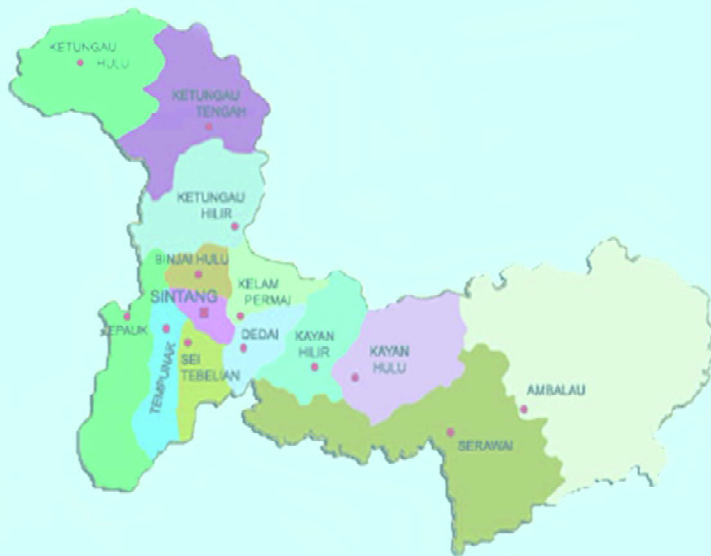


# FOKUS

Publikasi Ilmiah untuk Mahasiswa, Staf Pengajar  
dan Alumni Universitas Kapuas Sintang



**Emiliani Nindy, Petrus Atong**

IMPLEMENTASI PELAYANAN PUBLIK

**Aida Fitriani**

KEBIJAKAN PENANGANAN PEMELIHARAAN JALAN

**A.M. Yadisar**

ANALISIS PARTISIPASI POLITIK MASYARAKAT DALAM PEMUNGUTAN SUARA  
PEMILIHAN GUBERNUR DAN WAKIL GUBERNUR

**Kaja**

PENINGKATAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA APARATUR  
PEMERINTAH KECAMATAN

**Antonius**

PENGELOLAAN SUMBERDAYA AIR MELALUI KEBIJAKAN PEMERINTAH  
DAERAH DAN KEARIFAN LOKAL

**Sopian**

STRATEGI PENATAAN RUANG KOTA SINTANG SUATU KONDISI SAAT INI  
DAN PEMIKIRAN MASA DEPAN

**Kaspama Yuli, Darmansah, Paulus**

DISIPLIN KERJA PADA PABRIK MINYAK KELAPA SAWIT

**Venny Adhita Octaviani**

PENGARUH KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN DAN *WORD  
OF MOUTH* MAHASISWA PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI BISNIS

**Hermansyah**

PENGARUH BAURAN PEMASARAN TERHADAP KEPUTUSAN KONSUMEN

**Antonius Erwandi**

POLA PEMBINAAN UNIT PEMUKIMAN WARGA TRANSMIGRASI XVIII  
KABUPATEN KAPUAS HULU

**Nikodimus**

STRATEGI KOMUNIKASI KEPALA DESA DALAM MENINGKATAN PARTISIPASI  
MASYARAKAT DALAM PEMBANGUNAN

Diterbitkan oleh :  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Kapuas

# ***FOKUS***

**Publikasi Ilmiah untuk Mahasiswa, Staf Pengajar  
dan Alumni Universitas Kapuas Sintang**

E - ISSN 2599 - 3518

Volume 16 Nomor 2, September 2018, hlm. 1 - 114

---

FOKUS. Terbit dua kali setahun pada bulan Maret dan September. Berisi tulisan yang diangkat dari hasil penelitian dan kajian analitis-kritis di bidang sosial dan politik.

**Penyunting Utama**

Petrus Atong  
M. Kurniawan candra  
Abang Zainudin  
Kaja  
Aida Fitriani

**Ketua Penyunting**

A.M. Yadisar

**Penyunting Pelaksana**

Syekh Mochsin  
Venny Adhita Octaviani  
Paulus  
Jhony Fredy Hahury  
Imam Asrori  
Evy Ratnasari  
Hermansyah  
Felix Semaun  
Darmansah  
Antonius  
Pether Sobian  
Martinus Syamsudin  
Markus  
Yuliana Fondasoya Lilistian  
Mikael Mahin  
Yudika Cahyana  
Nikodimus

**Pelaksana Tata Usaha**

Pakaris Subiyakto  
Umi SholehaLodovika  
Rosnayeti  
Florentinus  
Tijan

Alamat Redaksi dan Tata Usaha Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Kapuas  
Jl. : Y.C. Oevang Oeray Telp. 0565-22256 Faks. : 0565-22256

---

Redaksi menerima sumbangan tulisan yang belum pernah diterbitkan dalam media lain. Naskah diketik diatas kertas HVS A4 spasi ganda 1,5 sepanjang kurang lebih 20 halaman. Naskah yang masuk dievaluasi dan disunting untuk keseragaman format, istilah dan tata cara lainnya.

---

**Dicetak oleh Perc. Pelangi Sintang. Isi diluar tanggung jawab percetakan.**

# ***FOKUS***

**Publikasi Ilmiah untuk Mahasiswa, Staf Pengajar  
dan Alumni Universitas Kapuas Sintang**

E - ISSN 2599 - 3518

Volume 16 Nomor 2, September 2018, hlm. 1 - 114

---

---

## **Kata Pengantar**

FOKUS, Jurnal Ilmu Sosial dan Politik, kali ini memulai tampil dalam kemasan baru. Tampilan dan gaya baru bukanlah berarti menafikkan eksistensi dan substansi keilmuan, terutama ranah kajian administrasi publik. Terbitan ke 16 nomor 1, Maret 2018, tentunya banyak harapan dan tantangan yang masih harus dibenahi oleh Tim Penyunting, terutama yang berkaitan dengan isi, dimana edisi Jurnal kali ini belum dapat menyatukan tulisan dalam satu tofik (monograf). Namun demikian, tidaklah berarti mengurangi telaah substansi pembahasan sebuah persoalan keilmuan.

Kritik yang bermanfaat sangat dihargai, namun bukan berarti kritik yang tidak bermanfaat tidak dihargai, hanya barangkali cara menempatkan kritik itu yang berbeda. Sebab semua kritik tentulah bermanfaat terlebih untuk Jurnal FOKUS ini. Semoga Jurnal FOKUS kedepan akan tampil semakin sempurna dan mampu menggugah kesadaran untuk menampilkan tulisan yang sangat erat terkait dengan ruang lingkup Ilmu Administrasi Publik dan mencapai tujuan bernegara yang bermuara pada penyelesaian persoalan publik (masyarakat), tentunya kontribusi yang tidak sebatas ide semata, namun yang sangat utama tentulah aksi-aksi (actions) konkrit.

