

PENGEMBANGAN SUMBER DAYA APARATUR PEMERINTAH DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH DAN DIKLAT KABUPATEN BENGKAYANG.

Oleh:
ARI SONI
NIM. E42011051

Program Studi Ilmu Pemerintahan Kerjasama Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura
dengan Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat, Tahun 2015

E-mail : arisoni210@gmail.com

Abstrak

Penulisan skripsi ini dimaksudkan untuk menganalisis dan mendeskripsikan bagaimana Pelaksanaan Pengembangan Sumber Daya Aparatur Pemerintah (PNS) di Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat Kabupaten Bengkayang. Penulisan Skripsi ini didasarkan pada permasalahan yang terjadi di Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat Kabupaten Bengkayang mengenai belum dilaksanakannya secara menyeluruh pengembangan sumber daya aparatur pemerintah (PNS). Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Subjek dalam penelitian ini yaitu, Kepala Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat Kabupaten Bengkayang, Kepala Bidang Mutasi, Kepala Bidang Diklat, kepala Sub Bidang Teknis dan Fungsional, Pelaksana Bidang Diklat dan pegawai yang mengikuti pendidikan dan pelatihan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan pengembangan sumber daya aparatur pemerintah (PNS) belum dapat dilaksanakan secara menyeluruh. Dikarenakan kebutuhan anggaran dan tenaga pengajar yang kurang. Pengembangan sumber daya aparatur pemerintah sangatlah penting. Karena, dengan terlaksananya pengembangan sumber daya aparatur pemerintah (PNS) diharapkan dapat meningkatkan kemampuan pegawai, baik pengetahuan ataupun keterampilan yang nantinya akan berpengaruh pada pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, jika pelaksanaan pengembangan tidak dapat dilaksanakan secara menyeluruh maka akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi. Untuk itu, rekomendasi yang diberikan antara lain perlu adanya kejelasan dan kepastian mengenai anggaran dan pengajar yang disediakan untuk pelaksanaan pengembangan, khususnya di Kabupaten Bengkayang. Sehingga nantinya pengembangan dapat dilaksanakan secara menyeluruh.

Kata-kata Kunci : *Pengembangan, Sumber Daya Aparatur dan Pemerintah.*

DEVELOPING GOVERNMENT OFFICIAL RESOURCE AT REGIONAL EMPLOYMENT BOARD AND EDUCATION TRAINING DEPARTMENT OF BENGKAYANG DISTRICT

Abstract

This thesis written to analyze and to describe the process of handling Government Official (PNS) resources of development in Regional Employment Board and Education training Department of Bengkayang District. It is based on the underlying problems that occurred within the Regional Board and Education Training Department whereas it is found out that there are imbalances within it and only some of the programs regarding to Government Official (PNS) resources of education and training department were functional. This is a descriptive research and utilized qualitative approach. The subjects of this research are The Chief of Regional Board and Education Training Department of Bengkayang District, The Head of Displacement Department, The Head of Education Training Department, The Head of Technical and Functional Sub Department, Implementer of Education Training Department and Official that joined Education and Training Program.

The result of this research showed that the implementation of development for Government Official Resource is not completely implemented. This is caused by the lack of Funds and the lack of teaching personnel. The

development of Government Official Resource is absolutely critical. Because by enabling the complete implementation of education and training for government official (PNS) resource it is expected to increase the official's ability seen from their knowledge or skills that would be incredibly affecting the goal of the organization. Moreover, if the implementation of education and training is not taken seriously then it could affect to the whole goal of the organization. Based on the finding above, the recommendation that should be taken upon are the clarity and the certainty regarding to the funds and teaching personnel that provided to implement Education and Training Program, Precisely at Bengkayang District. With the possible result that the development is able to be completely implemented within the education and training program to improve Government Official's Resource.

Key Words: Development, Official's Resource and Government.

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Penelitian

Pemberlakuan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang pemerintahan daerah yang membawa konsekuensi, yaitu adanya tuntutan bagi pegawai dalam memberikan pelayanan masyarakat yang lebih baik. Selain itu, aparatur pemerintah sebagai unsur pelaksana dalam organisasi pemerintah daerah mempunyai peranan penting dalam proses pencapaian tujuan organisasi. Dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara profesional, diharapkan pegawai dapat bekerja produktif dan memiliki kinerja yang tinggi.

Dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia ini, maka haruslah dijadikan tolok ukur suatu organisasi, karena manusia adalah aset organisasi yang paling menentukan keberhasilan sebagai pelaksana. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling vital bagi organisasi dan harus dikembangkan. Hal ini bertujuan agar

terciptanya aparatur pemerintah yang handal dan mampu bersaing dalam era globalisasi ini, selain itu juga untuk mencapai persyaratan teknis yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas PNS.

Pengembangan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam penyelenggaraan pemerintah serta melatih dan menjadikan aparatur pemerintah daerah untuk lebih profesional dan menjadi pelayan publik yang benar-benar melayani masyarakat dengan baik dan memiliki rasa tanggung jawab untuk membangun daerah. Oleh karena itu, pengembangan aparatur tidak terlepas dari tujuan dan keinginan pemerintah khususnya Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat (BKDD) Kabupaten Bengkayang.

Setiap organisasi pemerintah khususnya Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat (BKDD) Kabupaten Bengkayang selalu menginginkan tersedianya sumber daya aparatur yang berkualitas dan cakap dalam menjalankan setiap tugas yang diberikan kepadanya. Baik atau buruknya

penyelenggaraan dan pelaksanaan pemerintahan tergantung pada kemampuan aparatur.

Badan Kepegawaian Daerah Dan Diklat Kabupaten Bengkayang mempunyai Kerangka Acuan Kerja (KAK) dalam pelaksanaan pengembangan sumber daya aparatur pemerintah (PNS). Dapat dilihat pada tabel di bawah.

Tabel 1
Kerangk Acuan Kegiatan (KAK) Tahun 2014

| No | Kegiatan | Jumlah peserta |
|----|---------------------------------|----------------|
| 1. | Pendidikan dan Pelatihan Formal | 12 orang |
| 2. | Pendidikan dan Pelatihan Teknis | 10 orang |
| 3. | Rakornis Bidang Kediklatan | 24 orang |

Sumber : BKDD Kabupaten Bengkayang 2014, data diolah

Namun pada kenyataannya masih ditemuinya pegawai yang belum mengikuti pengembangan. Dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 2
Data pegawai yang sudah dan belum mengikuti Pengembangan

| No | Sudah | Belum | Jumlah Pegawai |
|----|-------|-------|----------------|
| 1 | 13 | 24 | 37 |

Sumber : BKDD Kabupaten Bengkayang 2014, data diolah.

Berdasarkan data dari tabel di atas, menunjukkan bahwa masih ada pegawai yang belum mengikuti pengembangan yang berjumlah 24 orang. Hal tersebut berpengaruh pada kualitas sumber daya aparatur pemerintah (PNS) di Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat (BKDD) Kabupaten Bengkayang. Mengingat

semakin kompleksnya tugas pokok yang harus dilaksanakan, maka kebutuhan akan pengembangan dirasakan perlu dan sangat penting perannya. Selain masalah umum diatas, juga disebabkan oleh adanya masalah lain seperti masih banyaknya tingkat pendidikan pegawai yang rendah.

Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia harus dilakukan secara terprogram, berkelanjutan dan merata untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan dan pengetahuan berdasarkan kebutuhan organisasi, bukan didasarkan pada unsur suka atau tidak suka pimpinan baik dalam hal penempatan pegawai, diklat, maupun mutasi, dan promosi jabatan.

Untuk itu, dirasa perlu untuk mempelajari lebih mendalam mengenai masalah pengembangan sumber daya aparatur pemerintah (PNS) di Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat (BKDD) Kabupaten Bengkayang. Ini sebagai sebuah penelitian skripsi atau tugas akhir pada Program Studi Ilmu Pemerintahan.

2. Fokus Penelitian

Berdasarkan latarbelakang penelitian, maka penelitian ini difokuskan pada “pelaksanaan pengembangan sumber daya aparatur pemerintah di Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat Kabupaten Bengkayang”.

3. Rumusan Permasalahan

Berdasarkan dari latarbelakang dan fokus penelitian, maka yang menjadi rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah “Bagaimana pelaksanaan pengembangan sumber daya aparatur pemerintah (PNS) di Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat Kabupaten Bengkayang?”.

4. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mendeskripsikan bagaimana pelaksanaan pengembangan sumber daya aparatur pemerintah di Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat kabupaten Bengkayang.

5. Manfaat Penelitian.

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan berguna untuk perkembangan dan menambah ilmu pengetahuan, khususnya yang berhubungan dengan pengembangan sumber daya aparatur pemerintah (PNS).

b. Manfaat Pratis

- 1) Bagi peneliti sendiri, untuk melatih berfikir secara ilmiah dan meningkatkan kemampuan berpikir dan menulis dalam bentuk karya ilmiah yang bertujuan untuk menambah

ilmu pengetahuan khususnya ilmu pemerintahan.

- 2) Bagi Pemerintah Daerah Kabupaten Bengkayang, penelitian ini dapat memberikan informasi, masukan, serta menambah wawasan pengetahuan khususnya bagi Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat Kabupaten Bengkayang dalam upaya pelaksanaan pengembangan sumber daya aparatur pemerintah di Kabupaten bengkayang.

B. TEORI DAN METODOLOGI

1. Teori

a. Sumber Daya Manusia

Menurut Sutrisno (2011:3) “Sumber Daya Manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa).” Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Artinya betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan.

Menurut Tempe (dalam Umar, 2004:21) “ciri-ciri sumber daya manusia yang produktif adalah cerdas dan dapat belajar dengan relative cepat, kompeten secara professional, kreatif dan inovatif, memahami pekerjaan belajar dengan cerdas, menggunakan logika, efisien, tidak mudah macet dalam pekerjaan, selalu mencari perbaikan-perbaikan, tetapi tahun kapan harus berhenti, dianggap bernilai oleh atasannya, memiliki catatan prestasi yang baik, selalu meningkatkan diri.

b. Pengembangan

Berdasarkan pengertian umum, pengembangan dapat diartikan sebagai suatu usaha yang dilakukan individu atau kelompok atau organisasi dalam meningkatkan produktivitas. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia pengembangan adalah proses, cara, perbuatan mengembangkan. Pengembangan merupakan sebuah landasan dalam meningkatkan produktivitas seseorang. Teguh dan Rosidah (2003:176) “menjelaskan bahwa pengembangan didasarkan pada kenyataan bahwa seorang pegawai akan membutuhkan serangkaian pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang berkembang supaya bekerja dengan baik dan sukses sesuai dengan posisi yang ditentukan selama karirnya.”

c. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Werner dan Simone (2009:4) pengembangan sumber daya manusia (*human resources development*) diartikan sebagai “serangkaian aktivitas yang sistematis dan terencana yang dirancang oleh organisasi untuk memberikan kesempatan kepada anggotanya untuk mempelajari keahlian yang diperlukan untuk memenuhi persyaratan kerja saat ini dan yang akan datang.” Sementara menurut Bangun (2012:200) “pengembangan sumber daya manusia diartikan sebagai proses untuk meningkatkan sumber daya manusia dalam membantu tercapainya tujuan organisasi.”

Menurut Hasibuan (2006:69) pengembangan sumber daya manusia dapat dilaksanakan melalui tiga cara, yaitu :

1. Pendidikan dan pelatihan
2. Promosi
3. Pemindahan pegawai/mutasi

Menurut Siagian (2014:185-189) langkah-langkah yang harus ditempuh dalam pengembangan sumber daya manusia, yaitu :

1. Penentuan kebutuhan, bahwa anggaran yang disediakan dalam pelaksanaan pengembangan merupakan beban bagi organisasi.
2. Penentuan Sasaran, sasaran yang dituju bersifat teknis dan juga menyangkut perilaku.

3. Penentuan program, program yang ditentukan dalam pelaksanaan pengembangan keterampilan keterampilan baru yang menyangkut pelaksanaan tugas.
4. Prinsip-prinsip belajar, Pada dasarnya prinsip belajar yang layak dipertimbangkan untuk diterapkan adalah partisipas, repetisi (pengulangan), relevansi (berkaitan), pengalihan dan umpan balik.
5. Pelaksanaan Program, pelaksanaan program didasarkan pada kepentingan organisasi yang berkaitan dengan pemberi program dalam pelaksanaan pengembangan.
6. Penilaian pelaksanaan program, Untuk mengetahui terjadi tidaknya perubahan tersebut dilakukan penilaian yang, untuk mengukur berhasil tidaknya, yang dinilai tidak hanya segi teknis akan tetapi segi keperilakuan juga.
 - a. Penentuan kriteria evaluasi
 - b. Penelenggaraan suatu tes
 - c. Pelaksanaan ujian pasca pelatihan dan pengembangan
 - d. Tindak lanjut yang berkesinambungan

d. Aparatur Pemerintah

Aparatur pemerintah merupakan pelaksana roda birokrasi yang menjunjung tinggi nilai-nilai secara sistematis dan menjunjung tinggi inovasi dalam bekerja.

Menurut Salam (2004:169) aparatur pemerintah adalah pekerja yang digaji pemerintah melaksanakan tugas-tugas teknis pemerintah melakukan pelayanan kepada masyarakat berdasarkan ketentuan yang berlaku. Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.

2. Metode Penelitian

Penelitian dengan judul Pengembangan Sumber daya Aparatur Pemerintah di Badan Kepegawaian daerah dan Diklat Kabupaten Bengkayang menggunakan jenis penelitian deskriptif dan pendekatan kualitatif. Menurut Tohardi dalam materi kuliah (2012) penelitian deskriptif yaitu penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan situasi tertentu, sikap, perilaku, pandangan, fenomena, proses yang berlangsung dalam masyarakat, peneliti berusaha untuk mengumpulkan fakta untuk mengembangkan konsep, model namun tidak bertujuan untuk menguji teori atau hipotesis

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Penentuan Kebutuhan

Berdasarkan hasil wawancara dan dokumentasi selama di lapangan menunjukkan anggaran yang tersedia untuk pelaksanaan pengembangan sumber daya aparatur pemerintah tidak dapat terpenuhi secara maksimal sehingga pengembangan sumber daya aparatur pemerintah tidak dapat dilaksanakan secara menyeluruh.

2. Penentuan Sasaran

Berdasarkan hasil penelitian terhadap seluruh informan dan dokumentasi selama melakukan penelitian di lapangan mengenai penentuan sasaran yang dilaksanakan dalam pengembangan sumber daya aparatur pemerintah sudah dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan apa yang diinginkan terutama untuk pelaksanaan tugas yang diberikan.

3. Penentuan Program

Berdasarkan hasil wawancara, program yang diberikan sudah sesuai dengan kebutuhan dan sasaran yang ingin dicapai dalam pelaksanaan pengembangan sumber daya aparatur pemerintah.

4. Prinsip-prinsip Belajar

Hasil wawancara dan dokumentasi yang dilakukan peneliti di lapangan menunjukkan bahwa prinsip belajar yang diterapkan dalam pelaksanaan pengembangan sudah cukup baik. Hal ini

dibuktikan dari sudah terlaksana prinsip belajar tersebut dari pelaksanaan pengembangan sebelumnya. Yang sampai saat ini diterapkan dalam pelaksanaan pengembangan.

5. Pelaksanaan Program

Berdasarkan hasil wawancara terhadap informan di lapangan mengenai pelaksanaan program dalam pengembangan sumber daya aparatur pemerintah sudah berjalan dengan baik. Akan tetapi dalam pelaksanaannya, Badan Kepegawaian daerah Dan Diklat kabupaten Bengkayang mengundang tenaga pengajar dari provinsi. Hal ini dikarenakan belum adanya pengajar dari Badan Kepegawaian daerah Dan Diklat kabupaten Bengkayang

6. Penilaian Pelaksanaan Program

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan mengenai penilaian pelaksanaan program pengembangan di Kabupaten Bengkayang sudah berjalan dengan baik dan dalam memberikan penilaian semua penyelenggara dilibatkan dalam memberika penilaian mulai dari ujian sampai masa orientasi selama tiga bulan.

