

---

**Kompetensi Teknis Aparatur Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Sanggau****Fransiska Febriana**Program Studi Ilmu Pemerintahan Kerjasama Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura  
dengan Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat

E-mail : ffebriana53@yahoo.com

**Abstrak**

Skripsi ini berjudul "Kompetensi Aparatur Pemerintah Daerah Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Sanggau". Judul ini dipilih setelah melihat fenomena yang ada di lapangan bahwa kompetensi aparatur pemerintah sangat mempengaruhi kinerja dari badan/organisasi tempatnya ditugaskan yang dilihat melalui tingkat pengetahuan, keterampilan dan sikap prilaku. Berdasarkan fenomena tersebut maka masalah yang dibahas pada skripsi ini adalah tentang kompetensi teknis melalui pemberian diklat kepada para aparatur pemerintah sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Diklat Pegawai Negeri Sipil. Rumusan permasalahan ini adalah bagaimana kompetensi teknis aparatur pemerintah daerah pada Bappeda kabupaten Sanggau. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan metode penelitian deskriptif. Hasil penelitian yang telah dilakukan adalah masih ditemukannya aparatur pemerintah yang kurang memiliki kompetensi terutama dalam melaksanakan tugas pokoknya sehari – hari. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kompetensi dari aparatur tersebut maka kepada aparatur yang bersangkutan diikutsertakan dalam diklat – diklat sesuai dengan bidang kerjanya sehari - hari.

Kata Kunci: Kompetensi, Aparatur Pemerintah

**Abstract**

The thesis entitled "Competency of The Local Government Apparatus on Regional Development Planning Board of Sanggau Regency". The title chosen after observing the phenomena in the field of competence of the government apparatus that greatly influence the performance of the board / organization where the apparatus itself was assigned as measured by the level of knowledge, skills and behavior. Based on the phenomenon of the issues discussed in this thesis is on the technical competence through the educational and training to the government apparatus in accordance with Government Regulation No. 101 in 2000 on Educational and Training of Civil Servants. The formulation of this research problem is how the technical competence of the local government apparatus of Regional Development Planning Board (Bappeda) of Sanggau Regency. The research used a qualitative approach and descriptive research methods. The results of research that has been done is still finding the government apparatus who lack of competencies, especially to implement the main tasks routinely. Therefore, to improve the competence of the apparatus then to the apparatus were participated in the educational and trainings in accordance with their field of work routinely.

**Keyword:** Competence, Government Apparatus

## A. PENDAHULUAN

### 1. Latar Belakang Penelitian

Kinerja aparatur pemerintah menjadi masalah yang cukup menarik dan penting karena akan sangat bermanfaat bagi kepentingan penyelenggaraan pemerintahan baik pusat maupun daerah dalam rangka memberikan penyelenggaraan pelayanan untuk masyarakat bangsa dan Negara. Kinerja aparatur pemerintah yang baik akan menjamin terciptanya pelayanan yang baik bagi masyarakat sehingga dapat mencapai tujuan organisasi birokrasi publik.

Tugas pokok seorang aparatur pemerintah adalah memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat untuk menciptakan pemerintah yang bersih dan berwibawa. Oleh karena itu untuk menciptakan pemerintah yang bersih dan berwibawa dibutuhkan kinerja aparatur pemerintah yang baik supaya tercipta suasana yang aman dan nyaman. Pemerintah juga telah mengeluarkan Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 yang mengatur tentang pokok-pokok kepegawaian, dimana undang-undang ini menjadi tolak ukur bagi aparatur pemerintah daerah dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sehari-hari.

Tidak dapat dipungkiri bahwa kinerja seorang pegawai dipengaruhi oleh 3 faktor yaitu motivasi, kompetensi dan kesempatan. Motivasi pegawai dapat meningkat apabila mereka merasa telah termotivasi oleh sesuatu, sehingga mereka akan berusaha untuk bekerja dengan baik dalam mencapai tujuan kerja yang diharapkan. Dalam memotivasi pegawai harus diketahui terlebih dahulu komponen-komponen yang mempengaruhi mereka dalam melaksanakan pekerjaan. Sehingga dapat diketahui motivasi seperti apa yang cocok

untuk diberikan kepada pegawai dalam meningkatkan produktivitas kerjanya.

