

**PEMBERDAYAAN PEGAWAI ADMINISTRASI UNTUK  
MENINGKATKAN PELAYANAN PUBLIK DI KELURAHAN TANI  
AMAN**

**Anata Rifiyah<sup>1</sup>, Kautsar Eka Wardahana<sup>2</sup>**  
[anatarifiyah70@gmail.com](mailto:anatarifiyah70@gmail.com)<sup>1</sup>, [kautsarekaptk@gmail.com](mailto:kautsarekaptk@gmail.com)<sup>2</sup>  
**Universitas Islam Negeri Sultan Aji Muhammad Idris Samarinda**

**ABSTRAK**

Penelitian ini membahas pemberdayaan pegawai administrasi di Kelurahan Tani Aman sebagai strategi untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik. Penelitian menggunakan metode kualitatif dengan wawancara, observasi langsung, dan dokumentasi untuk mengkaji proses, tantangan, dan hasil pemberdayaan. Temuan menunjukkan bahwa program pelatihan terarah, inisiatif motivasi, dan alokasi sumber daya yang memadai secara signifikan meningkatkan kemampuan pegawai dan efisiensi pelayanan. Peningkatan profesionalisme dan responsivitas pegawai administrasi berkontribusi pada meningkatnya kepuasan masyarakat. Penelitian ini merekomendasikan upaya pengembangan kapasitas yang berkelanjutan dan dukungan institusi yang lebih kuat untuk mencapai perbaikan jangka panjang dalam pelayanan publik.

**Kata Kunci:** Pemberdayaan Administrasi, Peningkatan Pelayanan Publik, Kelurahan Tani Aman, Kinerja Pegawai.

**ABSTRACT**

*This study explores the empowerment of administrative staff in Tani Aman Subdistrict as a strategy to improve public service quality. The research employs a qualitative method, utilizing interviews, direct observations, and documentation to investigate empowerment processes, challenges, and outcomes. The findings highlight that targeted training programs, motivational initiatives, and adequate resource allocation significantly enhance staff capabilities and service efficiency. Enhanced professionalism and responsiveness among administrative staff contribute to increased community satisfaction. The study recommends sustained capacity-building efforts and stronger institutional support to achieve long-term improvements in public service delivery.*

**Keywords:** Administrative Empowerment, Public Service Improvement, Tani Aman Subdistrict, Staff Performance.

**PENDAHULUAN**

Pemberdayaan memiliki pengertian sebuah proses untuk berdayaguna sehingga dapat mengubah masyarakat menjadi lebih baik keadaan kehidupannya. Pemberdayaan pegawai administrasi pelayanan publik di kelurahan Tani Aman merupakan isu yang sangat penting dalam konteks peningkatan kualitas layanan publik. Pegawai administrasi memiliki peran yang krusial dalam menjalankan fungsi-fungsi pemerintahan, termasuk pengelolaan dokumen, pelayanan masyarakat, dan pelaksanaan kebijakan publik.

Adapun temuan penelitian Wan Muhammad Syawaluddin (2021) sesuai arahan yang diberikan Tanggung jawab tenaga administrasi adalah melakukan tanggung jawab dan tugas-tugas pokoknya. Namun, seringkali pegawai administrasi menghadapi berbagai tantangan yang menghambat kinerja mereka, seperti kurangnya pelatihan, motivasi yang rendah, dan tidak adanya dukungan dari pimpinan.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi strategi pemberdayaan pegawai administrasi di kelurahan Tani Aman guna meningkatkan kinerja dan kualitas pelayanan publik. Pemberdayaan pegawai administrasi bukan hanya tentang peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga melibatkan pengembangan sikap dan motivasi kerja. Menurut teori manajemen, pemberdayaan dapat dilakukan melalui pelibatan pegawai dalam

pengambilan keputusan, memberikan tanggung jawab yang lebih besar, serta menyediakan lingkungan kerja yang mendukung.

