

eJournal Ilmu Pemerintahan, 2022, Nomor 3 ( Volume ) : 10  
ISSN 2477-2458(online), ISSN 2477-2631 (cetak) ejournal.ip.fisip-unmul.ac.id  
© Copyright 2022

**Studi Tentang Pemberdayaan Pegawai Dalam  
Peningkatan Profesionalisme Kerja Di Kantor Camat  
Tenggarong Kabupaten Kutai Kartanegara**

**Agassinevel Tusso**

**eJournal  
Ilmu Pemerintahan  
2022**

## HALAMAN PERSETUJUAN PENERBITAN ARTIKEL EJOURNAL

Artikel eJournal dengan identitas sebagai berikut:

Judul : Studi Tentang Pemberdayaan Pegawai Dalam Peningkatan Profesionalisme Kerja di Kantor Camat Tenggarong Kabupaten Kutai Kartanegara

Pengarang : Agassinevel Tusso

NIM : 1402025078

Program : S1 Ilmu Pemerintahan

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman

Telah diperiksa dan disetujui untuk dionlinekan di eJournal Program S1 Ilmu Pemerintahan Fisip Unmul.

Samarinda, 10 Januari 2022

Pembimbing,



**Dr. Phil. I. Ketut Gunawan, MA**  
NIP. 19631222199002 1 001

*Bagian di bawah ini*

**DIISI OLEH BAGIAN PERPUSTAKAAN S1 FISIPOL**

Identitas terbitan untuk artikel di atas

<b>Nama Terbitan</b> : eJournal Ilmu Pemerintahan	<b>Bagian Program</b> <b>Studi Ilmu</b> <b>Pemerintahan</b>
<b>Volume</b> : 10	
<b>Nomor</b> : 3	
<b>Tahun</b> : 2022	
<b>Halaman</b> : Ganjil/genap	

## **Studi Tentang Pemberdayaan Pegawai Dalam Peningkatan Profesionalisme Kerja di Kantor Camat Tenggarong Kabupaten Kutai Kartanegara**

**Agassinevel Tus<sup>1</sup>**

### **Abstrak**

*Tujuan penelitian ini 1) untuk mengetahui pemberdayaan pegawai di Kantor Camat Tenggarong Kabupaten Kutai Kartanegara, 2) untuk mengetahui profesionalisme kerja pegawai di Kantor Camat Tenggarong Kabupaten Kutai Kartanegara, 3) untuk mengetahui hasil pemberdayaan pegawai di Kantor Camat Tenggarong Kabupaten Kutai Kartanegara.*

*Metode penelitian ini menggunakan kualitas deskriptif dengan unsur-unsur kunci, sesuai dengan pokok-pokok uraian masalah dan tujuan masalah. Penelitian ini disebut penelitian deskriptif kualitatif karena bertujuan untuk mendeskripsikan secara cermat fenomena sosial, situasi yang diamati, dan peristiwa, serta mengumpulkan fakta-fakta yang telah terjadi.*

*Hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi pegawai di Kantor Camat Tenggarong sebelum dilakukan pemberdayaan masih kurang memahami tugas pokok dan fungsinya, sebelum dilakukan pemberdayaan kepada para pegawai hasil pekerjaan sering tidak mencapai target sebagaimana yang telah ditetapkan oleh organisasi. Banyak tugas dan pekerjaan yang tidak terselesaikan dan pelayanan kepada masyarakat juga lambat. Kondisi pegawai di Kantor Camat Tenggarong setelah diberdayakan dapat memahami dengan baik tugas pokok dan fungsinya dalam bekerja sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing. Kondisi pegawai di Kantor Camat Tenggarong saat ini sudah sangat jauh berbeda dimana dalam pelayanan administrasi kepada masyarakat menjadi lebih cepat dan terarah sesuai target yang ditetapkan organisasi kerja. Pola pemberdayaan pegawai di Kantor Camat Tenggarong selama ini dilaksanakan dengan mengadakan program pelatihan kerja dan bimbingan teknis atau bimtek. Hasil pemberdayaan pegawai di Kantor Camat Tenggarong dimana pegawai menjadi lebih mengerti dan dapat memahami dengan baik tugas pokok dan fungsinya. Dan hasil pemberdayaan ini berdampak positif terhadap profesionalisme kerja pegawai di Kantor Camat Tenggarong.*