Penyunting

# ***FOKUS***

## **Publikasi Ilmiah untuk Mahasiswa, Staf Pengajar dan Alumni Universitas Kapuas Sintang**

E - ISSN 2599 - 3518

Volume 16 Nomor 2, September 2018, hlm. 1 - 114

---

### **DAFTAR ISI**

#### **IMPLEMENTASI PELAYANAN PUBLIK**

Emiliani Nindy, Petrus Atong ..... 1-16

#### **KEBIJAKAN PENANGANAN PEMELIHARAAN JALAN**

Aida Fitriani ..... 17-32

#### **ANALISIS PARTISIPASI POLITIK MASYARAKAT DALAM PEMUNGUTAN SUARA PEMILIHAN GUBERNUR DAN WAKIL GUBERNUR**

A.M. Yadisar ..... 33-40

#### **PENINGKATAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA APARATUR PEMERINTAH KECAMATAN**

Kaja ..... 41-51

#### **PENGELOLAAN SUMBERDAYA AIR MELALUI KEBIJAKAN PEMERINTAH DAERAH DAN KEARIFAN LOKAL**

Antonius ..... 52-59

#### **STRATEGI PENATAAN RUANG KOTA SINTANG SUATU KONDISI SAAT INI DAN PEMIKIRAN MASA DEPAN**

Sopian ..... 60-65

#### **DISIPLIN KERJA PADA PABRIK MINYAK KELAPA SAWIT**

Kaspama Yuli, Darmansah, Paulus ..... 66-72

#### **PENGARUH KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN DAN *WORD OF MOUTH* MAHASISWA PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI BISNIS**

Venny Adhita Octaviani ..... 73-82

#### **PENGARUH BAURAN PEMASARAN TERHADAP KEPUTUSAN KONSUMEN**

Hermansyah ..... 83-98

#### **POLA PEMBINAAN UNIT PEMUKIMAN WARGA TRANSMIGRASI XVIII KABUPATEN KAPUAS HULU**

Antonius Erwandi ..... 99-105

#### **STRATEGI KOMUNIKASI KEPALA DESA DALAM MENINGKATAN PARTISIPASI MASYARAKAT DALAM PEMBANGUNAN**

Nikodimus ..... 106-114

PERSYARATAN NASKAH UNTUK FOKUS ..... 114-1

FORMULIR BERLANGGANAN ..... 114-2

# PENINGKATAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA APARATUR PEMERINTAH KECAMATAN

**Kaja**

*Email: kajaunka@gmail.com*

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Kapuas Sintang  
Universitas Kapuas Sintang, Jln. Y.C. Oevang Oeray No.92 Sintang Kalimantan Barat

**Abstrak :** Peningkatan dan pengembangan Sumber daya aparatur pemerintah Kecamatan telah dilaksanakan melalui pendidikan dan pelatihan seperti bidang ketata usahaan yang mencakup pendidikan kerasipan dan surat menyurat, bidang pemerintahan mencakup pembuatan surat dan penentuan nomor surat yang berkenaan dengan pemerintah Kecamatan serta pengelolaan keuangan menggunakan buku kas umum (BKU), buku kas pembantu penerimaan, buku kas pengeluaran. Selain itu bidang kemasyarakatan mencakup tatacara pembuatan laporan kependudukan, pendataan penduduk, pembuatan surat menyurat seperti surat keterangan memperoleh kartu tanda penduduk, kartu keluarga, akta kelahiran, serta surat keterangan miskin (tidak mampu) bagi warga kurang mampu. Camat telah melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dengan baik sesuai kewenangan yang dilimpahkan kepadanya. Pengembangan sumberdaya aparatur telah dilaksanakan melalui pendidikan dan pelatihan, kepemimpinan yang baik dan pemberian motivasi kerja, sarana prasarana serta anggaran.

**Kata Kunci:** Peningkatan, Pengembangan, Aparatur

Peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia merupakan suatu peningkatan mutu keterampilan maupun pendidikan, oleh karena itu, pemerintah dan swasta terus berupaya mewujudkannya melalui bidang pendidikan yang sekaligus merupakan salah satu bidang terpadu dari pembangunan nasional sebagaimana tercantum dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945. Sejalan dengan itu Soedijarto (1993: 35) berpendapat bahwa “Tiga misi yang melatarbelakangi pembangunan nasional di bidang pendidikan yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa, meningkatkan kualitas manusia Indonesia, dan mengembangkan dirinya.” Atas dasar itu maka dilakukan berbagai kebijakan Pemerintah khususnya program bidang pendidikan yang diberikan dalam rangka meningkatkan mutu SDM Aparatur Pemerintah.

Program ini dilakukan mempercepat proses pelayanan yang bermutu dan berkualitas terhadap masyarakat dengan mengupayakan pemerataan pembangunan di semua sektor. Namun demikian, harus diakui tidak semua cita-cita pembangunan tersebut terwujud dengan baik, bahkan kemungkinan tidak terlaksana. Proses yang berlangsung selama ini sebagian besar dinikmati masyarakat perkotaan yang berhadapan langsung dengan pelayanan yang dibutuhkan. Sementara itu sebagian masyarakat khususnya di pedesaan sangat sulit mendapatkan pelayanan

mengingat luasnya jangkauan pelayanan karena faktor geografis maupun rentang kendali yang begitu luas mengakibatkan lambatnya proses pelayanan. Sebagai upaya mengatasinya pemerintah terus memperbaiki tatanan pemerintah yang ada, sesuai dengan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014, sebagian kewenangan pelayanan dan pengaturan pemerintahan dilimpahkan kepada daerah, dengan maksud mewujudkan pendekatan pelayanan yang efektif dan efisien. Selain itu dalam penyelenggaraan pemerintah negara baik faktor internal maupun faktor eksternal dari masyarakat dan pemerintah saling mempengaruhi, faktor eksternal mencakup kondisi dinamis dalam masyarakat yang membawa berbagai tantang baru sehingga diperlukan adanya kualitas sumber daya masyarakat yang semakin baik

Kebijakan penyiapan sumber daya aparatur yang profesional dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya adalah suatu yang tak terhindarkan dan suatu keharusan, terutama karena dengan otonomi daerah itu rakyat mengharapkan hadirnya Pemerintahan yang lebih berkualitas, mampu mengemban fungsi-fungsi pelayanan publik, pemberdayaan masyarakat, dan pengembangan ekonomi, social dan budaya. Hal ini dapat di capai melalui optimalisasi fungsi-fungsi pemerintahan yang berkualitas serta berperan dengan baik sehingga sesuai dengan tujuan yang diharapkan, maka aparatur selaku subyek atau pelaku harus

berkualitas. Selain itu sistem pemerintah daerah dapat berjalan dengan baik apabila aparatur yang mengerakkannya baik pula, tanpa aparatur pelaksana yang baik tujuan yang diharapkan tidak akan terwujud.

Berdasarkan kenyataan di lapangan bahwa masih terdapat individu pegawai yang kurang mendapatkan pendidikan, pelatihan, pembinaan, penataran baik formal maupun non formal terutama, pegawai di tingkat kecamatan yang sulit mendapatkan informasi sarana dan prasarana penunjang peningkatan pengembangan aparatur. Demikian juga halnya dengan para pegawai kantor Camat Silat Hulu, ada sebagian pegawai kantor Camat Silat Hulu yang tidak pernah mendapat kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan bahkan proses mutasi jarang dilakukan kecuali atas permintaan pegawai yang bersangkutan. Selain itu Camat Silat Hulu belum melakukan upaya maksimal dalam meningkatkan pengembangan pegawai khususnya pada tingkat proses mutasi dan pendidikan, masih ada beberapa pegawai yang belum mengikuti pendidikan, pelatihan, maupun mutasi. Hasibuan (1996:76) “pengembangan sumber daya manusia adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral aparatur melalui pendidikan dan latihan.” Dari kedua pengertian tersebut dalam konsep pengembangan sumber daya manusia di satu pihak penekanannya adalah kepada usaha meningkatkan kemampuan kerja manusia dalam melakukan berbagai kegiatan dalam masyarakat, dan pihak lainnya pengembangan sumber daya manusia berhubungan erat dengan usaha meningkatkan taraf hidup seseorang atau masyarakat. Menurut Sastrohadiwiryo, (2002: 200) bahwa “Secara konseptual pendidikan adalah segala sesuatu untuk membina kepribadian dan pengembangan kemampuan manusia, jasmaniah dan rohaniah yang berlangsung seumur hidup, baik didalam maupun diluar sekolah, untuk pembangunan persatuan dan masyarakat adil dan makmur dan selalu ada dalam keseimbangan “.