Peranan sumber daya manusia menjadi semakin penting bila dikaitkan dengan perkembangan global yang penuh dengan persaingan diantara organisasi. Dengan memberdayakan pegawai, mereka akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaan mereka dan berkomitmen untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat.

Dampak positif dari pemberdayaan pegawai administrasi dapat dilihat dari peningkatan kinerja dan kualitas pelayanan publik. Pegawai yang diberdayakan cenderung lebih proaktif dalam menyelesaikan masalah dan lebih responsif terhadap keluhan masyarakat. Penelitian di kelurahan lain menunjukkan bahwa pemberdayaan pegawai dapat meningkatkan produktivitas serta kepuasan masyarakat terhadap layanan publik. Oleh karena itu, penting untuk mengembangkan strategi pemberdayaan yang efektif di kelurahan Tani Aman.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **A. Penelitian Terdahulu**

Kajian ini digunakan untuk mencari teori-teori dan konsep yang dijadikan sebagai landasan teoritis dalam penelitian ini. Landasan teoritis tentunya perlu menggunakan referensi yang ada relevansinya dengan objek penelitian sebagaimana berikut:

- a. Jurnal Putri Nadiyah Firdausi, Ahmad Muzakki Afandi, M. Rois Abdullah Hasyim, Mutmainnatul Risqiyah, Alvin Dian Pramuja, Optimalisasi Pelayanan Publik Melalui Pemberdayaan Karyawan Di Madin Assakinah Ditotrunan Lumajang. Berpusat pada sebuah kajian tentang optimalisasi pelayanan publik melalui pemberdayaan karyawan di Madin As Sakinah Lumajang menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui pemberdayaan yang melibatkan masukan dari karyawan dan penerapan prinsip efektivitas, efisiensi, inovasi, dan komitmen mutu.<sup>1</sup>
- b. Jurnal Lukman Arifin, Strategi Pemberdayaan Aparatur Sipil Negara Dalam Meningkatkan Pelayanan Publik Di Kantor Kecamatan Tallo Kota Makassar, Berpusat pada sebuah kajian tentang pemberdayaan ASN dengan 6 indikator yaitu mulai dari keinginan, kepercayaan, kepercayaan diri, kredibilitas, akuntabilitas, dan komunikasi merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan karena saling melengkapi satu sama lain oleh karena itu seyogianya pegawai pada kantor Kecamatan Tallo harus lebih konsen untuk meningkatkan pemberdayaan terutama memperhatikan dan menjalankan 6 indikator tersebut sehingga jauh lebih baik demi tercapainya layanan prima atau pelayanan yang unggul.<sup>2</sup>
- c. Riski M Lamato, Pemberdayaan Pegawai Dan Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai. Berpusat pada pengaruh pemberdayaan pegawai terhadap kinerja pegawai, serta pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan terhadap kinerja pegawai.<sup>3</sup>

### **B. Telah Kepustakaan**

#### **1. Konsep Pemberdayaan Pegawai**

Secara etimologis pemberdayaan berasal dari kata dasar “daya” yang berarti kekuatan atau kemampuan. Bertolak dari pengertian tersebut maka pemberdayaan dapat dimaknai sebagai suatu proses menuju berdaya, atau proses untuk memperoleh daya kekuatan/ kemampuan, dan atau proses pemberian daya/ kekuatan/kemampuan dapihak yang memiliki daya kepada pihak yang kurang atau belum berdaya. Pengertian “proses” menunjukkan pada serangkaian tindakan atau langkah-langkah yang dilakukan secara kronologis sistematis yang mencerminkan

---

<sup>1</sup> Firdausi et al., “OPTIMALISASI PELAYANAN PUBLIK MELALUI PEMBERDAYAAN KARYAWAN DI MADIN ASSAKINAH DITOTRUNAN LUMAJANG.”

<sup>2</sup> Arifin, “Strategi Pemberdayaan Aparatur Sipil Negara dalam Meningkatkan Pelayanan Publik di Kantor Kecamatan Tallo Kota Makassar.”

