

PENGEMBANGAN SUMBERDAYA MANUSIA DI KANTOR KECAMATAN PONTIANAK BARAT KOTA PONTIANAK

Oleh:
DEVI NURSANDI
NIM. E21111029

Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas
Tanjungpura Pontianak. Tahun 2015

e-mail: devi_nursandi@yahoo.com

Abstrak

Permasalahan dalam penelitian ini adalah masih minimnya keikutsertaan pegawai Kantor Kecamatan Pontianak Barat Kota Pontianak dalam mengikuti pelatihan, bimtek dan kursus-kursus dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia (pegawai). Adanya keikutsertaan pegawai dalam diklat yang tidak sesuai dengan tugas pokok dan fungsi dan jabatan pegawai tersebut, sehingga menimbulkan kecemburuan diantara sesama pegawai. Berdasarkan permasalahan tersebut, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah: ingin mendiskripsikan dan mengetahui pengembangan sumberdaya manusia dalam pendidikan dan latihan teknis fungsional di Kecamatan Pontianak Barat Kota Pontianak. Untuk melakukan analisa terhadap permasalahan tersebut peneliti mengacu pada teori Syaidam (1996:502) yaitu; pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan, *Built In Training* (BIT), penugasan, mutasi dan promosi, serta pengembangan karier. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Informasi diperoleh dengan menggunakan teknik wawancara, observasi dan studi dokumentasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa, berkenaan dengan pengembangan pengetahuan, keterampilan, wawasan, produktivitas kerja dan motivasi kerja pegawai melalui pelatihan, ditinjau berdasarkan frekuensi keikutsertaan pegawai dalam pelatihan, bimtek dan kursus-kursus dirasakan kurang memadai, Diklat *Built In Training* (BIT) belum pernah dilakukan oleh kantor kecamatan Pontianak Barat, karena di kantor Kecamatan Pontianak Barat tidak mempunyai pegawai fungsional yang mempunyai keahlian khusus (pelatih atau tutor). Untuk menyiasati keterbatasan frekuensi pelatihan, bimtek dan kursus-kursus, yaitu memberikan tugas-tugas sesuai dengan tupoksi pegawai dengan bimbingan pegawai yang sudah pernah mengikuti pelatihan. Pemberian penghargaan berupa promosi jabatan dan mutasi, belum mempertimbangkan jenjang pangkat, masa kerja, dedikasi dan loyalitas pegawai dan pelaksanaannya belum benar-benar berdasarkan penilaian yang objektif atau didasarkan atas prestasi yang dicapai oleh pegawai. Mengingat terbatasnya jumlah jabatan struktural yang ada, maka pengembangan karir dikantor kecamatan Pontianak Barat, tidak hanya dilakukan melalui jabatan struktural saja tetapi juga melalui jabatan fungsional sesuai dengan tugas masing-masing.

Kata-kata kunci : Pengembangan, Sumberdaya, Manusia

HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT AT WEST PONTIANAK DISTRICT OFFICE IN PONTIANAK CITY

Abstract

The research problem is still the lack of participation of employees at West Pontianak District Office in Pontianak City in training, Bimtek and courses in order to improve the quality of human resources (employee). The participation of employees in training are not in accordance with the duties and functions and positions these employees, causing envy among fellow employees. Based on these problems, the goals to be achieved from this research are: to describe and determine the development of human resources in the education and technical training functional at West Pontianak District Office in Pontianak City. To perform an analysis of the problems researchers refer to Syaidam theory (1996: 502) namely; human resource development through training, Built In Training (BIT), assignment, transfer and promotion, and career development. This research uses descriptive method with qualitative approach. Information obtained by using the technique of interview, observation and documentation study.

Results of research addressing that, with regard to the development of knowledge, skills, insights, labor productivity and motivation of employees through training, to be reviewed based on the frequency of participation of employees in training, Bimtek and courses felt inadequate. Training Built In Training (BIT) has not been done at West Pontianak District Office, because at West Pontianak district office does not have a functional employees who have special skills (coach or tutor). To get around the limitations of the frequency of training, Bimtek and courses, which provide tasks in accordance with the duties of employees with the guidance of employees who have completed the training. This award was given in the form of promotions and transfers, yet considering the level of rank, years of service, dedication and loyalty of employees and implementation is not really based on objective assessment or based on the achievements of employees. Given the limited number of existing structural positions, then the career development at West Pontianak district office, not only done through structural positions but also through functional positions according to their respective duties.

