

SKRIPSI

**PENGEMBANGAN KAPASITAS PEMERINTAH DAERAH DALAM  
PEMBERDAYAAN MASYARAKAT PETANI GARAM  
DI KABUPATEN JENEPONTO**

Disusun dan diusulkan Oleh

REZKI NURUL ANNISA A

Nomor Stambuk : 105610488714



**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

**2018**

**PENGEMBANGAN KAPASITAS PEMERINTAH DAERAH DALAM  
PEMBERDAYAAN MASYARAKAT PETANI GARAM  
DI KABUPATEN JENEPONTO**



*Skripsi*

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Pada Jurusan  
Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik  
Universitas Muhammadiyah Makassar*

**REZKI NURUL ANNISA A.**

**Nomor Stambuk : 105610488714**

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

**2018**

## PERSETUJUAN

Judul Skripsi Penelitian : Pengembangan Kapasitas Pemerintah Daerah  
dalam Pemberdayaan Masyarakat Petani Garam  
di Kabupaten Jeneponto

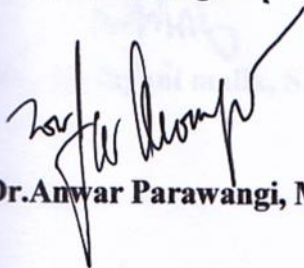
Nama Mahasiswa : Rezki Nurul Annisa A.

Nomor Stambuk : 10561 04887 14

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

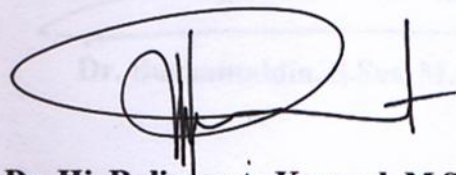
Menyetujui:

Pembimbing I



**Dr. Anwar Parawangi, M.Si**

Pembimbing II



**Dr. Hj. Rulinawaty Kasmad, M.Si**

Dekan

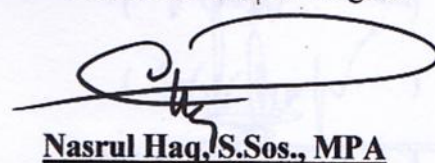
Universitas Muhammadiyah Makassar



**Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos., M.Si**

Ketua Jurusan

Ilmu Administrasi Negara



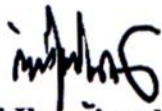
**Nasrul Haq, S.Sos., MPA**

## PENERIMAAN TIM

Telah diterima oleh Tim Penguji Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar, Berdasarkan Surat Keputusan/undangan menguji ujian skripsi Dekan Fisipol Universitas Muhammadiyah Makassar, Nomor : 1690/FSP/A 1-VIII/X/39/2018 sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S.1) dalam program studi Ilmu Administrasi Negara Di Makassar pada hari rabu, tanggal 17 Oktober tahun 2018.

### TIM PENILAI

Ketua,



**Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos., M.Si**

Sekretaris,



**Dr. Burhanuddin, S.Sos, M.Si**

Penguji :

1. Dr. Hj. Budi Setiawati, M.Si (Ketua)
2. Dr. Hj. Djulianti Saleh, M.Si
3. Dr. Anwar Parawangi, M.Si
4. Adnan Ma'ruf, S.Sos, M.Si



(*Budi Setiawati*)  
(*Djulianti Saleh*)  
(*Anwar Parawangi*)  
(*Adnan Ma'ruf*)

## PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : Rezki Nurul Annisa A.

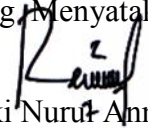
Nomor Stambuk : 10561 04887 14

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyatakan bahwa benar karya ilmiah ini adalah penelitian saya sendiri tanpa bantuan dari pihak lain atau telah ditulis/dipublikasikan oleh orang lain atau melakukan plagiat. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai aturan yang berlaku, sekalipun itu pencabutan gelar akademik.

Makassar, 17 Oktober 2018

Yang Menyatakan,

  
Rezki Nurul Annisa A.

## ABSTRAK

**Rezki Nurul Annisa A.** PENGEMBANGAN KAPASITAS PEMERINTAH DAERAH DALAM PEMBERDAYAAN MASYARAKAT PETANI GARAM DI KABUPATEN JENEPONTO.

*( Dibimbing oleh : Anwar Parawangi Dan Rulinawaty Kasmad)*

Penelitian ini dilatarbelakangi data mengenai pengembangan kapasitas pemerintah daerah Kabupaten Jeneponto. Metode penelitian bertujuan untuk mendeskripsikan pengembangan kapasitas pemerintah daerah dalam pemberdayaan masyarakat petani garam di Kabupaten Jeneponto. Dalam hal ini penelitian ini menggunakan tipe deskriptif untuk mendeskripsikan kata-kata atau lisan dari orang-orang atau perilaku yang diamati. fokus penelitian berdasarkan dari teori grinddle yang melihat dari sumberdaya, penguatan organisasi, dan pembaruan institusi. Pengumpulan data meliputi wawancara yang mendalam, pengamatan dan dokumentasi. Dalam penelitiannya sekitar 3 bulan, teknik analisis data dalam penelitian ini dilakukan secara kualitatif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) pengembangan sumberdaya manusia dalam pemberdayaan masyarakat petani garam dilakukan dinas kelautan dan perikanan Kabupaten Jeneponto, sudah efektif dan efisien baik dimensi pelatihan kader, kondisi kerja maupun rekrutmen.sudah baik, kecuali pemberian sistem insentif tidak jelas (2) penguatan organisasi dinas kelautan dan perikanan Kabupaten Jeneponto sudah efektif baik dari dimensi pemanfaatan pegawai, kepemimpinan,budaya organisasi,komunikasi, dan struktur manajer kecuali pada sistem pemberian insentif yang mendukung tidak ada yang diberikan (3) belum ada pembaharuan institusi dalam pemberdayaan masyarakat petani garam karena tidak ada aturan main penguasa politik, tidak ada perubahan ataupun hukum terkhusus dalam pemberdayaan masyarakat petani garam.

Kata Kunci : pengembangan kapasitas, pemerintah daerah, pemberdayaan

## KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang maha agung dengan cinta-nya yang masih memberikan kesempatan kepada penulis untuk merampungkan tugas akhir ini yang mengangkat judul, “**Pengembangan Kapasitas Pemerintah Daerah Dalam Pemberdayaan Masyarakat Petani Garam Di Kabupaten Jeneponto**”. Berbagai kendala yang dihadapi penulis dalam penyelesaian tugas akhir ini dijadikan penulis sebagai proses pembelajaran, pengalaman, pendewasaan sekaligus rahmat dari Allah SWT yang mampu mentransformasikan perspektif penulis dalam memaknai sesuatu.

Shalawat serta salam cinta selalu tercurahkan kepada junjungan, panutan ummat manusia Nabi Besar Muhammad SAW beserta Ahlul Bait-Nya yang telah membawa cahaya cinta-Nya bagi peradaban ummat manusia. Orang yang dijadikan teladan dalam hal bagaimana memosisikan dirinya sebagai pemimpin yang menjadi suritauladan bagi semua ummat manusia. Nabi Muhammad SAW diutus untuk menjadi rahmat bagi seluruh alam sehingga dampaknya masih kita rasakan sampai sekarang ini.

Dalam merampungkan tugas akhir ini tidak lepas dari peran orang-orang yang penulis jadikan motivasi untuk segera merealisasikannya, dengan perasaan ikhlas dan pantang menyerah memperjuangkan cinta menjadi landasannya. Dengan penuh ikhtiar dan cinta penulis ingin mempersembahkan skripsi ini untuk Almarhum ayahandaku Muh.Anwar Sikki dan Ibunda Hajerah S.Pd tersayang, tidak akan pernah

kutemukan orang setegar dirinya, selamat berjuang ibunda Terima kasih atas doa restumu selama ini,, sekaligus permohonan maaf dihaturkan kepada ketiga saudaraku Ica,Ian,Iqbal yang selama ini memberikan semangat selama proses perkuliahan sampai pada akhirnya penyusunan skripsi, para sahabat Fillahku: Ramlah, Jabal Nur, Isfan Fajar, Akbar, 3 Minions dan The Second Family yang selalu memberikan inspirasi , motivasi dan tawa dalam mendorong penyusunan skripsi. Rasa terima kasih juga diberikan kepada pihak-pihak yang turut membantu, serta memberi pengaruh kepada penulis selama ini,yaitu :

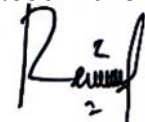
1. Bapak Dr.Anwar Parawangi, M.Si selaku pembimbing I dan Ibu Dr.Hj. Rulinawaty Kasmad M.Si selaku Pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, dan selalu memberikan motivasi selama bimbingan sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
2. Ibu Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Nasrulhaq,S.Sos., MPA selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Abdul Kadir Adys, S.H., M.M selaku penasehat akademik terima kasih atas luangan waktu, pikirannya, nasehat dan bimbingan dalam hal akademik selama mengenyam dibangku kuliah.
5. Bapak Rektor Dr.H.Abd.Rahman Rahim, SE.,MM., atas kebijaksanaan dan bantuan fasilitas yang diberikan.
6. Seluruh staf akademik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu politik terkhusus Jurusan Ilmu Adminstrasi negara.



7. Seluruh staf Pengajar pada Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik pada umumnya, dan terkhusus staf dosen jurusan Ilmu Administrasi negara terima kasih untuk ilmu yang bermanfaat selama ini. Semoga ALLAH SWT memberikan rahmat dan hidayah-Nya.
8. Bapak Kepala Dinas Kelautan dan Perikanan, serta segenap jajaran pemerintah Kabupaten Jeneponto, terimakasih atas bantuannya sehingga penulis bisa melakukan penelitian.
9. Rekan-rekan Mahasiswa (i) seperjuangan angkatan 2014 khususnya kelas B dan yang tidak sempat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan dalam penulisan skripsi ini. Penulis mengucapkan banyak terima kasih. Hanya Allah SWT, yang menentukan segalanya dan semoga kalian yang telah membantu penulis, mendapat pahala yang berlimpah ganda disisi-nya.
10. Rekan-rekan “babak belur squad” terima kasih atas kerjasama dan motivasinya selama ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, dengan segenap kerendahan hati, kritik dan saran yang sifatnya membangun sangat diharapkan untuk referensi hidup dimasa yang akan datang. Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini memberikan kontribusi yang bermanfaat bagi semua pihak. Dan semoga Allah SWT memberikan pahala yang melimpah atas segala kebaikan kita semua. Aamiin.

Makassar , 17 Oktober 2018



Penulis

## DAFTAR ISI

Halaman Pengajuan Skripsi .....	ii
Halaman Persetujuan.....	iii
Halaman Penerimaan Tim.....	iv
Halaman Pernyataan Keaslian Karya Ilmiah .....	v
Abstrak .....	vi
Kata Pengantar .....	vii
Daftar Isi .....	x
Daftar gambar.....	xii
Daftar tabel.....	xiii
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah .....	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>8</b>
1. Perspektif Pengembangan Kapasitas dalam Paradigma Administrasi Publik.....	8
a. Old Public Administration ( OPA).....	8
b. New Public Management (NPM).....	8
c. New Public Service ( NPS) .....	9
d. Public governance .....	10
2. Pengembangan Kapasitas.....	10
3. Pemberdayaan Masyarakat.....	13
4. Pemberdayaan Petani Garam .....	18
5. Perbandingan penelitian terdahulu .....	19
6. Kerangka Pikir .....	20
7. Fokus Penelitian .....	21
8. Deskriptif Fokus Penelitian .....	22

BAB III. METODE PENELITIAN` .....	26
A. Waktu dan Lokasi Penelitian .....	26
B. Jenis dan Tipe Penelitian .....	26
C. Sumber Data .....	26
D. Informan Penelitian .....	27
E. Teknik Pengumpulan Data .....	27
F. Teknik Analisis Data .....	29
G. Keabsahan Data .....	30
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	32
A. Deskripsi Objek Penelitian.....	32
B. Pemaparan Jawaban Rumusan Masalah 1 .....	44
C. Pemaparan Jawaban Rumusan Masalah 2.....	68
D. Pemaparan Jawaban Rumusan Masalah 3.....	99
BAB V. PENUTUP	
A. Kesimpulan .....	109
B. Saran-Saran .....	112
DAFTAR PUSTAKA .....	116
LAMPIRAN .....	117

## **DAFTAR GAMBAR**

### Daftar Gambar

1. Gambar 1 Kerangka Fikir ..... 21
2. Gambar 2 Struktur Organisasi Dinas Kelutan dan Perikanan Kabupaten  
Jeneponto ..... 39
3. Gambar 3 Struktur organisasi Dinas Perindustrian perdagangan Kabupaten  
Jeneponto ..... 39
4. Gambar 3 Struktur Organisasi Lembaga Pemberdayaan Masyarakat  
Kabupaten Jeneponto (LPM) ..... 42

## DAFTAR TABEL

### Daftar Tabel

1. Tabel 1 Model Grindle .....	12
2. Tabel 2 Perbandingan Penelitian Terdahulu .....	19
3. Tabel 3 Statistik Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Jeneponto Jumlah Rumah Tangga (RTP) tambak garam .....	35
4. Tabel 4 Statistik Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Jeneponto perkembangan jumlah luas area tambak garam .....	36

### Tabel reduksi Data :

1. Tabel 1 Deskripsi pengembangan sumber daya manusia berdasarkan pelatihan dalam pemberdayaan masyarakat Petani Garam di Kabupaten Jeneponto .....	45
2. Tabel 2 Deskripsi pengembangan sumber daya manusia berdasarkan pemberian intensif yang memadai dalam pemberdayaan masyarakat petani garam di Kabupaten Jeneponto .....	51
3. Tabel 3 Deskripsi pengembangan sumber daya manusia berdasarkan penyediaan kondisi kerja yang baik dalam pemberdayaan masyarakat petani garam di Kabupaten Jeneponto .....	56
4. Tabel 4 Deskripsi pengembangan sumber daya manusia berdasarkan rekrutmen dalam pemberdayaan masyarakat petani garam di Kabupaten Jenoponto .....	63

5. Tabel 5 Deskripsi penguatan organisasi berdasarkan sistem intensif yang mendukung dalam pemberdayaan petani garam di Kabupaten Jeneponto .....	70
6. Tabel 6 Deskripsi Penguatan Organisasi Berdasarkan Mekanisme dan Sistem Pemanfaatan Pegawai dalam Pemberdayaan Masyarakat Petani Garam Di Kabupaten Jeneponto .....	73
7. Tabel 7 Deskripsi penguatan organisasi berdasarkan kepemimpinan dalam pemberdayaan masyarakat petani garam di Kabupaten Jeneponto	78
8. Tabel 8 Deskripsi penguatan organisasi berdasarkan budaya organisasi dalam pemberdayaan masyarakat petani garam di Kabupaten Jeneponto .....	84
9. Tabel 9 Deskripsi penguatan organisasi berdasarkan komunikasi dalam pemberdayaan masyarakat petani garam di Kabupaten Jeneponto ....	89
10. Tabel 10 Deskripsi Penguatan Organisasi berdasarkan struktur manajemen dalam pemberdayaan masyarakat petani garam di Kabupaten Jeneponto .....	94
11. Tabel 11 Deskripsi pembaharuan institusi berdasarkan aturan main penguasa dalam pemberdayaan masyarakat petani garam di Kabupaten Jeneponto .....	100
12. Tabel 12 Deskripsi pembaharuan institusi berdasarkan perubahan kebijakan dan hukum dalam kebijakan pemberdayaan masyarakat petani garam di Kabupaten Jeneponto .....	103

13. Tabel 13 Deskripsi pembaharuan institusi berdasarkan pembaruan aturan  
dalam pemberdayaan masyarakat petani garam di Kabupaten Jenepono  
..... 105

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Pengembangan Kapasitas pemerintah daerah merupakan bagian yang penting didalam organisasi. Didalam kehidupan organisasi, misalnya dilakukan dengan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. Pelatihan sumber daya manusia dilakukan didalam organisasi. Dengan kata lain tidak mungkin terjadi suatu proses pelatihan atau pengembangan dalam hal apapun tanpa upaya pengembangan kapasitas bagi pelaku maupun juga sistem yang mengaturnya. Didalam pemerintah daerah juga penting untuk meningkatkan performa aparatur dalam menjalankan tugasnya sebagai abdi daerah, dan juga regulasi dan deregulasi kebijakan pemerintah daerah yang dijalankan. Tingkat penerapan desentralisasi suatu negara mendasari cara suatu pemerintah daerah dalam mencapai tujuannya (Siagian 2012:167)

Pengembangan kapasitas pemerintah daerah sebagai tugas khusus, karena tugas khusus tersebut berhubungan dengan faktor-faktor dalam suatu organisasi atau sistem tertentu pada waktu tertentu. Pengembangan kapasitas pemerintah daerah dilakukan untuk meningkatkan kemampuan individu, kelompok maupun organisasi itu sendiri, dan masyarakat ikut membantu untuk menganalisa lingkungan disekitar mereka dengan mengenali masalah-masalah, kepentingan-kepentingan dan memanfaatkan secara efektif sumber-sumber dasar yang mendukung pelaksanaanya. (Milen :2001 dalam Riyadi Soeprapto).

Pengembangan kapasitas pemerintah daerah tidak bisa berjalan sesuai dengan sistem dan tujuan yang dicita-citakan tanpa adanya bantuan pemerintah



daerah. Kehadiran pemerintah daerah dan keberadaan pemerintah daerah adalah sesuatu yang urgen bagi proses kehidupan masyarakat. Jika tidak ada pemerintah daerah, maka masyarakat akan hidup dalam ketidakteraturan dan ketidaktertiban. Kehadiran pemerintah daerah pertama-tama adalah untuk mengatur dan melindungi masyarakat warganya agar senantiasa dalam keadaan aman tertib.

Dalam hal ini para ahli pemerintahan telah menemukan fungsi utama pemerintahan yaitu fungsi pengaturan (*regulation*) dan fungsi pelayanan (*services*) keterbatasan kemampuan pemerintahan Negara kepada pemerintah daerah. Demikianlah disetiap kewenangan untuk menjalankan fungsi pelayanan umum didistribusikan secara sentral dan lokal (sarundajang 2011:22).

Salah satu tugas pokok pemerintah daerah dan perangkatnya adalah memberdayakan masyarakat. Dengan demikian, perangkat pemerintah daerah senantiasa dituntut mengambil peran yang besar dalam memberdayakan masyarakat yang ada diwilayahnya. Pemberdayaan masyarakat tidak lepas dari ide Griffin yang mengatakan, bahwa persoalan pemberdayaan ( dan urgensi) kebijakan desentralisasi berkaitan erat dengan persoalan pemberdayaan (*empowerment*), dalam arti memberikan keleluasaan dan kewenangan kepada pemerintah di tingkat daerah serta wewenang dan tanggung jawab dari organisasi pemerintah di tingkat daerah untuk dapat menyusun program, memilih alternatif , dan mengambil keputusan dalam mengurus kepentingan daerahnya sendiri (sarundajang :19)

Pentingnya pemberdayaan masyarakat juga didasarkan pada pemikiran *community based resource management* (pengelolaan sumber daya lokal), yang merupakan suatu sosok manajemen pembangunan yang mencoba menjawab

tantangan pembangunan, yaitu kemiskinan, memburuknya lingkungan hidup, dan kurangnya partisipasi masyarakat didalam proses pembangunan yang menyangkut diri mereka. Pemikiran tersebut merupakan mekanisme perencanaan *people centered development* (pembangunan yang berorientasi pada manusia) yang menekankan pada teknologi *social learning* (pembelajaran sosial) dan strategi perumusan program yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan masyarakat untuk mengaktualisasi diri mereka (*empowerment*).Edi Suharto 2010:43.

Karakteristik pemberdayaan masyarakat dibidang pembangunan atau untuk program pembangunan yang *empowering* antara lain prakarsa di desa atau kelurahan, berorientasi pada pemecahan masalah, teknologi asli-ilmiah. Sumber pokok dari rakyat dan sumber lokal organisasi dibina dari bawah, secara bertahap dan berkesinambungan serta diorganisir oleh tim interdisipliner. Di samping itu, pemberdayaan masyarakat juga mencakup pemberdayaan di bidang pendidikan, ekonomi, sosial budaya, psikologi, dan politik.

Dalam konteks yang lebih luas, pemberdayaan masyarakat berarti masyarakat yang *powerless* (kurang berdaya) diberi *power* (kekuataan) melalui pemberdayaan sehingga masyarakat itu menjadi *powerfull* (penuh,kekuatan). Konkritnya, Pemberdayaan masyarakat menyangkut peningkatan kekuatan dari kelemahan rakyat). Tujuannya adalah sebagai upaya pemerintah dalam memajukan kesejahteraan masyarakat melalui kebijakan mengentaskan kemiskinan dan keterbelakangan masyarakat. Masyarakat pada posisi yang “lemah” membutuhkan bantuan dari pemerintahnya agar lebih berdaya dalam kemandirian, dan pada posisi

ini pemerintah yang komit terhadap pemberdayaan warganya berarti telah melaksanakan sebagian dari prinsip demokrasi. (Edi Suharto :2010: 57)

Pemberdayaan masyarakat memang mutlak dilakukan, dan setiap pemerintah daerah dan perangkatnya harus memberdayakan warganya, terutama merangsang, mendorong atau memotivasi setiap individu agar mempunyai kemampuan atau keberdayaan untuk menentukan apa yang menjadi pilihan hidupnya.

Salah satunya pemberdayaan masyarakat petani garam di kabupaten Jeneponto yang merupakan salah satu kabupaten di Provinsi Sulawesi Selatan. Pada kenyataannya, upaya pemerintah Pemberdayaan Petani garam dijeneponto belum terlalu memadai, karena kurangnya perhatian pemerintah terhadap petani garam di Jeneponto, dan bantuan yang diberikan terhadap petani garam masih minim dan tidak terintegrasi secara holistik penanganannya.(<http://fajaronline.com>). Hal ini pemerintah dapat mengatasi masalah yang menyelimuti industri garam. Dengan adanya pemberdayaan petani garam, pemerintah daerah harus mampu menyediakan daya ruang atau fasilitas yang dibutuhkan oleh petani garam sehingga kualitas garam maksimal dan harga pun stabil dan regulasi pemerintah harus berpihak kepada perlindungan dan pemberdayaan petani garam. Menurut Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2016 melalui subsidi, penyuluhan, menjaga harga dan pasokan yang menguntungkan petani.

Pengembangan kapasitas pemerintah daerah kabupaten jeneponto dalam memberdayakan masyarakat petani garam melalui Program Pemberdayaan usaha garam rakyat (PUGAR). Menunjukkan bahwa pembentukan kelompok petambak garam kurang efektif disebabkan karena peran kelompok tidak sepenuhnya berjalan

sesuai dengan yang diharapkan. Pendampingan kelompok juga kurang efektif dirasakan manfaatnya oleh petambak garam karena keterbatasan tenaga pendamping, khususnya pendamping teknis, serta belum efektif atau kurang efektif dalam peningkatan kualitas garam ( Haidawati :2015).

Pemberdayaan SDM (Sumber Daya Manusia) yang dilakukan pemerintah untuk petani garam yang khususnya pada program Pemberdayaan Usaha Garam Rakyat (PUGAR) yang dilakukan oleh Provinsi Jawa Timur Kabupaten Sumenep menunjukkan pemerintah belum bisa meningkatkan kesejahteraan petani garam, dan faktor penghambatnya di Kabupaten Sumenep adalah kebijakan importasi garam, sebagaimana yang tertuang didalam Peraturan menteri perdagangan 125 Tahun 2015 tentang ketentuan Impor garam dan Penetapan harga beli. Hal ini menunjukkan regulasi perlu menjadi perhatian pemerintah itu sendiri.(Hidayatturahman :2017).

Hasil Kajian menunjukkan bahwa untuk kasus petani garam yang paling difokuskan adalah sumber daya. karena kurangnya keseriusan pemerintah setempat dalam pemberdayaan petani garam, dalam arti tidak hanya memberi bantuan dana, tapi juga penting untuk meningkatkan skill dan kemampuan produksi garam yang lebih modern dan memiliki hasil lebih banyak (Chandra W :2017).

Dalam pengembangan kapasitas memiliki tiga komponen atau dimensi, yaitu dimensi pengembangan sumber-sumber daya manusia, penguatan organisasi, dan pembaharuan institusi. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, perhatian diberikan kepada pengadaan atau penyediaan personel yang profesional dan teknis. Kegiatan yang dilakukan antara lain pendidikan dan latihan (*training*). Pemberian gaji atau upah, pengaturan kondisi dan lingkungan kerja dan sistem

rekrutmen yang tepat. Dalam kaitannya dengan penguatan organisasi, pusat perhatian ditunjukkan kepada sistem manajemen kinerja dari pejabatnya untuk menjalankan fungsi-fungsi dan tugas-tugas yang ada dan pengaturan struktur mikro. Sehingga penulis berfokus pada pengembangan kapasitas pemerintah daerah dalam pemberdayaan masyarakat petani garam di kabupaten Jeneponto dengan menggunakan teori Grinddle yaitu dimensi Pengembangan sumber-sumber daya, Penguatan organisasi, dan Pembaharuan institusi.

Berdasarkan latar belakang yang ada, maka menarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGEMBANGAN KAPASITAS PEMERINTAH DAERAH DALAM PEMBERDAYAAN MASYARAKAT PETANI GARAM DI KABUPATEN JENEPONTO”**.

#### B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Pengembangan sumber daya manusia dalam pemberdayaan masyarakat petani garam di Kabupaten Jeneponto ?
2. Bagaimana penguatan organisasi dalam pemberdayaan masyarakat petani garam di Kabupaten jeneponto ?
3. Pembaruan Institusi dalam pemberdayaan masyarakat petani garam di Kabupaten Jeneponto ?

#### C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan peneliti ini adalah sebagai berikut :

Bagaimana pengembangan kapasitas pemerintah daerah dalam pemberdayaan petani garam di Kabupaten Jeneponto yaitu :

1. Untuk mengetahui Pengembangan sumber daya manusia dalam pemberdayaan masyarakat petani garam di Kabupaten Jeneponto
2. Untuk mengetahui Penguatan Organisasi dalam pemberdayaan masyarakat petani garam di Kabupaten jeneponto
3. Untuk mengetahui Pembaruan Institusi dalam pemberdayaan masyarakat petani garam di Kabupaten Jeneponto

#### D. Manfaat Penelitian

##### 1. Manfaat Teoritis

Manfaat Teoritis yang diharapkan dari penelitian ini adalah bahwa penelitian ini adalah bisa dijadikan sebagai bahan rujukan bagi pengembangan penelitian selanjutnya yang terkait dengan pengembangan kapasitas berkenaan pemberdayaan masyarakat petani garam.

##### 2. Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan sebagai bahan evaluasi pemerintah kabupaten Jeneponto. Pemerintah Propinsi Sulawesi Selatan.
- b. Bagi petani garam, hasil penelitian ini diharapkan mampu memberi tambahan wawasan pengetahuan atau masukan-masukan agar dapat menentukan langkah-langkah dalam pemberdayaan masyarakat petani garam di Kabupaten Jeneponto.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **1. Perspektif Pengembangan Kapasitas dalam Paradigma Administrasi publik**

##### a) OPA (*Old Public Administration*)

Paradigma administrasi publik Klasik (*Old Public Administration*) adanya pemisahan antara aktivitas pembuatan kebijakan yang dilakukan dalam proses politik dan pelaksanaan kebijakan yang dilakukan oleh birokrasi pemerintah. Pemisahan dilakukan, karena jika masalah administratif dicampuri politik, akan terjadi penyimpangan yang mengarah pada korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN) sehingga menjadi tidak efisien, Wilson (dalam Wirman Syafri :2012). Senada dengan pendapat Jenivia Dwi Ratnasari (2013) Pada Era *Old Public Administration* (OPA) Pengembangan kapasitas belum berjalan dengan baik, karena pemangku kepentingan ada di tangan pemerintah, pemerintah menganggap masyarakat tidak dibutuhkan, dan pemerintah hanya menganggap masyarakat sebagai penerima saja dengan kebijakan yang dibuat.

##### b) NPM (*New Public Management*)

NPM mengeser penekanan dari administrasi publik tradisional ke manajemen publik. Model tradisional organisasi dan penyaluran pelayanan publik berdasarkan prinsip hierarki birokrasi, sentralisasi perencanaan, dan pengendalian langsung oleh pemerintah digantikan oleh manajemen pelayanan berdasarkan kehendak pasar. Setyoko (dalam wirman syafri :2012) Sejalan

dengan pendapat Erwan Ferlie (dalam Hadriyanus 2005) dalam pengembangan kapasitas lebih menekankan pada perhatian sejalan dengan itu upaya melakukan perbaikan birokrasi pada pencapaian hasil (*result*) dan tanggung jawab personal managerial beberapa sektor publik dikelola secara swasta dan efisien dan membuat tujuan organisasi menjadi lebih transparan serta mudah diukur, dan membuat organisasi aparat dalam organisasi menjadi lebih fleksibel.

c) NPS (*New Public Service*)

Ketidakberhasilan NPM mewujudkan administrasi publik yang berkeadilan sosial melahirkan pendekatan baru yang berorientasi kepentingan masyarakat, yaitu *New Public Service* (NPS). NPS dalam *literature* administrasi publik dikenal juga dengan paradigma *governance* atau *collaborative governance* Denhardt & Denhardt (dalam Wirman Syafri :2010) Pendekatan NPS, administrasi publik tidak bisa dijalankan seperti perusahaan swasta seperti dikehendaki. Dalam pengembangan kapasitas di era *New Public Service* (NPS) menurut (Intam Kurnia:2010) Masyarakat lebih dilibatkan secara langsung dalam setiap aktivitas proses kebijakan publik dan memberikan perhatian kepada pelayanan masyarakat sebagai warga negara (bukan sebagai pelanggan), mengutamakan kepentingan umum, mengikutsertakan warga masyarakat, berfikir strategis dan bertindak demokratis, memperhatikan norma, nilai dan standar yang ada dan menghargai masyarakat dalam artian keterlibatan masyarakat menjadi sesuatu yang sangat penting.