Pendidikan dalam pelatihan merupakan dua hal yang hampir sama maksud pelaksanaannya, namun ruang lingkupnya yang memberikan karakteristik, kedua kegiatan tersebut. Pendidikan merupakan tugas untuk meningkatkan pengetahuan, pengertian atau sikap para tenaga kerja sehingga mereka dapat lebih menyesuaikan dengan lingkungan kerjanya, pendidikan berhubungan menambah pengetahuan

umum dan pengertian tentang sebuah lingkungan kerja. Pendidikan merupakan suatu usaha untuk mengembangkan kemampuan berfikir dari seorang tenaga kerja. Sedangkan pelatihan merupakan pendidikan dalam arti yang agak sempit, terutama dengan intruksi, tugas khusus dan disiplin, tugas tertentu. Pendidikan dan pelatihan yang harus di selenggarakan manajemen tenaga kerja. Selain dimaksudkan untuk mengurangi problema sebagaimana yang telah dikemukakan di atas, juga dimaksudkan untuk memperoleh nilai tambah tenaga kerja yang bersangkutan, terutama yang berhubungan dengan meningkatnya dan berkembangnya pengetahuan, sikap, dan keterampilan tenaga kerja yang bersangkutan. Dengan demikian tujuan pendidikan dan pelatihan yang telah di tetapkan yaitu menciptakan masyarakat yang berdaya guna dan berhasil guna yang sebesar-besarnya dapat terwujud. Telah dikemukakan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu kunci dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM), artinya agar efektivitas pendidikan dan pelatihan dapat terjamin, perlu penanganan yang serius, baik yang menyangkut sarana maupun prasarana.

Pendidikan dan pelatihan merupakan dua hal yang hampir sama maksud pelaksanaannya, namun ruang lingkup yang membedakan karakteristik kedua kegiatan tersebut. Pendidikan merupakan tugas untuk meningkatkan pengetahuan, pengertian, atau sikap para tenaga kerja sehingga mereka dapat lebih menyesuaikan dengan lingkungan kerja mereka. Pendidikan berhubungan dengan menambah pengetahuan umum dan pengertian tentang seluruh lingkungan kerja dan masyarakat. Pendidikan berhubungan dengan menjawab *how* (bagaimana) dan *why* (mengapa), dan biasanya pendidikan lebih banyak berhubungan dengan teori tentang pekerjaan. Sekaligus bahwa pendidikan merupakan suatu usaha untuk mengembangkan kemampuan berfikir seseorang. Sedangkan pelatihan merupakan pendidikan dalam arti yang agak sempit, terutama dengan instruksi, tugas khusus, dan disiplin. Pelatihan merupakan suatu proses aplikasi, terutama terhadap peningkatan kecakapan. Karena itu, perlu dipelajari bagaimana caranya melaksanakan tugas dan pekerjaan. Perlu diakui bahwa manajemen memiliki peran dan tanggung jawab yang besar terhadap penyelenggaraan pelatihan, sedangkan staf memberikan teknis operasional untuk membantu lini melaksanakan fungsinya.

Pelatihan berhubungan dengan efektivitas pekerjaan individu tenaga kerja dan hubungan antar tenaga kerja yang dikembangkan merupakan program untuk memudahkan pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut sifatnya pendidikan dan pelatihan dapat dibedakan menjadi beberapa jenis yaitu pendidikan umum, pendidikan kejuruan, pelatihan keahlian dan pelatihan kejuruan. Selanjutnya menurut Terry dalam Satrohadiwiryono (2002: 203) membagi pelatihan menjadi tiga yakni “(1) pelatihan sebelum penempatan (*Pre-Employment Training*), (2) pelatihan induksi (*Induction Training*), (3) pelatihan di tempat bekerja (*On the Job Training*)”. Dari pendapat tersebut menunjukkan bahwa pendidikan dan latihan sangat kompleksitas dan saling bergantung dan ketergantungan dalam rangka memberikan pengembangan wawasan kepada seluruh pelaku kebijakan, maupun kepada administrator pemerintahan dan masyarakat sebagai subjek dan objek dari pendidikan dan pelatihan. Latihan dan pengembangan penting bagi organisasi untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan yang baru, seperti sosialisasi, latihan dan pengembangan dapat memperkuat tingkat komitmen para pengawas pada organisasi, dengan demikian latihan dan pengembangan dapat mengurungkan masyarakat untuk meningkatkan pengetahuan dan wawasan baik individu maupun kelompok. Menurut Siswanto, (2002: 200). bahwa “Pelatihan merupakan bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku yang relatif singkat, dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori”

Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa latihan adalah suatu proses pengembangan pegawai, baik dalam bidang kecakapan, pengetahuan, ketrampilan, keahlian maupun sikap dan tingkah laku pegawai. Pelatihan merupakan proses membantu tenaga kerja atau masyarakat untuk memperoleh efektivitas dalam pekerjaan mereka yang sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan tentang pikiran, tindakan, kecakapan, pengetahuan, dan sikap yang layak. Dalam ilmu pengetahuan tentang perilaku, pelatihan merupakan kegiatan lain dari staf yang tujuannya yang mengembangkan kepemimpinan untuk memperoleh efektivitas pekerjaan individual tenaga kerja yang lebih besar, hubungan antar individu tenaga kerja dalam

perusahaan menjadi lebih baik, dan penyesuaian pada susana lingkungan secara keseluruhan.

Tujuan pelaksanaan pelatihan adalah agar para manajer atau masyarakat mendapat pengetahuan tentang sikap dan kelakuan tenaga kerja yang diperlukan agar kondisi perusahaan efektif. Selain tujuan yang ingin dicapai atas pelaksanaan pelatihan dalam ilmu pengetahuan, perilaku ini berhubungan erat dengan fungsi pelatihan yang berperan luas dalam pengembangan SDM. Sejalan dengan hal tersebut di atas, Latihan dan pendidikan memiliki tujuan yang berhubungan erat dengan jenis latihan dan pendidikan yang diadakan. Sastrohadiwiryono, (2002: 198-212), jenis-jenis latihan dan pendidikan itu misalnya : *Supervisory Training* Latihan ini bertujuan membantu para penyelia atau pimpinan dalam menggerakkan, memimpin dan membimbing para pegawai / bawahan. Dalam latihan ini para peserta mendapat tugas untuk menjadi seorang instruktur yang melatih para pegawai. *Administrative Training* Latihan ini bertujuan memberikan pengetahuan tentang tehnik-tehnik kerja yang berhubungan dengan pekerjaan kantor. *Office Method Training* Latihan ini bertujuan melatih para pegawai tentang cara melakukan pekerjaan yang bersifat rutin, terutama pekerjaan kesekretariatan dan ketatalaksanaan (*secretariat and clerical work*). *Refershing Training* Latihan penyegaran ini bertujuan memberikan informasi-informasi mengenai pekerjaan yang sudah dimiliki oleh pegawai sebelumnya. Meskipun setiap latihan tersebut mempunyai tujuan berbeda-beda, pada hakekatnya tujuan latihan dan pendidikan sama yakni menambah pengetahuan pegawai, menambah ketrampilan pegawai, mengubah dan membentuk sikap pegawai, mengembangkan keahlian pegawai sehingga pekerjaan diselesaikan dengan lebih cepat dan efektif, hal ini tidak terlepas dari gaya kepemimpinan yang di terapkan oleh pimpinan. Menurut Toba (1983:51) “Istilah gaya kepemimpinan secara kasarnya adalah sama dengan cara yang dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya”. Dari pandangan tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan cara atau perilaku pemimpin pada saat ia menjalankan kepemimpinannya, atau pada saat dia mempengaruhi perilaku bawahannya atau pengikutnya. Gaya kepemimpinan atau “*Leadership Style*” tidaklah berasal dari pemimpin itu sendiri, tetapi orang lain yang akan memberikan penafsiran dan menggolongkan gaya