<sup>3</sup> Lamato, “Pemberdayaan Pegawai Dan Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai.”

pertahanan Upaya mengubah masyarakat yang kurang atau belum berdaya menuju keberdayaan. Proses akan merujuk pada suatu tindakan nyata. Pemberdayaan pegawai adalah proses yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka.

Pemberdayaan sebagai kekuatan yang diterapkan dalam diri karyawan dan menunjukkan bahwa pemberdayaan karyawan secara historis dipandang sebagai organisasi yang memperkuat rasa kekuatan pribadi karyawan (Kuo, 2010). Ada minat yang berkembang dalam konsep pemberdayaan antara ahli teori dan praktisi organisasi. Temuan secara konsisten menunjukkan bahwa memberdayakan bawahan dapat melayani tujuan yang berkaitan dengan efektivitas manajemen dan organisasi.<sup>4</sup>

Tujuan pemberdayaan menurut Hasibuan pada hakekatnya menyangkut hal-hal sebagai berikut: (a) Produktivitas kerja, dengan pengembangan produktivitas kerja karyawan yang meningkat, kualitas dan kuantitas akan semakin baik, karena technical skill, dan managerial skill aparatur yang semakin baik. (b) Efisiensi, untuk meningkatkan efisiensi tenaga, waktu dari kegiatan yang dilaksanakan serta mengurangi pemborosan. (c) memperkecil/mengurangi kesalahan. (d) bertambahnya keterampilan dan keahlian. (e) memperbaiki moral; sikap dan perilaku yang lebih baik (f) dapat menunjang karier aparatur, karena adanya dukungan keterampilan dan keahlian (g) konseptual; dengan pemberdayaan para pegawai akan semakin cakap dan cepat dalam menyelesaikan pekerjaan.<sup>5</sup>

## **2. Pemberdayaan dalam Konteks Administrasi**

Dalam era globalisasi ini, semua orang harus memiliki kemampuan dalam menggunakan teknologi informasi dan komunikasi. Teknologi mempermudah, meningkatkan kualitas, dan menghemat waktu dalam berbagai kegiatan. Oleh karena itu, kita harus memanfaatkan perkembangan teknologi yang ada dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia.<sup>6</sup>

Dalam konteks administrasi, pemberdayaan tenaga administrasi sangat penting untuk meningkatkan kompetensi dan layanan. Meskipun kegiatan pemberdayaan tenaga administrasi telah sering dilaksanakan, namun di lapangan hasilnya belum memperlihatkan suatu kondisi yang optimal.<sup>7</sup> Tenaga administrasi yang memiliki visi adalah kemampuan untuk melihat secara luas tentang tugas pokok dan fungsinya dan dorongan untuk memahami bagaimana mereka harus menyesuaikan diri dengan situasi, berbagi dengan rekan sejawat tentang kemungkinan-kemungkinan yang akan datang, memiliki semangat dan motivasi tentang apa yang sedang mereka raih dan mempunyai pemikiran bagaimana cara-cara yang tepat untuk keberhasilan dalam tugas pekerjaannya. Realita dapat diartikan dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan aturan, rumusan kerja dan analisa beban kerja yang telah ditetapkan, tidak mudah terpedaya dan sadar akan keberadaan mereka.

Dalam era dinamis yang ditandai oleh perkembangan teknologi, perubahan lingkungan global, dan harapan masyarakat yang semakin tinggi terhadap pelayanan publik, administrasi publik berada di persimpangan penting. Dalam menghadapi perubahan yang cepat dan kompleks, transformasi administrasi publik menjadi kunci untuk memastikan pelayanan yang efisien dan berkualitas kepada Masyarakat. Transformasi administrasi publik menjadi krusial untuk memastikan efisiensi yang optimal dan pelayanan berkualitas kepada masyarakat. Transformasi ini melibatkan inovasi dan adaptasi dalam berbagai aspek administrasi untuk

---

<sup>4</sup> Arif, Hamzah, and Putri, "PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN BANK SYARIAH MELALUI PEMBERDAYAAN KARYAWAN."