Keywords: Development, Resources, Human

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan motor penggerak pembangunan dan pelaksanaan tugas dan pemerintahan, walaupun dalam pembangunan telah memiliki modal yang besar serta alat-alat yang canggih, namun apabila tidak ditunjang dengan sumber daya manusianya tidak mungkin sumber daya yang lainnya dapat bergerak dengan sendirinya. Pentingnya faktor ini, karena manusia merupakan subyek dalam setiap aktivitas organisasi. Manusia adalah yang merupakan pelaku dan penggerak proses mekanisme dalam organisasi. Oleh sebab itu, mekanisme organisasi harus berjalan dengan sebaik-baiknya, yakni sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

Melihat pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau instansi, maka tidak berlebihan jika dikatakan bahwa manusia adalah aset yang

paling penting dan berdampak langsung pada organisasi atau instansi dibandingkan dengan sumber daya-sumber daya lainnya. Karena manusia memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada organisasi atau instansi tersebut, menyebabkan sumber daya manusia Pegawai Negeri Sipil perlu ditingkatkan secara terarah dan berkesinambungan melalui Pendidikan dan Latihan. Demikian pula halnya dengan Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di Kantor Kecamatan Pontianak Barat, perlu dilakukan pengembangan terhadap sumber daya manusianya melalui Pendidikan dan Latihan, terutama diklat teknis fungsional, berupa bimtek, diklat dan kursus-kursus maupun penataran yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan profesionalisme aparatur dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

Berdasarkan Peraturan Walikota Nomor 54 Tahun 2008 Tentang Susunan

Organisasi, Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Pemerintah Kecamatan, bahwa Kecamatan adalah unsur pelaksana Pemerintah yang dipimpin oleh seorang Camat yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Walikota. Maka Camat beserta jajarannya mempunyai tugas pokok dan fungsi yaitu penyelenggaraan pemerintahan, pelaksanaan pembangunan, pembinaan masyarakat dan memberikan pelayanan administrasi, organisasi dan tata laksana serta memberikan pelayanan teknis administrasi kepada seluruh masyarakat dan perangkat daerah.

Mengingat banyaknya tugas dan fungsi yang diemban pegawai pada Kantor Kecamatan Pontianak Barat, baik sebagai penyelenggara kegiatan pemerintah, maupun sebagai penggerak dalam pembangunan menyebabkan sumber daya manusia yaitu pegawai perlu ditingkatkan kemampuannya secara terarah dan berkesinambungan. Berdasarkan hasil penelitian awal di Kantor Kecamatan Pontianak Barat, bahwa pegawai di Kantor Kecamatan Pontianak Barat berjumlah 21 orang pegawai. Dari total jumlah tersebut, baru 10 orang pegawai yang sudah pernah mengikuti diklat teknis fungsional, dan diklat teknis fungsional yang diikuti pegawai terakhir tahun 2013. Setelah tahun 2013 sampai dengan tahun 2015 Kantor Kecamatan Pontianak Barat belum pernah

lagi mengikutsertakan pegawai untuk mengikuti diklat. Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kecamatan Pontianak Barat yang telah mengikuti pendidikan dan latihan teknis fungsinya.

Data dokumentasi menunjukkan bahwa belum meratanya keikutsertaan pegawai Kantor Kecamatan Pontianak Barat dalam mengikuti pelatihan, bimtek dan kursus-kursus, bahkan terdapat 3(tiga) orang Kepala Seksi yang belum pernah mengikuti Diklat, bimtek dan kursus-kursus terkait dengan jabatan dan tupoksi yang menjadi tanggungjawab pegawai tersebut. Indikasi tersebut menimbulkan adanya kecemburuan diantara sesama pegawai karena pengiriman pegawai untuk mengikuti diklat terkesan pilih kasih. Hal ini terlihat dari adanya pegawai yang telah mengikuti diklat sebanyak 3-5 kali, sementara ada pegawai yang sama sekali belum pernah mengikuti diklat teknis fungsional. Selain itu kriteria untuk mengikutsertakan pegawai dalam diklat tidak jelas, contohnya Kepala Seksi Trantib, yang dikutsertakan dalam diklat sistem kearsipan pola baru dan Bimtek Perbendaharaan, yang tidak sesuai dengan tugas pokok dan fungsi dan jabatan pegawai tersebut.

