

## PEMBERDAYAAN APARATUR SIPIL NEGARA DALAM MENINGKATKAN PELAYANAN PENDIDIKAN DI SMP NEGERI 1 RHEE KECAMATAN RHEE KABUPATEN SUMBAWA

Ardiyansyah<sup>1</sup>, Fitria Ramdhani<sup>2\*</sup>, Muslim<sup>3</sup>

<sup>123</sup> Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Samawa, Sumbawa Besar, Indonesia

Penulis Korespondensi: [fitriaramdhani503@gmail.com](mailto:fitriaramdhani503@gmail.com)

Article Info	Abstrak
<b>Article History</b> <i>Received: 10 November 2024</i> <i>Revised: 14 Desember 2024</i> <i>Published: 30 Desember 2024</i>	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui strategi pemberdayaan Aparatur Sipil Negara (ASN) di SMP Negeri 1 Rhee dan untuk mengetahui factor pendukung dan factor penghambat dalam melakukan pemberdayaan Aparatur Sipil Negara (ASN) di SMP Negeri 1 Rhee.
<b>Keywords</b> <i>Strategi;</i> <i>Pemberdayaan ;</i> <i>Pelayanan Pendidikan;</i>	Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif, teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah model analisis intraktif dari Miles, Huberman dan Johny Saldana. Hasil pengamatan awal menunjukkan bahwa rendahnya profesional guru dalam segi kedisiplinan dengan sering mangkirnya guru dalam jam mengajar dan kompetensi guru masih ada yang belum memenuhi syarat kualifikasi akademis. Selain itu, kurangnya persiapan perangkat pembelajaran. Hal ini membuat proses pelayanan dalam dunia pendidikan kurang maksimal, sehingga masih banyak siswa yang melanggar aturan sekolah. Dengan demikian, pemberdayaan sangat penting untuk meningkatkan produktifitas kinerja dalam dunia pendidikan. Untuk mengatasi hal ini, SMP Negeri 1 Rhee sudah menyiapkan strategi-strategi pemberdayaan Aparatur Sipil Negara, dalam pelaksanaannya berjalan dengan baik sesuai dengan apa yang di rencanakan dan pemberdayaan sudah optimal, hal ini dapat dilihat dari kuantitas pendidikan yang tinggi dan tersediannya pelatihan-pelatihan untuk meningkatnya kinerja ASN dalam memberikan pelayanan. Walaupun dari pihak SMP Negeri 1 Rhee kurang optimal dari pemberian fasilitas pemberdayaan, karena masih adanya hambatan yaitu terbatasnya alokasi dana yang dianggarkan. Pemberdayaan Aparatur Sipil Negara di SMP Negeri 1 Rhee telah membawa perubahan lebih baik, yaitu bertambahnya daya kemampuan aparatur, memperbaiki sikap dan perilaku aparatur dalam rangka meningkatkan kinerja.

### PENDAHULUAN

Kelancaran penyelenggaraan pemerintah dan pelaksanaan pembangunan nasional tergantung dari kesempurnaan Aparatur Sipil Negara. Pegawai Negeri Sipil merupakan Aparatur Sipil Negara sehingga kalau kita bicara mengenai kedudukan pegawai negeri sipil dalam Negara Republik Indonesia berarti kita berbicara mengenai kedudukan Aparatur Sipil Negara secara umum. Dalam posisi Aparatur Sipil Negara sebagai alat untuk melaksanakan pembangunan, diperlukan adanya pegawai yang benar-benar mampu, berdaya guna, berkualitas tinggi dan sadar akan tanggung jawabnya sebagai abdi Negara dan abdi Masyarakat.

Aparatur Sipil Negara (ASN) menurut Rian Nugrogho (2017 : 133) adalah “tumpuan dan harapan masyarakat dalam urusan pelayanan public”. Dan semakin kompleksnya kebutuhan dan urusan masyarakat dalam kehidupan berbangsa dan bernegara, pengelolaan dan manajemen Aparatur Sipil Negara juga harus dilakukan sebaik-baiknya. Pemerintah juga pada saat ini sudah melakukan berbagai terobosan dan inovasi-inovasi baru dalam pelayanan public. Kekuatan ASN juga berada pada kuantitas dan kompetensi dirinya untuk diaplikasikan dalam pelayanan yang

