

PEMBERDAYAAN APARATUR PEMERINTAH DAERAH DI DINAS PEKERJAAN UMUM KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW UTARA¹

Oleh : **Fратиwi Binol²**

ABSTRAK

Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Bolaang Mongondow Utara sebagai salah satu satuan kerja perangkat pemerintah daerah mempunyai tugas dalam memberdayakan aparatur pemerintah daerah, oleh sebab itu dalam hal pemberdayaan, aparatur dituntut untuk lebih profesional dan maksimal agar tujuan-tujuan dari instansi dapat tercapai dengan baik dan dapat memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat.

Penelitian ini secara umum bertujuan untuk mengetahui pemberdayaan aparatur pemerintah daerah pada Dinas Pariwisata serta faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi, dapat dilihat dari faktor pendukung dan faktor penghambat. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif tanpa menggunakan hipotesa.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dan dilanjutkan dengan menganalisa data, maka dapat disimpulkan bahwa Pemberdayaan Aparatur Pemerintah Daerah pada Dinas Pariwisata Kabupaten Bolaang Mongondow Utara sudah berjalan dengan baik sesuai dengan fokus penelitian yang telah ditentukan.

Kata Kunci: Pemberdayaan, Aparatur, Pemerintah Daerah

PENDAHULUAN

Pemberdayaan aparatur merupakan salah satu strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja pelayanan, dan memberikan penghargaan kepada unit-unit pelayanan yang dipandang mampu dalam memberikan pelayanan yang berkualitas disegala bidang. Suatu organisasi akan dapat menjalankan tugas fungsinya dengan efektif dan efisien apabila didukung oleh aparatur yang memiliki kompetensi sesuai dengan bidang tugasnya. Hal ini diharapkan menjadi kunci keberhasilan dalam penyediaan pelayanan. Berbagai bentuk pelayanan, baik berupa barang, jasa, dan administratif sangat ditentukan oleh bagaimana pegawai dalam organisasi tersebut melakukan pekerjaannya. Oleh sebab itu menjadi tantangan setiap organisasi pemerintah baik di tingkat pusat dan daerah, yaitu bagaimana mengelola pegawai dengan sebaik-baiknya. Strategi yang biasa dilakukan dalam pengelolaan pegawai untuk mewujudkan pelayanan yang optimal adalah pemberdayaan pegawai. Hal ini merupakan suatu proses untuk mengikut sertakan para pegawai disemua level dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah.

Pegawai Negeri Sipil mempunyai peran yang menentukan, yaitu sebagai pemikir, pelaksana, perencana, dan pengendali pembangunan. Dengan demikian, Pegawai Negeri Sipil mempunyai peran yang sangat penting dalam memperlancar

¹ Merupakan skripsi penulis

² Mahasiswa Jurusan Ilmu Pemerintahan FISIP UNSRAT

jalannya roda pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan nasional. Mengingat pentingnya peranan tersebut, PNS perlu dibina dengan sebaik-baiknya agar diperoleh PNS yang setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah, serta yang bersatu padu, bermental baik, berwibawa, kuat, berdaya guna, berhasil guna, bersih, berkualitas tinggi, dan sadar akan tanggung jawabnya sebagai unsur aparatur Negara.

Pemberdayaan terhadap aparatur daerah senantiasa mengacu pada perbaikan kualitas yang harus dinilai sejak rekrutmen dengan menggunakan suatu sistem yang benar-benar dapat menjamin diperolehnya sumber daya yang mempunyai kualitas dasar yang baik, dan berorientasi pada pemberdayaan PNS daerah, serta mengimplementasikannya pemberdayaan aparatur pemerintah daerah melalui pembinaan terhadap penugasan yang mendidik, pengembangan program pelatihan yang memungkinkan tersedianya tenaga-tenaga siap pakai khususnya pada PNS daerah, yang tidak lain adalah PNS yang bekerja pada pemerintah daerah otonom yang gajinya dibebankan pada APBD. Dengan konsekuensi peningkatan kesejahteraan yang memadai dan pemberian jaminan hari tua secara nyata.

