



ANALISIS PENINGKATAN KUALITAS SUMBER DAYA APARATUR DI KANTOR KELURAHAN BARU KECAMATAN UJUNG PANDANG KOTA MAKASSAR

Rusdin Nawi

Program Studi Magister Ilmu Pemerintahan, Universitas Pancasakti

e-mail: rusdinnawi59@gmail.com

ABSTRAK

Masalah kemampuan sumber daya aparatur kantor kelurahan Baru merupakan masalah yang dihadapi Pemerintah Kota Makassar dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya sebagai pelayanan masyarakat yang profesional. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui upaya peningkatan sumber daya aparatur sekaligus mengetahui faktor-faktor pendukung dan penghambat Pada Kantor Kelurahan Baru Kecamatan Ujung Pandang Kota Makassar. Penelitian ini dilaksanakan pada kantor Kelurahan Baru Kecamatan Ujung Pandang Kota Makassar. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Berdasarkan penelitian, maka disimpulkan bahwa upaya peningkatan kemampuan sumber daya manusia aparat Kantor Kelurahan Baru Kecamatan Ujung Pandang Kota Makassar adalah dengan adanya kebijakan pimpinan kepada pegawai untuk mengikuti pendidikan formal maupun informal. Sementara faktor-faktor yang mendukung dan menghambat uapaya peningkatan sumber daya aparatur adalah faktor motivasi, kesempatan, dan anggapan. Motivasi pegawai untuk mengikuti pendidikan baik formal maupun informal sangat tinggi. Demikian pula pimpinan memberikan kesempatan yang luas kepada pegawai untuk mengikuti pendidikan. Adapun anggaran pendidikan bersumber dri pemerintah daerah maupun biaya pribadi. Hal tersebut dapat menjadi pendukung jika bekerja positif dan dapat menghambat jika tidak maksimal. Dengan demikian, disarankan bahwa dalam rangka lebih meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis hendaknya pimpinan mengupayakan agar aparatur yang memenuhi syarat dapat diusulkan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan. Sebagai upaya untuk lebih meningkatkan kualitas pegawai, diharapkan agar pimpinan mengupayakan anggaran pengembangan bagi pegawai Kantor Kelurahan Baru Kecamatan Ujung Pandang Kota Makassar dan agar setiap tahun aparatur tetap mendapatkan kesempatan mengikuti pendidikan serta memperoleh dana pendidikan untuk Strata Satu dan Strata Dua dari Pemerintah Kota Makassar pada umumnya dan Kelurahan Baru Kecamatan Ujung Pandang Kota Makassar.

Kata Kunci: Peningkatan, Kualitas, Pegawai.

PENDAHULUAN

Salah satu tantangan besar yang dihadapi oleh aparatur pemerintah daerah adalah

bagaimana menampilkan profesionalisme, etos kerja tinggi, keunggulan kompetitif dan kemampuan memegang teguh

etika birokrasi dalam menjalankan tugas dan fungsinya sesuai dengan aspirasi masyarakat yang bebas dari nuansa Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN), tantangan tersebut merupakan suatu hal yang beralasan, mengingat secara empirik masyarakat menginginkan peranan aparatur pemerintah dapat menjalankan tugas-tugas pelayanan secara optimal. Tumpuan dari harapan-harapan itu sendiri kini lebih tertuju pada institusi pemerintah daerah agar dapat mewujudkan pemerintahan yang baik (good governance).

Kepemerintahan yang baik (good governance) dapat menjadi kenyataan dan sukses apabila didukung oleh aparatur yang memiliki profesionalisme tinggi dengan mengedepankan terpenuhinya akuntabilitas dan responsibilitas publik, yakni dengan menekan sekecil mungkin pemborosan penggunaan sumber-sumber

keuangan pemerintah (negara) dan juga sekaligus memperkuat peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagai fondasi untuk melaksanakan tugas-tugasnya (Islami, 1998:3).