<sup>5</sup> Benyamin, "PEMBERDAYAAN APARATUR SIPIL NEGARA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DINAS KEHUTANAN PROVINSI KALIMANTAN TIMUR."

<sup>6</sup> Wardhana et al., "Pelatihan Microsoft Office Guna Menunjang Kinerja dan Pelaksanaan Pembelajaran bagi Guru PIAUD, TK dan SD di Desa Loa Kulu Kota."

<sup>7</sup> Salim and Rochaendi, "PEMBERDAYAAN TENAGA ADMINISTRASI SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA PELAKSANAAN TUPOKSI."

mengatasi kompleksitas tantangan masa kini.<sup>8</sup>

Pengelolaan yang efektif tergantung pada administrasi yang teratur. Namun, administrasi yang tidak terorganisir telah menghambat banyak lembaga dari mencapai birokrasi yang efisien, Administrasi berkaitan dengan pengumpulan data, pengarsipan data memerlukan keterampilan yang cukup agar data dapat dikatakan valid.

### **3. Pengaruh Pemberdayaan terhadap Kualitas Pelayanan**

Menurut Santosa (2008) pelayanan publik merupakan pemberian jasa yang diberikan kepada masyarakat baik dari pihak pemerintah maupun swasta, dengan atau tanpa pembayaran dalam memenuhi kebutuhan masyarakat itu sendiri. Selanjutnya menurut Sinambella dalam Satibi (2012) pelayanan publik merupakan seluruh kegiatan yang dilaksanakan oleh pemerintah untuk masyarakat yang memiliki setiap kepentingan yang menggantungkannya dalam suatu kesatuan dan menawarkan kepuasan walaupun hasilnya tidak terikat. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pelayanan publik merupakan serangkaian pekerjaan dalam pemberian pelayanan jasa yang dilaksanakan untuk memenuhi kebutuhan orang lain sehingga dapat diperoleh kepuasan.

Studi menunjukkan bahwa pemberdayaan pegawai memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja dan kualitas pelayanan publik. Pelayanan Publik merupakan bentuk jasa pelayanan yang dilaksanakan oleh instansi pemerintah, baik pusat maupun daerah. Pada dasarnya, Pelayanan publik bertujuan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dan menanggulangi masalah yang ada di masyarakat.

Dalam Pelayanan publik selain sikap kita dalam melayani Masyarakat, cara kita berkomunikasi juga dipandang perlu sesuai konteks dan situasi. Bahasa sendiri merupakan alat berkomunikasi antara satu orang dengan satu orang lainnya baik secara pribadi ataupun berkomunikasi di dalam kelompok atau komunitas. Bahasa adalah alat komunikasi sosial yang berupa sistem simbol bunyi yang akan menghasilkan suara dari ucapan manusia, sebagai makhluk sosial sangat membutuhkan sarana bahasa untuk berinteraksi dengan orang lain untuk mendapatkan informasi pada saat berkomunikasi.<sup>9</sup> Pelayanan publik merupakan ranah tempat bergantung banyak pihak untuk menyelesaikan masalah publik secara rasional dan dapat diterima oleh berbagai kelompok kepentingan yang terlibat, salah satu cara untuk melaksanakan pelayanan publik adalah melalui Kebijakan Publik.<sup>10</sup>

Kebijakan publik harus dikembangkan sebagai alat untuk mengedepankan perubahan di sektor publik, sehingga pergerakan reformasi di sektor publik dapat bergerak lebih cepat dari yang diusahakan oleh kebijakan publik sebelumnya. Literasi lingkungan adalah sikap memahami, mengetahui untuk membuat lingkungan dalam kondisi seimbang. Sikap memahami, mengetahui dapat diartikan sebagai kesadaran untuk menjaga lingkungan agar tetap terjaga dengan melakukan upaya terhadap masalah lingkungan yang terjadi di sekitar. *Environmet Education and Training Patnership (EETAP)* menjelaskan, orang yang mengetahui dan memahami lingkungan akan melakukan upaya untuk menjaga lingkungannya.<sup>11</sup>