#### d) Publik Governance

Publik governance menunjuk pada saling interaksi antara para *stakeholders* dan adanya timbal balik dengan tujuan mempengaruhi hasil kebijakan publik , Boivard & Loffer (dalam Wirman Syafri:2012) *stakeholders* di atas meliputi antara lain adalah masyarakat (warga negara), organisasi masyarakat, lembaga publik, media massa, politisi, organisasi nirlaba, kelompok kepentingan. Senada dengan pendapat(Intam Kurnia:2010) dalam pengembangan kapasitas di era publik governance tidak hanya pemerintah, tetapi juga sektor privat dan masyarakat madani. Kesemuanya merupakan aktor yang memiliki peran sama penting dalam sebuah penyelenggaraan pemerintahan. Ketidakmampuan Pemerintah yang dulunya di era OPA (*Old Public management*) tidak melibatkan masyarakat dan tidak melayani masyarakat dengan baik, tetapi dalam pengembangan kapasitas telah dilakukan pelatihan-pelatihan dan diklat-diklat, supaya mampu melayani masyarakat sesuai dengan kapasitasnya.

## **2. Pengembangan Kapasitas**

Pengembangan kapasitas merupakan suatu keniscayaan yang tak dapat ditawar-tawar. Peningkatan dan pengembangan kapasitas adalah upaya untuk mengubah kemampuan, peran dan peranan pemerintah daerah menjadi lebih baik daripada keadaan sekarang agar tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mengatasi suatu masalah dan dapat memberikan manfaat seperti yang diharapkan (Tommy hendra :2010) Sejalan dengan hal ini pengembangan kapasitas sebagai kemampuan individu, organisasi atau sistem untuk menjalankan fungsi sebagaimana mestinya secara efektif, efisien dan terus menerus. Hal ini didukung dengan

pendapat Morgan (dalam milen 2004) yang merumuskan pengembangan kapasitas sebagai kemampuan, keterampilan, pemahaman, sikap, nilai-nilai, hubungan, perilaku, motivasi, sumber daya, dan kondisi-kondisi yang memungkinkan setiap individu, organisasi, jaringan kerja atau sektor, dan sistem yang lebih luas untuk melaksanakan fungsi-fungsi mereka dan mencapai tujuan pembangunan yang telah ditetapkan dari waktu ke waktu. Lebih lanjut, milen melihat *capacity building* sebagai tugas khusus tersebut berhubungan dengan faktor-faktor dalam suatu organisasi atau sistem tertentu pada suatu waktu tertentu.

UNDP (*United Nations Development Program*) dan CIDA (*Canadian Internasional Development Agency*) merumuskan pengembangan Kapasitas sebagai proses dimana individu, kelompok, organisasi, institusi, dan masyarakat meningkatkan kemampuan mereka untuk (a) menghasilkan kinerja pelaksanaan tugas pokok dan fungsi (*core functions*) memecahkan permasalahan, merumuskan dan mewujudkan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, dan (b) memahami dan memenuhi kebutuhan pembangunan dalam konteks yang lebih luas dalam cara yang berkelanjutan. Hal ini sejalan dengan konsep pengembangan kapasitas menurut Grindle(1997) yang menyatakan bahwa pengembangan kapasitas sebagai *ability to perform appropriate task effectively, efficiently and sustainable*. Bahkan Grindle menyebutkan bahwa pengembangan kapasitas mengacu kepada *improvement in the ability of public sector organizations*. Dalam hal ini searah dengan pendapat Grindle pengembangan kapasitas (*capacity Building*) merupakan upaya yang dimaksudkan untuk mengembangkan suatu ragam strategi meningkatkan efisiensi, efektifitas dan responsivitas kinerja pemerintah. Yakni efisiensi, dalam hal waktu (*time*) dan sumber

daya (*resources*) yang dibutuhkan guna mencapai suatu *outcomes*; efektivitas berupa kepastian usaha yang dilakukan demi hasil yang diinginkan; dan responsivitas merujuk kepada bagaimana mensinkronkan antara kebutuhan dan kemampuan untuk maksud tersebut. Dalam pengembangan kapasitas memiliki dimensi, fokus dan tipe kegiatan. Dimensi, fokus dan tipe kegiatan tersebut menurut Grindle adalah :

Tabel 1  
Model Grindle

<b>Dimension</b>	<b>Focus</b>	<b>Types of Activities</b>
<b>Human Resource Development</b>	Supply of professional and technical personnel	Training, Salaries, Condition of work, recruitment
<b>Organizational Strengthening</b>	Management System to improve performance of specific tasks and functions, microstructures	Incentive systems, utilization of personnel, leadership, organizational culture, communications, managerial structures
<b>Institutional Reform</b>	Institutions and systems; macrostructures	Rules of the game for economic and political regimes, policy and legal change, constitutional reform

Sumber data : Grindle(1997) dalam Anni M.(2004)

Pengembangan kapasitas sebagaimana di gambarkan pada model di atas meliputi tiga komponen atau dimensi, yaitu dimensi pengembangan sumber-sumber daya manusia, penguatan organisasi, dan pembaharuan institusi.

Pengembangan sumber-sumber daya lebih berfokus pada pengadaan tenaga-tenaga profesional dan tenaga-tenaga yang memiliki kemampuan teknis. Pengadaan tenaga-tenaga yang seperti ini dapat diperoleh melalui aktivitas pelatihan-pelatihan, pemberian insentif yang memadai, penyediaan kondisi pekerjaan yang baik, dan rekrutmen.

Dimensi penguatan organisasi memfokuskan diri pada sistem pengelolaan untuk memperbaiki kinerja tugas-tugas dan fungsi-fungsi tertentu dan mikrostruktur. Penguatan organisasi dapat dilakukan melalui aktivitas seperti sistem insentif yang mendukung, dan pemanfaatan pegawai, kepemimpinan, budaya organisasi, komunikasi, serta struktur manajer.

Pembaharuan institusi lebih beorientasi institusi dan sistem, dan makrostruktur. Dimensi ini dapat dicapai apabila terdapat aturan-aturan permainan penguasa ekonomi dan politik, perubahan kebijakan dan hukum, dan pembaruan konstitusi. (Rulinawaty Kasmad 2015:51), (Kasmad.R 2014 :28).

peneliti berfokus pada pengembangan kapasitas pemerintah daerah dengan menggunakan teori model grindle yaitu dimensi pengembangan sumber-sumber daya manusia, penguatan organisasi, dan pembaharuan institusi.

### **3. Pemberdayaan Masyarakat**

Konsep pemberdayaan yang menekankan pada proses memberikan atau mengalihkan sebagian kekuasaan atau kemampuan (*power*) kepada masyarakat, organisasi atau individu agar menjadi lebih berdaya. Selanjutnya menekankan kepada proses menstimulasi, mendorong atau pemberdayaan untuk menentukan apa yang menjadi pilihan hidupnya (Sedarmayanti, 2013 : 113)

Senada dengan hal yang diatas pemberdayaan atau pemberkuasaan (*empowerment*), berasal dari kata '*power*' (kekuasaan atau keberdayaan). Pengertian mengasumsikan bahwa kekuasaan sebagai sesuatu yang tidak berubah atau tidak dapat dirubah. Kekuasaan sesungguhnya tidak terbatas pada pengertian diatas. Kekuasaan tidak vakum dan terisolasi. Kekuasaan senantiasa hadir dalam konteks

relasi sosial antar manusia. Kekuasaan tercipta dalam relasi sosial. Karena itu, kekuasaan dan hubungan kekuasaan dapat berubah. Dengan pemahaman kekuasaan seperti ini, pemberdayaan sebagai sebuah proses perubahan kemudian memiliki konsep yang bermakna, dengan kata lain, kemungkinan terjadinya proses pemberdayaan sangat tergantung pada dua hal :

1. Bahwa kekuasaan dapat berubah, jika kekuasaan tidak dapat berubah, pemberdayaan tidak mungkin terjadi dengan cara apapun.
2. Bahwa kekuasaan dapat diperluas. Konsep ini menekankan pada pengertian kekuasaan yang tidak statis, melainkan dinamis.

Pemberdayaan menunjuk pada kemampuan orang, khususnya kelompok rentan dan lemah sehingga mereka memiliki kekuatan atau kemampuan dalam :

1. Memenuhi kebutuhan dasarnya sehingga mereka memiliki kebebasan (*freedom*), dalam arti bukan saja bebas mengemukakan pendapat, melainkan bebas dari kelaparan, bebas dari kebodohan, bebas dari kesakitan;
2. Menjangkau sumber-sumber produktif yang memungkinkan mereka dapat meningkatkan pendapatannya dan memperoleh barang-barang dan jasa-jasa yang mereka perlukan; dan Berpartisipasi dalam proses pembangunan dan keputusan-keputusan yang mempengaruhi mereka (Edi Suharto 2010:58).

Konsep pemberdayaan pada perkembangannya memiliki banyak defenisi yang dikemukakan oleh para ahli yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap usaha untuk memajukan kesejahteraan masyarakat, seperti yang dikemukakan oleh Ife (dalam Edi Suharto 2010 :59) yaitu pemberdayaan berarti menyiapkan kepada masyarakat berupa sumberdaya, kesempatan, pengetahuan, dan keahlian untuk

meningkatkan kapasitas diri masyarakat di dalam menentukan masa depan mereka, serta untuk berpartisipasi dan mempengaruhi kehidupan dalam komunitas masyarakat itu sendiri.

Pemberdayaan menurut pengertian diatas menunjukkan upaya dari suatu pihak dalam menggerakkan partisipasi masyarakat dan memperkuat kemampuan masyarakat lapisan bawah yang masih berada dalam kondisi tidak mampu melepaskan diri dari perangkap kemiskinan , keterbelakangan, dan membutuhkan pertolongan agar lebih berdaya dalam kemandirian, keswadayaan, partisipasi, dan demokratisasi. Dalam pengertian tersebut Ife (dalam Edi Suharto 2010:59) menyimpulkan bahwa pemberdayaan adalah mengenai peningkatan kekuatan dari kelemahan.

Senada dengan pengertian diatas, parsons(dalam Edi Suharto 2010:59) mengemukakan bahwa pemberdayaan adalah sebuah proses di mana orang menjadi cukup kuat untuk berpartisipasi dalam berbagai pengontrolan atas, dan mempengaruhi terhadap, kejadian-kejadian serta lembaga-lembaga yang mempengaruhi kehidupannya. Pemberdayaan menekankan bahwa orang memperoleh keterampilan, pengetahuan, dan kekuasaan yang cukup untuk mempengaruhi kehidupannya dan kehidupan orang lain yang menjadi perhatiannya. Dari beberapa pengertian pemberdayaan diatas, dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan adalah suatu proses pemberian daya (*power*) berupa kesempatan atau peluang, pengetahuan, keahlian, dan materi, sehingga membuat yang tidak berdaya (*powerless*) menjadi memiliki kekuasaan (*powerfull*) atau membantu meningkatkan kemampuan, kapasitas, dan rasa percaya diri klien (masyarakat) sehingga mereka mempunyai daya

atau kekuatan untuk mengatasi permasalahan yang mereka hadapi dalam rangka mencapai kehidupan yang lebih baik, sehingga dapat menentukan masa depan sesuai keinginan mereka.

Pemberdayaan masyarakat di daerah diharapkan juga mencakup pengertian diatas melalui pengembangan kapasitas oleh pemerintah daerah dan perangkatnya, yaitu membantu meningkatkan kemampuan, kapasitas, dan rasa percaya diri warga masyarakat setempat, sehingga warganya mempunyai daya atau kekuatan untuk mengatasi permasalahan yang mereka hadapi dalam rangka mencapai kehidupan yang lebih baik, termasuk dapat menentukan masa depan sesuai keinginan warga tersebut. (Sulistiyani 2017).

Selanjutnya, pengertian pemberdayaan yang dikemukakan oleh Suhendra, (Sukmawati,2012:9) mengatakan pemberdayaan adalah suatu kegiatan yang berkesinambungan, dinamis secara sinergis mendorong keterlibatan semua potensi, dengan demikian cara ini akan memungkinkan terbentuknya masyarakat madani yang majemuk, penuh keseimbangan kewajiban dan hak, saling hormat menghormati tanpa ada yang merasa asing dalam komunitasnya. Selanjutnya pemberdayaan masyarakat menurut Wrihatnolo(2017) memperkuat pendapatnya dengan menyatakan bahwa pemberdayaan adalah “sebuah proses”, bukan sebuah” proses instan” sebagai proses,pemberdayaan mempunyai tiga tahap yaitu : penyadaran, pengkapasitaan, dan pendayaan.

Pengertian diatas didukung oleh pendapat mardikanto (2012 :110) pemberdayaan merupakan implikasi dari strategi pembangunan yang berbasis pada masyarakat (*people centered development*). Terkait dengan hal ini, pembangunan, apapun

pengertian yang diberikan terhadapnya, selalu merujuk pada upaya perbaikan terutama perbaikan pada mutu-hidup manusia, baik secara fisik, mental, ekonomi maupun sosial budayanya.

Senada dengan pendapat diatas, menurut Sumaryadi,(2015 :112-112) pemberdayaan masyarakat merupakan upaya mempersiapkan masyarakat seiring dengan langkah upayah memperkuat kelembagaan masyarakat agar mereka mampu mewujudkan kemajuan, kemandirian, dan kesejahteraan dalam suasana keadilan sosial yang berkelanjutan, kebijaksanaan pemberdayaan masyarakat secara umum dapat dipilah dalam tiga kelompok.pertama, kebijaksanaan yang secara tidak langsung, mengarah pada sasaran tetapi memberikan dasar tercapainya suasana yang mendukung kegiatan sosial ekonomi rakyat. Kedua, kebijaksanaan yang secara langsung mengarah pada kegiatan ekonomi kelompok sasaran. Ketiga, kebijaksanaan khusus yang menjangkau masyarakat miskin melalui upaya khusus.

Pengertian diatas didukung oleh pendapat ismail Said(Sukmawati,2012:12) mengatakan bahwa pemberdayaan adalah upaya memberikan otonomi, wewenang dan kepercayaan agar dapat merampungkan tugasnya sebaik mungkin, Selanjutnya Kristiadi, (Sukmawati,2012:12) melihat bahwa ujung dari pemberdayaan masyarakat harus membuat masyarakat menjadi mawas diri, mampu mengurus dirinya sendiri, swadana,mampu membiayai keperluan sendiri secara berkelanjutan

Dengan demikian, tidak hanya individu dan komunitas yang melakukan pemberdayaan, melainkan juga oleh Pemerintah. Peranan Pemerintah sangat penting dan memang sangat diperlukan dalam pemberdayaan masyarakat, karena melalui



upaya, bantuan, dan intervensi pemerintah diharapkan masyarakat akan semakin berdaya, yang pada gilirannya rakyat menjadi lebih sejahtera penghidupannya.

#### **4. Pemberdayaan Petani Garam**

Pemberdayaan petani garam sangat penting untuk dilakukan oleh pemerintah Daerah kabupaten Jeneponto karena distribusi dan teknologi pengolahan dalam menghasilkan garam yang berkualitas masih sangat ketinggalan. Petani garam di kabupaten Jeneponto masih mengandalkan cara yang tradisional, Petani garam masih sangat bergantung dengan kondisi cuaca, sehingga kuantitas garam yang dihasilkan menjadi tidak menentu.

Upaya pemerintah daerah dalam pemberdayaan masyarakat memerlukan semangat untuk melayani masyarakat (*a spirit to serve public*), dan menjadi mitra masyarakat (*partner of society*); dan melakukan kerjasama dengan masyarakat (*co production*). Sehingga peran pemerintah dalam pemberdayaan sangat dibutuhkan antara lain dalam mendorong bukan menghambat, mempermudah, bukan mempersulit, sederhana, bukan berbelit-belit, terbuka untuk setiap orang, dan bukan untuk segelintir orang (I nyoman :2016:7)

Pemerintah daerah kabupaten Jeneponto melalui program pemberdayaan usaha garam rakyat (PUGAR) yaitu dinas kelautan dan perikanan Kabupaten Jeneponto dan sebagai penanggung jawab operasional program PUGAR, sehingga sudah seharusnya petani garam terasa terbantu, selain membantu meningkatkan produksi garam, meningkatkan kualitas garam, program ini juga menyediakan kesempatan kerja petani garam dan pelaku usaha garam lainnya. Serta membantu meningkatkan kesejahteraan petani garam di Kabupaten Jeneponto.

## 5. Perbandingan Peneliti Terdahulu

**Tabel 2 Perbandingan penelitian terdahulu**

No. Nama	Tahun	Judul Penelitian	Tujuan
1. Jenivia Dwi Ratnasari, Mochamad Makmur, Heru Ribawanto.	2013	Pengembangan Kapasitas ( Capacity Building) Kelembagaan Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Jombang	Tujuan : 1) Melakukan pembenahan terhadap sturktur organisasi, sistem anggaran atau nilai, serta sarana dan prasarana. 2) Adanya Capacity Building ini dapat memberikan hasil yang maksimal dalam hal pelayanan publik
2. Kiki Anggraini, Lelly Indah Mindarti, Romy Hermawan	2015	Pengembangan Kapasitas Pegawai Untuk Mewujudkan <i>Good Governance</i> (Studi pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Malang)	1) Untuk mengetahui pengembangan kapasitas melalui peningkatan pengetahuan dan ketrampilan pegawai BKD Kabupaten Malang dan penerapan dari Good Governance
3. Yosep Ginting dan Sorni Paskah Daeli	2012	Pengembangan Kapasitas Aparatur Pemerintah Daerah Diera Otonomi (Studi Kasus : Pemerintah Daerah Kabupaten Samosir	1) Untuk melihat potret SDM aparatur di Pemda Kabupaten Samosir 2) Untuk memulai penataan sistem rekrutmen pegawai; analisis jabatan; evaluasi jabatan, penyusunan standar kompetensi jabatan; maupun penilaian individu.

Sumber : dikumpulkan dari beberapa peneliti terdahulu

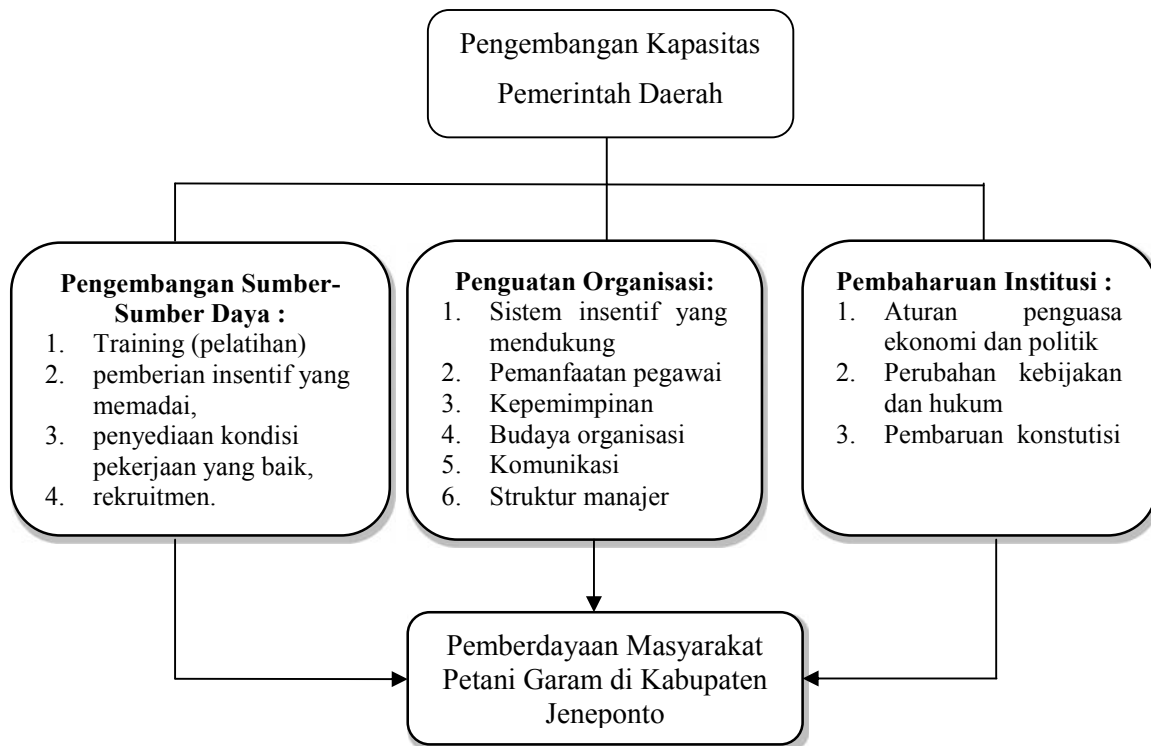
Berdasarkan perbandingan peneliti terdahulu yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya yang meneliti pengembangan kapasitas. Sebagaimana yang ditampilkan pada tabel diatas, maka perbedaan penelitian ini, yaitu penulis lebih berfokus pada pengembangan kapasitas pemerintah daerah dalam pemberdayaan masyarakat petani garam dikabupaten Jeneponto dengan menggunakan teori Grindle yang menyebutkan ada 3 dimensi Pengembangan

kapasitas yaitu dimensi sumber daya manusia, Penguatan organisasi, dan Pembaharuan institusi

## **6. Kerangka Pikir**

Pengembangan kapasitas sangat diperlukan di pemerintah daerah termasuk dalam pemberdayaan masyarakat petani garam dikabupaten Jeneponto. Peranan pemerintah sangat berpengaruh dalam berperannya masyarakat pemerintah daerah. Pengembangan kapasitas dilakukan agar mampu mengeluarkan masyarakat yang kurang berdaya dari ketidakmampuan yaitu dengan adanya pemberdayaan terhadap masyarakat. Pengembangan kapasitas dapat mampu dilakukan ketika pengembangan sumber-sumber daya ,penguatan organisasi , dan pembaharuan institusi dapat diterapkan dalam pengembangan kapasitas pemerintah daerah.

Keberhasilan suatu pemerintah daerah dapat terlaksana dengan baik ketika pemerintah daerah mampu memperdayakan masyarakat dan mengeluarkan masyarakat dari ketidakmampuan. Penulis berfokus pada model grindle yaitu pengembangan sumber-sumber daya, penguatan organisasi, dan pembaharuan institusi,karena sampai saat ini masih belum ada pengembangan-pengembangan yang dilakukan oleh pemerintah daerah Kabupaten Jeneponto, maka peneliti meyakini bahwa model Grindle pada dimensi 1) pengembangan sumber-sumber daya, 2) penguatan organisasi, dan 3) pembaharuan institusi, yang paling penting untuk saat ini dalam kasus petani garam . Uraian diatas menjadi alur kerangka pikir dalam penelitian ini, yang dapat di ilustrasikan sebagai berikut :



Gambar 1 : Kerangka Pikir

## 7. Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini dilihat dari latar belakang masalah kemudian dirumuskan dalam rumusan masalah dan dikaji berdasarkan teori dalam tinjauan pustaka. Adapun Fokus Penelitian pengembangan kapasitas pemerintah daerah dalam pemberdayaan petani garam di Kabupaten Jeneponto, terdiri atas beberapa hal pokok yang perlu diuraikan yaitu :

### a. Pengembangan sumber daya manusia

Pengembangan sumber daya manusia yang dimaksudkan disini adalah upaya-upaya yang dilakukan oleh dinas Kelautan dan Perikanan di Kabupaten Jeneponto untuk meningkatkan kemampuan Pendamping Pemberdayaan Masyarakat dan kemampuan teknis para pendamping program pemberdayaan usaha garam rakyat (PUGAR). Peningkatan kemampuan ini pada umumnya dilakukan melalui berbagai pelatihan pemberian insentif, kondisi kerja, dan rekrutmen. Dimensi ini lebih menyoroti peran individu dalam pengembangan kapasitas organisasi.

a. Penguatan organisasi

Penguatan organisasi adalah suatu sistem organisasi yang dibangun bersama pemangku kepentingan, dalam hal ini Dinas Kelautan dan perikanan Kabupaten Jeneponto agar memiliki kinerja yang tinggi dalam pemberdayaan masyarakat petani garam. Penguatan organisasi ini memiliki komponen-komponen seperti sistem insentif, pemanfaatan pegawai, kepemimpinan, budaya organisasi, komunikasi, dan struktur manajer. Dimensi ini lebih berorientasi pada sistem.

b. Pembaruan Institusi

Pembaruan Institusi adalah perubahan visi organisasi ini sebagai perwujudan nilai dari pemerintah daerah dalam hal ini Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Jeneponto terhadap lingkungannya. Perubahan institusi ini meliputi aturan main penguasa, perubahan kebijakan dan hukum, dan pembaruan institusi. Dimensi ini lebih berfokus pada lingkungan.

## **8. Deskriptif Fokus Penelitian**

a. Pengembangan sumber daya

- 1) Pelatihan (*training*) yaitu pelatihan yang diberikan oleh para pendamping pengembangan masyarakat agar kualitas dan pengetahuan para pendamping program pemberdayaan usaha garam rakyat (PUGAR) dapat meningkat dan menjadi sarana untuk para masyarakat petani garam.
- 2) Pemberian insentif yang memadai yaitu pemberian sarana motivasi atau bantuan yang didapatkan dari pemerintah daerah berupa dana dan alat untuk menunjang para pendamping pemberdayaan masyarakat dan pendamping

program pemberdayaan usaha garam rakyat (PUGAR) untuk mendampingi para petani garam.

- 3) Penyediaan kondisi pekerja yang baik yaitu kondisi pekerja yang baik bagi pendamping pemberdayaan masyarakat agar dengan adanya suatu usaha dalam mempertahankan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan sikap agar tetap loyal dan bekerja secara produktif untuk menunjang tercapainya suatu tujuan yang diinginkan oleh para petani garam dengan melalui program pemberdayaan usaha garam rakyat (PUGAR).
  - 4) Rekrutmen, yaitu persyaratan apa saja yang dilakukan oleh pemerintah daerah Kabupaten Jeneponto dalam merekrut para pendamping program pemberdayaan usaha garam rakyat (PUGAR) untuk mempersiapkan pendamping lokal agar memiliki kompetensi yang memadai sebelum melaksanakan tugas dengan maksud agar dapat lebih meningkatkan kapasitas dan kapabilitas dalam pemberdayaan masyarakat petani garam di Kabupaten Jeneponto.
- b. Penguatan organisasi
- 1) Sistem insentif yang mendukung, yaitu memotivasi para pendamping pemberdayaan masyarakat dalam hal ini program pemberdayaan usaha garam rakyat (PUGAR) di Kabupaten Jeneponto dengan memberikan kompensasi agar lebih memotivasi para pendamping untuk terus bekerja.
  - 2) Pemanfaatan Pegawai terhadap pendamping pemberdayaan usaha garam rakyat (PUGAR) dalam hal ini untuk meningkatkan kualitas pemberdayaan masyarakat petani garam di Kabupaten Jeneponto.

- 3) Kepemimpinan salah satu hal yang paling mendasar dalam mempengaruhi inisiasi dan kesuksesan dalam program pemberdayaan usaha garam rakyat (PUGAR) yang dilakukan oleh Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Jeneponto.
- 4) Budaya organisasi yaitu budaya organisasi sebagai nilai-nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi kedalam organisasi sehingga masing-masing anggota organisasi harus memahami nilai yang ada, bagaimana mereka harus bertindak atau berperilaku dalam hal ini para pendamping pemberdayaan masyarakat dan pendamping program pendamping pemberdayaan usaha garam rakyat (PUGAR)
- 5) Komunikasi adalah suatu proses dimana seseorang atau beberapa orang, kelompok, organisasi, dan masyarakat menciptakan dan menggunakan informasi agar terhubung dengan lingkungan dan orang lain terciptanya komunikasi organisasi yang baik, diharapkan komunikasi antara Dinas Kelautan dan Perikanan, dengan pendamping program pemberdayaan usaha garam rakyat (PUGAR) maupun terhadap pendamping pemberdayaan masyarakat di Kabupaten Jeneponto.
- 6) Struktur manajer yaitu suatu susunan dan hubungan antara tiap bagian serta posisi yang ada pada suatu organisasi dalam menjalankan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan yang diharapkan dan diinginkan.

c. Pembaharuan institusi

- 1) Aturan permainan penguasa ekonomi dan politik dalam hal ini adalah undang-undang, tetapi mempunyai batasan-batasan tertentu yang mengatur aturan permainan penguasa ekonomi dan politik.
- 2) Perubahan kebijakan dan hukum yaitu merujuk pada proses pembuatan keputusan-keputusan penting didalam organisasi termasuk identifikasi berbagai alternatif seperti prioritas program. Salah satunya adalah program pemberdayaan usaha garam rakyat (PUGAR) di Kabupaten Jeneponto.
- 3) pembaharuan konstitusi adalah suatu perubahan konstitusi secara keseluruhan dari peraturan-peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis yang mengatur secara mengikat cara-cara bagaimana suatu pemerintah diselenggarakan dalam suatu masyarakat.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Waktu dan Lokasi Penelitian**

Waktu dalam penelitian ini dilaksanakan selama tiga bulan. Lokasi penelitian ini dilaksanakan di Kabupaten Jenepono, tepatnya di Kecamatan Bangkala karena daerah ini termasuk daerah penghasil garam terbanyak yang berada di kabupaten Jenepono.