Selanjutnya menurut Islami (1998:14-15), akuntabilitas dan responsibilitas publik pada hakikatnya merupakan standar profesional yang harus dicapai/dilaksanakan aparat pemerintah dalam memberikan pelayanan dengan daya tanggap yang tinggi sesuai aspirasi masyarakat secara bertanggungjawab atas pelaksanaan tugas-tugasnya.

Sedangkan menurut Bratakusumah (2003:1), penyelenggaraan pemerintahan yang baik menuntut tersedianya aparatur yang profesional.

Hal ini merupakan prasyarat dalam meningkatkan mutu penyelenggaraan dan kualitas pelayanan pemerintah kepada masyarakat.

Profesionalisme tersebut sangat tergantung pada kompetensi, kemampuan, sikap pengabdian dan keikhlasannya.

Istilah profesional sudah dikenal luas di kalangan masyarakat. Namun pengertian yang muncul di masyarakat umum seolah-olah istilah profesional hanya ditujukan bagi aparatur (personil) tingkat pimpinan (manajer). Sesungguhnya istilah profesional itu berlaku untuk semua aparatur (personil) mulai dari tingkat atas sampai tingkat bawah. Profesionalisme sangat ditentukan oleh kemampuan dan kompetensi seseorang dalam melakukan pekerjaan menurut bidang tugas dan tingkatan masing-masing.

Hasil dari pekerjaan itu lebih ditinjau dari segala segi sesuai dengan porsi, obyek, bersifat terus menerus dalam situasi dan kondisi yang bagaimanapun serta jangka waktu penyelesaian pekerjaan

yang relatif singkat (Suit dan Almasdi 2000:99).

Pada tataran tersebut, pendekatan manajemen sumber daya Aparatur berbasis pada perkembangan pengetahuan merupakan salah satu pilar penting, karena manajemen pengelolaan sumber daya Aparatur dapat dipandang sebagai pendekatan baru secara komparatif terhadap manajemen personalia yang memadang orang sebagai sumber daya kunci (Mc. Kenna & Nic Beech, 2001:1).

Argumen lainnya sebagaimana diungkapkan oleh Thoha (2000:1) bahwa untuk mempertahankan kehidupan dan kedinamisan organisasi (organizational survival), setiap organisasi mau tidak mau harus adaptif terhadap perubahan. Organisasi birokrasi yang mampu bersaing dimasa mendatang adalah yang memiliki sumber daya Aparatur berbasis pengetahuan dengan memiliki



berbagai keterampilan serta keahlian (multi skilling workers).

Sangat pentingnya eksistensi sumber daya aparatur dalam bidang pemerintahan ini selaras dengan penjelasan umum UU No. 43 Tahun 1999 yang menyebutkan bahwa kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur negara khususnya pegawai negeri. Oleh karenanya, setiap aparatur pemerintah dituntut untuk dapat melakukan tugas dan fungsinya secara profesional. Namun dalam realisasinya, hal tersebut tidaklah mudah terbentuk dengan sendirinya. Banyak hal yang terjadi justru adalah sebaliknya, dimana banyak aparatur pemerintah daerah kurang mampu menyelenggarakan suatu pemerintahan agar memiliki kredibilitas tinggi dan proses pembangunan dapat berlangsung secara berdayaguna,

berhasilguna, aspiratif serta bertanggungjawab.

Masih sering ditemukan permasalahan yang terjadi dalam kehidupan organisasi, antara lain menyangkut struktur organisasi (structure problem) yang terpaut dengan mekanisme kerja sistem top down yang kurang akomodatif terhadap aspirasi bawahan dan masyarakat yang dilayani, sehingga menimbulkan ketimpangan antara operator pelayanan, kebutuhan pelayanan dengan produk layanan birokrasi (Simamora, 2000:217).

Hal yang dilematis terjadi ketika kebutuhan masyarakat terhadap pelayanan publik yang kadang kali tidak dibarengi oleh keahlian dan keterampilan aparatur untuk membentuk suatu mekanisme kerja pelayanan yang baik. Masih sering dijumpai pelayanan aparatur dengan prosedur berbelit-belit (birokratis), tidak adanya kepastian, kurang transparan, lamban dengan

disertai adanya pemungutan biaya tambahan diluar biaya resmi. Akibat yang dapat dilihat sekarang banyak masyarakat pengguna jasa pemerintah sering dihadapkan pada begitu banyak ketidak pastian ketika mereka berhadapan dengan aparat birokrasi (Dwiyanto, 2005:7).