**Kata Kunci:** *Pemberdayaan Pegawai, dan Profesionalisme Kerja.*

## Kajian Pemberdayaan Pegawai Dalam Meningkatkan Profesionalisme Di Kantor Kecamatan Tenggarong (Agassinevel)

### **Pendahuluan**

Pemberdayaan adalah mentransfer tanggung jawab dan berwenang dari bawahan, termasuk berbagi informasi dan pengetahuan untuk mengembangkan karyawan yang bertindak sesuai dengan tujuan organisasi (Hasibuan, 2010). Selain itu, pemberdayaan dapat dilihat sebagai teknologi yang mendorong karyawan untuk bekerja secara profesional..

Profesionalisme merupakan Kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan dan melaksanakan tugas dan fungsi yang mengarah pada visi, misi, dan nilai-nilai organisasi. Profesionalisme adalah kecocokan antara pegawai dan kebutuhan tugas. Profesionalisme adalah kecocokan (fitness) antara kemampuan yang dimiliki oleh birokrasi (birokrasi kompetensi) dengan persyaratan tugas (taskrequirements), merencanakan, mengkoordinasikan, dan menjalankan fungsinya secara efisien, inovatif, fleksibel, dan memiliki etos kerja yang tinggi.

Pembentukan aparatur yang berjiwa profesional memerlukan pengetahuan dan keterampilan khusus yang dibentuk melalui pendidikan dan pelatihan sebagai instrumen pemutakhiran. Dengan pengetahuan dan keterampilan khusus yang dimiliki aparatur, dimungkinkan terpenuhinya kesesuaian antara kemampuan aparatur dengan kebutuhan tugas, yang merupakan syarat terbentuknya aparatur yang profesional.

Pemerintahan Kecamatan Tenggarong Kabupaten Kutai Kartanegara merupakan unsur pelaksana yang dipimpin oleh Camat yang bertanggung jawab kepada Bupati Kutai Kartanegara melaksanakan tugasnya di wilayah atas Kartanegara. peningkatan kesejahteraan masyarakat dan pemberdayaan masyarakat.

Kantor Kecamatan Tenggarong, Kabupaten Kutai Kartanegara melaksanakan tugas dan fungsinya mengelola berbagai bidang kegiatan, meliputi ; Bidang Pemerintahan, Bidang Pembangunan, Bidang Kemasyarakatan dan Bidang Ketentraman, Ketertiban Umum dan Perlindungan Masyarakat (Kamtibmas).

Pola pemberdayaan pegawai bisa melalui pelatihan kerja dan bimbingan teknis atau bimtek. Pelatihan kerja yang diselenggarakan Kantor Camat Tenggarong seperti pelatihan komputer, pengelolaan administrasi publik, pengelolaan keuangan dan sebagainya. Pemberdayaan karyawan menciptakan peluang bagi karyawan di Kantor Camat Tenggarong untuk meningkatkan profesionalisme kerjanya.

Permasalahan dalam penelitian ini berkaitan dengan profesionalisme kerja pegawai kecamatan masih kurang maksimal, diantaranya 1) Pegawai kecamatan masih lambat dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan yang bersifat urgent. 2) pegawai kecamatan kurang disiplin, 3) pegawai kecamatan kurang memiliki pengalaman kerja pada bidang tugasnya, 4) pegawai kecamatan memiliki sumber daya manusia (SDM) yang masih rendah.

Hal ini menjadi tugas dan kewajiban pihak manajemen kepegawaian Kantor Camat Tenggarong untuk berupaya memberdayakan pegawai dengan cara memotivasi, membina, pelatihan, bimtek dan mengatur aparatur pegawai kecamatan dengan melibatkan mereka dalam kegiatan-kegiatan pembangunan, sehingga pekerjaan menjadi terbagi dengan baik dan pegawai menjadi diberdayakan secara maksimal.