Pelayanan publik merupakan tujuan administrasi publik yang krusial meliputi terselenggaranya pelayanan publik, urusan publik, dan pemerataan pelayanan public Agar pelayanan publik yang diberikan oleh pemerintah bisa dilakukan secara maksimal, maka perlu dilakukan pengawasan.<sup>12</sup>

### **4. Strategi Pemberdayaan**

---

<sup>8</sup> Utami, "TRANSFORMASI ADMINISTRASI PUBLIK."

<sup>9</sup> Wardhana, "Meningkatan Kemampuan Berbahasa dengan Bermain Peran pada Anak Usia Dini."

<sup>10</sup> Hygia Altonie et al., "Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kepuasan Pengguna Jasa Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Katingan."

<sup>11</sup> Hartanti and Wardhana, "Membangun Literasi Lingkungan dengan Menerapkan 3R (Reduce, Reuse, Recycle) di TK Nasional KPS Balikpapan."

<sup>12</sup> Sari et al., "Pengawasan Pelayanan Publik oleh Ombudsman RI Perwakilan Sumatera Barat."

Strategi pemberdayaan SDM sangat diperlukan, karena memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja SDM serta menciptakan sumber daya manusia seperti (guru, karyawan dan stakeholder terkait) yang memiliki kompetensi (competency) dalam bidang ahlinya, kewenangan (authority), serta tanggung jawab (responsibility) dengan cara melakukan perbaikan pendidikan secara terus menerus. Menurut Pranaka, strategi pemberdayaan sumber daya manusia adalah susunan rencana yang sistematis dalam membina serta mendayagunakan kemampuan dalam diri manusia. Setidaknya terdapat empat peran penting dalam pemberdayaan sumberdaya manusia, yaitu : (1) Tool of Management, menunjukkan manusia sebagai alat, (2) Change management, pembaharuan guna menumbuhkan produktivitas lembaga, (3) sebagai mediator peningkatan kinerja, (4) sebagai pelopor dalam mengembangkan lembaga.<sup>13</sup>

Pemberdayaan adalah penerjemahan kata dari Bahasa Inggris, yakni ‘empowerment’, yang bermakna ‘pemberian kekuasaan’. Oleh karena ‘power’ bukan sekedar diartikan ‘daya’, tetapi juga merupakan ‘kekuasaan’, sehingga kata ‘daya’ tidak hanya bermakna ‘mampu’, namun juga mempunyai arti ‘kuasa’ Secara umum, pemberdayaan merupakan suatu konsep yang telah melekat agar rakyat berkemampuan, sehingga dapat berperan aktif dalam pembangunan. Melalui peran tersebut diharapkan muncul kesadaran dari perorangan dan kelompok-kelompok lain dalam masyarakat untuk meneladaninya.<sup>14</sup>

Dalam memberdayakan sumber daya manusia (SDM) agar dapat menjadi manusia yang berkualitas diperlukan beberapa dasar yang kuat, antara lain adanya komitmen pada perubahan, pemahaman yang jelas tentang kondisi yang ada, mempunyai visi yang jelas terhadap masa depan dan mempunyai rencana yang jelas.<sup>15</sup>

Karyawan yang diberdayakan harus bertanggungjawab atas perilaku terhadap orang lain, memproduksi hasil yang disetujui, mencapai kredibilitas, dan bekerja dengan pendekatan positif.<sup>16</sup> Beberapa strategi untuk memberdayakan pegawai administrasi meliputi:

- **Pelatihan dan Pendidikan:** Memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti pelatihan guna meningkatkan keterampilan teknis dan manajerial.
- **Pendelegasian Tanggung Jawab:** Memberikan wewenang kepada pegawai untuk mengambil keputusan dalam lingkup tugas mereka.
- **Evaluasi Rutin:** Melakukan evaluasi terhadap kinerja pegawai untuk mengetahui efektivitas pemberdayaan yang telah dilakukan

