PEMBERDAYAAN APARATUR KELURAHAN PADASUKA KECAMATAN CIMAHI TENGAH KOTA CIMAHI

Rizki Kripsiyadi
rizkikripsiyadi18@gmail.com

Abstrak

Pengembangan aparatur pada tingkat pusat dan daerah sangat minim, karena belum mampu menanamkan rasa berbudi luhur, tangguh, cerdas, terampil, mandiri dan memiliki rasa kesetiakawanan, bekerja keras, produktif, kreatif, dan inovatif, berdisiplin dan berorientasi kemasa depan untuk menciptakan kehidupan yang lebih baik lagi dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya. Aparatur Kelurahan yang bekerja disalah satu satuan pemerintahan terkecil dalam organisasi pemerintahan di Negara Indonesia yakni Kelurahan, tidak dapat luput dari sorotan pengembangan sumber daya aparatur yang bertujuan agar mampu untuk mengelola setiap potensi yang ada dalam lingkungan masyarakat dan dapat mempercepat terwujudnya kesejahteraan bagi masyarakat di wilayahnya.

Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori dan pemberdayaan aparatur menurut Tjiptono. Pemberdayaan aparatur ada lima teori yang digunakan yaitu, pengandaan, pengembangan, pembinaan, penggajian dan pengawasan.

Metode penelitian yang digunakan peneliti adalah metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data tang dilakukan melalui wawncara mendalam melalui studi pustaka, observasi, interview serta dokumentasi. Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa pemberdayaan aparatur di Kelurahan Padasuka Kecamatan Cimahi Tengah Kota Cimahi sudah berjalan baik, namun masih belum maksimal. Karena masih banyak aspek yang belum terpenuhi sebagai penopang terselenggaranya pemberdayaan aparatur, salah satunya keterbatasan darna dalam pengadaan sarana prasarana, sehingga sarana prasana yang ada masih sangat minim.
Kata Kunci : Pemberdayaan, Aparatur, Kelurahan, Padasuka, Kota Cimahi.

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pembangunan pada hakekatnya adalah pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Sehubungan dengan pelaksanaan pembangunan yang semakin sering dilakukan pemerintah, serta semakin tingginya tuntutan masyarakat akan pemerataan hasil-hasilnya, diperlukan pula sebuah mekanisme penyelenggaraan pemerintahan yang mampu akomodir kepentingan dan kebutuhan masyarakat secara adil dan merata.

Kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dapat dilihat dari potensi dan kemampuan sumber daya aparatur pemerintahan yang berkualitas, berdaya guna, dan sadar akan tanggung jawabnya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat, dan pemberdayaan aparatur dapat menjadi salah satu jawaban untuk mewujudkan aparatur negara yang mampu mendukung kelancaran dan keterpaduan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi penyelenggaraan pemerintahan negara, dengan mempraktekkan prinsip-prinsip *good governance*.

Kurangnya pengadaan sumber daya aparatur yang mempunyai segala sumber daya yang diperlukan untuk diberdayakan secara penuh dan terbatasnya penyediaan sumber daya yang konkret dan pendidikan formal yang sangat minim sehingga perencanaan yang telah disusun tidak sesuai yang diharapkan, masih banyak nya oknum yang menyimpang dalam penyaringan PNS sehingga kesalahan dalam mencari seorang PNS yang kaya akan pengetahuan, berbudi luhur, kecakapan dan tanggung jawab atas pekerjaannya sebagai abdi Negara dan

abdi masyarakat berdampak pada pelayanan terhadap masyarakat yang tidak efektif. Serta pembinaan yang diberikan kepada seluruh aparatur belum berjalan optimal, karena sarana dan prasarana yang kurang memadai untuk melaksanakan program pembinaan terhadap aparatur.

Pembinaan yang diberikan kepada aparatur untuk meningkatkan pengetahuan, kecakapan, dan pengalaman para aparatur, program pembinaan menjadi langkah yang diambil dan diberikan belum sepenuhnya dijalankan sesuai yang diharapkan, dampak dari pembinaan yang belum optimal berdampak pada pelayanan terhadap masyarakat dalam urusan-urusan administrasi dan kependudukan, dituntut untuk memiliki kompetensi dalam menjalankan pekerjaannya selaku aparatur Kelurahan.

Pemberdayaan aparatur berguna untuk meningkatkan kinerja seorang aparatur, baik dalam penanganan pekerjaan yang diemban pada saat ini maupun pekerjaan yang ada pada masa yang akan datang sesuai dengan bidang tugas aparatur tersebut. Pengadaan merupakan proses kegiatan untuk mengisi formasi yang kosong, dimulai dari perencanaan (tentunya rencana pengadaan), pengumuman, pelamaran, penyaringan sampai dengan pengangkatan dan penempatan Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Kelurahan Padasuka Kecamatan Cimahi Tengah Kota Cimahi saat ini memiliki 18 aparatur, dari 18 aparatur tersebut, hanya empat orang yang telah dan pernah mendapatkan program pembinaan, dan 14 aparatur lainnya sama sekali belum pernah mendapatkan program pembinaan, hal tersebut mengakibatkan para aparatur di Kelurahan Padasuka Kecamatan Cimahi Tengah Kota Cimahi.

Kesulitan dalam memberikan inovasi baik itu menyangkut pembangunan, maupun peningkatan pelayanan bagi masyarakat di Kelurahan Padasuka Kecamatan Cimahi Tengah Kota Cimahi, seperti tidak adanya tempat penampungan air bagi masyarakat saat datangnya musim kemarau, tidak meratanya perbaikan jalan yang dilakukan, pemasangan lampu yang hanya dilakukan dibeberapa tempat saja dan semrautnya pengelolaan pembagian e-KTP kepada masyarakat yang sebelumnya diserahkan oleh Kecamatan Cimahi Tengah Kota Cimahi.

Jumlah aparatur di Kelurahan Padasuka Kecamatan Cimahi Tengah Kota Cimahi yang berjumlah delapan belas orang, memiliki tugas untuk mengurus warga di Kelurahan Padasuka Kecamatan Cimahi Tengah Kota Cimahi yang berjumlah 37.514 jiwa, tentunya merupakan tugas yang berat, bila mana para aparatur di Kelurahan Padasuka Kecamatan Cimahi Tengah Kota Cimahi tidak memiliki kemampuan untuk mendesain sedemikian rupa berbagai macam kualitas pelayanan dan upaya-upaya pembangunan yang dibutuhkan oleh warga di Kelurahan Padasuka Kecamatan Cimahi Tengah Kota Cimahi.

Pemberdayaan aparatur pemerintah sesuai dengan ketentuan Undang-Undang No 43 Tahun 1999 Tentang Pokok Kepegawaian, memiliki tujuan untuk meningkatkan mutu, keterampilan, serta memupuk kegairahan dalam bekerja sehingga dapat menjamin terwujudnya kesempatan berpartisipasi dan melaksanakan pembangunan secara menyeluruh, demi tercapainya tujuan Kelurahan.

Pengembangan aparatur pada tingkat pusat dan daerah sangat minim, karena belum mampu menanamkan rasa berbudi luhur, tangguh, cerdas, terampil, mandiri dan memiliki rasa kesetiakawanan, bekerja keras, produktif, kreatif, dan inovatif, berdisiplin dan berorientasi kemasa depan untuk menciptakan kehidupan yang lebih baik lagi dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya. Aparatur Kelurahan yang bekerja disalah satu satuan pemerintahan terkecil dalam organisasi pemerintahan di Negara Indonesia yakni Kelurahan, tidak lepas dari sorotan pengembangan sumber daya aparatur yang bertujuan agar mampu untuk mengelola setiap potensi yang ada dalam lingkungan masyarakat dan dapat mempercepat terwujudnya kesejahteraan bagi masyarakat di wilayahnya.

Pengawasan terhadap aparatur tingkat pusat maupun daerah khususnya Kelurahan menjadi program wajib dalam pelaksanaan roda pemerintahan, sehingga dapat dilihat keberhasilan dalam melaksanakan roda pemerintahan, tergantung dari sejauhmana partisipasi masyarakat setempat beserta aparatur pemerintahan Kelurahan dalam perencanaan pembangunan tersebut dalam memenuhi kebutuhan masyarakat dan mengakomodir aspirasi masyarakat yang terus berkembang serta dalam menghadapi perubahan yang terjadi.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka peneliti menguraikan rumusan masalah sebagai berikut : "bagaimana pemberdayaan aparatur Kelurahan Padasuka Kecamatan Cimahi Tengah Kota Cimahi?"

1.3 Maksud dan Tujuan

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mengetathui dan menggambarkan Pemberdayaan aparatur Kelurahan Padasuka Kecamatan Cimahi Tengah Kota Cimahi.

Sedangkan tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengadaan aparatur di Kelurahan Padasuka Kecamatan Cimahi Tengah Kota Cimahi.
2. Untuk mengetahui pengembangan aparatur di Kelurahan Padasuka Kecamatan Cimahi Tengah Kota Cimahi.
3. Untuk mengetahui pembinaan aparatur di Kelurahan Padasuka Kecamatan Cimahi Tengah Kota Cimahi.
4. Untuk mengetahui penggajian aparatur di Kelurahan Padasuka Kecamatan Cimahi Tengah Kota Cimahi.
5. Untuk mengetahui pengawasan aparatur di Kelurahan Padasuka Kecamatan Cimahi Tengah Kota Cimahi.