## Kajian Pemberdayaan Pegawai Dalam Meningkatkan Profesionalisme Di Kantor Kecamatan Tenggarong (Agassinevel)

Pemberdayaan adalah proses menggunakan inisiatif, kekuasaan, dan tanggung jawab untuk memotivasi dan melakukan pekerjaan bagi karyawan dalam suatu organisasi. Pemberdayaan pegawai bertujuan memacu semangat kerja pegawai Kantor Camat Tenggarong sehingga terbentuk pegawai yang profesional dalam bekerja tertuma dalam memberikan pelayanan publik.

Pemberdayaan pegawai berarti memungkinkan dan memberikan kesempatan kepada pegawai Kantor Camat Tenggarong untuk menjalankan fungsi manajemen dalam skala yang menjadi tanggung jawabnya, baik secara individu maupun kelompok. Selain itu, pemberdayaan juga dapat dilihat sebagai upaya mendorong karyawan untuk bekerja secara profesional.

Dengan demikian, pemberdayaan pegawai adalah suatu proses mendorong pekerja atau aparatur dalam organisasi untuk menggunakan prakarsa, ide, kreativitas, wewenang dan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dipercayakan kepada mereka sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat terwujud.

Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas, penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini :

1. Bagaimanakah kondisi pegawai Kantor Kecamatan Tenggarong Kabupaten Kutai Kartanegara?
2. Bagaimanakah pola pemberdayaan pegawai Kantor Kecamatan Tenggarong Kabupaten Kutai Kartanegara ?
3. Bagaimanakah hasil pemberdayaan pegawai dalam meningkatkan profesionalisme kerja di Kantor Camat Tenggarong Kabupaten Kutai Kartanegara ?

### **Kerangka Dasar Teori**

#### ***Pemberdayaan(empowerment)***

Pemberdayaan berarti memberdayakan, memiliki kekuatan, atau memiliki kekuatan. Pemberdayaan mengacu pada upaya untuk mendistribusikan kembali kekuasaan melalui perubahan struktur sosial (Swif dan Levin, 2007: 23).

Pemberdayaan adalah pemindahan tanggung jawab dan wewenang dari bawahan, termasuk berbagi informasi dan pengetahuan untuk membimbing dan melatih karyawan agar bertindak sesuai dengan tujuan organisasi yang diukur dengan skor unit (.Hasibuan, 2010: 35).

Pemberdayaan bertujuan untuk menghilangkan sebanyak mungkin hambatan untuk membuat organisasi dan mereka yang bekerja di dalamnya menghambat yang menunda dan menghambat tindakan mereka.

Menurut Sedarmayanti (2010:44) “pemberdayaan (*empowerment*) adalah proses mendorong individu dalam organisasi untuk menggunakan inisiatif, kewenangan dan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan”.

Dengan demikian, pemberdayaan berarti melakukan sesuatu yang diberdayakan atau berusaha untuk memberdayakan. Pemberdayaan adalah proses yang mendorong individu dalam suatu organisasi untuk menggunakan inisiatif, kekuasaan, dan tanggung jawab untuk melaksanakan pekerjaan mereka.

Pemberdayaan adalah transfer tanggung jawab dan wewenang dari seorang manajer ke karyawan dan melibatkan berbagi informasi dan pengetahuan.

#### ***Pemberdayaan Pegawai***

Pemberdayaan memberdayakan karyawan untuk merencanakan, mengelola, dan memutuskan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab tanpa persetujuan eksplisit dari maajer. (Mulyadi dan Setyawan, 2009:37)

## Kajian Pemberdayaan Pegawai Dalam Meningkatkan Profesionalisme Di Kantor Kecamatan Tenggarong (Agassinevel)

Pemberdayaan Karyawan memungkinkan dan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk melakukan tugas-tugas sejauh mereka bertanggung jawab baik untuk individu maupun kelompok. Selain itu, pemberdayaan dapat dilihat sebagai seni dari proses yang mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal demi kepuasan pengguna.