Secara umum pemberdayaan Aparatur Pemerintah Daerah meliputi hal-hal sebagai berikut (Yudoyono, 2001:80):

1. Pengadaan Pegawai, yaitu suatu proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang efektif dan efisien membantu mencapainya tujuan organisasi.
2. Pembinaan Karier, yaitu suatu sistem yang terencana dan terprogram. Sehingga frekuensi untuk mendapat promosi/ peningkatan jabatan berdasarkan sistem karier dan prestasi kerja dapat ditingkatkan dan dapat memacu semangat kerja pegawai.
3. Pendidikan dan Pelatihan, yaitu melalui upaya meningkatkan frekuensi mengikuti diklat untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan yang dilakukan secara bertahap dan berjenjang serta penerapan metode-metode diklat dan pemberian materi-materi diklat yang dilakukan dengan praktis.
 - Pendidikan merupakan tugas untuk meningkatkan pengetahuan, pengertian atau sikap para pegawai sehingga mereka dapat lebih menyesuaikan dengan lingkungan kerja mereka. Pendidikan berhubungan dengan menambah pengetahuan umum dan pengertian tentang seluruh lingkungan kerja serta pendidikan merupakan suatu usaha untuk mengembangkan kemampuan berfikir pada seorang pegawai.
 - Pelatihan merupakan proses membantu para tenaga kerja untuk memperoleh efektivitas dalam pekerjaan yang sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan tindakan, kecakapan, pengetahuan dan sikap yang layak.
4. Penggajian, Tunjangan dan Kesejahteraan, merupakan suatu yang dapat memenuhi kebutuhan hidup dan pemberian gaji dan kompensasi berdasarkan hasil kerja/prestasi serta adanya peningkatan kesejahteraan tunjangan, seperti: jabatan, anak, pensiun, dan jaminan kesehatan.

Dengan demikian, pemberdayaan aparatur pemerintah daerah merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kinerja aparatur untuk mencapai hasil secara optimal. Untuk itu, bagaimana upaya pemberdayaan aparatur pemerintahnya, bila tidak melakukan suatu upaya ataupun langkah-langkah yang secara sistematis untuk pemberdayaan sumber daya aparatur pemerintah daerah pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bolaang Mongondow Utara.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut: bagaimana pemberdayaan aparatur pemerintah di Dinas

Pekerjaan Umum Kabupaten Bolaang Mongondow Utara? Sedangkan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui upaya yang dilakukan oleh Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bolaang Mongodow Utara dalam pemberdayaan aparatur pemerintah daerah, yang meliputi: Pengadaan Pegawai, Pembinaan Karier, Pendidikan dan Pelatihan, Penggajian, Tunjangan dan Kesejahteraan.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Pemberdayaan

Secara harfiah, kata pemberdayaan dapat diartikan sebagai upaya memajukan dan mengembangkan sesuatu. Pemberdayaan aparatur pemerintah daerah merupakan bagian dari pembangunan aparatur pemerintah daerah yang meliputi lembaga, tata kerja dan aparatur pemerintah daerah yang semata-mata diarahkan pada penyelenggaraan pemerintahan yang bersifat efektif, efisien, serta tanggap terhadap kondisi wilayah dan perubahan-perubahan yang terjadi pada daerah tersebut. Demikian pula aparatur pemerintah daerah harus mampu memahami aspirasi yang berkembang di dalam masyarakat dan mampu melakukan pembangunan diberbagai bidang. Menurut shardlow, pengertian pemberdayaan adalah: "Pemberdayaan pada intinya membahas tentang bagaimana individu, kelompok, atau komunitas mengontrol kehidupan mereka sendiri dan memperoleh kekuatan untuk mebuat masa depan mereka sendiri".

