

PENGARUH PEMBERDAYAAN APARATUR TERHADAP PELAKSANAAN GOOD GOVERNANCE DI SEKRETARIAT DAERAH KOTA TASIKMALAYA

RENY SUMARNI

Politeknik Triguna Tasikmalaya

Abstrak Masalah yang ditemukan adalah keseluruhan pelaksanaan kegiatan dari program kerja Setda Kota Tasikmalaya tahun 2018 direalisasikan lebih kurang 57,25%. Proses pemberdayaan aparatur melalui pendidikan dan pelatihan belum diikuti oleh semua pegawai, dari 495 pegawai yang mengikuti pelatihan baru 105 orang. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian Eksplanasi (*Explanatory Research*). Penelitian ini dilaksanakan di Kecamatan Tasikmalaya Kota Tasikmalaya. Pengumpulan data menggunakan angket yang dibagikan kepada 83 orang. Teknik analisa data menggunakan analisis korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh penerapan prinsip-prinsip *good governance* terhadap pelayanan surat pengantar akta kelahiran di Desa Binangun Kecamatan Pataruman Kota Tasikmalaya, sebesar 47,80 %, sedangkan 52,20 % lainnya adalah faktor lain yang tidak terdeteksi seperti kepemimpinan, disiplin, pengawasan

Kata Kunci : Pemberdayaan, Aparatur, Good Governance.

Abstract. The problems found was the overall implementation of the work program Secretariat of Tasikmalaya in 2015 realized approximately 57.25%. The process of empowerment through education and training apparatus has not been followed by all employees, from 495 employees to follow new training 105 people. The method used in this research is explanatory research (*Explanatory Research*). This research was conducted in the District of Tasikmalaya Tasikmalaya. Collecting data using a questionnaire which was distributed to 83 people. Data analysis technique using correlation analysis, coefficient of determination and hypothesis testing. The results showed that there is the influence of the application of the principles of good governance to the service of a letter of introduction of birth certificates in the village Binangun Pataruman District of Tasikmalaya, amounted to 47.80%, while 52.20% are other factors that are not detected as leadership, discipline, supervision

Keywords: Empowerment, Reform, Good Governance

Pendahuluan

Kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dapat dilihat dari potensi dan kemampuan sumber daya aparatur pemerintahan yang berkualitas, berdaya guna, dan sadar akan tanggung jawabnya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat, dan pemberdayaan aparatur dapat menjadi salah satu jawaban untuk mewujudkan aparatur negara yang mampu mendukung kelancaran dan keterpaduan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi penyelenggaraan pemerintahan negara, dengan mempraktekkan prinsip-prinsip *good governance*. Kurangnya pengadaan sumber daya aparatur yang mempunyai segala sumber daya yang diperlukan untuk diberdayakan secara penuh dan terbatasnya penyediaan sumber daya yang konkret dan pendidikan formal yang sangat minim sehingga perencanaan yang telah disusun tidak sesuai yang diharapkan, masih banyaknya oknum yang menyimpang dalam penyaringan PNS sehingga kesalahan dalam mencari seorang PNS yang kaya akan pengetahuan, berbudi luhur, kecakapan dan tanggung jawab atas pekerjaannya sebagai abdi Negara dan abdi masyarakat berdampak pada pelayanan terhadap masyarakat yang tidak efektif. Serta pembinaan yang diberikan kepada seluruh aparatur belum berjalan optimal, karena sarana dan prasarana yang kurang memadai untuk melaksanakan program pembinaan terhadap aparatur.

Pembinaan yang diberikan kepada aparatur untuk meningkatkan pengetahuan, kecakapan, dan pengalaman para aparatur, program pembinaan menjadi langkah yang diambil dan diberikan belum sepenuhnya dijalankan sesuai yang diharapkan, dampak dari pembinaan yang belum optimal berdampak pada pelayanan terhadap masyarakat dalam urusan-urusan administrasi dan kependudukan, dituntut untuk memiliki kompetensi dalam menjalankan pekerjaannya selaku aparatur pemerintahan. Pemberdayaan aparatur berguna untuk meningkatkan kinerja seorang aparatur, baik dalam penanganan pekerjaan yang diemban pada saat ini maupun pekerjaan yang ada pada masa yang akan datang sesuai dengan bidang tugas aparatur tersebut. Pengadaan merupakan proses kegiatan untuk mengisi formasi yang kosong, dimulai dari perencanaan (tentunya rencana pengadaan), pengumuman, pelamaran, penyaringan sampai dengan pengangkatan dan penempatan Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Pemberdayaan aparatur, merupakan hal penting karena SDM sebagai apapun belum tentu akan membuat SDM bekerja dengan baik. Kalau habitat di mana mereka bekerja tidak mendukung pemunculan perilaku yang baik maka akan sirnalah hasil pengembangan SDM. Oleh karena itu penataan aspek lain seperti struktur organisasi yang luwes, sistem penilaian prestasi kerja, sistem pengembangan karir dan kompensasi yang mengacu pada kompetensi, bukan pada senioritas perlu diberlakukan. Beberapa permasalahan yang menjadi fenomena adalah :