1.4 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini ditinjau dari sudut pendekatan keilmuan sebagai berikut :

1. Bagi peneliti, yaitu diharapkan dapat memahami dan menambah wawasan tentang pemberdayaan aparatur.
2. Bagi teoritis, yaitu mengembangkan teori pemberdayaan yang telah diperoleh di bangku kuliah pada Ilmu Pemerintahan.
3. Bagi kegunaan praktis, yaitu memberikan masukan kepada Kelurahan Padasuka Kecamatan Cimahi Tengah Kota Cimahi mengenai Pemberdayaan aparatur di Kelurahan Padasuka Kecamatan Cimahi Tengah Kota Cimahi.

2. TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Pemberdayaan

Pemberdayaan berasal dari bahasa Inggris "*empowerment*" yang secara harfiah dapat diartikan sebagai "pemberkuasaan", dalam arti pemberian atau peningkatan "kekuasaan" (*power*) kepada masyarakat yang lemah atau tidak beruntung (*disadvantaged*). Pemberdayaan berasal dari kata "daya" yang mendapat awalan ber- yang menjadi kata "berdaya" yang berarti memiliki atau mempunyai daya. Daya berarti kekuatan, berdaya berarti memiliki kekuatan. Namun pada perkembangannya dari berbagai referensi dan bidang menunjukkan keragaman pengertian atas makna *empowerment* tersebut. *Empowerment* padaumumnya diterjemahkan kedalam istilah "pemberdayaan". Pemberdayaan artinya membuat sesuatu menjadi berdaya atau mempunyai daya atau mempunyai kekuatan.

Pemberdayaan merupakan upaya manajemen untuk meningkatkan kemampuan atau kapasitas pegawai dari keadaan yang ada sekarang atau dari kurang berdaya menjadi lebih berdaya sehingga pegawai semakin profesional dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini sejalan dengan pendapat Saefullah mengatakan bahwa

”semakin berdaya atau semakin memiliki kekuatan aparatur maka akan meningkatkan kemampuannya untuk menciptakan sikap profesionalisme dalam pemberian pelayanan terhadap masyarakat di daerahnya”.(Saefullah, 2007:192).

Kualitas aparatur dalam hal kemampuan danpotensi yang dimiliki oleh aparatur haruslah sesuai yang diharapkan, sehingga dalam pelaksanaan pembangunan sesuai dengan yang diharapkan. Pengetahuan dan kemampuan aparatur pemerintah merupakan modal yang baik dalam melaksanakan pembangunan, maka dari itu diperlukan pemberdayaan agar kualitas aparatur yang ada dapat menjadi lebih baik dari sebelumnya.A.W Widjaja dalam bukunya yang berjudul *Administrasi Kepegawaian Suatu Pengantar*, pengertian atau definisi pemberdayaan yang dimukakannya sebagai berikut**:**

> “Pemberdayaan adalah upaya untuk meningkatkan kemampuan danpotensi yang dimiliki oleh masyarakat, sehingga masyarakat dapatmewujudkan jati diri, harkat dan martabatnya secara maksimal untukbertahan dan mengembangkan diri secara mandiri dibidang ekonomi,sosial, agama, dan budaya” (Widjaja, 1995:54)

Edi Suharto (1998:220) menjelaskan pemberdayaan dapat dilakukan melalui tiga pendekatan yaitu:

1. Pendekatan mikro. Pemberdayaan dilakukan terhadap individu melalui bimbingan, konseling, crisis intervention. Tujuan utamanya adalah membimbing atau melatih individu dalam menjalankan tugas-tugas kesehariannya. Model ini sering disebut sebagai pendekatan yang berpusat pada tugas (*task centered approach*).
2. Pendetakatan mezzo. Pemberdayaan dilakukan terhadap kelompok masyarakat, pemberdayaan dilakukan dengan menggunakan pendekatan kelompok sebagai media intervensi. Pendidikan, pelatihan, dinamika kelompok biasanya digunakan sebagai strategi dalam meningkatkan kesadaran, pengetahuan, keterampilan serta sikap-sikap kelompok agar memiliki kemampuan memecahkan permasalahan yang dihadapi.
3. Pendekatan makro. Pendekatan ini sering disebut dengan strategi sistem pasar (*large-system strategy*), karena sasaran perubahan diarahkan pada sistem lingkungan yang luas. Perumusan kebijakan, perencanaan sosial, kampanye, aksi sosial, pengorganisasian dan pengembangan masyarakat adalah beberapa strategi dalam pendekatan ini.

(Edi Suharto, 1998:220)

Menurut Tjipotono mengemukakan pendapatnya tentang pemberdayaan aparatur sebagai berikut :

> “upaya memberikan otonomi, wewenang dan kepercayaan kepada setiap individu dalam suatu organisasi, serta mendorong mereka untuk kreatif agar dapat merampungkan tugasnya sebaik mungkin. Untuk mewujudkan pemberdayaan yang dimaksud, maka perlu perubahan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai kepegawaian yang meliputi pengadaan, pengembangan, pembinaan, penggajian dan pengawasan”.
> (Tjiptono, 1996:108)

Tjiptono mengatakan Untuk mewujudkan pemberdayaan aparatur tersebut akan dijelaskan beberapa indikator sebagai berikut:

1. Pengadaan
2. Pengembangan
3. Pembinaan
4. Pengggajian
5. Pengawasan

(Tjiptono, 1996:108)

Model pemberdayaan menurut Tjiptono di atas terdapat lima indikator

yaitu pengadaan, pengembangan, pembinaan, penggajian, dan pengawasan.

Menurut Mahsun pengadaan adalah :

> ”Pengandaan diartikan sebagai suatu proses kegiatan untuk mengisi formasi yang lowong, dimulai dari perencanaan (tentunya rencana pengadaan), pengumuman, pelamaran, penyaringan sampai dengan pengangkatan dan penempatan” (Zainun, 1996:31).

Berdasarkan pendapat diatas bahwa pemberdayaan aparatur mencakup lima faktor, yang pertama pengadaan pegawai, dimana pengadaan pegawai melewati berbagai tahap diantaranya perencanaan, pelamaran, penyaringan, pengangkatan dan penempatan, sehingga dalam melaksanakan pengadaan pegawai bisa menghasilkan aparatur yang kompeten dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya.

Menurut Hasibuan mengemukakan bahwa pengembangan yaitu : Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.(Hasibuan, 2006:69).

Berdasarkan pengertian diatas Pengembangan pegawai, yang mencakup meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dan jabatan melalui pendidikan dan pelatihan (Diklat) yang diberikan kepada pegawai agar mempunyai jiwa rasa tanggug jawab terhadap tugas pokok dan fungsinya.

Menurut Hasibuan mengemukakan bahwa Pembinaan adalah : “Pembinaan terhadap PNS atas dasar sistem pembinaan karir dan sistem prestasi kerja dengan adanya tolak ukur yang dijadikan dasar yang terintegrasi terhadap seluruh pegawai negerti sipil”. (Hasibuan, 1994:134).

Berdasarkan pengertian diatas Pembinaan PNS menjadi salah satu cara tolak ukur untuk mengetahui prestasi kerja setiap masing-masing PNS dalam menjalankan roda pemerintahan

Handoko mengemukakan Penggajian yaitu : “Penggajian adalah pemberian pembayaran finansial kepada karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivasi pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang.” (Handoko, 1993:218).

Penggajian merupakan komponen pendukung terciptanya pemberdayaan aparatur, karena penggajian pemberian finansial terhadap setiap aparatur yang melakukan pekerjaan yang menjadikan motivasi yang tinggi untuk menyelesaikan setiap pekerjaan yang diemban.

Pengawasan Menurut Sujamto yaitu :

> “Pengawasan adalah untuk menentukan apa yang telah dicapai, mengadakan evaluasi atasnya, dan mengambil tindakan-tindakan koreksi bila diperlukan, untuk menjamin agar hasilnya sesuai dengan rencana.(Sujamto, 1990:17)

Berdasarkan Pengertian dimana pengawasan akhir dari semua program-program pemberdayaan, yang mengevaluasi seluruh kegiatan pemberdayaan agar terciptanya aparatur yang kompeten dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya.

Pemberdayaan kepada aparatur di Kelurahan Padasuka Kecamatan Cimahi Tengah Kota Cimahi upaya memberikan wewenang dan kepercayaan kepada setiap individu dalam suatu organisasi, serta mendorong mereka untuk kreatif agar dapat merampungkan tugasnya sebaik mungkin untuk mewujudkan pemberdayaan yang dimaksud menyangkut pelaksanaan pemberdayaan aparatur di Kelurahan Padasuka Kecamatan Cimahi tengah Kota Cimahi.

Pengadaan aparatur di Kelurahan Padasuka Kecamatan Cimahi Tengah Kota Cimahi dapat dilihat dari perencanaan yang tentunya perencanaan pengandaan, pengumuman, pelamar, penyaringan, sampai dengan pengangkatan dan penempatan aparatur kepada posisi kerja bertujuan memberikan kesempatan kepada aparatur yang

mempunyai kompeten untuk menjalankan roda pemerintahan.

Pengembangan aparatur di Kelurahan Padasuka Kecamatan Cimahi Tengah Kota Cimahi bertujuan agar aparatur di Kelurahan Padasuka Kecamatan Cimahi Tengah Kota Cimahi tersebut memiliki kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Pemberdayaan aparatur berarti memberikan kesempatan kepada seorang pegawai untuk melakukan aktivitas dengan kewenangan dan tanggung jawab yang dimilikinya. Dan memastikan setiap aparatur mempunyai segala sumber daya yang mereka perlukan dalam melakukan aktivitas sebagai seorang aparatur di Kelurahan Padasuka Kecamatan Cimahi Tengah Kota Cimahi.