#### **B. Jenis dan Tipe Penelitian**

Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kualitatif yang bertipe deskriptif. Jenis penelitian kualitatif merupakan prosedur yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati.

#### **C. Sumber Data**

Menurut Ulbert Silalahi (2010 :27) data untuk suatu penelitian dapat di kumpulkan dari berbagai sumber. Sumber data (*ekstern*) dibedakan atas sumber data primer (*primary data*) dan sumber data sekunder (*secondary data*). Adapun sumber data yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini yaitu :

##### **1. Data Primer**

Data Primer, yaitu data empiris yang diperoleh dari informan berdasarkan hasil wawancara. Jenis data yang ingin diperoleh adalah mengenai pengembangan kapasitas pemerintah daerah dalam pemberdayaan masyarakat petani garam di Kabupaten Jenepono

## 2. Data Sekunder

Data sekunder, yaitu data yang dikumpulkan peneliti dalam berbagai laporan-laporan atau dokumen-dokumen yang bersifat informasi tertulis. Adapun laporan atau dokumen yang bersifat informasi tertulis dikumpulkan peneliti adalah data yang berasal dari jurnal, Koran, buku, dan majalah atau sumber-sumber lainnya yang dapat mendukung data yang diperlukan dalam proses penelitian.

### **D. Informan Penelitian**

Informan adalah orang yang diwawancarai, dimintai informasi oleh pewawancara, informan adalah orang yang diperkirakan menguasai dan memahami data, informasi ataupun fakta dari suatu objek penelitian.(Bungin ,2011). Informan dalam penelitian kualitatif ini ditetapkan secara *puposive sampling*, yaitu menentukan informan-informan yang memang mewakili sejumlah informan yang dibutuhkan dengan berdasarkan pada pertimbangan bahwa merekalah yang memahami masalah yang sedang di persoalkan dalam penelitian ini antara lain :

1. Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Jeneponto.
2. Pendamping Program Pemberdayaan Usaha garam rakyat (PUGAR).
3. Pendamping Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Jeneponto.
4. Petani garam dikecamatan bangkala Kabupaten Jeneponto

### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini, maka peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

## 1. Teknik Observasi (Pengamatan)

Menurut Hadi dalam (Sugiyono 2013 :157), mengemukakan bahwa observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua di antaranya yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan. Dalam kegiatan observasi peneliti terlibat langsung dengan kegiatan-kegiatan hari-hari orang yang sedang di amati atau di gunakan sebagai sumber data penelitian.

Teknik observasi dilakukan dengan melakukan pengamatan dan pencatatan langsung dilapangan yang merupakan lokasi penelitian. Dalam penelitian ini dilakukan adalah pengamatan langsung terhadap aktivitas pemerintah dalam pengembangan kapasitas pemerintah daerah dalam pemberdayaan masyarakat petani garam di Kabupaten Jeneponto.

## 2. Teknik Wawancara

Peneliti ini dilakukan dengan cara mengadakan wawancara (*interview*) secara langsung (Tanya jawab dalam bentuk komunikasi verbal) kepada semua informan yang ada tentang pengembangan kapasitas pemerintah daerah dalam pemberdayaan masyarakat petani garam di Kabupaten Jeneponto sebagaimana yang terdapat dalam rumusan masalah. Adapun jenis wawancara yang digunakan adalah wawancara yang tidak terstruktur. Jika dalam suatu wawancara terstruktur peneliti menetapkan sendiri masalah dan pertanyaan-pertanyaan yang akan diajukan. Sedangkan wawancara yang tidak terstruktur sangat berbeda dalam hal waktu bertanya dan memberikan respon. Pertanyaan biasanya tidak tersusun lebih dahulu

namun tetap sesuai dengan keadaan dan ciri yang unik dari informan, tanya jawab mengalir seperti percakapan sehari-hari. Adapun kisi-kisi wawancara tak terstruktur pada peneliti ini di susun bukan berupa daftar tetapi berupa poin-poin pokok yang akan ditanyakan kepada informan dan dikembangkan pada saat wawancara berlangsung. Hal ini dimaksudkan agar proses wawancara berlangsung. Hal ini dimaksudkan agar proses wawancara berlangsung secara alami dan mendalam seperti yang diharapkan dalam penelitian kualitatif.

### 3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berupa tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Menurut Afrizal (2016:21), peneliti mengumpulkan bahan tulisan seperti berita di media, notulen-notulen rapat, surat menyurat dan laporan untuk mencari informasi yang diperlukan. Pengumpulan dokumen dilakukan untuk mengecek kebenaran atau ketepatan informasi yang diperoleh dengan melakukan wawancara mendalam. Bukti-bukti tertulis lebih kuat dari informasi lisan untuk hal-hal tertentu, seperti janji-janji, peraturan-peraturan, realisasi sesuatu atau responden pemerintah.

### **F. Teknik Analisis Data**

Menurut Mc Drury (Moleong, 2014:248) mengatakan bahwa analisis data yang digunakan dalam penelitian dapat dilakukan dengan menerapkan langkah-langkah sebagai berikut :

### 1. Reduksi Data

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian, data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas.

### 2. Penyajian Data

Dalam hal penelitian kualitatif penyajian dalam menyajikan data selain data dalam bentuk narasi kalimat, juga dapat meliputi berbagai jenis matriks, gambar atau skema, jaringan, kaitan kegiatan dan juga table sebagai pendukung narasi.

### 3. Penarikan Kesimpulan

Dalam awal pengumpulan data peneliti sudah harus mulai mengerti apa arti dari hal-hal yang ditemui dengan mencatat peraturan-peraturan sebab akibat, dan berbagai proporsi sehingga penarikan kesimpulan data dipertanggung jawabkan.

## **G. Keabsahan Data**

Moleong, (2014), mengemukakan bahwa pengabsahan data adalah bentuk batasan berkaitan suatu kepastian, bahwa yang berukuran benar-benar merupakan variabel yang ingin diukur. Keabsahan ini juga dapat dicapai dengan proses pengumpulan data yang cepat. Salah satu caranya adalah dengan proses triangulasi, yaitu teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai perbandingan terhadap data itu.

### 1. Triangulasi Sumber

Triangulasi Sumber adalah membandingkan dengan cara mengecek ulang dengan kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui sumber yang berbeda. Misalnya membandingkan hasil pengamatan dengan wawancara dari informan, kemudian membandingkan apa yang dikatakan umum dengan yang dikatakan pribadi, membandingkan hasil wawancara dengan dokumen yang ada untuk melihat perbedaan dan kesamaan pendapat yang dapat dilihat dari hasil wawancara dan dokumen.

### 2. Triangulasi Teknik

Teknik data untuk memperoleh informan yang dibutuhkan dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut. Untuk menguji akuratnya sebuah data maka peneliti menggunakan teknik tertentu yang berbeda dengan teknik yang digunakan sebelumnya.

### 3. Triangulasi Waktu

Triangulasi waktu digunakan untuk validasi data yang berkaitan dengan pengecekan data berbagai sumber dengan berbagai cara dan berbagai waktu. Perubahan suatu proses dan perubahan manusia mengalami perubahan dari waktu ke waktu. Untuk mendapatkan data yang sah melalui observasi penelitian perlu diadakan pengamatan tidak hanya satu kali pengamatan saja.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Deskripsi Obyek Penelitian**

##### **1. Letak dan Kondisi Geografis**

Kabupaten Jeneponto adalah ibukota dari Bontosunggu, sebagai salah satu sentral produksi garam di Sulawesi Selatan, terletak 91 Km di sebelah Selatan Makassar (Ibu kota Provinsi Sulawesi Selatan dengan luas wilayah 749,79 Km<sup>2</sup> atau 74.979 Ha, yang secara administratif terdiri dari 11 Kecamatan dan 113 Desa/Kelurahan. Kabupaten Jeneponto berbatasan dengan :

- a. Sebelah Utara berbatasan dengan Kabupaten Gowa dan Takalar
- b. Sebelah Timur berbatasan dengan Kabupaten Bantaeng
- c. Sebelah Barat berbatasan dengan Kabupaten Takalar
- d. Sebelah Selatan berbatasan dengan Laut Flores.

Kabupaten Jeneponto dengan letak geografis 5°23'12"- 5°42'1,2" Lintang Selatan (LS) dan 119°29'12"-119°56'44'9" Bujur Timur (BT) dengan posisi strategis dan aksesibilitas yang tinggi, sehingga memiliki peluang pengembangan ekonomi melalui keterkaitan wilayah khususnya keterkaitan dengan daerah yang mendukung pembangunan sosial ekonomi dan budaya.

##### **2. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

Kecamatan Bangkala dengan Kelurahan Pallengu' merupakan salah satu dari 11 kecamatan di Kabupaten Jeneponto yang berbatasan dengan kabupaten Gowa disebelah utara, Kecamatan Tamalatea disebelah timur, Kecamatan Bangkala terdiri dari 14 desa/kelurahan dengan luas wilayah 121.81km<sup>2</sup>. dari data Kantor badan Pusat

statistik Kabupaten Jeneponto (2016) diperoleh data luasan desa/kelurahan punagaya adalah 7.95 km<sup>2</sup> dengan persentase luas wilayahnya yaitu 6,53%.

Aparatur pemerintah harus mampu berkerja secara optimal dalam menyikapi perubahan tatanan yang ada untuk meningkatkan kualitas yang prima, baik dari pemberdayaan, peningkatan produktivitas, dan pemberdayaan masyarakat. Aparatur pemerintah sebagai abdi negara dan abdi masyarakat memberikan konsekuensi untuk melaksanakan pemberdayaan secara professional kepada masyarakat, sebab telah terjadi pergeseran paradigma dimana aparatur pemerintah sebagai agen pembangunan yang akan lebih berperan sebagai pelayan, fasilitator, dan motivator dalam proses pembangunan.

Peran pemerintah harus mampu memberikan yang terbaik pada masyarakat terutama terhadap pada sumberdaya yaitu yang termasuk, pelatihan, pemberian insentif, penyediaan kondisi kerja dan rekrutmen, begitupun pada penguatan organisasi, dan pembaruan institusi karena persoalan yang dihadapi usaha garam rakyat baik yang berhubungan langsung dengan produksi dan pemasaran, pemerintah maupun yang dihadapinya dalam kehidupan sehari-hari, seperti :

- a. Pendapatan petani garam harus diterima setiap musim panen, sedangkan pengeluaran harus diadakan setiap hari, setiap minggu, atau kadang-kadang dalam waktu yang sangat mendesak sebelum panen dan Impor garam masih jauh lebih banyak dibandingkan produksi lokal, dikarenakan membanjirnya produk impor garam sehingga pemerintah setempat perlunya mengeluarkan kebijakan dalam hal masalah menentukan harga standar dalam pengimporan garam yang ditetapkan dengan membuat suatu kebijakan,



- b. Minimnya infrastruktur yang disediakan sehingga,teknologi industri pengaraman disentra-sentra garam rakyat belum memadai,sehingga dapat dikatakan kapasitas pemerintah sangat diperlukan dalam hal ini yaitu pemberian bantuan kepada para petani garam secara merata, sehingga para petani garam mampu berdaya dalam hal ini sumberdaya yang perlu ditingkatkan, baik dari segi bantuan,maupun dari sumber daya manusia itu sendiri.
- c. Potensi Garam yang ada diKabupaten Jeneponto khususnya Kecamatan Bangkala tidak jauh beda dengan masalah yang dihadapi daerah lainnya, penurunan produksi yang diakibatkan oleh faktor cuaca yang tidak menentu,status kepemilikan garam,dan struktur pemasaran garam yang lebih diperhatikan dalam hal ini, sehingga mendongkrak kualitas dan jalur pemasaran hasil produksi.

Kegiatan Pembuatan Garam di Kabupaten Jeneponto sudah sejak lama dilakukan dan sudah menjadi mata pencaharian utama bagi sebagian besar masyarakat disana khususnya di Kecamatan Bangkala. Pembuatan Garam masih menggunakan metode yang tradisional, sehingga peran pemerintah pun sangat diperlukan dalam pemberdayaan masyarakat petani garam di Kabupaten Jeneponto, Khususnya di Kecamatan Bangkala, Jumlah petambak garam pun terus meningkat dari tahun ketahun, ini pun menandakan bahwasanya sebagian pendapatan masyarakat di Kecamatan Bangkala lebih mengandalkan produksi garam. Ini pun terlihat dari laporan statistik dinas kelautan dan perikanan Kabupaten Jeneponto jumlah Rumah Tangga Perikanan (RTP) Tambak Garam Tahun 2004-2017.

Tabel 3 : statistik dinas kelautan dan perikanan Kabupaten Jeneponto

LAPORAN STATISTIK DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN KABUPATEN JENEPONTO  
JUMLAH RUMAH TANGGA PERIKANAN (RTP) TAMBAK GARAM DI KABUPATEN JENEPONTO TAHUN 2004 S/D 2017

Satuan : Orang

No.	KECAMATAN	Rumah Tangga Perikanan (RTP)													
		2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
1.	Bangkala Barat	19	19	19	19	19	19	19	20	30	60	70	70	70	70
2.	Bangkala	658	658	658	658	658	658	658	720	850	1.280	1.300	1.700	1.620	1.650
3.	Tamalatea	34	34	34	34	34	34	34	40	80	220	280	290	290	300
4.	Arungkeke	79	79	79	79	79	79	79	210	440	840	900	910	880	890
Jumlah		790	790	790	790	790	790	790	990	1.400	2.400	2.550	2.970	2.860	2.910

Jeneponto, 30 April 2018  
KEPALA DINAS,  
  
H. AGUS SALEH, SP.M.AP  
Pangkat : Pembina Utama Muda  
NIP : 19590815 198201 1 010

Sumber data: statistik dinas kelautan dan perikanan Kabupaten Jeneponto tahun 2004-2017

Berdasarkan data statistik pada jumlah rumah tangga petambak garam sesuai dengan Nomor 53 peraturan menteri tahun 2016 pasal 3 ayat (3) penguatan logistik hasil kelautan dan perikanan menunjukkan adanya peningkatan dan berbeda dengan tahun-tahun sebelumnya, ini menandakan bahwasanya jumlah rumah tangga untuk petambak garam lebih banyak, sehingga peran pemerintah dalam pengembangan kapasitas pemberdayaan masyarakat petani garam sangat dibutuhkan, baik itu penyediaan sumber daya, penguatan organisasi, maupun pembaruan institusi.


Tabel 4 statistik dinas kelautan dan perikanan Kabupaten Jeneponto

**LAPORAN STATISTIK DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN KABUPATEN JENEPONTO**  
**PERKEMBANGAN JUMLAH LUAS AREAL TAMBAK GARAM DI KABUPATEN JENEPONTO TAHUN 2004 S/D 2017**  
 Satuan : Ha

No.	KECAMATAN	LUAS AREAL TAMBAK GARAM													
		2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
1.	Bangkala Barat	4,6	4,6	4,6	4,6	4,6	4,6	4,6	20,41	20,41	20,41	20,41	20,41	20,41	20,41
2.	Bangkala	368,5	368,5	368,5	368,5	368,5	368,5	368,5	429,93	429,93	429,93	429,93	429,93	429,93	429,93
3.	Tamalatea	19,5	19,5	19,5	19,5	19,5	19,5	19,5	68,29	68,29	68,29	68,29	68,29	68,29	68,29
4.	Arungkeke	165,0	165,0	165,0	165,0	165,0	165,0	165,0	291,37	291,37	291,37	291,37	291,37	291,37	291,37
	<b>Jumlah</b>	<b>557,55</b>	<b>557,55</b>	<b>557,55</b>	<b>557,55</b>	<b>557,55</b>	<b>557,55</b>	<b>557,55</b>	<b>810,00</b>	<b>810,00</b>	<b>810,00</b>	<b>810,00</b>	<b>810,00</b>	<b>810,00</b>	<b>810,00</b>

Jeneponto, 30 April 2018

KEPALA DINAS,



**H. AGUS SALEH, SP.M.AP**  
 Pangkat : Pembina Utama Muda  
 NIP : 19590815 198201 1 010

Sumber data : statistik dinas kelautan dan perikanan Kabupaten Jeneponto tahun 2004-2017

Berdasarkan statistik dinas kelautan dan perikanan Kabupaten Jeneponto sesuai dengan Nomor 53 peraturan menteri tahun 2016 pasal 3 ayat (3) dalam penguatan logistik dinas kelautan dan perikanan menunjukkan jumlah luas areal tambak garam mengalami peningkatan dimulai pada tahun 2010-2017, sehingga peran pemerintah sangat diharapkan untuk lebih memperhatikan sentra penghasil garam terutama di Kecamatan Bangkala Kabupaten Jeneponto, baik itu peningkatan kapasitas dari sumber daya, penguatan organisasi bagi pemerintah itu sendiri, dan pembaruan institusi bagi pemerintah serta untuk para masyarakat petani garam, sehingga pengembangan kapasitas pemerintah daerah akan menjadi acuan, ketika ketiga dari indikator ini sudah lebih efektif dan efisien dari sebelumnya.

### 3. Gambaran Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Jeneponto

Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Jeneponto terletak di jalan Hw Hworang Tanrusampe. Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Jeneponto

merupakan salah satu dinas daerah sebagai unsur pelaksana pemerintah daerah yang dipimpin oleh seorang kepala dinas kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah.

Kantor Dinas kelautan dan perikanan Kabupaten Jeneponto mempunyai tugas pokok melaksanakan kewenangan desentralisasi, dekonsentrasi dan tugas pembantuan serta kewenangan yang tidak atau tidak belum dapat dilaksanakan oleh Kabupaten/kota dibidang kelautan dan perikanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dimana desentralisasi adalah penyerahan wewenang pemerintahan oleh pemerintah kepada daerah otonom untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia. Dekonsentrasi adalah pelimpahan wewenang pemerintahan oleh pemerintah kepada Gubernur sebagai wakil pemerintah atau kepada instansi vertikal diwilayah tertentu. Tugas pembantuan adalah penugasan dari pemerintah kepada daerah atau desa dari pemerintah kepada daerah atau desa dari pemerintah kepada daerah atau desa dari pemerintah provinsi kepada Kabupaten atau kota kepada desa untuk melaksanakan tugas tertentu.

#### **4. Visi dan Misi**

Sejalan dengan tugas pokok dan fungsi Dinas Kelautan dan perikanan Kabupaten Jeneponto yang termuat dalam peraturan Gubernur Sulawesi Selatan Nomor 40 tahun 2008 tentang struktur organisasi Dinas Kelautan dan perikanan Provinsi Sulawesi Selatan, ditetapkan visi Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Jeneponto yaitu :

“Menjadikan Kabupaten Jeneponto sebagai Kabupaten terbaik dalam pembinaan, pelayanan, dan pengaturan terhadap pengelolaan dan pemanfaatan sumberdaya perikanan”.

Untuk mencapai visi tersebut, maka ditetapkan 6(enam) misi yaitu :

- a) Membina melayani dan mengembangkan SDM Kelautan dan perikanan dalam rangka peningkatan kualitas pelayanan terhadap peningkatan dan pemerataan kesejahteraan masyarakat.
- b) Perwujudan keunggulan lokal untuk memicu laju pertumbuhan ekonomi
- c) Pengembangan sarana dan prasarana yang mampu mendorong laju peningkatan aktivitas sosial ekonomi
- d) Menciptakan iklim usaha yang kondusif bagi pelaku ekonomi dalam rangka pengembangan usaha dan penerimaan devisa
- e) Penguatan kelembagaan masyarakat yang berwawasan dalam rangka mengoptimalkan pengelolaan sumberdaya kelautan dan perikanan serta jawaban lainnya secara berkelanjutan dan penegakkan supremasi hukum pada pengelolaan sumberdaua kelautan dan perikanan
- f) Penataan kelembagaan dan ketatalaksanaan pemerintah

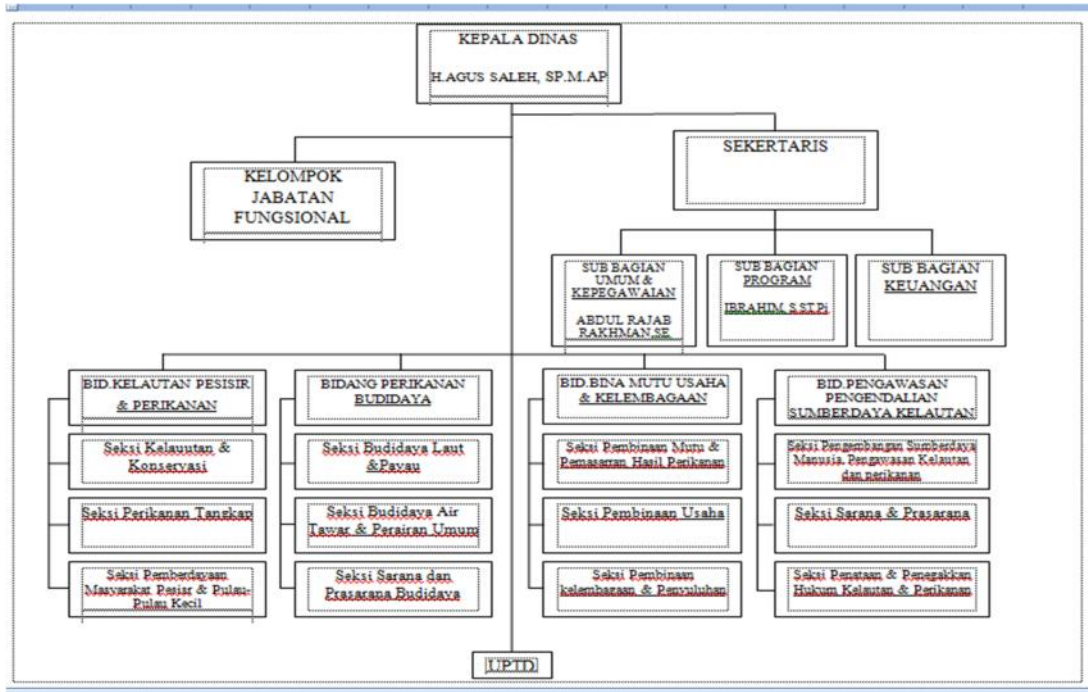
## **5. Susunan organisasi**

Dinas kelautan dan perikanan terdiri atas :

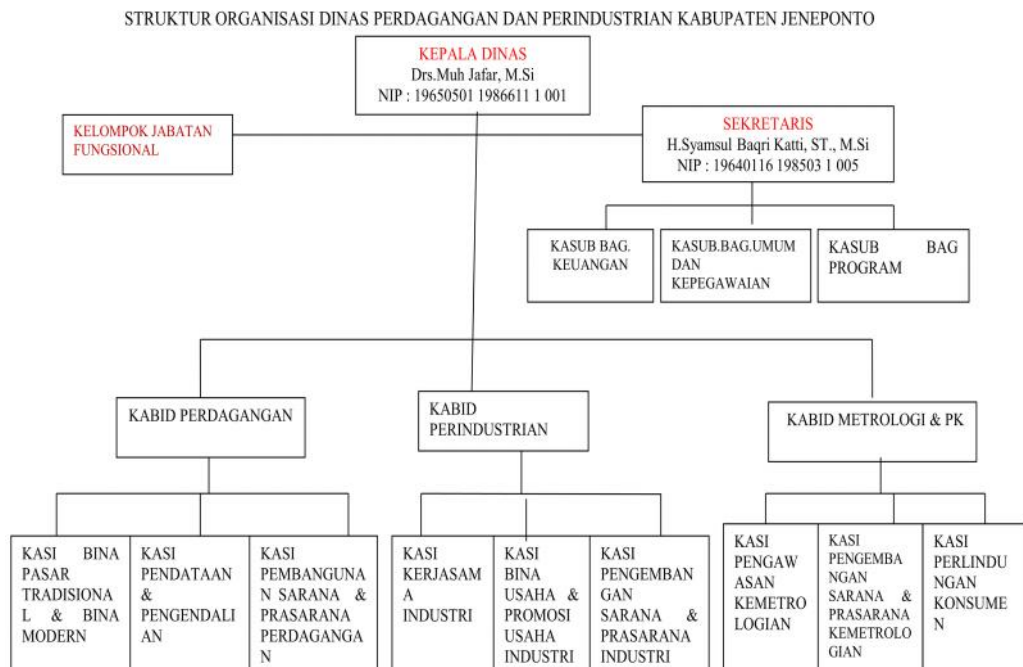
- a) Kepala dinas
- b) Sekretariat
- c) Bidang kelautan, pesisir dan perikanan tangkap
- d) Bidang perikanan budidaya
- e) Bidang bina mutu, usaha, dan kelembagaan
- f) Bidang pengawasan dan pengendalian sumberdaya kelautan dan perikanan
- g) Sub bagian

h) Seksi

Gambar 2: Struktur organisasi dinas kelautan dan perikanan Kabupaten Jeneponto



Gambar 3 : Struktur organisasi dinas perdagangan dan perindustrian Kabupaten Jeneponto



## **6. Lembaga Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Jeneponto**

Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 13 Tahun 2006 tentang lembaga kemasyarakatan dan lembaga adat menyebutkan bahwa pengertian lembaga pemberdayaan masyarakat yang selanjutnya disingkat (LPM) adalah Lembaga, organisasi atau wadah yang dibentuk atas prakarsa masyarakat sebagai mitra pemerintah kelurahan dalam menampung dan mewujudkan aspirasi dan kebutuhan masyarakat di bidang pembangunan. Lembaga Pemberdayaan masyarakat Kabupaten Jeneponto terletak di jl. Abd. Jalil Sikki No 03 kelurahan Balang Kec.Binamu Jeneponto(92315), Prov. Sulawesi Selatan.

Sebelum disebut lembaga pemberdayaan masyarakat dahulu disebut Lembaga Ketahanan Masyarakat Desa (LKMD). Tujuan utama di bentuknya lembaga ini adalah untuk meningkatkan prakara dan swadaya masyarakat dalam menjalankan program pembangunan secara partisipatif. Dalam hal ini partiipasi masyarakat yang akan dikembangkan melalui lembaga pemberdayaan masyarakat ini mencaku aktivitas dalam merencanakan dan mengawasi pelaksanaan pembangunan ditingkat kelurahan di Kabupaten Jeneponto.

Lembaga Pemberdayaan Masyarakat bertujuan memampukan desa dalam melakukan aksi bersama sebagai suatu tata kelola pemerintahan desa, kesatuan tata kelola lembaga kemasyarakatan desa dan lembaga adat serta kesatuan tata ekonomi dan lingkungan. Pemberdayaan masyarakat desa dilaksanakan oleh pemerintah desa, Badan Permusyawaratan Desa, forum musyawarah desa, lembaga kemasyarakatan desa, lembaga adat desa, BUM desa, badan kerja sama antar desa, forum kerja sama desa, dan kelompok kegiatan masyarakat lain yang di bentuk untuk mendukung

kegiatan pemerintahan dan pembangunan pada umumnya. Secara legal formal, dalam Undang-undang No.6 Tahun 2014 tentang desa pasal 112 ayat 4 diamanatkan bahwa pemberdayaan masyarakat desa dilaksanakan dengan pendampingan, dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pemantauan pembangunan desa dan kawasan perdesaan. “ Pendampingan” termasuk penyediaan sumber daya manusia.

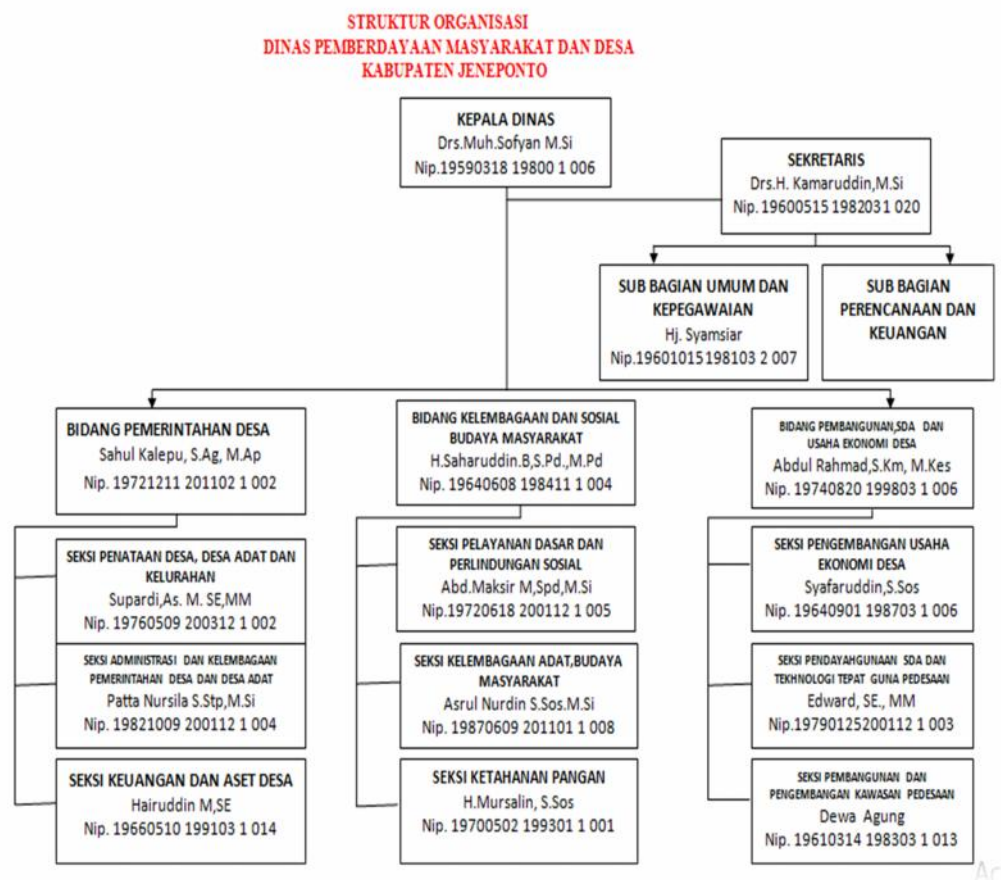
pendampingan desa adalah memfasilitasi dan mendampingi masyarakat dalam penyelenggaraan pemerintah desa, pelaksanaan pembangunan desa, pembinaan kemasyarakatan desa dan pembangunan desa, pembinaan kemasyarakatan desa dan pemberdayaan masyarakat desa. Fasilitasi dapat dilakukan dengan cara-cara yang kreatif dan inovatif dengan berpedoman kepada Undang-undang No.6 Tahun 2014 tentang desa beserta seluruh aturan pelaksanaannya.

