

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam sistem pemerintahan Indonesia, kecamatan merupakan ujung tombak dari pemerintahan daerah karena berhadapan langsung dengan masyarakat. Hal ini sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2008 tentang Kecamatan yang menjelaskan bahwa kecamatan merupakan pelaksana teknis dari kabupaten/kota. Dengan adanya peraturan tersebut dapat membuka peluang bagi kecamatan untuk melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai instansi pemerintah yang membantu kabupaten/kota dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah.

Kecamatan merupakan *line office* dari pemerintahan daerah karena berhadapan langsung dengan masyarakat dan memiliki tugas untuk membina penyelenggaraan pemerintahan kelurahan atau desa. Sebagai institusi yang berhadapan langsung dengan masyarakat yang memiliki dinamika yang tinggi, kecamatan sebagai institusi administrasi memiliki berbagai masalah. Masalah yang dihadapi berkaitan dengan banyaknya jumlah penduduk, latar belakang pendidikan, umur, banyaknya desa di bawahnya, dan lain sebagainya. Tanpa adanya dukungan aparaturnya yang memadai baik segi kualitas ataupun kuantitas, maka sulit untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepada pemerintahan kecamatan.

Kurang optimalnya kinerja aparatur pemerintahan kecamatan merupakan fenomena yang menjadi sorotan akhir-akhir ini. Dwiyanto (2003: 36) menjelaskan bahwa “banyak daerah yang mengakui bahwa kemampuan sumberdaya manusia aparturnya masih perlu ditingkatkan”. Kurang optimalnya kinerja aparatur pemerintahan kecamatan dalam memberikan pelayanan publik dan menyelenggarakan administrasi pemerintahan membuat masyarakat kurang puas terhadap kinerja pemerintah. Wakil Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi pada 28 Agustus 2012 mengungkapkan bahwa “birokrasi Indonesia masih kusut dan perlu waktu untuk meningkatkan kualitas reformasi di sektor publik” (<http://www.jurnas.com/news/69589>).

Dalam rangka meningkatkan kinerja aparatur pemerintahan kecamatan perlu dilakukan pengembangan sumber daya aparatur. Kartasmita (1996: 1) menyatakan bahwa “Manusia adalah sumber daya pembangunan yang paling utama diantara sumber daya – sumber daya yang lain yang harus terus menerus dibangun kemampuan dan kekuatan sebagai pelaksana dan penggerak pembangunan”. Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia harus dan terus dilaksanakan mengingat pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang.

Pengembangan sumber daya manusia diharapkan menghasilkan aparatur pemerintahan yang profesional. Sedarmayanti (2010: 324) menyatakan bahwa “profesionalisme adalah pilar yang akan menempatkan birokrasi sebagai mesin yang efektif bagi pemerintah dan sebagai parameter kecakapan aparatur dalam bekerja secara baik”. Oleh sebab itu, aparatur pemerintahan harus terus

dikembangkan agar mencapai titik dimana aparaturnya dapat bekerja secara profesional.

Sejalan dengan lahirnya Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah maka membuka peluang bagi pemerintah daerah untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahannya berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan sebagaimana hak dan kewajiban yang diberikan.

Adapun yang termasuk hak yang diberikan kepada pemerintah daerah adalah hak untuk mengelola sumber daya manusianya sendiri.

Tujuan adanya otonomi daerah adalah mewujudkan pembangunan daerah dengan mengutamakan potensi daerah tersebut. Pembangunan daerah itu sendiri bertujuan untuk meningkatkan kemampuan daerah dalam menyediakan kebutuhan dalam menyelenggarakan pemerintahan dan memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat.

Aparatur kecamatan sebagai abdi masyarakat dalam menjalankan fungsi utama untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara efektif dan efisien hendaknya menerapkan asas-asas penyelenggaraan pemerintahan yang menekankan pada pelayanan umum yang terdapat dalam Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 pasal 20 ayat (1) tentang Pemerintahan Daerah antara lain yaitu:

- a. Asas tertib penyelenggaraan negara
- b. Asas kepentingan umum
- c. Asas keterbukaan
- d. Asas profesionalitas

e. Asas akuntabilitas

Dengan menerapkan asas-asas tersebut diharapkan aparatur pemerintahan kecamatan dapat mewujudkan kinerja yang baik guna melayani kepentingan masyarakat dan tugas pemerintahan. Untuk mewujudkan aparatur pemerintahan kecamatan yang berpedoman pada asas-asas tersebut perlu pengembangan sumber daya aparatur yang baik dan terencana.

Kecamatan Lowokwaru merupakan salah satu instansi pemerintah dalam menyelenggarakan otonomi daerah di Kota Malang. Dengan didukung oleh Peraturan Daerah Kota Malang Nomor 8 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kecamatan dan Kelurahan, telah menjadikan kedudukan kecamatan sebagai unsur pelaksana penyelenggaraan pemerintahan daerah. Dengan kedudukan sebagai unsur penyelenggaraan pemerintahan daerah tersebut, diperlukan peran aktif aparatur Kecamatan Lowokwaru dalam rangka untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Kinerja aparatur Kecamatan Lowokwaru sangat menentukan bagaimana tujuan dari instansi tersebut dapat tercapai.

