

Pelaksanaan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Di Kabupaten Mempawah Provinsi Kalimantan Barat

Agus Eka¹, Tri Hutomo²

¹Program Studi Ilmu Pemerintahan Universitas Tanjungpura

²Program Studi Kesekretariatan Universitas Tanjungpura

surel: aguseka@fisip.untan.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan pemberdayaan sumber daya manusia di Kabupaten Mempawah. Strategi yang sesuai dalam pengelolaan pegawai untuk mewujudkan pegawai yang berkualitas adalah melalui pemberdayaan pegawai. Pemberdayaan pegawai merupakan suatu proses untuk mengikut sertakan para pegawai pada semua level organisasi dalam pembuatan keputusan dan pemecahan masalah. Pemberdayaan pegawai juga diartikan sebagai pemberian wewenang kepada pegawai untuk merencanakan/mengendalikan dan membuat keputusan tentang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, dengan bimbingan dan arahan atasan langsung yang bersangkutan. Pemberdayaan merupakan salah satu bentuk peningkatan potensi Sumber Daya Manusia agar lebih berkualitas yang diterapkan di BKPSDM Kabupaten Mempawah guna meningkatkan kualitas kinerja para pegawai yang lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan mereka, seperti halnya dikutip Khan (1997, dalam Kadarisma, 2012:260) menawarkan sebuah model pemberdayaan yang dapat dikembangkan dalam sebuah organisasi untuk menjamin keberhasilan proses pemberdayaan dalam suatu organisasi model pemberdayaan tersebut yaitu, (Keinginan, Kepercayaan, Percaya Diri, Kredibilitas, Dapat dipertanggung jawabkan, dan Komunikasi). Dengan adanya Pemberdayaan ASN di BKPSDM Kabupaten Mempawah ini diharapkan mampu menghasilkan ASN yang berkualitas, sanggup beradaptasi dengan kemajuan teknologi yang lebih pesat guna kesejahteraan bagi masyarakat.

Kata kunci: Pemberdayaan; Sumber Daya Manusia; Model

Abstract

This study aims to determine the implementation of human resource empowerment in Mempawah District. The right strategy in managing employees to realize quality employees is through employee empowerment. Employee empowerment is the process of involving employees at all levels of the organization in decision making and problem solving. Employee empowerment is also defined as giving authority to employees to plan / control and make decisions about work that is their responsibility, with guidance and direction from the direct supervisor concerned. Empowerment is one form of increasing the potential for higher quality Human Resources implemented in the District of BKPSDM Mempawah in order to improve the quality of performance of employees who are more responsible for their work, as quoted by Khan (1997, in Kadarisma, 2012): 260) offers a model empowerment that can be developed within an organization to ensure the success of the empowerment process in an organization which is a model of empowerment, (Desire, Trust, Trust, Credibility, Responsibility, and Communication). With the Empowerment of ASN in BKKSDM Mempawah Regency is expected to be able to produce quality ASN, able to adapt to faster technological advances for the welfare of the community.

.Keywords: Empowerment, Human Resources, Model

PENDAHULUAN

Efektif tidaknya suatu organisasi tergantung pada sumber daya manusia dalam hal ini karyawan atau pegawai dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab dalam mengelola sumber daya lainnya yang ada dalam organisasi. Sumber daya manusia merupakan bagian yang memegang peranan penting dalam suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas, maka suatu organisasi tidak dapat menjalankan kegiatannya dengan baik.

Pemberdayaan Sumber Daya Manusia merupakan aktivitas atau kegiatan yang dilaksanakan agar sumber daya manusia didalam organisasi dapat dipergunakan untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Pemberdayaan Sumber Daya Manusia itu sendiri adalah untuk memberikan dorongan, motivasi serta kemampuan yang dimiliki untuk dikembangkan guna kepentingan Intansi dengan cara memberikan kekuasaan atau mengalihkan kekuatan atau mendelegasikan otoritas kepada pihak lain. Pemberdayaan Sumber Daya Manusia diharapkan mampu meningkatkan kredibilitas kerja yang pada akhirnya dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja pegawai agar dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diembannya. Secara umum kinerja pegawai dapat dilihat dari kemampuannya dalam melaksanakan tugas dan kewajibanya secara tepat waktu dan memuaskan.

Sedarmayanti (2010: 286) mengemukakan bahwa Pemberdayaan (Empowerment) merupakan “suatu usaha / upaya untuk lebih memberdayakan “daya” yang dimiliki oleh manusia itu sendiri berupa kompetensi (competency), wewenang (authority), dan tanggungjawab (responsibility) dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi / perusahaan.”

Sumber Daya Manusia atau Pegawai yang diberdayakan akan banyak memberi keuntungan, baik dirinya sendiri, kelompok, dan terlebih lagi bagi organisasi. Dalam jangka panjang, sumber daya manusia yang diberdayakan akan memberikan gagasan dan inisiatif bagi organisasi dalam menyelesaikan setiap permasalahan yang dihadapi. Semangat pegawai dalam menuangkan ide dan gagasan dalam bekerja harus dipandu dengan bekal visi dan misi organisasi yang kuat. Hal ini penting karena visi sebagai sesuatu tujuan yang harus dipahami dan dimengerti oleh seluruh anggota organisasi agar dalam mewujudkan visi tersebut tidak bertentangan dengan apa yang menjadi tujuan suatu organisasi.

Mengingat Pemberdayaan pegawai sangat penting dalam menunjang keberhasilan organisasi, pegawai harus mampu melaksanakan tugas dan kewajibanya secara tepat waktu dan memuaskan, sesuai tujuan yang diharapkan. Tetapi kenyataanya pemimpin belum sanggup dalam memberdayakan Pegawai di Kabupaten Mempawah, hal ini di tandai dengan pemahaman pegawai dalam memahami apa yang dimaksud dengan pemberdayaan sumber daya manusia masih rendah, hasil pengamatan menunjukkan bahwa pemberdayaan sumber daya manusia pada instansi ini belum sepenuhnya dapat menunjang kinerja pegawai sesuai dengan yang diharapkan. Sebagai contoh, pegawai tidak dilibatkan untuk berpartisipasi dalam pembuatan kebijakan, karena pembuat kebijakan berada pada pimpinan. Kemudian Pendelegasian tugas dan kreadibilitas kepada pegawai masih kurang untuk memberikan kesempatan kepada pegawai dalam pemecahan suatu permasalahan dan wewenang, kemudian rendahnya tingkat kepercayaan antar sesama pegawai. Hal ini membuat mereka hanya beranggapan bahwa bekerja di pemerintahan itu tidak perlu bekerja maksimal, karena gaji sudah ditetapkan jumlahnya, tunjangan sudah

diberikan, hal yang seperti ini yang membuat pegawai kurang bertanggung jawab atas pekerjaannya karena kurangnya pembinaan. Hal ini jika terus dibiarkan akan berdampak pada rendahnya kinerja pegawai secara keseluruhan sehingga memberikan dampak pada lambannya pelayanan terhadap masyarakat.