Motivasi, kesempatan dan kompetensi merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan semangat kerja aparatur yang akhirnya bermuara kepada peningkatan produktivitas kerja individu serta turut mempengaruhi peningkatan produktivitas organisasi juga tentunya. Faktor motivasi dapat berasal dari dalam maupun dari luar individu itu sendiri.

Kompetensi aparatur sangat diperlukan terutama bagi aparatur-aparatur pemerintah yang menduduki suatu jabatan, karena untuk dapat menduduki suatu jabatan tentunya harus seseorang yang memiliki kualifikasi yang baik sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang pengangkatan pegawai negeri sipil dalam jabatan struktural yang disempurnakan lagi melalui Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 100 tahun 2000 tentang pengangkatan pegawai negeri sipil dalam jabatan struktural.

Kondisi yang ada di lapangan saat ini sesuai dengan kompetensi aparatur pemerintah daerah yang ada pada kantor Bappeda kabupaten Sanggau adalah masih ditemukannya aparatur pemerintah daerah yang bekerja tidak sesuai dengan tupoksinya bahkan masih bingung dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sehari-hari.

Pengelolaan suatu organisasi, seorang pimpinan seharusnya mampu untuk melaksanakan fungsi organisasi yaitu pergerakan terhadap bawahannya dengan baik sehingga dapat mencapai tujuan organisasi seperti yang diharapkan. Pergerakan merupakan salah satu

fungsi manajemen sehingga apabila organisasi ingin berjalan dengan baik maka fungsi pergerakan ini juga harus dikelola dengan baik.

Kompetensi aparatur dapat terbentuk dengan 3 komponen utamanya yaitu pengetahuan yang dimiliki oleh aparatur itu sendiri, keterampilan dan sikap individu yang mana ketiga komponen tersebut dipengaruhi oleh konsep diri, sifat bawaan diri (trait) dan motif. Pengetahuan dan keterampilan aparatur bisa dikembangkan untuk meningkatkan kompetensi mereka melalui pemberian pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi serta jabatan yang diduduki oleh aparatur tersebut.

Tingkat pengetahuan aparatur dapat dilihat dari latar belakang pendidikannya serta bagaimana cara aparatur tersebut dalam memahami dan mengerjakan tugas – tugasnya sehari – hari. Keterampilan aparatur terkait dengan bagaimana cara mereka dalam berkomunikasi baik secara lisan maupun tulisan secara jelas. Sikap perilaku aparatur dapat terlihat dari bagaimana aparatur tersebut memiliki kreatifitas dalam bekerja serta motivasi.

Pemerintah menetapkan beberapa persyaratan yang harus dipenuhi oleh seorang aparatur pemerintah untuk dapat menduduki jabatan pada suatu organisasi/dinas/badan milik pemerintah. Persyaratan yang harus dipenuhi juga berbeda – beda antara satu dan lainnya, tetapi secara umum persyaratan yang harus dipenuhi oleh aparatur untuk menduduki suatu jabatan secara umum yaitu ke pangkatan dan golongan serta kesesuaian antara latar belakang pendidikan aparatur dengan bidang kerjanya sehari – hari.

Setiap aparatur pemerintah sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 memiliki kesempatan yang sama untuk meningkatkan kompetensinya dengan cara

mengikuti diklat, tidak terkecuali aparatur pemerintah yang bertugas pada Bappeda kabupaten Sanggau. Keikutsertaan aparatur tersebut untuk mengikuti diklat ini sesuai dengan kebijakan dari kepala Bappeda selaku atasan yang terlebih dahulu menyeleksi diklat – diklat yang akan diikuti oleh anak buahnya. Karena keikutsertaan dalam diklat ini harus disesuaikan dengan bidang kerja dari aparatur tersebut sehari – hari apakah relevan atau tidak.