Dalam menyelenggarakan pemerintahan dewasa ini, kemampuan sumber daya Aparatur harus mendapat perhatian secara serius. Hal ini harus dilaksanakan oleh para birokrat, mengingat persaingan menghadapi pasar bebas ini semakin ketat. Birokrasi pemerintahan sebagai alat kekuasaan negara dituntut kemampuannya dalam menjalankan tugas-tugasnya, terutama dalam mencermati tuntutan kebutuhan pelayanan masyarakat yang semakin kompleks, sejalan dengan semakin tumbuhnya kreatifitas masyarakat baik dalam bidang ekonomi maupun dalam bidang

sosial dan politik, dengan laju pertumbuhan pembangunan di seluruh pelosok wilayah, perlu diimbangi dengan penanganan yang maksimal. Untuk itu Pemerintah Daerah harus berperan aktif dalam mengantisipasi laju pertumbuhan pembangunan khususnya di Kelurahan Baru Kecamatan Ujung Pandang Kota Makassar.

Dalam kenyataannya Pemerintah Kota Makassar khususnya Pegawai Kelurahan Baru Kecamatan Ujung Pandang Kota Makassar masih perlu direstrukturisasi. Hal ini perlu untuk disikapi, mengingat bahwa Kelurahan Baru yang merupakan salah satu lembaga pemerintah di Kota Makassar dalam meningkatkan kemampuan sumber daya manusia pegawainya.

Untuk mendapatkan hasil yang maksimal, diperlukan penanganan yang sungguh-sungguh, dan dilakukan dengan kemampuan sumber daya

Aparatur yang handal, dan mempunyai keterampilan. Kemampuan sumber daya aparatur sangat mendukung dalam pencapaian tujuan suatu Kantor. di Kantor kelurahan Baru, kemampuan sumber daya Aparatur dapat dikatakan masih sangat terbatas, untuk itu pihak pimpinan perlu untuk meningkatkan kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM) tersebut, karena eksistensi aparatur yang profesional sangat dibutuhkan dalam penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan Daerah.

Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian merupakan landasan yuridis formal dalam kerangka pelaksanaan pembinaan dan pemberdayaan aparatur yang harus dilaksanakan secara konsekwen dan secara konsisten. Hal ini berarti bahwa pola peningkatan kualitas Sumber Daya Aparatur

(SDA) bagi aparatur negara selalu mengacu pada proses peningkatan profesional dan pembinaan bakat pegawai, sehingga dapat mencerminkan jiwa pengabdian pada tugas dan jabatan.

Masalah kemampuan Sumber Daya Aparatur kantor kelurahan Baru, merupakan masalah yang dihadapi Pemerintah Kota Makassar dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya sebagai pelayanan masyarakat yang profesional.

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui upaya peningkatan sumber daya aparatur Pada Kantor Kelurahan Baru Kecamatan Ujung Pandang Kota Makassar. Selanjutnya, untuk mengetahui faktor-faktor pendukung dan penghambat upaya peningkatan kemampuan sumber daya aparatur pada Kantor Kelurahan Baru Kecamatan Ujung Pandang Kota Makassar.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada kantor Kelurahan Baru Kecamatan Ujung Pandang Kota Makassar. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif, yaitu suatu penelitian yang bertujuan untuk memberikan gambaran tentang upaya peningkatan sumber daya aparatur pada Kantor Kelurahan Baru Kecamatan Ujung Pandang Kota Makassar dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai pada Kantor Kelurahan Baru Kecamatan Ujung Pandang Kota Makassar sebanyak 12 orang. Pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu pemilihan sampel secara keseluruhan dari populasi. Adapun sampel dalam penelitian ini sebanyak 12 orang.