D. SIMPULAN, SARAN, DAN KETERBATASAN

a) Simpulan

1. Penentuan Kebutuhan, ketersediaan anggaran dalam pelaksanaan pengembangan masih tergolong

rendah karena masih banyaknya pegawai yang belum dikembangkan.

2. Penentuan Sasaran, dalam pelaksanaan pengembangan sumber daya aparatur pemerintah, penentuan sasaran sudah berjalan dengan baik dengan didasarkan pada pekerjaannya.
3. Penentuan Program, dalam pelaksanaan Pengembangan program yang dibeikan harus sesuai dengan kebutuhan dan sasaran yang ingin dicapai. Dan dalam pelaksanaan pengembangan sumber daya aparatur pemerintah di Kabupaten Bengkayang sudah berjalan dengan baik.
4. Prinsip prinsip Belajar, dalam pelaksanaan pengembangan khususnya di Badan Kepegawaian daerah Dan Diklat kabupaten Bengkayang sudah berjalan dengan cukup baik.
5. Pelaksanaan Program, dalam pengembangan sumber daya aparatur pemerintah diperlukan pelaksana program, akan tetapi di Kabupaten Bengkayang sendiri khususnya Badan Kepegawaian daerah Dan Diklat kabupaten Bengkayang belum adanya pengajar dala pelaksanaan pengembangan.
6. Penilaian Pelaksanaan Program, dalam penilaian pelaksanaan program

pengembangan di Badan Kepegawaian daerah Dan Diklat kabupaten Bengkayang sudah berjalan dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari keterlibatan seluruh penyelenggara program pengembangan dalam memberikan penilaian.

b) Saran

Untuk memberikan sumbangan pemikiran kepada pemerintah kabupaten Bengkayang khususnya Badan kepegawaian daerah dan Diklat (BKDD), maka peneliti menyampaikan saran-saran sesuai apa yang peneliti dapatkan selama berada dilapangan. Berikut adalah saran-saran yang disampaikan :

1. Penentuan kebutuhan, perlu adanya kepastian mengenai anggaran yang tersedia untuk melakukan pelaksanaan pengembangan. Karena tanpa adanya dana yang cukup pelaksanaan pengembangan tidak akan dapat berjalan sesuai dengan yang direncanakan.
2. Penentuan sasaran, sasaran dalam pelaksanaan pengembangan sudah dilaksanakan dengan baik, jika perlu sasaran yang paling diutamakan ditambah dengan kedisiplinan dan sikap yang professional.
3. Penentuan program, program yang dilaksanakan sudah disesuaikan dengan kebutuhan dan sasaran yang ingin

dicapai dalam pelaksanaan pengembangan.

4. Prinsip-prinsip belajar, mempertahankan prinsip belajar yang diterapkan dalam pelaksanaan pengembangan sudah karena sudah berjalan dengan baik.
5. Pelaksanaan program, anggaran untuk biaya pelaksanaan program harus disediakan jika ingin mendatangkan pengajar dari provinsi dan nantinya diharapkan adanya pengajar dari Kabupaten Bengkayang sendiri.
6. Penilaian pelaksanaan program, sudah berjalan dengan baik dengan didasarkan pada sasaran yang ditetapkan sebelumnya dalam pelaksanaan pengembangan.

c) Keterbatasan Penelitian

Adapun keterbatasan dan kendala yang dirasakan peneliti ialah :