Pembinaan aparatur merupakan dasar pembinaan karir dan tolak ukur yang dijadikan dasar yang terintegrasi untuk mengetahui prestasi kerja aparatur di Kelurahan Padasuka Kecamatan Cimahi Tengah Kota Cimahi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai seorang abdi masyarakat dan abdi Negara di Kelurahan Padasuka Kecamatan Cimahi Tengah Kota Cimahi.

Penggajian merupakan bagian yang terpisahkan dari suatu aktivitas yang dilakukan oleh setiap aparatur di Kelurahan Padasuka Kecamatan Cimahi Tengah Kota Cimahi, yang menjadi balas jasa untuk pekerjaan yang telah dilaksanakan, dan sebagai motivasi pelaksaaan tugas pokok dan fungsi di waktu yang akan datang sebagai seorang abdi masyarakat dan abdi Negara .

Pengawasan untuk menentukan apa yang telah dicapai oleh aparatur di Kelurahan Padasuka Kecamatan Cimahi Tengah Kota Cimahi dengan mengadakan evaluasi, dan memberikan *reward* atas kinerja setiap aparatur untuk menjadi bahan koreksi, agar dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya sesuai yang di harapkan oleh masyarakat. Yang dapat dilihat dari beberapa indikator sebagai berikut :

1. Pemberdayaan aparatur adalah usaha untuk meningkatkan kemampuan aparatur Kelurahan Padasuka Kecamatan Cimahi Tengah Kota Cimahi dalam pemberdayaan di Kelurahan Padasuka Kecamatan Cimahi Tengah Kota Cimahi. Berikut beberapa indikator pemberdayaan aparatur :

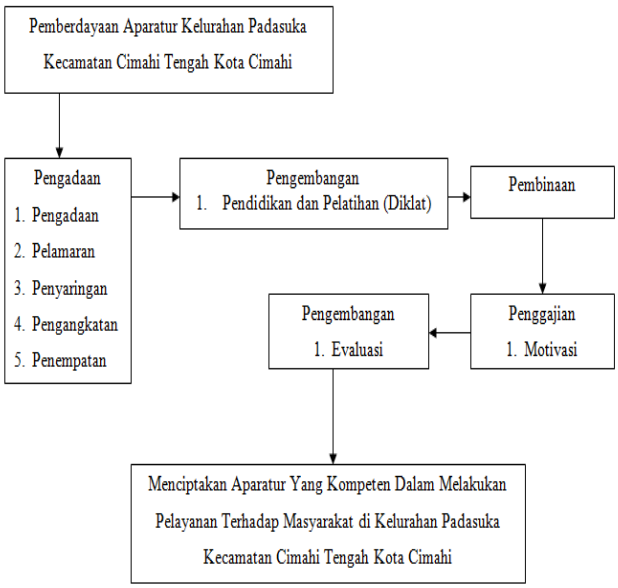
1) Pengadaan adalah suatu proses kegiatan untuk mengisi formasi yang kosong dalam pelaksanaan pemberdayaan aparatur di Kelurahan Padasuka Kecamatan Cimahi Tengah Kota Cimahi. Proses kegiatan tersebut diantaranya :
   a. Perencanaan adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk menentukan kebutuhan tenaga kerja di Kelurahan Padasuka Kecamatan Cimahi Tengah Kota Cimahi.
   b. Pelamaran adalah proses yang terus menerus berjalan untuk memperoleh PNS yang kompeten dan mampu menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai aparatur Negara di Kelurahan Padasuka Kecamatan Cimahi Tengah Kota Cimahi.
   c. Penyaringan adalah proses pemilihan PNS yang sesuai dengan kebutuhan dan mampu menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai sebagai aparatur Negara di Kelurahan Padasuka Kecamatan Cimahi Tengah Kota Cimahi.
   d. Pengangkatan adalah proses penetapan dari pegawai honorer menjadi pegawai tetap untuk menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai aparatur Negara di Kelurahan Padasuka Kecamatan Cimahi Tengah Kota Cimahi.
   e. Penempatan adalah proses menempatkan PNS sebagai unsur

pelakasana tugas pokok dan fungsinya sebagai aparatur Negara pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahliaanya di Kelurahan Padasuka Kecamatan Cimahi Tengah Kota Cimahi.

2) Pengembangan adalah suatu proses untuk meningkatkan kinerja PNS sesuai kebutuhan yang diharapkan untuk dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan kebutuhan masyarakat di Kelurahan Padasuka Kecamatan Cimahi Tengah Kota Cimahi. Langkah- langkah pengembangan PNS diantaranya :
   a. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) : proses dimana PNS di Kelurahan Padasuka Kecamatan Cimahi Tengah Kota Cimahi mempelajari keterampilan, sikap dan perilaku yang diperlukan guna melaksanakan pekerjaan mereka secara efektif untuk memenuhi kebutuhan masyarakat di Kelurahan Padasuka Kecamatan Cimahi Tengah Kota Cimahi.
3) Pembinaan adalah suatu proses yang menjadi tolak ukur untuk dijadikan dasar untuk mengetahui tugas pokok dan fungsinya sebagai PNS di Kelurahan Padasuka Kecamatan Cimahi Tengah Kota Cimahi.
4) Penggajian adalah pemberian finansial sebagai balas jasa atas pekerjaan yang dilaksanakan dan menjadikan motivasi pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya di Kelurahan Padasuka Kecamatan Cimahi Tengah Kota Cimahi. Indikator penggajian diantaranya :
   a. Motivasi : proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang PNS di Kelurahan Padasuka Kecamatan Cimahi Tengah Kota Cimahi untuk mencapai tujuannya.
5) Pengawasan adalah memonitor atas hasil pekerjaan yang dilaksanakan oleh seluruh PNS di Kelurahan Padasuka Kecamatan Cimahi Tengah Kota Cimahi. Indikator Pengawasan diantaranya :
   a. Evaluasi : proses penilaian terhadap pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya seorang PNS sesuai tujuan atau standar kinerja yang telah ditetapkan lebih dahulu di Kelurahan Padasuka Kecamatan Cimahi Tengah Kota Cimahi.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti membuat model kerangka pemikiran sebagai berikut :

Gambar 2.1
Model Kerangka Pemikiran



3.1 Objek Penelitian dan Metode Penelitian

3.1.1 Sejarah Kelurahan Padasuka Kecamatan Cimahi Tengah Kota Cimahi

Secara Geografis wilayah Kota Administratif Cimahi mempunyai kedudukan strategis, baik dari segi ekonomi maupun sosial budaya. Dari segi potensi, industri dan perdagangan, perhubungan serta pendidikan. Kota Administratif mempunyai prospek yang baik bagi peningkatan kesejahteraan masyarakat berdasarkan hal tersebut di atas dan memperhatikan aspirasi masyarakat yang berkembang, wilayah Kota Administratif Cimahi yang meliputi Kecamatan Cimahi Utara, Kecamatan Cimahi Tengah dan Kecamatan Cimahi Selatan, perlu dibentuk menjadi Kota Cimahi sebagaimana diatur dalam Undang-undang Republik Indonesia nomor 9 tahun 2001 tentang pembentukan kota Cimahi. Maka pada tanggal 18 Oktober 2001 dibentuklah kota Cimahi yang disahkan oleh Menteri Dalam Negeri dengan melalui proses penelitian dari lima perguruan tinggi negeri dan swasta yaitu Universitas Padjadjaran (Unpad), Institut Tekhnologi Bandung (ITB), Sekolah Tinggi Pemerintah Dalam Negeri (STPDN), Universitas Pendidikan Indonesia (UPI) dan Universitas Jend. Ahmad Yani (Unjani). Dimana proses tersebut meneliti tentang persyaratan daerah otonom yaitu luas wilayah, Pendapatan Asli Daerah (PAD), jumlah penduduk serta kehidupan sosial politik ekonomi dan budaya, dengan demikian kota Cimahi adalah daerah otonom yang berwenang mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat menurut prakarsa sendiri berdasarkan aspirasi masyarakat dalam ikatan Negara Kesatuan Republik Indonesia, sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan Nomor 22 tahun 1999 tentang pemerintahan daerah.

Kewenangan Kota Cimahi sebagai Daerah Otonom mencakup seluruh kewenangan bidang pemerintahan, termasuk kewenangan wajib yaitu pekerjaan umum, kesehatan, pendidikan dan kebudayaan, perhubungan, industri dan perdagangan, penanaman modal, lingkungan hidup, pertahanan, koperasi dan tenaga kerja kecuali bidang politik luar negeri, pertahanan keamanan, peradilan, moneter fisikal, agama serta kewenangan bidang lain sesuai dengan peraturan Perundang-undangan Nomor I tahun 2003 tentang Kewenangan Kota Cimahi sebagai Daerah Otonom.

3.2 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan penulis adalah metode deskriptif yaitu suatu penulisan yang mengambarkan keadaan yang sebenarnya tentang objek yang diteliti, menurut keadaan yang sebenarnya pada saat penelitian secara langsung, serta menganalisa data yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data berdasarkan keadaan yang nyata.