1. Mutu penyelenggaraan pelayanan publik masih lemah, banyak terjadi praktek pungutan liar (pungli), tidak ada kepastian, dan prosedur berbelit-belit. Dampaknya pada bidang usaha ekonomi mengakibatkan ekonomi biaya tinggi, menghambat investasi, memperlambat arus barang ekspor-impor, kesan bagi masyarakat kurang memuaskan dan citranya buruk. (Kantor Menpan, 2004)
2. Potret SDM aparatur saat ini masih menunjukkan profesionalisme rendah, banyaknya praktek KKN yang melibatkan aparatur, tingkat gaji yang tidak memadai, pelayanan kepada masyarakat yang berbelit-belit, hidup dalam pola patron *klien*, kurang kreatif dan inovatif, bekerja berdasarkan juklak dan juknis serta

mungkin masih banyak potret negatif lainnya yang intinya menunjukkan bahwa aparaturnya di Indonesia masih lemah.

3. Undang-undang nomor 23 tahun 2014 yang mengatur tentang pemerintahan daerah, memberikan gambaran bahwa untuk melaksanakan otonomi daerah agar lebih berdaya guna maka perlu aparaturnya yang berkualitas, karena merekalah yang bersentuhan langsung dengan masyarakat, dengan harapan aparaturnya daerah yang profesional lebih diberdayakan untuk mampu mengemban amanat UUD 1945.
4. Penempatan PNS belum berdasar pada kompetensi jabatan, dimana tuntutan kebutuhan jabatan dalam suatu organisasi adalah penempatan pegawai yang sesuai artinya pegawai yang ditempatkan dalam suatu jabatan senantiasa dikaitkan dengan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai yang bersangkutan (*the right men in the right place*).
5. Pengembangan pegawai belum berdasarkan pola pembinaan karier, disatu sisi sumber daya manusia merupakan tujuan dari proses pengembangan organisasi agar menjadi sumber daya yang berkualitas.
6. Kenaikan pangkat dan jabatan belum berdasarkan prestasi kerja dan kompetensi, dimana suasana dapat mempengaruhi sehingga kinerja aparaturnya menjadi tidak produktif dalam bekerja.
7. Secara kuantitas jumlah sumber daya manusia aparaturnya (Pegawai Negara Sipil) yang memberikan pelayanan juga dirasakan sangat minim dengan rasio 1,9 % dari jumlah penduduk. Jika dibandingkan dengan Negara-negara maju yang dalam setiap 1000 penduduk terdapat 77 PNS, di Indonesia hanya sebanyak 21 PNS saja. Di Kota Tasikmalaya rasionya bahkan lebih kecil, yakni 4 : 1000. Sebagai gambaran dapat dijelaskan bahwa pada Pemerintah Kota Tasikmalaya kondisi sumber daya manusia aparaturnya pemerintah daerah terutama yang menduduki jabatan eselon II terdiri dari 30 orang dan eselon III 119 orang, dimana seyogianya merekalah yang berperan sebagai perencana, pengelola dan pelaksana untuk meningkatkan kinerja di unit kerja lembaga pemerintah.

Pemberdayaan SDM aparaturnya mempunyai peran yang sangat penting mengingat tugas-tugas pemerintah yang semakin kompleks pada saat ini dan dimasa mendatang. Tentu saja SDM yang tidak memiliki keterampilan, pengetahuan, berkinerja lemah dan tidak profesional akan menjadi beban bagi pemerintah. Di sisi lain, SDM yang berpotensi pun perlu diberdayakan untuk memperoleh hasil-hasil yang optimal. Salah satu konsep pendekatan yang dapat digunakan untuk meningkatkan kualitas SDM aparaturnya adalah melalui pendidikan dan pelatihan (Diklat).