Pengertian yang lebih spesifik mengenai pemberdayaan yang dikemukakan oleh Deepa Narayan (2002:14-15), yaitu: "*Empowerment is the expansion of assets and capabilities of people to participate in, negotiatie with influence, control, and hold accountable institutions that affaect their lives*".

B. Konsep Aparatur Pemerintah

Pegawai Negeri merupakan unsur aparatur negara. Berdasarkan ketentuan dalam Undang-Undang 1945, yang dimaksud dengan aparatur negara adalah alat-alat perlengkapan negara yang meliputi aparatur legislatif, aparatur eksekutif, aparatur yudikatif, aparatur konsultatif, dan aparatur pemeriksaan. Pegawai Negeri terdapat pada setiap aparatur negara tersebut. Oleh karena itu tepat sekali bila dikatakan Pegawai Negeri merupakan salah satu unsur aparatur negara di antara unsur-unsur aparatur negara lainnya.

Pengertian Pegawai Negeri menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian pasal 1 ayat 1, adalah mereka yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri atau disertai tugas negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan suatu peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Adapun jenis-jenis Pegawai Negeri dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, pasal 2 yaitu:

- 1) Pegawai Negeri terdiri atas :
 - a. Pegawai Negeri Sipil;
 - b. Anggota Tentara Nasional; dan
 - c. Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia.
- 2) Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksudkan dalam ayat (1) huruf a, terdiri dari :
 - a. Pegawai Negeri Sipil Pusat; dan
 - b. Pegawai Negeri Sipil Daerah.

- 3) Di samping Pegawai Negeri sebagaimana dimaksudkan dalam ayat (1), pejabat yang berwenang dapat mengangkat pegawai tetap.

C. Pemberdayaan Aparatur Pemerintah Daerah

Menurut Wibowo (2000:200), menyatakan bahwa:“Pemberdayaan aparatur pemerintah berarti peningkatan efektivitas, menghendaki dilakukannya perubahan administrasi (birokrasi) atau reformasi kinerja aparatur pemerintah”.

Menurut Widjaja (1995:60), menyatakan bahwa:“Pemberdayaan aparatur pemerintah adalah segala usaha untuk lebih meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan tugas umum pemerintahan dan pembangunan”.

Menurut Sarundajang (1997:214), menyatakan bahwa:“Pemberdayaan aparatur pemerintah adalah usaha untuk meningkatkan kemampuan melalui pengadaan, pembinaan karier, diklat, sistem penggajian serta pengelolaan administrasi yang dipergunakan kepada pegawai negeri sehingga unsur aparatur negara disertai tugas dalam suatu jabatan”.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis mempergunakan jenis penelitian deskriptif dengan metode analisis kualitatif. Penelitian Kualitatif adalah suatu pendekatan yang mengungkap situasi sosial tertentu dengan mendeskripsikan kenyataan secara benar, dibentuk oleh kata-kata berdasarkan tehnik pengumpulan dan analisis data yang relevan yang diperoleh dari situasi yang alamiah. Penelitian kualitatif memiliki karakteristik dengan mendeskripsikan suatu keadaan yang sebenarnya, tetapi laporannya bukan sekedar bentuk laporan suatu kejadian tanpa suatu interpretasi ilmiah. Menurut Miles dan Huberman (Djam'an Satori dan Aan Komariah 2010:39) langkah-langkah yang dilakukan dalam sebuah penelitian kualitatif, antara lain :

1. Tahap pengumpulan data yaitu proses memasuki lingkungan penelitian dan melakukan pengumpulan data penelitian.
2. Tahap reduksi data yaitu proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis dari lapangan.
3. Tahap penyajian data yaitu penyajian informasi untuk memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan.
4. Tahap penarikan kesimpulan/verifikasi yaitu penarikan kesimpulan dari data yang telah dianalisis.