## METODOLOGI

Penelitian adalah terjemahan dari kata Inggris research. Oleh karena itu para ahli juga menerjemahkan research sebagai riset. Research itu sendiri berasal dari kata “re” yang berarti “kembali”, dan “to search” yang berarti “mencari”. Dengan demikian, arti sebenarnya dari research atau riset adalah mencari kembali. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif (qualitative research) untuk mencari data kualitas.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Hasil Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang pemberdayaan pegawai administrasi di Kelurahan Tani Aman dan dampaknya terhadap peningkatan kinerja serta kualitas pelayanan publik. Berdasarkan wawancara dengan pegawai administrasi, pimpinan kelurahan, dan masyarakat. Terdapat beberapa hasil yang menggambarkan tentang

---

<sup>13</sup> Hazwani, “Strategi Pemberdayaan Sumber Daya Manusia di MTs Nurul Huda Sedati Sidoarjo.”

<sup>14</sup> Permana, “KONSEPTUALISASI STRATEGI PEMBERDAYAAN EKONOMI MASYARAKAT DESA.”

<sup>15</sup> Hulmiati, M. Ary Irawan, Dan Haromain, “Strategi Kepala Sekolah Dalam Pemberdayaan Guru Dan Tenaga Kependidikan di SMAN 1 Narmada.”

<sup>16</sup> Widodo and Sriyono, “STRATEGI PEMBERDAYAAN GURU DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN.”

pemberdayaan pegawai administrasi di Kelurahan Tani Aman.

### **1. Peningkatan Keterampilan Dan Pengetahuan**

Dalam aspek ini, seberapa besar pegawai administrasi di kelurahan tani aman merasa bahwa pemberdayaan melalui pelatihan teknis telah meningkatkan keterampilan mereka dalam mengelola dokumen, memberikan layanan kepada masyarakat, dan memahami kebijakan public yang relevan. Namun, masih terdapat kebutuhan untuk pelatihan lebih spesifik terkait teknologi informasi dan manajemen administrasi yang lebih efisien.

### **2. Motivasi Kerja Pegawai**

Dalam aspek ini, pemberdayaan yang dilakukan melalui peningkatan tanggung jawab dan pelibatan pegawai dalam pengambilan keputusan menunjukkan hasil yang positif terhadap motivasi kerja. Pegawai merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih baik. Ketika mereka diberi kesempatan untuk terlibat dalam proses pengambilan Keputusan terkait pelayanan publik.

### **3. Lingkungan Kerja Yang Mendukung**

Dalam aspek ini, hasil penelitian ditemukan adanya lingkungan kerja yang mendukung, berupa komunikasi yang baik antara pimpinan dan pegawai, serta adanya kesempatan untuk berinovasi dalam pekerjaan, memperkuat perasaan tanggungjawab dan komitmen pegawai terhadap tugas mereka. Akan tetapi, beberapa pegawai mengungkapkan bahwa dukungan dari pimpinan belum optimal, terutama dalam hal memberikan feedback dan apresiasi terhadap kinerja pegawai.

### **4. Peningkatan Responsivitas Terhadap Masyarakat**

Dalam aspek ini, pemberdayaan pegawai administrasi berkontribusi pada peningkatan responsivitas terhadap keluhan Masyarakat. Pegawai yang merasa diberdayakan cenderung lebih cepat dalam merespon masalah yang disampaikan oleh Masyarakat, yang pada waktunya berguna untuk meningkatkan kepuasan Masyarakat terhadap layanan yang diberikan.

### **5. Tantangan Dalam Implementasi Pemberdayaan**

Dalam aspek ini, meskipun pemberdayaan telah memberikan dampak positif, beberapa tantangan masih ada, seperti kurangnya pelatihan yang berkelanjutan, hambatan komunikasi antara pegawai dan pimpinan, serta terbatasnya sumber daya untuk mendukung pemberdayaan secara maksimal.