(*Style*) kepemimpinan itu (Tambunan, 1992:43). Jadi dalam hal ini setiap orang mempunyai pandangan sendiri untuk menyatakan gaya (*Style*) kepemimpinan seseorang yang menjabat sebagai pemimpin. Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan (*Leadership Style*) menunjukkan cara seorang pemimpin menjalankan kepemimpinannya, dan bagaimana pula dia menurut pandangan orang yang dipimpinnya.

Berdasarkan hasil studi kepemimpinan Universitas Iowa yang dilakukan oleh Lippit dan White (Dalam Sutarto, 1991:72) mengungkapkan ada 3 (Tiga) gaya kepemimpinan yaitu: (1). *Autoritharian* (Otoriter), (2). *Autocratic* (Otokratis), *Dictator* (Diktator). (3). *Democratic* (Demokratis). *Laissez-Faire* (Kebebasan), *Free-Rein* (Lepas kendali), *Liberatarian* (Kebebasan). Menurut pandangan beberapa ahli, ketiga gaya kepemimpinan tersebut merupakan gaya kepemimpinan dasar. Menurut Reksohadiprodjo dan Handoko (1992:296) “Corak atau gaya kepemimpinan (*Leadership Style*) seorang pemimpin akan sangat berpengaruh terhadap efektivitas seorang pemimpin”. Dari pandangan tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan seorang dalam melaksanakan tugasnya sebagai pemimpin dalam berbagai bentuk organisasi sangat dipengaruhi oleh faktor gaya kepemimpinannya yang diterapkannya. Dari uraian di bahwa gaya kepemimpinan yang cocok dan ideal adalah kombinasi gaya-gaya kepemimpinan yang telah dikemukakan di atas. Seorang pemimpin harus sanggup memainkan kepemimpinannya dalam berbagai gaya, ia harus dapat bertahan dalam segala situasi, dan beralih dari satu gaya ke gaya yang lainnya sesuai dengan situasi yang dihadapi dalam organisasi. Kedarmaan dan Udaya (1991:118) “Seorang pemimpin yang efektif tidak ditentukan oleh gaya atau tipe kepemimpinan yang digunakan dalam memimpin kelompok, tetapi tergantung cara menerapkan tipe/gaya kepemimpinan pada situasi yang sesuai”. Menurut Silalahi (2002:314) gaya kepemimpinan adalah pola perilaku spesifik yang ditampilkan oleh pemimpin dalam upaya mempengaruhi bawahan atau pengikut guna mencapai tujuan organisasi atau kelompoknya. Lebih lanjut Silalahi (2002:316) mengatakan studi kepemimpinan yang mempelajari dimensi perilaku pemimpin antara lain: (1) Studi Tennenbaum dan Schmidt; (2) Studi Kepemimpinan Universitas Iowa; (3) Studi Kepemimpinan Universitas Michigan; (4) Studi Kepemimpinan Universitas

Ohio; (5) Studi Kepemimpinan Blake dan Mouton; dan (6) Studi Kepemimpinan Rensis Lekert. Studi kepemimpinan yang mempelajari dimensi perilaku pemimpin tersebut memang telah di akui oleh para ahli administrasi, dan banyak di gunakan sebagai bahan referensi penelitian mengenai kepemimpinan.

Gaya perilaku kepemimpinan yang diutarakan di atas, lebih menekankan hubungan antara pemimpin dan organisasi yang di pimpinnya, serta hubungan antara bawahan dengan pemimpin. Hubungan tersebut meliputi kegiatan perencanaan, pengorganisasian pengendalian koordinasi antar pimpinan dan bawahan. Penetapan gaya kepemimpinan otoriter dapat mendatangkan keuntungan antara lain berupa kecepatan serta ketegasan dalam pembuatan keputusan dan bertindak sehingga untuk sementara produktivitas dapat naik, tetapi penerapan kepemimpinan gaya otoriter dapat menimbulkan antara lain berupa suasana kaku, tegang, mencekam, menakutkan sehingga dapat mengakibatkan lebih lanjut timbulnya ketidakpuasan. Dalam hal ini Agarwal dalam modul UT (1999:103) berpendapat bahwa penerapan kepemimpinan gaya otoriter mengakibatkan moral yang rusak, meniadakan inisiatif menimbulkan permusuhan agresifitas, keluhan, absen, pindah dan tidak puas. Seorang pemimpin yang demokratis adalah pemimpin yang menganggap organisasi sebagai milik pribadi, mengindentikan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi, menganggap bawahan sebagai alat semata-mata, tidak mau menerima kritik dan saran, terlalu tergantung kepada kekuasaan formalnya serta dalam tindakan penggerakannya sering mempergunakan unsur paksaan dan punitif. Dari sifat-sifat tersebut di atas jelas terlihat bahwa gaya kepemimpinan yang demikian tidak tepat untuk satu organisasi modern dimana hak-hak asasi manusia yang bawahan itu harus dihormati. Yang dimaksud dengan seorang pemimpin yang bergaya militeris berbeda dengan seorang pemimpin militer.

Seorang pemimpin yang bergaya militeris ialah seorang pemimpin yang memiliki sifat-sifat dalam menggerakkan bawahan menggunakan sistem perintah yang identik dengan kekerasan, bergantung kepada pangkat dan jabatannya, senang kepada formalitas yang berlebihan, menuntut disiplin yang tinggi dan kaku, sukar mengkritik bawahan serta menggemari upacara-upacara untuk berbagai kegiatan. Kepemimpinan menurut teori ini berdasarkan perintah-perintah

dan pemaksaan, serta bertindak yang agak *arbitrer* dalam hubungan antara pemimpin dan pihak bawahan. Pemimpin disini, cenderung mencurahkan perhatian sepenuhnya atas pekerjaan. Ia melaksanakan pengawasan seketat mungkin dengan maksud agar pekerjaan yang dilaksanakan sesuai dengan rencana. Kepemimpinan gaya demokratis adalah kemampuan mempengaruhi agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan ditentukan bersama antara pimpinan dan bawahan. Penerapan kepemimpinan gaya demokratis dapat mendatangkan keuntungan antara lain berupa keputusan serta tindakan yang lebih objektif, tumbuhnya rasa ikut memiliki serta moral yang tinggi. Pengetahuan tentang kepemimpinan telah membuktikan bahwa gaya kepemimpinan yang demokratislah yang paling tepat untuk demokrasi modern, karena dalam proses menggerakkan bawahan selalu bertitik tolak dari pendapat bahwa manusia itu adalah mahluk yang mulia di dunia, selalu berusaha mengsinkronisasikan kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan dan tujuan pribadi dari para bawahannya, ia senang menerima saran, pendapat dan bahkan kritik dari bawahannya, selalu berusaha mengutamakan kerjasama dalam mencapai tujuan, dengan ikhlas memberikan kebebasan yang seluas-luasnya kepada bawahannya untuk berbuat, selalu berusaha untuk menjadikan bawahannya lebih sukses dan berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin. Namun bagi bangsa Indonesia, gaya kepemimpinan yang ideal adalah gaya kepemimpinan demokratis, karena sangat sesuai dengan nilai-nilai Pancasila sebagai idealisme bangsa Indonesia. Gaya Kepemimpinan *Laissez-Faire* (Kebebasan), *Free-Rein* (Lepas Kendali), *Liberatarium* (Kebebasan).