Pendekatan kualitatif menekankan pada makna, penalaran, definisi suatu situasi tertentu (dalam konteks tertentu). Pendekatan kualitatif, lebih mementingkan proses dibandingkan dengan hasil akhir; oleh karena itu urutan-urutan kegiatan dapat berubah-ubah tergantung pada kondisi dan banyaknya gejala-gejala yang ditemukan. Tujuan utama penelitian yang menggunakan pendekatan kualitatif adalah mengembangkan pengertian, konsep-konsep, yang pada akhirnya menjadi teori, tahap ini dikenal sebagai *grounded theory research* (Sarwono, 2003 dalam Djam'an Satori dan Aan Komariah, 2010:39).

Sehubungan dengan penelitian ini, penulis akan terjun langsung ke Dinas Pekerjaan Umum Dan Kebudayaan Kabupaten Bolaang Mongondow Utara untuk meneliti masalah yang berhubungan dengan fokus penelitian yaitu Pemberdayaan

Aparatur Pemerintah Daerah Pada Dinas Pekerjaan Umum di Kabupaten Bolaang Mongondow Utara.

Fokus Penelitian

Untuk mempermudah pengukuran obyek penelitian melalui data yang telah diperoleh, maka konsep-konsep pemberdayaan aparatur pemerintah tersebut perlu dioperasionalkan secara rinci dalam indikator-indikator sebagai berikut:

1. Pengadaan Pegawai
Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang efektif dan efisien membantu mencapainya tujuan organisasi.
2. Pembinaan Karier
Adanya pembinaan karier yang terencana dan terprogram. Sehingga frekuensi untuk mendapat promosi/ peningkatan jabatan berdasarkan sistem karier dan prestasi kerja dapat ditingkatkan dan dapat memacu semangat kerja pegawai.
3. Pendidikan dan Pelatihan
Meningkatkan frekuensi mengikuti diklat untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan yang dilakukan secara bertahap dan berjenjang serta penerapan metode-metode diklat dan pemberian materi-materi diklat yang dilakukan dengan praktis.
4. Penggajian, Tunjangan dan Kesejahteraan
Sistem penggajian yang dapat memenuhi kebutuhan hidup dan pemberian gaji dan kompensasi berdasarkan hasil kerja/ prestasi serta adanya peningkatan kesejahteraan tunjangan, seperti: jabatan, anak, pensiun, dan askes.

Informan

Adapun yang menjadi informan dalam penelitian ini adalah :

- a. Kepala Dinas
- b. Sekretaris Dinas
- c. Kepala Sub Bagian Umum dan kepegawaian
- d. Kepala Sub Bagian Program
- e. Kepala Sub Bagian Keuangan
- f. Staf kesekretariatan

Teknik Pengumpulan Data

Dalam melakukan pengumpulan data, penulis melakukan pencarian data sekunder, baik yang berupa catatan-catatan, laporan-laporan, dokumen-dokumen, maupun literatur yang ada hubungannya dengan masalah penelitian ini. Dan penulis juga menghimpun data primer untuk mendukung penelitian.

Data sekunder yaitu data pelengkap yang diperoleh melalui dokumen-dokumen atau catatan-catatan resmi yang dibuat oleh sumber-sumber yang berwenang yang berkaitan langsung dengan objek yang diteliti. Data ini diperoleh dengan mengumpulkan dan mencatat laporan-laporan, dokumen-dokumen, catatan-catatan, surat kabar harian lokal dan nasional.

Sedangkan data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya, baik orang-orang yang telah ditetapkan menjadi informan maupun kondisi riil yang didapat langsung di lokasi penelitian dengan cara melakukan observasi dan wawancara. Dalam rangka pengumpulan data ini, penulis menggunakan teknik pengumpulan data antara lain sebagai berikut :

- Observasi (pengamatan)
Yaitu mengumpulkan informasi dengan cara melakukan pengamatan langsung pada objek penelitian dengan mencatat secara sistematis hal-hal yang berkaitan dengan penelitian ini.
- Wawancara
Yaitu teknik pengumpulan data dengan cara bertatap muka secara langsung dengan informan guna mengkonfirmasi data atau data yang telah diperoleh melalui kuesioner.
- Kuesioner
Yaitu suatu teknik pengumpulan data yang digunakan melalui wawancara kepada informan dengan menggunakan daftar pertanyaan (kuesioner) yang telah disiapkan.
- Studi Kepustakaan
Yaitu peneliti menyediakan benda-benda tertulis seperti ; literature yang berhubungan dengan kajian teoritik penelitian, dokumen-dokumen tertulis yang berhubungan dengan obyek penelitian dengan peraturan-peraturan perundang-undangan.