Karena penelitian ini dimaksudkan untuk memberi gambaran tentang bagaimana pemberdayaan aparatur di Kelurahan Padasuka Kecamatan Cimahi Tengah Kota Cimahi, serta mendeskripsikan sejumlah konsep yang berkenaan dengan masalah pemberdayaan aparatur tersebut. Berdasarkan metode tersebut, peneliti menggunakan pendekatan kualitatif.

Penelitian kualitatif merupakan pendekatan yang mempelajari tingkah laku manusia, khususnya orang-orang yang diteliti. Penulis melihat segala sesuatu dari sudut pandang yang diteliti. Pendekatan kualitatif dipilih oleh peneliti karena obyek yang diteliti oleh peneliti bukanlah obyek berbentuk angka. Peneliti hanya menggunakan argumentasi. Karena objek yang diteliti adalah bagaimana pemberdayaan aparatur di Kelurahan Padasuka Kecamatan Cimahi Tengah Kota Cimahi.

3.2.1 Teknik Pengumpulan Data

3.2.1.1 Studi Pustaka

Penggunaan studi pustaka sangat dibutuhkan peneliti untuk menambah wawasan berkenaan dengan teori-teori yang digunakan. Studi pustaka merupakan pengambilan data berupa referensi berdasarkan tulisan-tulisan dengan cara membaca buku-buku yang berhubungan dengan pemberdayaan aparatur.

3.2.1.2 Studi Lapangan

Studi Lapangan yaitu mengamati langsung dan terjun ke lapangan untuk mengetahui

pemberdayaan aparatur Kelurahan Padasuka Kecamatan Cimahi Tengah Kota Cimahi yang menjadi objek penelitian. Studi lapangan terdiri dari :

1. Observasi *(Observation)*, pengumpulan data dengan mengamati secara langsung keadaan di lapangan dengan segala aspek kegiatan yang berhubungan dengan penelitian. Observasi dilakukan oleh peneliti tentang pemberdayaan aparatur Kelurahan Padasuka kecamatan Cimahi Tengah Kota Cimahi. Dengan menggunakan cara penelitian di atas peneliti ingin mengetahui kebenaran pandangan tentang masalah yang diteliti dalam hubungannya dengan kenyataan.
2. Wawancara *(Interview*), Dengan metode wawancara ini peneliti dapat memperoleh keterangan yang sedalam-dalamnya tentang pemberdayaan aparatur di Kelurahan Padasuka kecamatan Cimahi Tengah Kota Cimahi. Jadi dengan metode wawancara peneliti dapat memperoleh bahan-bahan, dimana peneliti dapat memperoleh gambaran yang lebih obyektif tentang Pemberdayaan Aparatur Kelurahan Padasuka kecamatan Cimahi Tengah Kota Cimahi**.**
3. *Internet Searching* (Pencarian Data di Internet)
   Peneliti melakukan pencarian data melalui internet dengan cara mengunjungi situs-situs atau website yang sifatnya personal dan dapatmemberikan informasi tambahan yang berkaitan dengan Pemberdayaan Aparatur Kelurahan Padasuka kecamatan Cimahi Tengah Kota Cimahi.
4. Dokumentasi sangat penting, sebagai elemen tambahan dan memperjelas dari pada suatu penelitian, dalam penelitian ini peneliti mendokumentasikan mengenai berbagai hal yang berhubungan dengan ruang lingkup Pemberdayaan Aparatur Kelurahan Padasuka Kecamatan Cimahi Tengah Kota Cimahi.

3.2.2 Teknik Penentuan Informan

Informan dalam penelitian adalah orang-orang yang memberikan berbagai informasi yang diperlukan selam proses penelitian. Informan penelitian ini meliputi informan kunci dan informan biasa. Informan kunci adalah mereka yang mengetahui dan memiliki berbagai informasi pokok yang diperlukan dalam penelitian atau informan yang mengetahui secara mendalam permasalahan yang sedang diteliti.

Teknik penentuan informan yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Purposive*. Teknik ini ditunjukan dengan Peneliti memilih informan menurut kriteria tertentu yang telah ditetapkan. Kriteria ini harus sesuai dengan topik penelitian. Mereka yang dipilih pun harus dianggap kredibel untuk menjawab masalah penelitian yang sedang dibahas.

Penentuan informan dalam penelitian ini berdasarkan objek yang diteliti dan berdasarkan keterkaitan informan tersebut dengan penelitian. Informan dalam penelitian ini terdiri dari informan yang berkaitan dengan pemberdayaan aparatur di Kelurahan Padasuka Kecamatan Cimahi Tengah Kota Cimahi, antara lain :

1. Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kota Cimahi, sebagai penanggung jawab dalam pelaksanaan pemberdayaan aparatur di Kelurahan Padasuka Kecamatan Cimahi Tengah Kota Cimahi.
2. Kassubag Perencanaan, sebagai perancang sampai dengan pelaksanaan dalam perencanaan pemberdayaan aparatur di Kelurahan Padasuka Kecamatan Cimahi Tengah Kota Cimahi.

Informan yang dijadikan narasumber yang berikutnya adalah aparatur Kelurahan Padasuka Kecamatan Cimahi Tengah Kota Cimahi merupakan sumber daya manusia yang diberdayakan secara langsung dalam melakukan pelayanan terhadap masyarakat.

3.2.3 Teknik Analisa Data

Analisa data merupakan suatu kegiatan yang mengacu pada penelaaha natau pengujian yang sistematik mengenai suatu hal dalam rangka menentukan bagian-bagian atau hubungan diantara bagian dalam keseluruhan. Penulis dalam menganalisis data, yaitu dengan cara mengumpulkan data-data terlebih dahulu sebelum diinterprestasikan artinya data diproses terlebih dahulu. Ada tiga unsur dalam kegiatan proses analisa data, sebagai berikut:

1. Reduksi data sebagai pada tahapan ini peneliti mengumpulkan data-data faktual mengenai Pemberdayaan Aparatur dan membuang informasi atau data-data yang tidak sesuai atau tidak berhubungan dengan Pemberdayaan Aparatur Di Kelurahan Padasuka Kecamatan Cimahi Tengah Kota Cimahi.
2. Penyajian data, yaitu peneliti menyaring data-data yang dianggap penting tentang pemberdayaan aparatur untuk diolah lebih sistematis sehingga dapat dianalisa langsung pada pokok permasalahan. Data-data tersebut hasil dari proses observasi di lapangan serta wawancara dengan para informan mengenai pelaksanaan Pemberdayaan Aparatur sehingga penyajian data pun dapat akurat.
3. Penarikan kesimpulan, yaitu lebih kepada kerangka berfikir peneliti dalam permasalahan pemberdayaan aparatur ini berdasarkan data-data yang faktual dan analisa peneliti berdasarkan data-data di lapangan untuk ditarik kesimpulan

Peneliti menggunakan analisis ini supaya dapat mengklasifikasikan secara efektif dan efisien mengenai data-data yang terkumpul, sehingga siap untuk diinterpretasikan. Disamping itu data yang di dapat lebih lengkap, lebih mendalam dan kredibel serta bermakna sehingga tujuan penelitian dapat dicapai.

3.2.4 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang dilakukan oleh peneliti di Kelurahan Padasuka Kecamatan Cimahi Tengah, Jl. Kebon Manggu No 6 Kota Cimahi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pemberdayaan aparatur merupakan usaha peningkatan kemampuan aparatur dalam pelayanan terhadap masyarakat di lingkungan Pemerintah Kota Cimahi yang selanjutnya akan diterapkan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kota Cimahi untuk direalisasikan di Kelurahan Padasuka Kecamatan Cimahi Tengah Kota Cimahi, karena bertujuan untuk mewujudkan aparatur yang tinggi akan rasa tanggung jawab terhadap tugas pokok dan fungsinya sebagai aparatur. Pemberdayaan aparatur di lingkungan Kelurahan Padasuka Kecamatan Cimahi Tengah Kota Cimahi dapat menciptakan aparatur yang profesional dalam mengemban pekerjaannya.

Kajian pemberdayaan aparatur di lingkungan Pemerintah Kota Cimahi khususnya di Kelurahan Padasuka Kecamatan Cimahi Tengah Kota Cimahi yang telah dibuat sebagai landasan dalam menciptakan aparatur yang kompeten dapat dikembangkan melalui lima tahap menurut Tjiptono. Lima tahapan ini digunakan untuk menjelaskan bagaimana pemberdayaan aparatur di Kelurahan Padasuka Kecamatan Cimahi Tengah Kota Cimahi.

4.1 Pengadaan Aparatur Di Kelurahan Padasuka Kecamatan Cimahi Tengah Kota Cimahi

Pengadaan aparatur berdasarkan PP No 98 Tahun 2000 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil bahwa untuk mengisi formasi yang kosong dan mendapatkan Pegawai Negeri Sipil yang profesional, berkualitas serta mewujudkan obyektivitas dalam pelaksanaan pengadaan Pegawai Negeri Sipil, dipandang perlu mengatur kembali ketentuan mengenai pengadaan Pegawai Negeri Sipil dalam Peraturan Pemerintah.

Menurut Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian pasal 16 ayat 1

disebutkan bahwa pengadaan Pegawai Negeri Sipil bertujuan untuk mengisi formasi yang kosong. Formasi merupakan penentuan jumlah dan susunan pangkat pegawai yang diperlukan, untuk mampu melaksanakan tugas pokok yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang agar mampu melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien serta berkelanjutan berdasarkan sistem karier dan sistem prestasi kerja.