Kompetensi aparatur ini juga terlihat dari kesesuaian antara latar belakang pendidikan aparatur tersebut dengan bidang kerjanya sehari – hari. Akan lebih mudah jika latar belakang pendidikan mereka sama dengan bidang kerjanya sehari-hari, tetapi tidak bisa dipungkiri masih ada aparatur yang ditugaskan pada bidang yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Untuk menciptakan kesesuaian itulah kepada aparatur tersebut diberikan diklat – diklat sesuai dengan bidang kerjanya agar dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya sehingga bisa melaksanakan tugasnya sehari – hari secara professional.

## 2. Rumusan Permasalahan

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut penulis mencoba memberikan suatu rumusan masalah dalam penelitian ini, yakni: “Bagaimana kompetensi teknis aparatur pemerintah daerah pada Bappeda kabupaten Sanggau?”

## 3. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengetahuan aparatur pemerintah daerah pada Bappeda kabupaten Sanggau

- b. Untuk mengetahui dan menganalisis keterampilan aparatur pemerintah daerah pada Bappeda kabupaten Sanggau
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis sikap perilaku aparatur pemerintah daerah pada Bappeda kabupaten Sanggau.

#### 4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan pengetahuan terhadap ilmu manajemen khususnya dalam pergerakan dimana kompetensi mempengaruhi penilaian kinerja aparatur. Serta dapat dijadikan bahan evaluasi untuk menciptakan semangat kerja aparatur khususnya pada lingkungan Bappeda kabupaten Sanggau dan memberikan pemahaman bagi Bappeda kabupaten Sanggau dalam mengelola manajemen untuk meningkatkan kinerja.

## B. KERANGKA TEORI DAN METODOLOGI

### 1. Kerangka Teori

Menurut keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 46A Tahun 2003 tentang Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan Struktural Pegawai Negeri Sipil yang menyebutkan bahwa: "Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang Pegawai Negeri Sipil berupa pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku yang diperlakukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga Pegawai Negeri Sipil tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara professional, efektif dan efisien".

Spencer dan Spencer (dalam Hutapea dan Nurianna, 2008:5) mengemukakan bahwa definisi kompetensi sebagai karakteristik dasar seseorang yang ada hubungan sebab-akibatnya dengan prestasi kerja yang luar biasa atau dengan efektivitas kerja.

Dalam konteks penyelenggaraan menurut dokumen Sistem Administrasi Negara Kesatuan Republik Indonesia, kompetensi dikelompokkan atas 4 jenis (SANKRI, 2003:75-76):

1. Kompetensi Teknik (*technical competence*) yaitu kompetensi mengenai bidang yang menjadi tugas pokok organisasi. Definisi yang sama dimuat dalam PP nomor 101/2000 tentang Diklat Jabatan PNS, bahwa kompetensi teknis adalah kemampuan PNS dalam bidang teknis tertentu untuk pelaksanaan tugas masing-masing. Bagi PNS yang belum memenuhi persyaratan kompetensi jabatan perlu mengikuti Diklat teknis yang berkaitan dengan persyaratan kompetensi jabatan masing-masing.
2. Kompetensi Manajerial (*managerial competence*) adalah kompetensi yang berhubungan dengan berbagai kemampuan manajerial yang dibutuhkan dalam menangani tugas organisasi. Kompetensi manajerial meliputi kemampuan menerapkan konsep dan teknik perencanaan, pengorganisasian, pengendalian dan evaluasi kinerja unit organisasi juga kemampuan dalam melaksanakan prinsip good governance dalam manajemen pemerintahan dan pembangunan termasuk bagaimana mendayagunakan kemanfaatan sumberdaya pembangunan untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas.
3. Kompetensi Sosial (*Social Competence*) yaitu kemampuan melakukan komunikasi yang dibutuhkan oleh organisasi dalam pelaksanaan tugas pokoknya. Kompetensi sosial dapat terlihat di lingkungan internal` seperti memotivasi SDM dan atau peran serta masyarakat guna meningkatkan produktivitas kerja atau yang berkaitan dengan lingkungan eksternal seperti melaksanakan pola kemitraan, kalaborasi dan pengembangan

jaringan kerja dengan berbagai lembaga dalam rangka meningkatkan citra dan kinerja organisasi, termasuk bagaimana menunjukkan kepekaan terhadap hak asasi manusia, nilai-nilai sosial budaya dan sikap tanggap terhadap aspirasi dan dinamika masyarakat.

