupun politis, akan pentingnya peningkatan sumber daya aparatur.

### SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang Pemberdayaan Aparatur dalam Meningkatkan Kinerja di Kecamatan Malaka Tengah, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut.

- a. Aspek pengadaan
- b. Aspek sistem pembinaan karier
- c. Aspek Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat)
- d. Aspek sistem penggajian
- e. Aspek pengelolaan administrasi.
- Faktor pendukung:
  - a. Undang-Undang No. 23 Tahun 2014
  - b. Rekrutmen
- Faktor penghambat:
  - a. Keterbatasan sarana dan prasarana
  - b. Tingkat pendidikan aparatur
  - c. Sumber dana
  - d. Struktur birokrasi.

### SARAN

Terkait pemberdayaan aparatur, saran yang diberikan sebagai berikut.

- a. Pada aspek pengadaan aparatur bahwa dalam pelaksanaan pengadaan aparatur pihak Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Malaka agar lebih transparan dan profesional, serta memiliki analisis

kebutuhan aparatur agar pengadaan aparatur lebih terencana dan terorganisir.

- b. Pada aspek sistem pembinaan karier bahwa sistem pembinaan karier di Kecamatan Malaka Tengah harus disusun sedemikian rupa untuk menjamin terciptanya kondisi objektif yang dapat mendorong peningkatan kinerja.
- c. Pada aspek pendidikan dan pelatihan (diklat) bahwa pemberdayaan aparatur melalui bidang pendidikan dan pelatihan bagi aparatur lebih ditingkatkan baik dari segi kualitas maupun kuantitas.
- d. Pada aspek sistem penggajian bahwa penggajian dan tunjangan yang diberikan kepada aparatur harus memperhatikan beban dan tanggung jawab kerja aparatur.
- e. Pada aspek pengelolaan administrasi bahwa pemerintah Kecamatan Malaka Tengah perlu menyusun perencanaan kerja organisasi kecamatan yang terarah untuk menjamin kesesuaian antara perencanaan kerja dan hasilnya.

Terkait faktor pendukung pemberdayaan aparatur saran yang diberikan sebagai berikut.

- a. Terkait implementasi Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 tentang pemerintahan daerah bahwa perlu mengutamakan kepentingan publik serta didukung dengan kontrol secara efektif.
- b. Terkait rekrutmen aparatur bahwa pelaksanaan rekrutmen aparatur harus efektif dan efisien untuk mendapatkan sumber daya yang berkualitas.

Adapun yang terkait faktor penghambat pemberdayaan aparatur saran yang diberikan sebagai berikut.

- a. Keterbatasan sarana dan prasarana bahwa diperlukan proses manajemen sarana dan prasarana untuk mendukung pelaksanaan kerja yang cepat, tepat dan bermanfaat.

- b. Sumber daya aparatur yang rendah bahwa perlunya peningkatan kualitas sumber daya aparatur secara terencana, terarah dan berkesinambungan.
- c. Ketersediaan sumber dana yang terbatas bahwa perlunya kecamatan melakukan pendekatan baik kepada instansi perencana maupun politis untuk peningkatan sumber dana.
- d. Struktur birokrasi yang menunjukkan keterbatasan jumlah pegawai bahwa perlunya kecamatan mengajukan telaahan untuk penambahan jumlah aparatur yang disesuaikan dengan beban kerja.

Sementara itu, terkait strategi pemberdayaan aparatur kecamatan saran yang dapat diberikan sebagai berikut.

- a. Menerapkan strategi Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.
- b. Menerapkan strategi promosi karier untuk menjamin kepastian arah.
- c. Menerapkan strategi pemberdayaan aparatur melalui bidang pendidikan dan pelatihan.
- d. Menerapkan strategi melalui pelaksanaan merit sistem
- e. Menerapkan strategi dengan menaati peraturan yang dibuat oleh pemerintah.
- f. Menerapkan strategi dengan menjaga komunikasi dan kerja sama yang baik antar aparatur.
- g. Menerapkan strategi dengan mendorong motivasi aparatur.
- h. Menerapkan strategi dengan melakukan pendekatan baik kepada instansi perencana maupun politik.

#### DAFTAR PUSTAKA

Andriansyah. 2015. *Administrasi Pemerintahan Daerah Dalam Analilis*. Jakarta: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Prof. Dr. Moestopo Beragama.

Anwar, P.M. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.

Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Atep, A.B. 2003. *Dasar-Dasar Pelayanan Prima*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.

Bastian, I. 2001. *Akuntansi Sektor Publik di Indonesia*. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE.

Bernardin, H.J., dan Russel, J.E.A. 2003. *Human Resource Management (An Experimental Approach International Edition)*. Singapore: Mc. Graw-Hill Inc. Bungin, B. 2011. *Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, dan Ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

David, F.R. 2011. *Manajemen Strategis: Konsep-Konsep*. Jakarta: Salemba Empat.

David, F.R. 2009. *Manajemen Strategis*. Jakarta: Salemba Empat.