Berdasarkan indikasi permasalahan yang telah di uraikan tersebut maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah: ingin mendiskripsikan dan

mengetahui pengembangan sumberdaya manusia dalam pendidikan dan latihan teknis fungsional di Kecamatan Pontianak Barat Kota Pontianak, meliputi: pengembangan pengetahuan dan keterampilan pegawai melalui pelatihan, melalui *Built In Training* (BIT), melalui penugasan, melalui mutasi dan promosi dan melalui pengembangan karier.

B. KAJIAN TEORI

Pengembangan Sumber Daya Manusia biasanya dikaitkan dengan cara bagaimana mencari jalan pemecahan dalam meningkatkan kualitas kerja sehingga produktivitas kerja yang diharapkan dapat tercapai. Pengembangan sumberdaya manusia menurut Saydam (1996:496), adalah merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan oleh perusahaan atau pemerintah, agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*skill*), keterampilan (*ability*) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan”.

Pengembangan sumber daya manusia menurut Syaidam (1996:502), meliputi:

1. Pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan

Pelatihan merupakan usaha untuk menghilangkan terjadinya kesenjangan

atau gap antara unsur-unsur yang dimiliki oleh seorang pegawai dengan unsur-unsur yang dikehendaki organisasi. Usaha tersebut dilakukan melalui peningkatan kemampuan kerja yang dimiliki pegawai dengan cara menambah pengetahuan dan keterampilan. Melalui kegiatan pendidikan dan latihan ada tiga pokok yang ingin diperoleh dari seorang pegawai yaitu adanya peningkatan keterampilan, peningkatan pengetahuan, adanya perubahan perilaku/ sikap.

2. Pengembangan sumber daya manusia melalui *Built In Training* (BIT)

Built in Training (BIT) atau pelatihan melekat merupakan pelatihan yang berkesinambungan dan melekat dengan tugas setiap atasan, yaitu untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar uraian pekerjaan yang sudah ditetapkan sebelumnya. Dengan demikian, seorang pimpinan yang menyelenggarakan BIT, berarti dia melaksanakan fungsinya sebagai manajer personalia, sekaligus sebagai *manajer training*. Oleh sebab itu, mengembangkan kemampuan pegawai adalah kewajiban utama seorang pimpinan sehingga pegawai lebih berkemampuan untuk melaksanakan tugas-tugasnya. Pelatihan *Built in Training* merupakan pelatihan dalam rangka pengembangan pegawai yang dilaksanakan di unit kerja masing-masing atau pada satuan kerja

perangkat daerah masing-masing. Pelatihan ini ditujukan untuk melakukan penghematan biaya dan waktu, karena masing-masing unit kerja bisa mengatur waktu penyelenggaraan pelatihan tersebut.

3. Pengembangan sumber daya manusia melalui penugasan

Pengembangan sumberdaya manusia melalui penugasan adalah melaksanakan fungsi yang diperlukan sambil meminimalkan beban administratif dan biaya bagi organisasi. Organisasi yang fleksibel berusaha meringankan, mengotomatisasikan atau bahkan mengurangi biaya untuk melakukan efisiensi mengikutsertakan pegawai dalam pelatihan dan kursus-kursus dan meningkatkan pendelegasian tugas-tugas kepada pegawai sebagai bentuk pengembangan karir pegawai. Selain itu, pengembangan sumberdaya manusia melalui penugasan juga dimaksudkan untuk pemberdayaan inisiatif pegawai, khususnya pegawai yang sudah pernah mengikuti pelatihan, bimtek dan lainnya, agar materi yang sudah pernah diterima pegawai selama mengikuti pelatihan dapat diaplikasikan.