Analisis Data

Dalam penelitian jenis deskriptif ini peneliti menerjemahkan dan menguraikan data secara kualitatif sehingga diperoleh gambaran mengenai situasi-situasi atau peristiwa-peristiwa yang terjadi di lapangan dan juga didukung dengan bantuan data primer yang berasal dari hasil wawancara dengan para informan berdasarkan indikator-indikator yang ditentukan dalam penelitian ini.

HASIL PENELITIAN

1. Pengadaan Pegawai

Jika dilihat dari aspek mekanismenya pengadaan pegawai dapat dilihat dari segi yaitu penempatan aparat. Penempatan aparat akan dianggap terspesialisasi apabila menempatkan pegawai/aparat didasarkan atas kriteria tertentu sebagai usaha untuk menciptakan spesialisasi. Upaya tersebut antara lain pertimbangan latar belakang pendidikan dan keterampilan/keahlian yang dimiliki oleh pegawai/ aparat. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Kepala Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bolaang Mongondow Utara, yang menyatakan bahwa:

“Proses pengadaan pegawai dilakukan dengan melalui seleksi yang secara objektif dan bersifat formalitas sesuai dengan ketentuan peraturan kepegawaian. Sehingga dari praktek pengadaan yang dilakukan selama ini bersifat transparan dan objektif. Artinya diberikan kesempatan bagi semua aparat/ pegawai yang memiliki kemampuan untuk dapat mengembangkan potensi yang dimilikinya. Sehingga komposisi dari PNS itu sendiri telah sejalan dengan harapan pemberdayaan”.

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa pengadaan pegawai dilakukan berdasarkan proses seleksi, penarikan, dan penempatan secara objektif dan bersifat formalitas yang dilakukan secara transparan. Sehingga dapat diperoleh Pegawai yang efektif dan efisien untuk dapat melaksanakan tujuan dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari penempatan didasarkan pada kesesuaian pegawai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki dan juga keterampilan/ keahlian yang dimiliki. Dengan demikian, berdasarkan hal tersebut tentu saja pengadaan pegawai pada

Kantor Dinas Pekerjaan Umum dilakukan semata-mata untuk mendapatkan potensi pegawai yang memiliki kemampuan guna menciptakan suatu tujuan yang baik.

2. Pembinaan Karier

Sistem pembinaan karier pada hakekatnya adalah suatu upaya sistematis terencana mencakup struktur dan proses yang menghasilkan keselarasan kompetensi pegawai dengan kebutuhan organisasi. Sistem pembinaan karier pegawai dilakukan melalui penyusunan visi, misi dan strategi organisasi, penyusunan, peta jabatan, penyusunan standar kompetensi jabatan, alur karier, standar prosedur operasional (SOP), instrument penilaian kinerja, pendidikan dan pelatihan serta rencana mutasi jabatan. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Sekretaris Dinas Pekerjaan Umum, yang menyatakan bahwa:

“Pembinaan karier dilakukan semata-mata untuk mendapatkan pegawai yang memiliki prestasi kerja yang tinggi. Bagi pegawai yang juga mengikuti pendidikan dan pelatihan”.

3. Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan juga merupakan upaya untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian pegawai. Oleh karena itu, setiap organisasi atau instansi yang ingin berkembang, pendidikan dan pelatihan pegawainya harus memberikan perhatian yang lebih besar sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawainya. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Kepala Bagian Kepegawaian bahwa:

“Saya sebagai pegawai yang pernah mengikuti pendidikan dan pelatihan setidaknya saya sudah mampu bekerja secara optimal dengan mengaplikasikan seluruh kemampuan dan keterampilan yang sudah saya peroleh dan miliki untuk diterapkan dalam kemampuan bekerja”.