4. Kompetensi intelektual / *strategic (intellectual / strategic competence)*, yaitu kemampuan untuk berpikir secara strategis dengan visi jauh kedepan. Kompetensi intelektual ini meliputi kemampuan merumuskan visi, misi dan strategi dalam rangka mencapai tujuan organisasi sebagai bagian integral dari pembangunan nasional, merumuskan dan memberi masukan untuk pemecahan masalah dan pengambilan keputusan yang logis dan sistematis, juga kemampuan dalam hal memahami paradigma pembangunan yang relevan dalam upaya mewujudkan good governance dan mencapai tujuan berbangsa dan bernegara, serta kemampuan dalam menjelaskan kedudukan, tugas, fungsi organisasi instansi dalam hubungannya dengan Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia.

Lima karakteristik dasar kompetensi menurut dokumen SANKRI, meliputi :

1. Motif (*motive*), sesuatu yang secara terus menerus dipikirkan atau diinginkan oleh seseorang yang menyebabkan adanya tindakan. Motif ini menggerakkan, mengarahkan dan memiliki perilaku terhadap tindakan tertentu atau tujuan dan berbeda dari orang lain.
2. Sifat (*traits*), karakteristik fisik dan respon yang konsisten terhadap situasi dan informasi.
3. Konsep pribadi (*self concept*), perilaku, nilai dan kesan pribadi seseorang.

4. Pengetahuan (*knowledge*), informasi mengenai seseorang yang memiliki bidang substansi tertentu.
5. Keterampilan (*skill*), kemampuan untuk melaksanakan tugas fisik dan mental tertentu

Spencer dan Spencer (dalam Hutapea dan Nuruanna,2008:28) mengemukakan bahwa ada 3 komponen utama pembentuk kompetensi yaitu pengetahuan yang dimiliki seseorang, keterampilan dan sikap individu, yang mana ketiga komponen tersebut dipengaruhi oleh konsep diri, sifat bawaan diri (*trait*) dan motif.

Hutapea dan Nurianna (2008:28) mengemukakan standar kompetensi yang mencakup 3 aspek sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*knowledge*), yang berkaitan dengan pekerjaan, yaitu mengetahui dan memahami pengetahuan di bidangnya masing-masing yang menyangkut tugas dan tanggung jawab, mengetahui pengetahuan yang berhubungan dengan peraturan, prosedur dan teknik.
2. Keterampilan (*skill*), kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik secara tulisan dan jelas secara lisan.
3. Sikap (*attitude*), memiliki kemampuan dalam berkeaktifitas dalam bekerja, semangat kerja yang tinggi dan memiliki kemampuan dalam perencanaan.

Model pengembangan karir yang berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 100 tahun 2000 mencakup:

1. Pendidikan meliputi item: pendidikan dasar (SD, SLTP), Pendidikan Umum (SMU) dan Perguruan Tinggi.
2. Pendidikan dan pelatihan dalam jabatan meliputi item: Diklat Kepemimpinan II, Diklat Kepemimpinan III.

3. Masa kerja: lamanya kerja pegawai dalam tahunan seperti; 0-5 tahun, 6-10 tahun dan lebih dari 20 tahun.
4. Jabatan meliputi item: kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang hak seorang pegawai.
5. DP3 meliputi item: kesetiaan, prestasi kerja, ketaatan, tanggung jawab, kejujuran dan praktek kepemimpinan.
6. Daftar Urut Kepangkatan (DUK) pegawai yang lebih tinggi kepangkatan diberi kesempatan lebih dulu untuk menduduki jabatan yang lowong.