4. Pengembangan sumber daya manusia melalui promosi dan mutasi

Agar pegawai dalam suatu organisasi dapat bekerja secara maksimal, dan agar tidak menimbulkan kejenuhan dalam melaksanakan pekerjaannya, maka

diperlukan adanya pengembangan karier yang meliputi: promosi dan mutasi. Promosi adalah perpindahan yang memperbesar kewenangan dan responsibility pegawai kejabatan yang lebih tinggi didalam suatu organisasi, sehingga kewajiban, hak, status dan penghasilan semakin besar. Promosi memberikan peran penting bagi setiap pegawai. Dengan promosi berarti ada kepercayaan dan pengakuan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi. Bentuk lain pengembangan sumberdaya manusia adalah mutasi. Mutasi tidak terlepas dari alasan untuk mengurangi rasa bosan pegawai kepada pekerjaan serta meningkatkan motivasi dan semangat kerja pegawai, selain itu untuk memenuhi keinginan pegawai sesuai dengan minat dan bidang tugasnya masing-masing dimana dalam kegiatan pelaksanaan mutasi kerja sering disalah tafsirkan orang yaitu sebagai hukuman jabatan atau didasarkan atas hubungan baik antara atasan dengan bawahan.

5. Pengembangan sumber daya manusia melalui pengembangan karier

Pengembangan karier adalah perubahan nilai-nilai, sikap, dan motivasi yang terjadi pada seseorang, karena dengan penambahan/peningkatan usianya akan menjadi semakin matang. Dari pengertian ini, fokus pengembangan karier adalah peningkatan kemampuan mental, yang

terjadi karena penambahan usia. Perkembangan mental itu dapat juga berlangsung selama seseorang menjadi pekerja pada sebuah organisasi, yang terwujud melalui pelaksanaan pekerjaan yang menjadi tugas pokoknya. Pengembangan karir lebih menekankan pada peningkatan-peningkatan prestasi pribadi yang dilakukan seorang pegawai untuk mencapai suatu rencana karir. Pengembangan karir bukan sekedar promosi ke jabatan yang lebih tinggi, tetapi sukses karir seorang pegawai adalah kemajuan dalam bekerja, serta peningkatan ketrampilan pegawai dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggungjawabnya.

6. Pengembangan sumber daya manusia melalui gugus kendali mutu (GKM)

Gugus kendali mutu atau disebut juga *quality control circle* (QCC) adalah sekelompok pegawai yang mempunyai pekerjaan sejenis, secara sukarela membentuk kelompok untuk membahas dan memecahkan masalah-masalah pekerjaan mereka dengan tujuan meningkatkan mutu pekerjaan. Dalam kegiatan gugus kendali mutu, para pegawai bersikap aktif. Mereka tidak sekedar menunggu perintah, tetapi justru mengambil inisiatif untuk melakukan berbagai upaya perbaikan di tempat kerja. Dengan sistem dan mekanisme yang ada, kegiatan gugus kendali mutu akan dapat

memberikan sumbangan langsung dan terpadu ke dalam seluruh usaha peningkatan mutu dan produktivitas serta pencapaian tujuan organisasi. Pengembangan sumber daya manusia melalui gugus kendali mutu ditujukan untuk memperbaiki kapasitas produktif dari manusia. Gugus kendali mutu merupakan kelompok kecil dari lingkup kerja yang dengan sukarela melakukan kegiatan pengendalian dan perbaikan teknik *Quality control*.

Bagi suatu organisasi pemerintahan pendidikan dan latihan pegawai di samping merupakan pembinaan karier, juga bertujuan untuk mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya serta untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan serta keahlian Pegawai Negeri Sipil.

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini tergolong jenis penelitian deskriptif, yang bertujuan mendeskripsikan obyek yang diteliti, meliputi: pengetahuan, keterampilan, wawasan, produktivitas kerja dan semangat kerja pegawai. Lokasi penelitian dilakukan di kantor Kecamatan Pontianak Barat. Subjek penelitian antara lain: Camat Kecamatan Pontianak Barat, Sekretaris Camat Kecamatan Pontianak Barat.

Kabag. Kepegawaian Badan Kepegawaian Daerah Kota Pontianak, Ka. Subbag Umum & Kepegawaian dan Pegawai kantor Kecamatan Pontianak Barat.