lebih baik, professional dan akuntabel. Pada pasal 6 Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 Aparatur Sipil Negara terdiri dari 2 Jenis yaitu: Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Berdasarkan pasal 10 pegawai ASN memiliki fungsi sebagai pelaksana kebijakan public, dan perekat dan pemersatu bangsa. Berdasarkan pada pasal 11 pegawai ASN mempunyai tugas untuk melaksanakan kebijakan public yang dibuat oleh pejabat Pembina kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, memberikan pelayanan public yang professional dan berkualitas, dan memperat persatuan dan kesatuan dari Negara kesatuan Republik Indonesia. Berdasarkan Pasal 12 peran dari pegawai ASN adalah sebagai perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan penyelenggaraan tugas umum pemerintah dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan public yang professional, bebas dari inervensi politik, serta bersih dari praktik KKN.

Pemberdayaan aparatur sipil Negara adalah salah satu strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja pelayanan, dan memberikan penghargaan kepada unit-unit pelayanan yang dipandang mampu memberikan pelayanan yang berkualitas di segala bidang. Ini menjadi tantangan pada setiap oraganisasi pemerintah baik dipusat maupun di daerah bagaimana mengelolah pegawainya sebaik-baiknya. Salah satu pendekatan yang dapat digunakan dalam paradigma baru mengenai orientasi pelayanan para aparatur adalah pemberdayaan. Pemberdayaan dalam hal dimaksudkan sebagai proses tranformasi dari berbagai pihak yang mengarah pada saling menumbuhkembangkan, saling memperkuat, dan menambah nilai daya saing global yang saling menguntungkan. Pemberdayaan menurut Shardlow (dalam jurnal Binol 2015 : 3 ) “Adalah pada initinya mebahas tentang bagaimana individu, kelompk atau komunitas mengontrol kehidupan mereka sendiri dan memproleh kekuatan untuk membentuk masa depan mereka sendiri”. Dimana pemberdayaan tersebut mengarah pada individu ataupun oraganisasi agar dapat mengontorl kegiatan sehari-hari dan tugas agar dapat mendapatkan hasil yang dapat bermanfaat bagi kehidupan mereka di amsa depan dan dapat meningkatkan produktifitas kinerja mereka dalam suatu instansi ataupun organisasi. Pemberdayaan aparatur tidak cukup pada upaya peningkatan produktifitas, memberikan kesempatan yang sama untuk menunjukkan kemampuan dan potensi yang dimiliki, namun juga harus diikuti degan perubahan dalam pemerintah, martabat yang dapat bertahan dan mengembangkan diri untuk menjadi yang lebih baik dalam hal pencapaian tugas dan fungsi dengan secara mandiri.

Tujuan dari pemberdayaan ini untuk meningkatkan mutu, keterampilan, serta memupuk kegairahan dalam bekerja sehingga dapat menjamin terwujudnya kesempatan berpartisipasi dan melaksanakan pembangunan secara menyeluruh, dalam hal ini pemberdayaan terhadap Aparatur Sipil Negara disesuaikan dengan ketentuan Undang-Undang NO. 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Menurut Samodra Wibawa (2001:200) mengemukakan “Pemberdayaan aparatur sipil yaitu: peningkatkan efektifitas, menghendaki dilakukannya perubahan administrasi (birokrasi) atau reformasi kinerja aparatur pemerintah”. Pemberdayaan terhadap Aparatur Sipil Negara didaerah senangtiasa mengacu pada perbaikan kulita yang harus dinilai sejak rekrumen dengan menggunakan sistem yang benar-benar dapat menjamin diprolehnya sumber daya yang mempunyai kulita dasar yang baik, dan berorientasi pada pemberdayaan Aparatur Sipil Negara didaerah, serta mengimplentasikan pemberdayaan Aparatur Sipil Negara melalui pembinaan terhadap penugasan mendidik, pengembangan program pelatihan yang memungkinkan tersedianya tenaga-tenaga siap pakai. Dalam pemberdaayaan diperlukan strategi-strategi pemberdayaan untuk kelancaraan dilakukannya pemberdayaan pada Aparatur Sipil Negara sebagai berikut: 1) Memberikan tanggung jawab dan wewenang, 2) pendekatan partisipatif