Masyarakat desa difasilitasi untuk belajar agar mampu mengelola kegiatan pembangunan secara mandiri. Berbagai pelatihan dan beragam kegiatan pengembangan kapasitas diberikan oleh pendamping kepada masyarakat desa. Pengembangan kapasitas di desa dikelola langsung oleh masyarakat sebagian bagian proses belajar sosial.

Tenaga pendamping profesional bukan pengelola proyek pembangunan di desa. kerja pendampingan desa difokuskan pada upaya memberdayakan masyarakat Desa melalui proses belajar sosial. Dengan demikian, pendamping tidak dibebani dengan tugas-tugas pengelolaan administrasi keuangan dan pembangunan Desa, karena berdasarkan peraturan perundang-perundangan hal tersebut sudah menjadi tugas dan tanggungjawab pemerintah desa.



Kerja pendampingan bukanlah melakukan Kontrol dan mobilisasi partisipasi terhadap warga desa dalam rangka menjalankan prosedur-prosedur kerja yang serba di rancang dari kepentingan luar desa. kerja pendampingan lebih tepat dimaknai sebagai proses fasilitasi terhadap warga desa agar berdaya dalam memperkuat *desanya sebagai komunitas yang memiliki pemerintahannya sendiri.*



Gambar 3 : Struktur organisasi LPM Kabupaten Jeneponto

## B. Pengembangan Kapasitas Pemerintah Daerah dalam Pemberdayaan Masyarakat Petani Garam Kabupaten Jeneponto

pengembangan kapasitas sebagai kemampuan individu, organisasi atau sistem untuk menjalankan fungsi sebagaimana mestinya secara efektif, efisien dan terus

menerus. Hal ini didukung dengan pendapat Morgan (dalam milen 2004:12) yang merumuskan pengembangan kapasitas sebagai kemampuan, keterampilan, pemahaman, sikap, nilai-nilai, hubungan, perilaku, motivasi, sumber daya, dan kondisi-kondisi yang memungkinkan setiap individu, organisasi, jaringan kerja atau sektor, dan sistem yang lebih luas untuk melaksanakan fungsi-fungsi mereka dan mencapai tujuan pembangunan yang telah ditetapkan dari waktu ke waktu.

Dalam hal ini searah dengan pendapat Grindle pengembangan kapasitas (*capacity Building*) merupakan upaya yang dimaksudkan untuk mengembangkan suatu ragam strategi meningkatkan efisiensi, efektifitas dan responsivitas kinerja pemerintah. Yakni efisiensi, dalam hal waktu (*time*) dan sumber daya (*resources*) yang dibutuhkan guna mencapai suatu *outcomes*; efektifitas berupa kepantasan usaha yang dilakukan demi hasil yang diinginkan; dan responsivitas merujuk kepada bagaimana mensinkronkan antara kebutuhan dan kemampuan untuk maksud tersebut

Pengembangan kapasitas memiliki tiga komponen atau dimensi, yaitu dimensi pengembangan sumber-sumber daya manusia, penguatan organisasi, dan pembaharuan institusi. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, perhatian diberikan kepada pengadaan atau penyediaan personel yang professional dan teknis. Kegiatan yang dilakukan antara lain pendidikan dan latihan (*training*), pemberian gaji atau upah, pengaturan kondisi dan lingkungan kerja dan sistem rekrutmen yang tepat. Dalam kaitannya dengan penguatan organisasi, pusat perhatian ditunjukkan kepada sistem manajemen kinerja dari pejabatnya untuk menjalankan fungsi-fungsi dan tugas yang ada dan pengaturan struktur mikro. Sehingga penulis berfokus pada pengembangan kapasitas pemerintah daerah dalam

pemberdayaan masyarakat petani garam di kecamatan Bangkala Kabupaten Jeneponto dengan menggunakan teori Grindle, yaitu dimensi pengembangan sumber-sumber daya, penguatan organisasi, dan pembaharuan institusi.

#### **a) Pengembangan Sumber-Sumber Daya**

Pengembangan sumber daya manusia yang dimaksud adalah mekanisme atau program pengembangan sumber daya manusia yang didesain oleh organisasi untuk meningkatkan kinerja organisasi tersebut. Pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi diarahkan agar pengembangan sumber daya manusia sebagai leading sector, Lembaga Pemberdayaan masyarakat dan kelompok sasaran ( Para pendamping PUGAR dan Petani Garam itu sendiri). Konsep ini meliputi pelatihan, insentif, Kondisi kerja, rekrutmen. Pengembangan sumber daya manusia dijelaskan berdasarkan masing-masing komponennya dibawah ini.

##### **1. Pelatihan**

Salah satu komponen penting dalam pengembangan sumber daya manusia adalah pelatihan (training). Pelatihan merupakan upaya peningkatan kemampuan atau keterampilan terhadap Dinas kelautan dan perikanan Kabupaten Jeneponto, dan meningkatkan kemampuan para pendamping program pemberdayaan usaha garam rakyat (PUGAR), serta lembaga pemberdayaan masyarakat dalam hal ini Pendamping Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Jeneponto, agar para pendampig mampu memberdayakan para petani garam di Kecamatan Bangkala Kabupaten Jeneponto.

**Tabel 1**  
**Deskripsi Pengembangan Sumber Daya Manusia**  
**Berdasarkan Pelatihan dalam pemberdayaan**  
**Masyarakat petani garam di Kabupaten Jeneponto**

Informan	Indikator pengembangan sumber-sumber daya
	Pelatihan (Training)
1. Dinas Kelautan dan perikanan	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Pelatihan penerapan geoisolator</li> <li>▪ Pelatihan integrasi lahan</li> <li>▪ Pelatihan budidaya perikanan</li> <li>▪ Pelatihan Bimtek</li> </ul>
2. Pendamping pemberdayaan usaha garam rakyat (PUGAR)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Pelatihan penerapan geoisolator</li> <li>▪ Pelatihan penyuluhan perikanan</li> <li>▪ Pelatihan integrasi lahan</li> </ul>
3. Pendamping pemberdayaan masyarakat Kabupaten Jeneponto	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Pelatihan TTG(Tekhnologi Tepat guna)</li> <li>▪ Pelatihan pembuatan kue</li> <li>▪ Pelatihan sistem Administrasi dan Informasi</li> <li>▪ Pelatihan Bimtek</li> <li>▪ Pelatihan UKM</li> </ul>
4. Petani garam kecamatan Bangkala	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Seringkali ada pelatihan, yaitu pelatihan geoisolator</li> <li>▪ Pelatihan garam beryodium</li> <li>▪ Tidak pernah ada pelatihan</li> </ul>

Sumber : Hasil Reduksi Data 2018

Pada Tabel 1 merujuk pada Sumber daya Manusia yang berfokus terhadap pelatihan, Hal ini menunjukkan bahwa adanya pelatihan yang diberikan terhadap para pendamping Program Pemberdayaan Masyarakat petani garam( PUGAR) yang dilakukan oleh Dinas Keautan dan Perikanan Kabupaten Jeneponto. Hal ini didukung oleh pernyataan informan yang berinisial RJB (dinas kelautan dan perikanan Kabupaten Jeneponto) yang mengatakan bahwa :

“dilakukan oleh para pendamping garam itu , yaitu pelatihan dalam hal penerapan geoisolator, agar dapat memudahkan para petani garam, semua para pendamping dan penyuluh budidaya perikanan” (Hasil wawancara 22 mei 2018)”

Selanjutnya pernyataan RJB didukung senada dengan pendapat informan yang berinisial JM (dinas Kelautan dan perikanan) yang mengatakan bahwa :

“Adanya Pelatihan yang dilakukan oleh para pendamping garam itu, dengan melakukan pendiklatan atau arahan-arahan, baik itu pelatihan dalam hal budidaya perikanan, pelatihan BIMTEK untuk mengetahui tentang teknologi dan penerapan geoisolator.(Hasil wawancara 31 mei 2018).

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan RJB dan JM menunjukkan bahwa pegawai didinas kelautan dan perikanan ada pelatihan yang dilakukan diantaranya pelatihan penerapan geoisolator penyuluh budidaya perikanan, pelatihan Bimtek sehingga didalam dinas kelautan dan perikanan dilakukan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan paa pegawai di dinas kelautan dan perikanan

Pernyataan diatas senada dengan pendapat informan yang berinisial A1 (pendamping program pemberdayaan Usaha Garam Rakyat (PUGAR)) yang mengatakan bahwa :

“adanya pelatihan itu, jadi itu ada semacam penerapan teknologi geoisolator memang itu program dari kementerian untuk pengembangan kualitas dan kuantitas garam. Yah penerapan geoisolator, jadi pelatihan Geoisolator itu memang kita sudah dibekali apa namanya cara pemasangannya.” (Hasil wawancara 30 april 2018 FGD)

Pernyataan A1 didukung oleh pendapat informan yang berinisial D (Pendamping program pemberdayaan usaha garam rakyat (PUGAR)) yang mengatakan bahwa :

“ ....Jadi pelatihan yang diberikan kepada pendamping itu pelatihan tentang penerapan geoisolator, dimana lebih mempermudah para petani garam untuk mempermudah para petani garam untuk mempercepat produksi, dengan adanya penerapan geosilator, ... ini kan untuk peningkatan produksi terus peningkatan kualitas dan ilmu para kami pendamping Pemberdayaan Program Usaha Garam Rakyat (PUGAR) (Hasil wawancara 22 mei 2018).

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan A1 dan D menunjukkan bahwa ada Pelatihan yang dilakukan dinas kelautan dan perikanan oleh para

pendamping program usaha garam rakyat (PUGAR) diantaranya adalah pelatihan penerapan geisolator. Tetapi, berbeda halnya dengan pendamping pemberdayaan masyarakat Kabupaten Jeneponto, ada berbagai jenis pelatihan yang dilakukan oleh lembaga pemberdayaan masyarakat, tetapi dalam hasil wawancara dengan beberapa informan penelitian ini, menunjukkan tidak ada pelatihan khusus untuk pemberdayaan masyarakat petani garam. Hal ini dapat dilihat dari hasil wawancara oleh pendapat informan yang berinisial SFY (lembaga pemberdayaan masyarakat) yang mengatakan bahwa :

“ Alasannya, Karena SKPD-nya itu nak, kita tidak menangani garam, karena berbeda nak, ada tupoksinya masing-masing, tugas pokok dan fungsinya masing-masing.”... Tetapi kita masih melakukan pelatihan, kita melakukan rapat koordinasi P3MD Jeneponto bersama dengan para tenaga pendamping profesional (TPP), Kabupaten Jeneponto bersama dengan temanya itu Refleksi P3MD, PID 2017 dan progress perencanaan 2018 itu adalah salah satu rapat koordinasi diawal tahun 2018, dan kita ikut sertakan dengan pelatihan TTG (Tekhnologi tepat guna)... di Kabupaten Jeneponto, dan kita juga melakukan latihan BIMTEK, serta pelatihan sistem administrasi dan Informasi Desa (Hasil wawancara 07 Juni 2018).

Pernyataan SFY diatas didukung dengan pendapat informan berinisial ED (lembaga pemberdayaan masyarakat) yang mengatakan bahwa :

“...Sudah saya katakan bahwasanya kalau petani garam kita tidak tangani disini, tapi kalau untuk pelatihan untuk kader itu ada, pelatihan itu kita diberi pelatihan anu apa? Pelatihan BIMTEK, pelatihan apalagi itu, pelatihan kayak sosialisasi begitu pelatihan untuk sosialisasi ibu-ibu pkk, pelatihan UKM, yang kita tangani dipemberdayaan masyarakat “ (Hasil wawancara 07 Juni 2018).

Berdasarkan hasil wawancara SFY dan ED bahwa ada pelatihan yang dilakukan untuk para pendamping lembaga pemberdayaan masyarakat, diantaranya pelatihan Bimtek, pelatihan UKM, pelatihan TTG (teknologi tepat guna), dan pelatihan sistem informasi dan informasi, Tetapi tidak ada pelatihan yang diberikan

kepada para petani garam karena adanya SKPD yang terkait. Sehingga pemberdayaan petani garam tidak ditangani di lembaga pemberdayaan masyarakat (LPM).

Pernyataan diatas berbeda dengan pendapat para masyarakat petani garam karena sebagian berpendapat bahwa adanya pelatihan yang dilakukan oleh pendamping program masyarakat petani garam (PUGAR), dan sebagian lainnya berpendapat bahwa tidak pernah dilakukan pelatihan. Hal ini didukung oleh pernyataan AS (masyarakat petani garam) yang mengatakan bahwa :

“Seringkali dari pendamping dari perikanan dari dinas perikanan, memberikan pelatihan termasuk pelatihan mesin geoisalator” (Hasil wawancara 1 Juli 2018 FGD).

Pernyataan AS senada dengan pendapat informan yang berinisial SMY (masyarakat petani garam) yang mengatakan bahwa :

“iya Sering, kita sering pelatihan membuat garam beryodium, pelatihan penerapan mesin geoisolator” (Hasil wawancara 27 Juni 2018).

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan AS dan MS bahwa ada pelatihan yang dilakukan oleh para pendamping program usaha garam Rakyat (PUGAR) diantaranya pelatihan penerapan mesin geoisolator dan pelatihan membuat garam beryodium. Tetapi berbeda dengan pendapat informan yang Berinisial MW (masyarakat petani garam) yang mengatakan bahwa :

“iya pernah ada pelatihan, tetapi anu lamami lagi tidak nalakukan, sekitaran dua tahun lalu ji nalakukan pelatihan” (Hasil wawancara 22 Mei 2018)

Pernyataan MW didukung oleh pendapat informan yang berinisial SN (masyarakat petani garam) yang mengatakan bahwa :

“Aii, tidak pernah ada pelatihan disini, karena pendampingnya tidak pernah datang, dan tidak pernah juga datang pendampingnya” (Hasil wawancara 30 april 2018 FGD)

Pernyataan SN didukung oleh pendapat SP (masyarakat petani garam) yang mengatakan bahwa :

“tidak pernah ada pelatihan disini “ (Hasil wawancara 1 Juli 2018FGD)

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan MW SN,SP menunjukkan bahwa tidak adanya pelatihan yang dilakukan oleh para pendamping program usaha garam rakyat (PUGAR), karena informan yang berinisial SN mengatakan tidak pernah datang pendampingnya.

Berdasarkan hasil wawancara dari beberapa informan diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan didalam sumber daya sangat penting untuk dilakukan karena didalam sumber daya komponen pelatihan dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan bagi para pemerintah daerah setempat yaitu dinas kelautan dan perikanan yang menangani tentang program usaha garam rakyat (PUGAR) kemudian dapat memberdayakan para pendamping program usaha garam itu sendiri, sehingga para pendamping program PUGAR mampu memberdayakan para masyarakat petani garam dikabupaten Jenepono. Namun kenyataanya yang terjadi dilapangan tidak sesuai dengan wacana yang mereka katakan,pemerintah setempat yang menangani masalah garam yaitu dinas kelautan dan perikanan belum mampu memberdayakan para pendamping program PUGAR karena masih ada para petani garam yang tidak pernah diberikan pelatihan-pelatihan, hal ini pun yang terjadi dilapangan masih banyak petani garam yang tidak tahu tentang penggunaan tekhnologi geoisolator, dan pelatihan-pelatihan yang dilakukan sebelumnya. Peran



pemerintah disini yaitu dinas kelautan dan perikanan sangat dibutuhkan untuk lebih memerhatikan lagi dan memaksimalkan para pendamping program usaha garam rakyat (PUGAR) sehingga para petani garam dapat diberdayakan dengan melakukan pelatihan-pelatihan terhadap para petani garam lewat para pendamping program usaha garam rakyat (PUGAR) yang dinaungi langsung oleh dinas kelautan dan perikanan. Namun hal yang berbeda terjadi dengan lembaga pemberdayaan masyarakat. Lembaga pemberdayaan masyarakat tidak ikut andil dalam pemberdayaan khusus masyarakat petani garam, seharusnya para pendamping lembaga pemberdayaan masyarakat mampu turun tangan dalam pemberdayaan masyarakat petani garam. Garam dapat menjadi obyek pendapatan daerah khususnya di Kabupaten Jeneponto, karena pemasok garam terbanyak yang ada disulawesi selatan adalah di Kabupaten Jeneponto. Tetapi apa daya lembaga pemberdayaan masyarakat (LPM) tidak bisa bergerak luas dalam hal pemberdayaan masyarakat petani garam, karena adanya aturan SKPD sehingga para pendamping lembaga pemberdayaan masyarakat tidak mampu untuk turun tangan dengan alasan pemberdayaan masyarakat petani garam tidak masuk dalam SKPD yang terkait.

## **2. Pemberian insentif yang memadai**

Komponen penting lain dari konsep pengembangan sumber daya manusia adalah sistem insentif. Insentif yang dimaksudkan disini adalah semua bentuk penghargaan yang diberikan oleh lembaga kepada mereka yang bertugas menangani pemberdayaan masyarakat petani garam, baik penghargaan dalam bentuk uang, materi dan penghargaan yang diberikan kepada para pendamping program usaha garam rakyat (PUGAR) serta kader yang dilembaga pemberdayaan masyarakat

petani garam yang menyelenggarakan pemberdayaan masyarakat petani garam. Hal ini dapat digambarkan pada tabel 2 dibawah ini.

**Tabel 2**  
**Deskripsi Pengembangan Sumber Daya Manusia**  
**Berdasarkan Pemberian insentif yang memadai dalam**  
**pemberdayaan masyarakat petani garam diKabupaten Jeneponto**

Informan	pengembangan sumber-sumber daya
	Pemberian insentif yang memadai
Dinas Kelautan dan perikanan	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Tidak ada ada pemberian insentif</li> </ul>
Pendamping pemberdayaan usaha garam rakyat (PUGAR)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Tidak ada pemberian insentif</li> </ul>
Pendamping pemberdayaan masyarakat Kabupaten Jeneponto	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ada pemberian insentif 1.500.000-2.000.000(Dana pembinaan) tetapi tidak ada sistem insentif dalam pemberdayaan masyarakat petani garam</li> </ul>
Petani garam Kabupaten Bangkala	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Bantuan berupa alat penunjang kerja bagi para petani garam, contohnya geoisolator, pengangkut garam</li> <li>▪ Tidak adanya bantuan yang didapat</li> </ul>

Sumber : Hasil Reduksi Data 2018

Pada tabel 2 merujuk pada Sumber daya Manusia yang berfokus terhadap pemberian insentif yang memadai, Hal ini menunjukkan bahwa tidak adanya pemberian insentif yang diberikan terhadap para pendamping Program pemberdayaan Masyarakat petani garam( PUGAR) Yang dilakukan oleh Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Jeneponto, (Hasil Wawancara 22 Mei 2018) Hal ini didukung oleh pendapat informan yang berinisial RJB (di dinas kelautan dan perikanan Kabupaten Jeneponto ) yang mengatakan bahwa :

“tidak ada pemberian insentif hanya saja gaji yang diterima perbulannya,  
” (Hasil Wawancara 22 mei 2018).

Pernyataan RJB diatas senada dengan pendapat informan yang berinisial JM (dinas kelautan dan perikanan Kabupaten Jenepono) yang mengatakan bahwa:

“tidak ada dek pemberian insentif hanya saja gaji yang diterima toh ,kan sudah dibayarkan tiap bulannya,jadi menurut saya tidak ada, biasanya kalau ada aktivitas atau hadir rapat diluar kota itu langsung dibayarkan oleh kantor (Hasil Wawancara 31 Mei 2018).

Berdasarkan hasil wawancara diatas dengan informan RJB dan JM menunjukkan bahwa tidak adanya pemberian insentif diluar dari gaji yang diterima perbulannya.Hal ini didukung oleh pendapat informan yang berinisialD (pendamping program pemberdayaan usaha garam rakyat ) yang mengatakan bahwa :

“ada toh diterima tiap bulan, tapi kalau diluar itu tidak ada, karena kan kita langsung dari naungan kementrian, jadi tidak ada ” (Hasil Wawancara 22 Mei 2018)

Pernyataan diatas senada oleh pendapat informan yang berinisial A1(pendamping program pemberdayaan usaha garam rakyat) yang mengatakan bahwa :

“tidak adanya pemberian insentif dek, adaji ia tapi kan memang itu hak ta untuk diditerima tiap bulannya karena sesuai dengan kerjata jadi pendamping, kalau jadi pendamping itu dituntutki untuk ikhlaski dalam bekerja karena memang itu kerjata (Hasil Wawancara 30 april FGD)

Tetapi berbeda halnya dengan pendamping pemberdayaan masyarakat Kabupaten Jenepono, ada pemberian insentif yang diberikan oleh lembaga pemberdayaan masyarakat, tetapi dalam hasil wawancara dengan beberapa informan penelitian ini, menunjukkan tidak ada pemberian insentif yang memadai khusus untuk pendamping pemberdayaan masyarakat petani garam,karena adanya SKPD yang mengikat sehingga pemberdayaan masyarakat petani garam tidak dilakukan. Tetapi dalam pemberian insentif terhadap karang taruna, pemberian insentif terhadap

PAUD, dan beberapa yang ditangani oleh lembaga LPM, ada pemberian insentif yang mendukung yang diberikan kepada kader lembaga pemberdayaan masyarakat Kabupaten Jeneponto. Hal ini bisa dilihat dari hasil wawancara oleh pendapat informan yang berinisial ED (lembaga pemberdayaan masyarakat) yang mengatakan bahwa :

“sistem insentif ada, dana pembinaan namanya dana operasional, seperti karang taruna, kita beri lagi dana operasional seperti itu”(Hasil Wawancara 07 Juni 2018)

Pendapat ED didukung oleh pendapat informan yang berinisial SHD yang mengatakan bahwa :

“adanya pemberian insentif melalui dana desa seperti guru PAUD dengan pemberian gizinya dengan pemberian yang ditanggung oleh dana desa, jadi kita disini pembinaanya itu disini itu, lembaga dibina, lembaga PKK, posyandu danawisma, termasuk karang taruna, tidak ada gaji, istilahnya cuman sistem insentif honor dan dana pembinaan namanya biasanya itu uang pembinaannya 1.500.000 – 2.000.000 diterima itu (Hasil Wawancara 06 juni 2018) “

berdasarkan hasil wawancara diatas dengan informan yang berinisial ED dan SHD menunjukkan bahwa adanya pemberian insentif yang diterima berupa dana pembinaan atau dana operasional yang diterima oleh pendamping lembaga pemberdayaan masyarakat.

Selanjutnya, dalam hal pemberian insentif yang memadai kepada para masyarakat petani garam diKecamatan Bangkala Kabupaten Jeneponto, dari beberapa hasil wawancara mengatakan bahwa sebagian dari mereka mendapatkan sistem insentif yang berupa barang untuk menunjang pekerjaan mereka , dan sebagian dari masyarakat petani garam mengatakan tidak adanya bantuan yang

didapatkan dari pemerintah setempat. Hal ini didukung oleh pernyataan informan yang berinisial AS (petani garam) yang mengatakan bahwa :

“oh banyak, mulai dari peralatan alkong, mulai dari kebutuhan yang dilahan, termasuk itu mesin geosolator, mulai dari pengangkut garam , kita bisa anu mengambil dengan ini kendaraan, mengurangi biaya toh.” (Hasil Wawancara 1 juli 2018 FGD)

Pernyataan AS senada dengan pendapat informan yang berinisial HW yang mengatakan bahwa:

“iye banyak didapat bantuan mulai dari kebutuhan yang dilahan ,sampai mesin-mesinnya juga ,kayak plastik hitam itu , termasuk kendaraan untuk mengangkut garam” (Hasil Wawancara 1 juli 2018 FGD).

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan yang berinisial AS dan HW menunjukkan bahwa adanya pemberian bantuan dari pemerintah setempat yang berupa alat penunjang kerja yang dibutuhkan oleh para petani garam diantaranya geosolator, beserta bantuan alat pengangkut garam.

Tetapi berbeda halnya dengan pendapat dari beberapa informan masyarakat petani garam yang mengatakan bahwa pemberian insentif yang berupa dana atau pun barang sebagian berpendapat adanya pemberian insentif, sebagian berpendapat tidak pernah ada pemberian insentif, pernyataan ini didukung oleh pendapat informan yang berinisial SN (petani garam) yang mengatakan bahwa :

“ ...menurut saya sendiri tidak ada, tapi kalau dekat-dekat sini mungkin ada kayak geosolator, karena separuh yang dapat separuh tidak, kalau bantuan Dana tidak ada juga, separuh ji yang dapat separuh tidak. (Hasil Wawancara 30 April 2018 FGD)

Pernyataan SN didukung oleh pendapat MS (petani garam) yang mengatakan bahwa :

“... bantuannya tidak ada, didata terusji baru bantuannya tidak sesuai dengan yang didata, dari dinas kelautan ,pertama saya disini mengisi data 2 hektar

Saya kasih masuk, na dua gulungji saya dapat, kayaknya caranya membagi Tidak meratai, tidak sesuai , na semuai itu didata” (Hasil Wawancara 30 April 2018 FGD).

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan SN dan MS menunjukkan bahwa tidak meratanya bantuan yang diterima dari pemerintah baik berupa dana maupun berupa dana bantuan yang diterima.

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa komponen sistem insentif sangat penting didalam sumber daya, tidak adanya pemberian insentif yang diterima dinas kelautan dan perikanan, begitupun para pendamping program usaha garam rakyat (PUGAR) tidak adanya pemberian insentif yang diberikan oleh pemerintah setempat yaitu dinas kelautan dan perikanan Kabupaten Jeneponto diluar dari gaji pokok yang diterima tiap bulannya, tetapi berbeda halnya dengan lembaga pemberdayaan masyarakat (LPM) bahwa adanya pemberian insentif yang berupa dana pembinaan atau dana operasional yang diberikan sejumlah 1.500.000-2.000.000. Demikian para petani garam, tidak meratanya pembagian bantuan yan menunjang kerja para petani garam.

### **3. Penyediaan kondisi pekerjaan yang baik**

Kondisi kerja merupakan salah satu komponen penting dalam pengembangan sumber daya. Kondisi kerja dimaksud disini adalah kondisi fisik dan kondisi non fisik. Kondisi fisik berupa kondisi kantor, perabot kantor dan peralatan kantor. Kondisi kerja ini juga termasuk pekerjaan yang menyenangkan sehingga berjalan dengan efektif dan membuat para pegawai dan pendamping khusus untuk program usaha garam rakyat (PUGAR) Menjadi lebih nyaman dalam mengerjakan pekerjaannya . Deskripsi kondisi kerja ini dapat dilihat pada tabel 3 dibawah ini:

**Tabel 3**  
**Deskripsi Pengembangan Sumber Daya Manusia**  
**Berdasarkan penyediaan kondisi kerja yang baik dalam**  
**pemberdayaan masyarakat petani garam di Kabupaten Jeneponto**

Informan	pengembangan sumber-sumber daya
	Penyediaan kondisi kerja yang baik
Dinas Kelautan dan perikanan	▪ Kondusif
Pendamping pemberdayaan usaha garam rakyat (PUGAR)	▪ Kondusif
Pendamping pemberdayaan masyarakat Kabupaten Jeneponto	▪ Kondusif
Petani garam Kabupaten Bangkala	▪ Tidak kondusif

Sumber : Hasil Reduksi Data 2018

Pada tabel 3 merujuk pada sumber daya manusia yang berfokus terhadap penyediaan kondisi pekerjaan yang baik. Hal ini menunjukkan bahwa penyediaan kondisi pekerjaan yang baik yang diberikan terhadap para pendamping Program Pemberdayaan Usaha Garam rakyat (PUGAR) yang dilakukan oleh Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Jeneponto sudah sangat kondusif. (Hasil Wawancara 22 Mei 2018) Hal ini didukung oleh pendamapt informan yang berinisial RJB (dinas kelautan dan perikanan Kabupaten Jeneponto) yang mengatakan bahwa:

“kita diberikan ruangan kerja ,diberikan sarana dan prasarananya, karena tanpa adanya ruangan kerja yang disediakan maka mana mungkin kami akan nyaman bekerja, begitu para pendamping PUGAR ,disini di dinas kelautan, kami memberi ruangan kerja untuk mengerjakan apa yang akan mereka kerjakan begitu.”(Hasil Wawancara 22 Mei 2018)

Pernyataan RJB Didukung oleh pendapat JM(dinas kelautan dan perikanan Kabupaten Jeneponto yang mengatakan bahwa :

“ kalau kondisi pekerjaan yang baik dek, pasti kita utamakan para pendamping PUGAR itu sendiri,yang penting ada dukungan dari instansi artian dinas kelautan dan perikanan itu kemudia ditunjang dengan sarana dan prasarana yang bagus. ...karena kerja mereka akan baik dan loyal, jika mereka mendapat dukungan dari diatas terutama kepala dinas, buat apa

mereka loyal jika kepala dinas, jika tidak mendukung setiap kegiatannya itu . dan dukungan dari kepala dinas yang penting.(Hasil wawancara 31 Mei 2018)

Berdasarkan hasil wawancara RJB dan JM menunjukkan bahwa kondisi kerja sudah baik di dinas kelautan dan perikanan Kabupaten Jeneponto, karena adanya tersedia sarana maupun prasarana, dan adanya dukungan dari dinas kelautan dan perikanan Kabupaten Jeneponto.