Dalam bentuk pemberdayaan membutuhkan kejujuran, layanan, dan manajemen yang tinggi. Hasilnya, pemberdayaan tidak hanya pendelegasian kepemimpinan kepada karyawan, tetapi juga transfer ke sistem organisasi. (Ndraha, 2012:55).

Pemberdayaan pegawai merupakan bentuk pelibatan pegawai dalam organisasi kerja. Masuk akal untuk membiarkan karyawan benar-benar menyelesaikan pekerjaan dan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah. Dengan diberdayakannya Karyawan atau aparatur maka Anda dapat menyempurnakan keterampilannya, yang dapat meningkatkan kinerjanya.

Pemberdayaan Karyawan Ini jelas didefinisikan sebagai proses memberikan kekuatan (energi, kekuatan), kemampuan (kapasitas), otoritas (otoritas) kepada karyawan atau perangkat. Untuk mengatasi masalah rasanya lebih kuat dan lebih kompeten dan mendorong dorongan untuk memiliki kesadaran dan motivasi yang luar biasa. (Ndraha, 2012:55).

Memberdayakan pegawai atau aparatur secara psikologis mendorong individu karyawan untuk terus meningkatkan pengetahuan dan keterampilan profesional mereka, atau setidaknya memungkinkan mereka untuk lebih mencintai atau menghadapi untuk melakukan (kebutuhan kinerja) dan dapat didefinisikan sebagai proses motivasi.

### ***Profesionalisme Kerja***

Profesionalisme adalah kehandalan dan keahlian dalam melakukan tugas, yang dilakukan dalam kualitas tinggi, pada waktu yang tepat, hati-hati dan dalam langkah-langkah yang benar. Profesionalisme berarti pengetahuan khusus dengan kualifikasi dan pengalaman tertentu sesuai dengannya.

Profesionalisme Kerja dapat didefinisikan sebagai perilaku, metode, dan kualitas yang menjadi ciri suatu profesi dianggap ahli jika pekerjaan memiliki ciri-ciri teknis atau standar etika. (Oerip dan Utomo, 2010 : 264- 265).

Maister (2008:56) Ahli adalah orang yang cakap, berkualitas, berilmu, bertanggung jawab, disiplin, dan jujur dalam pelaksanaannya sehingga dapat dipercaya dan dipercaya.

Menurut Wibowo (2014:271) profesionalisme adalah kemampuan atau keahlian untuk melakukan atau melaksanakan suatu tugas atau yang didasarkan pada keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap pekerjaan yang sulit untuk pekerjaan itu. Profesionalisme adalah keahlian, keterampilan, dan kemampuan untuk bekerja secara kreatif, inovatif dan berkualitas tinggi serta menangkap peluang yang ada dengan cepat.

Profesional para ahli di bidang ini. Jika seorang pekerja mengaku ahli, ia harus dapat membuktikan bahwa ia ahli di bidangnya dan harus mampu menunjukkan kualitas pekerjaan.

## Kajian Pemberdayaan Pegawai Dalam Meningkatkan Profesionalisme Di Kantor Kecamatan Tenggarong (Agassinevel)

Menurut pendapat Siagian (2010:25), Profesionalismenya berarti kehandalan dalam pelaksanaan tugas. Hasil, tugas dilakukan dengan kualitas tinggi, tepat waktu, hati-hati, dan langkah-langkah yang mudah dijangkau dan mudah diikuti.

Tangkilisan (2007:226) menyatakan bahwa profesionalisme adalah kemampuan untuk merencanakan, mengoperasikan dan melaksanakan fungsi seseorang secara efisien, inovatif dan dinamis, serta memiliki etos kerja yang tinggi. Soetjipto (2012: 180) dari Sedarmayanti menyatakan bahwa profesi adalah suatu jabatan atau pekerjaan yang memerlukan keahlian khusus dan standar etika dan pelayanan.

