

REKRUTMEN PEGAWAI PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM GUNUNG POTENG KOTA SINGKAWANG

Oleh:
INDRA PUTRA PRATAMA
NIM. E21110013

Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas
Tanjungpura Pontianak, 2015.

E-mail: Indra.fisip@yahoo.com

ABSTRAK

Masalah didalam penelitian ini mengenai Rekrutmen Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Gunung Poteng Kota Singkawang adalah “Mengapa Rekrutmen Pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Singkawang tidak sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan”. PDAM Gunung Poteng Kota Singkawang memiliki potensi apabila jika tidak didukung oleh tenaga kerja yang berkualitas tentunya tidak akan dapat dimanfaatkan secara rekrutmen pegawai maka skripsi ini dibatasi pada “Rekrutmen Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Gunung Poteng Kota Singkawang “sehingga dapat dirumuskan sebagai berikut. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis bagaimana rekrutmen calon tenaga kerja/karyawan yang sesuai dengan kebutuhan pengadaan pegawai yang berdasarkan peraturan direktur 426 tahun 2011 Gunung Poteng Kota Singkawang. Jenis penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian deskriptif. Tipe penelitian deskriptif maksudnya tipe penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan, meringkaskan berbagai kondisi, situasi maupun variabel tertentu, kemudian menarik kesimpulan sebagai ciri atau gambaran tentang kondisi, situasi atau pun variabel tertentu. Artinya penulis menerangkan secara jelas bagaimana keadaan yang sedang berlangsung dilapangan tempat penelitiandilakukan. Berdasarkan hasil penelitian maka secara umum ditarik kesimpulan bahwa Pelaksanaan proses rekrutmen pegawai belum sepenuhnya mengacu kepada tujuan pengadaan kebutuhan pegawai yang berdasarkan peraturan direktur 426 Tahun 2011 Pasal 2 karena tujuan dalam melakukan rekrutmen PDAM Gunung Poteng Kota Singkawang yaitu untuk mendapatkan orang tepat yang sesuai apa yang dibutuhkan perusahaan seperti keahlian dan pendidikan untuk memenuhi kebutuhan perusahaan

Kata-kata kunci: Rekrutmen , Pegawai Perusahaan Daerah, Gunung Poteng

ABSTRACT

Problems in this research is about Employee Recruitment of Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Gunung Poteng in Singkawang city why recruitment of employee in Perusahaan Daerah Air Minum in Singkawang city is not in accordance with established procedures". PDAM Gunung Poteng in Singkawang city has potential if it is supported by a highly qualified employee must be fully utilized. The purpose of recruitment is to get qualified candidates that chosen by recruiters for the company. Because of the extent of the problem in recruitment so this research is limited to "Employee Recruitment of Perusahaan Daerah Air Minum Gunung Poteng Singkawang city" so it can be formulated as follows. The purpose of this research was to analyze how the recruitment of prospective workers / employees in accordance with the procurement needs of employees that based on directur rules 426 tahun 2011 Gunung Poteng in Singkawang city. This type of research the writer uses descriptive research. Descriptive type means the type of research that aims to describe, summarize a variety of conditions, situation or specific variables, then pulled to the surface as a feature or a picture of the condition, situation or specific variables. It means that the writer clearly explain how the state of the ongoing field where research is done. Based on the research, the conclusion is Implementation of the recruitment process is not yet fully refer to the purpose of procurement needs of employees under the rules of directors 426 Tahun 2011 Pasal 2 for the purpose of doing recruitment PDAM Gunung Poteng in Singkawang city is to get the right people who accordance what the company needed such skills and education to meet the needs of the company.

Keywords: Recruitment, Employee of Local Companies, Gunung Poteng



PENDAHULUAN

Perusahaan Daerah Air

Minum merupakan Badan usaha milik daerah yang masuk dalam kategori penyelenggara pelayanan yang bersifat profit dengan tugasnya memberikan pelayanan air bersih kepada warga masyarakat pada suatu daerah. PDAM sebagai salah satu instansi pemerintah yang berbentuk BUMD memiliki jenis pelayanan yang termasuk dalam kelompok pelayanan barang yaitu pelayanan yang menghasilkan berbagai bentuk/jenis barang. Sebagai sebuah organisasi, PDAM memiliki tujuan, visi, misi. Sehingga untuk melihat berhasil/tidaknya suatu organisasi, dapat diketahui dari sejauh mana tujuan organisasi itu telah tercapai sesuai dengan rencana semula. Selain itu, sebagai instansi pemerintahan yang bertanggung jawab untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat, maka untuk melihat sejauh mana kualitas PDAM dapat dilihat dari proses kinerjanya dalam pengelolaan perusahaan tersebut.