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini meliputi

data primer dan data sekunder yang terdiri atas data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara membagikan kuesioner, observasi, wawancara, dan dokumentasi.

$$P = \frac{F}{N} \times 100 \%$$

Keterangan:

P : Persentase

F : Jumlah informan yang memberikan jawaban

N : Jumlah informan Penelitian

dengan sistem persentase dengan rumus sebagai berikut:

HASIL PENELITIAN

Peningkatan Kualitas Sumber Daya Aparatur pada Kantor Kelurahan Baru Kecamatan Ujung Pandang Kota Makassar

Peningkatan Sumber Daya Aparatur pada Kantor Kelurahan Baru Kecamatan Ujung Pandang Kota Makassar adalah upaya sistematis dan terukur yang dilakukan oleh Organisasi Kantor Kelurahan

Baru Kecamatan Ujung Pandang Kota Makassar dalam meningkatkan kapasitas aparaturnya. Dengan meningkatnya tantangan kerja yang dihadapi oleh organisasi maka upaya yang harus dilakukan adalah meningkatkan sumber daya yang dimiliki.

Berdasarkan hasil wawancara kepada key informan pada Kantor Kelurahan Baru Kecamatan Ujung Pandang Kota Makassar, menunjukkan adanya upaya yang dilakukan oleh pimpinan dengan memberikan kebijakan kepada pegawainya untuk mengikuti pendidikan formal dan informal dalam upaya peningkatan Sumber Daya Manusia Aparatur karena pada umumnya pegawai menyambut positif bahwa pendidikan sangat bermanfaat.

Tabel 1
Tanggapan Responden Tentang Manfaat Pendidikan

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Bermanfaat	5	41,67
2.	Bermanfaat	4	33,33
3.	Kurang Bermanfaat	3	25
4.	Tidak Bermanfaat	-	-
Jumlah		12	100

Sumber Data : Hasil Olahan Kuesioner

Dari tabel tersebut di atas, menunjukkan bahwa 5 orang (41,67%) mengatakan sangat bermanfaat pendidikan bagi pegawai, 4 orang (33,33%) mengatakan bahwa pendidikan bermanfaat, dan 3 orang mengatakan kurang bermanfaat (25%). Selain itu, tidak ada yang mengatakan tidak bermanfaat, bila dilihat dari jawaban responden menggambarkan bahwa aparat masih besar perhatiannya untuk meningkatkan kemampuan Sumber Daya Manusia sebagai modal dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat.

Sebagaimana disampaikan oleh Lurah Kelurahan Baru Kecamatan Ujung pandang mengatakan bahwa:

“Jika kita mau menelisik tentang manfaat dari pada pendidikan itu sangat besar. Salah satunya adalah bisa digunakan untuk kenaikan pangkat jika seseorang itu adalah PNS dan palig tidak memiliki wawasan luas khususnya pada bidang disiplin ilmunya.

Menurut penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa pendidikan formal memiliki manfaat yang sangat luar biasa terhadap diri sendiri maupun terhadap organisasi. oleh sebab itu, seharusnya pimpinan seharusnya mengikutkan bawahannya untuk melanjutkan studinya ke jenjang yang lebih tinggi lagi.

Tabel 2

Minat responden Mengikuti Pendidikan Formal

No.	Minat Responden	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat	6	50
2.	Berminat	4	33,33
3.	Berminat	2	16,67
4.	Kurang Berminat Tidak Berminat	-	-
Jumlah		12	100

Sumber Data : Hasil Olahan Kuesioner

Menurut penjelasan di atas, menggambarkan bahwa masih tingginya minat para pegawai untuk meningkatkan pendidikannya. Hal tersebut sekaligus membuktikan bahwa tingginya semangat dan perhatian sebagian besar pegawai Kelurahan Baru Kecamatan Ujung pandang dalam meningkatkan kompetensi dan kemampuannya.