dalam pengambilan keputusan, 3) Memberikan akses terhadap informasi, 4) Pelatihan dan pengembangan, 5) Mendorong inisiatif dan kreatifitas, 6) Mengakui dan memberikan penghargaan. Pentingnya pemberdayaan dalam meningkatkan kualitas dan keterampilan ASN dalam memberikan pelayanan kepada public maka perlu adanya pemberdayaan pada setiap instansi baik di Negeri maupun swasta. Dalam proses pemberdayaan pada setiap instansi sendiri biasanya tidak luput dari faktor pendukung dan faktor penghambat, Faktor pendukung yaitu : 1) Landasan Hukum, 2) Jumlah Aparatur Sipil Negara, 3) Tersedia Fasilitas Pendukung, 4) Sarana dan Prasarana. Sedangkan faktor penghambat yaitu: 1) Masih kurangnya fasilitas pendidikan dan pelatihan, 2) Terbatasnya alokasi dana untuk pemberdayaan aparatur.

Setiap aparat pemerintah harus bersikap profesional dalam memberikan pelayanan dan menjadikan masyarakat yang harus dilayani. Oleh sebab itu seluruh aparat pada tiap-tiap organisasi pemerintah haruslah bersinergi satu sama lain dalam memberikan pelayanan publik. Dengan kenyataan ini maka Pemberdayaan Aparatur Sipil Negara yang memberikan pelayanan publik harus terus menerus dilakukan. Pelayanan public adalah kata dasar “Pelayanan” menurut Pasalong (2010:128), didefinisikan sebagai aktifitas seseorang, sekelompok dan organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung untuk memenuhi kebutuhan. Sedangkan define “pelayanan Publik” menurut Mahmudi (2010:223), adalah segala kegiatan pelayanan yang dilaksanakan oleh penyelenggaraan pelayanan public sebagai upaya pemenuhan kebutuhan public dan pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan. Ruang lingkup pelayanan public menurut Undang-undang pelayanan public meliputi pelayanan barang public dan jasa public serta pelayanan administrative, tujuan dari pelayanan public memberikan keterbukaan akses informasi kepada masyarakat sehingga dalam sebuah pelayanan baik persyaratan, prosedur, biaya dan jangka waktu dapat diukur dan diketahui masyarakat tanpa mengalami kebingungan serta menuntut pengawasan masyarakat dalam penyelenggaraan. Dalam penelitian, peneliti melakukan penelitian terhadap pelayanan public di dunia pendidikan.

Rendahnya profesionalisme guru pada dunia pendidikan membuat tingkat kedisiplinan guru masih sangat rendah dengan sering mangkirnya guru dalam jam mengajar dan kemampuan kompetensi guru masih ada yang belum memenuhi syarat kualifikasi akademis. Selain itu, kurangnya persiapan dalam menyiapkan perangkat pembelajaran yang. Hal ini membuat kinerja guru menurun sehingga berpengaruh pada pelayanan yang diberikan kepada siswa, kepala sekolah sebagai pemimpin dalam instansi pendidikan perlu melakukan pemberdayaan pada guru dan Staf tata Usaha di SMP Negeri 1 Rhee. Dengan memberikan pembinaan berupa pemanggilan secara langsung, pelatihan dan pengembangan professional, kolaborasi dan pertukaran ide serta pembinaan dan motoring dan melakukan supervisi akademik. Setelah melakukan supervisi pada semua guru kepala sekolah membuat laporan pelaksanaan supervise baik itu tahunan maupun semester.

Berkaitan permasalahan diatas, maka peneliti ingin menyelesaikan masalah tersebut dengan memperhatikan implementasi pada SMP Negeri 1 Rhee di kecamatan Rhee Kabupaten Sumbawa, sehingga penulis tertarik untuk meneliti tentang pemberdayaan yang dilakukan di SMP Negeri 1 Rhee terhadap guru dan Staf Tata Usaha untuk meningkatkan keahlian dan kinerjanya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui strategi apa yang digunakan dalam melakukan pemberdayaan di SMP Negeri 1 Rhee, serta faktor pendukung dan faktor penghambat pemberdayaan di SMP Negeri 1 Rhee.

## METODE PENELITIAN

Metode yang peneliti gunakan dalam penelitian ini yaitu metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian kualitatif menurut Hikmat (2011:24) yakni penelitian ilmiah yang sistematis terhadap kejadian-kejadian atau fenomena serta hubungan-hubungannya. Metode penelitian kualitatif digunakan didasarkan dengan tujuan penelitiannya, yaitu untuk lebih mudah melakukan penyesuaian kegiatan penelitian dilapangan, sebab didalam metode ini menggunakan desain yang disusun secara ketat dan sistematis sehingga tidak dapat di ubah lagi. Sedangkan jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif. Menurut Hikmat (2011:32) peneliti yang digunakan metode deskriptif adalah peneliti yang hendak menggambarkan dan menjabarkan hasil temuan yang ada dilapangan, serta hanya memaparkan suatu peristiwa, tidak mencari dan menjelaskan hubungan, tidak menguji hipotesis atau membuat prediksi.