Penerapan pemimpin gaya *Laissez-Faire* dapat mendatangkan keuntungan antara lain para anggota atau bawahan dapat mengembangkan kemampuan dirinya. Tetapi kepemimpinan jenis ini juga membawa kerugian organisasi antara lain berupa kekacauan, karena tiap-tiap pejabat yang bekerja menurut selera masing-masing dalam melaksanakan demi tercapainya tujuan organisasi yang bergerak dibidang pemerintahan. Seorang pemimpin harus memberikan kebebasan seluas-luasnya kepada para pengikutnya (bawahannya) dalam hal menentukan aktivitas-aktivitas mereka. Ia tidak berpartisipasi, apabila

hal tersebut dilakukannya, maka partisipasi itu hampir tidak berarti. *Approach* ini merupakan kebalikan langsung teori otokratis. Kelompok-kelompok *Laissez-Faire*, cenderung membentuk pemimpin-pemimpin formal.

Kepemimpinan dibutuhkan oleh manusia karena adanya suatu keterbatasan dan kelebihan-kelebihan tertentu pada manusia. Maksudnya di satu pihak manusia terbatas kemampuannya untuk memimpin, sementara dilain pihak ada orang yang memiliki kelebihan kemampuan untuk memimpin. Dari keadaan inilah maka timbul akan kebutuhan akan seorang pemimpin. Pemimpin merupakan salah satu intisari manajemen, sumber daya pokok dan titik sentral dari setiap aktivitas yang terjadi dalam suatu organisasi. Kreativitas seorang pemimpin dalam menjalankan wewenangnya, sangat menentukan keberhasilan organisasi yang hendak di capai. Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi prestasi organisasi, karena kepemimpinan merupakan aktivitas utama di mana, melalui kegiatan kepemimpinan tujuan organisasi dapat di capai. Menurut Louis A. Allen (dalam Nawawi, 2001:225) bahwa setiap organisasi kerja termasuk juga lembaga-lembaga pemerintah, setiap pimpinannya berkewajiban menggerakkan dan mengarahkan semua personal atau pegawai agar mewujudkan volume atau beban kerja masing-masing. Sejalan dengan pendapat itu Nawawi (2001:225) mengatakan sebagai berikut: Kepemimpinan adalah tindakan atau perbuatan diantara perseorangan dan kelompok yang menyebabkan baik orang seorang maupun kelompok bergerak kearah tujuan tertentu. Kepemimpinan tampak dalam proses dimana seseorang mengarahkan, membimbing, mempengaruhi, dan atau mengawasi pikiran-pikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain. Toha (1993:1) mengatakan suatu “organisasi akan berhasil atau gagal ditentukan oleh kepemimpinan itu sendiri, karena begitu pentingnya peranan kepemimpinan dalam suatu organisasi mencapai suatu tujuan organisasi yang telah ditetapkan”. Menurut Siagian (1983:24) mengartikan kepemimpinan sebagai kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan sebagai pemimpin satuan kerja untuk mempengaruhi perilaku orang lain terutama bawahannya, untuk berpikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga melalui perilaku yang positif ia memberikan sumbangsih nyata dalam pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan pengertian di atas menggambarkan bahwa kepemimpinan adalah merupakan kegiatan pemimpin untuk mempengaruhi orang lain atau bawahannya dalam berbagai situasi dan kondisi agar bersedia dengan ikhlas baik secara bersama-sama atau secara perorangan, melaksanakan tanggung jawabnya terhadap tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan yang diinginkan. Dengan demikian kepemimpinan merupakan sebuah proses memberi arti (pengarahan yang berarti) terhadap usaha kolektif, dan yang mengakibatkan kesediaan untuk melakukan usaha yang diinginkan untuk mencapai sasaran. Teori kepemimpinan menurut Gitosudarmo dan Sudita tersebut, merupakan teori yang dikembangkan dari tahun 1940-an. Teori mencakup sifat atau karakteristik individu pemimpin, perilaku pemimpin dalam memimpin bawahannya, kemudian situasi yang dihadapi oleh pemimpin serta tugas seorang pemimpin sebagai pengolah informasi. Menurut Hasibuan (2001 : 216) bahwa motivasi berasal dari bahasa latin *movere*, yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi berkaitan erat dengan pemikiran hedonisme. Hedonisme merupakan hasil karya para filosof yunani kuno, sebagai usaha untuk menjelaskan apa yang disebut dengan motivasi. Menurut Toha (2001 : 177) “konsep hedonisme ini menyatakan bahwa seseorang itu mempunyai kecenderungan mencari keenakan dan kesenangan dan menghindari ketidak enakannya dan kesusahan”. Sejalan dengan pendapat Hasibuan, menurut Winardi (2001 : 1), “istilah motivasi (*motivation*) berasal dari perkataan bahasa latin *move*, yang berarti “menggerakkan” (*to move*)”. Motivasi diberikan oleh pimpinan kepada bawahan atau pengikut. Motivasi dengan tujuan utama untuk menggairah kerja bawahan, agar bawahan mau bekerja dengan giat untuk mencapai hasil kerja yang optimal dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Toha (2001 : 180) bahwa “motivasi Perilaku manusia itu hakikatnya adalah berorientasi pada tujuan dengan kata lain bahwa perilaku seseorang itu pada umumnya dirangsang oleh keinginan untuk mencapai beberapa tujuan. Satuan dasar dari setiap perilaku adalah kegiatan. Sehingga dengan demikian semua perilaku itu adalah serangkaian aktivitas-aktivitas atau kegiatan-kegiatan”. Pengertian motivasi yang disebutkan oleh Hasibuan maupun Winardi serta

pendapat Toha tersebut menjelaskan bahwa setiap tindakan atau aktifitas yang dilakukan oleh manusia itu senantiasa memiliki tujuan tertentu, motivasi pimpinan dapat merangsang gairah kerja bawahannya. Menurut Winardi (2001 : 6) bahwa motivasi adalah “suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri, atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non-moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (Depdiknas : 2001) pengertian dari motivasi yakni “Motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu dan usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya atau mendapat kepuasan dengan perbuatannya. Pendapat tersebut merupakan dorongan atau rangsangan yang timbul pada diri seseorang, baik secara sadar maupun tidak sadar untuk melakukan suatu kegiatan untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi bawahan diperlukan sebab dengan adanya semangat kerja, maka seluruh pekerjaan akan dikerjakan dengan sebaik mungkin dan dalam waktu yang cepat, sehingga tujuan pekerjaan yang telah ditetapkan diharapkan akan dapat tercapai.