Kecamatan Lowokwaru merupakan kecamatan yang terletak di Kota Malang yang memiliki penduduk terbanyak diantara empat kecamatan lainnya yaitu 186.013 jiwa (data BPS 2010). Dengan jumlah penduduk terbanyak diantara empat kecamatan lainnya, sehingga membuat aparatur Kecamatan Lowokwaru harus melayani penduduk yang lebih banyak dan beragam.

Kecamatan Lowokwaru sebagai instansi yang memiliki fungsi sebagai penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan daerah dan memberikan pelayanan

kepada masyarakat dituntut memiliki kemampuan dan kinerja yang tinggi dalam menjalankan fungsinya. Salah satu masalah pokok yang dihadapi oleh Kecamatan Lowokwaru dalam menjalankan fungsinya adalah masih rendahnya kinerja aparat kecamatan dalam penyelenggaraan pemerintah, pembangunan dan kemasyarakatan. (Profil Kecamatan Lowokwaru, 2009)

Dalam rangka meningkatkan kinerja, Kecamatan Lowokwaru melaksanakan pengembangan sumber daya aparaturnya dengan metode *on the job* dan *off the job*. Metode *on the job* adalah metode pengembangan sumber daya aparatur yang dilaksanakan langsung ditempat kerja. Metode *on the job* yang biasa digunakan oleh Kecamatan Lowokwaru adalah dengan rotasi pegawai, magang, bimbingan, dan demonstrasi dan pemberian contoh. Sedangkan metode *off the job* adalah metode pengembangan sumber daya aparatur yang dilaksanakan diluar tempat kerja. Metode *off the job* yang dilakukan oleh Kecamatan Lowokwaru adalah dengan mengikutsertakan pegawainya untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan dan juga memberikan kesempatan bagi pegawainya untuk mengikuti pendidikan formal ke jenjang yang lebih tinggi. Namun, dalam pelaksanaan pengembangan sumber daya aparaturnya masih terdapat beberapa masalah diantaranya adalah camat masih belum menggunakan kewenangannya untuk melaksanakan rotasi pekerjaan terhadap pegawainya dan juga masih adanya pegawai yang menduduki jabatan struktural tetapi belum mengikuti diklat kepemimpinan.

Berdasarkan pemaparan yang telah dijabarkan di atas maka peneliti tertarik untuk mengkaji lebih mendalam dengan mengadakan penelitian yang

berjudul, “Pengembangan Sumber Daya Aparatur Untuk Meningkatkan Kinerja (Studi di Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang)”.

B. Rumusan Masalah

Pemerintah Kecamatan merupakan *line office* dari pemerintahan daerah karena berhadapan langsung dengan masyarakat dan memiliki tugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat, pelaksanaan administrasi pemerintahan dan membina penyelenggaraan pemerintahan kelurahan atau desa.

Dengan fungsi dan peran tersebut, pemerintah kecamatan dituntut memiliki aparatur yang dapat menunjang penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik secara optimal. Strategi yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja aparatur kecamatan adalah dengan melaksanakan pengembangan sumberdaya aparturnya. Berdasarkan latar belakang di atas, penelitian ini mengambil rumusan masalah:

1. Bagaimanakah pengembangan sumber daya aparatur Kecamatan Lowokwaru Kota Malang?
2. Bagaimanakah kinerja aparatur Kecamatan Lowokwaru Kota Malang?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengembangan sumber daya aparatur Kecamatan Lowokwaru Kota Malang.

2. Untuk mengetahui kinerja aparatur Kecamatan Lowokwaru Kota Malang.

D. Kontribusi Penelitian

Melalui penilitan ini diharapkan memperoleh manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Akademis

- a. Memberikan masukan pemikiran yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya aparatur untuk meningkatkan kinerja.
- b. Memberikan informasi bagi peneliti berikutnya untuk menjadikan bahan pertimbangan penelitian lebih lanjut tentang permasalahan yang sama.

2. Manfaat Praktis

Memberikan kontribusi pemikiran bagi pemerintah daerah dalam upaya mengembangkan sumberdaya aparatur dalam rangka untuk meningkatkan kinerja.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika pembahasan dalam penelitian ini terdiri dari 5 bab, yaitu:

BAB I: PENDAHULUAN

Dalam bab ini memuat tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini memuat tentang ulasan berbagai teori sebagai landasan yang akan digunakan dalam penyelesaian masalah dan mendasari kerangka berfikir secara teori yang berhubungan dengan pembinaan dan peningkata sumber daya aparatur pemerintahan kecamatan dan kelurahan.

BAB III: METODE PENELITIAN

Dalam bab ini membahas masalah, jenis penelitian, fokus penelitian, sumber data, instrumen penelitian, dan analisis data.

BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini membahas tentang hasil penelitian yang di dalamnya memuat tentang data-data pada fokus penelitian yang berkaitan dengan masalah yang diteliti, kemudian dianalisa.

BAB V: PENUTUP

Dalam bab ini terdiri dari kesimpulan dan saran berdasarkan permasalahan yang ada. Kesimpulan berisikan uraian mengenai hal-hal penting secara garis besar. Sedangkan saran berisikan tentang masukan-masukan yang mungkin bermanfaat bagi instansi tempat dilaksanakannya penelitian.