Berdasarkan fenomena diatas dalam meningkatkan kinerja pegawai, diperlukanya pemberdayaan untuk menjalankan tugasnya agar lebih efektif dan efisien. Pemberdayaan yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah memberdayakan sumber daya manusia atau pegawai agar mempunyai kemampuan yang lebih baik lagi terutama dalam menghadapi tugas, sehingga dengan adanya pemberdayaan pegawai, diharapkan akan ada peningkatan kinerja pegawai akan lebih baik.

Dalam hal ini Kabupaten Mempawah Memiliki 4121 ASN (Aparatur Sipil Negara) yang ada di Kabupaten Mempawah oleh Karena itu permasalahan yang ada ialah “ Belum sanggupnya pemimpin dalam memberdayakan ASN(Aparatur Sipil Negara) di Kabupaten Mempawah”.

Pada penelitian ini konsep pemberdayaan yang paling tepat untuk pemberdayaan Sumber Daya Manusia di Kabupaten Mempawah adalah konsep Khan (2007:54) yang menyatakan pemberdayaan merupakan upaya untuk menjadi sumber daya manusia lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan mereka yang nantinya dapat meningkatkan kinerja mereka. Dengan indikator sebagai berikut : 1. Keinginan, 2. Kepercayaan, 3. Kepercayaan diri, 4. Kredibilitas, 5. Pertanggung jawaban, 6. Komunikasi. Dalam hal ini penelitian dilakukan pada Kabupaten Mempawah Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :”Bagaimana Pelaksanaan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Di Kabupaten Mempawah”?

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan sebuah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Menurut Bogdan dan Taylor dalam Moloeng (2007:4) mendefinisikan penelitian kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati dari fenomena yang terjadi. Lebih lanjut Moleong (2007:11) mengemukakan bahwa penelitian deskriptif menekankan pada data berupa kata-kata, gambar, dan bukan angka-angka yang disebabkan oleh adanya penerapan metode kualitatif. Selain itu, semua yang dikumpulkan berkemungkinan menjadi kunci terhadap apa yang sudah diteliti. Pengambilan sampel atau sumber data pada penelitian ini dilakukan secara purposive dan untuk ukuran sampel tersebut ditentukan secara snowball, teknik pengumpulan dengan triangulasi (gabungan), analisa data bersifat kualitatif dan hasil penelitian menekankan makna generalisasi. Hasil dari penelitian ini hanya mendeskripsikan atau mengkonstruksikan wawancara-wawancara mendalam terhadap subjek penelitian sehingga dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai Pelaksanaan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia di Kabupaten Mempawah.

Data yang diambil pada penelitian ini berupa data primer dan data sekunder. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung tentang objek yang diteliti, Sedangkan data sekunder adalah data yang sudah mengalami pengolahan yang didapat dari dokumen-dokumen resmi atau arsip-arsip serta buku-buku yang berkaitan dengan objek penelitian.

Penentuan subjek dalam penelitian ini menggunakan teknik purposive, yaitu teknik untuk menentukan informan berdasarkan tujuan atau keperluan yang ditetapkan peneliti itu sendiri (Moloeng,2007:97) Berdasarkan

pandangan tersebut, maka subjek penelitian ini terdiri dari :

1. Kepala Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Mempawah.
2. Kasubag Umum dan aparatur Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Mempawah.
3. Kabid Diklat, Pengembangan Pegawai dan disiplin Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Mempawah.
4. Kasubid Diklat

Instrumen pokok dalam penelitian ini kualitatif adalah peneliti itu sendiri. Peneliti sebagai instrumen dapat berhubungan langsung dengan responden dan mampu memahami serta menilai berbagai bentuk dari interaksi di lapangan.

Dibawah ini merupakan instrumen atau alat yang digunakan dalam pengumpulan data atau informasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Pedoman Observasi

Observasi dilakukan melalui pengamatan dan pencatatan sistematis terhadap setiap objek yang ada kaitannya dengan permasalahan penelitian yang menjadi fokus pengamatan dengan cara mencatat masalah atau gejala pada saat penelitian dilakukan.

2. Pedoman Wawancara

Yaitu alat pengumpulan data menggunakan daftar pertanyaan yang telah disediakan dan disusun sedemikian rupa secara sistematis yang berkaitan dan terfokus pada masalah penelitian sehingga mendapatkan data yang akurat dan valid.

3. Dokumentasi

Untuk menunjang penelitian ini peneliti menggunakan tambahan data seperti arsip.

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data.

menurut Sugiyono (2007:209) bila dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan observasi, wawancara, angket dan dokumentasi. Namun dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti adalah dengan melalui tiga metode, yaitu:

1. Observasi.

Observasi bertujuan untuk mengamati subjek dan objek penelitian, sehingga peneliti dapat memahami kondisi yang sebenarnya. Pengamatan bersifat non-partisipatif, yaitu peneliti berada diluar sistem yang diamati.

2. Wawancara,

Esterberg dalam Sugiyono (2007:211) mendefinisikan wawancara sebagai pertemuan dua orang atau lebih untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tersebut. Dengan wawancara, maka peneliti akan mengetahui hal-hal yang lebih mendalam tentang informan dalam menginterpretasikan situasi dan fenomena yang terjadi, dimana hal ini tidak bisa ditemukan melalui observasi. Dalam melakukan wawancara, peneliti menyiapkan instrumen penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis untuk diajukan, dan mencatat apa yang dikemukakan oleh informan, oleh karena itu jenis jenis wawancara yang digunakan oleh peneliti termasuk kedalam jenis wawancara terstruktur.