Ferrel, O.C dan Harline, D. 2005. *Marketing Strategy*. South Western: Thomson.

Hasibuan, M.S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Hendayadi, A. 2011. Pemberdayaan Aparatur Daerah (Telaah Teoretis terhadap Kinerja Aparatur Daerah). *Jurnal Ilmu Politik dan Ilmu Pemerintahan*, Vol.1, No.1, 61-67.

Juliansyah, E. 2017. Strategi Pengembangan Sumber Daya Perusahaan Dalam Meningkatkan Kinerja PDAM Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Ekonomak*, Vol.3, No.2, 23-44.

Kansil, R. 2016. Pemberdayaan Aparatur Pemerintah Daerah Pada Dinas Pariwisata Di Kabupaten Siau Tagulandang Biaro. *JURNAL EKSEKUTIF*, Vol.1, No.7.

Kapoh, WJ., Liando, D.M., dan Rares, J. 2016. Pemberdayaan Aparatur di Kelurahan Malalayang Dua Kecamatan Malalayang Kota Manado. *Jurnal Ilmiah Society*, Vol.1, No.24.

- Keban, Y.T. 2004. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik. Konsep, Teori dan Isu*. Yogyakarta: Gava Media.
- Kotler, P. dan Armstrong, G. 2008. *Prinsip-prinsip Pemasaran*. Jakarta: Erlangga.
- Kurniati, Y.I. 2012. *Analisis Kinerja Pelayanan Publik Aparatur Pemerintah pada Kantor Camat Labuan Badas Kecamatan Labuan Badas Kabupaten Sumbawa Provinsi Nusa Tenggara Barat. Program Pascasarjana*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Mahsun, M. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFE.
- Makmur, S. 2007. *Pemberdayaan Sumber daya Manusia dan Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Rajawali.
- Mangkunegara, A.A.A.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kelima. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marrus, S.K. 2002. *Desain Penelitian Manajemen Strategis*. Jakarta: Rajawali Press.
- Mucharomah, S. 2013. Pelaksanaan Motivasi Oleh Camat Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Maja Kabupaten Majalengka. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*. Vol.VI, No.1. 74-97.
- Noor, J. 2011. *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Pasolong, H. 2007. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Rahmad. 2015. Peningkatan Kapasitas Aparatur Pemerintah Daerah Dalam Pelayanan Publik (Studi Pada Kantor Camat Peudada Kabupaten Bireuen). *Al-Ijtima`I-International Journal of Government and Social Science*, Vol.1, No.1, 13-18.
- Rahman, L.O.M.K. 2013. *Pemberdayaan Aparatur Kecamatan Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Ketenteraman dan Ketertiban dan Implikasinya terhadap Ketahanan Wilayah (Studi: Di Kecamatan Katobu, Kabupaten Muna, Provinsi Sulawesi Tenggara)*. Tesis. Yogyakarta: UGM.
- Rangkuti, F. 2004. *Analisis SWOT Teknik Membedah Kasus Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Riduwan. 2004. *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Cetakan Pertama. Bandung: CV. Alfabeta.
- Rompas, J.D.W. 2018. Strategi Pengembangan Usaha Budi daya Rumput Laut dalam Meningkatkan Produksi di Pulau Nain Kabupaten Minahasa Utara. *Jurnal Administrasi Publik*, Vol. 4, No.61, 1-10.
- Rusidi. 2006. *Metodologi Penelitian, Diktat Perkuliahan*. Bandung: PPS Unpad .
- Salam, D.S. 2004. *Manajemen Pemerintahan Indonesia*. Jakarta: Djambatan.
- Salusu, J. 2006. *Pengambilan Keputusan Strategis Untuk Organisasi Publik dan Organisasi Non Profit*. Jakarta: Grasindo.
- Sarwono, J. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sedarmayanti. 2007. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2000. *Restrukturisasi dan Pemberdayaan Organisasi untuk Menghadapi Dinamika Perubahan Lingkungan*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, S.P. 2000. *Manajemen Strategis*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suwatno. 2001. *Asas-Asas Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Suci Press.
- Suyitno. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: PT. Dua Merpati Baru.
- Tjiptono, F. 2006. *Manajemen Jasa*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Andi.
- Wursanto, Ig. 2005. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Yunianto, R., Suryono, A. dan Ismani HP. 2010. Pemberdayaan Aparatur Untuk Meningkatkan Kinerja Di Kecamatan Batu, Kota Batu. *Wacana*, Vol.13, No.2, 314-330.

Zainudin. 2008. *Strategi Peningkatan Kinerja Aparatur Pemerintah Desa/Kelurahan Di Kecamatan Meral Kabupaten Karimun. Program Pascasarjana. Jakarta: Universitas Terbuka.*

#### **Peraturan Perundang-Undangan**

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.

Undang-Undang No. 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.

Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2008 tentang Kecamatan.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 87/M.PAN/8/2005 tentang Pedoman Peningkatan Pelaksanaan Efisiensi, Penghematan dan Disiplin Kerja Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara.