

PEMBERDAYAAN PEGAWAI NEGERI SIPIL DALAM BIDANG KOMPETENSI GUNA MENINGKATKAN PELAYANAN PUBLIK (Studi Kasus Pada Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian Dan Perikanan Kota Banjar)

Tofan Ibrahim

Email: tofaniibrahim94@gmail.com

Program Studi Ilmu Pemerintahan
STISIP Bina Putera Banjar

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh permasalahan mengenai kurangnya pemerataan pelaksanaan pemberdayaan kompetensi bidang bagi pegawai dalam penyelenggaraan pelayanan publik pada Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Banjar, sehingga hal tersebut sangat berkaitan dengan kajian-kajian ilmu pemerintahan. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode yang digunakan adalah deskriptif analisis. Jumlah informan yang dijadikan sebagai sumber data primer sebanyak 7 orang, dengan metode *Snowball Sampling* dalam menentukan informan. Adapun teknik pengumpulan data menggunakan studi kepustakaan dan studi lapangan yang terdiri dari observasi, dan wawancara. Hasil penelitian dan pembahasan diperoleh kesimpulan bahwa: 1). Bahwa pemberdayaan bidang kompetensi guna meningkatkan pelayanan publik pada Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Banjar masih belum optimal jika dilihat dari indikator kemampuan pegawai, penempatan pegawai, kepemimpinan juga motivasi. 2). Mengenai faktor yang menghambat pemberdayaan dalam bidang kompetensi guna meningkatkan pelayanan publik pada Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Banjar, yakni kurang berkesinambungnya program pemberdayaan pegawai melalui peningkatan keahlian bidang pegawai, proses seleksi, penarikan dan penempatan pegawai yang kurang sesuai dengan latar belakang pendidikan, juga kurangnya pemberian motivasi kepada pegawai yang memiliki potensi dalam penyelenggaraan pelayanan publik. 3). Mengenai upaya-upaya guna mengatasi hambatan pemberdayaan pegawai negeri sipil dalam bidang kompetensi guna meningkatkan pelayanan publik pada Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Banjar seperti pemberian *reward* bagi pegawai yang memiliki potensi dan kapasitas, pemberian tunjangan bagi berdasarkan beban kerja, serta peningkatan program pembinaan dan pelatihan bagi setiap pegawai.

Kata kunci: Pemberdayaan dan Pelayanan Publik

ABSTRACT

This research is motivated by a problem regarding the lack of equitable implementation of the field competency empowerment for employees in the administration of public services at the Banjar City Food Security, Agriculture and Fisheries Office, so that it is closely related to government science studies. This type of research uses a qualitative approach with the method used is descriptive analysis. The number of informants used as primary data sources was 7 people, with the Snowball Sampling method in determining informants. The data collection technique uses literature studies and field studies consisting of observations, and interviews. The results of the study and discussion concluded that: 1). That empowering the field of competence in order to improve public services at the Department of Food Security, Agriculture and Fisheries of the City of Banjar is still not optimal when seen from indicators of employee ability, employee placement, leadership as well as motivation. 2). Regarding the factors that hinder empowerment in the field of competence in order to improve public services at the Banjar City Department of Food Security, Agriculture and Fisheries, namely the lack of continuity of employee empowerment programs through increased employee field expertise, the selection, withdrawal and placement of employees that are not in accordance with their educational background, also the lack of

motivation to give employees who have the potential to administer public services. 3). Regarding efforts to overcome barriers to empowering civil servants in the field of competence to improve public services at the Banjar City Food Security, Agriculture and Fisheries Service such as providing rewards for employees who have potential and capacity, providing benefits based on workload, and increasing coaching programs and training for each employee.

Keywords: *Empowerment and Public Services*

PENDAHULUAN

Dengan adanya pemberdayaan kepada pegawai negeri sipil diharapkan dapat memberikan pelayanan yang berkualitas dan mampu memberikan kepuasan bagi masyarakat yang merupakan kewajiban yang harus dilakukan oleh pemerintah sebagai penyelenggara pelayanan publik dan pembangunan. Kinerja pelayanan publik akan menjadi tolak ukur bagi kinerja pemerintah yang dijalankan oleh pegawai negeri sipil dalam pemerintahan dimana fungsi pemerintah beserta aparturnya merupakan salah satu tuntutan dari reformasi birokrasi yang memandang bahwa persepsi masyarakat yang selama ini cenderung dijadikan objek pelayanan. Setiap aparatur pemerintah atau pegawai negeri sipil harus mulai bersikap profesional dalam memberikan pelayanan dan menjadikan masyarakat yang harus dilayani. Oleh sebab itu seluruh aparat pegawai negeri sipil pada tiap-tiap organisasi pemerintah haruslah bersinergi satu sama lain agar dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat. Upaya peningkatan kualitas pelayanan publik selama ini haruslah terus menerus dilakukan oleh pemerintah melalui berbagai kebijakan dalam pelayanan.

Menghadapi kenyataan itu maka pemberdayaan aparatur pemerintah bagi setiap pegawai negeri sipil yang memberikan pelayanan publik harus terus menerus dilakukan, agar hal tersebut tidak sebatas konsep, tapi menjadi kenyataan sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawai juga pemerintah. Pemberdayaan aparatur pemerintah/pegawai negeri sipil merupakan salah satu strategi yang tepat

untuk meningkatkan kinerja pelayanan, dan memberikan penghargaan kepada unit-unit pelayanan yang dipandang mampu dalam memberikan pelayanan yang berkualitas disegala bidang, karena suatu organisasi akan dapat menjalankan tugas fungsinya dengan efektif dan efisien apabila didukung oleh aparatur yang memiliki kompetensi sesuai dengan bidang tugasnya.

Pegawai Negeri Sipil mempunyai peran yang menentukan, yaitu sebagai pemikir, pelaksana, perencana, dan pengendali pembangunan. Dengan demikian, pegawai negeri sipil mempunyai peran yang sangat penting dalam memperlancar jalannya roda pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan. Mengingat pentingnya peranan tersebut, pegawai negeri sipil perlu dibina juga diberdayakan dengan sebaik-baiknya agar diperoleh pegawai negeri sipil yang setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah, serta yang bersatu padu, bermental baik, berwibawa, kuat, berdaya guna, berhasil guna, bersih, berkualitas tinggi, dan sadar akan tanggung jawabnya sebagai unsur aparatur Negara.

Hal ini diharapkan menjadi kunci keberhasilan dalam penyediaan pelayanan publik bagi masyarakat. Berbagai bentuk pelayanan yang dilakukan oleh pemerintah kepada masyarakat baik berupa barang, jasa, dan administratif sangat ditentukan oleh bagaimana pegawai dalam organisasi tersebut melakukan pekerjaannya. Oleh sebab itu menjadi tantangan setiap organisasi pemerintah baik pusat dan daerah bagaimana mengelola pegawainya dengan sebaik-baiknya. Strategi yang bisa dilakukan dalam pengelolaan pegawai negeri sipil di Dinas Ketahanan Pangan,

Pertanian dan Perikanan Kota Banjar untuk mewujudkan pelayanan yang optimal adalah dengan melaksanakan pemberdayaan pegawai secara berkala dan berjenjang. Hal ini merupakan suatu proses untuk mengikut sertakan para pegawai di semua level dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah sehingga mampu meningkatkan kinerja organisasi pemerintahan khususnya Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Banjar.

Dengan demikian, pemberdayaan aparatur pemerintah daerah merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kinerja aparatur pemerintah khususnya di Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Banjar dalam pelaksanaan pelayanan publik untuk mencapai hasil secara optimal. Tetapi dalam kenyataannya pelaksanaan pemberdayaan pegawai negeri sipil di lingkungan Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Banjar masih belum optimal sehingga kinerja pegawai juga terlihat kurang maksimal pula dalam menjalankan tugas serta pelayanan kepada masyarakat.

Berdasarkan observasi lapangan yang dilakukan peneliti terdapat permasalahan dalam pemberdayaan bidang kompetensi pegawai negeri sipil di Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Banjar dalam meningkatkan pelayanan publik yakni :

1. Masih banyaknya pegawai yang lambat masuk kerja, pulang kerja sebelum waktunya.
2. Minimnya semangat untuk melaksanakan tugas, tidak jarang pula pegawai di luar kantor padahal jam kerja masih berjalan sehingga sulit menemui pegawai saat ada tugas yang dikerjakan.
3. Lambatnya dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga pekerjaan tidak dapat diselesaikan dengan cepat dan tepat pada waktu, pegawai juga terkadang pekerjaannya dilimpahkan kepada orang lain atau pegawai lainnya dalam

melaksanakan tugas akibat dari kemungkinannya pegawai tidak memahami dan menguasai bidang yang dijalankannya.

4. Masih banyak terdapat penempatan pegawai negeri sipil yang tidak sesuai dengan bidang keahliannya/kompetensi yang dimilikinya, sebagaimana telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil pada pasal 1 ayat (1) yang menyatakan bahwa: “Manajemen pegawai negeri sipil adalah pengelolaan pegawai negeri sipil untuk menghasilkan pegawai negeri sipil yang profesional, memiliki nilai dasar etika, profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme”

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan di atas, maka peneliti dapat merumuskan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan pemberdayaan pegawai negeri sipil dalam bidang kompetensi guna meningkatkan pelayanan publik pada Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Banjar?
2. Bagaimana hambatan pelaksanaan pemberdayaan pegawai negeri sipil dalam bidang kompetensi guna meningkatkan pelayanan publik pada Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Banjar?
3. Bagaimana upaya mengatasi hambatan pelaksanaan pemberdayaan pegawai negeri sipil dalam bidang kompetensi guna meningkatkan pelayanan publik pada Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Banjar?

Adapun tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pelaksanaan pemberdayaan pegawai negeri sipil dalam bidang kompetensi guna meningkatkan pelayanan publik pada Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Banjar.

2. Untuk mengetahui hambatan pelaksanaan pemberdayaan pegawai negeri sipil dalam bidang kompetensi guna meningkatkan pelayanan publik pada Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Banjar.
3. Untuk mengetahui upaya mengatasi hambatan pelaksanaan pemberdayaan pegawai negeri sipil dalam bidang kompetensi guna meningkatkan pelayanan publik pada Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Banjar.

LANDASAN TEORI

Menurut Webster (Sedarmayanti, 2012: 59) pengertian pemberdayaan adalah kata *Empower* mengandung dua arti. Pengertian pertama adalah *to give power or authority to*, dan pengertian kedua berarti *to give ability to or enable*. Dalam pengertian pertama, diartikan sebagai memberikan kekuasaan, mengalihkan kekuatan atau mendelegasikan otoritas kepada pihak lain. Sedangkan dalam pengertian kedua, diartikan sebagai upaya untuk memberi kemampuan atau keberdayaan. Pemberdayaan merupakan proses yang memerlukan perencanaan menyeluruh, pemikiran mendalam tentang mekanisme pemantauan dan peningkatan secara terus menerus. Istilah pemberdayaan sering digunakan sebagai terjemahan dari kata *empowerment*. Menurut Prijono dan Pranarka (1996 : 72) yang mengartikan bahwa: "Pemberdayaan sebagai proses belajar mengajar yang merupakan suatu usaha terencana dan sistematis yang dilaksanakan secara berkesinambungan baik sebagai individu maupun kolektif, guna mengembangkan daya (potensi) dan kemampuan yang terdapat dalam diri individu serta kelompok".

Seperti yang dikemukakan oleh Ginandjar, (Sedarmayanti, 2012:46), proses-proses pemberdayaan sebagai berikut:

1. Menciptakan suasana atau iklim yang memungkinkan potensi manusia berkembang. Titik tolaknya adalah

pengenalan bahwa setiap manusia memiliki potensi yang dapat dikembangkan. Pemberdayaan adalah membangun daya itu dengan mendorong, membangun dan membangkitkan kesadaran akan potensi yang dimilikinya serta berupaya untuk mengembangkannya.

2. Memperkuat potensi atau daya yang dimiliki oleh manusia, upaya ini meliputi langkah nyata dan menyangkut penyediaan berbagai masukan serta pembukaan akses pada berbagai peluang yang membuat manusia menjadi berdaya. Dan upaya utamanya adalah peningkatan taraf pendidikan, derajat kesehatan, dan akses pada sumber-sumber kemajuan ekonomi.
3. Proses pemberdayaan harus mencegah yang lemah menjadi bertambah lemah, oleh karena kekurang berdayaannya dalam menghadapi yang kuat. Dan perlu adanya peraturan perundangan yang secara jelas melindungi yang lemah.

Sebagai proses, pemberdayaan merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan atau memperbaiki kemampuan dari status kurang berdaya menjadi berdaya sehingga kinerja dapat meningkat. Pada hakekatnya, pemberdayaan merupakan suatu kegiatan yang lebih menekankan proses, tanpa bermaksud menafikkan hasil dari pemberdayaan itu sendiri. Dalam kaitannya dengan proses, maka partisipasi atau keterlibatan masyarakat dalam setiap tahapan pemberdayaan mutlak diperlukan. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Rukminto , (2003: 70-75) menyatakan bahwa: "Pemberdayaan menekankan pada *process goal*, yaitu tujuan yang berorientasi pada proses yang mengupayakan integrasi masyarakat dan dikembangkan kapasitasnya guna memecahkan masalah mereka secara kooperatif atas dasar kemauan dan kemampuan menolong diri sendiri (*self help*) sesuai prinsip demokratis". Dengan menekankan pada

proses, maka pemberdayaan pun memiliki proses-proses sebagai berikut:

1. **Penyadaran**
Pada tahap ini, dilakukan sosialisasi terhadap komunitas agar mereka mengerti bahwa kegiatan pemberdayaan ini penting bagi peningkatan kualitas hidup mereka, dan dilakukan secara mandiri (*self help*).
2. **Pengkapasitasan**
Sebelum diberdayakan, komunitas perlu diberikan kecakapan dalam mengelolanya. Tahap ini sering disebut sebagai *capacity building*, yang terdiri atas pengkapasitasan manusia, organisasi, dan sistem nilai.
3. **Pendayaan**
Pada tahap ini, target diberikan daya, kekuasaan, dan peluang sesuai dengan kecakapan yang sudah diperolehnya. Tahapan program pemberdayaan masyarakat atau pengembangan masyarakat merupakan sebuah siklus perubahan yang berusaha mencapai taraf kehidupan yang lebih baik.

Sebagaimana menurut Priyono dan Marnis, (2008: 76-78) menyatakan aspek-aspek dalam rangka pemberdayaan aparatur pemerintah yakni sebagai berikut:

1. **Kemampuan (*Competency*) pegawai.**
Meliputi pengetahuan, (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan sikap atau perilaku (*attitude*).
2. **Penempatan pegawai yang sesuai dengan tuntutan kebutuhan jabatan dalam suatu organisasi.**
Pegawai yang ditempatkan dalam suatu jabatan senantiasa dikaitkan dengan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai yang bersangkutan (*the right men in the right place*).
3. **Kewenangan yang jelas**
Seseorang pegawai yang ditempatkan atau yang diserahi tugas harus jelas kewenangannya.
4. **Tanggung jawab pegawai yang jelas**
Pegawai melakukan tugas atau wewenangnya senantiasa diikuti dengan tanggung jawab dalam arti efektif dan efisien.

5. **Kepercayaan terhadap pegawai yang bersangkutan**
Seseorang yang ditugasi diserahkan wewenang dengan berbagai pertimbangan dan juga diberikan kepercayaan sepenuhnya untuk mengemban tugas, wewenang tersebut.
6. **Dukungan terhadap pegawai yang bersangkutan**
Dukungan yang dimaksud adalah dukungan dari pimpinan serta pihak terkait yang menjadi support dalam melangsungkan keberhasilan visi dan misi yang diinginkan organisasi.
7. **Kepemimpinan**
Kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka mau bekerjasama untuk mencapai yang diinginkan, yakni kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok serta kemampuan mengarahkan tingkah laku bawahan atau orang lain untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok.
8. **Motivasi**
Merupakan semua kekuatan yang ada dalam diri seseorang yang memberi daya, memberi arah dan memelihara tingkah laku yang diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada pegawai sehingga mereka rela tanpa dipaksa dalam melaksanakan visi dan misi organisasi atau lembaga yang didasari atas kesadaran pribadi masing-masing.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif, menurut Sugiyono, (2012: 213) yang menyatakan bahwa: "Dalam penelitian kualitatif teori yang digunakan harus jelas, karena teori di sini akan berfungsi untuk memperjelas masalah yang diteliti, sebagai dasar untuk merumuskan hipotesis dan sebagai referensi untuk menyusun instrumen penelitian. Dalam kaitannya dengan teori,

kalau penelitian kuantitatif itu bersifat menguji hipotesis atau teori, sedangkan dalam penelitian kualitatif bersifat menemukan teori”.

Dalam penelitian kualitatif jumlah teori yang digunakan sesuai variabel yang diteliti oleh karena itu penelitian kualitatif harus bersifat “*perspektif emic*” artinya memperoleh data bukan sebagaimana seharusnya, bukan berdasarkan apa yang dipikirkan oleh peneliti, tetapi berdasarkan sebagai mana adanya yang terjadi dilapangan, yang dialami, dirasakan dan dipikirkan oleh partisipan/sumber data.

Objek dalam penelitian kualitatif adalah objek yang alamiah atau natural setting, sehingga metode penelitian ini sering disebut sebagai metode naturalistik. Objek yang alamiah, objek yang apa adanya, tidak dimanipulasi oleh peneliti sehingga kondisi saat peneliti memasuki objek, setelah berada di objek dan setelah keluar dari objek relatif tidak berubah. Kriteria data dalam penelitian kualitatif adalah data yang pasti, data yang sebenarnya sebagaimana adanya, data yang mengandung makna dibalik yang terlihat dan terucap tersebut.

Teknik Penentuan Informan

Teknik penentuan informan adalah teknik untuk menentukan objek penting dalam sebuah penelitian. Informan adalah orang-orang dalam latar belakang yang dimanfaatkan untuk menentukan informasi tentang situasi dan kondisi dalam penelitian. Menurut Sugiyono, (2009: 221) mengemukakan bahwa: “Penentuan sampel atau informan dalam penelitian kualitatif berfungsi untuk mendapatkan informasi yang maksimum”. Untuk memperoleh data diperlukan alat yang benar-benar dapat mengukur apa yang hendak akan diukur (*valid*), seperti yang dikemukakan Arikunto (2010 : 203) bahwa “Instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dalam arti lebih cermat, lengkap dan sistematis sehingga mudah diolah”.

Adapun yang digunakan oleh peneliti dalam menentukan informan adalah dengan menggunakan metode *Snowball Sampling*, menurut Sugiyono, (2013: 219) mengemukakan bahwa “*Snowball Sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data yang pada awalnya jumlahnya sedikit lama-lama menjadi besar. Hal ini dilakukan karena dari jumlah sumber data yang sedikit itu belum mampu memberikan data yang memuaskan, maka mencari orang lain lagi yang dapat digunakan sebagai sumber data, seperti bola salju yang menggelinding lama-lama menjadi besar”.

Pertimbangan dalam penentuan informan tersebut karena orang tersebut yang dianggap paling tahu tentang apa yang kita harapkan, atau mungkin dia sebagai penguasa sehingga akan memudahkan peneliti menjelajahi objek atau situasi sosial yang diteliti sehingga data yang nanti dikumpulkan akan menjadi lebih valid dan akurat.

Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan cara sebagai berikut:

1. Studi kepustakaan, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan jalan mempelajari buku-buku atau literatur-literatur untuk memperoleh data yang relevan yang bersifat teoritis sehingga memperoleh suatu gambaran mengenai teori dari masalah yang akan dibahas untuk melengkapi data yang diperlukan.
2. Studi lapangan, yaitu teknik mengumpulkan, meneliti dan menyeleksi data yang diperoleh secara langsung di lokasi penelitian. Studi lapangan ini dilakukan dengan cara:

Teknik Pengolahan Dan Analisis Data

Dalam penelitian ini menggunakan metode analisis data kualitatif yang dikembangkan oleh Milles dan Huberman, (Sugiyono, 2013: 246) yang lebih dikenal dengan model analisis interaktif (*interactive of model analysis*). Analisis

interaktif terdiri dari tiga komponen utama, yaitu: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan yang dilakukan dalam bentuk interaktif dengan proses pengumpulan data sebagai suatu siklus.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pembahasan

Hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti di Kantor Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Banjar didasarkan atas adanya permasalahan dalam melaksanakan pelayanan publik yang belum optimal serta mampu meningkatkan kepuasan pelayanan kepada masyarakat khususnya bidang perikanan dan pertanian. Selanjutnya hasil dari penelitian tersebut di atas maka, peneliti paparkan dalam pembahasan hasil penelitian yang diuraikan berdasarkan fokus penelitian mengenai pemberdayaan pegawai negeri sipil dalam bidang kompetensi guna meningkatkan pelayanan publik berdasarkan aspek kajian sebagaimana menurut Priyono dan Marnis, (2008: 76-78) yang menyatakan aspek-aspek dalam rangka pemberdayaan aparatur pemerintah yakni kemampuan (*Competency*) pegawai, penempatan pegawai yang sesuai dengan tuntutan kebutuhan jabatan dalam suatu organisasi, kewenangan yang jelas, tanggung jawab pegawai yang jelas, kepercayaan terhadap pegawai yang bersangkutan, dukungan terhadap pegawai yang bersangkutan, kepemimpinan, dan motivasi, dengan mengacu kepada pedoman wawancara yang telah peneliti susun sebelumnya.

Pelaksanaan Pemberdayaan Pegawai Negeri Sipil Dalam Bidang Kompetensi Guna Meningkatkan Pelayanan Publik Pada Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian Dan Perikanan Kota Banjar.

Hasil observasi lapangan menunjukkan bahwa :

Sumber daya manusia di Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Banjar dalam melaksanakan pelayanan publik sudah

cukup baik terutama dalam administrasi publik tetapi dalam implementasinya di lapangan masih belum cukup baik, mereka terkendala mengenai solusi para kelompok tani dan perikanan misalnya dalam perikanan belum adanya cara mengatasi pakan ikan yang lebih murah dan berkualitas juga dalam pertanian belum adanya solusi untuk mencegah berbagai penyakit padi. Hal ini yang menjadi permasalahan dalam pelaksanaan pelayanan publik di lapangan secara langsung dikarenakan para petugas lapangan baik Penyuluh Pertanian Lapangan (PPL), Pengendali Organisme Pengganggu Tanaman (POPT) memang belum memahami secara keilmuan karena kurang sesuai bidang akademi yang diperoleh saat menempuh pendidikan.

secara akademis pegawai di lingkungan kerja Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Banjar banyak yang lulusan sarjana, sebagian memiliki kompetensi sesuai dengan jurusannya tetapi pegawai lapangannya banyak yang tidak sesuai dengan pendidikan yang ditempuh secara formal sehingga mampu menjadi hambatan dalam melaksanakan inovasi dan kreatifitas yang berkaitan dengan ketahanan pangan, pertanian maupun perikanan yang secara garis besarnya memberikan pelayanan kepada masyarakat

Kewenangan bagi setiap pegawai di Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Banjar sudah jelas sebagaimana diatur dalam Peraturan Wali Kota Banjar Nomor 44 Tahun 2018 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan. Hal ini guna memberikan kepastian hukum bagi setiap pegawai dalam menjalankan pelayanan publik supaya menciptakan pelayanan publik yang kredibel, akuntabilitas serta mampu memberikan kepastian juga kepuasan pelayanan kepada masyarakat di Kota Banjar.

Tanggung jawab pegawai sudah cukup jelas dan baik dalam menjalankan setiap pekerjaan dan program kerja yang ditetapkan oleh Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Banjar kepada masyarakat sebagai wujud implementasi pelaksanaan pelayanan publik. Kejelasan tanggung jawab tersebut akan mengukur sejauh mana kinerja pegawai juga loyalitas pegawai dalam menyelesaikan tugasnya sebagaimana target dan kualitas juga ketepatan waktu dalam merealisasikan setiap kegiatan kepada masyarakat.

Kepercayaan pimpinan maupun masyarakat cukup baik dalam pelayanan publik yang dilakukan kepada masyarakat khususnya bidang pertanian, perikanan, hortikultura dan ketahanan pangan. Hal ini dapat dilihat dari dengan banyaknya permasalahan dalam hal pertanian khususnya dalam menetapkan masa tanam padi pihak Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Banjar melalui para Penyuluh Pertanian Lapangan (PPL) dan Pengendali Organisme Pengganggu Tanaman (POPT) mengajak para ketua kelompok pertanian guna menetapkan masa panen agar serentak dan menghasilkan hasil padi yang lebih baik. Dengan kepercayaan tersebut diharapkan pelayanan masyarakat dan tujuan program kegiatan mampu terealisasikan sesuai dengan tujuan dan mampu meningkatkan kesejahteraan masyarakat Kota Banjar.

Dukungan kepada pegawai dalam menjalankan setiap pekerjaan cukup baik, namun masih belum maksimal. Hal ini guna menindaklanjuti pelaksanaan pemberdayaan pegawai guna meningkatkan kompetensi pegawai agar pelayanan kepada masyarakat menjadi lebih baik di mana program pemberdayaan dalam meningkatkan kompetensi pegawai tidak ada yang berkesinambungan dan banyak dilakukan oleh orang-orang itu saja tidak berdasarkan pada bidang yang di bebarkannya sehingga kompetensi pegawai menjadi kurang merata. Oleh karena itu diperlukan peningkatan

kompetensi pegawai pada bidang kerja masing masing agar pelayanan publik menjadi lebih baik.

Sikap kepemimpinan yang dilaksanakan oleh pimpinan baik Kepala Dinas maupun Sekretaris Dinas cukup demokratis dan terbuka dalam penyelenggaraan pelayanan publik kepada masyarakat di berbagai bidang yang dibawahinya. Dengan sikap keterbukaan tersebut memberikan ruang saran bagi masyarakat untuk memberikan masukan-masukan terhadap Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Banjar sebagai masukan yang konstruktif yang sehingga permasalahan mampu terselesaikan bersama guna meningkatkan pelayanan publik bagi masyarakat di Kota Banjar.

Pegawai sebagian bekerja dengan motivasi pengabdian pada negeri juga masyarakat, namun tidak sedikit pula mereka bekerja hanya untuk mendapatkan jabatan, juga gaji saja sebagai dasar motivasi diri pegawai misalnya masih banyak terdapat pegawai yang telat dalam hadir maupun pulang sebelum waktunya. Oleh karena itu perlu ditingkatkan lagi disiplin kerja juga etos kerja dalam pelaksanaan pelayanan publik agar lebih kredibel dan akuntabel.

Hambatan Pelaksanaan Pemberdayaan Pegawai Negeri Sipil Dalam Bidang Kompetensi Guna Meningkatkan Pelayanan Publik Pada Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian Dan Perikanan Kota Banjar

hambatan pelaksanaan pemberdayaan pegawai negeri sipil dalam bidang kompetensi guna meningkatkan pelayanan publik pada Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Banjar adalah sebagai berikut:

1. Kurang meratanya kompetensi bidang pegawai dalam pelayanan publik sehingga terkadang satu pekerjaan tidak dapat dilakukan oleh satu orang dalam penyelesaian pelayanan publik.

2. Untuk pelaksanaan lapangan kita memang tidak memiliki tenaga ahli di bidang penelitian baik pangan, pertanian maupun perikanan yang mampu menjadi icon produk Kota Banjar.
 3. Masih terdapat pegawai yang kurang memiliki disiplin kerja dan etos kerja yang baik dalam menjalankan pelayanan publik, di mana pegawai masih ada yang pulang sebelum jam kerja khususnya pegawai di lapangan sebagai pendamping kelompok pertanian maupun perikanan.
 4. Masih kurangnya program pendidikan dan pelatihan kompetensi bagi pegawai agar pelayanan publik di Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Banjar menjadi lebih baik.
3. Upaya-upaya guna mengatasi hambatan pemberdayaan pegawai negeri sipil dalam bidang kompetensi guna meningkatkan pelayanan publik pada Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Banjar seperti pemberian *reward* bagi pegawai yang memiliki potensi dan kapasitas dalam meningkatkan kinerja pelayanan publik, pemberian tunjangan berdasarkan beban kerja pegawai, peningkatan program pembinaan dan pelatihan bagi setiap pegawai di masing-masing bidang sehingga mampu meningkatkan pelayanan publik.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Pemberdayaan pegawai negeri sipil dalam bidang kompetensi guna meningkatkan pelayanan publik pada Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Banjar masih belum optimal jika dilihat dari indikator kemampuan pegawai, penempatan pegawai, kepemimpinan juga motivasi.
2. Faktor penghambat pemberdayaan dalam bidang kompetensi guna meningkatkan pelayanan publik pada Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Banjar, yakni kurang berkesinambungnya program pemberdayaan pegawai melalui peningkatan keahlian bidang pegawai guna menghasilkan tenaga ahli bidang, proses seleksi, penarikan dan penempatan pegawai yang kurang sesuai dengan latar belakang pendidikan/keahlian dan keterampilan yang dimiliki oleh setiap pegawai, juga kurangnya motivasi kepada pegawai yang memiliki potensi dalam penyelenggaraan pelayanan publik.

Saran

1. Pemberdayaan pegawai bidang kompetensi dalam meningkatkan pelayanan publik itu dilakukan dengan berkesinambungan dan menyeluruh bagi setiap pegawai oleh Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Banjar agar pelayanan publik menjadi lebih baik serta akan melahirkan tenaga ahli di bidangnya masing-masing.
2. Memberikan kesempatan kepada setiap pegawai yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang baik untuk mendapatkan promosi sehingga dapat memacu semangat pegawai dalam bekerja dan dipertahankan agar prestasi kerja yang telah diraih akan tetap ada dan dapat ditingkatkan dengan lebih baik lagi.
3. Pemberian *reward* berupa tunjangan kerja yang baik guna meningkatkan kesejahteraan pegawai yang berdasarkan beban kerja serta standar kebutuhan hidup pada saat sekarang ini, sehingga pegawai mampu termotivasi dalam penyelenggaraan pelayanan publik yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto Suharsimi, 2009, *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta

- Arikunto Suharsimi. 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi V Cetakan Keduabelas. Jakarta: Rineka Cipta.
- A.W. Widjaja. 1995. *Administrasi Kepegawaian: Suatu Pengantar*. Edisi 2 Cetakan 4. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Buahari, Zainun. 1985. *Manajemen dan Motivasi*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Hasibuan.S.P. Melayu. 2005. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan,S . P . Malayu. 1990. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Koswara,E, 2001. *Otonomi Daerah Untuk Demokrasi dan Kamandirian Rakyat*, Jakarta : yayasan PRIBA.
- Makmur. 2003. *Pemberdayaan aparatur pemerintah dalam masyarakat*. Jakarta: STIA-LAN.
- Moleong, Lexy J. 2005. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, Hadari. 2003. *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gadjamada.
- Nazir, Mohammad. 1999. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Onny S. Prijono dan Pranarka, 1996. *Pemberdayaan : Konsep, Kebijakan dan Implementasi*. Jakarta: CSIS.
- Pamudji. 1994. *Definisi Aparatur Pemerintah Daerah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Priyono dan Marnis. 2008. *Manajemen sumber daya manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Ratminto. 2005. *Manajemen Pelayanan*. Yogyakarta : Penerbit Pustaka Pelajar.
- Rukminto, Adi Isbandi. 2003. *Pemberdayaan, Pengembangan Masyarakat, dan Intervensi Komunitas (Pengantar pada Pemikiran dan Pendekatan Praktis)*. Jakarta : LPFE UI
- Sedarmayanti. 2013. *Good Governance (Kepemerintahan Yang Baik) Dalam Rangka Otonomi Daerah Upaya Membangun Organisasi Efektif Dan Efisien Melalui Restrukturisasi Dan Pemberdayaan*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2000. *restrukturisasi dan Pemberdayaan Organisasi Untuk Menghadapi Dinamika Perubahan Lingkungan*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Siagian. P. Sondang. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi aksara.
- Siagian, 1985. *Pengembangan Sumber Daya Insani*, Jakarta: Gunung Agung.
- Siagian. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi aksara.
- Siagian.2008. *Filsafat Administrasi*. Jakarta : Gunung Agung.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Cetakan Ke-19. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Cetakan Ke-18. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Thoha Miftah, 1995:81. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Tjiptono, Fandy dan Diana, Anastasia. 1996. *Total Quality Management*, Yogyakarta : Andi Offset.
- Tjiptono, Fandy. 2005. *Manajemen Jasa Edisi Keempat*. Yogyakarta: Penerbit Andi Offset.
- Winarty. Amy. 2003. *Pemberdayaan Sember Daya Aparatur Dalam*

Rangka Peningkatan Kinerja Organisasi Publik. Jakarta: STIA-LAN.

Yudoyono, Bambang, 2001. *Otonomi Daerah, Desentralisasi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia aparatur Pemerintah Daerah dan Anggota DPRD.* Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.