Tabel 3

Minat Responden Mengikuti Pendidikan Informal

No.	Minat Responden	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat	6	50
2.	Berminat	3	25
3.	Berminat	2	16,67
4.	Kurang Berminat Tidak Berminat	1	8,33
Jumlah		30	100

Sumber Data : Hasil Olahan Kuesioner

Berdasarkan data di atas, menggambarkan bahwa ketaatan bawahan terhadap atasannya dalam mengikuti kegiatan atau pelatihan (pendidikan informal). Dalam pernyataan tersebut dapat digambarkan bahwa pegawai ataubawahan hanya menunggu saja instruksi dari atasannya untuk direkomendasikan dalam kegiatan pelatihan.

Tabel 4

Responden Mengikuti Pendidikan Formal S1

No.	Responden	Jumlah	Jenjang S1	%
1.	Laki-laki	7	4	33,33
2.	Perempuan	5	3	25
Jumlah		12	7	58,33

Sumber Data : Hasil Olahan Kuesioner

Dari data pada tabel diatas menunjukkan bahwa responden mengikuti pendidikan formal Strata Satu (S1) dari 12 orang termasuk yang telah selesai. Hal ini menunjukkan perlunya perhatian besar dari pegawai khususnya pimpinan Kelurahan Baru Kecamatan Ujung Pandang Kota Makassar

agar memperhatikan untuk lanjut sekolah. berdasarkan tabel di atas, hampir setengah dari keseluruhan pegawai yang membutuhkan untuk diikuti dalam program pengembangan sumber daya manusia.

Tabel 5

Keadaan Pegawai Menurut Latar Belakang Pendidikan Formal

No.	Pendidikan Formal	Frekuensi	Persentase
1.	SLTA	5	41,67
2.	SLTP	0	0
3.	Sarjana Muda	0	0
4.	Sarjana (S1)	7	58,33
5.	Pasca Sarjana (S2)	0	0
Jumlah		12	100

Sumber Data : Hasil Olahan Kuesioner

Data pada tabel diatas menggambarkan keadaan pegawai/ aparat Kelurahan Baru Kecamatan Ujung Pandang Kota Makassar menurut latar belakang pendidikan formal dimana dari 12 orang diantaranya 5 Orang (41,67%) berijazah Sekolah Lanjutan Umum Tingkat Atas, dan 7 orang (58,33%) berijazah Sekolah Sarjana satu (S1). Di kantor Kelurahan Baru

Kecamatan Ujung Pandang Kota Makassar belum ada pegawai yang memiliki tingkat pendidikan Strata Dua (S2). Oleh sebab itu, perlu diupayakan pemberdayaan dalam meningkatkan pelaksanaan kepada masyarakat dan meningkatkan kualitas pelayanan kepada kemasyarakatan di Kelurahan Baru Kecamatan Ujung Pandang Kota Makassar.

Tabel 6

Keadaan Pegawai Menurut Latar Belakang Pendidikan Penjenjangan

No.	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase
1.	Sepada, Adum/ Adumlah/ Latpim IV	2	16,67
2.	Spama/ Latpim III	0	0
3.	Belum Pernah Mengikuti	10	83,33
Jumlah		12	100

Sumber Data : Hasil Olahan Kuesioner

Berdasarkan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 12 orang aparatur Jajaran Kelurahan Baru Kecamatan Ujung Pandang Kota Makassar dimana 2 Orang (16,67%) telah mengikuti Pendidikan

Penjenjangan, Sepada/ Adum/ Adumlah/ Latpim IV dan 10 orang (83,33%) belum pernah mengikuti pendidikan dan pelatihan (Diklat). Sementara itu, tidak ada pegawai yang pernah mengikuti latpim III. Dengan adanya upaya ini dapat menambah pengetahuan dan mampu mengembangkan potensi yang dimiliki dan berkreasi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat pada umumnya dan peningkatan Pendapatan Daerah pada khususnya.