1. Informan merupakan pejabat yang mempunyai kesibukan tugas hingga sulit ditemui karena Dinas Luar, Rapat dan saat peneliti melakukan penelitian pegawai di Badan Kepegawaian daerah dan Diklat Kabupaten Bengkayang sedang mengadakan prajabatan. Sehingga semua pegawai khususnya di Bidang Diklat mempunyai kesibukan.
2. Keterbatasan data yang didapat dalam penelitian. Beberapa informan tidak memberikan keterangan yang jelas dan mendetail sehingga peneliti hanya

dapat menghasilkan sebuah laporan penelitian disesuaikan dengan keterangan yang didapat

E. DAFTAR PUSTAKA

1. Buku-Buku

- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga
- Hasibuan, M. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT Bumi Aksara,
- , 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT Bumi Aksara, Cetakan Kesembilan
- , 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Moenir. 1995. *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaiaan*. Jakarta : Gunung Agung
- Moleong, Lexy J. 2012. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Notoatmodjo, S. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Setyawan, Dharma S. 2004. *Manajemen Pemerintahan Indonesia*. Jakarta : Djambatan.
- Satori, D & Aan K. 2010 *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung : Alfabeta
- Siagian, Sondang P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Sikula, Andrew E. 1981. *Pelatihan dan Pengembangan Tenaga Kerja*. Jakarta : Pustaka Binaman.

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D)*. Bandung : Alfabeta

Sulistiyani, Ambar T & Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: graha ilmu.

Sutrisno, E. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.

Teguh, A. 2004. *Memahami Good Governance Dalam Prespektif Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gava Media.

Tohardi, A. 2010. *Metodologi Penelitian Sosial*. Pontianak : Fisip Untan.

-----, 2011. *Pedoman Penyusunan Skripsi Program Studi Ilmu Pemerintahan*. Pontianak : PRODI IP FISIP UNTAN.

-----, 2014. *Pedoman Penyusunan Skripsi Program Studi Ilmu Pemerintahan*. Pontianak : PRODI IP FISIP UNTAN.

Umar, H. 2004. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: PT SUN. Cetakan Keenam.

2. Rujukan Elektronik

Werner, Jon M. dan DeSimone, Randy L. 2009. *Human Resources Development*, 5th Edition, South-Western Cengage Learning, Mason
(<http://yuliyati23ikhlas.wordpress.com/makalah/>)
<http://ahmadtohardicentre.blogspot.com/2012/06/nama-mata-kuliah.html>

3. Skripsi dan Tesis

Herkolanus Roni, 2007. Pengembangan Sumber Daya Aparatur Melalui Pendidikan dan Pelatihan. Tesis. Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Tanjungpura Pontianak.

M. Yulian Supriadi M.R. 2013. Pengembangan Sumber Daya Aparatur di Badan Kepegawaiaan Daerah Kabupaten Kapuas Hulu. Skripsi. Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Tanjungpura Pontianak.

4. Undang-undang dan Peraturan

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2002 Tentang Sistem Nasional Penelitian, Pengembangan, Dan Penerapan Ilmu Pengetahuan Dan Teknologi.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan Dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 4 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Teknis penyelenggara Pendidikan dan Pelatihan.

Peraturan Daerah Kabupaten Bengkayang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Bengkayang

5. Dokumen-dokumen

Bengkayang Dalam Angka Tahun 2013
Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi
Pemerintah (LAKIP) Tahun 2014





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

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

Sebagai sivitas akademika universitas tanjungpura, yang bertandatangan di bawah ini, saya:

Nama Lengkap : Ari Soni
NIM / Periode Lulus : E42011051 / 2015
Fakultas / Jurusan : ISIP / ILMU ADMINISTRASI
Email address / HP : arisoni210@gmail.com / 089697060792

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 Royalty Non-Eksklusif (*Non-Exlusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

**PENGEMBANGAN SUMBER DAYA APARATUR PEMERINTAH DI BADAN KEPEGAWAIAN
DAERAH DAN DIKLAT KABUPATEN BENGKAYANG**

Beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalty 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 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
Pengelola Jurnal IP
Pth. Ketua Pengelola Prodi IP
Kabid Pendidikan

Dr. Sugito, M.Si
NIP. 19550516 198603 1 004

Dibuat di : Pontianak
Pada Tanggal : 21 September 2015


(Ari Soni)