Oleh karena itu, profesionalisme adalah keahlian yang dimiliki seseorang dalam pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Karyawan di posisi tertentu perlu sangat terspesialisasi untuk melaksanakan pekerjaan mereka secara efektif.

### **Metode penelitian**

Metode penelitian ini menggunakan kualitas deskriptif dengan unsur-unsur kunci, sesuai dengan pokok-pokok uraian masalah dan tujuan penelitian. Penelitian ini disebut penelitian deskriptif karena bertujuan untuk mendeskripsikan secara cermat fenomena sosial (fenomena), situasi dan situasi yang diamati, dan peristiwa, serta mengumpulkan fakta-fakta yang telah terjadi.

### **Fokus penelitian**

Fokus penelitian adalah membatasi dan memenuhi standar informasi yang diperoleh di lapangan untuk mendukung penelitian. Fokus penelitian ini berkaitan dengan pemberdayaan pegawai dan profesionalisme kerja adalah sebagai berikut:

1. Kondisi Karyawan Kantor Kecamatan Tenggarong sebelum mengikuti program pemberdayaan.
2. Pola Pemberdayaan Karyawan Kantor Kecamatan Tenggarong.
3. Hasil pemberdayaan dalam meningkatkan profesionalisme Kantor Kecamatan Tenggarong.

### **Sumber Data**

Kajian ini deskriptif kualitatif yang digunakan sebagai sumber data hanyalah responden yang menyediakan informasi (informan key). Sumber data dapat berupa benda, peristiwa, orang, atau situasi yang diamati. Dalam penelitian ini sumber data adalah narasumber atau responden yang dapat diwawancarai.

Sumber data atau responden dapat itu sengaja dipilih untuk tujuan tertentu. Terkadang, pengarah atau responden diminta untuk mencalonkan orang lain yang dapat memberikan informasi, dan kemudian pengarah tersebut juga diminta untuk mencalonkan orang lain. (Rokhayat Harun, 2007: 39).

Sumber data atau responden survei ini adalah beberapa seksi terkait dan orang-orang yang terlibat langsung dalam survei, antara lain:

## Kajian Pemberdayaan Pegawai Dalam Meningkatkan Profesionalisme Di Kantor Kecamatan Tenggarong (Agassinevel)

- a. Kasubag Program
- b. Kasubag Kepegawaian
- c. Kasubag Keuangan
- d. Kasi Pemerintahan
- e. Kasi Pemberdayaan Masyarakat Desa
- f. Kasi Pelayanan Umum
- g. Kasi Ketertiban Masyarakat
- h. Masyarakat atau pemohon yang datang ke Kantor Camat Tenggarong

Adapun total pegawai di Kantor Camat Tenggarong adalah sebanyak 84 pegawai dan dari total pegawai tersebut, hanya 6 orang saja yang akan diambil sebagai responden/informan dan 8 orang responden dari pemohon atau masyarakat yang berurusan di Kantor Camat Tenggarong

### **Teknik Analisis Data**

Metode analisis data untuk penelitian ini dilakukan dengan menggunakan model interaktif Miles, Huberman, dan Saldana (2014: 310) dan terdiri dari empat alur kegiatan: pengumpulan data, kompresi data, tampilan data, inferensi, dan validasi

1. Pengumpulan Data  
Pengumpulan data gunakan wawancara dengan responden untuk analisis lebih lanjut dengan menggunakan teknik informan kunci. Artinya, kumpulkan informasi dari seseorang yang memiliki pemahaman yang baik tentang masalah yang tersedia.
2. Kompresi Data  
Proses seleksi, penyederhanaan, pengabstrakan, peringkasan dan transformasi data yang mendekati keseluruhan catatan lapangan, dokumen, data wawancara, materi empiris dan data lainnya.
3. Tampilan Data  
Proses ini dimaksudkan sebagai kumpulan informasi yang telah tersusun yang memungkinkan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan.
4. Kesimpulan / Ulasan  
Kegiatan ini merupakan proses pencarian makna suatu objek/subjek dan memperhatikan keteraturan, deskripsi, kemungkinan konfigurasi, jalur akibat, dan proposisi. Data tersebut benar-benar valid karena diperiksa untuk melihat apakah makna yang muncul dari data yang diperoleh benar.