Tabel 7

Keadaan Pegawai Menurut Pendidikan Teknis

No.	Jenis Pelatihan	Frekuensi	Persentase
1.	Manajemen Pengelolaan Keuangan	0	0
2.	Diklat Kepegawaian	2	16,67
3.	Diklat Bendaharawan Barang	0	0
4.	Pelatihan Komputer	0	0
5.	Tidak Pernah	10	83,33
Jumlah		12	100

Sumber: Hasil Olahan Kuesioner

Berdasarkan data pada tabel di atas menunjukkan 2

orang (16,67%) dari jumlah aparat/pegawai Kelurahan Baru Kecamatan Ujung Pandang Kota Makassar telah mengikuti Pendidikan Informal Teknis (bidang kepegawaian) dan sebanyak 10 orang (83,33%) pegawai yang tidak pernah mengikuti diklat atau diklat kepemimpinan.

Faktor-Faktor Yang Mendukung dan Menghambat Peningkatan SDM Aparatur

Proses peningkatan sumber daya manusia akan lancar jika didukung dengan fasilitas atau sarana dan prasarana yang memadai. Selain itu, juga dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan dan motivasi kerja pegawainya. Hal tersebut juga bisa jadi kendala atau menghambat dalam meningkatkan sumber daya aparaturnya pegawai jika tidak memadai atau tidak maksimal.

Motivasi

Motivasi merupakan salah satu faktor dalam meningkatkan kemampuan SDM aparaturnya. Dengan adanya motivasi untuk menambah wawasan atau pengetahuan melalui pendidikan baik formal maupun informal yang pada akhirnya dapat memberikan pelayanan yang baik pada masyarakat. Untuk melihat motivasi aparat seperti dalam tabel berikut:

Tabel 8

Pendapat Responden Sumber Motivasi Peningkatan SDM

No.	Motivator	Frekuensi	Persentase
1.	Pimpinan	-	-
2.	Teman	-	-
3.	Kantor	-	-
4.	Keluarga Ketiga- tiganya	12	100
Jumlah		12	100

Sumber: Hasil Olahan Kuesioner

Sebagaimana

disampaikan oleh Lurah Kelurahan baru Kecamatan Ujung Pandang Kota Makassar bahwa:

“Sebenarnya berbicara masalah sumber motivasi itu

memang banyak. Namun kadang sebagian pegawai (bawahan) beranggapan bahwa pimpinanlah satu-satunya yang bisa dijadikan sumber teladan untuk bisa memotivasi bawahan, padahal teman dekat sekalipun itu adalah sumber motivasi juga buat kita untuk bekerja. bagaimana caranya mau termotivasi untuk bekerja yang lebih baik jika hubungannya dengan orang lain juga tidak baik, tetapi hubungan yang harmonis terhadap teman itu juga bisa meningkatkan motivasi dalam bekerja.”

Berdasarkan pernyataan di atas, menggambarkan bahwa pada dasarnya ada beberapa yang bisa dijadikan sebagai sumber motivasi dalam meningkatkan semangat kerja. Namun juga tidak bisa dipungkiri bahwa pimpinan seharusnya memiliki peranan yang paling penting dalam meningkatkan semangat kerja pegawai (bawahannya) karena pimpinan adalah suri teladan bagi bawahannya.

Tabel 9

Pendapat Responden
Motivasinya Meningkatkan SDM

No.	Motivasinya	Frekuensi	Persentase
1.	Peraturan	3	25
2.	Jabatan	6	50
3.	Pengabdian	2	16,67
4.	Ketiganya	1	8,33
	Jumlah	12	100

Sumber: Hasil Olahan Kuesioner

Sebagaimana dikatakan oleh salah satu pegawai di Kelurahan Baru Kecamatan ujung Pandang Kota Makassar adalah:

“Kalau saya pribadi, yang paling berpengaruh untuk meningkatkan semangat kerja saya adalah tunjangan-tunjangan atau pundi-pundi penghasilan lainnya kemudian barulah pada pemberian jabatan itu sendiri. Berdasarkan pernyataan di atas menggambarkan bahwa pentingnya peningkatan motivasi bagi bawahan. Oleh karena itu, seharusnya pimpinan memperhatikan motivasi tersebut agar semangat bawahan dapat terjaga dengan baik.