Landasan Teori

Menurut Sedarmayanti (2010:75) dalam konsep pemberdayaan menampakkan dua kecenderungan, yaitu:

1. Pemberdayaan menekankan kepada proses memberikan atau mengalihkan sebagian kekuasaan, kekuatan, atau kemampuan kepada masyarakat, organisasi, atau individu agar menjadi lebih berdaya. Proses ini sering disebut sebagai kecenderungan primer dari makna pemberdayaan.
2. Menekankan pada proses menstimulasi, mendorong, dan memotivasi individu agar mempunyai kemampuan atau keberadaan untuk menentukan apa yang

menjadi pilihan hidupnya. Proses ini sering disebut sebagai kecenderungan sekunder dari makna pemberdayaan.

Berdasarkan penjelasan di atas, pemberdayaan merupakan kecenderungan proses menuju kekuasaan, kekuatan atau kemampuan individu seseorang agar lebih berdaya dalam mendorong dan memotivasi individu agar mempunyai kemampuan untuk menentukan apa yang akan menjadi pilihan hidupnya karena dengan adanya kekuasaan yang dimiliki oleh seseorang akan dapat menduduki jabatan yang tertinggi untuk menentukan taraf hidup yang lebih baik dari sebelumnya melalui berbagai proses.

Komponen utama pemberdayaan yang dimaksud adalah anggota aparatur pemerintah dalam menjalankan roda pemerintahan. Menurut Makmur (2007:120-121) tujuan atau makna pemberdayaan ini meliputi :

1. Menciptakan kemandirian dan kepercayaan diri anggota organisasi, pemerintah, maupun anggota masyarakat. Kepercayaan diri dan kemandirian dalam menghadapi berbagai hambatan atau tantangan hidup dapat melahirkan kekuatan dan ketahanan diri untuk menggantungkan harapan kepada pihak lain.
2. Memiliki kegesitan dan proaktif, pemberdayaan manusia menciptakan kegesitan memiliki daya dorong untuk proaktif mencari kegiatan yang dapat lebih menguntungkan.
3. Memiliki pengetahuan dan keterampilan, pengetahuan merupakan sumber keterampilan dalam melaksanakan suatu kegiatan yang hasilnya lebih menguntungkan.
4. Kepatuhan dan kesadaran, kehidupan manusia senantiasa diatur oleh suatu ketentuan hidup yang perlu ditaati dan sekedar untuk menciptakan keteraturan dan keharmonisan, baik dalam melakukan kegiatan maupun dalam pergaulan. Kepatuhan dan kesadaran terhadap norma-norma sebagai fundamental kehidupan bermasyarakat, berorganisasi dan sebagainya menjadi terapi yang sangat tepat serta *mosaic* dalam upaya meningkatkan pemberdayaan, baik pada diri sendiri maupun orang lain.

Berdasarkan definisi di atas, pemberdayaan haruslah dapat menciptakan kemandirian dan kepercayaan akan kemampuan yang dimiliki oleh setiap aparatur. Aparatur Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya juga dapat melakukan kegiatan dengan cepat dan proaktif dalam melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan. Selain itu, aparatur memiliki pengetahuan yang luas akan perkembangan zaman dan terampil dalam berbagai bidang sehingga dapat hasilnya dapat menjadi lebih baik dari hasil yang sebelumnya. Kepatuhan dan kesadaran aparatur terhadap peraturan yang ada atau peraturan yang telah ditetapkan dapat dipatuhi dengan semestinya tujuannya agar dapat terciptanya aparatur yang lebih baik dari sebelumnya dalam kehidupan bermasyarakat, berorganisasi sehingga norma-norma yang telah ada dapat menjadi acuan dalam pergaulan aparatur.

Pemberdayaan aparatur tidak dapat terlepas dari kegiatan Manajemen Sumber Daya Manusi (MSDM) yang di titik beratkan untuk menciptakan aparatur pemerintah yang berkualitas. Upaya pemberdayaan sumber daya manusia, khususnya aparatur merupakan salah satu faktor penting yang perlu mendapat perhatian demi tercapainya tujuan organisasi. Pemberdayaan aparatur merupakan cara untuk mendapatkan aparatur

yang berkualitas dan dapat menciptakan kemandirian dan kepercayaan akan kemampuan yang dimiliki.

Menurut Wibowo (2001: 200) mengemukakan pemberdayaan aparatur yaitu: “peningkatan efektifitas, mengkhendaki dilakukannya perubahan administrasi (birokrasi) atau reformasi kinerja aparatur pemerintah”.