### **Pembahasan**

Pada penelitian ini ditemukan hasil bahwa pemberdayaan pegawai administrasi di Kelurahan Tani Aman memiliki dampak positif terhadap peningkatan kinerja dan kualitas pelayanan publik. Pemberdayaan yang dilakukan di Kelurahan Tani Aman mencakup pelatihan teknis, peningkatan tanggung jawab, dan pemberian ruang bagi pegawai untuk terlibat dalam pengambilan Keputusan, yang terbukti meningkatkan motivasi dan kinerja mereka. Oleh karena itu, untuk memaksimalkan dampak pemberdayaan, pimpinan kelurahan tania man perlu memberikan perhatian lebih dalam hal pelatihan, feedback, dan apresiasi terhadap kinerja pegawai.

Secara keseluruhan, pemberdayaan pegawai administrasi di kelurahan tania man berpotensi besar dalam meningkatkan kualitas layanan public. Untuk itu, penting bagi pimpinan untuk terus mengembangkan strategi pemberdayaan yang lebih holistic dan berkelanjutan, yang tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga memperkuat motivasi dan komitmen pegawai terhadap pekerjaan mereka.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan pegawai administrasi sangat penting untuk meningkatkan kualitas pelayanan public di Kelurahan Tani Aman. Kondisi pelayanan yang ada saat ini masih harus terus melakukan pemberdayaan untuk meningkatkan kapasitas pegawai administrasi, melalui pelatihan dan penggunaan teknologi yang

lebih modern.