Pernyataan diatas didukung oleh pendapat informan yang berinisial D (Pendamping Program pemberdayaan usaha garam rakyat (PUGAR) yang mengatakan bahwa :

“ jelasmi iya ,kalau loyal jelasmi. Kalau sarana dan prasarana yang diberikan itu ,ada ruangan tersendiriya bagi para pendamping, meja kerja, an kursi berserta alat-alat yang menunjang kinerja,dan alur kerjanya pastimi menyenangkan, karena sesuai dengan prosedur yang diberikan , dan dukungan dari kepala dinas juga sangat penting”(Hasil wawancara 22 Mei 2018).

Pernyataan D didukung oleh pendapat informan yang berinisial A1 (Pendamping program pemberdayaan usaha garam rakyat (PUGAR) yang mengatakan bahwa:

“ ...tentu saja dek, sarana dan prasarana yang diberikan oleh dinas kelautan dan perikanan sangat mendukung kami dalam melakukan pekerjaan kami ini, sebagai pendamping ,terkhusus pada bagian PUGAR, daya dukung dari kantor dinas kelautan dan perikanan sangat penting , apalagi daya dukung dari kepala dinas itu sendiri, jadi menurut saya penyediaan kondisi pekerjaan yang baik ,sangat mendukung kinerja kami walaupun kami lebih banyak dilapangan .(Hasil Wawancara 30 April 2018 FGD)

Pernyataan D dan A1 senada dengan Pendapat informan yang berinisial A2 (Pendamping program usaha garam rakyat) yang mengatakan bahwa :

“dukungan dari kantor dinas kelautan dan perikanan sangat mendukung kami selaku pendamping PUGAR itu sendiri, Mulai dari penyediaan ruangan kerja bagi kami, maupun dukungan dari pak kepala dinas sendiri.”(Hasil Wawancara 30 April 2018 FGD).



Berdasarkan Hasil wawancara D, AI, dan A2 menunjukkan bahwa kondisi kerja untuk para pendamping program usaha garam rakyat (PUGAR) sudah baik, karena tersedianya ruangan untuk bekerja bagi para pendamping PUGAR, walaupun para pendamping program PUGAR lebih banyak turun kelapangan.

Berbeda halnya dengan pendamping lembaga pemberdayaan masyarakat Kabupaten Jeneponto, ada penyediaan kondisi pekerjaan yang baik yang diberikan oleh lembaga pemberdayaan masyarakat, tetapi dalam hasil wawancara dengan beberapa informan penelitian ini, menunjukkan tidak ada penyediaan kondisi kerja khusus untuk pemberdayaan masyarakat petani garam, baik itu alur kerja bagi para pendamping pemberdayaan masyarakat petani garam, hanya saja penyediaan kondisi pekerjaan yang baik atau alur kerjanya ada, terhadap yang ditangani oleh lembaga LPM, ada penyediaan kondisi pekerjaan yang baik yang mendukung yang diberikan kepada pendamping lembaga pemberdayaan masyarakat Kabupaten Jeneponto. Hal ini bisa dilihat dari hasil wawancara oleh pendapat informan yang berinisial SFY (Lembaga pemberdayaan masyarakat) yang mengatakan bahwa :

“ Kami menyediakan tempat kerja bagi para pendamping pemberdayaan masyarakat, kita memberikan fasilitas untuk ruang kerja berupa ruangan untuk bekerja,... ada yang dinamakan alur kerja, perencanaan kerja, maka pekerjaan apapun tidak akan terealisasi ketika tidak ada alur kerja (Hasil wawancara 07 Juni 2018)’

Pernyataan SFY diatas Senada dengan Pernyataan ED (Lembaga pemberdayaan masyarakat) yang mengatakan bahwa :

“... kalau masalah kondisi kerja, kondisi kerja disini bagus dek, karena penyediaan fasilitas ruangan, baik itu berupa meja kerja maupun sebagainya .... dan kalau berbicara alur kerja dek, pasti ada, alur kerjanya, kita tidak akan membantu masyarakat atau apa, ketika, kita tidak mempunyai alur kerja. Alur kerja itu pasti ada, perencanaannya arahnya kemana pasti itu ada, kita

diskusi terlebih dahulu dengan para kader, ataupun juga dengan pak kadis itu sendiri”.(Hasil wawancara 07 juni 2018)

Berdasarkan hasil wawancara informan yang berinisial SFY dan ED menunjukkan bahwa kondisi kerja bagi para pendamping lembaga pemberdayaan masyarakat sudah baik karena adanya penyediaan ruang kerja bagi para pendamping atau kader yang disediakan sehingga alur dan perencanaan kerja baik dan mengetahui arahnya kemana.

Pernyataan SFY dan ED didukung oleh pendapat informan yang berinisial SHD (Lembaga pemberdayaan masyarakat) yang mengatakan bahwa :

“Kondisi kerja disini didukung dengan adanya fasilitas-fasilitas yang diberikan oleh lembaga pemberdayaan masyarakat, berbicara tentang alur kerjanya, kan disitu sudah ada diSKPD yaitu masing-masing,jadi mereka masing-masing masing mengerjakan apa yang sudah ada pada SKPD yang ditentukan”.

Berdasarkan hasil wawancara informan yang berinsial SHD menunjukkan bahwa kondisi kerja sudah didukung oleh adanya fasilitas-fasilitas yang diberikan oleh lembaga pemberdayaan masyarakat (LPM) karena mengikuti SKPD yang terkait di lembaga tersebut.Selanjutnya, dalam hal penyediaan kondisi kerja yang baik kepada para masyarakat petani garam diKabupaten Jeneponto, Hal ini didukung oleh pernyataan SN(masyarakat petani garam) yang mengatakan bahwa :

“kalau untuk itu penyediaan kondisi yang baik, tidak ada karena kalau tempat untuk mengelola garam itu menggunakan lahan sendiri-sendiri, maut kita ia ada pergudangan yang disediakan yang lebih layak bagi kita para petani garam, supaya bisaki lebih banyak lagi memproduksi garam”(Hasil wawancara 30 april 2018 FGD)

Pernyataan SN ditambahkan oleh pernyataan informan yang berinisial MS (masyarakat petani garam) yang mengatakan bahwa :

“kalau untuk kondisi kerja ta para petani garam, kita sendiri ji yang perbaiki gudang, pakai uang sendiriji ,itupun kita bangun sendiri itu gudang, baru gudangnya tidak tahan sampai 2 tahun ji. 2 tahun ganti lagi”.(Hasil wawancara 30 april 2018)

Berdasarkan hasil wawancara informan yang berinisial SN dan MS menunjukkan bahwa kondisi kerja untuk para masyarakat petani garam belum terlalu memadai, sehingga para petani garam mengeluh dalam hal penyediaan pergudangan, hal ini dapat menjadi perhatian pemerintah setempat khususnya penyediaan pergudangan untuk para petani garam dikecamatan Bangkala.

Pernyataan SN dan MS didukung oleh pendapat informan yang berinisial MW (masyarakat petani garam) yang mengatakan bahwa :

“kita ji yang bangun sendiri, buat sendiri dan beli sendiri itu pergudanganga, karena kita sendiriji biaya lagi, mauta itu ada bantuannya pemerintah untuk pergudangan yang besar dibangkala ini, ka bangkala paling banyak itu nahasilkan garam dibanding kecamatan yang lain”(Hasil wawancara 22 Mei 2018).

Berdasarkan hasil wawancara informan yang berinisial MW menunjukkan bahwa penyediaan kondisi kerja masih belum memadai, dan sekali lagi petani garam mengeluhkan masalah pergudangan.

Berdasarkan hasil wawancara dari beberapa informan diatas dapat disimpulkan bahwa penyediaan kondisi yang baik sangat diperlukan baik itu dari dinas kelautan dan perikanan, Para pendamping PUGAR (program usaha garam rakyat), Lembaga pemberdayaan masyarakat, maupun dari masyarakat petani garam itu sendiri, penyediaan kondisi yang baik,sangat penting, bagi para pendamping program usaha garam rakyat (PUGAR).penyediaan kondisi kerja di dinas kelautan dan perikanan sudah sangat kondusif, karena mempunyai masing-masing ruangan kerja yang disediakan oleh pemerintah setempat, begitupun para pendamping

program usaha garam rakyat (PUGAR). Kondisi kerjanya sudah sangat kondusif, karena sudah disediakan ruangan, kursi dan meja bagi para pendamping, beserta tersedianya ruangan rapat bagi para pendamping program usaha garam rakyat.(PUGAR). Demikian pula para pendamping lembaga pemberdayaan masyarakat, penyediaan kondisi kerja yang baik, sudah sangat kondusif, karena para pendamping lembaga pemberdayaan masyarakat mempunyai ruangan masing-masing yang disediakan beserta meja kerja dan kursi kerja, serta adanya penyediaan ruang rapat bagi para pendamping lembaga itu sendiri, namun berbeda dengan hal penyediaan kondisi yang baik terhadap para petani garam dikecamatan bangkala, karena kurang kondusifnya tempat dalam penyimpanan garam yang diproduksi, contohnya saja dalam hal pergudangan, meskipun masyarakat petani garam sudah membuat gudang penyimpanan garam masing-masing, hanya saja gudang yang dibuat tidak bertahan kurang dari dua tahun dan memiliki modal pertiap tahun 10 juta untuk memperbaiki atau mengganti gudang baru untuk penyimpanan garam tersebut, sehingga masyarakat banyak mengeluh tentang pergudangan, hal ini perlu perhatian pemerintah dalam hal pergudangan yang layak dibuat untuk para petani garam terkhusus dikecamatan bangkala, yang bisa dikatakan produksi garamnya lebih banyak, dibandingkan kecamatan yang lain. Jadi perhatian pemerintah setempat sangat dibutuhkan dalam hal penyediaan kondisi kerja bagi para petani garam.

#### **4. Rekrutmen**

Salah satu komponen penting pengembangan sumber daya adalah rekrutmen. Rekrutmen merupakan langkah awal dalam pengembangan sumber daya manusia, sehingga dapat dikatakan maju mundurnya suatu organisasi sangat ditentukan oleh

Rekrutmen. Rekrutmen para pendamping program usaha garam (PUGAR) ditunjuk langsung oleh kementerian dinas kelautan dan perikanan melalui E-mail yang masuk di kantor dinas kelautan dan perikanan, sedangkan rekrutmen untuk anggota LPM dilakukan melalui rapat pembentukannya yang difasilitasi oleh kepala kelurahan. Semua ketua RW adalah anggota LPM kemudian ditambah dengan tokoh-tokoh masyarakat lainnya yang memiliki pengalaman dalam pemberdayaan masyarakat sebagai wakil RW. Hal ini pun menunjukkan adanya perbedaan dalam merekrut pendamping PUGAR dan anggota LPM . Hal ini dapat digambarkan pada tabel 4 dibawah ini.

Berdasarkan tabel 4 dibawah, rekrutmen untuk pendamping dinas kelautan dan perikanan khususnya dibagian Program Usaha Garam (PUGAR) dilakukan, ketika ada pengangkatan pegawai di dinas kelautan dan perikanan, karena prosedur pengangkatan pegawai langsung dari kementerian dinas kelautan dan perikanan Provinsi Sulawesi Selatan, dengan memenuhi beberapa persyaratan yang sudah ditentukan. Selanjutnya rekrutmen pendamping untuk pemberdayaan masyarakat (LPM), biasanya dilakukan ketika lembaga pemberdayaan masyarakat kekurangan anggota, dengan melalui mekanisme tersendiri yang telah ditetapkan oleh pemerintah.

**Tabel 4**  
**Deskripsi Pengembangan Sumber Daya Manusia**  
**Berdasarkan rekrutmen pemberdayaan masyarakat petani garam**  
**diKabupaten Jeneponto**

Informan	Indikator pengembangan sumber-sumber daya
	Rekrutmen
Dinas Kelautan dan perikanan	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Untuk pegawai pengangkatan dengan mengikuti CPNS Dengan memenuhi beberapa persyaratan berijazah D3 atau S1 jurusan Perikanan, Dapat mengoperasikan komputer</li> </ul>
Pendamping pemberdayaan usaha garam rakyat (PUGAR)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ditunjuk langsung oleh kementria Dengan memenuhi beberapa persyaratan berijazah D3 atau S1 jurusan Perikanan Dapat mengoperasikan komputer</li> </ul>
Pendamping pemberdayaan masyarakat Kabupaten Jeneponto	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Perwakilan warga,Ada karena dilakukan melalui rapat pementukan yang difasilitasi oleh kepala kelurahan.</li> </ul>
Petani garam Kabupaten Bangkala	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Tidak ada</li> </ul>

Sumber : Hasil Reduksi Data 2018

Pada Tabel 4 merujuk pada Sumber daya manusia yang berfokus terhadap rekrutmen, hal ini menunjukkan bahwa adanya rekrutmen yang dilakukan dinas kelautan dan perikanan dalam merekrut pegawainya, begitu pun dengan lembaga pemberdayaan masyarakat Kabupaten Jeneponto dalam merekrut pegawainya. Hal ini didukung oleh pendapat informan yang berinisial RJB( dinas kelautan dan perikanan Kabupaten Jeneponto yang mengatakan bahwa :

”untuk pegawai dinas kelautan dan perikanan, kita mengikuti yang namanya tes CPNS waktu itu karena saya sudah lama kerja disini begitu (Hasil Wawancara, 22 Mei 2018)

Pernyataan diatas didukung oleh pernyataan informan yang berinisial JM (dinas kelautan dan perikanan) yang mengatakan bahwa :

“pegawai disini dek , yang sudah lama begit jadi pegawai , kita ikuti itu tes CPNS jadi, waktu tes CPNS saya mengiikuti beberapa persyaratanya seperti,

Minimal berijazah D3 dan S1, terus bisa mengoperasikan komputer demikian.(Hasil Wawancara 31 Mei 2018)

Berdasarkan hasil wawancara Informan yang berinisial RJB dan JM menunjukkan bahwa perekrutan di dinas kelautan dan perikanan ,melewati Tes CPNS yang mempunyai syarat, minimal berijazah D3 dan S1, dan dapat mengoperasikan komputer.

Pernyataan diatas didukung oleh pendapat informan yang berinisial A1(pendamping program Pemberdayaan Usaha Garam Rakyat (PUGAR)) yang mengatakan bahwa :

“eh kalau untuk pendamping sendiri itu ,itukan memang kita dari dinas Terus syaratnya itu minimal D3 kalau pendamping awal itu ditunjuk Langsung sama dinas” (Hasil Wawancara 30 april 2018 FGD).”

Pernyataan A1 dilanjutkan oleh pendapat informan yang berinisial A2 yang mengatakan bahwa :

“ kalau pendamping awal itu ditunjuk langsung oleh dinas, tapi kalau masuk 2015,2016, 2015 kayaknya,2015 pengumuman, 2016-2016 mulaimi kerja itu, dan langsung dari kementrian. Itu langsung dari kementrian, jadi kita yang 2015 pendamping itu peralihan. Peralihan dia berubah tapi bukan lagi pendamping tapi penyuluh perikanan itu mulai pada tahun 2016, kalau bekalnya kita dipendamping itu sebelum masuk di program usaha garam rakyat (PUGAR) itu setiap tahun ada diklat untuk para pendamping”(Hasil Wawancara 30 April 2018 FGD )

Berdasarkan hasil wawancara A1 dan A2 menunjukkan bahwa dalam komponen rekrutmen pendamping Awal ditunjuk langsung oleh kementrian provinsi sulawesi selatan secara langsung, dengan memenuhi persyaratan minimal Berijazah D3 dan S1.

Pernyataan dari A1 dan A2 ditambahkan oleh informan yang berinisial D (dinas kelautan dan perikanan) yang mengatakan bahwa :

“ kita para pendamping ditunjuk langsung dari dinas,kita kan sebagai PPB sekarang ini (Penyuluh Perikanan Bantu) dari kementerian, dibawah naungan PUSLAPLU , kita BRDSM KP penyuluhan , tentang penyuluhan begitu, terkait semua didalam ini, jadi disini kita kan sebagai penyuluh perikanan bantu, tapi dari dinas. Dinas yang menentukan TP PUGAR, dinas yang me-SK-kan kalau yang TP pugarnya, karena kami memang berawal dari TP-PUGAR, kalau saya 2014 masuk ke TP pugar, 2014 masuk ke TP PUGAR, 2016 kita ditarik oleh kementerian melalui BRSDM PUSLAPLU,sekarang sudah namanya PPB, jadi kita PBB menaungi semua, mulai dari rumput laut,nelayan pengolahan, budidaya tambak dan tidak terkhusus bilang ini PPTK PUGAR, cuman karena kita awalnya dari PPTK PUGAR, makanya sekarang dinas merunjuk kami berenam orang Pendamping PUGAR”(Hasil Wawancara 22 mei 2018)

Berdasarkan hasil wawancara yang berinforman D menunjukkan bahwa para pendamping awal ditunjuk langsung oleh kementerian perikanan dan kelautan provinsi dengan melalui E-mail yang masuk di dinas kelautan dan perikanan, sehingga pendamping awal ditunjuk langsung dengan memenuhi syarat yang sudah dijelaskan oleh informan A1 dan A2.

Tetapi,berbeda halnya dengan para pendamping pemberdayaan masyarakat Kabupaten Jeneponto, rekrutmen yang dilakukan oleh dinas kelautan dan perikanan berbeda dengan rekrutmen yang dilakukan lembaga pemberdayaan masyarakat,kepada para pendamping pemberdayaan masyarakat, sehingga dapat kita lihat beberapa pernyataan dari informan lembaga pemberdayaan masyarakat. hal ini dapat dilihat dari hasil wawancara oleh pendapat informan yang berinisial SFY (lembaga pemberdayaan masyarakat) mengatakan bahwa :

“kita melakukan rapat dan mengundang para masyarakat,dan setelah berkumpul dalam satu tempat, kita melakukan diskusi dalam hal merekrut lagi para pendamping, masalah bahkan solusi kita berembut, dan setelah itu kita voting dengan beberapa persyaratan yang ada, yang memiliki keahlian atau lebih mengetahui tentang pemberdayaan masyarakat.” (Hasil Wawancara 07 juni 2018).



Pernyataan SFY senada oleh pendapat Informan yang berinisial SHD yang mengatakan bahwa :

“ kita mengundang dan memberitahukan kepada masyarakat, ketika ada Pengrekrutan pendamping pemberdayaan masyarakat, dan kita melakukan beberapa agenda untuk melakukan rapat, dan kita memilih sesuai persyaratan yang ditentukan oleh lembaga pemberdayaan masyarakat, dengan memenuhi beberapa persyaratan, Yaitu bisa dari lulusan SMA dan mempunyai pengetahuan keterampilan dalam pemberdayaan masyarakat, dan lulusan D3 dan S1 lebih-lebih bisa jadi pendamping, dan mengetahui tentang pemberdayaan masyarakat. (Hasil Wawancara 6 Juni 2018).

Berdasarkan hasil wawancara Informan yang berinisial SFY dan SHD menunjukkan bahwa komponen rekrutmen pada lembaga pemberdayaan masyarakat dengan melakukan pemungutan suara atau sistem voting dengan mengundang masyarakat, serta mempunyai persyaratan diantaranya lulusan D3 dan S1 , dan memiliki keahlian dalam pemberdayaan masyarakat.seharusnya lembaga pemberdayaan masyarakat dalam hal rekrutmen seharusnya lebih mengutamakan keahlian nya dalam hal pemberdayaan masyarakat, dilihat bagaimana caranya berbaur dengan masyarakat terlebih lagi ketika dia mampu menjadi solusi ditengah-tengah masyarakat.

Berbeda lagi halnya dengan para petani garam yang mengatakan dalam perekrutan bagi anggota program pemberdayaan usaha garam rakyat (PUGAR), tergantung dari para petani garam yang ingin mengikuti program tersebut, tetapi untuk perekrutan dalam program PUGAR, memiliki beberapa persyaratan yaitu fotocopy KTP (Kartu Tanda Penduduk), dan minimal jika ingin mengajukan menjadi anggota Program pemberdayaan usaha garam rakyat (PUGAR) minimal 10 orang dalam satu kelompok, Sehingga petani garam pun di data oleh para pendamping program pemberdayaan usaha garam rakyat(PUGAR). Hal ini pun didukung oleh

beberapa pernyataan petani garam Kecamatan Bangkala. Menurut pendapat AS (masyarakat petani garam) yang mengatakan bahwa :

“kan begini kalau persyaratan yang masuk kelompok PUGAR itu yang pertama petani garam , khususnya memang petani garam, terus kedua bentuk kelompok, jadi harus itu minimal 10 orang perkelompok, diberikan bantuan PUGAR ini dapat bantuan kalau berdikari eh harus berkelompok” (Hasil Wawancara 1 juli 2018 FGD)”

Pernyataan AS senada dengan pendapat informan yang berinisial SMY (masyarakat petani garam) yang mengatakan bahwa :

“ Iya, kalau masuki anggota pugar itu, nasampaikanga itu dulu para Pendamping pugar, kayak nasosialisikanki tentang pugar, baru nasampaikanmi persyaratannya begitu, untuk masuk di kelompok pugar itu, tapi harus 10 orang dalam satu kelompok, dan fotocopy KTP juga baruki bisa masuk di kelompok PUGAR itu.(Hasil Wawancara 27 juni 2018)

Berdasarkan Hasil wawancara dengan informan AS dan SMY menunjukkan bahwa ternyata ada persyaratan untuk menjadi anggota kelompok PUGAR yaitu dengan persyaratan, khususnya petani garam, dalam satu kelompok harus cukup 10 orang,, memiliki fotocopy KTP sehingga yang masuk dalam kelompok PUGAR yang dinaungi oleh dinas kelautan dan perikanan dapat menerima bantuan secara administrasi.

Berdasarkan hasil wawancara dari beberapa informan diatas dapat disimpulkan bahwa dalam komponen sumber daya, komponen rekrutmen sangat penting untuk dilakukan. karena didalam komponen rekrutmen serangkaian dapat meningkatkan motivasi, kemampuan dan keahlian yang diperlukan untuk menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. tujuan dari rekrutmen disini adalah untuk mendapatkan persediaan sebanyak mungkin, sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan

pemilihan terhadap calon pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Rekrutmen pun dilakukan oleh dinas kelautan dan perikanan, dalam merekrut pegawai dinas kelautan dan perikanan, ada yang mengikuti tes CPNS, E-mail yang dikirimkan langsung dari kementerian ke kantor dinas kelautan dan perikanan, dengan maksud ditunjuk langsung oleh kementerian dengan mencantumkan beberapa persyaratan yang ada untuk merekrut para pendamping PUGAR. Tetapi, berbeda halnya dengan pendamping pemberdayaan masyarakat dalam hal merekrut yang dilakukan oleh lembaga pemberdayaan dengan melakukan rapat dan musyawarah dengan para masyarakat dalam merekrut para pendamping lembaga pemberdayaan masyarakat.

Adapun indikator Sumber daya dapat disimpulkan bahwa pengembangan kapasitas tidak terlepas dari yang namanya sumber daya, karena dalam pengembangan kapasitas didalam pemerintah daerah maupun organisasi sangat dibutuhkan baik itu dalam hal pelatihan, pemberian sistem insentif, kondisi kerja dan rekrutmen.

## **B. PENGUATAN ORGANISASI**

Penguatan organisasi merupakan salah satu komponen utama pengembangan kapasitas pemerintah daerah. Penguatan organisasi adalah suatu sistem organisasi yang dibangun bersama dengan pemangku kepentingan yang memungkinkan pelaksanaan tugas berjalan dengan efektif dan efisien. Penguatan organisasi dirancang bersama dengan pemangku kepentingan melalui sistem insentif yang mendukung, pemanfaatan pegawai, kepemimpinan, budaya organisasi, komunikasi dan struktur manajer dalam penguatan organisasi.

## **1. Sistem Insentif yang mendukung**

Sistem insentif merupakan salah satu komponen penting dalam penguatan organisasi. Sistem insentif yang dimaksud di sini adalah suatu sistem yang digunakan organisasi untuk memberikan insentif kepada pegawainya dalam pemberdayaan petani garam di Kabupaten Jeneponto.

Berdasarkan tabel 5 dibawah, sistem insentif tidak diberikan di dinas kelautan dan perikanan terhadap para pegawai dan pendamping yang menangani petani garam. Dinas kelautan dan perikanan adalah naungan langsung dari kementerian kelautan dan perikanan Sulawesi Selatan. Berbeda halnya dengan para pendamping lembaga pemberdayaan masyarakat Kabupaten Jeneponto ada sistem insentif yang mendukung yang diberikan oleh lembaga, tetapi untuk khususnya dalam pemberdayaan masyarakat petani pugar, tidak tersedianya sistem insentif, yang diberikan hal ini disebabkan karena adanya SKPD yang terikat, sehingga tidak adanya sistem insentif untuk pendamping khususnya dalam pemberdayaan masyarakat petani garam, pemberian insentif diberikan hanya saja pada pemberdayaan-pemberdayaan yang terkait di lembaga pemberdayaan masyarakat seperti pemberdayaan pada karang taruna, ibu-ibu PKK, pemberdayaan masyarakat perangkat desa, sehingga lembaga pemberdayaan masyarakat tidak bisa bergerak secara leluasa dalam pemberdayaan masyarakat petani garam di kecamatan Bangkala kabupaten Jeneponto. Hal ini dapat ditunjukkan pada tabel 5 dibawah ini:

**Tabel 5**  
**Deskripsi Penguatan organisasi**  
**Berdasarkan Sistem Insentif yang mendukung**  
**dalam pemberdayaan petani garam di Kabupaten Jeneponto**

Informan	Penguatan organisasi
	Sistem insentif yang mendukung
Dinas Kelautan dan perikanan	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Tidak terstruktur</li> </ul>
Pendamping pemberdayaan usaha garam rakyat (PUGAR)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Tidak terstruktur</li> </ul>
Pendamping pemberdayaan masyarakat Kabupaten Jeneponto	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Tidak Terstruktur</li> </ul>
Petani garam Kecamatan Bangkala	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Terstruktur</li> <li>▪ Tidak terstruktur</li> </ul>

Sumber : Hasil Reduksi Data 2018

Pada tabel 5 merujuk pada penguatan organisasi yang berfokus terhadap sistem insentif yang mendukung, hal ini menunjukkan bahwa tidak adanya sistem insentif yang mendukung di dinas kelautan dan perikanan, bahwa tidak adanya insentif yang mendukung. Hal ini didukung oleh pernyataan informan yang berinisial RJB(Dinas kelautan dan perikanan) yang mengatakan bahwa :

“ tadi kan sudah saya saya jawab bahwa tidak adanya pemberian insentif disini, kecuali gaji pokok diterima ditiap bulannya”(Hasil wawancara 22 mei 2018)

Pernyataan RJB diatas senada dengan pendapat informan yang berinsial JM (dinas kelautan dan perikanan Kabupaten Jeneponto yang mengatakan bahwa :

“tidak adanya pemberian insentif yang diterima jawabanku itu yang tadi samaji bahwa tidak ada pemberian insentif yang mendukung(Hasil wawancara 31 mei 2018)

Berdasarkan hasil wawancara diatas dengan informan RJB dan JM menunjukkan bahwa didalam penguatan organisasi tidak ada pemberian insentif yang memadai di dinas kelautan dan perikanan.

Pernyataan diatas senada dengan pendapat informan yang berinisial A1 (Pendamping program usaha garam rakyat) yang mengatakan bahwa :

“tidak ada pemberian insentif yang diterima, walaupun itu saya sebagai pendamping program usaha garam rakyat.(PUGAR).

Berbeda halnya dengan pendamping pemberdayaan masyarakat Kabupaten Jenepono, aada pemberian insentif yang diberikan oleh lembaga pemberdayaan masyarakat, tetapi dalam hasil wawancara dengan beberapa informan penelitian ini menunjukkan tidak ada pemberian insentif yang memadai khususnya untuk pendamping pemberdayaan masyarakat petani garam, karena adanya SKPD yang mengikat sehingga pemberdayaan masyarakat petani garam tidak dilakukan. Tetapi dalam pemberian insentif terhadap beberapa pemberdayaan yang ditangani oleh lembaga pemberdayaan masyarakat (LPM) , ada pemberian insentif yang mendukung berupa dana pembinaan dan dana operasional . Hal ini bisa dilihat dari hasil wawancara oleh pendapat informan yang berinisial SHD(lembaga pemberdayaan masyarakat) yang mengatakan bahwa :

“ sistem insentif yang mendukung , dana pembinaan dan operasional sebanyak Rp.1.500.000- Rp. 2.000.000 toh seperti yang saya sebutkan tadi”.(Hasil wawancara 06 juni 2018)

Berdasarkan hasil wawancara diatas dengan informan yang berinisial SHD menunjukkan bahwa ada sistem insentif yang diberikan ,tetapi tidak ada sistem insentif yang mendukung khususnya dalam pemberdayaan masyarakat petani garam.