3. Dokumentasi

Yaitu mengumpulkan dokumen-dokumen/data sekunder berupa tulisan maupun gambar tentang catatan atau peraturan dan undang-undang tentang proses Pelaksanaan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Di Kabupaten Mempawah.

Data kualitatif berupa sekumpulan hasil wawancara, pengamatan, catatan lapangan, dokumen pribadi, dokumen

resmi, gambar foto, dan sebagainya sehingga data penelitian kualitatif memiliki banyak variasi. Proses analisis data kualitatif dimulai dengan mengorganisasikan seluruh data yang telah dikumpulkan dari berbagai sumber tadi.

Proses analisis kemudian dilakukan peneliti dengan mengembangkan abstraksi tersebut menjadi paparan yang mendalam berdasarkan pemahaman peneliti selama proses pengumpulan data sampai menemukan esensi dari fenomena yang diteliti. Peneliti menjelaskan secara sistematis dan logis tentang bagaimana fenomena itu terjadi. Untuk membantu agar peneliti mampu menganalisis data secara mendalam dengan penjelasan yang tepat, peneliti dapat mengkaji kepustakaan, mengkonfirmasi temuan dengan teori yang telah ada sebelumnya.

Sugiyono (2004) dalam Endang Mulyatiningsih (2011:45), mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sampai data yang diperoleh sudah jenuh atau tidak ditemukan data baru. Kegiatan analisis data sudah dimulai sejak peneliti mengambil data sampai data penelitian selesai dikumpulkan teknik pengumpulan data yang bermacam-macam (triangulasi) dilakukan secara terus menerus sampai datanya jenuh.

Menurut Sugiyono (2010:247) komponen dalam analisis data diantaranya adalah :

a. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Reduksi data diartikan sebagai proses pemilihan, pemisahan, perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan.

b. Penyajian Data (*Data Display*)

Penyajian data dilakukan dengan tujuan untuk mempermudah peneliti dalam melihat gambaran secara keseluruhan atau

bagian tertentu dari penelitian. Penyajian data dilakukan dengan cara mendeskripsikan hasil wawancara yang dituangkan dalam bentuk uraian dengan teks naratif, dan didukung oleh dokumen-dokumen, serta foto-foto maupun gambar sejenisnya untuk diadakanya suatu kesimpulan.

c. Verifikasi (*Conclusion Drawing*)

Langkah ketiga dalam analisa data kualitatif menurut Miles and Huberman (dalam Sugiyono, 2005:99) adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya.

PEMBAHASAN

Dalam laporan penelitian ini akan dibahas tentang analisa data hasil penelitian tentang Pelaksanaan Pemberdayaan ASN di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Mempawah Provinsi Kalimantan Barat. Untuk menganalisa hasil penelitian ini didasarkan pada data-data dan teori yang digunakan, yaitu Teori Menurut Khan (1997, dalam Kadarisman, 2012: 260) menawarkan sebuah model pemberdayaan yang dapat dikembangkan dalam sebuah organisasi untuk menjamin keberhasilan proses pemberdayaan dalam suatu perusahaan. Model pemberdayaan tersebut yaitu:

1. Keinginan (*Desire*).
2. Kepercayaan (*Trust*).
3. Percaya diri (*Confident*).
4. Kredibilitas (*Credibility*).
5. Dapat dipertanggungjawabkan (*Accountability*).
6. Komunikasi (*Communication*).

Pada variabel pertama (Keinginan) Tahap pertama dalam model empowerment adalah adanya keinginan dari manajemen

untuk mendelegasikan dan melibatkan para pegawai. Yang termasuk hal ini antara lain :

- a) Pegawai diberi kesempatan untuk mengidentifikasi permasalahan yang sedang berkembang.
- b) Memperkecil directive personality dan memperluas kesempatan kerja.
- c) Mendorong terciptanya perspektif baru dan memikirkan kembali strategi kerja.
- d) Mengembangkan keahlian team dan melatih pegawai untuk mengawasi sendiri (self control).

Kemudia Variabel kedua Kepercayaan (Trust) Tahap dua adalah membangun kepercayaan antara manajemen dan pegawai. Adanya saling percaya di antara anggota organisasi akan tercipta kondisi yang baik untuk pertukaran informasi dan saran tanpa adanya rasa takut. Apabila kepercayaan itu sudah tidak ada, atau dengan kata lain bahwa diri pegawai tersebut sudah tidak lagi dipercaya, maka sulit bagi pegawai untuk mampu menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya, termasuk kepercayaan yang melekat pada pribadi masing-masing pejabat yang menduduki jabatan adalah merupakan suatu kepercayaan diberikan pimpinan kepada pegawai tersebut. Hal-hal yang termasuk dalam trust antara lain:

- a) Memberi kesempatan kepada para pegawai untuk berpartisipasi dalam pembuatan kebijakan.
- b) Menyediakan waktu dan sumber daya yang mencukupi bagi pegawai dalam menyelesaikan kerja.
- c) Menyediakan pelatihan yang mencukupi bagi pegawai bagi kebutuhan kerja.
- d) Menghargai perbedaan pandangan dan menghargai kesuksesan yang diraih oleh pegawai.
- e) Menyediakan akses informasi yang cukup.

Variabel ketiga Percaya diri (*Confident*) Tahap ke tiga dalam proses pemberdayaan adalah menimbulkan rasa percaya diri pegawai dengan menghargai terhadap kemampuan yang dimiliki oleh pegawai. Hal yang termasuk tindakan yang menimbulkan confident antara lain:

- a) Memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
- b) Memiliki kreatifitas kerja
- c) Memperluas tugas dan membangun jaringan mitra kerja
- d) Menyelesaikan permasalahan dalam unit kerja

Variabel keempat Kredibilitas (*Credibility*) Tahap ke empat berupa menjaga kredibilitas dengan penghargaan dan mengembangkan lingkungan kerja yang sehat sehingga tercipta organisasi yang memiliki performance yang tinggi. Hal yang termasuk credibility adalah:

- a) Memandang pegawai sebagai partner strategis
- b) Peningkatan target di semua pekerjaan.
- c) Memperkenalkan inisiatif individu untuk melakukan perubahan melalui partisipasi.
- d) Membantu menyelesaikan perbedaan dalam penentuan tujuan dan prioritas.