Menurut Gitosudarmo dan Sudita (2002 : 29) berpendapat bahwa teori motivasi pada dasarnya dibedakan menjadi dua, yaitu : “(1) Teori kepuasan (*Content Theories*) Teori kepuasan tentang motivasi berkaitan dengan faktor yang ada dalam diri seseorang yang memotivasinya. Teori kepuasan berkaitan dengan faktor-faktor yang membangkitkan atau memulai perilaku. (2) Teori proses (*Process Theories*) Teori proses berkaitan dengan bagaimana motivasi itu terjadi/bagaimana perilaku itu digambarkan. Teori proses berkaitan dengan perilaku digerakkan, diarahkan, didukung/dihentikan. Selanjutnya untuk dapat meningkatkan pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas harus di dukung oleh sarana dan prasarana yang memadai. Sarana dan prasarana yang dimaksud adalah ketersediaan peralatan yang diperlukan untuk mendukung dalam proses pencapaian tujuan. Peralatan Menurut Handoko

(2002:97) adalah setiap benda atau alat yang dapat dipergunakan untuk memperlancar pekerjaan atau kegiatan lembaga pemasyarakatan seperti alat-alat kantor, alat-alat komunikasi, dan transportasi. Ini diperlukan karena organisasi pemerintah yang serba kompleks memerlukan alat-alat yang serba praktis dan efisien. Peralatan yang ada disesuaikan dengan kebutuhan dan kondisi keuangan, serta kecakapan aparatur yang menggunakannya.

Sarana penting bagi pencapaian tujuan manusia, tetapi kemampuan dan keahlian yang dimiliki sumber daya manusia yang ada tidak akan banyak manfaat dan hasilnya jika tidak ditunjang oleh sumber daya yang lain, salah satunya adalah tersedianya sarana dan prasarana yang memadai. Selanjutnya menurut Manullang (2005:5) untuk mencapai tujuan, para pimpinan menggunakan “Enam M, dengan kata lain, sarana atau alat manajemen untuk mencapai tujuan adalah *men, money, materials, machines, methods*, dan *markets*, kesemuanya disebut sumber daya”. Berdasarkan pendapat tersebut di atas, maka pengembangan sumber daya aparatur juga tidak terlepas dari anggaran. Sukses tidaknya kegiatan sangat ditentukan oleh dana yang memadai. Menurut Reksohadiprojdo (1992:141): “suatu organisasi dari dalam menjalankan kegiatannya tentu diperlukan dana”. Menurut Sumirat (2002 : 11 ), bahwa anggaran adalah “Suatu rencana yang disusun secara sistematis yang meliputi seluruh kegiatan pemerintahan, yang dinyatakan dalam unit (kesatuan) moneter dan berlaku untuk jangka waktu tertentu yang akan datang.” Oleh karena itu sering dijumpai terdapat program atau kebijakan yang telah ditetapkan oleh pemerintah tidak dapat diimplemetasikan secara konsisten dan konsekuen sesuai dengan yang telah ditentukan sebelumnya, karena kurangnya dukungan pendanaan. Jadi dapat dikatakan pendanaan merupakan salah satu unsur yang sangat penting bagi terselenggaranya suatu kegiatan secara optimal di lapangan.

Dalam pengembangan aparatur pemerintah yang di diselenggarakan oleh negara, sumber pendanaannya berasal dari APBN dan APBD **Kabupaten Kapuas Hulu**. Dengan semakin besarnya anggaran yang dimiliki organisasi akan mempengaruhi organisasi itu sendiri. Semakin besar atau kecilnya anggaran akan menyebabkan bertambah atau berkurangnya kegiatan-kegiatan organisasi yang mungkin akan menyebabkan harus disesuaikan kembali

kegiatan-kegiatan. Beberapa kegiatan yang akan terpengaruh adalah kegiatan penarikan, pengembangan, penggajian, dan putusan hubungan kerja. Pada dasarnya beban anggaran yang bermanfaat dan realistis tidak hanya dapat membantu pemererat kerja sama, memperjelas kebijakan dan merealisasikan rencana saja, tetapi juga dapat menciptakan keselarasan yang lebih baik dalam mencapai tujuan diantara para manajer dan bawahannya. Menurut Mulyadi (dalam Sumirat 2002: 438), “anggaran disusun oleh manajemen dalam jangka waktu satu tahun untuk membawa perusahaan ke kondisi tertentu yang di perhitungkan”. Dengan anggaran, manajemen mengarahkan jalannya kondisi organisasi. Tanpa aggaran, dalam jangka pendek organisasi akan berjalan tanpa arah, dengan pengorbanan sumber daya yang tidak terkendali (*at any cost*). Menurut Sumirat (2002 : 14) anggaran mempunyai empat unsur, yaitu : Rencana, yaitu suatu penentuan terlebih dahulu tentang aktivitas atau kegiatan yang akan dilakukan di waktu yang akan datang, Meliputi, yaitu mencakup semua kegiatan yang akan dilakukan oleh semua bagian-bagian yang ada dalam organisasi; Dinyatakan dalam unit moneter, yaitu unit (kesatuan) yang dapat diterapkan pada berbagai kegiatan perusahaan yang beraneka ragam. Adapun unit moneter yang berlaku di Indonesia adalah unit rupiah; Jangka waktu tertentu yang akan datang yaitu menunjukkan bahwa anggaran berlaku untuk massa yang akan datang. Ini berarti apa yang dimuat di dalam anggaran adalah taksiran-taksiran tentang apa yang akan terjadi serta apa yang akan dilakukan dimasa yang akan datang.

Sejalan dengan hal tersebut di atas, anggaran merupakan hasil kerja (*out put*) terutama berupa taksiran-taksiran yang akan dilaksanakan di waktu yang akan datang. Karena suatu anggaran merupakan hasil kerja (*out put*), maka anggaran dituangkan dalam suatu naskah tulisan yang disusun secara teratur dan sistematis. Untuk dapat menjalankan suatu kegiatan pada organisasi maupun instansi baik pemerintah maupun swasta tentu memerlukan pendanaan yang memadai. Pendanaan umumnya disusun dalam bentuk anggaran kegiatan. Demikian juga halnya dalam mengimplementasikan suatu kebijakan diperlukan dana anggaran yang cukup memadai. Menurut Sumirat (2002:97) “kunci penganggaran dapat dilihat pada tahap : 1) mengestimasi tingkat sumber daya manusia dan pembelian; 2) mengestimasi biaya pengeluaran dan

tersedianya sumber daya manusia". Dari pengertian di atas dapatlah diketahui bahwa kunci penganggaran mengestimasi tingkat sumber daya manusia dan pembelian; mengestimasi biaya pengeluaran dan tersedianya sumber daya manusia. Alasan-alasan pentingnya penganggaran dalam implementasi untuk mengetahui biaya apa saja yang akan digunakan dalam suatu program atau kegiatan, dan untuk dapat menjalankan suatu kegiatan pada organisasi maupun instansi baik pemerintah maupun swasta tentu memerlukan pendanaan yang memadai.

## METODE PENELITIAN

Sehubungan dengan tujuan penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian deskriptif yaitu suatu penelitian yang menekankan pada prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan melukiskan keadaan subjek penelitian pada saat sekarang berdasarkan fakta yang nampak atau sebagaimana adanya. Menurut Nawawi (2003: 63) "Metode deskriptif adalah sebagai prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan/melukiskan keadaan subyek/obyek penelitian (seseorang, lembaga, masyarakat dan lain-lain) pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak. Pada saat ini penggunaan metode deskriptif dalam penelitian tidak hanya sekedar terbatas pada penemuan fakta seadanya, tetapi diiringi dengan analisis data secara kualitatif yaitu suatu penelitian yang mengumpulkan data dan fakta-fakta dengan tuntas dari orang-orang yang diamati. Penelitian ini merupakan sebagai usaha untuk merencanakan kemungkinan-kemungkinan tertentu secara luas tanpa menunjukkan secara pasti apa yang akan dikerjakan dalam hubungan dengan unsurnya masing-masing.

