ANALISIS PENGEMBANGAN KARIR PEGAWAI DI LINGKUNGAN KANTOR CAMAT KAUBUN KABUPATEN KUTAI TIMUR

**M Yusni1, dan Marjoni Rachman2**

1Administrasi Negara, Fakultas Isipol, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda, Indonesia.

2Dosen Fakultas Isipol, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda 75124, Indonesia.

E-Mail: Anasiah@untag-smd.ac.id

**ABSTRACT**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mendeskripsikan Pengembangan Karir Pegawai di Lingkungan Kantor Camat Kaubun Kabupaten Kutai Timur. Pendekatan yang digunakan di dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif kualitatif. Dalam penelitian ini akan dilakukan deskripsi terhadap tiga indikator, yaitu Kebutuhan Karir, Kesempatan Karir dan Penyesuaian Karir.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Program Pengembangan Karir Pegawai di Lingkungan Kantor Camat Kaubun Kabupaten Kutai Timur memperoleh skor sebesar 73,7% dan ini termasuk dalam kategori ***cukup baik*.** Dengan demikian rumusan masalah dan hipotesis di dalam penelitian ini telah terjawab dan terbukti dengan baik.

*Keywords : Pengembangan Karir*

**I. PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting bagisuatu organisasi, peranan sumber daya manusia bagi organisasi tidakhanya dilihat dari produktivitas kerjanya saja, tetapi juga dapat dilihat darikualitas kerja yang dihasilkan. Bahkan lebih jauh keunggulan suatuorganisasi sangat ditentukan oleh keunggulan daya saing manusianya, tidakhanya ditentukan oleh sumber daya alamnya. Jika sumber daya manusiasuatu organisasi memiliki tingkat pengetahuan yang tinggi, maka dayasaing organisasi tersebut akan semakin tinggi pula.

Dalam era yang serba kompetitif ini permasalahan yang dihadapi organisasi akan semakin komplek. Saat ini banyak organisasi melakukan langkah restrukturisasi akibat adanya perubahan kondisi ekonomi. Perubahan-perubahan ini berarti bahwa organisasi-organisasi harus mengetahui bagaimana cara yang paling baik mendayakan pegawai-pegawai pada semua jenjang dalam organisasi. Kunci untuk memenangkan komitmen organisasi, pegawai-pegawai adalah menawarkan kepada mereka suatu kesempatan untuk memiliki dan mengisi sebuah karir yang berhasil.

Pegawai Negeri Sipil yang bekerja pada suatu instansi pemerintah sebagai abdi masyarakat perlu meningkatkan pengabdiannya dan kesetiaannya kepada Bangsa dan Negara. Upaya meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil selalu dilakukan di setiap instansi. Diperlukan pegawai yang terampil dan sesuai dengan keahlian yang dibutuhkan dibidangnya, untuk itu perlu diadakan pengembangan bagi pegawai sebagai salah satu usaha untuk meningkatkan kualitas kerja dalam organisasi pemerintahan.

Keberhasilan instansi tidak sepenuhnya bergantung pada manajer dan manajemen instansi, tetapi juga pada tingkat keterlibatan pegawai terhadap aktivitas dan pencapaian tujuan instansi. Sumber daya manusia yang potensial dan berkualitas merupakan modal dasar organisasi yang akan mampu mengantarkan organisasi dalam mencapai tujuannya dengan sukses.

Keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuannya tidak hanya ditentukan oleh bentuk susunan atau struktur instansi yang lengkap, melainkan juga dipengaruhi oleh faktor penempatan individu dalam posisi yang tepat sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya (*the right man on the right* *place*), yang mana di antara semua individu tersebut merupakan suatu bentuk mitra kerja yang dapat menentukan berhasil atau tidaknya suatu aktivitas dalam instansi tersebut.

Organisasi yang mengutamakan efisiensi dan efektifitas hasil, akan berusaha mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya secara tepat guna dan terarah, dimulai sejak rekrutmen sampai penempatannya melalui proses perencanaan yang matang.

Oleh karena itu, harus dilakukan semacam penilaian terhadap *performance* setiap individu yang diharapkan mampu mengemban tugas organisasi. Kualitas sumber daya manusia (SDM) tidak selamanya dapat dipertahankan dalam kurun waktu yang lama secara terus-menerus. Untuk mempertahankan kualitas sumber daya manusia maka dalam usaha pencapaian tujuan organisasi, misi organisasi dan selalu selaras dengan misi pengembangan sumber daya manusia instansi.