4. Penggajian, Tunjangan dan Kesejahteraan

Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh staf Dinas PU, Alif Ghoma mengatakan bahwa :

“Saya sudah cukup lama kerja disini, tapi gaji saya cuma begitu terus tidak pernah naik-naik. Itu Karena golongan saya cuma I/a dan saya juga cuma tamatan SD”.

5. Faktor Pendukung dan Faktor Penghambat Pemberdayaan Aparatur

a. Faktor Pendukung

1. Rekrutmen Aparat/ Pegawai

Hasil dari penilaian kinerja, selanjutnya dianalisa dan dikomunikasikan kembali kepada pegawai yang dinilai agar mereka mengetahui kinerjanya selama ini serta mengetahui kinerja yang diharapkan oleh organisasi. Evaluasi terhadap sistem penilaian kinerja yang telah dilakukan juga dilaksanakan pada tahap ini. Apakah penilaian kinerja tersebut sudah dapat mencapai tujuan dari diadakannya penilaian kinerja atau belum. Apabila ternyata belum, maka harus dilakukan revisi atau mendesain ulang sistem penilaian kinerja. Hal ini sesuai dengan yang dijelaskan oleh Kepala Dinas PU yang mengatakan bahwa:

“Proses rekrutmen aparat dilakukan agar dapat menghasilkan atau mendapatkan pegawai yang profesional guna mencapai tujuan yang

ditetapkan. Dimana rekrutmen aparat bertujuan untuk mengisi formasi yang lowong. Sehingga selalu menciptakan kesempatan bagi semua aparat”.

2. Promosi Karier

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa promosi karier semata-mata dilakukan 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. Tersedia Fasilitas Pendukung

Tersedianya fasilitas pendukung yang ada merupakan salah satu faktor yang mendukung berkembang dan berjalan lancarnya pelaksanaan tugas di Dinas Pekerjaan Umum. Berdasarkan hasil wawancara Penulis dengan Kepala Bidang Perencanaan dan Pengendalian menyatakan bahwa:

“Pada umumnya sarana dan prasarana pekerjaan umum meliputi alat-alat teknik yang digunakan dalam pemetaan, arsitek, perencanaan bangunan, luas jalan, jembatan dan lain-lain”.

Lebih lanjut mengenai ketersediaan sarana dan prasarana pendukung di dinas Pekerjaan Umum, Kepala Seksi Survei mengatakan bahwa:

“Pada umumnya sarana dan prasarana pendukung seperti bahan-bahan material sudah tersedia, sedangkan akses jalan semuanya bisa dilalui oleh kendaraan”.

Berdasarkan hasil wawancara dengan para informan di atas dan pengamatan yang penulis lakukan dilapangan mengenai kondisi sarana dan prasarana penunjang.

b. Faktor Penghambat

1. Sarana dan Prasarana

Secara umum sarana dan prasarana adalah alat penunjang keberhasilan suatu proses upaya yang dilakukan di dalam pencapaian tujuan, karena apabila kedua hal ini tidak tersedia maka semua kegiatan yang dilakukan tidak akan dapat mencapai hasil yang diharapkan sesuai dengan rencana.

Namun, sarana dan prasarana merupakan faktor penghambat dalam proses pemberdayaan aparatur sesuai dengan yang diungkapkan Staf Dinas PU, Bpk. Harmoko Mole yang menyatakan bahwa:

“Yang menjadi penghambat sarana dan prasarana pada kantor Dinas Pekerjaan Umum yaitu kapasitas ruang kantor yang sempit. Adapun ruangnya hanya sebagian itupun terdapat ruangan yang tidak maksimal untuk beberapa jumlah pegawai, hal ini tentu menjadi penghambat pada proses kerja pegawai sehingga proses kinerja pun berjalan lamban karena faktor sarana yang tidak memungkinkan”.