Salah satu langkah penting dalam upaya pengembangan sumber daya manusia ialah penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan para pegawai, baik bagi mereka yang melaksanakan tugas yang sifatnya teknis dan operasional, fungsional maupun bagi mereka yang menduduki berbagai tingkat jabatan pimpinan.

## 2. Metode Penelitian

Untuk menjawab permasalahan yang dikemukakan dalam penelitian ini digunakan penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif salah satu jenis penelitian yang bertujuan untuk menyajikan gambaran lengkap mengenai keadaan sosial atau hubungan antara fenomena yang diuji Subjek pada penelitian ini diambil dengan menggunakan teknik *purposive sampling*.

Adapun yang menjadi subjek dalam penelitian ini antara lain : sekretaris Bappeda, kepala bidang litbangdal, kasubbid kesehatan, penerangan dan komunikasi dan kasubbag keuangan.

Kemudian Kegiatan pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui

wawancara, observasi, dan teknik dokumentasi. Selanjutnya teknik yang digunakan dalam menguji keabsahan data pada penelitian ini adalah teknik triangulasi. Dimana data yang diperoleh baik dengan cara wawancara, observasi. Akan dicross check kemudian dianalisa secara lebih terfokus sehingga akan menghasilkan data yang lebih akurat.

## C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Karakteristik Penilaian Kompetensi Teknis Aparatur Pemerintah Daerah Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Sanggau.

Kompetensi teknis aparatur dapat dinilai melalui tingkat pengetahuan, keterampilan serta sikap dan perilaku aparatur. Tingkat pengetahuan dapat terlihat dari latar belakang pendidikan, pengalaman kerja dan kemauan mau belajar. Tingkat keterampilannya terlihat dari keahlian aparatur tersebut dalam bekerja dan menyelesaikan masalah yang dihadapi. Sedangkan sikap dan perilaku aparatur terlihat dari tingkat disiplin dan nilai tanggung jawab yang dimiliki oleh aparatur dalam bekerja.

Pengetahuan dapat diperoleh melalui pendidikan formal yang menjadi latar belakang pendidikan aparatur tersebut. Pengetahuan aparatur dalam melaksanakan tugasnyasehari – hari akan sangat berpengaruh dalam menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas dengan baik. Oleh karena itu, sebagai seorang aparatur tentunya harus mengetahui dan memahami tugas pokok dan fungsinya sehari-hari sesuai dengan bidang kerjanya.

Dengan mengetahui tugas fungsinya tersebut maka seorang aparatur dapat melaksanakan

tugas yang menjadi tanggung jawabnya dengan baik. Namun, walaupun tugas pokok dan fungsi aparatur sesuai dengan jabatannya sudah diatur secara jelas dalam peraturan tertulis, tetap saja dalam pelaksanaannya masih mengalami beberapa kendala. Karena antara teori dan pelaksanaannya tidak semua sama, apalagi dengan latar belakang pendidikan yang terkadang tidak sesuai dengan bidang kerja saat ini. Seperti seorang aparatur dengan latar belakang pendidikan hukum kemudian bekerja di bidang ekbang yang seharusnya diisi oleh aparatur dengan latar belakang pendidikan ekonomi.

## 2. Keterbatasan Studi

Selama melakukan penelitian tentang kompetensi aparatur pemerintah pada Badan Perencanaan Pembangunan, peneliti mengalami kendala- kendala sehingga peneliti harus bekerja dengan ekstra dalam penelitian ini. Kendala yang dialami penelitian sebagian dapat diselesaikan dengan berpegang pada literatur- literatur yang ada sebagian lagi tidak dapat diatasi oleh peneliti hingga penelitian ini selesai dilakukan yang mana hal tersebut pada akhirnya menjadi keterbatasan penelitiannya. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah lebih kepada keterbatasan dalam melakukan pengumpulan data terutama dalam proses wawancara. Narasumber yang peneliti wawancarai memiliki pemahaman yang terbatas mengenai kompetensi aparatur.