Variabel Kelima Dapat dipertanggungjawabkan (*Accountability*) Tahap dalam proses pemberdayaan berikutnya adalah pertanggungjawaban pegawai pada wewenang yang diberikan. Dengan menetapkan secara konsisten dan jelas tentang peran, standar dan tujuan penilaian terhadap kinerja pegawai, tahap ini merupakan sarana evaluasi terhadap kinerja dalam penyelesaian dan tanggung jawab terhadap wewenang yang diberikan. Hal yang termasuk dalam accountability antara lain:

- a) Menggunakan jalur training dalam mengevaluasi kinerja pegawai.
- b) Memberikan tugas dan ukuran yang jelas.

- c) Melibatkan pegawai dalam penentuan standar dan ukuran.
- d) Memberikan saran dan bantuan kepada pegawai dalam menyelesaikan beban kerjanya.
- e) Menyediakan periode dan waktu pemberian feedback.

Varibel Keenam Komunikasi (Communication) Tahap ini merupakan tahap terakhir, diharapkan adanya komunikasi yang terbuka untuk menciptakan saling memahami antara pegawai dengan manajemen. Keterbukaan ini dapat diwujudkan dengan adanya kritik dan saran terhadap hasil dan prestasi yang dilakukan pegawai. Hal yang termasuk dalam communication antara lain:

- a) Menetapkan kebijakan open door communication.
- b) Menyediakan waktu untuk mendapatkan informasi dan mendiskusikan permasalahan secara terbuka.
- c) Menyediakan kesempatan untuk cross training maupun operasional.

Dalam rangka meningkatkan profesionalisme dikalangan Aparatur Sipil Negara (ASN), Pemberdayaan ASN dilakukan guna peningkatan kemampuan pegawai untuk menjalankan tugas tidak hanya didasarkan pada pengalaman tetapi juga sangat dipengaruhi oleh pendidikan dan latihan. Kualitas sumber daya manusia (*Human Capital*) selain ditentukan oleh kesehatan secara jasmani dan rohani, tetapi ditentukan juga oleh faktor pendidikan. Oleh karena itu kepercayaan penuh, kemampuan (*Skill*), penempatan dalam sebuah organisasi harus sesuai dengan profesi para pegawai menurut kebutuhan organisasi, kewenangan yang jelas, tanggung jawab pegawai yang jelas, kepercayaan terhadap pegawai yang bersangkutan, dukungan terhadap pegawai yang berpotensi sangat menentukan keberhasilan setiap Aparatur Sipil Negara Di BKPSDM Kabupaten Mempawah.

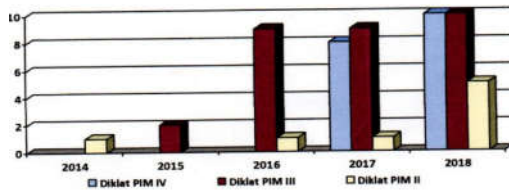
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mempawah (BKPSDM) merupakan Organisasi Perangkat Daerah yang bertanggung jawab melaksanakan sebagian kewenangan daerah dibidang manajemen Kepegawaian. BKD Kabupaten Mempawah dibentuk berdasarkan amanat pasal 34 A Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian, serta Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 159 Tahun 2000 tentang Pedoman Pembentukan Badan Kepegawaian Daerah. Selanjutnya dijabarkan lebih lanjut melalui Peraturan Daerah Kabupaten Pontianak Nomor 04 Tahun 2000 tentang Susunan Organisasi Perangkat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, yang mulai diberlakukan tanggal 31 Januari 2001. salah satu bentuk pemberdayaan ASN Di BKPSDM Kabupaten Mempawah yaitu, melalui bidang diklat, pengembangan pegawai dan disiplin dimana mereka melaksanakan peningkatan pendidikan Formal, pendidikan dan pelatihan baik ditingkat Kabupaten, Provinsi, dan Nasional, pengembangan pegawai pada jabatan struktural fungsional tertentu dan fungsional umum.

Program pendidikan dan pelatihan ASN merupakan sarana untuk meningkatkan kompetensi pegawai dalam rangka mewujudkan profesionalisme aparatur sebagai bagian dari pengembangan pegawai. Adapun pendidikan dan pelatihan aparatur dilaksanakan melalui kegiatan diantara lain :

1. Penyelenggaraan dan Pengiriman Pendidikan dan Pelatihan Teknis PNS.
2. Penyelenggaraan dan Pengiriman PNS pada Pendidikan dan Pelatihan fungsional dari Pejabat fungsional.
3. Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan TK. IV bagi Pejabat Struktural Eselon IV.

4. Pengiriman Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan TK. III bagi Pejabat Struktural Eselon III.
5. Pengiriman Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan TK. II bagi Pejabat Struktural Eselon II.

Angka ASN dilingkungan Pemerintah Kabupaten Mempawah Yang Mengikuti Diklat Kepemimpinan



Grafik 6.1

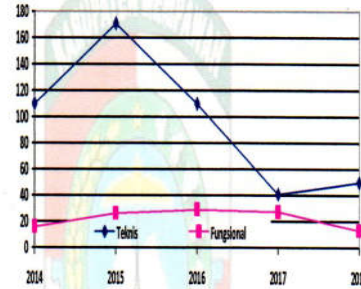
Sumber : BKPSDM Kabupaten Mempawah Tahun 2018

Jumlah Peserta yang mengikuti Diklat
Tabel 6.1

Nama Diklat Struktural	Jumlah Peserta Kab. Mempawah				
	2014	2015	2016	2017	2018
Diklat PIM IV	-	-	-	8	10
Diklat PIM III	-	2	9	9	10
Diklat PIM II	1	-	1	1	5
Jumlah	1	2	10	18	25

Sumber : BKPSDM Kabupaten Mempawah Tahun 2018.