Pada umumnya formasi yang kosong disebabkan adanya aparatur yang meninggal dunia, berhenti, dan pensiun. Pengadaan aparatur harus berdasarkan kebutuhan, baik dalam arti jumlah maupun kompetensi jabatan yang diperlukan, agar aparatur yang lolos dalam penyaringan bisa diberdayakan semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya terhadap pelayanan kepada masyarakat di Kelurahan Padasuka Kecamatan Cimahi Tengah Kota Cimahi.

Pengadaan aparatur ini merupakan kegiatan awal dan salah satu mata rantai dalam menjalankan roda pemerintahan. Penerimaan calon pegawai negeri ini dilakukan secara selektif, disesuaikan dengan formasi dan tingkat keahlian yang dibutuhkan. Oleh karena itu sebelum mengadakan pengadaan perlu adanya persiapan pengadaan pegawai yang terdiri dari beberapa tahap.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kassubag Perencanaan Pegawai yang dilakukan pada tanggal (06/06/2013) bahwa tahapan pengadaan aparatur di Kelurahan Padasuka Kecamatan Cimahi Tengah Kota Cimahi yaitu, Pertama melakukan analisa pekerjaan terlebih dahulu. Analisa pekerjaan dilakukan untuk mengetahui jenis pekerjaan yang ditangani oleh aparatur di Kelurahan Padasuka Kecamatan Cimahi Tengah Kota Cimahi, yaitu memberikan pelayanan yang maksimal terhadap masyarakat.

Tahap kedua membuat deskripsi pekerjaan, yaitu pengidentifikasian berbagai macam kriteria dan persyaratan yang harus dipenuhi baik persyaratan tenaga yang dibutuhkan, ruang, dan peralatannya, juga karakteristik pekerjaan dan jumlah aparatur yang dibutuhkan. Pendeskripsian pekerjaan pada aparatur Kelurahan Padasuka Kecamatan Cimahi Tengah Kota Cimahi terdiri dari analisa jabatan, peta jabatan, dan formasi jabatan.

Tahap ketiga adalah melakukan analisa kebutuhan aparatur. Data yang dijadikan acuan dalam analisis kebutuhan berasal dari hasil pendeskripsian pekerjaan. Hasil dari analisa kebutuhan dijadikan dasar untuk membuat gambaran formasi yang memungkinkan untuk diisi dengan tenaga kerja yang sesuai dengan jenis, sifat, dan beban kerja yang harus dilaksanakan. Gambaran formasi inilah yang dijadikan acuan dalam pengadaan aparatur di Kelurahan Padasuka Kecamatan Cimahi Tengah Kota Cimahi.

4.1.1 Perencanaan Aparatur Di Kelurahan Padasuka Kecamatan Cimahi Tengah Kota Cimahi

Perencanaan merupakan pengambilan keputusan sekarang tentang hal-hal yang akan dikerjakan di masa depan. Perencanaan aparatur berarti langkah-langkah tertentu yang diambil oleh pihak kepegawaian guna lebih menjamin tersedianya aparatur yang tepat untuk menduduki berbagai kedudukan, jabatan dan pekerjaan dan pada waktu yang tepat, kesemuanya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah dan akan ditetapkan oleh Pemerintah Kota Cimahi khusunya di Kelurahan Padasuka Kecamatan Cimahi Tengah Kota Cimahi.

Perencanaan itu sendiri bertujuan untuk mengelola aparatur agar menghasilkan kinerja yang baik terutama dalam peningkatan pelayanan terhadap masyarakat di Kelurahan Padasuka Kecamatan Cimahi Tengah Kota Cimahi. Perencanaan aparatur ini dilakukan untuk mengantisipasi berbagai kendala-kendala dalam pelayanan terhadap masyarakat terutama di bidang administrasi kependudukan di Kelurahan Padasuka Kecamatan Cimahi Tengah Kota Cimahi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kabid Perencanaan dan

Kesejahteraan Pegawai yang dilakukan pada tanggal (07/06/2013) bahwa, perencanaan yang dilakukan oleh pemerintah dalam perencanaan aparatur itu ya perencanaan strategis yang merupakan perencanaan jangka panjang dari mulai perencanaan aparatur hingga penempatan aparatur itu sendiri.

Perencanaan jangka panjang adalah jangkauan waktu perencanaan aparatur yang mampu menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai aparatur di Kelurahan Padasuka Kecamatan Cimahi Tengah Kota Cimahi. Perencanaan jangka panjang adalah pembuatan keputusan pembuatan kebijakan-kebijakan yang akan dilaksanakan oleh suatu organisasi atau instansi pemerintahan.

Perencanaan yang dilakukan dalam pengadaan aparatur di Kelurahan Padasuka Kecamatan Cimahi Tengah Kota Cimahi merupakan perencanaan jangka panjang untuk kebutuhan masa depan serta menciptakan aparatur yang kompeten dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai aparatur di Kelurahan Padasuka Kecamatan Cimahi tengah Kota Cimahi.

4.1.2 Pelamaran Aparatur Di Kelurahan Padasuka Kecamatan Cimahi Tengah Kota Cimahi

Pelamaran langkah awal dalam pemilihan Pegawai Negeri Sipil (PNS), pelamaran PNS berdasarkan formasi yang lowong dan kemampuan setiap PNS. Pelamaran yang akan menjadi seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS) tentunya perlu untuk memenuhi syarat yang telah ditentukan sebelumnya.

Pelamar diwajibkan memberikan syarat-syarat yang telah ditentukan sebelumnya, seperti harus mengajukan surat lamaran yang ditulis untuk ditujukan kepada pejabat pembina kepegawaian instansi yang bersangkutan, serta pelamar mesti melampirkan photo copy Surat Tanda Tamat Belajar , kartu tandan pemcari kerja dari Dinas Tenaga Kerja dan melampirkan juga foto sesuai yang telah ditentukan sebelumnya.

Pelamaran di Kelurahan Padasuka Kecamatan Cimahi Tengah Kota Cimahi bekerjasama dengan Badan Kepegawaian Daerah Kota Cimahi, untuk menyampaikan kebutuhan aparatur yang diperlukan untuk melengkapi formasi di unit kerja Kelurahan Padasuka Kecamatan Cimahi Tengah.

Kebutuhan yang dihadapi oleh Kelurahan Padasuka Kecamatan Cimahi Tengah menyangkut kelengkapan aparatur yang dibutuhkan, akan dipenuhi oleh Badan Kepegawaian Daerah Kota Cimahi sesuai dengan lamaran yang diterima, dan dalam prosesnya, dilakukan terlebih penyaringan-penyaringan guna mendapatkan aparatur yang handal.

Pelamaran yang terjadi di lingkungan pemerintah Kota Cimahi khususnya di Kelurahan Padasuka Kecamatan Cimahi Tengah Kota Cimahi baru rencana akan dibuka kembali pada bulam Agustus, terkait terjadinya moratorium pada Tahun 2010 lalu.

4.1.3 Penyaringan Aparatur Di Kelurahan Padasuka Kecamatan Cimahi Tengah Kota Cimahi

Penyaringan aparatur merupakan langkah yang paling dasar untuk menghasilkan aparatur sesuai kebutuhan yang mampu menjalankan roda pemerintahan dengan baik. Penyaringan ini dilakukan berdasarkan formasi yang lowong dan dilakukan dua tahap, sehingga penyaringan yang diadakan berjalan efektif. Berdasarkan hasil wawancara dengan Fungsional Umum yang dilaksanakan pada tanggal (12/06/2013) bahwa, upaya penyaringan Pegawai Negeri Sipil dilakukan dua tahap, yaitu melakukan pemeriksaan administratif, jika surat lamaran memenuhi syarat, maka pelamar berhak mengikuti ujian penyaringan.

Berdasarkan hasil wawancara diatas, bahwa dalam pelaksanaan program penyaringan pegawai yang sebelumnya dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kota Cimahi, memiliki tujuan agar Kelurahan Padasuka Kecamatan Cimahi Tengah Kota Cimahi dapat menciptakan aparatur yang memiliki kemampuan yang dibutuhkan oleh Kelurahan Padasuka Kecamatan Cimahi Tengah Kota Cimahi.

Penyaringan aparatur yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kota Cimahi dilakukan dua tahap, dimana setiap aparatur harus memberikan persyaratan administratif yang telah ditentukan oleh panitia ujian penyaringan untuk diperiksa terlebih dahulu, agar dalam pelaksanaan program penyaringan bisa menghasilkan aparatur yang kompeten.

Ujian penyaringan yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kota Cimahi diadakan dengan maksud untuk mendapatkan ketegasan tentang kecakapan, kepribadian, kebiasaan-kebiasaan dan lain-lain keterangan yang dipandang perlu untuk mendapatkan tenaga-tenaga yang cakap dan terbaik. Ujian penyaringan untuk menguji terlebih dahulu kelayakan seseorang untuk menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS) di atas, dilaksanakan selama satu minggu, dan biasanya bertempat diruang-ruangan sekolah yang telah ditentukan sebelumnya. Ujian tersebut dilaksanakan tidak menentu, yang disesuaikan dengan kuota yang dibutuhkan, guna menghindari terjadinya penumpukan aparatur. Ujian penyaringan tersebut terakhir dilaksanakan pada tahun 2010 .

Penyaringan aparatur bertujuan untuk lebih memilih terlebih dahulu aparatur yang memiliki kompetensi dan inovasi yang tinggi dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya.