### **Hasil Penelitian dan Pembahasan**

#### **Profil Kantor Camat Tengarong**

Kantor Kecamatan Tengarong Kabupaten Kutai Kartanegara merupakan unsur pelaksana teknis pemerintah daerah dan dipimpin oleh seorang penanggung jawab pengelola kantor yang bertanggung jawab kepada kepala daerah melalui sekretaris daerah. Kantor Kecamatan Tengarong Kabupaten Kutai Karatanegara memiliki fungsi utama melaksanakan tugas pemerintahan dan pelaksanaan pemerintahan yang dilimpahkan Bupati untuk menangani masalah otonomi di beberapa daerah.

## Kajian Pemberdayaan Pegawai Dalam Meningkatkan Profesionalisme Di Kantor Kecamatan Tenggarong (Agassinevel)

Kantor Kecamatan Tenggarong Kabupaten Kutai Kartanegara mengelola berbagai bidang kemasyarakatan meliputi; Sekretariat, pemerintahan, perlindungan masyarakat untuk keamanan dan kesusilaan, dukung masyarakat desa, kesejahteraan sosial, Ekonomi dan Pembangunan, Pelayanan Publik.

### **Pembahasan**

#### **Sebelum dan sesudah pemberdayaan**

Pemberdayaan adalah pemindahan tanggung jawab dan wewenang dari bawahan kepada karyawan, berbagi informasi dan pengetahuan untuk membimbing dan melatih karyawan dalam bentuk perilaku yang sesuai dengan tujuan organisasi dan benchmarking dengan unit nilai.

Berdasarkan penjelasan dari narasumber dapat diketahui bahwa sebelum adanya program pemberdayaan pegawai masih kurang pahami tugas dan fitur terpenting seperti malas bekerja, belum mengerti dengan pekerjaannya, kurang bertanggung jawab, pekerjaan sering Tidak selesai dalam waktu yang ditentukan.

Setelah program pemberdayaan dilakukan melalui berbagai pelatihan, pengetahuan para pegawai bertambah atau bisa dikatakan ada perubahan dimana yang tadinya malas bekerja, tidak mengerti dengan pekerjaannya, kurang bertanggung jawab dan pekerjaan tidak selesai tepat waktu kini menjadi lebih memahami dengan tugas pokok dan fungsinya masing-masing.

#### **Pola pemberdayaan pegawai**

Ada beberapa pola atau bentuk dalam pemberdayaan pegawai di Kantor Camat Tenggarong yakni pelatihan kerja dan bimbingan teknis atau bimtek antara lain pelatihan pengelolaan administrasi, pelatihan kearsipan, pelatihan pengelolaan keuangan dan sebagainya.

Berdasarkan beberapa penjelasan narasumber maka dapat diketahui bahwa pemberdayaan pegawai di Kantor Camat Tenggarong melalui pola pelatihan kerja sangat diperlukan untuk memberdayakan pegawai yang tadinya tidak memiliki keahlian dan keterampilan menjadi lebih profesional dalam bekerja sehingga kegiatan pemberdayaan tersebut benar-benar mampu untuk membantu karyawan atau pegawai dalam meningkatkan kualitas pekerjaannya.

Pola atau bentuk pemberdayaan pegawai Kantor Camat Tenggarong selama ini dilaksanakan dengan mengadakan program pelatihan kerja dan bimbingan teknis atau bimtek. Pelatihan kerja dan bimbingan teknis yang diselenggarakan oleh Kantor Camat Tenggarong merupakan kegiatan untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja para pegawai dalam melaksanakan tugas fungsinya yang berkaitan langsung dengan bidang pekerjaannya. Pendidikan pelatihan kerja dan bimbingan teknis dimaksudkan agar pegawai menjadi lebih terampil dalam bekerja serta pekerjaan menjadi lebih terarah sesuai dengan tugas pokoknya.