Angka ASN dilingkungan Pemerintah Kabupaten Mempawah Yang Mengikuti Diklat Teknis dan Fungsional
Grafik 6.2



Nama Diklat Teknis	Jumlah PNS Kab Mempawah yang mengikuti (Tahun)				
	2014	2015	2016	2017	2018
Diklat Teknis	110	171	110	41	50
Diklat Fungsional	16	26	29	27	13
Jumlah	126	197	139	68	63

Sumber : BKPSDM Kabupaten Mempawah Tahun 2018

Dasar peraturan pembentukan Pendidikan dan pelatihan, Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil, Keputusan Lembaga Administrasi Negara Nomor 05 Tahun 2003 Tentang Pedoman Umum Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Teknis Analisis Kebutuhan Pendidikan dan Pelatihan (*Training Needs Assesment*), keputusan lembaga Administrasi Negara Nomor 7 Tahun 2003 Tentang Pedoman Umum Pembinaan Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Teknis, Keputusan Lemabaga Administrasi Negara Nomor 1 Tahun 2004 Tentang Pedoman Seleksi Calon Peserta Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat, I, II, III, & IV, Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 9 Tahun 2011 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan dan Latihan Kepemimpinan Tingkat IV, dan Peraturan Kepala Lembaga Administarsi Negara Nomor 15 Tahun 2011

Tentang Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Fungsional.

Dalam periode Tahun 2014 sampai dengan 2018 Pemerintah Kabupaten Mempawah mengirimkan 76 (Tujuh Puluh Enam) orang ASN Tugas Belajar dengan biaya APBD melanjutkan pendidikan Formal yang terdiri atas, 42 (Empat Puluh Dua) Orang ASN ditahun 2013, 25 (Dua Puluh Lima) Orang ASN ditahun 2014, 4 (Empat) orang ASN di tahun 2016, dan 5 (Lima) Orang PNS di tahun 2018. Data ASN tugas belajar dan jumlah kelulusan sampai dengan bulan Desember 2018 dapat dilihat pada table berikut :

Tugas Belajar

No	Tahun/ Jenjang Pendidikan	Jlh PNS Tubel (orang)	Jlh PNS yg Lulus	Jlh PNS yg Belum Lulus/ Sedang Tubel	Keterangan
A	2014				
	SMA ke D3	7	3	-	-
	SMA ke S1/DIV	1	-	1	-
	D3 ke S1/DIV	2	-	2	-
	S1/DIV ke S2	15	15	8	-
B	2015				
	SMA ke D3	-	33	-	-
	SMA ke S1	-	-	1	-
	D3 ke S1/DIV	-	-	2	-
	S1/DIV ke S2	-	2	8	-
C	2016				
	SMA ke D3	-	-	-	-
	SMA ke S1	-	-	-	-
	D3 ke S1/DIV	-	-	-	-
	S1 ke S2	4	10	13	-
D	2017				
	SMA ke D3	-	-	-	-
	SMA ke S1/DIV	1	2	1	-
	D3 ke S1/DIV	5	-	5	-
	S1/DIV ke S2	-	6	7	-
E	2018				
	SMA ke S1/DIV	1	1	-	-
	D3 ke S1/DIV	5	-	-	-
	S1 ke S2/spesialis	7	2	2	-

Tabel 6.2

Sumber : BKPSDM Kabupaten Mempawah Tahun 2018.

Pemerintah Kabupaten Mempawah Juga memberikan kebebasan bagi ASN yang akan meningkatkan Pendidikan formal dengan biaya sendiri dan memeberikan ijin belajar kepada ASN tersebut. Pengiriman ASN Kabupaten Mempawah selain menggunakan dana APBD juga menggunakan dana APBN. Jumlah ASN yang dikirimkan mengikuti tugas belajar melalui dana APBN sebanyak 7 ASN dimana Tahun 2016 dikirimkan 2 ASN dan Tahun 2017 sebanyak 3 ASN. Tercatat jumlah ASN Kabupaten Mempawah yang mengusulkan ijin belajar dapat dilihat pada table sebagai berikut :

**Ijin Belajar
Table 6.3**

No	Ijin Belajar	Tahun				
		2014	2015	2016	2017	2018
I.	Guru					
1	S.1	15	20	2	11	7
2	S.2	8	6	5	4	4
II	Non Guru / Teknis					
1	S.2	14	10	1	15	6
2	S.1	5	11	26	16	21
3	D.4	-	-	3	-	23
4	D.3	-	3	4	44	8
5	D.2	-	-	-	-	-
6	Paket C	1	-	1	-	-
	Jumlah	67	50	42	90	71

Sumber : BKPSDM Kabupaten Mempawah Tahun 2018.

Dalam rangka inpassing jabatan fungsional umum ke jabatan fungsional tertentu melalui ujian kompetensi Pemerintah Kabupaten Mempawah memfasilitas pengiriman terhadap 5 (Lima) Rumpun jabatan fungsional yaitu jabatan fngsional Pengendalian Dampak Lingkungan, Pustakawan, P20PD, Satuan Polisi Pamong Prajadan, Penguji Pengendaraan Bermotor untuk mengikuti ujian kompetensi. Dari ke 4 (Empat) Rumpun jabatan fungsional tersebut ASN yang mengikuti ujian kompetensi berjumlah 22 (Dua Puluh Dua) Orang ASN dimana 2 (Dua) Orang dalam jabatan Pengendali Dampak Lingkungan, 6 (Enam) Calon Pustakawaan, 4 (Empat) Calon P20PD, 8 (Delapan) Satpol PP, dan 2 (Dua) Orang Penguji Kendaraan Bermotor.

Dengan adanya pelatihan dan pendidikan tidak dapat dipungkiri bahwa sumber daya manusia tersebut dituntut mengemban tugas dan fungsi sebagai ASN yang berdayaguna, serta pengembangan kompetensi yang berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Yang berkesinambungan secara terus-menerus sesuai prosedur yang berlaku agar dalam pelaksanaan pemberdayaan ASN menghasilkan output ASN yang Profesional dalam melaksanakan tugas sesuai Profesi mereka masing-masing, karena Pemberdayaan pegawai merupakan suatu proses untuk mengikut sertakan para pegawai pada semua level organisasi dalam pembuatan keputusan dan pemecahan masalah.