## **SARAN**

1. Kelurahan Tani Aman perlu mengadakan pelatihan secara berkala bagi pegawai administrasi untuk meningkatkan keterampilan mereka dalam memberikan pelayanan.
2. Peningkatan penggunaan teknologi informasi dalam pelayanan publik agar lebih efisien.
3. Pemerintah kelurahan perlu mempertimbangkan penambahan sumber daya manusia dan pemberian insentif bagi pegawai yang berprestasi.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Arif, Muhammad, Zulfadli Hamzah, and Fajar Putri. "PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN BANK SYARIAH MELALUI PEMBERDAYAAN KARYAWAN." *Islamic Banking and Finance*, 2024.
- Arifin, Lukman. "Strategi Pemberdayaan Aparatur Sipil Negara dalam Meningkatkan Pelayanan Publik di Kantor Kecamatan Tallo Kota Makassar." *Indonesian Journal of Intellectual Publication* 1, no. 2 (March 24, 2021): 105–14. <https://doi.org/10.51577/ijpublication.v1i2.93>.
- Arina, Yudela, Sufyarma Marsidin, and Sulastri Sulastri. "Peranan Tenaga Administrasi dalam Peningkatan Mutu Layanan di Sekolah," n.d.
- Benyamin, David. "PEMBERDAYAAN APARATUR SIPIL NEGARA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DINAS KEHUTANAN PROVINSI KALIMANTAN TIMUR." *Jurnal Administrative Reform* 6, no. 3 (January 21, 2019): 131. <https://doi.org/10.52239/jar.v6i3.1907>.
- Endah, Kiki. "PEMBERDAYAAN MASYARAKAT: MENGGALI POTENSI LOKAL DESA" 6 (2020).
- Firdausi, Putri Nadiyah, Ahmad Muzakki Afandi, M Rois Abdullah Hasyim, Mutmainnatul Risqiyah, and Alvin Dian Pramuja. "OPTIMALISASI PELAYANAN PUBLIK MELALUI PEMBERDAYAAN KARYAWAN DI MADIN ASSAKINAH DITOTRUNAN LUMAJANG" 2, no. 1 (n.d.).
- Gani, Mustafa, and Muhammad Rusli. "Studi Tentang Pemberdayaan Pegawai dan Kepuasan Kerja serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai" 2 (2023).
- Hartanti, Wuri, and Kautsar Eka Wardhana. "Membangun Literasi Lingkungan dengan Menerapkan 3R (Reduce, Reuse, Recycle) di TK Nasional KPS Balikpapan." *BOCAH: Borneo Early Childhood Education and Humanity Journal* 2, no. 1 (January 2, 2023): 1–12. <https://doi.org/10.21093/bocah.v2i1.5631>.
- Hazwani, Fairuz Bilah Izzah. "Strategi Pemberdayaan Sumber Daya Manusia di MTs Nurul Huda Sedati Sidoarjo." *Jurnal Kependidikan Islam* 12, no. 1 (February 21, 2022): 42–50. <https://doi.org/10.15642/jkpi.2022.12.1.42-50>.
- Hulmiati, M. Ary Irawan, Dan Haromain. "Strategi Kepala Sekolah Dalam Pemberdayaan Guru Dan Tenaga Kependidikan di SMAN 1 Narmada." *Jurnal Cahaya Mandalika ISSN 2721-4796* (online) 2, no. 1 (March 30, 2021): 1–8. <https://doi.org/10.36312/jcm.v2i1.318>.
- Hygia Altonie, Lelo Sintani, Tonich Uda, Yunikewaty Yunikewaty, Usup Riassy Christa, and Yohanes Joni Pambelum. "Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kepuasan Pengguna Jasa Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Katingan." *Journal Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial* 14, no. 2 (December 2, 2022): 340–62. <https://doi.org/10.37304/jpips.v14i2.7777>.
- Lamato, Riski M. "Pemberdayaan Pegawai Dan Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai" 7 (2023).
- Permana, Aji Fany. "KONSEPTUALISASI STRATEGI PEMBERDAYAAN EKONOMI MASYARAKAT DESA." *J-EBI: Jurnal Ekonomi Bisnis Islam* 1, no. 1 (April 12, 2022). <https://doi.org/10.57210/j-ebi.v1i1.44>.
- Salim, Ahmad, and Endi Rochaendi. "PEMBERDAYAAN TENAGA ADMINISTRASI SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA PELAKSANAAN TUPOKSI." *Transformasi: Jurnal Kepemimpinan & Pendidikan Islam* 4, no. 1 (December 7, 2020): 41–58. <https://doi.org/10.47945/transformasi.v4i1.343>.
- Sari, Jayanti Armida, Mary Ismowati, Nur Sukmawati, and Nur Ambia Arma. "Pengawasan Pelayanan Publik oleh Ombudsman RI Perwakilan Sumatera Barat." *Publikauma: Jurnal Administrasi Publik*

- Universitas Medan Area 10, no. 2 (December 12, 2022): 127–36.  
<https://doi.org/10.31289/publika.v10i2.7886>.
- Sidiq, Dr Umar, M Ag, and Dr Moh Miftachul Choiri. “METODE PENELITIAN KUALITATIF DI BIDANG PENDIDIKAN,” n.d.
- Utami, Pri. “TRANSFORMASI ADMINISTRASI PUBLIK: INOVASI DAN ADAPTASI MENUJU EFISIENSI DAN PELAYANAN PUBLIK BERKUALITAS.” PAPTUNG: Jurnal Ilmu Administrasi Publik, Pemerintahan dan Politik 6, no. 2 (September 5, 2023): 1–9.  
<https://doi.org/10.54783/japp.v6i2.726>.
- Wardhana, Kautsar Eka. “Meningkatan Kemampuan Berbahasa dengan Bermain Peran pada Anak Usia Dini” 1 (2022).
- Wardhana, Kautsar Eka, Andri Tria Raharja, Desy Sukma Risalahwati, Rizki Maulana, and Wildan Rahimi. “Pelatihan Microsoft Office Guna Menunjang Kinerja dan Pelaksanaan Pembelajaran bagi Guru PIAUD, TK dan SD di Desa Loa Kulu Kota,” 2023.
- Widodo, W, and Heru Sriyono. “STRATEGI PEMBERDAYAAN GURU DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN” 7, no. 1 (2020).