2. Rendahnya Kualitas SDM Aparatur

Ironisnya, dalam upaya untuk mengembangkan wilayah di Kabupaten Bolaang Mongondow Utara, Dinas Pekerjaan Umum tidak didukung oleh tersedianya aparatur di bidang teknik, baik dari segi kuantitas maupun kualitasnya. Hal ini bisa kita lihat pada gambaran umum pegawai di bab IV, mengenai jumlah pesonil dan tingkat pendidikan aparat Dinas Pekerjaan Umum dimana dari 78 orang pegawai Dinas Pekerjaan Umum hanya ada 5 orang pegawai yang berlatar belakang pendidikan sarjana teknik, 2 orang

berlatar belakang pendidikan hukum, dan 4 orang berlatar belakang pendidikan sosial. Hal ini dirasa masih kurang dari kebutuhan pengembangan wilayah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara yang semakin berkembang saat ini. Seperti yang di katakan oleh kepala Dinas Pekerjaan Umum yang mengatakan bahwa:

“Kalau rekrutmen itu kita ikut pada regulasi secara nasional, rekrutmen PNS (Pegawai Negeri Sipil) tapi yang mengenai penempatan person-person ke Dinas Pekerjaan Umum itu berdasarkan tolak ukur dan kebutuhan dengan kita, misalnya teknik dan hukum itu banyak kita butuhkan. Memang jumlah pegawai kita dalam bidang teknik itu masih kurang tapi kedepannya kita berusaha untuk mengisi kekurangan itu dengan pegawai yang berkompeten dalam bidang teknik”.

3. Tingkat Pendidikan Pegawai

Secara umum dapat dikatakan tingkat pendidikan seorang pegawai dapat mencerminkan kemampuan intelektual dan jenis keterampilan yang dimiliki oleh pegawai tersebut. Memang sudah menjadi kebiasaan dan hal yang umum bahwa jenis-jenis dan tingkat pendidikan seorang pegawai yang biasa digunakan untuk mengukur dan menilai kemampuan seorang pegawai. Adapun hasil pendapat penulis mengenai jumlah tingkat pendidikan formal pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bolaang Mongondow Utara adalah sebagai berikut: SD 4 orang (5,1%), SMP 11 orang (14,1 %), SMK 2 orang (2,5 %), SMA 29 orang (37,1%), Diploma 4 orang (5,1%), S1 24 orang (31%), dan S2 4 orang (5,1%).

Dari data tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan pegawai relatif atau sebagian besar adalah SMA ataupun sederajat. Hal ini terlihat bahwa tingkat pendidikan pegawai masih minim. Sehingga hal tersebut dapat dikatakan bahwa minimnya tingkat pendidikan mengakibatkan sistem kerja yang kurang maksimal.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat diperoleh kesimpulan bahwa Pemberdayaan Aparatur Pemerintah Daerah pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bolaang Mongondow Utara yaitu usaha untuk mewujudkan aparatur yang profesional dan berkualitas melalui pengadaan, pembinaan karier, diklat, sistem penggajian, tunjangan dan kesejahteraan guna meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan tugas umum pemerintahan dan pembangunan, dapat dilihat dari indikator sebagai berikut:

1. Pengadaan Pegawai

Proses seleksi, penarikan dan penempatan pegawai yang telah sesuai dilihat dari latar belakang pendidikan/ keahlian dan keterampilan yang dimiliki oleh setiap pegawai.

2. Pembinaan Karier

Sistem pembinaan karier dilaksanakan berdasarkan sistem karier dan sistem prestasi kerja yang dititikberatkan pada sistem karier. Hal ini dilihat pada proses penempatan pegawai yang didasarkan atas tingkat keserasian antara persyaratan jabatan dengan kinerja pegawai.

3. Pelatihan dan Pendidikan

Pelaksanaan diklat yang sesuai dengan kebutuhan kerja dan mampu meningkatkan kemampuan/keterampilan pegawai dalam bekerja.