Derasnya arus perubahan yang massif dengan tingkat turbulensi yang tinggi seperti saat ini, memberdayakan pegawai (*employee empowerment*) adalah sebuah keharusan. Organisasi yang tidak mengembangkan dan memberdayakan pegawai yang dimiliki serta menutup diri dari percaturan global yang selalu berubah, maka hanya akan jadi penonton dan bukan jadi pemain. Memberdayakan berarti memampukan (*to able*), memberi kesempatan (*to allow*), dan mengizinkan (*to permit*). Memberdayakan pegawai berarti memampukan dan memberi kesempatan untuk melakukan fungsi-fungsi manajemen dalam skala yang menjadi tanggungjawabnya, baik secara individu maupun kelompok. Pelaksanaan pemberdayaan Di BKPSDM Kabupaten Mempawah memiliki beberapa model Pemberdayaan yang menjadi faktor penentu dalam pelaksanaan Pemberdayaan ASN di BKPSDM Kabupaten Mempawah, hal ini tentunya sesuai dengan Teori Khan 1997 Model pemberdayaan tersebut Keinginan, Kepercayaan, Percaya Diri, Kredibilitas, Dapat Dipertanggungjawabkan, dan Komunkasi.

Keinginan (*Desire*)

Faktor pertama yang mempengaruhi Pelaksanaan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia di Kabupaten Mempawah Provinsi Kalimantan Barat adalah keinginan. Hal ini dapat dilihat di kantor BKPSDM sendiri bahwa Pimpinan berpartisipasi untuk mensyaratkan bahwa pegawai harus di bangunnya keinginan. Oleh karena itu sangat penting bagi pimpinan untuk mengenal potensi para pegawai untuk mengidentifikasi dan mendorong munculnya tindakan-tindakan terhadap masalah-masalah kualitas.

Sekalipun dalam proses pemberdayaan keterlibatan seorang pemimpin sangat besar, namun hal itu tidak akan berarti tanpa adanya keinginan pegawai yang bersangkutan untuk memberdayakan potensi yang ada dalam dirinya. Dengan kata lain, harus ada kesadaran dari pihak yang diberdayakan bahwa dia mempunyai daya dan dari adanya keinginan untuk mengoptimalkan daya yang dimilikinya. BKPSDM sebagai *Leading Sector* di wilayah Kabupaten Mempawah tentunya memampukan dan memberi kesempatan kepada pegawai untuk melakukan fungsi-fungsi manajemen dalam skala yang menjadi tanggungjawabnya, baik secara individu maupun kelompok. Selain itu pemberdayaan juga dapat dipandang sebagai seni-dalam proses mendorong pegawai untuk bekerja secara optimal demi kepuasan masyarakat.

Sementara organisasi seperti BKPSDM saat ini dan yang akan datang, setiap orang yang menjadi pegawai adalah pemimpin (*leadership from everybody*). Melalui pembentukan mindset bahwa setiap orang adalah pemimpin, maka pegawai akan terpacu mengembangkan bakat-bakat kepemimpinan yang dimilikinya. Dengan berkembangnya potensi sebagai pemimpin dan mampu mengembangkan kualitas, kompetensi, serta komitmen yang ada pada setiap

pegawai, maka akan memepermudah di dalam melakukan alignment visi pribadinya dengan visi organisasi.

Pemberdayaan pegawai adalah pemberian wewenang kepada pegawai untuk merencanakan, mengendalikan, dan membuat keputusan tentang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, tanpa harus mendapatkan otorisasi secara eksplisit dari Pimpinan. Jika di dalam pendelegasian wewenang, kekuasaan diberikan oleh Pimpinan kepada para Kasubid di bawahnya (bukan kepada pegawai), dalam pemberdayaan pegawai, kekuasaan digali dari dalam diri setiap pegawai melalui proses pemberdayaan karyawan (employee empowerment). Pemberian wewenang oleh pemimpin kepada pegawai dilandasi oleh keberdayaan karyawan yang dihasilkan dari proses pemberdayaan yang dilaksanakan oleh Pemimpin terhadap pegawai.

Oleh karena pemberdayaan pegawai dilaksanakan dengan menggali potensi yang terdapat di dalam diri pegawai, maka pemberdayaan berarti pengembangan kekuasaan, bukan sekadar pendistribusian kekuasaan yang telah ada dan yang telah dimiliki oleh pimpinan. Dengan kata lain, pemberdayaan karyawan memberikan keleluasaan kepada pegawai untuk melakukan perencanaan dan pengambilan keputusan atas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka. Sedangkan pendelegasian wewenang memberikan kekuasaan yang telah dimiliki oleh Kepala BKPSDM untuk didistribusikan ke Kasubid di bawahnya.

Kepercayaan (Trust)

Faktor kedua dalam pelaksanaan Pemberdayaan adalah Kepercayaan. Kepercayaan antara pimpinan dan pegawai maupun kepercayaan antara pegawai. Di BKPSDM membangun kepercayaan kepada para pegawai merupakan hal yang wajib bagi seorang pemimpin agar organisasi dapat berjalan dengan baik.

Pegawai juga tidak perlu merasa takut untuk bersuara karena didukung lingkungan yang saling menghormati. Dalam pelaksanaan pemberdayaan pegawai juga membuthkan pelatihan untuk meningkatkan kebutuhan kerjanya oleh karena itu dalam rapaataupun pengambilan keputusan di kantor BKPSDM pegawai diikut sertakan dalam pengambilan keputusan hal ini bertujuan agar setiap pendapat yang diajukan oleh pegawai akan ditampung untuk di diskusikan dan dipilah pendapat mana yang paling cocok untuk Organisasi BKPSDM kedepannya hal ini dilakukan oleh pemimpin agar semua karyawan bisa membedakan kemampuan dan ide-ide yang ada pada mereka.

Meyediakan waktu dan sumber daya untuk menyelesaikan tugas secara optimal dan mengedepankan apa yang paling dibutuhkan pegawai untuk menunjang kinerjanya, untuk itu dalam melaksanakan tugas beban pekerjaan sesuai dengan bobotnya, yang mana pegawai melaksanakan tugas sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki.

BKPSDM menyediakan pelatihan dan pengembangan pegawai biasanya dilakukan di BKPSDM Kabupaten Mempawah itu sendiri maupun dikirim ke luar daerah. Peningkatan kualitas pegawainya bisa melalui Pendidikan dan pelatihan, tugas belajar dan ijin belajar, hal ini bertujuan agar para pegawai dapat meningkatkan kopetensi pegawai dalam rangka mewujudkan profesionalisme aparatur sebagai bagian dari pengembangan pegawai.