4.1.4 Pengangkatan Aparatur Di Kelurahan Padasuka Kecamatan Cimahi Tengah Kota Cimahi

Pengangkatan aparatur sesuai dengan pasal 17 ayat (1) Undang-Undang No 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang no 8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian Pegawai Negeri Sipil (PNS) diangkat dalam satu jabatan tertentu. Aparatur adalah unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan terhadap masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas pokok dan fungsinya.

Pelamar yang ditetapkan atau diterima menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS), wajib melengkapi dan menyerahkan kelengkapan administrasi kepada Pejabat Pembina Kepegawaian. Serta memberikan surat pengangkatan untuk diteruskan kepada pihak-pihak terkait. bahwa surat keputusan pengangkatan, selambat lambatnya diserahkan oleh Pegawai Negeri Sipil (CPNS) kepada instansi-instansi di atas, dalam kurun waktu kurang dari waktu dua bulan sejak diterimanya surat keputusan pengangkatan tersebut. Pegawai Negeri Sipil yang baru diangkat wajib melaksanakan tugas sebagai bagian dari unit kerja yang telah ditentukan sebelumnya.

Pengangkatan PNS berdasarkan hasil yang telah didapat pelamar sebelumnya dalam melakukan tes-tes yang telah diberikan kepada pelamar, kemudian pelamar mesti melampirkan beberapa persyaratan. Mengacu kepada ketentuan yang telah ditetapkan, bahwa Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) akan diangkat menjadi PNS untuk di ditempatkan dalam suatu jabatan unit kerja dengan kurun waktu kurang lebih selama dua tahun.

4.1.5 Penempatan Aparatur Di Kelurahan Padasuka Kecamatan Cimahi Tengah Kota Cimahi

Penempatan merupakan langkah selanjutnya setelah proses penyaringan yang telah dilaksanakan. Program orientasi dimaksudkan untuk mensosialisasikan kepada aparatur-aparatur yang baru, mengenai hal-hal yang terkait dalam organisasi, seperti kedudukan, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak-hak seorang aparatur.

Penempatan aparatur dalam jabatan dilaksanakan berdasarkan prinsip profesionalisme sesuai dengan kompetensi, prestasi kerja, jenjang pangkat yang ditetapkan untuk jabatan itu serta syarat obyektif lainnya tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras atau golongan.

Penempatan aparatur dalam sebuah jabatan tidak sembarangan, karena harus memperimbangkan beberpa aspek, seperti tingkat pendidikan dan juga kompetensi yang dimiliki aparatur, dimana jabatan karir pun dibagi menjadi dua bagian, yaitu jabatan struktural dan fungsional.

Tujuan dibentuknya jabatan fungsional adalah untuk meningkatkan profesionalisme aparatur, untuk pembinaan karir aparatur, dan untuk meningkatkan kemampuan aparatur baik sebagai abdi Negara maupun abdi masyarakat.

Penempatan pegawai tidak selalu berarti pengangkatan aparatur baru, tetapi bisa pula berarti sebagai pengangkatan dalam jabatan, promosi, dan mutasi. Penempatan Pegawai Negeri dalam jabatan struktural dilaksanakan berdasarkan prinsip profesionalisme sesuai dengan kompetensi, prestasi kerja dan jenjang pangkat yang ditetapkan untuk jabatan serta obyektif lainnya.

Penempatan aparatur yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kota Cimahi khususnya kepada Kelurahan Padasuka Kecamatan Cimahi Tengah Kota Cimahi, akan cukup menentukan kenaikan kinerja dari Kelurahan Padasuka Kecamatan Cimahi Tengah Kota Cimahi dalam berbagai pelaksanaan tugasnya.

4.2 Pengembangan Aparatur Di Kelurahan Padasuka Kecamatan Cimahi Tengah Kota Cimahi

Kegiatan-kegiatan dalam fungsi pengembangan aparatur ini bertujuan untuk meningkatkan atau mengembangkan kemampuan aparatur yang telah dimiliki oleh Kelurahan Padasuka Kecamatan Cimahi Tengah Kota Cimahi, sehubungan dengan upaya perbaikan dari aspek kuanitas dan kualitas maka tidak ada jalan lain kecuali harus memberdayakan aparatur yang ada, hal ini perlu dilakukan guna meningkatkan kualitas pegawai, baik dari aspek kapabilitas dan kredibilitas.

Kapabilitas aparatur dalam konteks ini menyangkut kemampuan apratur dalam hal penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta keterampilan yang mendukung pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya sehari-hari, sedangkan kredibilitas aparatur lebih mengarah pada sikap, prilaku, dan moralitas aparatur. Kapabilitas dan kredibilitas inilah yang akhirnya menentukan kualitas aparatur dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai aparatur di Kelurahan Padasuka Kecamatan Cimahi Tengah.

Pengembangan tidak hanya dari segi kapabilitas dan kredibilitas, akan tetapi pengembangan mesti melihat sarana dan prasarana yang tersedia, Sarana prasarana menjadi hal yang mesti diperhatikan terlebih dahulu sebelum melakukan pengembangan terhadap aparatur yang masih minim akan kemampuan dan pengetahuan teknologi, karena sarana prasarana berperan sangat penting dalam terlaksananya program pengembangan terhadap aparatur.

Pemerintah dituntut untuk lebih memerhatikan kepada aparatur yang masih minim kemampuan dan pengetahuan teknologi, seiring berjalannya jaman bahwa teknologi sudah menjadi makanan sehari-hari dalam kehidupan pekerjaan, semua pekerjaan sudah berbasis computerisasi.

Pelaksanaan pengembangan aparatur yang selama ini terus dilakukan oleh pemerintah kepada seluruh aparatur yang masih minim pengetahuan terkait teknologi memerlukan waktu yang lumayan cukup lama, karena masih banyak aspek yang belum mendukung dilakukannya pengembangan.

Pengembangan yang diberikan pemerintah kepada aparatur bukan hanya dilihat dari segi kapabilitas dan kredibilitas setiap masing-masing individu aparatur, akan tetapi perbaikan terhadap sarana prasarana yang menunjang kegiatan aparatur sehari-hari dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai aparatur, sehingga dalam pelaksaaan pengembangan aparatur akan berjalan sesuai ketentuan jika semua aspek mendukung dalam pelaksanaan pengembangan aparatur.

4.2.1 Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Aparatur Di Kelurahan Padasuka Kecamatan Cimahi Tengah Kota Cimahi

Pendidikan adalah suatu proses, teknik, dan prosedur belajar mengajar dengan maksud mentransfer suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain melalui prosedur yang sistematis dan terorganisir yang berlangsung dalam jangka waktu yang relatif lama. Adapun pelatihan adalah suatu proses belajar mengajar dengan

menggunakan teknik dan metode tertentu, guna meningkatkan keahlian, dan/atau keterampilan seseorang atau sekelompok orang dalam menangani tugas-tugas dan fungsi melalui prosedur sistematis dan terorganisisr yang berlangsung dalam waktu yang relatif singkat.

Pendidikan dan pelatihan (Diklat) Pegawai Negeri Sipil adalah upaya yang dilakukan bagi pegawai negeri untuk meningkatkan kepribadian, pengetahuan, dan kemampuannya sesuai dengan tuntutan persyaratan jabatan dan pekerjaannya sebagai pegawai negeri. Pendidikan dan pelatihan (Diklat) pegawai negeri merupakan proses "transformasi kualitas sumber daya manusia aparatur negara" yang menyentuh empat dimensi utama, yaitu dimensi spiritual, intelektual, mental, dan phisikal yang terarah pada perubahan-perubahan mutu dari keempat dimensi sumber daya manusia aparatur negara tersebut.

Prinsip pendidikan dan pelatihan pegawai negeri harus ada keterkaitan antara diklat dengan jabatan pegawai harus didasarkan kebutuhan organisasi, dan harus dikaitkan dengan pengembangan karir pegawai.

Program pendidikan dan pelatihan (Diklat) Pegawai Negeri Sipil merupakan instrumen kebijakan untuk mencapai kompetensi yang dipersyaratkan oleh suatu jabatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) melalui agenda pembelajaran tertentu. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kassubag Analisis Kebutuhan Diklat yang dilakukan pada tanggal (18/06/2013) bahwa, ada beberapa jenis dan jenjang diklat untuk setiap aparatur yang mengikuti diklat, seperti diklat prajabatan, diklat dalam jabatan, diklat fungsional dan juga diklat teknis.

Pengembangan Pegawai Negeri Sipil melalui Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) yang dilaksanakan oleh Kelurahan Padasuka Kecamatan Cimahi Tengah Kota Cimahi, dalam hal ini Badan Kepegawaian Daerah Kota Cimahi sebagai lembaga yang bertanggung jawab dalam meningkatkan kualitas SDM Pegawai, berdasarkan hasil wawancara dengan aparatur Kelurahan Padasuka Kecamatan Cimahi Tengah Kota Cimahi yang dilaksanakan pada tanggal (18/06/2013).

Pengembangan yang dilaksanakan, diantaranya dengan jalan memberikan kesempatan kepada Pegawai untuk mengikuti tugas berupa program pendidikan berjenjang, dimana setiap tahun penyelenggaraan pemberian tugas tersebut kepada pegawai dengan cara menyebarkan informasi tugas serta menyelenggarakan administrasi pemberian tugas belajar lingkup Kelurahan Padasuka Kecamatan Cimahi Tengah Kota Cimahi.