Didalam pencapaian tujuan organisasi, pegawai dituntut untuk berprestasi dalam pekerjaannya sehingga ia dapat mencapai kedudukan yang lebih tinggi. Hal ini terutama harus didukung oleh kemampuan instansi dalam memahami aspek psikologis yang mendasari pegawai melakukan pekerjaan. Salah satunya dengan memberikan kesempatan bagi tiap pegawai untuk mencapai karir yang bagus.

Karir merupakan bagian dari upaya pengelolaan sumber daya manusia dan erat sekali dengan persepsi, dan komitmen organisasi Hidayat ( 2002:44). Simamora (2004 : 412) berpendapat bahwa kata karir dapat dipandang dari beberapa perspektif yang berbeda, antara lain dari perspektif yang obyektif dan subyektif. Dipandang dari perspektif yang obyektif, karir merupakan urut-urutan posisi yang diduduki oleh seseorang selama hidupnya, sedangkan dari perspektif yang subyektif, karir merupakan perubahan nilai-nilai, sikap, dan motivasi yang terjadi karena seseorang menjadi semakin tua. Kedua perspektif tersebut,obyektif dan subyektif terfokus pada individu. Kedua perspektif tadi menganggap bahwa setiap individu memiliki beberapa tingkat pengendalian terhadap nasib mereka sehingga individu tersebut dapat mengubah peluang untuk memaksimalkan keberhasilan dan kepuasan yang berasal dari karir mereka.

Menurut Hidayat (2002:46) keputusan promosi dan rotasi yang dibuat oleh manajemen merupakan imbalan dari program pengembangan karir. Program-program pengembangan seperti pelatihan dan pendidikan serta evaluasi dan bimbingan tidak akan ada artinya kalau pegawai merasa karirnya tidak meningkat.

Keberadaan pengembangan karier juga diperlukan oleh setiap pegawai untuk meningkatkan komitmen kerja sumber daya manusia. Halmard (2008:24) menyatakan bahwa organisasi yang maju dan berkembang identik dengan pengembangan karier. Hans (2007:39) menyatakan pengembangan karier memberikan pengaruh langsung terhadap komitmen sumber daya manusia. Phoobe dan Steband (2007:140) menyatakan pengembangan karier dalam suatu organisasi identik dengan peningkatan pendidikan, pelatihan, mutasi kerja dan promosi jabatan.

Anantharaman (2004:3) yang menyatakan bahwa kesempatan pengembangan karir telah akan menghasilkan tingkat komitmen yang lebih tinggi diantara para pegawai. Pengembangan karir organisasi didefinisikan sebagai kesempatan yang diberikan oleh organisasi untuk memajukan kemungkinan karir seorang individu, seperti tugas yang menantang, konseling karir dan tetap mendapatkan informasi. Membantu para individu dalam pengembangan karir mereka adalah berharga karena mendorong staff yang memiliki potensi tinggi untuk tetap tinggal. Usaha pengembangan karir pada pegawai sangat perlu dikembangkan oleh instansi. Karena usaha pengembangan karir yang didambakan tiap pegawai tergantung bagaimana pegawai tersebut menanggapi dan mengamatinya, atau dengan kata lain adalah bagaimana mereka mempersepsikannya. Artinya pengembangan karir yang diberikan instansi untuk memenuhi kebutuhan pribadi tiap pegawai belum tentu pegawai mempersepsikannya demikian.

Selanjutnya bagaimana persepsi pegawai terhadap pengembangan kariernya akan membawa konsekuensi terhadap kepuasan kerjanya di perusahaaan. Pegawai yang mempersepsi pengembangan kariernya secara positif cenderung mempunyai kepuasan kerja yang tinggi, sehingga akan menghindari berbagai sikap dan perilaku kerja yang menghambat pencapaian tujuan organisasi, seperti pemogokan, ketidakhadiran dan perpindahan kerja. Hal ini dapat menunjukkan pegawai tersebut mempunyai komitmen yang tinggi. Sebaliknya bila pegawai mempersepsi pengembangan kariernya secara negatif maka pegawai tersebut akan mempunyai kepuasan kerja yang rendah, sehingga kepuasan kerja pegawai yang rendah akan mengakibatkan komitmen pegawai terhadap organisasi menjadi rendah pula, karena itu secara tidak langsung persepsi seorang pegawai terhadap pengembangan kariernya akan mempengaruhi tingkat komitmen terhadap perusahaaan.