Menurut Moleong (2000:245) bahwa "subjek penelitian ini adalah yang dipilih dengan pertimbangan yang bersangkutan menguasai persoalan dan informasi yang sedang di teliti, dan mau memberikan data yang di perlukan sesuai dengan ruang lingkup penelitian". Subjek penelitian ditetapkan dengan teknik *purposive sampling* (sampel bertujuan), subjek penelitian dalam penelitian ini Camat, Kepala Sub Aparatur dan Umum, Pegawai Kantor Camat. Alasan dalam pemilihan subjek penelitian adalah yang bersangkutan mengerti, mengetahui dan memahami masalah proses pengembangan pegawai dilingkungan Kantor Camat Silat Hulu, sehingga memudahkan untuk mendapatkan data

dan informasi yang sesuai dengan tujuan penelitian. Teknik pengumpulan data yang di gunakan teknik wawancara, teknik observasi, studi dokumentasi. analisis data memperlakukan data empiris kedalam suatu bentuk yang dapat diinterpretasikan dan dapat pula memberikan kejelasan sebagai jawaban atas pemecahan masalah. Penelitian ini dilakukan pada Kantor Camat Silat Hulu Kabupaten Kapuas Hulu.

## HASIL PENELITIAN

Pengembangan Sumber Daya Aparatur pemerintah Kecamatan melalui bidang pendidikan pelatihan seperti ketatausahaan mencakup pendidikan kedisiplinan, bidang pemerintahan mencakup mekanisme pembuatan surat dan penentuan nomor surat yang berkenaan dengan pemerintah Kecamatan serta mekanisme pengelolaan keuangan dan penyusunan struktur pertanggung jawaban (SPJ) keuangan yang sesuai dengan peraturan yang berlaku. Bidang kemasyarakatan mencakup tatacara pembuatan laporan kependudukan, pendataan penduduk, mekanisme pembuatan surat menyurat seperti surat keterangan meperoleh kartu tanda penduduk, kartu keluarga, akta kelahiran, serta surat keterangan miskin. Mekanisme pembuatan pengajuan bantuan yang berkenaan dengan kesejahteraan masyarakat seperti pengajuan bantuan bibit bidang pertanian, perkebunan dan perikanan. Camat dalam menjalankan tugas pemerintahan dimulai dengan perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan sehingga tujuan organisasi dapat berjalan dengan baik. Tugas-tugas yang dijalankan cenderung bersifat instruksi bahkan sering terjadi kekeliruan dalam pelimpahan kewenangan tersebut, hal ini di sebabkan keterbatasan personil di kantor sehingga sulit mencari personil yang sesuai dengan skill yang diinginkan. Pengembangan aparatur sudah dilakukan dengan baik, kecenderungan pengembangan aparatur masih belum maksimal karena adanya pekerjaan lain yang bersifat lebih mendesak dan mengikat. Upaya membimbing dan mengarahkan bawahan perlu peningkatan dilakukan oleh Camat sebagai pimpinan agar mengarah pada pelayanan dan kepentingan masyarakat. Hal ini didukung dengan Keputusan Bupati dalam menjalankan pemerintahan harus lebih mengedepankan kepentingan rakyat selaku pemberi kuasa tersebut. Kekuasaan Camat akan terlihat dari kemampuan menjalankan hak, wewenang, dan kewajiban dalam menjalankan

pemerintahan yaitu menyelenggarakan rumah tangga sendiri dan menyelenggarakan pertanggung jawaban di bidang pemerintahan terutama dalam hal sosial kemasyarakatan dan urusan umum pemerintahan termasuk ketentraman dan ketertiban masyarakat sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan menumbuhkan semangat gotong royong sebagai sendi utama fungsi manajemen pemerintahan, beberapa permasalahan pembangunan yang muncul ke permukaan cenderung langsung ke desa sehingga Camat ada kecenderungan hanya mengetahui saja contoh ADD (Alokasi Dana Desa).

Disisi lain Camat melaksanakan pengembangan aparatur terlaksana dengan baik karena adanya kerjasama Camat dengan seluruh jajaran pemerintahan Desa. Dalam menjalankan tugas dan fungsi Pemerintahan Desa ternyata organisasi dilihat secara struktur telah terpenuhi dengan baik sesuai Peraturan Pemerintahan Desa. Dilihat pada seksi-seksi yang tercantum dalam struktur tersebut telah terisi sesuai kebutuhan organisasi. Hal ini dikarenakan terbatasnya sumber daya manusia yang ada sesuai kebutuhan organisasi. Dalam pelaksanaan tugas ternyata juga tidak semua penjabaran tugas diberikan kepada bawahan akan mengalami hambatan dalam melaksanakannya. Hal ini menunjukkannya masih dituntut kreatifitas masing-masing individu untuk mencari atau belajar memahami tugasnya masing-masing. Tingkat pendidikan ternyata juga sangat mempengaruhi pemahaman individu terhadap tugas yang dijalaninya.

Berdasarkan hal tersebut diketahui bahwa ada tiga aspek yang harus dimiliki aparatur pemerintahan Kecamatan diantaranya bidang tata usaha, bidang pemerintahan, dan bidang kemasyarakatan. Seorang aparatur pemerintahan Kecamatan harus didukung dengan pendidikan formal seperti prajabatan, pemantapan kerja dan, lokakarya, seminar. Proses pengembangan sumberdaya aparatur merupakan upaya pemerintah Daerah Kabupaten Kapuas Hulu khususnya aparatur pemerintahan kecamatan melalui pendidikan formal. Melalui pelatihan yang bersifat fungsional yang berdasarkan tugas dan fungsi pada kantor, disamping itu didukung pula dengan pelatihan yang bersifat struktural pelatihan ini dilakukan berdasarkan penjejaran dalam pelaksanaan tugas pada suatu jabatan. Selanjutnya bidang pengembangan aparatur selalu memberikan kesempatan kepada aparatur

pemerintahan yang memiliki prestasi untuk mengikuti berbagai pelatihan baik secara fungsional maupun secara struktural dengan maksud untuk menambah wawasan para pegawai tentang berbagai permasalahan dan perkembangan di masyarakat, disamping itu pula pelatihan yang diikuti oleh pegawai tidak semuanya dilaksanakan oleh Pemerintah Daerah, akan tetapi dilaksanakan instansi-instansi lain dan Organisasi Profesi lainnya. Hal ini dimaksud agar seorang aparatur memahami tujuan yang hendak dicapai, terampil menyusun program pelayanan publik dengan dimaksud agar seorang aparatur terampil dalam mengemas dan menyusun serta merumuskan bahan kebijakan pemerintahan.

Selain itu hal ini dapat dilihat dari Pernyataan Responden Tentang Penjelasan Tugas-Tugas Kelompok oleh Pimpinan dapat dijelaskan bahwa Camat telah menjelaskan tugas-tugas kelompok, kondisi ini dapat dikatakan bahwa sebagian besar tugas-tugas kelompok dijelaskan oleh Camat selaku pimpinan. Selanjutnya bahwa sebagian besar pegawai Kecamatan Silat Hulu sudah mendapat kesempatan dari pimpinan untuk menyampaikan saran dan pendapat kepada pimpinan berkenaan dengan kemajuan organisasi Pemerintah Kecamatan. Disamping itu pula para bawahan perlu menyadari pentingnya komunikasi internal dalam rangka meningkatkan pembangunan Pemerintahan Kecamatan. Dengan demikian motivasi yang diberikan berbentuk hadiah kepada pegawai yang berprestasi baik, dengan adanya dorongan, maka semangat kerja bawahan akan meningkat.