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan di atas, pemberdayaan aparatur merupakan suatu kinerja aparatur pemerintah yang bertujuan untuk meningkatkan efektifitas sehingga dapat melakukan perubahan. Definisi pemberdayaan aparatur juga dikemukakan oleh Widjaja (2008:60) yaitu:” pemberdayaan aparatur pemerintah segala usaha untuk lebih meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan tugas umum pemerintah dan pembangunan”.

Berdasarkan definisi yang dikemukakan diatas, pemberdayaan aparatur merupakan upaya yang dilakukan aparatur pemerintah dalam melaksanakan tugas pemerintahan untuk meningkatkan kemampuan lebih baik lagi demi tercapainya pembangunan melalui berbagai usaha yang dilakukan demi terciptanya aparatur yang memiliki kualitas dan profesional dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan kepada aparatur tersebut.

Menurut Sarundajang (2007:214) yang dimaksud pemberdayaan aparatur adalah:”usaha untuk meningkatkan kemampuan melalui pengadaan, pembinaan karir, diklat, sistem penggajian serta pengelolaan administrasi yang dipergunakan kepada pegawai negeri sehingga unsur aparatur Negara disertai tugas dalam suatu jabatan”.

Berdasarkan definisi di atas, pemberdayaan aparatur pemerintah merupakan usaha untuk meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan tugas umum pemerintahan dan pembangunan yang dilakukan dengan melalui berbagai proses atau tahapan yang dilakukan melalui pengadaan, pembinaan karir, diklat, system penggajian, serta pengelolaan administrasi guna terciptanya efektivitas dan efisiensi aparatur yang diharapkan dan dapat meningkatkan kemajuan dari tujuan pemerintah dan pembangunan.

Berdasarkan dari pengertian yang telah dikemukakan oleh Sarundajang diatas bahwa unsur pemberdayaan aparatur sebagai berikut:

1. Pengadaan

Pengadaan aparatur adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, dan orientasi untuk mendapatkan aparatur yang efektif dan efisien untuk membantu pencapaian tujuan suatu instansi pemerintahan.

2. Pembinaan Karir

Pembinaan karir ialah konsekuensi kedudukan atau jabatan yang dipegang oleh seseorang dalam kehidupan aparatur, dimulai sejak pertama kali diangkat sebagai aparat tetap sampai usia pensiun setelah mana yang bersangkutan meninggalkan kejayaannya

3. Diklat

Diklat dalam Jabatan dilaksanakan untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap PNS agar dapat melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan dengan sebaik-baiknya

4. Sistem Penggajian

Sistem penggajian merupakan suatu sistem dari prosedur dan pencatatan pembayaran gaji secara menyeluruh secara efektif dan efisien yang berguna untuk mempercepat dan tepat dalam penggajian aparatur

5. Pengelolaan Administrasi

Kegiatan sekelompok manusia melalui tahapan-tahapan yang teratur dan dipimpin secara efektif dan efisien, dengan menggunakan sarana yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan yang diinginkan

Governance diartikan sebagai mekanisme, praktek dan tata cara pemerintahan dan warga mengatur sumber daya serta memecahkan masalah-masalah publik. Dalam konsep *governance*, pemerintah hanya menjadi salah satu aktor dan tidak selalu menjadi aktor yang menentukan. Implikasi peran pemerintah sebagai pembangunan maupun penyedia jasa layanan dan infrastruktur akan bergeser menjadi bahan pendorong terciptanya lingkungan yang mampu memfasilitasi pihak lain di komunitas.

Bank Dunia dalam Lembaga Administrasi Negara (LAN, 2007: 5) membatasi pengertian *good governance* sebagai:

Penyelenggaraan manajemen pembangunan yang solid dan bertanggung jawab yang sejalan dengan prinsip demokrasi dan pasar yang efisien, penghindaran salah alokasi dana investasi, dan pencegahan korupsi baik secara politik maupun administratif, menjalankan disiplin anggaran serta penciptaan *legal and political framework* bagi tumbuhnya aktivitas kewiraswastaan.