Penentuan subjek penelitian sebagai informan dilakukan menggunakan teknik *purposive*. Adapun kriteria penentuan subjek penelitian sebagai informan adalah sebagai berikut: Mempunyai pendidikan Sarjana (S1) dan mempunyai masa kerja serendah-rendahnya 5-10 tahun. Objek penelitian ini adalah pengembangan sumberdaya manusia di kantor Kecamatan Pontianak Barat. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, melakukan wawancara dengan pegawai dikantor Kecamatan Pontianak Barat, Camat dan Sekretaris Camat, dan teknik dokumentasi, yaitu mengumpulkan dokumen-dokumen, buku-buku literatur serta peraturan-peraturan yang berhubungan dengan pendidikan dan latihan, dengan menggunakan alat antara lain: check List, pedoman wawancara, dan alat pencatat Dokumen. Teknik analisis data menggunakan analisis kualitatif, yang dilakukan dengan tahapan sebagai berikut: reduksi data, display data, dan verifikasi data. Sedangkan validitas keabsahan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik triangulasi sumber data.

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan pengetahuan, keterampilan, wawasan, produktivitas kerja dan motivasi kerja pegawai melalui pelatihan, ditinjau berdasarkan frekuensi keikutsertaan pegawai dalam pelatihan, bimtek dan kursus-kursus dirasakan belum merata dan kurang intensitasnya, hal tersebut dikarenakan kewenangan pihak kecamatan terbatas hanya pada memberikan rekomendasi ke BKD kota Pontianak mengenai pegawai-pegawai untuk mengikuti diklat. Pihak kecamatan tidak mempunyai anggaran yang dialokasikan untuk kegiatan tersebut, sehingga sebageian besar pegawai belum mendapatkan kesempatan untuk mengikuti Diklat teknis fungsional. Pengembangan pengetahuan, keterampilan, wawasan, produktivitas kerja dan motivasi kerja pegawai melalui *Built In Training* (BIT) belum pernah dilakukan oleh kantor kecamatan Pontianak Barat, karena di kantor Kecamatan Pontianak Barat tidak mempunyai pegawai fungsional yang mempunyai keahlian khusus (pelatih atau tutor), menyebabkan pelatihan *Built in Training* tidak dapat dilaksanakan.

Pengembangan pengetahuan, keterampilan, wawasan, produktivitas kerja dan motivasi kerja pegawai melalui

penugasan, dilakukan untuk menyasati keterbatasan frekuensi pelatihan, bimtek dan kursus-kursus, yaitu memberikan tugas-tugas sesuai dengan tupoksi pegawai dengan bimbingan pegawai yang sudah pernah mengikuti pelatihan. Hal ini dimaksudkan untuk pemberdayaan inisiatif pegawai, khususnya pegawai yang sudah pernah mengikuti bimtek, agar materi yang sudah pernah diterima pegawai selama mengikuti bimtek dapat diaplikasikan.

Pengembangan pengetahuan, keterampilan, wawasan, produktivitas kerja dan motivasi kerja pegawai melalui pemberian promosi dan mutasi, belum berjalan secara efektif. Karena pemberian penghargaan berupa promosi jabatan, belum melalui mekanisme /ketentuan dan persyaratan-persyaratan yang harus dipenuhi oleh seorang pegawai, atau tanpa mempertimbangkan jenjang pangkat, masa kerja, dedikasi dan loyalitas pegawai tersebut terhadap lembaga. Pengembangan pegawai melalui mutasi dalam pelaksanaannya belum benar-benar berdasarkan penilaian yang objektif dan didasarkan atas prestasi yang dicapai oleh pegawai.

Pengembangan pengetahuan, keterampilan, wawasan, produktivitas kerja dan motivasi kerja pegawai melalui pengembangan karir dikantor kecamatan Pontianak Barat, tidak hanya dilakukan melalui jabatan struktural saja tetapi juga

melalui jabatan fungsional sesuai dengan tugas masing-masing. Mengingat terbatasnya jumlah jabatan struktural yang ada di kantor kecamatan Pontianak Barat, maka kepada pegawai telah kami sosialisasikan untuk beralih ke jabatan fungsional. Akan tetapi minat pegawai untuk menduduki jabatan fungsional masih rendah, padahal jabatan fungsional merupakan salah satu bentuk untuk meningkatkan karier pegawai.