Dalam organisasi khususnya BKPSDM Kabupaten Mempawah tentunya perbedaan pendapat pasti sering terjadi. Untuk mengatasi hal tersebut seorang Pemimpin harus bisa merangkul semua pegawai yang ada oleh karena itu salah satu cara yang bisa di jalankan ialah menumbuhkan sifat kekeluargaan di organisasi tersebut tanpa membedakan

bedakan antara satu dengan yang lain.

Dalam melaksanakan tugas kebutuhan dan keterbukaan akan informasi pastinya sangat diperlukan di era yang sekarang ini karena transparansi informasi sangat penting untuk menunjang suatu organisasi. Seorang pemimpin bisa memberikan informasi yang aktual kepada pegawai begitu juga pegawai dapat memberikan informasi kepada pimpinan. Seorang pimpinan harus terbuka akan informasi yang ada di kantor apalagi menyangkut anggaran.

Percaya Diri (*Confident*)

Faktor ketiga dalam pelaksanaan pemberdayaan ialah menumbuhkan rasa percaya diri para pegawai. Untuk menumbuhkan rasa percaya diri dalam pegawai selalu diciptakan iklim atau suasana kerja yang menyenangkan dan kondusif. Hal ini dapat diterapkan dalam memberikan perintah, instruksi dan sejenisnya tanpa menonjolkan sikap atasan dan bawahan. Metode tersebut dilakukan untuk menghindari ketegangan dan menciptakan rasa persahabatan atau kekeluargaan tanpa mengabaikan kewibawaan seorang pemimpin. Dengan demikian pegawai yang bersangkutan tidak merasa terintimidasi, sehingga mampu mengutarakan apa yang ada dalam pikirannya sehubungan dengan tugas dan tanggungjawab yang diterimanya.

Rasa percaya diri dipengaruhi oleh situasi dan kondisi yang sedang terjadi. Rasa percaya diri tidak akan muncul jika terjadi tekanan dan sikap otoriter pemimpin. Oleh karena itu pemimpin dalam organisasi selayaknya menempatkan diri sebagai orang yang arif bijaksana. Munculnya sikap percaya diri akan membuka akses-akses yang bermanfaat bagi organisasi itu sendiri. Dengan adanya sikap percaya diri memberikan keluwesan berpikir yang objektif, sehingga menjadi *input* penting dapat diserap untuk dipelajari

agar menjadi bagian sasaran organisasi.

Sikap percaya diri bagi pegawai sehingga tenaga penyuluh dalam sebuah organisasi dapat menerima obyektivitas dari setiap keadaan dan fakta yang terjadi. Hal ini disebabkan tidak terjadi ketakutan bagi pegawai tersebut untuk menyampaikan kebenaran. Informasi yang diperoleh dan situasi yang berubah akan disampaikan secara transparan, karena tidak takut adanya penolakan atau pembantahan dari pimpinan. Pengaruh psikologi ini sangat berperan untuk mengetahui gambaran keadaan yang sesungguhnya, sehingga kebijakan-kebijakan potensial dapat dilakukan sejak dini.

Kredibilitas

Kredibilitas adalah kualitas, kapabilitas, atau kekuatan untuk menimbulkan kepercayaan. Dimana para pegawai diberi tugas sesuai profesi mereka masing-masing yang dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik mungkin, serta ketepatan waktu dalam melakukan pekerjaan, kredibilitas memang harus diterapkan oleh atasan kepada bawahan agar mereka mampu membangun kepercayaan diri mereka baik itu berupa reward terhadap para pegawai berpotensi yang lebih unggul dari pegawai yang lain salah satu diantaranya di BKPSDM Kabupaten Mempawah, mereka memberikan kesempatan bagi para ASN yang berprestasi dengan memberikan dukungan berupa dana yang berasal dari APBD dan APBN untuk masing-masing daerah dalam melaksanakan Pemberdayaan ASN guna meningkatkan Profesionalisme para ASN yang berprestasi dengan melaksanakan program diklat atau pelatihan yang lebih mengarah pada Profesi sesuai kejuruan yang mereka ambil di BKPSDM Kabupaten Mempawah. Pelaksanaan pemberdayaan pegawai BKPSDM melakukan penyeleksiaan dari tingkat kecamatan sampai masuk pada

tingkat Kabupaten dimana nantinya mereka yang lolos dalam Tahap penyeleksiaan ASN yang berprestasi, akan melaksanakan diklat diluar provinsi misalkan menyekolahkan Dokter yang berasal dari Kabupaten Mempawah di Universitas Gajah Mada selama , para ASN yang sudah melaksanakan Diklat diluar Kota mereka mendapat pembiayaan penuh dari BKPSDM Kabupaten Mempawah, mulai dari Tempat tinggal, biaya semester sampai mereka menyelesaikan Studi mereka dan kembali lagi mengabdikan sebagai ASN yang sudah terlatih dan Profesionalisme dalam pekerjaan. Dilingkungan BKPSDM sendiri para pegawai menjalin kerja sama yang baik, ikatan kekeluargaan yang sangat kuat merupakan pondasi awal dalam membangun kepercayaan anatar sesama pegawai, agar terciptanay lingkungan kerja yang kondusif karena rasa percaya yang diberikan dapat digunakan dengan baik.