Pada pengertian tersebut, peneliti berpendapat bahwa *good governance* adalah suatu proses pengelolaan berbagai bidang kehidupan (sosial, politik, ekonomi) di suatu negara atau daerah dengan melibatkan berbagai pihak yang berkepentingan (*stakeholders*) dalam penggunaan sumber daya (alam, manusia dan keuangan) dengan cara yang sesuai dengan prinsip keadilan, efisiensi, partisipasi, transparansi, *predictability*, akuntabilitas publik dan hak-hak asasi manusia. Dalam konsep *good governance* pemerintahan harus bertanggung jawab dalam mengalokasikan dana investasi bagi pengefisienan pasar, menjalankan disiplin anggaran serta menciptakan kerangka politik dan hukum bagi pencegahan korupsi dan memungkinkan partisipasi berbagai pihak yang berkepentingan dalam kegiatan-kegiatan pemerintah sesuai prinsip-prinsip demokrasi. Menurut konsep *good governance* pemerintahan harus dijalankan dengan partisipasi berbagai pihak yang berkepentingan, bukan dengan memaksakan pelaksanaan peraturan yang berlaku secara kaku, hal ini akan lebih terasa dalam masyarakat yang heterogen karena adanya berbagai perbedaan.

Penerapan *good governance* adalah merupakan kebutuhan mutlak masyarakat demi meningkatkan suatu kinerja pemerintahan yang lebih berpihak kepada kepentingan rakyat dengan aturan-aturan yang berlaku secara universal. Hal ini dapat juga menjadi faktor terwujudnya *good governance* yang menghendaki bahwa berbagai proses pemerintahan baik itu dari segi proses perumusan tingkatan kinerja kerja, perumusan arus investasi, dan pelaksanaan kebijakan pemerintah terhadap SDM yang ada dalam ruang lingkup pemerintahan agar berjalan secara efektif dan efisien untuk meningkatkan kesejahteraan rakyat.

Praktek *good governance* mensyaratkan adanya transparansi dalam proses penyelenggaraan pemerintahan secara keseluruhan. Transnparasi merupakan konsep yang sangat penting dan menjadi semakin penting sejalan dengan semakin kuatnya keinginan untuk mengembangkan praktek *good governance*. Informasi mengenai

tindakan pemerintahan, misalnya alasan melatar belakangi tindakan, bentuk tindakan serta waktu dan cara melakukan tindakan, harus tersedia bagi para pemegang saham (*stakeholder*) dan masyarakat luas.

Dengan memiliki akses terhadap berbagai jenis informasi semacam itu maka masyarakat dan *stakeholder* dapat menilai apakah pemerintah telah benar-benar mengabdikan pada kepentingan masyarakat atau kepentingan pihak lain. Masyarakat dan *stakeholder* dapat menilai sejauh mana keberpihakan pemerintah terhadap kepentingan mereka dan menentukan sikap yang tepat dalam merespon kebijakan dari pemerintah tersebut. Dengan memberikan kesempatan kepada masyarakat luas untuk mengetahui berbagai informasi mengenai penyelenggaraan pemerintahan, maka dapat mempermudah upaya masyarakat dalam menilai keberpihakan pemerintah terhadap kepentingan rakyat.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian eksplanasi. Populasi yang menjadi obyek penelitian adalah seluruh unsur aparatur yang bertugas pada Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya, yang terdiri dari 32 unsur pimpinan dan 463 unsur staf jadi jumlah keseluruhan populasi adalah 495 orang. Adapun untuk menentukan jumlah sampel yang akan dijadikan responden diambil secara *simple random sampling*. Berdasarkan perhitungan tersebut, maka sampel minimal yang diambil dalam penelitian ini adalah 83 orang responden. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis kuantitatif yaitu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskripsi berupa kata-kata tertulis maupun lisan. Berikut ini adalah teknik statistik yang akan dilakukan peneliti sebagai langkah untuk penarikan kesimpulan yaitu: membuat Daftar Distribusi Frekuensi, Koefisien Korelasi. Untuk mengetahui korelasi antara kedua variabel, maka digunakan uji statistik parametrik dengan mempergunakan rumus koefisien korelasi *product moment* (r). Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pemberdayaan aparatur terhadap pelaksanaan *good governance* di Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya dapat dicari dengan menggunakan perhitungan koefisien determinasi. Uji hipotesis dapat dilakukan dengan rumus uji t

Hasil dan Pembahasan

Terdapat pengaruh pemberdayaan aparatur terhadap pelaksanaan *good governance* di Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya. sebesar 47,80 %, sedangkan 52,20 % lainnya adalah faktor lain yang tidak terdeteksi di dalam penelitian ini seperti kepemimpinan, disiplin pegawai, pengawasan, t hitung 5,838 > t tabel 1,661 maka H_0 diterima yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan pengaruh pemberdayaan aparatur terhadap pelaksanaan *good governance* di Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya.