Motivasi yang diberikan agar mereka memiliki kemampuan untuk meningkatkan prestasinya dalam pelayanan public. Motivasi pada dasarnya muncul apabila terjadi dua hal yaitu, apabila nilai hasil tertentu sangat tinggi bagi orang yang menerimanya, dan apabila orang itu merasa bahwa ia memiliki kesempatan yang cukup baik untuk menyelesaikan tugas dan memperoleh hasilnya, memotivasi seseorang lebih mudah diucapkan daripada dilaksanakan, karena tiap orang memiliki kebutuhan. Pimpinan telah memberikan motivasi kepada para pegawai, sehingga setiap orang terdorong untuk berperilaku bijaksana dalam melayani masyarakat. Selanjutnya sarana dan prasarana sangat mempengaruhi pengembangan sumber daya aparatur pemerintahan Kecamatan. Disadari bahwa sarana dan prasarana yang serba terbatas dalam melakukan aktivitas pengembangan, baik

internal maupun eksternal, langsung maupun tidak langsung terhadap para pegawai yang ada di Kantor ini. Dengan jarak tempuh yang begitu jauh dari Ibu Kota Kabupaten sehingga pengembangan relatif terhambat. Selain itu sarana dan prasarana kantor Kecamatan Silat Hulu masih belum memadai, hal ini ditandai dengan belum lengkapnya fasilitas kerja, padahal sarana dan prasarana merupakan modal utama dalam sebuah organisasi terutama dalam bidang pendidikan dan pelatihan aparatur pemerintahan.

Sarana dan prasarana yang ada masih relatif terbatas, sehingga untuk melakukan pengembangan aparatur juga mengalami hambatan. Pada prinsipnya pelaksanaan pengembangan sudah dilakukan secara baik berupa pemberian kesempatan yang seluas-luasnya kepada aparatur pemerintahan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan baik yang bersifat formal maupun non formal. Sarana dan prasarana yang di gunakan dalam pelayanan publik belum memadai terutama dalam pengembangan sumber daya aparatur pemerintahan kecamatan. Tersedianya fasilitas-fasilitas tersebut sangat membantu proses pemberian layanan administrasi. Dimana kinerja dari setiap aparatur dapat dilihat, melalui penyelesaian tugas dan fungsi yang telah ditetapkan kepadanya. Salah satu sumber daya yang mendukung kelancaran pengembangan sumber daya aparatur pemerintahan adalah kurang tersedianya anggaran yang memadai. Penganggaran dana untuk kegiatan baik rutin maupun pembangunan yang merupakan tugas pokok dan fungsi, adalah berbasis kinerja. Sehingga pengembangan sumber daya dapat berjalan dan dilaksanakan sesuai anggaran yang ada. Dukungan anggaran dalam pengembangan sumber daya aparatur pemerintahan di Kecamatan kurang memadai. Minimnya anggaran tersebut sangat berpengaruh terhadap optimalisasi pengembangan sumber daya aparatur pemerintahan yang dilakukan. Sumber anggaran yang terbatas dirasakan masih minim untuk pemerdayaan dan pengembangan pegawai Aparatur pemerintah Kecamatan. Oleh sebab itu agar fungsi pembinaan tersebut dapat berjalan dengan sebaik-baiknya yakni sesuai dengan yang diharapkan, maka diperlukan sumber daya manusia harus baik. Sumber daya manusia dikatakan baik dalam pengertiannya meliputi (a) mentalitasnya/moralnya baik dalam arti jujur, mempunyai rasa tanggung jawab yang besar

terhadap pekerjaannya, dapat bersikap sebagai abdi masyarakat atau *public servant*. (b) Memiliki kecakapan/kemampuan yang tinggi untuk melaksanakan tugas-tugasnya”.

Berhasil tidaknya fungsi pembinaan sebagian besar tergantung pada sumberdaya manusia itu sendiri. Pembinaan yang efektif harus diperhatikan agar menunjang terlaksananya pencapaian tujuan yang baik. Jika Sumber Daya manusia dikelola dengan baik maka akan memberikan kontribusi dalam menciptakan keunggulan kompetitif yang merupakan kunci sukses dalam pencapaian tujuan. Sumber Daya Manusia akan mendukung jika pemerintah mampu mengelola dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan. Peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat dilakukan dengan pengembangan melalui pendidikan dan latihan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Peningkatan dan pengembangan Sumber daya aparatur Kantor Camat telah melaksanakan pengembangan Sumber Daya Aparatur pemerintahan Kecamatan melalui pendidikan dan pelatihan seperti bidang pendidikan kedisiplinan dan surat menyurat. Selain itu bidang kemasyarakatan mencakup pendataan penduduk, pembuatan surat menyurat seperti surat keterangan memperoleh kartu tanda penduduk, kartu keluarga, akta kelahiran, serta surat keterangan miskin. Hal ini dapat dikatakan bahwa sebagian besar tugas-tugas kantor dijelaskan oleh Camat selaku pimpinan. Fungsi motivasi pimpinan dalam bentuk hadiah kepada pegawai yang berprestasi baik, kemudian ada juga pemberian memotivasi dalam bentuk hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik. Selain itu sarana dan prasarana yang serba terbatas dalam melakukan aktivitas pengembangan, baik internal maupun eksternal, langsung maupun tidak langsung. Sumber dana yang kurang memadai. Camat sebaiknya terus memberikan motivasi kepada pegawai agar berprestasi sesuai dengan jenis motivasi yang diterapkan terhadap para pegawai yang memiliki prestasi baik serta memberikan waktu dan kesempatan yang seluas-luasnya kepada bawahan untuk mengembangkan diri dan memberikan motivasi yang baik kepada para pegawai sehingga mereka dapat bekerja dengan penuh tanggung jawab.

DAFTAR PUSTAKA

- Departemen Pendidikan Nasional. 2001. *Kamus Bahasa Indonesia Edisi Ketiga*. Jakarta : Balai Pustaka.
- Handoko Hani. T. 1992. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan,H. 2001, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Jakarta ; PT. Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. 2007. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Cetakan Keenam. Jakarta: Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. 2005. *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Moleong, L.J. 2000. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, H. 2001. *Metode Penelitian di Bidang Sosial*. Cet. 9. Yogyakarta : Gajahmada University Press.
- Nitisasmito. 1982. *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*. Jakarta: PT. Ghalia Indonesia.
- \_\_\_\_\_. 2000. *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*. Jakarta: PT. Ghalia Indonesia.
- Reksohadiprodjo. 1992. *Organisasi dan Manajemen Suatu Pengantar*. Jakarta: PT. Ghalia Indonesia.
- Sastro Hadiwiryono.S.2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Siagian, SP. 1995. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Siswanto; B. 1989. *Manajemen Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru.
- Soemirat,S. dan Ardianto. 2002. *Dasar-Dasar publik Relation*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Thoha, M. 1987. *Perilaku Birokrasi*. Jakarta : Rajawali
- \_\_\_\_\_. 1993. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar Aplikasinya*. Jakarta: CV. Rajawali.
- Winardi, J. 2001. *Motivasi Dan Pemotivasian Dalam Manajemen*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Peraturan Perundangan :
- Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 Tentang Organisasi Perangkat Daerah. Tidak diterbitkan.
- Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-pokok Kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan Undang- Undang Nomor. 43 Tahun 1999
- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah (tidak diterbitkan)
- Undang -Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945.