Adapun pelaksanaan pendidikan dan pelatihan tersebut bekerjasama dengan perguruan tinggi tertentu. Sebagai kelengkapan syarat-syarat administratif, pegawai dari unit kerja lingkup Kelurahan Padasuka Kecamatan Cimahi Tengah Kota Cimahi mengirimkan berkas-berkasnya untuk mengikuti seleksi sesuai dengan syarat yang telah ditentukan, apabila pegawai tersebut dinyatakan memenuhi syarat mengikuti pendidikan dan pelatihan maka dikeluarkan surat keputusan untuk mengikuti diklat.

Proses pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) di lingkungan Kelurahan Padasuka Kecamatan Cimahi Tengah Kota Cimahi masih menemui berbagai hambatan, khususnya hambatan dari terbatasnya ketersediaan dana, sehingga dalam pelaksanaannya belum menemui titik optimal.

Pendidikan dan pelatihan (Diklat) yang dilaksanakan Kelurahan Padasuka Kecamatan Cimahi Tengah Kota Cimahi dalam hal ini oleh satuan kerja yaitu Badan Kepegawaian Daerah Kota Cimahi, maka aparatur Kelurahan Padasuka Kecamatan Cimahi Tengah Kota Cimahi yang mengikuti Diklat pada Tahun 2011 berjumlah 4 orang dan tahun 2012 berjumlah 2 orang, dan pada tahun 2013 tidak ada satupun aparatur yang mengikuti pendidikan dan pelatihan hal ini berdasarkan data sekunder yang ada.

4.3 Pembinaan Aparatur Di Kelurahan Padasuka Kecamatan Cimahi Tengah Kota Cimahi

Perubahan lain dalam era reformasi yang berkaitan dengan Pegawai negeri Sipil (PNS) adalah sistem pembinaan PNS yang dimulai

sejak saat diterima menjadi PNS sampai dengan pemberhentian atau pensiun, dan dilaksanakan berdasarkan perpaduan antara sistem prestasi kerja dan sistem karir dengan dititik beratkan pada sistem prestasi kerja. kebijakan pembinaan PNS berada ditangan Presiden dan dilaksanakan secara menyeluruh.

Pembinaan PNS bersifat dinamis, artinya seorang PNS harus mampu melakukan tugas pokok dan fungsinya sebagai aparatur dengan baik untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Pembinaan aparatur bukan hanya adanya pendelegasian wewenang yang di delegasikan kepada bawahan atau staf bidang di setiap unit kerja, akan tetapi pembinaan yang diberikan kepada bawahan atau staf bidang unit kerja tertentu agar mempunyai jiwa tanggung jawab yang tinggi atas semua pekerjaan yang dikerjakan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kassubid Pelatihan dan Pendidikan yang dilakukan pada tanggal (20/06/2013) bahwa, pembinaan yang diberikan kepada aparatur guna adanya kejelasan tentang siapa yang bertanggung jawab dan kepada siapa bertanggung jawab itu disampaikan.

Pembinaan diberikan kepada seluruh aparatur, agar lebih mengasah kemampuan dan berani bertanggung jawab penuh terhadap setiap pekerjaan yang dikerjakan oleh seluruh aparatur terkait pelayanan terhadap masyarakat di Kelurahan Padasuka Kecamatan Cimahi tengah Kota Cimahi.

Pembinaan aparatur memberikan dampak positif terhadap sistem karir dan sistem prestasi kerja setiap aparatur, sehingga pembinaan yang diberikan kepada aparatur lebih ditekankan kepada sistem prestasi kerja.

4.4 Penggajian Aparatur Di Kelurahan Padasuka Kecamatan Cimahi Tengah Kota Cimahi

Penggajian adalah suatu hasil timbal balik dari pekerjaan yang telah dilakukan yang berupa finansial, penggajian yang diterima oleh para aparatur di Kelurahan padasuka Kecamatan Cimahi Tengah Kota Cimahi, dilaksanakan pada setiap awal bulan, sama halnya seperti yang dilaksanakan di instansi-instansi pemerintahan lainnya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan aparatur Kelurahan Padasuka Kecamatan Cimahi Tengah Kota Cimahi yang dilaksanakan pada tanggal (24/06/2013) Penggajian yang diberikan pemerintah kepada seluruh aparatur dalam bentuk financial bisa diterima dengan dua pilihan, bisa secara langsung maupun lewat transfer, proses penggajian dengan transfer dapat mempermudah aparatur dalam menerima gaji.

Proses pembayaran gaji dengan cara transfer sedikitnya mengurangi hal-hal yang tidak diinginkan, hampir seluruh aparatur di Kelurahan Padasuka Kecamatan Cimahi Tengah Kota Cimahi menerima gaji dengan cara transfer, adapun beberapa aparatur yang masih menerima gaji secara manual dengan datang langsung ke instansi terkait.

Proses penggajian yang dilakukan pemerintah dengan cara transfer belum terealisasikan secara penuh, karena aparatur yang bekerja di pedalaman sangat kesulitan dalam penerimaan gaji dengan cara transfer, oleh karena itu pemerintah masih terus memperbaiki terkait penggajian dengan cara transfer.

Penggajian yang dilakukan bertujuan untuk menjaga motivasi dari setiap aparatur di setiap daerah khususnya di Kelurahan Padasuka Kecamatan Cimahi Tengah Kota Cimahi, agar mampu menyelesaiakan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan, adapun penggajian yang telat dibayar sehingga dapat menimbulkan merosotnya prestasi kerja aparatur, berdasarkan hasil wawancara dengan Kasie Ekbang Kelurahan Padasuka Kecamatan Cimahi Tengah Kota Cimahi yang dilakukan pada tanggal (25,06/2013) bahwa, pembayaran gaji yang telat dapat menimbulkan kemerosotan dalam prestasi kerja, sehingga pemerintah semaksimal mungkin jangan sampai telat dalam penggajian terhadap aparatur.

4.4.1 Motivasi Aparatur Di Kelurahan Padasuka Kecamatan Cimahi Tengah Kota Cimahi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) aparatur dalam menghadapi

situasi kerja di suatu organisasi. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakan diri aparatur yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental pegawai negeri yang pro dan positif terhadap situasi kerja dan penggajian sebagian kecil menjadi hal yang mempengaruhi motivasi kerja yang tinggi untuk mencapai kinerja maksimal. Berdasarkan hasil wawancara dengan aparatur Kelurahan Padasuka Kecamatan Cimahi Tengah Kota Cimahi yang dilakukan pada tanggal (02/07/2013) bahwa, sikap setiap masing-masing aparatur yang positif dan sistem penggajian yang teratur menumbuhkan motivasi yang tinggi disetiap individu aparatur untuk selalu bekerja maksimal.

Situasi yang mendukung akan menimbulkan motivasi tinggi yang tumbuh disetiap masing-masing individu aparatur untuk selalu bekerja semaksimal mungkin demi tercapainya pelayanan yang prima yang diberikan kepada seluruh masyarakat di Kelurahan Padasuka Kecamatan Cimahi Tengah Kota Cimahi.

Motivasi yang tinggi tidak hanya muncul karena adanya penggajian yang tepat, akan tetapi motivasi muncul karena dari diri masing-masing individu aparatur yang benar-benar mengabdi kepada negara dan masyarakat sebagai pelayan masyarakat.

Sikap mental aparatur haruslah memiliki sikap mental yang siap sedia secara psikofisik (siap secara mental, fisik, situasi dan tujuan). Artinya, pegawai dalam bekerja secara mental siap, fisik sehat, memahami situasi dan kondisi serta berusaha keras mencapai target kerja (tujuan utama organisasi).

Motivasi juga menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Penggajian dapat mempengaruhi motivasi kinerja aparatur, kepuasan kerja aparatur, kualitas kerja aparatur dan terutama tingkat prestasi seorang aparatur. Kemampuan dan keterampilan aparatur dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya menyangkut pelayanan terhadap masyarakat di Kelurahan Padasuka Kecamatan Cimahi Tengah Kota Cimahi.

4.5 Pengawasan Aparatur Di Kelurahan Padasuka Kecamatan Cimahi Tengah Kota Cimahi

Pengawasan pada suatu organisasi merupakan tindakan yang dilakukan oleh pimpinan untuk mengetahui apakah hasil pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya yang dilakukan sesuai dengan rencana yang berdasarkan prosedur dan instruksi yang telah ditetapkan. Pengawasan aparatur bertujuan untuk mendidik supaya aparatur dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan prosedur yang ditentukan, serta mempertebal rasa tanggung jawab terhadap aparatur yang diserahi tugas dan wewenang dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kota Cimahi yang dilaksanakan pada tanggal (04/07/2013) Rencana yang bagaimanapun baiknya akan mengalami kegagalan apabila tidak adanya pengawasan. Pimpinan supaya dapat mengusahakan tugas pokok dan fungsinya berjalan sesuai dengan yang direncanakan atau maksud yang telah ditetapkan, maka pimpinan harus melakukan kegiatan pemeriksaan dan peninjauan kembali.

Pengawasan kerja dari para aparatur di Kelurahan Padasuka Kecamatan Cimahi Tengah Kota Cimahi, dilakasanakan secara berkala oleh pihak terkait, yang disesuaikan dengan pelaksanaan tugas yang dilaksanakan oleh para aparatur atau unit kerja yang ada di Kelurahan Padasuka Kecamatan Cimahi Tengah Kota Cimahi. Berdasarkan wawancara dengan Kassubid Perencanaan dan Kesejahteraan Pegawai yang dilakukan pada tanggal (04/07/2013) bahwa, pengawasan dilakukan diakhir tahun, untuk dibandingkan dengan tahun sebelumnya untuk mengetahui prestasi kerja dan segera mungkin melakukan evaluasi bila terjadi kemerosotan dalam prestasi kerja.