Faktor Kesempatan

Di samping faktor motivasi yang telah disebutkan pada faktor pertama, faktor kesempatan juga mempengaruhi peningkatan kemampuan

Sumber Daya Manusia aparat jajaran Kantor Kelurahan Baru Kecamatan Ujung Pandang Kota Makassar, dalam artian adanya kebijakan Pimpinan untuk memberikan kesempatan kepadaparaturnya mengikuti pendidikan formal dan informal dalam meningkatkan wawasan dan pengetahuannya, karena hal ini sangat menentukan aparat dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Tabel 10

Pendapat Responden Terhadap Kesempatan Peningkatan Kemampuan Sumber Daya Manusia

No.	Kesempatan	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Diluaskan	3	25
2.	Diluaskan	5	41,67
3.	Terbatas Diluaskan	4	33,33
4.	Tidak Diluaskan	-	-
Jumlah		12	100

Sumber : Hasil Olahan Kuesioner

Dari jawaban Responden pada tabel di atas, menunjukkan bahwa dari 12 orang aparat telah diberikan kesempatan oleh pimpinan dalam meningkatkan kemampuan Sumber Daya

Manusia (SDM) diantaranya 3 orang (25 %) Sangat Diluaskan, 5 Orang (41,67%) mengatakan diluaskan dan 4 orang (33,33 %) mengatakan kurang diluaskan dalam meningkatkan Sumber Daya Manusia baik melalui pendidikan formal maupun informal dengan tetap mengacu pada ketentuan yang berlaku. Hal ini menunjukkan begitu besarnya perhatian Pimpinan yang harus meluaskan aparaturnya untuk mengikuti pendidikan tersebut.

Tabel 11

Pendapat Responden Terhadap Kesempatan Pendidikan dan Pelaksanaan Tugas Pokok

No.	Kesempatan Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1.	Tidak Mengganggu	2	16,67
2.	Kurang Mengganggu	7	58,33
3.	Mengganggu	3	25
4.	Sangat Mengganggu	-	-
Jumlah		12	100

Sumber: Hasil Olahan Kuesioner

Pada tabel tersebut di atas menggambarkan Responden terhadap tugas pokok dalam kaitannya kesempatan

pendidikan baik pendidikan formal maupun pendidikan informal dari 12 Responden, 2 orang (16,67%) menyatakan tidak mengganggu terhadap tugas pokoknya karena pada umumnya kuliah Strata Satu pada Kantor Kelurahan Baru Kecamatan Ujung Pandang Kota Makassar, 7 orang (58,33%) menyatakan kurang mengganggu bagi orang kuliah di Makassar, dan 3 orang (25%) menyatakan mengganggu hal ini disebabkan pada saat dihadapkan antara ujian semester bertepatan dengan tugas pokok di kantor.

Faktor Anggaran

Dalam setiap aktivitas Pemerintahan dan Pembangunan daerah merupakan salah satu faktor terpenting dalam pencapaian tujuan Pemerintahan seperti di Kantor Kelurahan Baru Kecamatan Ujung Pandang Kota Makassar karena anggaran untuk Pengembangan pegawai sangat

minim, sehingga tidak dapat dilaksanakan dengan maksimal, walaupun disadari bahwa pendidikan formal dan informal bagi peningkatan kemampuan SDM aparatur dalam melaksanakan tugas dan fungsinya pada pelayanan kepada masyarakat. Dengan terbatasnya anggaran pada Kantor Kelurahan Baru Kecamatan Ujung Pandang Kota Makassar, maka pimpinan perlu mengusulkan kepada Panitia anggaran agar dapat dianggarkan Dana Pendidikan aparat melalui APBD setiap tahunnya, sehingga aparat dapat mendapat Dana Pendidikan tersebut.