Penelitian ini dilakukan di SMP Negeri 1 Rhee Kecamatan Rhee Kabupaten Sumbawa Provinsi Nusa Tenggara Barat, Waktu penelitian dilakukan yaitu 2 bulan dari bulan Maret – April tahun 2024. Subjek penelitian ini adalah guru dan Staf Tata Usaha di SMP Negeri 1 Rhee, Penelitian ini difokuskan pada, Stategi-strategi pemberdayaan di SMP Negeri 1 Rhee, faktor pendukung dan faktor penghambat pemberdayaan di SMP Negeri 1 Rhee. Fokus penelitian ini dimaksudkan untuk membatasi studi kualitatif sekaligus membatasi penelitian guna memilih mana data yang relevan dan aman yang tidak relevan (meleong,2010).

Jenis data berupa data primer dan data sekunder, sumber data yaitu narasumber berupa wawancara dengan Kepala sekolah, Guru, Staf tata Usaha, Siswa, Sekretaris Dinas Pendidikan dan Kebudayaan dan Kepala Bidang GTK Dinas Pendidikan dan Kebudayaan, kegiatan pemberdayaan di SMP Negeri 1 Rhee dan dokumen data guru dan pegawai di SMP Negeri 1 Rhee. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Observasi, Mengamati dan mencatat langsung objek penelitian, yaitu dengan mengamati kegiatan-kegiatan yang dilakukan di SMP Negeri 1 Rhee. Observasi ini dilakukan dengan rekaman dan suara.
- 2) Wawancara, pengumpulan Informasi dengan melakukan wawancara kepada kepala sekolah, wakil kepala sekolah, Sekretaris Dinas Pendidikan dan Kebudayaan, Kepala Bidang Dinas Pendidikan dan Kebudayaan, Guru, Staf Tata Usaha dan Siswa.
- 3) Dokumentasi, Dokumentasi yang digunakan yaitu berupa foto dan data-data dokumen mengenai SMP Negeri 1 Rhee.

Kemudian dilakukan analisis data, teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Deskriptif kualitatif. Penelitian ini menggunakan alat analisis data kualitatif yang dikemukakan oleh Miles, Huberman dan Saldana ( 2014:31-33 ),

- 1) Kondensasi Data  
Proses pemilihan dan penyederhanaan data, dari catatan lapangan berupa transkrip wawancara dan dokumen administrasi
- 2) Penyajian Data  
Penyajian data dalam penelitian ini berbentuk tabel, gambar maupun penjabaran dalam bentuk kalimat interpretative.
- 3) Penarikan Kesimpulan

Dalam penelitian ini, digunakan untuk menarik kesimpulan terhadap hasil yang didapatkan dari data yang telah dianalisis.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

SMP Negeri 1 Rhee terletak di Jalan Lintas Sumbawa Tano, termasuk dalam wilayah kecamatan. SMP Negeri 1 Rhee memiliki luas 2017m<sup>2</sup>. Di SMP Negeri 1 Rhee tahun 2023 – 2024 Aparatur Sipil Negara berjumlah 22 Orang guru yang tergolong dalam Aparatur Sipil Negara (ASN) Pegawai Negeri Sipil (PNS) 6 Orang guru, 1 kepala sekolah berstatus Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan perjanjian Kerja (PPPK) 15 Orang guru, Pegawai Tata Usaha berjumlah 8 orang yang berstatus pegawai honorer.