## 3. Apresiasi

Pada kesempatan ini, saya mengucapkan terima kasih kepada seluruh jajaran aparatur pemerintah Bappeda kabupaten Sanggau yang telah mengizinkan peneliti untuk melakukan penelitian di tempat tersebut dan telah banyak

memberikan bantuan kepada peneliti sehingga penelitian ini dapat terselesaikan.

## DAFTAR PUSTAKA

### Literatur Buku Bacaan

Dwiyanto, Agus. 1995. *Penilaian Kinerja Organisasi Publik*. Yogyakarta: Fisip UGM Yogyakarta.

Fahmi, Irham. 2011. *Manajemen Teori, Kasus dan Solusi*. Bandung: Alfabeta

Hutapea, Parulian Nuriana Thoha. 2008. *Kompetensi Plus*. Jakarta: Gramedia.

Mahsum, Mohamad. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFE.

Pasolong, Harbani. 2007. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.

Robbins, Stephen P. 2001. *Organizational Behaviour*. Prentice Hall.

Siagian, Sondang P. 2001. *Kerangka Dasar Ilmu Administrasi*. Jakarta: Rineka Cipta.

Soedjadi. 1996. *Organization and Methods Penunjang Berhasilnya Proses Manajemen*. Jakarta: PT. Gunung Agung.

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana

### Peraturan Pemerintah

Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 46A Tahun 2003 tentang Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan Struktural Pegawai Negri Sipil.

Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara  
Nomor 13 Tahun 2011 tentang Pedoman  
Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan.

Peraturan Pemerintah Nomor 100 tahun 2000 tentang  
Model Pengembangan Karir Pegawai.

Peraturan Pemerintah Nomor 101 tahun 2000 tentang  
Diklat Pegawai Negri Sipil.

Peraturan Pemerintah Nomor 42 tahun 2004 tentang  
Pembinaan Jiwa Korp Dan Kode Etik  
Pegawai Negri Sipil.

Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang  
Disiplin Pegawai Negri Sipil.

Undang – Undang NO. 43 tahun 1999 tentang Pokok –  
Pokok Kepegawaian



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
UNIVERSITAS TANJUNGPURA  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
PENGELOLA JURNAL MAHASISWA

Jalan A Yani Pontianak, Kotak Pos 78124  
Homepage : <http://jurnalmahasiswa.fisip.untan.ac.id>  
Email : [jurnalmhs@fisip.untan.ac.id](mailto:jurnalmhs@fisip.untan.ac.id)

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH/PUBLIKASI  
KARYA ILMIAH UNTUK JURNAL ELEKTRONIK MAHASISWA**

Sebagai sivitas akademika Universitas Tanjungpura, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama Lengkap : FRANSISKA FEBRIANA  
NIM / Periode lulus : E42009017/ 2013  
Fakultas / Jurusan : FISIP / ILMU ADMINISTRASI  
Email address/HP : [ffebriana5@yahoo.com](mailto:ffebriana5@yahoo.com)/ 085245788457

demi pengembangan ilmu pengetahuan dan memenuhi syarat administrasi kelulusan mahasiswa (S1), menyetujui untuk memberikan kepada Pengelola Jurnal Mahasiswa Ilmu Administrasi pada Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalti-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

**KOMPETENSI APARATUR PADA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN  
DAERAH KABUPATEN SANGGAU**

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini, Pengelola Jurnal berhak menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di internet atau media lain :

- fulltext  
 content artikel sesuai dengan standar penulisan jurnal yang berlaku.

untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak pengelola jurnal, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran hak cipta dalam karya saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Mengetahui/disetujui 17 Juli 2013  
Pengelola Jurnal IP



H. Wijayakusuma, MA, Ph.D  
NIP. 196202141986031001

Dibuat di : Pontianak  
Pada Tanggal : 8 Juli 2013

(FRANSISKA FEBRIANA)