Tabel 12

Pendapat Responden Terhadap Sumber Dana Pendidikan Formal

No	Sumber Dana	Frekuensi	Persentase
1.	Pemerintah Daerah	1	8,33
2.	Subsidi Pemerintah Daerah	3	25
3.	Biaya Sendiri	3	25
4.	Tidak ada	5	41,67
	Jumlah	12	100

Sumber : Hasil Olahan Kuesioner

Pada tabel tersebut di atas menunjukkan bahwa sumber dana melaksanakan pendidikan formal Strata Satu dari 12 orang, 1 orang (8,33%) diantaranya sudah selesai S1 dengan biaya pemerintah kota Makassar, masing-masing 3 orang (25%) yang mengatakan subsidi pemerintah kota dan biasa sendiri. Sedangkan 5 orang (41,67%) yang mengatakan tidak mendapatkan biaya bantuan belajar.

Tabel 12

Pendapat Responden Sumber Dana Pendidikan Informal

No.	Sumber Dana	Frekuensi	Persentase
1.	Pemerintah	12	100
2.	Daerah	-	-
3.	Subsidi	-	-
4.	Pemerintah Daerah Biaya Sendiri Bantuan Pihak Ketiga	-	-
	Jumlah	12	100

Sumber: Hasil Olahan Kuesioner

Tabel di atas menunjukkan bahwa 12 orang (100 %) Aparat Kantor Kelurahan Baru Kecamatan Ujung Pandang Kota Makassar telah mengikuti Pendidikan Informal yang

dengan dana APBD Kota Makassar, untuk Diklat Adum/Adumla/Latpim diproyekkan pada Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat Kota Makassar.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Upaya Peningkatan Kemampuan Sumber Daya Manusia Aparat Kantor Kelurahan Baru Kecamatan Ujung Pandang Kota Makassar adalah dengan adanya Kebijakan Pimpinan Kepada Pegawai untuk mengikuti pendidikan formal maupun informal dalam upaya peningkatan Sumber Daya Manusia Aparatur. Hal ini sejalan dengan sikap pegawai yang menyambut positif kebijakan tersebut.
2. Faktor-faktor yang mendukung dan menghambat upaya

peningkatan Sumber Daya Aparatur adalah faktor motivasi, kesempatan, dan anggapan. Motivasi pegawai untuk mengikuti pendidikan baik formal maupun informal sangat tinggi. Demikian pula pimpinan memberikan kesempatan yang luas kepada pegawai untuk mengikuti pendidikan. Adapun anggaran pendidikan bersumber dari Pemerintah Daerah maupun biaya pribadi. Hal tersebut dapat menjadi pendukung jika bekerja positif dan dapat menghambat jika tidak maksimal.

Saran

1. Dalam rangka lebih meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis hendaknya pimpinan/Lurah mengupayakan agar aparatur/staf yang memenuhi syarat dapat diusulkan untuk mengikuti Pendidikan Penjenjangan dan Diklat Teknis lainnya.
2. Sebagai upaya untuk lebih meningkatkan kualitas sumber daya manusia, diharapkan agar pimpinan mengupayakan Anggaran pada Pos Belanja Administrasi Umum untuk kegiatan Diklat Teknis bagi aparatur/pegawai Kantor Kelurahan Baru Kecamatan Ujung Pandang Kota Makassar dan agar setiap tahun aparatur/staf tetap mendapatkan kesempatan mengikuti pendidikan serta memperoleh dana pendidikan untuk Strata Satu dan Strata Dua dari Pemerintah Kota Makassar pada umumnya dan Kelurahan Baru Kecamatan Ujung Pandang Kota Makassar.

DAFTAR PUSTAKA

- Bratakusumah Dedy Supriyadi R. 2003. Perencanaan Pembangunan Daerah: Strategi Mengenal Potensi dalam Mewujudkan Otonomi Daerah. Jakarta. Gramedia Pustaka Utama.
- Dwiyanto Agus. 2005. Mewujudkan Good Governance Melalui Pelayanan Publik. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- McKenna Eugene and Nic Beech. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Terjemahan. Yogyakarta. Andi Offset.
- Simamora, Henry. 2000. Manajemen Pemasaran internasional. Jilid 1 Edisi Cetak. 1. Jakarta. Salemba Empat.
- Suit, Y. dan Almasdi. 2000. Aspek Sikap Mental dalam Sumber Daya Manusia. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Thoha, Miftah. 2000. Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya. Jakarta. PT. Raja Grafindo.