Penelitian ini fokus pada strategi pemberdayaan yang dilakukan serta faktor pendukung dan faktor penghambat pemberdayaan di SMP Negeri 1 Rhee. Sebelum adanya pemberdayaan Aparatur Sipil Negara di sekolah, banyak guru yang tidak berkompeten sehingga dapat menurunkan motivasi belajar siswa. Disini siswa akan berpikir semua guru minim kompetensinya akibatnya siswa menjadi malas sekolah, banyak juga guru yang menggunakan metode ceramah sehingga mengakibatkan komunikasi satu arah. Hal ini terjadi karena guru kurang menguasai kompetensi social dan kompetensi keperibadian, intraksi yang dilakukan dalam kelas terlihat kaku sehingga pelayanan yang diberikan tidak maksimal. Dengan demikian SMP Negeri 1 Rhee telah melakukan berbagai pemberdayaan untuk memperbaiki keefektifan kerja Aparatur Sipil Negara, dimana dalam pemberdayaan ini guru mempunyai tanggung jawab serta kebebasan dalam meningkatkan dan melakukan pengembangan keterampilan diri melalui pelatihan yang ada serta lebih berkarya dengan inisiatif serta kreatifitasnya.

### 1. Strategi –strategi Pemberdayaan Aparatur Sipil Negara di SMP Negeri 1 Rhee

Dari hasil observasi terkait pelaksanaan pemberdayaan yang dilakukan SMP Negeri 1 Rhee, ada berbagai strategi pemberdayaan yang dilakukan oleh Kepala Sekolah yaitu : Melihat situasi dan kondisi, yang dipemberdayakan sesuai dengan kebutuhan peserta didik didalam mengembangkan kompetensinya. Melihat dari kebutuhan apa yang lebih penting di lingkungan sekolah menjadi acuan yang pertama kali dilakukan dalam strategi pemberdayaan ASN di SMP Negeri 1 Rhee, dengan demikian pengembangan kemampuan ASN sesuai dengan pelayanan mana yang ingin ditingkatkan.

Menjalinkan kerja sama dengan pihak ketiga dalam melakukan pemberdayaan. Dalam hal ini SMP Negeri 1 bekerja sama secara vertikal dengan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan kabupaten Sumbawa, Kerja sama ini juga sebagai bentuk pelaporan kepada pengawas terkait dengan kemampuan guru serta pegawai dalam memberikan pelayanan, guru dalam mengajar dan pegawai dalam melayani siswanya. Sebagai kolaborasi pemberdayaan apa saja yang perlu dilakukan kepada ASN agar kemampuan yang dimiliki terus berkembang dan meningkat sehingga kinerja dalam berkerja maksimal.

Menempatkan guru dan pegawai pada pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya, kepala sekolah melihat kemampuan atau kompetensi yang dimiliki guru sehingga bisa menempatkan dalam posisi yang pas. Apabila tidak sesuai dengan kemampuan maka tentu saja hasilnya tidak seperti yang diharapkan, upaya untuk menilai dan menggali kompetensi guru sehingga memahami nilai-nilai yang ada pada dirinya kemudian disesuaikan dengan kemampuan

dan bidangnya. Penempatan pekerja sesuai dengan kemampuannya harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut : (Wahyudi (2002:96-97)

- 1) Pendidikan
- 2) Keahlian
- 3) Karakter/Keperibadian
- 4) Kondisi fisik
- 5) Kemampuan
- 6) Kondisi ruangan
- 7) Proseedur kerja
- 8) Kualitas kerja
- 9) Peralatan kerja

Mengikutiseratakan dalam pelatihan-pelatihan yang ada. Mengikutsertkan guru dan pegawai dalam pelatihan-pelatihan sehingga kompetensi dan kemampuan guru meningkat, banyak juga pelatihan secara mandiri baik online maupun offline, pemerintah juga melakukan Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) untuk meningkatkan kapasitas dan kompetensinya sesuai dengan pekermbangan zaman. Pemberdayaan ASN pada Guru disetiap sekolah dilakukan dengan mengimplementasikan kurikulum merdeka, maka disetiap sekolah akan dibuat Komunitas belajar dalam rangka meningkatkan kompetensinya.

Program pelatihan pada guru dan pegawai terbut antara lain:

- 1) Pelatihan koperasi dan kewirausahaan
- 2) Pelatihan penggunaan aplikasi teknologi dan aplikasi pendidikan
- 3) Pelatihan kepemimpinan
- 4) Pelatihan public speaking
- 5) Pelatihan ice breaking untuk pembelajaran
- 6) Pelatihan pendidikan lingkungan hdup
- 7) Workshop professional guru
- 8) pelatihan dan pengembangan kurikulum
- 9) Pelatihan pembuatan media pembelajaran
- 10) Pelatihan penulisan dan literasi