Dipertanggungjawabkan

Merupakan perwujudan dari kewajiban untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan maupun kegagalan dalam pelaksanaan pemberdayaan ASN di BKPSDM Kabupaten Mempawah, pimpinan menjadi pemangku kepentingan yang utama dalam Penggerak sebuah lembaga pemerintahan dalam pelaksanaan kebijakan yang sudah dibuat berdasarkan Peraturan Bupati Mempawah Nomor 54 Tahun 2016 tentang kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Kepala Badan adalah unsur pimpinan yang mempunyai tugas memimpin BKPSDM, baik segi teknis operasional maupun administratif sesuai dengan kebijakan Bupati dan peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

Setiap Pelaksanaan pemberdayaan yang sudah dilaksanakan setiap Tahunnya selalu mengikuti setiap peraturan dari Bupati Secara langsung artinya BKPSDM

hanya berperan sebagai Badan yang melakukan Tahap pematangan bagi para ASN berprestasi yang akan dikirim melalui pelatihan pendidikan/ Diklat diluar kota, dalam pelaksanaan pemberdayaan ini pemerintah BKPSDM Kabupaten Mempawah memberikan pembiayaan penuh dengan syarat bahwa mereka harus menyelesaikan studi mereka sampai selesai, tanpa permasalahan misalkan mengalami penurunan dalam Indeks Prestasi Kumulatif para pelajar, berhenti ditengah jalan dalam masa studinya mereka akan dikenakan Sangsi berupa penembalian biaya penuh yang sudah mereka pakai selama studi mereka, didiskualifikasi dari diklat (Tugas Belajar), dan pada Tahap penurunan pangkat jabatan ASN tersebut karena tidak mampu menyelesaikan tanggungjawabnya sebagai pelajar dalam meningkatkan Profesionalisme kinerjanya.

Komunikasi

Salah satu hal terpenting dalam menciptakan organisasi yang berhasil adalah komunikasi yang baik antar pimpinan dan para pegawainya, di BKPSDM Kabupaten Mempawah salah satu cara agar setiap pegawai mempunyai kesempatan untuk saling berinteraksi antara satu dengan yang lain yaitu, dengan memanfaatkan setiap hari nasional dengan mengadakan perlombaan antar kantor-kantor dinas yang ada di Kabupaten Mempawah secara bersamaan untuk saling mengenal antar pegawai yang bekerja di kantor dinas yang berbeda. Tujuan dari sebuah komunikasi yang baik memberikan dapat sebuah informasi, membangun hubungan, serta kelancaran dalam pelaksanaan pemberdayaan di kantor BKPSDM Kabupaten Mempawah

KESIMPULAN

Strategi yang sesuai dalam pengelolaan pegawai untuk mewujudkan pegawai yang berkualitas adalah melalui pemberdayaan pegawai. Pemberdayaan

pegawai merupakan suatu proses untuk mengikut sertakan para pegawai pada semua level organisasi dalam pembuatan keputusan dan pemecahan masalah. Pemberdayaan pegawai juga diartikan sebagai pemberian wewenang kepada pegawai untuk merencanakan/mengendalikan dan membuat keputusan tentang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, dengan bimbingan dan arahan atasan langsung yang bersangkutan.

Berdasarkan Rekapitulasi Sistem Informasi Kepegawaian (SIMPEG) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mempawah, sampai dengan akhir tahun 2018 tercatat jumlah PNS dilingkungan Pemerintah Kabupaten Mempawah sebanyak 3901 (Tiga Ribu Sembilan Ratus Satu) Orang yang terdiri dari Jabatan Struktural sejumlah 404 (Empat Ratus Empat) Orang ASN, Jabatan Fungsional 2356 (Dua Ribu Tiga Ratus Lima Puluh Enam) Orang ASN dan Fungsional Umum sebanyak 1141 (Seribu Seratus Empat Puluh Satu) Orang ASN.

Demikian pula dengan tingkat pendidikan ASN Pemerintah Daerah Kabupaten Mempawah, dari jumlah keseluruhan sebanyak 3901 (Tiga Ribu Sembilan Ratus Satu) Orang ASN dilingkungan Pemerintah Kabupaten Mempawah Tercatat 90 (Sembilan Puluh) Orang ASN berpendidikan Sekolah Dasar s/d Sekolah Menengah Pertama, 944 (Sembilan Ratus Empat Puluh Empat) Orang ASN berpendidikan Sekolah Menengah Atas / setara , 668 (Enam Ratus Enam Puluh Delapan) Orang ASN berpendidikan Diploma 1 s/d Diploma 3, 2031 (Dua Ribu Tiga Puluh Satu) Orang ASN berpendidikan Diploma IV /Sarjana, 167 (Seratus Enam Puluh Tujuh)Orang ASN berpendidikan Paska Sarjana / sederajat dan 1 (Satu) Orang ASN Berpendidikan Doktoral / S3.

Pemberdayaan merupakan salah satu bentuk peningkatan potensi Sumber Daya Manusia agar lebih berkualitas yang diterapkan di BKPSDM Kabupaten Mempawah guna meningkatkan kualitas kinerja para pegawai yang lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan mereka, seperti halnya dikutip Khan (1997, dalam Kadarisma, 2012:260) menawarkan sebuah model pemberdayaan yang dapat dikembangkan dalam sebuah organisasi untuk menjamin keberhasilan proses pemberdayaan dalam suatu organisasi model pemberdayaan tersebut yaitu, (Keinginan, Kepercayaan, Percaya Diri, Kredibilitas, Dapat dipertanggung jawabkan, dan Komunikasi).

REFERENSI

- .Moleong, J. Lexy. 2002. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Endang. Mulyatiningsih. 2011. *Riset Terapan Pendidikan & Teknik*. Yogyakarta:
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Andi Offset.
- Gouzali Saydam, (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro*, Djanbatan, Jakarta.
- Hadari Nawawi, (2003), *Manajemen Sumber daya manusia untuk bisnis yang kompetitif*, Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Handoko, Hani. 2003. *MANAJEMEN*. Yogyakarta: BPFE
- Hariandja, Marihot T.E, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Kartini Kartono. 2011. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: PT. Rajawaligrafindo Persada.
- Khan. 2007. *Pemberdayaan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi Offset.
- M. Manullang. 2004. *Dasar Dasar Manajemen*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Malayu S.P. Hasibuan.2012. *Manajemen*

- Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mulyadi. 1998. *Total Quality Manajement*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Penerbit Aditya Media.
- Rivai V, Mulyadi D. 2011. *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Jakarta: Rajawali pers.
- Rivai, Veitzal., 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada.
- S Brantas. 2009. *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sedarmayanti. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Silalahi, Ulber. 2011. *Azas-Azas Manajemen*. Bandung: Penerbit PT Refika Aditama.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA,cv.
- Tjiptono, Fandi. 1996. *Total Quality Management*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Torang, Syamsir, 2016. *ORGANISASI DAN MANAJEMEN: Perilaku, Struktur, Budaya dan Perubahan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
UNY Press.