Dalam menghadapi berbagai tantangan setiap organisasi, baik di lingkungan pemerintah, pelaku ekonomi, maupun masyarakat, dapat dan mampu menerapkan konsep-konsep pemikiran manajemen modern, sehingga dapat mendukung pelaksanaan Good Governance (pemerintahan yang baik), yaitu pemerintah yang akuntabel, transparan, penuh dengan keterbukaan, taat hukum, dan mampu beradaptasi dengan

berbagai perubahan. Pemberdayaan aparatur, merupakan hal penting karena SDM sebagai apapun belum tentu akan membuat SDM bekerja dengan baik. Kalau habitat di mana mereka bekerja tidak mendukung pemunculan perilaku yang baik maka akan sirnalah hasil pengembangan SDM. Oleh karena itu penataan aspek lain seperti struktur organisasi yang luwes, sistem penilaian prestasi kerja, sistem pengembangan karir dan kompensasi yang mengacu pada kompetensi, bukan pada senioritas perlu diberlakukan.

Pemberdayaan SDM aparatur mempunyai peran yang sangat penting mengingat tugas-tugas pemerintah yang semakin kompleks pada saat ini dan dimasa mendatang. Tentu saja SDM yang tidak memiliki keterampilan, pengetahuan, berkinerja lemah dan tidak profesional akan menjadi beban bagi pemerintah. Di sisi lain, SDM yang berpotensi pun perlu diberdayakan untuk memperoleh hasil-hasil yang optimal. Salah satu konsep pendekatan yang dapat digunakan untuk meningkatkan kualitas SDM aparatur adalah melalui Diklat. Pada umumnya, tuntutan dan harapan masyarakat terhadap sumber daya manusia aparturnya sangat besar, dapat menjadi pilar penggerak pelaksanaan otonomi daerah dalam mewujudkan pembangunan daerah, yang berwawasan Good Governance.

Kesimpulan

1. Pemberdayaan aparatur terhadap pelaksanaan *good governance* di Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya mencapai persentase sebesar 56 % (kategori cukup) dari yang diharapkan dalam hal pengadaan aparatur, pembinaan karir, diklat dalam Jabatan dilaksanakan, sistem penggajian, dan menggunakan sarana yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan yang diinginkan
2. Pelaksanaan *good governance* di Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya baru mencapai 54,69% (Kategori cukup) dari yang diharapkan dalam hal pemahaman yang baik untuk meningkatkan pelayanan publik, memastikan tersedianya informasi pelayanan, memastikan adanya kesesuaian antara pelaksanaan dengan standar pelayanan
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pengaruh pemberdayaan aparatur terhadap pelaksanaan *good governance* di Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, T.H. 2000. *Manajemen Peronalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2.
- Hetifa. Sumarto 2003. *Inovasi, Partisipasi dan Good Governance*, Bandung: Yayasan Obor Indonesia,
- Makmur Syarief. 2007. *Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dan Efektivitas Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Malayu S. P Hasibuan, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi Bumi Aksara, Jakarta
- Miftah Thoha. 2004, *Kepemimpinan Dalam Manajemen* Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Moenir, dkk 2004. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*, Bumi Aksara, Jakarta.

Pamudji 2004 Kepemimpinan Pemerintahan Indonesia. Jakarta: Bumi Aksara

Pranarka dan Vidhandika Moeljarto, “ Pemberdayaan *Empowerment*”, dalam Onny S. Priyono dan A.M.W Pranarka (eds), 1996. Pemberdayaan :Konsep, Kebijakan dan Implementasi, CSIS

Pusat Pendidikan dan Pelatihan Departemen Pendidikan Nasional (Pusdiklat Depdiknas

Santosa Pandji. 2009. *Administrasi Publik Teori dan Aplikasi Good Governance*. Bandung:Refika Aditama

Sarundajang 2005, *Birokrasi Dalam Otonomi Daerah*, PT. Surya Multi Grafika, Jakarta

Sedarmayanti 2010, *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja (Suatu Tinjauan dari Aspek Ergonomo Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerja)*, Bandung : CV.Mandar Maju

Sedarmayanti, 2007. *Good Governanace (Kepemerintahan Yang Baik) Dalam Rangka Otonomi Daerah : Upaya Membangun Organisasi Efektif dan Efisien Melalui Restrukturisasi dan Pemberdayaan*. Mandar Maju, Bandung.