Pengawasan yang dilakukan bukan hanya semata-mata karena kemerosotan dalam prestasi kerja, akan tetapi pengawasan dilakukan untuk mengevaluasi hasil kerja yang selama ini diemban oleh masing-masing individu dan untuk mengetahui sejauh mana

prestasi kerja yang dimiliki oleh setiap individu aparatur dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya.

Pengawasan memiiki fungsi yang sangat penting dalam terselenggaranya pemerintahan, sehingga jika pengawasan hanya dilakukan diakhir tahun masa kerja maka kinerja yang ada dalam sebuah pemerintahan tidak akan berjalan dengan optimal, berdasarkan hasil wawancara dengan Kassubid Pelatihan dan Pendidikan yang dilakukan pada tanggal (04/07/2013) bahwa pengawasan semestinya dilakukan setiap saat, karena jika pengawasan hanya dilakukan setahun sekali tidak bisa disimpulkan bahwa prestasi kerja aparatur mengalami kemajuan atau kemerosotan.

5. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan pada pembahasan penelitian, maka peneliti menyimpulkan hasil penelitian sebagai berikut :

1. Pengadaan aparatur di Kelurahan Padasuka Kecamatan Cimahi Tengah Kota Cimahi belum berjalan dengan baik, karena dalam pelaksanaan pengadaan aparatur tidak berpatokan kepada beberapa tahapan yang telah ditetapkan sebelumnya, sehingga pelaksanaan pengadaan aparatur selalu mengalami beberapa permasalahan dalam mengisi formasi yang kosong yang dibutuhkan dalam satuan unit kerja khususnya di Kelurahan Padasuka Kecamatan Cimahi Tengah Kota Cimahi.
2. Pengembangan aparatur di Kelurahan Padasuka Kecamatan Cimahi Tengah Kota Cimahi masih belum berjalan dengan baik karena sarana prasarana yang tidak menunjang dalam proses pengembangan yang diberikan pemerintah kepada aparatur yang minim pengetahuan terkait teknologi.
3. Pembinaan aparatur di Kelurahan Padasuka Kecamatan Cimahi Tengah Kota Cimahi belum berjalan dengan baik sesuai dengan yang diharapkan, terkadang masih terjadi kemerosotan dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya sebagai aparatur, seperti masih adanya aparatur yang tidak bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepadanya, sehingga mempengaruhi kepada prestasi kerja dan menimbulkan kekecewaan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan aparatur terhadap masyarakat.
4. Penggajian aparatur di Kelurahan Padasuka Kecamatan Cimahi Tengah Kota Cimahi belum berjalan dengan baik secara keseluruhan, meskipun beberapa aparatur mendukung dengan diubahnya proses penggajian manual menjadi proses penggajian secara transfer, kurangnya sarana prasarana yang tidak mendukung menjadi faktor utama tidak berjalan dengan baik proses penggajian secara transfer.
5. Pengawasan aparatur di Kelurahan Padasuka Kecamatan Cimahi Tengah Kota Cimahi masih sangat minim, sehingga perlu dibenahi agar tidak terjadi kemerosotan kinerja aparatur dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat.

Berdasarkan hasil penelitian yang disimpulkan diatas, dapat diajukan bebrapa rekomendasi sebagai berikut :

1. Pemerintah sebaiknya mempertahankan proses-proses pengadaan aparatur dengan ketentuan yang telah ditetapkan, melalui tahapan-tahapan dalam pelaksanaan pengadaan aparatur di Kelurahan Padasuka Kecamatan Cimahi Tengah Kota Cimahi.
2. Pemerintah seharusnya lebih memperhatikan pengadaan sarana prasarana dalam proses pengembangan aparatur, sarana prasarana menjadi salah satu alat penopang demi terwujudnya pengembangan aparatur. Pengembangan aparatur akan berjalan dengan baik jika didukung dengan sarana prasarana yang ada, sehingga dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan.
3. Pemerintah sebaiknya meningkatkan pembinaan terhadap aparatur yang masih minim akan

rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, dengan memberikan pelatihan dan pendidikan kepada aparatur guna menjaga prestasi kerja tidak mengalami kemerosotan.

4. Pemerintah harus bergerak cepat memberikan solusi terkait penggajian secara transfer dengan mengadakan sarana prasarana yang mendukung sebagai penopang, sehingga penggajian dengan cara transfer kepada aparatur bisa terealisasikan dengan baik dan sesuai dengan harapan.
5. Pemerintah seharusnya lebih meningkatkan pengawasan terhadap hasil kerja aparatur, salah satunya dengan melakukan pengawasan pada saat jam kerja sedang berlangsung guna menjaga prestasi kerja setiap aparatur, sehingga dapat memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

Alwi, Hasan. 2003. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka

Alwi, Hasan. 2005 *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta : Balai Pustaka

Bennis, Warren and Michael Mische 1995 *Organisasi Abad 21*, *Reinventing melalui Reengineering*. Penerjemah : Rahmayanti, Irma Adriyani, Jakarta: LPPM

Bookman, Ann dan Morgen Sandra 1998 *Woment and Politicts Of Empowerment*,Philadelphia : Temple University Press.

Hanafiah, T, 1982. *Pendekatan Wilayah dan Pembangunan Perdesaan*. IPB. Bogor

Handayaningrat, Soeworno, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi Bumi Aksara, Jakarta.

Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Manajemen: Dasar, Pengertian*, Masalah. Jakarta: Bumi Aksara.

Malayu S.P, Hasibuan. 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksar. Jakarta

Moekijat, 2002, *Dasar-Dasar Motivasi.* Bandung : Pionir Jaya

Kartasasmita, Ginandjar, dkk, 1995, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit IKIP, Malang.

Kartasasmita, G. (1996). *Pemberdayaan Masyarakat : Konsep Pembangunan yang Berakar pada Masyarakat*. Bandung. ITB.

Michael, P. Todaro, 1998. *Economic Development Pembangunan Ekonomi* di Dunia Ketiga, Jakarta : Erlangga.

M. Nasir. (1998). *Metode Penelitian,* Jakarta: Ghalia Indonesia.

Piaget, Jean, 1889. *Konsep dan Makna Pembelajaran,* Bandung : Alfabetha

Pranarka, A.M.W. 1996. *Globalisasi, Pemberdayaan dan Demokratisasi*. Jakarta : Centre for Strategic and International Studies.

Prijono, Onny S. DAN Pranaka, 1996.*Pemberdayaan : Konsep, Kebijakan danImplementasi*, CSIS, Jakarta.

Rasyid, M. Ryaas, 1997, *Kajian Awal Birokrasi Pemerintahan dan Politik Orde Baru*, Penerbit Yarsif Watampone, Jakarta.

Saefullah, 2007. *Pemikiran Kontemporer Administrasi Publik. Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Era Desentralisasi.* Cetakan pertama. Bandung

Salam, Dharma Setyawan, 2004. Manajemen Pemerintahan Indonesia, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta.

Sarundajang, S.H, 1997, *Arus Balik Kekuasaan Pusat dan Daerah.* Jakarta : Sinar Harapan.

Sedarmayanti, 2001, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*,Mandar Maju, Bandung.

Sedarmayanti, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil.* Jakarta : Gramedia Pustaka Utama

Soerjono, 2000. *Pemberdayaan Sumberdaya*. Jakarta : Lembaga Administrasi Negara.

Stewart, Allen Mitchell, 1998, *Empowering People : Pemberdayaan Sumber Daya Manusia*, Terjemahan : Agus M. Hardjana, Jogjakarta : Kanisius

Suharto, Ph.D. Edi., 2006, *Membangun Masyarakat Memberdayakan Rakyat,* Bandung : PT.Refika Aditama

Sudarwan, Danim. 1994. *Tranformasi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. 1992. *Memahami Pendekatan Kualitatif*. Bandung : Alfabetha

Sukirno, Sudono. 1985. *Pembangunan Daerah*. Penerbit Jakarta : LPFE-UI

Suyanto, Bagong dan Sutinah. (2005). *Metode Penelitian Sosial: Berbagai Alternatif Sosial.* Jakarta: Prenada Media.

Tjiptono, Fandy, 1996. *Kepemimpinan Transformasional dan Pemberdayaan,* Fakultas Ekonomi UGM, Yogyakarta.

Widjaja, A.W, 1995. *Administrasi Kepegawaian Suatu Pengantar,* CV. Rajawali, Jakarta

Widodo, Joko, 2001. *Good Governance : Telaah dan Dimensi Akuntabilitas dan Kontrol Birokrasi*, penerbit Insan Cendekia, Surabaya.

Widodo, Samodra, 2001. *Negeri-Negeri Nusantara dari Modern Hingga Reformasi Administrasi,*

Yudhoyono, Bambang. 2001. *Otonomi Daerah,* Jakarta : Pustaka Sinar Harapan

Dokumen :

UU Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian

Peraturan Daerah Kota Cimahi No. 2 Tahun 2007 Tentang Kelurahan

Peraturan Daerah Kota Cimahi No. 11 Tahun 2008 Tentang Kecamatan Dan Kelurahan Di Kota Cimahi