Secara organisasi, sebenarnya ada sistem insentif dalam organisasi LPM, karena mereka tidak diberikan gaji , tetapi diberikan honor atau dana pembinaan, tetapi dalam hal pemberdayaan masyarakat khususnya dalam pemberdayaan masyarakat petani garam, tidak ada pemberian insentif yang mendukung, dalam dunia organisasi , tidak ada suatu organisasi yang tidak memiliki sistem insentif karena organisasi sangat tergantung pada sistem tersebut. Suatu organisasi akan mampu berkompetinsi kalau ia memiliki sistem insentif yang efektif dan efisien, demikian pula sebaliknya sisem insentif merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa didalam dinas kelautan dan perikanan tidak ada pemberian sistem insentif diluar dari gaji pokok tetao ada pemberian gaji yang diterima perbulannya sesuai dengan tingkat eselonnya. Begitupun dengan pendamping program usaha garam rakyat (PUGAR) tidak adanya pemberian insentif kecuali diluar gaji pokok. Sedangkan didalam lembaga pemberdayaan masyarakat ada sistem insentif yang berupa dana pembinaan atau operasional yang diterima oleh para pendamping , tetapi tidak ada sistem insentif yang memadai untuk pemberdayaan masyarakat petani garam,tetapi untuk pemberdayaan yang memang dinaungi oleh lembaga pemberdayaan masyarakat ada sistem insentifnya yaitu dana pembinaan.

## **2. Mekanisme dan Sistem Pemanfaatan Pegawai**

Salah satu komponen penting penguatan organisasi adalah sistem pemanfaatan pegawai ini merujuk pada mekanisme pemberian penghargaan kepada pegawai dinas kelautan dan perikanan kepada para pendamping PUGAR, atau kepada pendamping pemberdayaan masyarakat. Sistem pemanfaatan pegawai meliputi pemberian motivasi kepada pegawai, perhatian terhadap kemampuan dan keterampilan pegawai, dan alokasi waktu yang diberikan kepada pegawai.

Mekanisme dan sistem pemanfaatan pegawai merupakan pemanfaatan pegawai berdasarkan mekanisme dan sistem tertentu dalam pemberdayaan para pendamping yang dinaungi oleh dinas kelautan dan perikanan khususnya pemberdayaan masyarakat petani garam dikecamatan Bangkala Kabupaten Jeneponto. Hal ini dapat ditunjukkan pada tabel 6 dibawah ini.

**Tabel 6**  
**Deskripsi Penguatan Organisasi Berdasarkan Mekanisme dan Sistem Pemanfaatan Pegawai Dalam Pemberdayaan Masyarakat Petani garam di Kabupaten Jeneponto**

Informan	Penguatan organisasi
	Mekanisme Pemanfaatan Pegawai
Dinas Kelautan dan perikanan	▪ Terstruktur
Pendamping pemberdayaan usaha garam rakyat (PUGAR)	▪ Terstruktur
Pendamping pemberdayaan masyarakat Kabupaten Jeneponto	▪ Terstruktur tapi bentuk penghargaan tidak ada
Petani garam Kecamatan Bangkala	▪ Tidak ada

Sumber : Hasil Reduksi Data 2018

Berdasarkan tabel 6 diatas, mekanisme dan sistem pemanfaatan pegawai dinas kelautan dan perikanan Kabupaten Jeneponto masih sangat terstruktur. Terstruktur yang dimaksud disini adalah pemanfaatan pegawai harus sesuai dengan peraturan pemerintah. Dalam hal ini pemanfaatan pegawai harus mengikuti petunjuk atasan untuk melaksanakan program PUGAR dalam pemberdayaan petani garam di Kecamatan Bangkala Kabupaten Jeneponto.

Secara organisasi penanggung jawab untuk pemberdayaan petani garam adalah dinas kelautan dan perikanan dengan menggunakan program usaha garam rakyat (PUGAR). Yang menjalankan program pemberdayaan program usaha garam rakyat (PUGAR) adalah para pendamping pemberdayaan program usaha garam rakyat (PUGAR) . secara operasional pendamping program PUGAR yang bertanggung jawab terhadap pemberdayaan masyarakat petani garam. Sedangkan dalam hal pemberdayaan masyarakat petani garam di Kabupaten Jeneponto khususnya pemberdayaan masyarakat petani garam tidak ada nyapemberdayaan yang dilakukan karena adanya SKPD yang terkait dari pemerintah. Hal ini didukung oleh



pernyataan informan yang berinisial RJB (dinas kelautan dan perikanan Kabupaten Jeneponto yang mengatakan bahwa :

“Pemanfaatan pegawai disini kan langsung dinaungi oleh kementerian kelautan dan perikanan provinsi Sulawesi selatan, jadi peraturan dari kementerian pasti kita mengikutinya, begitupun saya disini sebagai pegawai dinas kelautan dan perikanan, disini kan saya mengikuti perintah oleh pak kadis, (Hasil wawancara 22 mei 2018)

Pernyataan diatas didukung oleh pendapat informan yang berinisial JM (dinas kelautan dan perikanan) yang mengatakan bahwa :

“kalau masalah aturan dek , pasti kita ikuti aturan yang disepakati bersama didinas kelautan ini, apalagi kalau kita naungan langsung dari kementerian dinas kelautan dan perikanan provinsi, , kalau masalah pemberian penghargaan yang kita bilang tadi itu tidak ada sistem pemberian penghargaan, tapi kalau masalah pemberian motivasi itu ada, motivasi kata-kata misalnya langsung dari pak kadis begitu, jadi apapun dek, karena kita kan para pegawai disini itu sebelum ditempatkangi disini aturan itu sudah ada, jadi bagaimapun aturan dari pemerintah, aturan dari dinas kelautan ataupun aturan langsung dari kementerian pasti harus diikuti kan begitu.

Berdasarkan hasil wawancara informan yang berinisial RJM dan JM menunjukkan bahwa dalam komponen mekanisme pemanfaatan pegawai sudah baik karena peraturan pemerintah sudah dipatuhi sehingga ini menunjukkan dinas kelautan dan perikanan kabupaten Jeneponto pemanfaatan pegawai sudah baik. Begitupun dalam hal perintah kepala dinas kelautan dan perikanan Kabupaten Jeneponto.

Pernyataan RJB dan JM diatas didukung oleh pendapat informan yang berinisial A1 (pendamping program usaha garam rakyat (PUGAR) yang mengatakan bahwa :

“pasti ada dek, aturannya karena kita para pendamping itu naungan langsung dari kementerian, karena saya kan disini pendamping awal ditunjuk langsung dari kementerian yaitu pada waktu masuk 2015, dan 2016 pengumuman , jadi awal tahun 2016 itu langsung bekerja dari kementerian, jadi kita yang tahun 2015 itu pendamping peralihan dan berubah menjadi penyuluh perikanan

ditahun 2016, jadi kalau masalah aturan yah itu tadi ada aturannya baik dari kementerian itu sendiri ataupun dari dinas kelautan dan perikanan disini, semua itu ada aturannya dek, tidak mungkin kita langsung-langsung saja kerja, kalau tidak ada aturan yang dibuat kan begitu, dan pasti aturan dari pak kadis itu sendiri (Hasil wawancara 30 april 2018 FGD)

Pernyataan A1 ditambahkan oleh informan yang berinisial A2 (pendamping program usaha garam rakyat(PUGAR) yang mengatakan bahwa :

“... pegawai biasanya akan lebih giat dalam pekerjaan tetapi disini kami melakukan dengan ikhlas, karena kami para pendamping,awalnya itu langsung dari pusat yang ditunjuk langsung”.

Berdasarkan hasil wawancara informan yang berinisial A1 dan A2 menunjukkan adanya aturan yang telah disepakati sebelumnya baik itu aturan dari dinas kelautan dan perikanan dan peraturan dari kementerian kelautan dan perikanan provinsi sehingga pemanfaatan pegawai sudah baik dalam hal peraturan yang dipatuhi, selanjutnya dalam hal penghargaan, tidak adanya penghargaan yang diberikan oleh para pendamping program usaha garam rakyat (PUGAR) ,sehingga melihat pernyataan A2 mengatakan para pendamping bekerja secara ikhlas, dalam hal artian walaupun tanpa adanya penghargaan , para pendamping uaha garam rakyat tetap semangat bekerja.

Selanjutnya untuk para pendamping lembaga pemberdayaan itu sendiri, pemanfaatan para pegawai dalam pengorganisasian tugas dan fungsi serta SDM di LPM kabupaten Jeneponto sudah mampu dalam menjalankan tugas tetapi dalam hal pemberdayaan khususnya pemberdayaan masyarakat petani garam tidak ada karena aturan SKPD yang mengikat yang menjadikan LPM tidak bergerak dengan luas dalam pemberdayaan masyarakat petani garam, karena Alur SKPD yang sudah

mengikat. Hal ini dapat dilihat dari hasil wawancara oleh pendapat ED(lembaga pemberdayaan masyarakat) yang mengatakan bahwa :

“aturan yang mengikat tentu saja ada, karena contohnya saja ini SKPD yang terkait, seandainya saja ada dalam SKPD tentang pemberdayaan petani garam pasti kita akan jalankan, tapi kan dalam SKPD tidak ada, jadi kita disini tidak bisa berbuat apa-apa hanya yang ada diSKPD kita jalankan,” (Hasil wawancara 07 juni 2018).

Pernyataan ED didukung oleh pernyataan informan yang berinsial SHD (lembaga pemberdayaan masyarakat) yang mengatakan bahwa :

“bentuk penghargaan tidak ada, hanya saja bagaimana kita menunjang para pendamping itu sendiri dengan saling motivasi satu hasil, dan untuk pemanfaatan pegawai, kita tidak bisa melakukan karena anu harus sesuai dengan aturan-aturan pemerintah.”(Hasil wawancara 06 juni 2018).

Berdasarkan Hasil wawancara informan yang berinsial ED dan SHD menunjukkan bahwa dalam komponen mekanisme pemanfaatan pegawai aturan dari pemerintah beserta aturan dari lembaga pemberdayaan masyarakat sudah mengikuti aturan pemerintah, dan sudah mengikuti perintah dari kepala dinas lembaga pemberdayaan masyarakat Kabupaten Jeneponto.sedangkan dalam hal penghargaan ,tidak adanya penghargaan yang diberikan oleh lembaga berupa barang yang dapat menunjang kinerja mereka sebagai pendamping.

Berdasarkan hasil wawancara dari beberapa informan diatas dapat disimpulkan bahwa sistem pemanfaatan pegawai didalam penguatan organisasi sangat penting, pemanfaatan pegawai di dinas kelautan dan perikanan sudah baik karena berdasarkan aturan pemerintah yang berlaku dan aturan kementrian kelautan dan perikanan provinsi, serta para pegawai mengikuti petunjuk atasan sehingga pemanfaatan pegawai sudah terstruktur khususnya untuk program pemberdayaan usaha garam rakyat (PUGAR),Senada dengan lembaga pemberdayaan masyarakat

(LPM) pemanfaatan pegawai sudah berdasarkan aturan dan SKPD yang mengikat, dalam Lembaga pemberdayaan masyarakat khususnya pemberdayaan masyarakat petani garam ,tidak ada dalam SKPD sehingga LPM dalam pemanfaatan pegawai sudah baik dalam hal peraturan dan sudah mengikuti petunjuk dari atasan, tetapi dalam bentuk penghargaan para pendamping lembaga pemberdayaan masyarakat tidak ada, hanya motivasi secara langsung yang diberikan langsung oleh kepala lembaga pemberdayaan masyarakat , pernyataan ini dapat dilihat hasil wawancara dengan informan SHD yang mengatakan demikian, seharusnya lembaga pemberdayaan masyarakat memberikan bentuk penghargaan terhadap para pendamping atau kader di lembaga tersebut.

### **3. Kepemimpinan**

Kepemimpinan merupakan salah satu komponen penting penguatan organisasi. Kepemimpinan yang dimaksud di sini adalah kepemimpinan kolektif yang disepakati bersama yang bertugas mengorganisir dan merencanakan pemanfaatan bersama sumber-sumber daya bersama.

Berdasarkan tabel 7 dibawah, kepemimpinan dinas kelautan dan perikanan dalam mengarahkan para pendamping program usaha garam rakyat (PUGAR),dengan menggunakan kepemimpinan yang demokratis karena mampu merangkul para anggotanya dan memberikan solusi yang tepat ketika sedang ada masalah, dan menjadi penengah.Demikian pun dengan kepemimpinan lembaga pemberdayaan masyarakat Kabupaten Jeneponto , yang menerapkan kepemimpinan demokratis yang mampu merangkul anggotanya dan sebagai solusi bagi anggotanya.

**Tabel 7**  
**Deskripsi Penguatan Organisasi Berdasarkan Kepemimpinan**  
**Dalam Pemberdayaan Masyarakat Petani garam di Kabupaten Jeneponto**

Informan	Penguatan organisasi
	Kepemimpinan
Dinas Kelautan dan perikanan	▪ Kepemimpinan demokratis
Pendamping pemberdayaan usaha garam rakyat (PUGAR)	▪ Kepemimpinan demokratis
Pendamping pemberdayaan masyarakat Kabupaten Jeneponto	▪ Kepemimpinan demokratis
Petani garam Kecamatan Bangkala	▪ Tidak ada

Sumber : Hasil Reduksi Data 2018

Pada tabel 7 merujuk pada penguatan organisasi yang berfokus terhadap kepemimpinan, hal ini menunjukkan bahwa kepala dinas kelautan dan perikanan sudah mampu membangun kerjasama dengan dinas lainnya, antara lain dengan dinas perdagangan dan perindustrian, begitu pun kerjasama yang dilakukan oleh dinas kelautan dan perikanan dengan kementerian kelautan dan perikanan provinsi Sulawesi selatan, dan kerjasama dengan dinas kelautan dan perikanan kabupaten takalar, sehingga dapat memperlancar kegiatan para pendamping pemberdayaan masyarakat petani garam Kecamatan Bangkala Kabupaten Jeneponto. Dengan menggunakan sistem kepemimpinan demokratis di dinas kelautan dan perikanan Kabupaten Jeneponto . kepala dinas kelautan dan perikanan menggunakan sistem demokratis yang mampu mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagi kegiatan yang akan dilakukan ditentukan bersama antara pimpinan dan bawahan.

Hal ini dukung oleh pendapat informan yang berinisial RJB(dinas kelautan dan perikanan Kabupaten Jeneponto) yang mengatakan bahwa :

“kalau masalah kepemimpinan pak kepala dinas menurut saya sangat bagus karena mampu na rangkul bawahannya semua, kalau ada masalah langsung dia ambil alih, dan memberikan solusi cepat tanpa diwakili I lagi” (Hasil wawancara 22 mei 2018)

Selanjutnya pernyataan RJB diatas didukung dengan pendapat informan yang berinisial JM (Dinas Kelautan dan Perikanan) yang mengatakan bahwa :

“tentu saja, peran seorang pemimpin sangat dibutuhkan karena kalau tidak ada kepala dinas maka tidak akan berjalan suatu kegiatan, karena adanya pak kepala dinas, kita akan tau alur kinerja kita semua, jadi kepemimpinan kepala dinas disini dek dikelautan sangat bagus dan baik, dalam membawahi para pegawainya. (Hasil wawancara 31 mei 2018).

Berdasarkan hasil wawancara informan yang berinisial RJB dan JM menunjukkan bahwa kepemimpinan yang digunakan oleh kepala dinas adalah kepemimpinan demokratis yang mampu merangkul dan mampu memberikan solusi cepat bagi pegawainya dalam alur kerja

Pernyataan JM diatas senada dengan pendapat informan yang berinisial A1(pendamping program Pemberdayaan Usaha Garam Rakyat (PUGAR)) yang mengatakan bahwa :

“sebenarnya kepemimpinan disini sangat penting untuk bisa mengorganisir anggotanya begitu , apalagi disini pak kepala dinas sering membuat para pegawainya nyaman dalam bekerja, karena memotivasi pegawainya begitu , dan kepala dinas disini mampu merangkul para bawahannya dalam mengatur kegiatan anggotanya, menurut saya sebagai pendamping dari dinas kelautan dan perikanan sangat mengapresiasi pak kepala dinas karena kepemimpinannya menurut saya sangat bagus”.(Hasil wawancara 30 april 2018 FGD)

Pernyataan A1 ditambahkan oleh A2 (pendamping program usaha garam rakyatPUGAR) yang mengatakan bahwa :

“apa namanya itu e, mampui bekerjasama dengan dinas yang lain, baru cepat lagi nakasihki solusi, kalau masalah kepemimpinannya pak kepala dinas”. (Hasil wawancara 30 april 2018 FGD)

Pernyataan A1 dan A2 didukung oleh pernyataan D (pendamping program usaha garam rakyat (PUGAR) yang mengatakan bahwa :

“koordinasi nya pak kepala dinas disini sangat membantu karena, dia juga sebagai pimpinan teratas didinas kelautan dan perikanan ini, apalagi ketika ada kegiatan yang dilakukan oleh para pendamping PUGAR itu, motivasi dari kepala dinas itu sangat membantu ,walaupun kata-kata ,tapi itu sudah membuat kita termotivasi, itu menurut saya dek sebagai pendamping pemberdayaan usaha garam rakyat (PUGAR).” (Hasil wawancara 22 mei 2018).

Berdasarkan hasil wawancara AI, A2 dan D menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala dinas adalah kepemimpinan demokratis Karen mampu bekerjasama dengan dinas lain, mampu memberikan solusi yang teat, dan koordinasinya sangat membantu Karen mampu memotivasi para pegawai dan para pendamping PUGAR dalam hal kegiatan.

Kepemimpinan yang sama yang dilakukan oleh ketua lembaga pemberdayaan masyarakat sebagai pemimpin kader pemberdayaan masyarakat mampu membangun kerjasama dengan lembaga-lembaga lainnya,walaupun didalam lembaga pemberdayaan masyarakat tidak memberdayakan petani garam , karena adanya SKPD yang diberikan kepada lembaga pemberdayaan masyarakat kabupaten Jeneponto yang alurnya kerjanya tidak menangani khususnya dalam hal pemberdayaan masyarakat petani garam , Kepemimpinan lembaga pemberdayaan masyarakat kabupaten Jeneponto dianggap bagus oleh para pendamping lembaga pemberdayaan masyarakat , hal ini didukung oleh pernyataan SHD(lembaga pemberdayaaan masyarakat) yang mengatakan bahwa :

“ dalam hal ini pak dinas sangat baik sebagai pemimpin di lembaga pemberdayaan masyarakat ini, karena semenjak pak dinas menjabat disini,lembaga pemberdayaan masyarakat lebih baik dari yang sebelumnya, Walaupun pak dinas belum lama menjabat disini, tapi kerjasamanya dengan kita para pegawainya sudah sangat baik. (Hasil wawancara 06 juni 2018)

Pernyataan SHD didukung oleh pernyataan informan yang berinisial ED( lembaga pemberdayaan masyarakat) yang mengatakan bahwa :

“ketua lembaga pemberdayaan masyarakat, kepemimpinannya sangat baik, karena dia mampu mengarahkan, dan sering share, tentang yang didapat dilapangan, jadi selalu memberikan masukan yang baik kepada para pegawainya dan para pendamping itu sendiri”.

Berdasarkan hasil wawancara informan yang berinisial ED dan SHD menunjukkan bahwa kepemimpinan yang digunakan dalam memimpin lembaga pemberdayaan masyarakat adalah kepemimpinan yang demokratis, karena kepala dinas pemberdayaan masyarakat mampu bekerjasama dengan para anggotanya dan memberikan solusi terbaik bagi para anggotanya.

Selanjutnya untuk petani garam sendiri, tidak ada yang namanya sistem kepemimpinan yang diterapkan sesama masyarakat petani garam itu sendiri. Karena kepemimpinan ini merupakan faktor utama dalam keberhasilan suatu organisasi, sementara dikalangan masyarakat petani garam tidak tahu tentang yang namanya sistem kepemimpinan.

Berdasarkan hasil wawancara dari beberapa informan diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan faktor utama dalam keberhasilan suatu organisasi. Keberhasilan dan kegagalan dalam pemberdayaan masyarakat petani garam sangat tergantung pada kepala dinas kelautan dan perikanan yang mengarahkan dan mendorong para pendamping program usaha garam rakyat (PUGAR). Hal ini menunjukkan pemimpin merupakan faktor penentu keberhasilan suatu organisasi. Namun, dalam lembaga pemberdayaan masyarakat. ketua lembaga pemberdayaan masyarakat sistem kepemimpinan yang digunakan didalam lembaga



pemberdayaan masyarakat, sama dengan kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala dinas kelautan dan perikanan yaitu kepemimpinan demokratis, tetapi ketua LPM dalam hal mengarahkan para pendamping lembaga pemberdayaan masyarakat itu tidak ada pemberdayaan masyarakat yang khusus untuk para masyarakat petani garam yang dilakukan, karena adanya alur kerja yang sudah ditentukan oleh SKPD pemerintah.

Sistem kepemimpinan yang diterapkan oleh dinas kelautan dan perikanan kabupaten jeneponto dengan kepemimpinan yang diterapkan oleh ketua lembaga pemberdayaan masyarakat, adalah kepemimpinan demokratis, karena para ketua mampu mengkoordinir pemilik sumber-sumber daya dan mengoptimalkan pemanfaatan sumber-sumber daya tersebut. Sumber-sumber daya yang dimaksud adalah informasi, dana keahlian dan materi lainnya. Hanya saja pemimpin LPM tidak bisa bergerak terlalu banyak karena adanya SKPD pemerintah yang mengikat sehingga untuk pemberdayaan masyarakat terkhusus petani garam dilakukan tidak ada.

#### **4. Budaya Organisasi**

Salah satu komponen penting penguatan organisasi dalam pemberdayaan masyarakat petani garam Kabupaten Jeneponto adalah budaya organisasi. Budaya organisasi adalah semua aktivitas dan perilaku aktor yang terpolo dalam organisasi ini. Budaya organisasi yang dimaksud disini adalah aktivitas-aktivitas yang disepakati. Nilai-nilai kebersamaan menjadi acuan utama, karena terbentuknya organisasi berdasarkan visi dari perhatian bersama para pemangku kepentingan untuk menyelesaikan masalah-masalah yang kompleks, seperti pemberdayaan

masyarakat petani garam. Budaya organisasi meliputi mekanisme pencapaian nilai. Mekanisme ini berkaitan dengan aturan-aturan tersendiri dalam penanganan pemberdayaan masyarakat petani garam. Budaya organisasi ini dapat digambarkan pada tabel 8 dibawah ini.

Pada tabel 8 di bawah menunjukkan budaya organisasi sudah terstruktur dengan baik karena berdasarkan sistem dan mekanisme birokrasi para pegawai bidang yang ada didinas kelautan dan perikanan mengerjakan masing-masing tugasnya, begitupun para pendamping PUGAR bertugas untuk mengontrol dan membina para petani garam yang berada dilapangan.

Demikian pula halnya dengan para pegawai bidang atau seksi pemberdayaan bertugas sesuai dengan sistem dan mekanisme pemberdayaan dalam birokrasi yang diterapkan dilembaga pemberdayaan masyarakat diKabupaten Jeneponto. Mekanisme kerja untuk mencapai nilai-nilai tersebut, sehingga perilaku para pemberdayaan masyarakat terstruktur dengan baik dalam mewujudkan nilai tersebut. Lembaga pemberdayaan masyarakat bersama semua level pemerintahan diKabupaten Jeneponto, kecuali terkhusus pemberdayaan masyarakat petani garam, tidak ada pemberdayaan yang dilakukan dikarenakan adanya SKPD yang mengikat sehingga pemberdayaan masyarakat petani garam tidak dilakukan.

**Tabel 8**  
**Deskripsi Penguatan Organisasi Berdasarkan Budaya Organisasi**  
**Dalam Pemberdayaan Masyarakat Petani Garam di Kabupaten Jeneponto**

Informan	penguatan organisasi
	Budaya Organisasi
Dinas Kelautan dan perikanan	▪ Terstruktur
Pendamping pemberdayaan usaha garam rakyat (PUGAR)	▪ Terstruktur
Pendamping pemberdayaan masyarakat Kabupaten Jeneponto	▪ Terstruktur
Petani garam Kabupaten Bangkala	▪ Tidak ada budaya organisasi

Sumber : Hasil Reduksi Data 2018

Pada Tabel 8 merujuk pada penguatan organisasi yang berfokus terhadap budaya organisasi, hal ini menunjukkan budaya organisasi pada dinas kelautan dan perikanan di Kabupaten Jeneponto sangat penting. Karena program-program dalam pemberdayaan masyarakat petani garam yang dilakukan oleh para pendamping program PUGAR (Program usaha garam rakyat). Dalam hal budaya organisasi dinas kelautan dan perikanan Kabupaten Jeneponto sudah berkembang dengan baik.

Budaya organisasi LPM (Lembaga Pemberdayaan Masyarakat) menyerupai dengan budaya organisasi lembaga pemberdayaan masyarakat birokrasi, karena ia dibentuk oleh pemerintah untuk kepentingan pemberdayaan masyarakat, terkecuali dalam pemberdayaan petani garam dikarenakan SKPD yang mengikat. Lembaga pemberdayaan masyarakat memiliki mekanisme yang jelas dalam pencapaian tujuannya. Semua ketua dan anggota LPM atau para kader pemberdayaan masyarakat menyatakan bahwa mekanisme pemberdayaan yang dinaungi oleh lembaga pemberdayaan masyarakat sudah jelas karena sudah ada alur kerja pada SKPD. Hal

ini didukung oleh pernyataan informan yang berinisial RJB (dinas kelautan dan perikanan Kabupaten Jeneponto)

yang mengatakan bahwa :

“ Tentunya kita melakukan rapat atau diskusi dan melakukan musyawarah, terlebih dahulu, sebelum memecahkan masalah, tapi Alhamdulillah selama saya bekerja disini tidak ada masalah, jadi itu tindakan yang mungkin kita ambil,, jadi ketika ada aktivitas yang akan kita lakukan, biasanya itu tadi yang saya katakan melakukan rapat terlebih dahulu, jadi itu tindakan yang kita ambil terlebih dahulu (Hasil wawancara 22 mei 2018)

Pernyataan diatas didukung oleh pendapat informan yang berinisial JM (dinas kelautan dan perikanan) yang mengatakan bahwa :

“ pasti kita mengambil tindakan yaitu melakukan rapat atau diskusi sebelum mengambil sebuah tindakan, kita berembut dalam satu ruangan, kita musyawarah dulu contohnya dalam hal program usaha garam rakyat(PUGAR) itu kan juga program langsung dari kementerian jadi itu program PUGAR sebelum dijalankan kita melakukan alur kerja terlebih dulu.(Hasil wawancara 31 mei 2018)

Berdasarkan hasil wawancara informan yang berinisial RJB dan JM menunjukkan bahwa adanya budaya organisasi di dinas kelautan dan perikanan dengan cara melakukan rapat atau diskusi serta melakukan musyawarah terlebih dahulu, begitu aktivitas yang dilakukan dengan melakukan program yang dibuat program PUGAR sehingga adanya nilai bagi masyarakat.

Pernyataan RJB dan JM diatas didukung oleh pendapat informan yang berinisial AI (pendamping program usaha garam rakyat (PUGAR) yang mengatakan bahwa :

“ ada alur tersendiriya, alur kerja namanya jadi pada saat kita membuat satu program yang akan kita jalankan pastinya, maka pasti kita akan tentukan arah kemana ini, kayak juga ji program( PUGAR) program usaha garam rakyat kan ini program sudah lama , dulu itu program PUGAR , dikatakan pemberdayaan usaha garam rakyat, tapi sekarang itu sudah diubah menjadi pengembangan, pada tahun 2011 sampai tahun 2013 itu pemberdayaan,

masuk 2014 sampai sekarang itu sudah menjadi pengembangan, tapi tetap sama namanya tetap PUGAR,, maka disini, ada alur kerjanya terlebih dahulu, ada hal-hal penting yang kita diskusikan.(Hasil wawancara 30 april 2018 FGD)

Pernyataan A1 ditambahkan oleh pendapat informan yang berinisial A2(pendamping program usaha garam rakyat (PUGAR)yang mengatakan bahwa :

“program kementerian langsung, artinya belum terbentuk adanya kelompok setelah awal 2011 sampai 2013 itu pembentukan dan diperbaiki dengan adanya administrasi kelompok, setelah diperbaiki ini artinya yaitu keberlanjutannya untuk dikembangkan, makanya diubah dari pemberdayaan menjadi pengembangan, jadi semua disini saling bekerjasama, baik itu dari kementerian itu sendiri, maupun dari dinas kelautan dan perikanan itu sendiri. Jadi program pugar sudah bisa dikatakan lebih baik.”(30 april 2018 FGD) “.

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan yang berinisial A1 dan A2 menunjukkan adanya budaya organisasi, mempunyai alur tersendiri bagi program yang dijalankan, sehingga pada saat program dijalankan , perilaku aktor akan terlihat dari program yang dijalankan, sama halnya dengan program PUGAR yang dijalankan oleh dinas kelautan dan perikanan Kabupaten Jeneponto adanya perubahan yang dilakukan didalam program tersebut, walaupun program PUGAR sudah lama dijalankan, namun dalam hal ini program PUGAR tinggal dikembangkan ke program yang lebih bermanfaat bagi para petani garam.

Berbeda halnya lembaga pemberdayaan masyarakat (LPM) ,semua aktivitas dan perilaku aktor terpola dalam organisasi ini. Budaya organisasi yang ada di lembaga pemberdayaan masyarakat disini ,adalah aktivitas-aktivitas yang dirancang bersama berdasarkan mekanisme yang disepakati , tetapi dalam hal pemberdayaan masyarakat petani garam di Kabupaten Jeneponto menunjukkan tidak ada aktivitas yang dirancang dalam pemberdayaan petani garam, tetapi program lain yang dinaungi lembaga pemberdayaan masyarakat petani garam itu berjalan dengan baik.