Selain pemberdayaan ASN yang di lakukan di SMP Negeri 1 Rhee, pihak Dinas Pendidikan dan Kebudayaan juga melakukan strategi-strategi pemberdayaan ASN yang ada di Kabupaten Sumbawa dalam ranah pendidikan, seperti yang telah sampaikan oleh Sekretaris Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sumbawa bahwa strategi pemberdayaan yang dilakukan oleh Dinas yaitu penguatan kapasitas ASN dengan melakukan Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) untuk meningkatkan kapasitas dan kompetensinya sesuai dengan pekermbangan zaman. Pemberdayaan ASN pada Guru disetiap sekolah dilakukan dengan mengimplementasikan kurikulum merdeka, maka disetiap sekolah akan dibuat Komunitas belajar dalam rangka meningkatkan kompetensinya.

## 2. Faktor pendukung dan Faktor penghambat Pemberdayaan Aparatur Sipil Negara di SMP Negeri 1 Rhee

Dalam pelaksanaan program pemberdayaan tersebut terdapat faktor pendukung dan faktor penghambat, faktor pendukung pemberdayaan Aparatur Sipil Negara di SMP Negeri 1 Rhee yaitu, adanya kemauan dari guru dan dukungan dari pihak sekolah, sehingga ada motivasi dalam diri ASN. ASN yang termotivasi sehingga adanya kemauan dari diri seorang ASN maka itu yang akan membuat pemberdayaan ASN di SMP Negeri 1 Rhee itu berjalan dengan tujuan yang diinginkan.

Sedangkan faktor penghambat pemberdayaan Aparatur Sipil Negara yaitu, dari segi dana yang terbatas untuk menyediakan fasilitas pemberdayaan dan pelaporan. Pendanaan juga menjadi factor penting dalam berjalannya pemberdayaan ASN serta program-program lainnya didalam instansi, untuk mengatasi hal ini pihak sekolah memberikan motivasi kepada ASN untuk selalu bekerja dengan ikhlas dan terus mengembangkan diri agar apa yang menjadi tujuan bisa tercapai. Walaupun adanya faktor penghambat dalam pemberdayaan Aparatur Sipil Negara di SMP negeri 1 Rhee, Pemberdayaan yang dilakukan di SMP negeri 1 Rhee bisa dilakukan sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Dengan adanya pemberdayaan yang dilakukan di SMP negeri 1 Rhee berhasil meningkatkan kinerja dan kemampuan Guru dan Pegawai Tata Usaha dalam memberikan pelayanan pendidikan.

## KESIMPULAN

Strategi pemberdayaan yang dilakukan oleh SMP Negeri 1 Rhee terhadap Aparatur Sipil Negara di lingkungan satuan pendidikan yang di pimpinnya, yaitu dengan ; melihat situasi dan kondisi sesuai dengan kebutuhan peserta didik didalam mengembangkan kompetensinya, menjalin kerjasama dengan pihak ketiga dalam melakukan pemberdayaan Aparatur Sipil Negara dalam hal ini SMP Negeri 1 Rhee berkerja sama Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sumbawa, menempatkan guru pada pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya, dan mengikutsertakan dalam pelatihan-pelatihan yang di selegarakan baik secara online maupun offline, untuk meningkatkan kapasitas dan kompetensinya sesuai dengan perkembangan zaman. Dalam pemberdayaan Aparatur Sipil Negara di SMP Negeri 1 Rhee, tidak luput dari factor pendukung dan factor penghambat yang dihdapai oleh kepala sekolah. Factor pendukung yaitu kemauan dari guru itu sendiri untuk meningkatkan kemampuan dan kapsitasnya serta dukungan dari pihak sekolah dengan menyediakan fasilitas yang dibutuhkan oleh Aparatur Sipil Negara, sedangkan factor penghambat yaitu dari segi pendanaan yang terbatas sehingga fasilita yang diberikan belum terlalu maksimal.

---

## DAFTAR PUSTAKA

A.W.Widjaja. 2006. *Administrasi Kepegawaian*. Jakarta: Rajawali.

Budi Koestoro dan Baswari 2009. *Manajemen Pemelian Sosial*. Bandung: Madar maju.

Mahi M. Hikmat. 2011. *Metode penelitian* Yogyakarta: Graha Ilmu

Pamudi, Himawan S dkk. 2003. *Politik Pemberdayaan dalam mewujudkan otonomi Desa*.  
Yogyakarta: Pondok Pustaka

Sinabela. 2014. *Reformasi pelayanan Publik*. Jakarta: Bumi Aksara