Sumber Daya Manusia sangat komplek yang menjadi pembahasan ini meliputi rekrutmen, seleksi, analisis tenaga kerja dan sebagainya. Dari serangkaian kegiatan tersebut tidak

diragukan lagi bahwa proses rekrutmen tenaga kerja merupakan hal yang sangat penting. Kadang kebutuhan karyawan baru sudah diketahui dengan jelas sebelumnya, karena adanya perencanaan Sumber Daya Manusia yang disusun dengan baik..

Pelaksanaan rekrutmen terhadap calon karyawan dimaksudkan agar perusahaan dapat memperoleh karyawan yang berkualitas dan mampu merealisasikan tujuan perusahaan. Prinsip *the right man on the right place* harus merupakan pegangan bagi manajer personalia dalam menempatkan karyawan dalam perusahaan.

Proses kegiatan rekrutmen karyawan yang tepat akan menghasilkan tenaga kerja dengan kemampuan yang maksimal, dan ini sangat menguntungkan organisasi secara keseluruhan. Kegagalan dalam melakukan rekrutmen dan penempatan kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan yang selanjutnya menjadi penghambat bagi proses pencapaian tujuan perusahaan. Sistem rekrutmen dan penempatan kerja yang dilakukan dengan tepat dan sesuai dengan kebutuhan bertujuan agar tercapainya tujuan perusahaan serta kesulitan dalam mencari dan melatih karyawan dapat dihindari.

Dalam hal ini sebuah rekrutmen sangatlah penting dalam

sebuah produktifitas perusahaan dan Rekrutmen sendiri dalam suatu organisasi, merupakan kegiatan manajemen personalia yang amat penting, karena berhasil tidaknya dalam menarik tenaga kerja yang berkualitas dapat mendukung produktifitas dalam suatu perusahaan. Alasan lain pengambilan PDAM Gunung Poteng Kota Singkawang sebagai objek penelitian adalah mengingat PDAM untuk peningkatan Pendapatan oleh pihak PDAM Gunung Poteng Kota Singkawang Potensi tersebut jika tidak didukung oleh tenaga kerja yang berkualitas tentunya tidak akan dapat dimanfaatkan secara maksimal.

Adapun beberapa faktor untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas:

1. Keterampilan kerja, yaitu kecakapan/keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang hanya diperoleh dalam praktek. Keterampilan kerja ini dapat dikelompokkan tiga kategori :

- a. Keterampilan mental, seperti menganalisa data, membuat keputusan, menghitung, menghafal, dan lain-lain.
- b. Keterampilan sosial, seperti mempengaruhi orang lain menawarkan barang atau jasa, dan lain-lain

2. Pengetahuan kerja, yaitu

pengetahuan yang harus dimiliki oleh seorang tenaga kerja agar dapat melakukan kerja dengan wajar, Pengalaman kerja ini sebelum ditempatkan dan harus diperoleh pada ia bekerja dalam pekerjaan tersebut

3. Pendidikan, yaitu pendidikan minimum yang disyaratkan yaitu menyangkut :

- a. Pendidikan yang seharusnya, artinya pendidikan yang harus dijalankan syarat.
- b. Pendidikan alternatif, yaitu pendidikan lain apabila terpaksa, dengan tambahan latihan tertentu dapat mengisi syarat pendidikan yang seharusnya.

Tidak hanya itu manajemen yang baik juga perlu dalam majunya sebuah perusahaan bukan saja ditujukan pada pembagian pekerjaan (tugas) yang jelas dan merata, tetapi juga ditunjukkan pada pembagian pelaksanaan pekerjaan yang sistematis, penempatan pegawai harus disesuaikan dengan kemampuan dan bakatnya, penempatan yang tidak sesuai atau tidak tepat akan menimbulkan kecelakaan pekerjaan dan pegawai yang bersangkutan akan sulit mengembangkan bakat maupun keahlian yang dimilikinya.

Adapun tujuan dalam melakukan

rekrutmen PDAM Gunung Poteng Kota Singkawang yang berdasarkan peraturan direktur 426 tahun 2011 pasal 2 yaitu untuk kebutuhan pengadaan pegawai didasarkan pada kebutuhan dan kemampuan keuangan perusahaan yang dimana pelaksanaan rekrutmen bertujuan mendapatkan orang tepat bagi suatu jabatan tertentu yang sesuai apa yang dibutuhkan perusahaan seperti keahlian dan pendidikan untuk memenuhi kebutuhan perusahaan. ketidaksesuaian rekrutmen dengan apa yang dibutuhkan perusahaan yang dimana dalam proses rekrutmen masih ditemukan pegawai yang tidak sesuai pendidikannya dengan apa yang dibutuhkan perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Rekrutmen
(Penarikan tenaga kerja)

Rekrutmen tenaga kerja dalam suatu perusahaan atau organisasi sangatlah penting, karena dalam berhasil tidaknya dalam menarik tenaga kerja yang berkualitaslah yang akan mendukung terciptanya produktifitas didalam suatu perusahaan. Rekrutmen adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan

yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.

Rekrutmen merupakan suatu keputusan perencanaan manajemen sumber daya manusia mengenai jumlah karyawan yang dibutuhkan, kapan diperlukan, serta kriteria apa saja yang diperlukan dalam suatu organisasi. Rekrutmen pada dasarnya merupakan usaha untuk mengisi jabatan atau pekerjaan yang kosong di lingkungan suatu organisasi atau perusahaan, untuk itu terdapat dua sumber tenaga kerja yakni sumber dari luar (eksternal) organisasi atau dari dalam (internal) organisasi.

Sastrohadiwiryo (2002:162) rekrutmen merupakan masalah penting dalam pengadaan tenaga kerja. Oleh karena itu dalam melaksanakan rekrutmen perusahaan harus mempertimbangkan beberapa hal penting yang menjadi dasar perekrutan tenaga kerja, yaitu :

1. Rekrutmen dilaksanakan sesuai dengan tujuan perusahaan
2. Rekrutmen dilaksanakan sesuai dengan peraturan-peraturan
3. Rekrutmen dilakukan dengan cara yang benar dan sesuai prosedur

Kerangka pikir dalam suatu penelitian karena saling berkaitan satu sama lain, yaitu: Peraturan Direktur Utama

PDAM Gunung Poteng Kota Singkawang
NOMOR 426 Tahun 2011

Singkawang

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini, penulis menggunakan penelitian deskriptif kualitatif. Sedangkan Waktu penyusunan skripsi ini dilakukan dari 20 oktober 2014 sampai 03 juni 2015. Dalam penelitian ini penulis melakukan pengumpul data sebagai dasar kesimpulan berdasarkan informasi dari subjek penelitian (Informan), penulisan langsung menanyakan suatu tujuan dari faktor-faktor rekrutmen dengan pertimbangan bahwa sumber tersebut mengetahui secara pasti informasi yang penulis perlukan. Adapun subjek penelitian yang diambil di sini adalah: Direktur PDAM Gunung Poteng Kota Singkawang, Kepala Bagian Administrasi Umum & Keuangan, Staf PDAM Gunung Poteng Kota Singkawang, Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP)

Selanjutnya yang dijadikan objek penelitian ini adalah PDAM Gunung Poteng Kota Singkawang.. Alasannya memilih perusahaan ini adalah masih adanya kepentingan dalam Rekrutmen Perusahaan Daerah Air Minum Gunung Poteng Kota

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut: Observasi, Wawancara, dan Dokumentasi. Teknik analisis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah dengan analisa kualitatif, di mana data yang telah terkumpul di kelompokkan sesuai dengan klasifikasinya dan sejenisnya, dan kemudian dianalisis dengan menggunakan metode analisis kualitatif, dan ditarik suatu kesimpulan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode analisis “model interaktif” yang terdiri dari tiga komponen yaitu Reduksi, Display, dan Privikasi. Adapun untuk menguji validitas data adalah menggunakan berbagai sumber data seperti dokumen, arsip, hasil wawancara, hasil observasi atau juga dengan mewawancarai lebih dari satu subjek yang dianggap memiliki sudut pandang yang berbeda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Rekrutmen calon tenaga/karyawan yang sesuai dengan tujuan perusahaan PDAM Gunung Poteng Kota Singkawang.

Rekrutmen merupakan upaya

pencarian dan perolehan sejumlah kandidat karyawan yang sesuai dengan kebutuhan sehingga memungkinkan perusahaan dapat menseleksi orang-orang yang paling tepat untuk mengisi lowongan pekerjaan. Secara ringkas, proses rekrutmen adalah serangkaian kegiatan yang digunakan untuk mendapatkan sejumlah pelamar yang secara potensial yang sesuai apa yang dibutuhkan sebuah perusahaan yaitu keahlian dan pendidikan.

Produk dari proses rekrutmen adalah sejumlah kandidat karyawan atau pemegang jabatan yang akan diproses berikutnya dalam tahapan seleksi. Proses kegiatan rekrutmen karyawan yang tepat akan menghasilkan tenaga kerja dengan kemampuan yang maksimal, dan ini sangat menguntungkan organisasi secara

keseluruhan. Manajemen sebagai salah satu instrumen penting dalam pengelolaan organisasi dalam kompensasi apapun maupun organisasi nirlaba sekalipun, kegiatan manajemen mengintegrasikan antara sumber daya alam yang ada dan diantara sumber daya tersebut mempunyai peranan penting sebagai kekuatan organisasi adalah Sumber Daya Manusia.

Proses rekrutmen memiliki beberapa tujuan, antara lain:

- a. Untuk memikat sekumpulan

besar pelamar kerja sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pemilihan terhadap calon-calon pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi.

- b. Tujuan pasca pengangkatan (*post-hiring goals*) adalah penghasilan karyawan-karyawan yang merupakan pelaksana-pelaksana yang baik dan akan tetap bersama dengan perusahaan sampai jangka waktu yang masuk akal.

- c. Upaya-upaya perekrutan hendaknya mempunyai efek luberan (*spillover effects*) yakni citra umum organisasi haruslah menanjak, dan bahkan pelamar-pelamar yang gagal haruslah mempunyai kesan positif terhadap perusahaan. Proses pemilihan atau penyeleksian karyawan disebut dengan proses seleksi. Oleh karena itu, rekrutmen merupakan proses awal dari apakah suatu organisasi mendapatkan orang yang tepat atau sebaliknya.

2. Rekrutemen calon tenaga kerja/karyawan yang memenuhi syarat sesuai peraturan yang telah ditetapkan PDAM Gunung Poteng Kota Singkawang

Peraturan pengadaan rekrutmen pegawai Formasi pegawai berdasarkan evaluasi dan kebutuhan perusahaan. Jumlah kebutuhan pengadaan pegawai didasarkan pada kebutuhan dan kemampuan keuangan perusahaan. Kebutuhan pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus melalui anggaran yang disetujui, pengadaan pegawai untuk mengisi formasi ditetapkan oleh direktur. Prosedur tata cara pengadaan pegawai ditetapkan dengan keputusan direktur, dalam hal ini beliau menjelaskan bahwa pihak PDAM mempunyai aturan dalam melaksanakan rekrutmen pegawai. Dalam hal ini sebuah prosedur perekrutan pegawai menjadi hal yang sangat sensitif dan harus dilakukan sesuai dengan ketentuan perusahaan dan sistem yang ada. Karena dapat menimbulkan permasalahan dikemudian hari jika tidak dilaksanakan seprofesional mungkin. Dalam peraturan pelaksanaan rekrutmen PDAM Gunung Poteng Kota Singkawang telah diatur dalam peraturan direktur nomor 426 tahun 2011 dan peraturan tersebut dibuat berdasarkan peraturan daerah kota singkawang nomor 3 tahun 2010 tentang

perusahaan daerah air minum gunung poteng kota singkawang.

Dalam sebuah proses rekrutmen tentu saja ada aturan yang harus dilaksanakan dan rekrutmen dikatakan berhasil apabila telah melakukan rekrutmen sesuai apa yang dibutuhkan perusahaan /sesuai kualifikasi yang telah ditentukan oleh perusahaan yaitu dalam hal pendidikan

3. Rekrutmen calon tenaga kerja/karyawan yang sesuai dengan prosedur Pegawai PDAM Gunung Poteng Kota Singkawang

Sumber daya manusia adalah penggerak roda organisasi dalam mencapai dan mewujudkan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan organisasi oleh sebab itu rekrutmen merupakan proses awal mendapatkan orang yang tepat apabila dalam pelaksanaan rekrutmen sesuai ketentuan dan prosedur perusahaan maka hasil rekrutmen akan menghasilkan pegawai yang profesional yang sesuai kebutuhan perusahaan.

Dan ada pertimbangan lain yang menjadi dasar proses rekrutmen yaitu masih terdapatnya unsur kepentingan dalam proses rekrutmen seperti dasar hubungan keluarga, kerabat

dan kepentingan lainya yang dimana dalam hasil rekrutmen tersebut tidak mengacu pada prosedur yang diterapkan oleh perusahaan PDAM Gunung Poteng Kota Singkawang dan hasil dari proses rekrutmen tersebut banyak tidak sesuai dengan keahlian dan sumberdaya manusia yang dibutuhkan perusahaan dan ini sangat berpengaruh dalam kemajuan perusahaan.

PENUTUP

1. Kesimpulan.

- a. Pelaksanaan proses rekrutmen pegawai belum sepenuhnya mengacu kepada tujuan karena tujuan dalam melakukan rekrutmen PDAM Gunung Poteng Kota Singkawang yaitu untuk mendapatkan orang tepat yang sesuai apa yang dibutuhkan perusahaan seperti skill dan pendidikan untuk memenuhi kebutuhan perusahaan. Akan tetapi dalam proses rekrutmen atau penambahan tenaga kerja terlihat masih adanya unsur rekrutmen dengan cara kekeluargaan yang dimana dalam prosesnya masih melihat hubungan kekerabatan

dan hasilnya dari rekrutmen tersebut tidak sesuai dengan skill dan sumberdaya manusia yang dibutuhkan perusahaan .

- b. Pelaksanaan peraturan Rekrutmen Gunung Poteng Kota Singkawang sepenuhnya belum optimal karena tidak mengacu kepada peraturan PDAM yaitu peraturan Direktur nomor 426 tahun 2011 tentang kepegawaian PDAM gunung poteng kota singkawang yang dimana aturan tersebut mencakup seluruh kegiatan perusahaan terutama dalam proses rekrutmen dan disini dapat terlihat bahwa tidak adanya transparansi dalam penerimaan pegawai .
- c. Dalam pelaksanaan rekrutmen masih belum sepenuhnya mengacu pada prosedur yang dimana prosedur tersebut berdasarkan peraturan direktur nomor 426 tahun 2011 sehingga dalam hasil rekrutmen tersebut ada beberapa jabatan yang tidak sesuai dengan pendidikan yang dimana pendidikan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Saran

- a. PDAM Gunung Poteng Kota Singkawang diharapkan merekrut pegawai sesuai apa yang dibutuhkan perusahaan seperti skill dan pendidikan agar dalam proses bisa berjalan sesuai apa yang dibutuhkan perusahaan karena tujuan dalam rekrutmen itu sendiri yaitu mendapatkan orang yang tepat bagi suatu jabatan sehingga orang tersebut mampu bekerja secara optimal.
- b. Peraturan merupakan hal yang paling dasar dalam melakukan proses rekrutmen karena merupakan acuan dari rekrutmen tersebut dan pihak PDAM diharapkan merekrut sesuai dengan ketentuan peraturan yang berlaku di PDAM agar dalam hasil rekrutmen tersebut menghasilkan pegawai yang profesional yang dibutuhkan PDAM Gunung Poteng Kota Singkawang.
- c. Rekrutmen pegawai seharusnya menyesuaikan apa yang telah ditetapkan PDAM yaitu dalam hal pendidikan yang seharusnya berdasarkan prosedur apabila proses rekrutmen benar sesuai apa yang telah ditetapkan perusahaan makan dalam proses rekrutmen

tentu saja akan berjalan baik dan sesuai apa yang dibutuhkan PDAM agar dalam proses rekrutmen tidak ada penyimpangan atau ketidaksesuaian dalam hal masalah pendidikan.

REFERENSI

Buku-Buku:

- Arikunto. 1993 .*Prosedur Penelitian*. Jakarta :Penerbit Rineka Cipta
- Bungin,Burhan. 2008 .*Sosiologi Komunikasi (Teori, Paradigma,dan Discourse Teknologi Komunikasi di Masyarakat)*.Jakarta: Penerbit Kencana Prenada Media Group.
- Danim, Sudarwan. 2002.*Menjadi Peneliti Kualitatif*. Bandung : Pustaka Setia
- Handoko T. Hani. 2008 .*Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Penerbit : BPFE
- Hasibuan, Malayu. 2008 .*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ketujuh . Jakarta: Penerbit Bumi Aksara
- Mannulang. 1994 .*Manajemen Personalia*. Jakarta : Penerbit Ghalia Indonesia
- Malthis, Robert, L dan John H. Jackson, 2001, Human Resource
- Moleong,Lexy J. 2010.*Metodologi*

Penelitian Kualitatif. Bandung: Penerbit PT Remaja Rosdakarya

Nawawi, H. 2008 *.Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Gajah Mada University Press

Pasolong, Harbani. 2010. *Teori Administrasi Publik*. Bandung : ALFABETA

Rivai, Veithzal. 2009 *.Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Penerbit Rajawali Pers.

Saksono, Slamet. 1995 *.Administrasi Kepegawaian*. Yogyakarta : Penerbit Kanisius

Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara

Siagian, Sondang P. 1992. *Organisasi Kepemimpinan & Perilaku Administrasi*. Jakarta: Rineka Cipta.

Sihotang, A. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT.

Pradnya Paramita Simamora, Henry. 2004 *.Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit STIE YKPN

Sirait, Justine T. 2006 *.Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta : Penerbit Grasind

Sugiyono. 2007. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung : ALFABETA

_____. 2010 *.Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Penerbit ALFABETA

Dokumen-dokumen:

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2007. Tentang Organ dan Kepegawaian Perusahaan Daerah Air Minum

Peraturan Direktur Utama PDAM Kotang Singkawang Nomor 426 tahun 2011



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

Jalan A. Yani Pontianak, Kotak Pos 78124
Homepage : [http : Jurnalhasasiswa.fisip.untan.ac.id](http://Jurnalhasasiswa.fisip.untan.ac.id)
Email : Jurnafis@fisip.untan.ac.id

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

Sebagai sivitas akademik Universitas Tanjungpura, yang bertanda tangan dibawah ini, saya :

Nama Lengkap : Indra Putra Pratama
NIM / Periode Lulus : E21110013 / IV
Fakultas / Jurusan : ISIP / Ilmu Administrasi Negara
E-mail address / HP : Indra.fisip@yahoo.co.id / 08565068233

Demi pengembangan ilmu pengetahuan dan pemenuhan syarat administratif kelulusan mahasiswa (S1), menyetujui untuk memberikan kepada Pengelola Jurnal Mahasiswa Publik A (*) pada Progam Ilmu Studi Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (Non-exclusive-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul**):

Rekrutmen Pegawai Perusahaan Daerah
air Minum Gunung poteng kota Singkawang

Beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hal Bebas Royalti Non-Eksklusif ini, Pengelola Jurnal berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikan di Internet atau Media lain) :



Secara fulltext

Content artikel sesuai dengan standar penulisan jurnal yang berlaku

Untuk kepentingan akademik tetap perlu meminta izin 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 ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya

Mengetahui/disetujui
Pengelola Jurnal. 02-09-2015

Dr. Arifin M. AB
NIP. 197105021997021002

Dibuat di : Pontianak
Pada Tanggal : 02-09-2015

Indra Putra Pratama
nama terang dan tanda tangan Mhs

catatan:

*tuliskan nama jurnal sesuai prodi masing masing

Setelah mendapat persetujuan dari Pengelola Jurnal, Berkas ini harus Scan dalam format PDF dan dlmampirkan pada step4 upload supplementary proses unggah penyerahan berkas (submission author).