#### **Hasil Pemberdayaan**

Berdasarkan beberapa penjelasan narasumber maka dapat diketahui bahwa pemberdayaan yang tepat akan berdampak terhadap peningkatan kinerja pegawai sehingga para pegawai dapat bekerja secara profesional. Pemberdayaan pegawai merupakan suatu upaya untuk membuat oleh organisasi kerja menumbuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan bermutu tinggi yang mempunyai kemampuan mengembangkan ilmu pengetahuan, teknologi dan informasi serta memiliki kemampuan manajemen kerja yang baik, sehingga bekerja penuh dengan dedikasi dan profesional.

## Kajian Pemberdayaan Pegawai Dalam Meningkatkan Profesionalisme Di Kantor Kecamatan Tenggarong (Agassinevel)

Dengan demikian dapat diketahui bahwa hasil pemberdayaan pegawai di Kantor Camat Tenggarong dimana pegawai menjadi lebih mengerti dan dapat memahami dengan baik tugas pokok dan fungsinya. Hasil pemberdayaan pegawai di Kantor Camat Tenggarong berdampak positif terhadap profesionalisme kerja pegawai sehingga pencapaian target kerja organisasi dapat terwujud dengan tepat sasaran.

### **Tanggapan Masyarakat Mengenai Profesionalisme Pegawai**

Profesionalisme kerja berarti pengetahuan khusus dengan kualifikasi tertentu dan pengalaman berupa keahlian yang dimilikinya. Profesionalisme kerja merupakan bakat dan keahlian dari pegawai Kantor Camat Tenggarong yang dapat diandalkan terutama dalam memberikan pelayanan prima kepada masyarakat

Berdasarkan pendapat beberapa narasumber diketahui bahwa petugas sangat memperhatikan keperluan dan kebutuhan masyarakat terkait dengan pengurusan berbagai administrasi. Petugas mengarahkan dan memberikan informasi dengan baik dan benar, sehingga masyarakat dapat terlayani dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa profesionalisme kerja pegawai dalam organisasi dan memberikan efek positif terhadap peningkatan mutu atau kualitas pelayanan prima.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa profesionalisme kerja merupakan kemampuan atau keahlian pegawai Kantor Camat Tenggarong melakukan atau melaksanakan suatu pekerjaan, tugas yang didasarkan pada keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang diperlukan untuk pekerjaan itu. Profesionalisme adalah salah satu bentuk keahlian, kecakapan, dan kemampuan para pegawai dalam melakukan pekerjaan dengan kreatif dan inovatif

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

1. Kondisi pegawai Kantor Camat Tenggarong sebelum dilakukan pemberdayaan masih kurang memahami tugas pokok dan fungsinya, sebelum dilakukan pemberdayaan kepada para pegawai hasil pekerjaan sering tidak mencapai target sebagaimana yang telah yang ditetapkan oleh organisasi. Banyak tugas dan pekerjaan yang tidak terselesaikan dan pelayanan kepada masyarakat juga lambat. Setelah diberdayakan dapat memahami dengan baik dalam bekerja sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing. Kondisi pegawai Kantor Camat Tenggarong saat ini sudah sangat jauh berbeda dimana dalam pelayanan administrasi kepada masyarakat menjadi lebih cepat dan terarah sesuai target yang ditetapkan organisasi kerja
2. Pola atau bentuk pemberdayaan pegawai Kantor Camat Tenggarong selama ini dilaksanakan dengan mengadakan program pelatihan kerja dan bimbingan teknis atau bimtek. Pelatihan kerja dan bimbingan teknis yang diselenggarakan oleh Kantor Camat Tenggarong merupakan kegiatan untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja para pegawai dalam melaksanakan tugas fungsinya yang berkaitan langsung dengan bidang pekerjaannya. Pendidikan pelatihan kerja dan bimbingan teknis dimaksudkan agar pegawai menjadi lebih terampil dalam bekerja serta pekerjaan menjadi lebih terarah.
3. Hasil pemberdayaan pegawai Kantor Camat Tenggarong dimana pegawai menjadi lebih mengerti dan dapat memahami dengan baik tugas pokok dan fungsinya. Hasil pemberdayaan pegawai di Kantor Camat Tenggarong berdampak positif terhadap profesionalisme kerja pegawai sehingga pencapaian target kerja organisasi dapat terwujud dengan tepat sasaran.