Contohnya tentang program PKK, program pemberdayaan perangkat desa dilakukan dengan baik, tetapi untuk alur aktivitas pemberdayaan petani garam dikabupaten Jeneponto tidak ada karena adanya SKPD dari pemerintah yang mengikat, sehingga pemberdayaan untuk petani garam tidak dilakukan. Hal ini dapat dilihat dari hasil wawancara oleh pendapat informan yang berinisial ED (lembaga pemberdayaan masyarakat) yang mengatakan bahwa :

“program yang dijalankan sesuai dengan yang ada diaturan SKPD yang masuk di lembaga pemberdayaan masyarakat jadi ketika kita akan membuat program itu sudah didiskusikan dengan pihak-pihak yang terkait, apa itu dari kepala dinas sendiri, atau para pendamping LPM, ataukah para pegawai disini, jadi kita itu tidak asal memmbuat suatu rancangan langsung jadi tidak,, tetapi kita melakukan proses-proses alur kerja, sehingga dari situ perilaku para teman-teman dinilai.”(Hasil wawancara 07 Juni 2018)

Pernyataan diatas didukung oleh pendapat informan yang berinisial SHD (lembaga pemberdayaan masyarakat) yang mengatakan bahwa :

“ kita itu disini, kalau ada yang mau dikerjakan kegiatan pasti itu kita diskusikan dulu, kan ada anunya SK Kepengurusannya disitulah kita bagi pekerjaan masing-masing, jadi kita itu disini toh saling diskusi kasih keluarki ide-ide begitu , jadi bisa sama jalan itu program yang akan dijalankan.” (Hasil wawancara 06 juni 2018).

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan yang berinisial SHD dan ED yang menunjukkan bahwa program yang dijalankan sesuai dengan SKPD yang terkait sehingga pada saat program dijalankan perilaku para pegawai lembaga pemberdayaan masyarakat akan terlihat, karena melalui alur kerja dengan menggunakan SK Kepengurusannya masing-masing

Berbeda halnya dengan para petani garam bahwasanya tidak ada budaya organisasi diantara mereka, karena mereka masing-masing bekerja demi mereka

sendiri. Jadi aktivitas mereka, mereka yang tentukan sendiri tanpa ada sistem yang mengatur, dan masalah yang ada, diselesaikan dengan sendirinya.

Berdasarkan hasil wawancara dari beberapa informan diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dalam penguatan organisasi sangat penting didalam penguatan organisasi karena aktivitas yang dilakukan dalam organisasi pasti dirancang bersama , baik itu membuat program yang mempunyai mekanisme dalam pencapaian nilai dimasyarakat, budaya organisasi didalam dinas kelautan dan perikanan sudah terstruktur dilakukan, karena ketika ada program yang akan dijalankan, maka ahli dalam bidang program yang mengambil alih walaupun ada sedikit campur tangan dari bidang lain dalam menjalankan program, tetapi saran dan masukan dalam satu organisasi pasti sangat dibutuhkan oleh para pendamping itu sendiri. Namun berbeda halnya dengan lembaga pemberdayaan masyarakat Kabupaten Jeneponto program yang dirancang bersama sudah baik, tetapi dalam hal aktivitas pemberdayaan khususnya untuk petani garam tidak dilakukan oleh lembaga pemberdayaan masyarakat karena adanya SKPD yang terkait pada lembaga pemberdayaan masyarakat.

## **5. Komunikasi**

Komunikasi merupakan salah satu komponen penting penguatan organisasi. Komunikasi yang dimaksud disini meliputi pola hubungan yang berkembang pada lembaga-lembaga yang berperan dalam pemberdayaan masyarakat petani garam di Kabupaten Jeneponto. Komunikasi yang dimaksudkan disini adalah hubungan yang berlangsung dalam organisasi. Hubungan tersebut meliputi hubungan pimpinan dan anggota dan hubungan antara anggota dengan anggota. Komunikasi menempati

tempat penting dalam organisasi, karena setiap orang berada dalam organisasi tersebut bersifat otonom. Dengan hal ini tidak menunjukkan adanya hirarkis antara anggota yang satu dengan anggota lainnya. Mereka adalah pemilik sumber-sumber daya dalam menyelesaikan masalah kompleks seperti komunikasi pemerintah setempat yaitu dinas kelautan dan perikanan terhadap para pendamping program usaha garam rakyat (PUGAR), dan lembaga pemberdayaan masyarakat (LPM) khususnya dalam pemberdayaan masyarakat petani garam di Kabupaten Jeneponto.

**Tabel 9**  
**Deskripsi Penguatan Organisasi Berdasarkan Komunikasi dalam Pemberdayaan Masyarakat Petani Garam di Kabupaten Jeneponto**

Informan	Penguatan organisasi
	Komunikasi
Dinas Kelautan dan perikanan	▪ Ada komunikasi
Pendamping pemberdayaan usaha garam rakyat (PUGAR)	▪ Ada komunikasi
Pendamping pemberdayaan masyarakat Kabupaten Jeneponto	▪ Ada Komunikasi
Petani garam Kecamatan Bangkala	▪ Ada Komunikasi

Sumber : Hasil Reduksi Data 2018

Berdasarkan tabel 9 diatas, hubungan antara antasan dengan bawahan atau sebaliknya dan bawahan dengan bawahan di Kecamatan sangar terpola atau sangat terstruktur. Pola komunikasi antara antasan dengan bawahan berwujud perintah atasan terhadap bawahan. Dinas kelautan dan perikanan Kabupaten Jeneponto. Hal ini didukung oleh pernyataan RJB (dinas kelautan dan perikanan Kabupaten Jeneponto) yang mengatakan bahwa :

“ komunikasi antar dinas kelautan dan didinas itu baik, karena tanpa adanya komunikasi baik itu kegiatan diluar kantor dinas, maupun diluar, maka itu akan berhenti, atau tidak tau arah, jadi komunikasi sangat penting bagi kami, baik itu komunikasi kepala dinas dengan kementrian perikanan begitu apalagi biasanya ada panggilan dari provinsi, pasti komunikasi ini harus terus berjalan



Selanjutnya pernyataan RJB diatas senada dengan pendapat informan yang berinisial JM (dinas kelautan dan perikanan) yang mengatakan bahwa :

“Komunikasi kami sangat intens terhadap kepala dinas, begitupun kepala dinas terhadap para bawahannya, dan kita juga biasanya menjalin komunikasi yang intens terhadap dinas perindustrian dan perdagangan ,tetapi untuk lembaga pemberdayaan masyarakat yang adek sebutkan tadi, karena mungkin alur kerjanya yang berbeda”.

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan RJB dan JM menunjukkan bahwa adanya komunikasi yang baik antara dinas kelautan dan perikanan dengan kementerian kelautan dan perikanan provinsi ,sehingga komunikasi mereka pun sangan intens, begitu dengan komunikasi dengan dinas perindustrian dan perdagangan Kabupaten Jeneponto.

Selanjutnya pernyataan RJB dan JM didukung oleh informan yang berinisial A1 (Pendamping program pemberdayaan usaha garam rakyat (PUGAR)) yang mengatakan bahwa :

“Jadi memang kita ini, kita sebagai payungnya dalam organisasi , walaupun ada komunikasi, kita tidak lepas dari dinas kelautan. Komunikasi antara kita para pendamping dengan dinas itu tidak bisa dipisahkan, meskipun kita naungan langsung dari kementerian, tapi kita dipekerjakan didaerah, dan memang komunikasi kita tak dapat dipisahkan”. (Hasil wawancara 30 april 2018 FGD)

Pernyataan A1 didukung oleh pendapat informan yang berinisial D (pendamping program pemberdayaan usaha garam rakyat (PUGAR)) yang mengatakan bahwa :

“komunikasi kita intens, yang kayak kemarin baru ada lagi rapat-rapat koordinasi dengan kami para pendamping dengan PPTK PUGAR, atau tidak dengan bendahara PUGAR itu sendiri begitu, jadi kita memiliki jenjang dari kepala dinas terus ke TPK, TPK PUGAR itu baru kependamping, jadi komunikasi memang itu penting dek, sangat penting bagi kami para pendamping PUGAR, karena tanpa adanya komunikasi maka kegiatan tidak

akan berjalan lancar, baik itu juga komunikasi antar pendamping pugar itu sendiri, dan antara PUGAR dengan para masyarakat petani garam. (Hasil wawancara 22 mei 2018)

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan yang berinsial A1 dan D yang menunjukkan bahwa komunikasi antara pendamping dengan dinas kelautan sangat intens. Begitu pun dengan para pendamping itu sendiri , karena tanpa adanya komunikasi diantara mereka maka kegiatan tidak akan berjalan lancar.

Berbeda halnya dengan pendamping pemberdayaan masyarakat Kabupaten Jenepono, Komunikasi di lembaga pemberdayaan masyarakat sangat baik , tetapi komunikasi terhadap pendamping program usaha garam rakyat yang dinaungi oleh dinas kelautan perikanan, tidak adanya komunikasi yang dilakukan, karena SKPD yang terkait dari pemerintah , hal ini dapat dilihat dari hasil wawancara oleh pendapat informan yang berinsial SFY (lembaga pemberdayaan masyarakat) yang mengatakan bahwa :

“tentu saja komunikasi sangat penting , apalagi saya disini selaku ketua ya Nak, di LPM ini maka komunikasi sangat penting untuk saling terjalin, baik itu terhadap staf yang ada di LPM ini, atukah terhadap pemangku kepentingan seperti menjalin komunikasi antara kepala desa, camat, dan masyarakat juga bahkan komunikasi antar Bhabinkamtibnas (polri) dan Babinsa dengan tokoh masyarakat itu sendiri, dan masyarakat seperti itu. (Hasil wawancaa 07 Juni 2018).

Pernyataan SFY diatas didukung oleh pendapat informan yang berinsial ED (lembaga pemberdayaan masyarakat yang mengatakan bahwa :

“Komunikasi kita disini bagusji dek, kita tidak bisa kerja, tanpa adanya Komunikasi terhadap pak kepala dinas, begitupun , kepala dinas kepada bawahannya, atau para seksi yang ada dipemberdayaan masyarakat disini. Yang jelas dek tanpa adanya komunikasi oleh atasan, baik itu kepala dinas dan anggota seksi lain, kita harus saling berkomunikasi dengan baik agar alur kerja dan kerjasama selalu terjalin.” (Hasil wawancara 07 juni 2018)

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan yang berinisial SFY dan ED menunjukkan bahwa adanya komunikasi yang baik baik itu dari lembaga pemberdayaan masyarakat, maupun pemangku kepentingan diantaranya camat, kepala desa maupun masyarakat sendiri.

Berdasarkan pernyataan informan diatas, berbeda lagi dengan pendapat para informan petani garam yang mengatakan , komunikasi antara pendamping dan para petani garam,sebagian berpendapat adanya komunikasi yang terjalin , tetapi sebagian berpendapat bahwasanya komunikasi sudah lama tidak dilakukan , komunikasi itu pun dilakukan ketika adanya pelatihan yang dilakukan oleh para pendamping terhadap para petani garam.hal ini pun didukung oleh pernyataan AS(masyarakat petani garam) yang mengatakan bahwa :

“komunikasi ta kita sama para pendamping itu alhamdulillah terus-terus, pendamping itu dampingki mulai dari penggarapan sampai akhir, baru dia lepaskan kita, jadi menurut saya komunikasi antara saya sama para pendamping terus-terus berjalan”.(Hasil wawancara 1 juli 2018 FGD)

Pernyataan AS Senada dengan pendapat informan yang berinisial SMY(masyarakat petani garam) yang mengatakan bahwa :

“duaji yang biasa datang disini, itu dinas kelautan sama dinas perindustrian, tapi itu kalau lembaga pemberdayaan masyarakat tidak pernah datang, tidak kutaumi kalau didesa lain yah ,kalau dibangkala iya cuman dinas kelautan ji sama dinas perindsutrian dan perdagangan, itu ji yang kutau” (Hasil wawancara 27 juni 2018).

Berdasarkan hasil wawancara informan yang berinisial AS dan SMY menunjukkan bahwa adanya komunikasi yang intens antara pendamping program PUGAR dengan masyarakat petani itu sendiri.

Pernyataan AS berbeda halnya dengan pendapat informan yang berinisial SN(masyarakat petani garam) yang mengatakan bahwa :

“ Anui ta'batta-battai ,lebbaji nia' pendampinna lebbi todo'tanre'tapi Anu lamami tidak kesini.”(Hasil wawancara 30 april 2018 FGD)

Pernyataan SN ditambahkan oleh pendapat informan yang berinisial MS (masyarakat petani garam) yang mengatakan bahwa :

“Terputus-putuski caranya kadang datang, kadang juga tidak, dan biasa tak lama baru datang itu pendampingan lagi kelapangan, biasanya datang kalau mau ambil data-data lagi.”(Hasil wawancara 30 april 2018 FGD).

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan yang berinisial SN dengan MS menunjukkan bahwa komunikasi antara pendamping sering tidak terjalin, karena pendamping kadang datang hanya untuk mengambil data-data masyarakat petani garam.

Berdasarkan hasil wawancara dari beberapa informan diatas dapat disimpulkan bahwa komunikasi didalam penguatan organisasi sangat penting untuk dilakukan karena hubungan yang berkembang pada lembaga-lembaga yang berperan dalam pemberdayaan petani garam., seperti antara kepala dinas kelautan dan perikanan dengan antar para pendamping PUGAR, begitu pun dengan antar para pendamping dengan pendamping sehingga hasil wawancara diatas menyimpulkan komunikasi diantara mereka sangat intens. saling kerjasama satu sama lain.

Demikian pula dengan ketua lembaga pemberdayaan masyarakat dengan para pendamping atau kader, atau antar lembaga itu sendiri dengan beberapa pemangku kepentingan seperti kepala desa, camat, Bhabikambtimnas(Polri), tokoh masyarakat dan masyarakat itu sendiri, sehingga hasil wawancara pada lembaga pemberdayaan masyarakat dapat disimpulkan bahwa komunikasi diantara mereka sangat baik dan intens. Tetapi, berbeda halnya dengan dinas kelautan dan perikanan dengan lembaga pemberdayaan masyarakat, diantara keduanya tidak ada kerjasama terkhusus dalam

hal pemberdayaan masyarakat petani garam, dikarenakan alur kerja lembaga pemberdayaan masyarakat terikat oleh SKPD yang diberikan oleh pemerintah.

## 6. Struktur Manajemen

Salah satu komponen penting penguatan organisasi adalah struktur manajemen. Struktur manajemen yang dimaksud adalah gambaran posisi kepengurusan didalam organisasi yang berkaitan langsung dengan pemberdayaan masyarakat Kabupaten Jeneponto. Hal ini dapat dilihat pada tabel 10 di bawah ini.

**Tabel 10**  
**Deskripsi Penguatan Organisasi Berdasarkan Struktur Manajemen**  
**Dalam Pemberdayaan Masyarakat Petani Garam**  
**di Kabupaten Jeneponto**

Informan	Penguatan organisasi
	Struktur Manajemen
Dinas Kelautan dan perikanan	▪ Terstruktur
Pendamping pemberdayaan usaha garam rakyat (PUGAR)	▪ Terstruktur
Pendamping pemberdayaan masyarakat Kabupaten Jeneponto	▪ Terstruktur
Petani garam Kecamatan Bangkala	▪ Tidak ada

Sumber : Hasil Reduksi Data 2018

Berdasarkan tabel 10 di atas, struktur manajemen pemberdayaan petani garam di Kecamatan Bangkala Kabupaten Jeneponto terstruktur, dalam struktur manajemen pada dinas kelautan dan perikanan menunjukkan sangat jelas pengorganisasian tugas dan fungsi dalam hal pemberdayaan petani garam yang dilakukan oleh para pendamping program usaha garam rakyat(PUGAR) yang bertugas dalam hal pembinaan para petani garam.

Pada tabel 10 diatas menunjukkan pula strukur manajemen pada dinas kelautan dan perikanan yang terstruktur. Hal ini dapat ditunjukkan pada struktur

manajemen dinas kelautan dan perikanan. Berdasarkan Peraturan Daerah No.08 Tahun 2008 tentang struktur organisasi dinas kelautan dan perikanan Kabupaten Jeneponto sebagai berikut :

Untuk melihat struktur kepengurusan dinas kelautan dan perikanan Kabupaten Jeneponto akan dijabarkan sebagai berikut :

1. Kepala dinas
2. Sekretaris membawahi 3 Sub Bagian
  - a) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
  - b) Sub Bagian Program
  - c) Sub Bagian Keuangan
3. Kepala Bidang(empat) dengan membawahi masing-masing 3 seksi
  - a) Bidang kelautan pesisir dan perikanan
    - 1) Seksi Kelautan dan konservasi
    - 2) Seksi perikanan tangkap
    - 3) Seksi pemberdayaan masyarakat pesisir dan pulau-pulau kecil
  - b) Bidang perikanan budidaya
    - 1) Seksi budidaya laut dan payau
    - 2) Seksi budidaya air tawar dan perairan umum
    - 3) Seksi sarana dan prasarana budidaya
  - c) Bidang bina mutu usaha dan kelembagaan
    - 1) Seksi Pembinaan mutu dan pemasaran hasil perikanan
    - 2) Seksi pembinaan usaha
    - 3) Seksi pembinaan kelembagaan dan penyuluhan

- d) Bidang pengawasan dan pengendalian sumberdaya kelautan dan perikanan
  - 1) Seksi pengembangan sumberdaya manusia, pengawasan kelautan dan perikanan
  - 2) Seksi sarana dan prasarana
  - 3) Seksi penataan dan penegakkan hukum kelautan dan perikanan

Pada tabel 10 diatas menunjukkan pula struktur manajemen LPM dikabupaten Jeneponto, berdasarkan Peraturan Daerah Jeneponto Nomor 4 tahun 2008,. Susunan kepengurusan LPM tersebut terbentuk secara seragam. Dalam kepengurusan LPM tersebut tidak ada secara khusus seksi yang menangani pemberdayaan petani garam . padahal masalah pemberdayaan petani garam sangat penting untuk dilakukan karena dapat menunjang pendapatan daerah Kabupaten Jeneponto .

Untuk melihat sturktur kepengurusan LPM akan dijabarkan sebagai berikut :

1. Kepala badan
2. Sekertaris
  - a) Sub Bagian Umum dan kepegawaian
  - b) Sub Bagian perencanaan dan keuangan
3. Bidang Pemerintahan desa
  - a) Seksi penataan desa, desa adat dan kelurahan
  - b) Seksi adminstrasi dan kelembagaan pemerintahan desa dan desa ada
  - c) Seksi keuangan dan aset desa
1. Bidang kelembagaan dan sosial budidaya masyarakat
  - a) Seksi pelayanan dasar dan perlindungan sosial

- b) Seksi kelembagaan adat. Budidaya masyarakat
  - c) Seksi ketahanan pangan
2. Sub Bagian perencanaan dan keuangan
- a) Bidang pembangunan, SDA dan usaha ekonomi desa
  - b) Seksi pendayagunaan SDA dan teknologi tepat guna pedesaan
  - c) Seksi pembangunan dan pengembangan kawasan pedesaan

Struktur manajemen lembaga pemberdayaan masyarakat sangat jelas sehingga tidak memungkinkan terjadinya tumpang tindih tugas antara pengurus yang satu dengan yang lainnya. Struktur manajemen tersebut akan diisi oleh kader- kader atau tokoh-tokoh masyarakat yang merupakan representasi dari ketokohan, RW, dan RT di Kabupaten Jeneponto. Hal ini didukung oleh pernyataan informan yang berinisial JM (dinas kelautan dan perikanan) yang mengatakan bahwa :

“disini saya sebagai kepala seksi sarana dan prasarana budidaya perikanan, kita mengerjakan masing-masing pekerjaan kita sesuai yang ada distruktur manajer sesuai dengan bidang masing-masing, yaitu : mulai dari kepala dinas, sekretaris, sub bagian umum dan kepegawaian, sub bagian program, sub bagian keuangan, bidang kelautan pesisir dan perikanan itu ada 3 seksi mulai dari seksi kelautan dan konservasi, seksi perikanan tangkap, seksi pemberdayaan masyarakat pesisir dan pulau-pulau kecil, di bagian bidang perikanan budidaya ada juga 3 seksi yaitu mulai dari seksi budidaya laut dan payau, seksi budidaya air tawar dan perairan umum, seksi sarana dan prasarana budidaya, dibagian bidang bina mutu usaha kelembagaan 3 seksi juga yaitu seksi pembinaan mutu dan pemasaran hasil perikanan, seksi pembinaan usaha, seksi pembinaan kelembagaan dan penyuluhan, bidang pengawasan dan pengendalian sumberdaya kelautan dan perikanan ,ada 3 seksi juga yaitu seksi pengawasan sumberdaya manusia pengawasan kelautan dan perikanan, seksi sarana dan prasarana, seksi penataan dan penegakkan hukum kelautan dan perikanan. kalau untuk pemberdayaan usaha garam rakyat (PUGAR) itu masuk dalam bidang kelautan pesisir dan perikanan bagan seksi perikanan tangkap jadi didalam itu ada program PUGAR namanya yang menangani garam. (Hasil wawancara 31 mei 2018)



Berdasarkan hasil wawancara dengan informan yang berinisial JM menunjukkan bahwa struktur organisasi sudah sangat jelas dan sesuai dengan peraturan daerah No.08 tahun 2008, dari struktur tersebut sudah sangat jelas alur kerja dimasing-masing bidangnya

Pernyataan diatas berbeda dengan pendapat informan yang berinisial SHD (lembaga pemberdayaan masyarakat) yang mengatakan bahwa :

“Struktur itu ada ,sudah jelas itu sudah terpajang diluar , kelihatannya kalau keluar dari ruangan ini,ada ketuanya,sekertaris, sub bagian perencanaan keuangan mulai dari bidang pemerintahan desa, dengan seksi penataan desa, desa adat dan kelurahan, seksi administrasi dan kelembagaan pemerintahan desa dan desa adat, seksi keuangan dan aset desa. Bidang kelembagaan dan sosial budaya masyarakat, mencakup tiga seksi yaitu, pelayanan dasar dan perlindungan sosial, seksi kelembagaan adat, budaya masyarakat,seksi ketahanan pangan, selanjutnya bidang kelembagaan dan sosial budidaya masyarakat, disini saya sebagai kepala bidangnya dengan 3 seksi yaitu seksi pelayanan dasar dan perlindungan sosial,seksi kelembagaan adat budaya masyarakat, seksi ketahanan pangan.(Hasil wawancara 06 juni 2018)

Berdasarkan hasil wawancara diatas dengan informan yang berinisial SHD menunjukkan bahwa struktur manajemen LPM sudah mencerminkan struktur organisasi pemberdayaan masyarakat sebagaimana struktur organisasi birokrasi pemerintahan. Pemberdayaan masyarakat disini mampu mengatasi masalah-masalah yang ada,terlebih lagi masalah pemberdayaan masyarakat yang terkhusus untuk pemberdayaan petani garam. Tetapi adanya SKPD pemerintah yang mengikat, sehingga tidak ada pemberdayaan masyarakat petani garam diKabupaten Jeneponto.

Berdasarkan hasil wawancara dari beberapa informan diatas dapat disimpulkan bahwa komponen struktur manajemen didalam penguatan organisasi sangat penting, karena dalam suatu organisasi ,struktur manajemen adalah sistem yang menentukan tugas, alur kerja, hubungan pelaporan dan komunikasi yang dikaitkan secara bersama

dalam pekerjaan individual maupun kelompok, begitu halnya dengan struktur manajemen dinas kelautan dan perikanan sudah sangat terstruktur, begitupun dengan struktur manajemen yang ada dilembaga pemberdayaan masyarakat sudah sangat baik dan terstruktur, hanya saja tidak ada pemberdayaan yang terkhusus untuk pemberdayaan petani garam karena SKPD pemerintah yang mengikat.

Adapun indikator dari Penguatan organisasi dapat disimpulkan bahwa dalam pengembangan kapasitas penguatan organisasi ini merujuk pada kegiatan yang internal karena tanpa adanya penguatan organisasi maka pemberian insentif yang mendukung, pemanfaatan pegawai, kepemimpinan, budaya organisasi, komunikasi, struktur manajer tidak akan berjalan secara efektif dan efisien.

### **C. pembaruan institusi**

Pembaruan institusi merupakan salah satu komponen paling penting dalam pengembangan kapasitas pemerintah daerah dalam pemberdayaan masyarakat petani garam di Kabupaten Jeneponto. Pembaruan institusi adalah perubahan visi sebagai perwujudan nilai organisasi dalam menghadapi perubahan lingkungan organisasi. Pembaruan institusi meliputi perubahan lembaga dan sistem. Perubahan yang terjadi di sini lebih berfokus pada perubahan lingkungan strategis yang menyebabkan terjadinya perubahan organisasi secara holistik, baik lembaga maupun sistem. Perubahan yang terjadi pada tahap ini adalah perubahan pada tataran nilai di lingkungan organisasi yang menyebabkan perlunya perubahan nilai dan sistem pada dinas kelautan dan perikanan Kabupaten Jeneponto, maupun pada lembaga pemberdayaan masyarakat (LPM) Kabupaten Jeneponto.

Pembaruan institusi dijelaskan di bawah ini berdasarkan komponen-komponennya, yaitu aturan main penguasa, perubahan kebijakan dan hukum, dan pembaruan aturan.

### 1. Aturan Main Penguasa

Salah satu komponen penting pembaruan institusi adalah aturan main penguasa terutama yang berkaitan dengan ekonomi dan politik. Yang dimaksud aturan main penguasa disini adalah kebijakan-kebijakan ekonomi dan politik yang dibuat oleh pemerintah untuk menghadapi perubahan lingkungan ekonomi dan politik. Gambaran hal ini dapat dilihat pada tabel 11 dibawah ini.

Berdasarkan tabel dibawah kebijakan-kebijakan ekonomi dan politik pemerintah kabupaten Jeneponto yang diambil dalam pemberdayaan petani garam dikecamatan Bangkala Kabupaten Jeneponto, dalam aturan main penguasa tidak ada aturan main penguasa pemerintah didalam pemberdayaan masyarakat petani garam, apalagi dalam program usaha garam rakyat (PUGAR) dibawah naungan dinas kelautan dan perikanan.

**Tabel 11**  
**Deskripsi Pembaruan Institusi Berdasarkan Aturan main penguasa dalam pemberdayaan masyarakat petani garam Kabupaten Jeneponto**

Informan	Indikator pembaruan institusi
	Aturan main penguasa
Dinas Kelautan dan perikanan	▪ Tidak ada aturan main penguasa
Pendamping pemberdayaan usaha garam rakyat (PUGAR)	▪ Tidak ada aturan main penguasa
Pendamping pemberdayaan masyarakat Kabupaten Jeneponto	▪ Tidak ada aturan main penguasa
Petani garam kecamatan Bangkala	▪ Tidak ada aturan main penguasa

Sumber : Hasil Reduksi Data 2018

Berdasarkan tabel 11 di atas, kebijakan-kebijakan ekonomi dan politik pemerintah Kabupaten Jeneponto yang diambil dalam pemberdayaan petani garam di Kabupaten Jeneponto, sebenarnya tidak ada aturan yang mengikat tentang pemberdayaan petani garam. Hal ini didukung oleh pernyataan informan yang berinisial JM (dinas kelautan dan perikanan)

*“ Tidak adaji aturan main penguasanya , baik itu aturan ekonomi maupun aturan politik, itu menurut saya, tidak ada, apalagi kalau mengenai pemberdayaan masyarakat petani garam, tidak adaji ( Hasil wawancara 31 mei 2018).*

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan JM menunjukkan bahwa tidak ada aturan main penguasa ekonomi dan politik di dinas kelautan dan perikanan yang menangani pemberdayaan masyarakat petani garam.

Pernyataan diatas didukung oleh pendapat informan yang berinisial SHD (lembaga pemberdayaan masyarakat) yang mengatakan bahwa :

*“ kalau membahas tentang aturan main penguasa, tidak adaji karena kalau lembaga ini langsung terkait dengan Desa, Kecamatan ,keluraham karena kita bangun kerjasama dengan mereka jadi tidak adaji aturannya”(Hasil wawancara 06 juni 2018)*

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan SHD menunjukkan bahwa tidak adanya aturan main penguasa yang mengenai ekonomi dan politik, karena kerjasamanya secara langsung dilakukan baik itu yang terkait dari desa, kecamatan maupun dari kelurahan.

Berdasarkan hasil wawancara dari beberapa informan diatas dapat disimpulkan bahwa tidak ada aturan main penguasa ekonomi dan politik baik dari dinas kelautan dan perikanan Kabupaten Jeneponto, maupun dari Lembaga pemberdayaan masyarakat, hal ini menunjukkan tidak adanya aturan main penguasa

yang ditetapkan oleh pemerintah setempat khususnya untuk pemberdayaan masyarakat petani garam( PUGAR) itu artinya kurangnya perhatian pemerintah setempat yaitu dinas kelautan dan perikanan dalam hal aturan main penguasa dalam pemberdayaan masyarakat petani garam di Kabupaten Jeneponto.

## **2. Perubahan kebijakan dan Hukum**

Perubahan kebijakan dan hukum merupakan salah satu komponen penting Pembaruan institusi. Perubahan kebijakan dan hukum yang dimaksud adalah kebijakan-kebojakan apa yang dirubah atau yang disesuaikan dalam rangka menyesuaikan perubahan lingkungan eksternal. Perubahan-perubahan tersebut dapat dilihat melalui gambaran umum upaya-upaya yang dilakukan oleh pemerintah.

Berdasarkan tabel 12 di bawah, perubahan kebijakan dan hukum yang berkaitan dengan pengembangan kapasitas pemerintah daerah dalam pemberdayaan masyarakat petani garam di Kabupaten Jeneponto yang ditunjukkan melalui upaya-upaya yang dilakukan oleh para pemangku kepentingan. Upaya perubahan kebijakan yang dilakukan oleh pemerintah Kabupaten Jeneponto, karena para pemangku kepentingan yang berada di garis terdepan, sehingga tidak ada perhatian dalam upaya-upaya penyesuaian dilakukan dalam pemberdayaan masyarakat petani garam di Kecamatan Bangkala Kabupaten Jeneponto.