E. PENUTUP

Berkenaan dengan pengembangan pengetahuan, keterampilan, wawasan, produktivitas kerja dan motivasi kerja pegawai melalui pelatihan, ditinjau berdasarkan frekuensi keikutsertaan pegawai dalam pelatihan, bimtek dan kursus-kursus dirasakan belum merata, Diklat *Built In Training* (BIT) belum pernah dilakukan oleh kantor kecamatan Pontianak Barat, karena di kantor Kecamatan Pontianak Barat tidak mempunyai pegawai fungsional yang mempunyai keahlian khusus (pelatih atau tutor). Untuk menyasati keterbatasan frekuensi pelatihan, bimtek dan kursus-kursus, yaitu memberikan tugas-tugas sesuai dengan tupoksi pegawai dengan bimbingan pegawai yang sudah pernah mengikuti pelatihan. Pemberian

penghargaan berupa promosi jabatan dan mutasi, belum mempertimbangkan jenjang pangkat, masa kerja, dedikasi dan loyalitas pegawai tersebut terhadap lembaga dan pelaksanaannya belum benar-benar berdasarkan penilaian yang objektif dan didasarkan atas prestasi yang dicapai oleh pegawai. Mengingat terbatasnya jumlah jabatan struktural yang ada, maka pengembangan karir dikantor kecamatan Pontianak Barat, tidak hanya dilakukan melalui jabatan struktural saja tetapi juga melalui jabatan fungsional sesuai dengan tugas masing-masing.

Sebagai solusinya dikemukakan saran-saran sebagai berikut: keikutsertaan pegawai dalam pelatihan, bimtek dan kursus-kursus serta melalui penugasan perlu ditingkatkan frekuensinya/intensitasnya, pemberian promosi dan mutasi, hendaknya dilakukan melalui mekanisme /ketentuan yang berlaku, dan dengan mempertimbangkan jenjang pangkat, masa kerja, dedikasi dan loyalitas pegawai tersebut terhadap lembaga serta dalam pelaksanaannya hendaknya benar-benar berdasarkan penilaian yang objektif dan didasarkan atas prestasi yang dicapai oleh pegawai.

F. REFERENSI

1. Buku-buku

Asnawi. 1999. *Pelaksanaan Diklat Bagi Organisasi Pemerintahan*. Raja Grafindo: Bandung.

Dharma, Surya, dkk. 2002. *Paradigma Baru: Manajemen Sumberdaya Manusia*. Amara Books: Yogyakarta.

Jusuf, Irianto. 2001. *Prinsip-prinsip Dasar Manajemen Pelatihan (Dari Analisis Kebutuhan Sampai Evaluasi Program Pelatihan)*. Jakarta: Insani Cendekia.

Miles Matthew B. dan A Michael Huberman. 1992. *Analisis Data Kualitatif*. Tjetjep Rohendi Rohidi (Penterjemah). Jakarta: Universitas Indonesia Press

Moekijat. 1994. *Latihan Dan Pengembangan Sumberdaya Manusia*. CV. Mandar Maju: Bandung.

Moleong, Lexy J. 2004. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Saydam, Komaruddin. 1996. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta: Gajahmada Press.

2. Peraturan-Peraturan dan Sumber Bacaan Lainnya

Peraturan Pemerintah RI No. 101 Tahun 2000 tentang pendidikan dan latihan Pegawai Negeri Sipil.



**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 : DEVI NURSANDI
NIM / Periode lulus : E 21111029 / SEPTEMBER
Fakultas/Jurusan : ISIP / I.A.N
E-mail address/HP : devi_nursandi@yahoo.com

demi pengembangan ilmu pengetahuan dan pemenuhan syarat administratif kelulusan mahasiswa (SI), menyetujui untuk memberikan kepada Pengelola Jurnal Mahasiswa FISIP *) pada Program Studi I.A.N Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul **):

PENGEMBANGAN SUMBER DATA MANUSIA DI KANTOR KECAMATAN
PONTIANAK BARAT KOTA PONTIANAK.

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

- secara *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 ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.



Mengetahui/dijetui
Pengelola Jurnal

Dibuat di : PONTIANAK
Pada tanggal: 2 - 11 - 2015

(DEVI NURSANDI)
nama terang dan tanda tangan mhs

setelah mendapat persetujuan dari Pengelola Jurnal, berkas ini harus di scan dalam format PDF