## Kajian Pemberdayaan Pegawai Dalam Meningkatkan Profesionalisme Di Kantor Kecamatan Tenggarong (Agassinevel)

### **Rekomendasi**

1. Mengingat program pemberdayaan di Kantor Camat Tenggarong sudah dilaksanakan sejak tahun 2012, maka disarankan program pemberdayaan diadakan setiap tahun kedepannya.
2. Dikarenakan pola pemberdayaan di Kantor Camat Tenggarong melalui pelatihan kerja, bimbingan teknis dan sebagainya. maka disarankan program pemberdayaan seperti ini lebih sering dilakukan.
3. Oleh karena hasil pemberdayaan pegawai di Kantor Camat Tenggarong berdampak positif terhadap profesionalisme kerja, maka di sarankan agar tetap melaksanakan program pemberdayaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dwiyanto, Agus, 2011, *Mengembalikan Kepercayaan Publik Melalui Reformasi Birokrasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Handoko, T, Hani, 2007, *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, BPFE, Yogyakarta.
- Hamalik, Oemar, 2007, *Pengembangan Sumber Daya Manusia, Manajemen Pelatihan Ketanakerjaan, Pendekatan Terpadu*, Bumi Aksara, Jakarta
- Hasibuan, Malayu, SP, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Keempat, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Kurniawan, Agung, 2005, *Transformasi Pelayanan Publik*, Penerbit Pembaruan Yogyakarta:
- Makmur, 2013, *Teori Manajemen Stratejik dalam Pemerintahan dan Pembangunan*. PT Refika Aditama, Bandung
- Mangkunegara, A.P, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Edisi Kedua, Penerbit Alfabeta, Bandung
- Milles, B Matthew, Michael Huberman, John Saldana, 2014, *Analisis Data Kualitatif*, Penerbit UI Press, Jakarta
- Moenir, A.S. 2010. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Moleong, 2010, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Edisi Revisi Cetaka Kedua Puluh Dua, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Musanef, 2006, *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*, Jilid Pertama, Penerbit PT. Toko Gunung Agung, Jakarta
- Royen, Rum, 2007, *Profesionalisme Aparatur*, Penerbit Universitas Sumatera Utara, Medan
- Sedarmayanti. 2012, *Good Governance "Kepemerintahan Yang Baik"* Penerbit CV Mandar Maju, Bandung
- \_\_\_\_\_, 2010, *Pengembangan Kepribadian Pegawai*, CV. Mandar Maju. Bandung:
- \_\_\_\_\_, 2007, *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*, Penerbit CV.Mandar Maju, Bandung.
- Sugiyono, 2010, *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif R&D*, Penerbit Alfabeta, Bandung
- Tangkilisan, Hessel Nogi, 2007, *Manajemen Publik*, Cetakan Kedua, Penerbit Grasindo, Jakarta
- Thoha, Miftah, 2010, *Perilaku Organisasi : Konsep dan Aplikasinya*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-pokok Kepegawaian
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Pasal 1 Tentang Aparatur Sipil Negara
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2015 Tentang Pemerintah Daerah
- Wibowo, 2014, *Prilaku Dalam Organisasi*, Penerbit PT. Rajawali Pers, Jakarta
- Widjaja, A.W, 2009, *Administraasi Kepegawaian*, Penerbit PT. Rajawali Pres, Jakarta