**Tabel 12**  
**Deskripsi pembaruan institusi berdasarkan perubahan kebijakan dan hukum dalam kebijakan pemberdayaan masyarakat petani garam di Kabupaten Jeneponto**

Informan	perbaruan institusi
	Perubahan Kebijakan dan hukum
Dinas Kelautan dan perikanan	▪ Tidak ada perubahan kebijakan dan hukum
Pendamping pemberdayaan usaha garam rakyat (PUGAR)	▪ Tidak ada perubahan kebijakan dan hukum
Pendamping pemberdayaan masyarakat Kabupaten Jeneponto	▪ Tidak ada perubahan kebijakan dan hukum
Petani garam kecamatan Bangkala	▪ Tidak ada perubahan kebijakan dan hukum

Sumber : Hasil Reduksi Data 2018

Berdasarkan tabel 12 di atas, perubahan dan hukum pemerintah Kabupaten Jeneponto khususnya dalam pemberdayaan petani garam di Kabupaten Jeneponto, tidak ada perubahan kebijakan dan hukum, tidak perubahan kebijakan atau hukum yang menangani khusus pemberdayaan masyarakat petani garam. Hal ini didukung oleh pernyataan informan yang berinisial RJB (dinas kelautan dan perikanan) yang mengatakan bahwa :

“Sebenarnya tidak ada perubahan kebijakan dan hukum yang penting sudah ada SKPDnya kita jalan sesuai aturannya”(Hasil wawancara 22 mei 2018)

Pernyataan RJB didukung oleh pendapat informan yang berinisial JM (dinas kelautan dan perikanan) yang mengatakan bahwa :

“Pasti segala sesuatu pasti ada krbijakan dari dinas itu bentuknya juga tidak tau apa, kebijakan apa yang diambil, tindakan apa yang diambil tindakan apa yang diambil hanya kepala dianad yang tau dengan para pendamping, seperti itu kalau persoalan kebijakan kita tidak tau” (Hasil wawancara 31 mei 2018)

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan RJB dan JM menunjukkan bahwa tidak ada perubahan kebijakan dan hukum yang ditetapkan khususnya dalam pemberdayaan masyarakat petani garam.

Hal diatas didukung oleh pendapat A1 (pendamping program usaha garam rakyat) yang mengatakan bahwa :

“Kalau masalah kebijakan-kebijakan dalam rangka menyesuaikan perubahan lingkungan eksternal, mungkin tidak ada yah sepengetahuan saya”.(Hasil wawancara 30 April 2018 FGD)

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan A1 menunjukkan bahwa :  
Tidak adanya perubahan kebijakan dan hukum khususnya dalam pemberdayaan masyarakat petani garam tidak ada perubahan kebijakan atau hukum yang berlaku.

Berbeda hal dengan perubahan kebijakan yang ada di lembaga pemberdayaan masyarakat (LPM) tidak ada kebijakan dan hukum khususnya dalam pemberdayaan masyarakat petani garam. Hal ini di dukung oleh pernyataan informan yang berinisial SHD (lembaga pemberdayaan masyarakat) yang mengatakan bahwa :

“perubahan kebijkan, hanya saja sesuai amanah yang kita terapkan dalam undang-undang yang kita terapkan dalam undang-undang nomor 6 tahun 2004, tentang desai, semua desa diseluruh Indonesia berhak untuk mendapatkan dana desa yang bersumber dari anggaran (APBN) yang diperuntukkan bagi desa yang ditransfer melalui anggaran pendapatan dan belanja daerah” (Hasil wawancara 06 juni 2018)

Berdasarkan hasil wawancara diatas dengan informan SHD menunjukkan bahwa tidak ada perubahan kebijakan dan hukum yang diterapkan khususnya dalam pemberdayaan masyarakat petani garam.

Berdasarkan hasil wawancara dari beberapa informan diatas dapat disimpulkan bahwa tidak ada perubahan kebijakan ataupun hukum terkhusus dalam pemberdayaan masyarakat petani garam.

### 3. Pembaruan Aturan

Salah satu komponen penting dalam pembaruan institusi adalah pembaruan aturan. Pembaruan aturan yang dimaksud adalah perubahan atau penyempurnaan aturan berupa mekanisme dari prosedur dalam pemberdayaan petani garam yang ditangani oleh pemerintah setempat yaitu dinas kelautan dan perikanan kabupaten Jeneponto terkhusus di Kecamatan Bangkala Kabupaten Jeneponto .

Berdasarkan tabel 13 dibawah , pembaruan institusi dari segi pembaruan aturan pemerintah daerah setempat yaitu dinas kelautan dan perikanan Kabupaten Jeneponto terhadap aturan yang dibuat untuk pendamping program usaha garam rakyat (PUGAR) dalam pemberdayaan masyarakat petani garam dikecamatan bangkala kabupaten jeneponto tidak ada aturan tersendiri,tetapi untuk pembaharuan prosedur terhadap program PUGAR itu ada, sedangkan pada lembaga pemberdayaan masyarakat (LPM) tidak adanya aturan yang terkait khususnya dalam pemberdayaan masyarakat petani garam di kabupaten jeneponto, ini menunjukkan tidak adanya perhatian pemerintah terhadap pemberdayaan masyarakat petani garam.

**Tabel 13**  
**Deskripsi Pembaruan Institusi Berdasarkan pembaruan aturan dalam pemberdayaan masyarakat petani garam Kabupaten Jeneponto**

Informan	pembaruan institusi
	Pembaruan aturan
Dinas Kelautan dan perikanan	▪ Kurang tahu
Pendamping pemberdayaan usaha garam rakyat (PUGAR)	▪ Ada pembaruan aturan
Pendamping pemberdayaan masyarakat Kabupaten Jeneponto	▪ Tidak ada pembaruan aturan
Petani garam kecamatan Bangkala	▪ Tidak ada pembaruan atura

Sumber : Hasil Reduksi Data 2018



Berdasarkan tabel 13 di atas, tidak ada pembaruan aturan atau perubahan dalam pembaruan aturan yang telah disepakati bersama oleh dinas kelautan dan perikanan, tidak adanya pembaharuan aturan yang khusus terhadap pemberdayaan masyarakat petani garam. Hal ini didukung oleh pernyataan informan yang berinisial JM(dinas kelautan dan perikanan) yang mengatakan bahwa :

“kurang tau dek, ini sebenarnya yang perlu menjawab ini adalah koordinator penyuluhnya yang mendampingi mereka yang menaungi mereka kita yang didinas disini tidak begitu terlalu mencampuri urusan penyuluh yang penting ada kegiatan diluar pasti harus tau orang dinas karena mereka dibawah dinas perikanan begitu.” (Hasil wawancara 31 mei 2018)

Berdasarkan hasil wawancara diatas dengan informan JM menunjukkan bahwa kurang tahunya pegawai dinas kelautan dan perikanan tentang pembaruan aturan khususnya dalam hal pemberdayaan masyarakat petani garam.

Selanjutnya bagi para pendamping program usaha garam rakyat(PUGAR) mengatakan adanya pembaharuan dalam hal program usaha garam rakyat .hal ini didukung oleh pernyataan A1(pendamping pemberdayaan usaha garam rakyat) yang mengatakan bahwa :

“Dulu itu PUGAR, dikatakan Pemberdayaan usaha garam rakyat, tapi sekarang itu sudah diubah menjadi pengembangan, pada tahun 2011 sampai 2013itu pemberdayaan, masuk 2014 sampai sekarang itu sudah menjadi pengembangan tapi tetap sama dengan namanya tetap PUGAR”.(Hasil wawancara 30 april 2018 FGD)

Pernyataan A1 ditambahkan pendapat A2(pendamping program pemberdayaan usaha garam rakyat) yang mengatakan bahwa :

“kalau alasan dasarnya artinya belum terbentuk dengan kelompok setelah awal 2011 sampai 2013 itu pembentukan dan diperbaiki dengan adanya administrasi kelompok, setelah diperbaiki ini artinya yaitu keberlanjutannya untuk dikembangkan, makanya diubah dari pemberdayaan menjadi pengembangan”.(Hasil wawancara 30 April 2018 FGD)

Hasil wawancara diatas menunjukkan adanya pembaruan aturan yaitu adanya perubahan aturan dari program yaitu dari pemberdayaan ke pengembangan

Berbeda halnya dengan para pendamping pemberdayaan masyarakat (LPM) Kabupaten Jeneponto yang mengatakan bahwa tidak ada pembaruan aturan khususnya dalam pemberdayaan masyarakat petani garam dikabupaten Jeneponto . hal ini dapat didukung dengan pernyataan SFY yang mengatakan bahwa :

“Hanya saja agar tetap melakukan koordinasi dan menjaga sinergitas antara P3MD dan PMD dalam melakukan fungsi pendamping dan pembinaan baik kepada aparat desa maupun proses-proses lainnya yang dilakukan didesa. Tidak boleh ada yang bertindak sendiri supaya kedepannya hasil dari pembinaan atau pendampingan baiik yang dilakukan oleh P3MD atau P3MD supaya memberikan dampak perkembangan bagi perubahan status desa yang ada dijeneponto, karena saya juga berpesan kepada para pendamping ini tetap melaksanakan tugas dengan baik itu suka maupun duka, maju mundurnya, atau berhasil suksesnya kemajuan desa adalah hasil karya tangan kita dan berharap akan ada desa ditahun 2018 yang bisa sukses dalam pelaksanaan pembangunan (Hasil wawancara 07 juni 2018)

Hasil wawancara diatas menunjukkan bahwa, tidak adanya pembaruan aturan yang mengikat di lembaga pemberdayaan masyarakat kabupaten Jeneponto khususnya dalam pemberdayaan masyarakat petani garam, karena ada SKPD yang terkait didalam lembaga pemberdayaan masyarakat, sehingga pemberdayaan masyarakat petani garam tidak dilakukan.

Selanjutnya pembaruan aturan bagi para petani garam yang ada dikecamatan bangkala Kabupaten Jeneponto, tidak adanya pembaruan aturan . hal ini didukung oleh pendapat SN(masyarakat petani garam) yang mengatakan bahwa :

“Aiii tidak saya tau masalah begitu kodong , punna aturanna minjo pemerintah tanre minjo kuuisseng iya, ka masyarakat jaki gitte kodong (Hasil wawancara 30 april 2018)

Pernyataan SN( Masyarakat petani garam) didukung oleh pendapat informan SP(masyarakat petani garam) yang mengatakan bahwa :

“ tanre nia aturan kuuiseng, tidak ada tong itu kudengar-dengar ia" (Hasil wawancara 1 Juli 2018 FGD)

Berdasarkan dari beberapa hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa tidak adanya pembaruan aturan yang dilakukan bagi pemerintah setempat baik itu dinas kelautan dan perikanan, tetapi dalam hal pembaruan aturan program pemberdayaan usaha garam rakyat (PUGAR) ada pembaruan yaitu dari pemberdayaan ke pengembangn usaha garam rakyat yang diubah pada tahun 2014.

Adapun indikator pembaruan institusi dapat disimpulkan bahwa pembaruan institusi sangat penting didalam pengembangan kapasitas ,karena dalam pembaruan institusi sangat dibutuhkan baik itu dalam aturan main penguasa,perubahan kebijakan dan hukum, dan pembaruan aturan.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. KESIMPULAN**

Berdasarkan uraian pada bab sebelumnya bahwa peneliti berfokus pada pengembangan kapasitas pemerintah daerah dalam pemberdayaan masyarakat petani garam di Kabuptten Jeneponto.

1. Sumber daya dapat disimpulkan dari beberapa dimensi diantaranya :
  - a) Pelatihan yang dilakukan oleh pemerintah setempat yaitu dinas kelautan dan perikanan sudah efektif kepada para pendamping program PUGAR (program usaha garam rakyat) tetapi hanya saja kurangnya pemberian pelatihan kepada para petani garam karena hanya yang masuk dalam program PUGAR saja yang diberikan pelatihan sehingga peran pemerintah disini sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kapasitasnya dalam pemberdayaan masyarakat petani garam Sedangkan lembaga pemberdayaan masyarakat tidak ikut andil dalam pemberdayaan masyarakat petani garam karena adanya SKPD yang mengikat, sehingga LPM tidak ikut andil dalam pemberdayaan masyarakat petani garam.
  - b) Tidak adanya pemberian sistem insentif yang diberikan oleh pemerintah setempat yaitu dinas kelautan dan perikanan Kabupaten Jeneponto kepada para pendamping PUGAR diluar dari gaji pokok yang diberikan. Sedangkan pada lembaga pemberdayaan masyarakat ada pemberian insentif yang berupa dana pembinaan terhadap para pendamping.

- c) Penyediaan kondisi pada dinas kelautan dan perikanan sudah kondusif, demikian pula penyediaan kondisi kerja pada para pendamping PUGAR sudah kondusif, sama halnya dengan penyediaan kondisi kerja pada LPM (Lembaga pemberdayaan masyarakat) sudah kondusif tetapi berbeda halnya dengan para petani garam, tidak kondusifnya kondisi kerja karena kebanyakan petani garam mengeluh karena penyediaan pergudangan, hal ini dapat menjadi perhatian pemerintah setempat dalam menyediakan bantuan berupa penyimpanan garam (pergudangan)
  - d) Adanya rekrutmen pada dinas kelautan dan perikanan dengan menggunakan seleksi CPNS, sedangkan rekrutmen para pendamping PUGAR ditunjuk langsung oleh kementerian kelautan dan perikanan, sedangkan dalam merekrut pendamping lembaga pemberdayaan masyarakat dengan menggunakan musyawarah bersama pemangku kepentingan baik itu kepala desa, camat, maupun masyarakat setempat.
2. Penguatan organisasi dapat disimpulkan dari beberapa dimensi diantaranya:
- a) Tidak ada pemberian insentif yang mendukung terhadap pemerintah daerah setempat yaitu dinas kelautan dan perikanan kepada para pendamping khusus petani garam, begitupun dengan lembaga pemberdayaan masyarakat tidak adanya pemberian insentif yang mendukung bagi para pendamping terkhusus pada pendamping yang menangani masyarakat petani garam, karena tidak adanya pemberdayaan masyarakat petani garam yang ditangani

- b) Adanya sistem pemanfaatan pegawai dinas kelautan dan perikanan Kabupaten Jeneponto karena masih sangat terstruktur, terstruktur yang dimaksud disini adalah pemanfaatan pegawai masih sesuai dengan aturan pemerintah. Dalam hal ini pemanfaatan pegawai harus mengikuti petunjuk atasan untuk melaksanakan program PUGAR dalam pemberdayaan petani garam di Kecamatan Bangkala Kabupaten Jeneponto.
- c) Kepemimpinan dinas kelautan dan perikanan dalam mengarahkan para pendamping program pugar menggunakan kepemimpinan yang demokratis, demikianpun dengan kepemimpinan lembaga pemberdayaan masyarakat Kabupaten Jeneponto, yang menerapkan kepemimpinan demokratis yang mampu merangkul anggotanya dan sebagai solusi bagi anggotanya.
- d) Budaya organisasi sudah terstruktur, hal ini menunjukkan budaya organisasi pada dinas kelautan dan perikanan dan Kabupaten jeneponto sudah berkembang dengan baik, demikian pula dengan lembaga pemberdayaan masyarakat ia dibentuk untuk kepentingan pemberdayaan masyarakat, terkecuali dalam pemberdayaan petani garam dikarenakan adanya SKPD yang mengikat.
- e) Adanya komunikasi yang baik, baik itu pemerintah setempat yaitu dinas kelautan dan perikanan kepada anggotanya, begitupun ketua LPM kepada anggotanya, komunikasi diantara mereka sangat intens,
- f) Struktur manajemen pada dinas kelautan dan perikanan sudah terstruktur dengan jelas, begitupun dengan struktur manajemen yang ada pada LPM tersebut terbentuk secara seragam. Dalam kepengurusan LPM tersebut tidak

ada secara khusus seksi yang menangani pemberdayaan petani garam, padahal masalah pemberdayaan petani garam sangat penting untuk dilakukan karena dapat menunjang pendapatan daerah Kabupaten Jeneponto.

3. pembaruan institusi dapat disimpulkan dari beberapa dimensi diantaranya :
  - a) Tidak ada aturan main penguasa ekonomi dan politik baik dari dinas kelautan dan perikanan, maupun dari lembaga pemberdayaan masyarakat, hal ini menunjukkan tidak adanya aturan main penguasaa yang ditetapkan oleh pemerintah setempat khususnya untuk pemberdayaan masyarakat petani garam.
  - b) Perubahan kebijakan dan hukum tidak ada perubahan ataupun hukum terkhusus dalam pemberdayaan masyarakat petani garam
  - c) Tidak adanya pembaruan aturan yang dilakukan bagi pemerintah setempat baik itu dinas kelautan dan perikanan , tetapi dalam hal pembaruan aturan program pemberdayaan usaha garam rakyat(PUGAR) ada pembaruan dari pemberdayaan pengembangan yang diubah pada tahun 2014.

## **B. SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis mengenai pengembangan kapasitas pemerintah daerah dalam pemberdayaan masyarakat Kabupaten Jeneponto, maka dari itu peneliti menyarankan :

- a) Dinas kelautan dan perikanan seharusnya lebih memperhatikan lagi masalah pelatihan, pemberian insentif, kondisi kerja dan rekrutmen, kepada para pendamping yang menangani tentang pemberdayaan masyarakat petani garam

agar lebih meningkatkan kualitas, efisien dan efektivitas dalam memberdayakan petani garam, dan lebih baiknya lagi ketika lembaga pemberdayaan masyarakat ikut andil dalam pemberdayaan masyarakat petani garam.

- b) Dalam hal penguatan organisasi peran pemerintah daerah setempat yaitu dinas kelautan dan perikanan kepada para pendamping yang menangani masalah pemberdayaan masyarakat petani garam seharusnya lebih memperhatikan hal-hal lebih detail, seperti sistem insentif yang mendukung dalam organisasi, pemanfaatan pegawai, kepemimpinan, budaya organisasi, komunikasi maupun struktur manajer. Agar pelaksanaan tugas lebih berjalan secara efektif dan efisien
- c) Dinas kelautan dan perikanan yang menangani tentang pemberdayaan masyarakat petani garam lewat program usaha garam rakyat,seharusnya lebih memperhatikan pembaruan institusi sebagai perubahan visi dan sebagai perwujudan nilai organisasi dalam menghadapi perubahan lingkungan organisasi. Dan seharusnya lembaga pemberdayaan masyarakat ikut andil dalam pembaruan institusi dalam pemberdayaan masyarakat petani garam.
- d) Pemerintah daerah perlu menetapkan harga garam sehingga tidak merugikan kedua belah pihak karena harga yang diterima petani terkadang tidak sesuai dengan yang diinginkan petani garam dalam menjalankan usahanya sehingga petani dapat meningkatkan pendapatannya dan pemerintah daerah seharusnya memikirkan terobosan baru dalam memperluas wilayah pemasaran hasil tambak para petani garam di Kabupaten Jeneponto.



## DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, K., Mindarti, L. I., & Hermawan, R. 2015. *Pengembangan Kapasitas Pegawai Untuk Mewujudkan Good Governance (Studi pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Malang)*. *Jurnal Administrasi Publik (JAP)* , Vol. 3 No. 7.
- Anni, M. 2006. *Pegangan Dasar Pengembangan Kapasitas*. Yogyakarta: PustakaJogja.
- Bungin, Burhan. 2011. *Penelitian Kualitatif Komunikasi Ekonomi Kebijakan Publik dan Ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta : Kencana
- Chandra, W. 2017. *Beragam Masalah, Petani Garam di Jeneponto Sulit Bangkit dari Kemiskinan*. Retrieved 09 20, 2017, from Mongabay Indonesia: <http://www.mongabay.co.id/2017/06/01/beragam-masalah-petani-garam-di-jeneponto-sulit-bangkit-dari-kemiskinan>.
- Edi, Suharto 2010. *Membangun Masyarakat ' Membangun Masyarakat' (Kajian Strategis Pembangunan Kesejahteraan Sosial dan Pekerjaan Sosial)*. Bandung: Refika Aditama.
- Garam langka aliyah temui petani garam Jeneponto.2017 diakses dari <http://fajaronline.co.id> pada tanggal 06 Juli 2017.
- Ginting, Y., & Daeli, S. P. 2012. *Pengembangan Kapasitas Aparatur Pemerintah Daerah di Era Otonomi (Studi Kasus : Pemerintah Daerah Kabupaten Samosir)*. *Jurnal Bina Praja* , Vol. 4 No. 2.
- Hadriyanus Suharyanto.2015. *Administrasi publik, entrepreneurship,kemitraan, dan reinventing government*. Yogyakarta: media wacana.
- Haidawati.2012 *Evaluasi Program Pemberdayaan Usaha Garam Rakyat (PUGAR) di Kabupaten Jeneponto*.

- Hidayaturrehman, M. 2017. *Pemberdayaan Petani Garam untuk Kesejahteraan Petani dan Keluarga*. Retrieved 09 24, 2017, from Hidayat Sahabat Kita: <http://www.hidayatsahabatkita.com/2017/03/pemberdayaan-petani-garam-untuk.html>.
- Intan kurnia. 2010 *perkembangan Diacronis administrasi public (dari new public management ke good governance. Vol 2 no 1*
- I Nyoman Sumaryadi.2016. *Reformasi Birokrasi Pemerintahan Menuju Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik.*. Bogor : Ghalia Indonesia
- Kasmad, R. 2015. *Analisis Jaringan Pengembangan Kapasitas Pemerintah Daerah dalam Implementasi Kebijakan Pemberdayaan Pedagang Kaki Lima di Kota Makassar*. Makassar.
- Kasmad,R & Alwi. 2014 *Analysis of Local Government Capacity Building Network in EmpoweringStreet Vendors Policy Implementation In Makassar City, Indonesian, European Journal of research In Social Sciences* Vol.2 No.2. Progressive Academic Publishing, Uk [www.idpublications.org](http://www.idpublications.org)
- Mardikanto, dan Soebiato, 2012. *pemberdayaan masyarakat*. Bandung : Alfabeta.
- Milen A,2006, *Capacity Building Meningkatkan Kinerja Sektor Publik : Yogyakarta:pembaruan*
- Moleong, L. J. 2014. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Roskarya Bandung.
- Prawitno, A., Rahkmat, & Rusdi, M. 2015. *Pengembangan Kapasitas Organisasi dalam Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Bone*. Makassar: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin.
- Ratnasari, J. D., Makmur, M., & Ribawanto, H. 2013. *Pengembangan Kapasitas (Capacity Building) Kelembagaan pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Jombang. Jurnal Administrasi Publik (JAP)* , Vol. 1 No. 3.

- Sarundajang. 2011. *Arus Balik Kekuasaan Pusat Ke Daerah* . Jakarta Selatan: Kata Hasta Pustaka.
- Sedarmayanti, 2013. *Good Governance Dalam Rangka Otonomi Daerah*. Bandung : Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P,2012.*Administrasi pembangunan : Konsep, Dimensi dan Strateginya*. Jakarta : Bumi Aksara
- Soeprapto, H. R. 2006. *Pengembangan Kapasitas Pemerintah Daerah Menuju Good Governance*.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung : Alfabeta.
- Sulistiyani, A. T. 2017. *Kemitraan dan Model-Model Pemberdayaan*. Yogyakarta: Gavamedia.
- Sumaryadi,2015. *Perencanaan Pembangunan Daerah Otonom & Pemberdayaan Masyarakat*. Jakarta : Citra Utama
- Syafri, H. W. 2012. *Studi Tentang Administrasi Publik*. Jakarta: Erlangga.
- Tommy Hendra Purwaka. 2010. *Model Analisis Pengembangan Kapasitas* : Yogyakarta : Percetakan pohon wacana.
- Ulbert Silalahi.2010.*metode penelitian sosial*. Bandung : Refika Aditama.
- Wrihatnolo,Dkk 2017. *Manajemen Pemberdayaan Sebuah Pengantar dan Panduan Untuk Pemberdayaan Masyarakat*. Jakarta : PT Elex Media Komputindo

**L**

**A**

**M**

**P**

**I**

**R**

**A**

**N**

Dokumentasi Para Pendamping Program Usaha Garam Rakyat (Pugar)



Dokumentasi Para Pegawai Dinas Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Jenepono



Pendamping Lembaga Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Jeneponto (LPM)



Masyarakat Petani Garam Kecamatan Bangkala Kabupaten Jeneponto







**LAPORAN STATISTIK DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN KABUPATEN JENEPONTO  
PERKEMBANGAN PRODUKSI GARAM DI KABUPATEN JENEPONTO TAHUN 2005 S/D 2017**

Satuan : Ton

No.	KECAMATAN	PRODUKSI												
		2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
1.	Bangkala Barat	253,00	239,50	207,00	201,90	5.531,04	Nihil (Curah Hujan Tinggi)	1.277,67	1.306,24	612,30	1.408,29	2.020,77	20,55	524,25
2.	Bangkala	21.833,75	21.842,75	20.601,20	20.579,10	443.085,40		26.946,94	27.420,41	13.283,82	29.983,97	44.558,48	3.668,08	12.210,52
3.	Tamalatea	1.164,25	1.152,25	1.227,00	1.218,70	19.779,48		4.274,95	4.370,56	2.048,70	4.712,01	1.230,40	229,75	1.773,95
4.	Arungkeke	13.130,00	13.135,00	13.142,10	13.124,60	13.770,80		18.258,48	18.647,68	8.741,10	20.104,53	21.325,55	1.120,45	5.223,10
<b>Jumlah</b>		<b>36.381,00</b>	<b>38.375,50</b>	<b>37.187,31</b>	<b>35.124,30</b>	<b>482.166,72</b>	<b>0,00</b>	<b>50.758,04</b>	<b>51.744,88</b>	<b>24.685,92</b>	<b>56.208,80</b>	<b>69.135,20</b>	<b>5.069,85</b>	<b>19.731,82</b>

Jeneponto, 30 April 2018  
KEPALA DINAS

**H. AGUS SALEH, SP.M.AP**  
Pangkat : Pembina Utama Muda  
NIP : 19590815 198201 1 010

**LAPORAN STATISTIK DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN KABUPATEN JENEPONTO  
JUMLAH RUMAH TANGGA PERIKANAN (RTP) TAMBAK GARAM DI KABUPATEN JENEPONTO TAHUN 2004 S/D 2017**

Satuan : Orang

No.	KECAMATAN	Rumah Tangga Perikanan (RTP)													
		2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
1.	Bangkala Barat	19	19	19	19	19	19	19	20	30	60	70	70	70	70
2.	Bangkala	658	658	658	658	658	658	658	720	850	1.280	1.300	1.700	1.620	1.650
3.	Tamalatea	34	34	34	34	34	34	34	40	80	220	280	290	290	300
4.	Arungkeke	79	79	79	79	79	79	79	210	440	840	900	910	880	890
Jumlah		790	790	790	790	790	790	790	990	1.400	2.400	2.550	2.970	2.860	2.910



Jenepono, 30 April 2018  
KEPALA DINAS,

**H. AGUS SALEH, SP.M.AP**  
Pangkat : Pembina Utama Muda  
NIP : 19590815 198201 1 010

LAPORAN STATISTIK DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN KABUPATEN JENEPONTO  
 PERKEMBANGAN JUMLAH LUAS AREAL TAMBAK GARAM DI KABUPATEN JENEPONTO TAHUN 2004 S/D 2017

Satuan : Ha

No.	KECAMATAN	LUAS AREAL TAMBAK GARAM													
		2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
1.	Bangkala Barat	4,6	4,6	4,6	4,6	4,6	4,6	4,6	20,41	20,41	20,41	20,41	20,41	20,41	20,41
2.	Bangkala	368,5	368,5	368,5	368,5	368,5	368,5	368,5	429,93	429,93	429,93	429,93	429,93	429,93	429,93
3.	Tamalatea	19,5	19,5	19,5	19,5	19,5	19,5	19,5	68,29	68,29	68,29	68,29	68,29	68,29	68,29
4.	Arungkeke	165,0	165,0	165,0	165,0	165,0	165,0	165,0	291,37	291,37	291,37	291,37	291,37	291,37	291,37
Jumlah		557,55	557,55	557,55	557,55	557,55	557,55	557,55	810,00	810,00	810,00	810,00	810,00	810,00	810,00

Jeneponto, 30 April 2018

KEPALA DINAS,



**H. AGUS SALEH, SP.M.AP**  
 Pangkat : Pembina Utama Muda  
 NIP : 19590815 198201 1 010

## RIWAYAT HIDUP



Nama lengkap Rezki Nurul Annisa A , dipanggil Ekki Lahir pada tanggal 08 Oktober 1996 di Kabupaten Bantaeng, Provinsi Sulawesi Selatan. Anak pertama dari empat bersaudara yang merupakan anak dari pasangan suami istri Almarhum Muh.Anwar Sikki dan Hajerah. Penulis

menempuh jalur pendidikan pertama pada tahun 2002 selama enam tahun di SD Negeri 26 Tino-Toa Kabupaten Bantaeng dan selesai pada Tahun 2008. Pada Tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan ditingkat menengah pertama di SMP Negeri 1 Bissappu Kabupaten Bantaeng dan selesai pada tahun 2011. Pada Tahun yang sama, penulis melanjutkan pendidikan tingkat menengah atas di SMA Negeri 1 Bissappu Kabupaten Bantaeng dan Selesai pada tahun 2014. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan ke jenjang perguruan tinggi, di Universitas Muhammadiyah Makassar (Unismuh Makassar) pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik dengan Program Studi Ilmu Administrasi Negara. Penulis sangat bersyukur, karena telah diberikan kesempatan untuk menimba ilmu pengetahuan yang In syaa Allah nantinya dapat diamalkan dan memberikan manfaat.