4. Penggajian, Tunjangan dan Kesejahteraan
Proses penggajian dan tunjangan kesejahteraan yang diterima sudah sesuai dengan kebutuhan para pegawai.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis dapat memberikan beberapa saran yang dapat dijadikan sebagai masukan, yang diantaranya sebagai berikut:

1. Hendaknya pemberdayaan yang telah dilakukan harus tetap dipertahankan dan ditingkatkan agar kemampuan dan keahlian para pegawai dapat bertambah lebih baik. Seperti melakukan seleksi yang ketat dalam pengadaan serta penempatan pegawai, melaksanakan diklat yang harus diikuti oleh setiap pegawai yang dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan.
2. Memberikan kesempatan kepada setiap pegawai yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang baik untuk mendapatkan promosi sehingga dapat memacu semangat pegawai dalam bekerja.
3. Sebaiknya para pegawai yang telah memiliki kemampuan yang baik harus tetap dipertahankan agar prestasi kerja yang telah diraih akan tetap ada dan dapat ditingkatkan dengan lebih baik lagi.
4. Gaji dan tunjangan kesejahteraan pegawai hendaknya disesuaikan dengan beban kerja serta standar kebutuhan hidup pada saat sekarang ini. Karena harga kebutuhan hidup pada saat ini sering tidak stabil dan cenderung berada pada tingkat yang tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Bungin Burhan, *Metode Penelitian Kualitatif*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Buchari Zainun, 1985. *Manajemen dan Motivasi*, Balai Pustaka, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 1990. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Koswara, E, 2000. *Otonomi Daerah : Untuk Demokrasi dan Kemandirian Rakyat*, PT. Sembrani Aksara Nusantara, Jakarta
- Kanshil dan Christine, 1903-2001. *Pemerintah Daerah Di Indonesia : Hukum Administrasi daerah*.
- Notoadmodjo, 1998. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Onny S. Prijono dan Pranarka, 1996. *Pemberdayaan : Konsep, Kebijakan dan Implementasi*, CSIS, Jakarta
- Rukminto, Adi Isbandi. 2003. *Pemberdayaan, Pengembangan Masyarakat, dan Intervensi Komunitas* (Pengantar pada Pemikiran dan Pendekatan Praktis). Jakarta : LPFE UI
- Rasyid, M, Ryaas, 1987. *Kajian Awal Birokrasi Pemerintahan dan Politik Orde Baru*, Yasrif Watampone, Jakarta
- Siagian, 1985. *Pengembangan Sumber Daya Insani*, Gunung Agung, Jakarta.
- Supriatna, Tjahya, 1993. *Sistem Administrasi Pemerintahan Di Daerah*, Bina Aksara, Jakarta.
- Syafiie, Inu Kencana, 2007. *Pengantar Ilmu Pemerintahan*, Refika Aditama, Bandung.
- Toha Miftah, 1999. *Kepemimpinan dalam Manajemen*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Wajong, J, 1975. *Azas dan Tujuan Pemerintahan Daerah*. Jembatan, Jakarta.

Yudoyono, Bambang, 2001. *Otonomi Daerah, Desentralisasi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia aparatur Pemerintah Daerah dan Anggota DPRD*, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta
Zainun, Buahari, 1985. *Manajemen dan Motivasi*, Balai Pustaka, Jakarta.

Sumber Lainnya

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.
Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
Peraturan Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara Nomor 8 Tahun 2010 Tentang Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara.
Peraturan Bupati Bolaang Mongondow Utara Nomor 5 Tahun 2011 Tentang Penjabaran Tugas Pokok, Fungsi, Uraian Tugas Dan Tata Kerja Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bolaang Mongondow Utara
Makmur. "Pemberdayaan Aparatur Pemerintah dalam Masyarakat", dalam Jurnal Ilmiah Good Governance Vol. 2 No. 1, Maret Tahun 2003, Jakarta, STIA-LAN, 2003.