Flippo dalam Ginting (2003:7) berpendapat bahwa pegawai yang mempunyai persepsi positif terhadap pengembangan karirnya dalam instansi, cenderung mempunyai kepuasan dan motivasi kerja yang tinggi untuk mendukung pencapaian tujuan instansi yang telah ditetapkan. Jika instansi memberikan kesempatan pengembangan karir pada pegawai, maka akan timbul dari diri pegawai tersebut untuk lebih meningkatkan karirnya dengan cara berprestasi di tempatnya bekerja, dan memberikan kepuasan kerja sehingga akan timbul komitmen pegawai yang tinggi.

Pengembangan karir sangat diperlukan karena banyak manfaatnya, hal ini disebabkan karena adanya tuntutan pekerjaan atau jabatan. Pengembangan karir merupakan upaya instansi dalam rangka memberikan kesempatan kepada pegawai untuk meniti karirnya ke jenjang karir yang lebih tinggi dalam rangka mendukung pencapaian tujuan instansi. Bentuk pengembangan karir pegawai terdiri dari disiplin pegawai, pendidikan dan pelatihan pegawai, mutasi, kenaikan pangkat dan promosi jabatan. Upaya pengembangan karir pegawai dilakukan melalui peningkatan kompetensi pegawai dengan cara pendidikan dan pelatihan, dan pemberian pengalaman kerja.

**II. PERMASALAHAN**

“Bagaimana Program Pengembangan Karier Pegawai di Lingkungan Kantor Camat Kaubun Kabupaten Kutai Timur ?”.

**III. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini termasuk ke dalam jenis penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang digunakan untuk mendeskripsikan dan menjawab persoalan-persoalan suatu fenomena atau peristiwa yang terjadi saat ini, baik tentang fenomena dalam variabel tunggal maupun korelasi dan atau perbandingan berbagai variabel. Artinya, variabel yang diteliti bisa tunggal (satu variabel) bisa juga lebih dari satu variabel.

Dalam penelitian deskriptif, peneliti menggunakan strategi kuantitatif (misalnya, teknik kuesioner dan observasi) untuk mengumpulkan data (misalnya, berupa skor) atau informasi tentang ciri-ciri orang, kelompok orang, atau program. Berdasarkan data yang dikumpulkan, peneliti melakukan analisis, misalnya melalui mengidentifikasi, menjumlahkan, menghitung, dan sebagainya kemudian peneliti mendeskripsikan hasil analisis data tersebut.

Mengingat jumlah karyawan yang relatif besar maka penelitian ini akan menggunakan sampel. Penarikan sampel dilakukan dengan metode Slovin dengan rumus sebagai berikut :

 

Dimana :

n = Jumlah Sampel

N = Populasi

α = Tingkat Signifikansi (0,05)

Berdasarkan rumus tersebut di atas maka jumlah sampel yang akan digunakan di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

 N 45

n = = = 40

 1 + Nα2 1+ 45 (0,05)2

Dari perhitungan tersebut di atas maka jumlah sampel yang akan diambil di dalam penelitian ini adalah sebesar 40. Dengan demikian maka penelitian ini akan menggunakan 40 orang karyawan sebagai responden.

Mengingat jumlah populasi tersebar berdasarkan status kepegawaiannya maka pengambilan sampel akan dilakukan secara proporsional berdasarkan status kepegawaian mereka, yaitu :

1. PNS = 67% x 40 = 58,83 = 27
2. TK2D = 33% x 40 = 52,17 = 13

Penarikan sampel dilakukan secara random dengan menggunakan teknik undian.

Analisa data yang dilakukan penulis dalam penelitian ini adalah denganmenggunakan metode deskriptif, yaitu dengan persentase rata rata (Arikunto 2006; 79), untuk mencari persentase rata-rata dengan menggunakan rumus sebagaiberikut :

P =

F

N

x

100 : 3

Dimana : P = Persentase

 F = Frekuensi

 N = Jumlah Pengamatan (Sampel)

Perhitungan tersebut di atas dilakukan dengan terlebih dahulu memberikan bobot untuk masing-masing pilihan jawaban pada kuesioner/angket yang dibagikan kepada responden, yaitu :

1. Jawaban A diberikan bobot 1
2. Jawaban B diberikan bobot 2
3. Jawaban C diberikan bobot 3
4. Jawaban D diberikan bobot 4
5. Jawaban E diberikan bobot 5

**IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

Kecamatan Kaubun merupakan eks daerah pemukiman transmigrasi yang dibuka oleh pemerintah pusat pada tahun 1988 oleh Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang waktu itu masih bernama Kaliorang. Kawasan Permukiman Transmigrasi Kaliorang terletak di wilayah Kecamatan Kaliorang dengan Pola Usaha permukiman transmigrasi adalah pertanian tanaman pangan dan perkebunan. Dalam Kawasan Transmigrasi Kaliorang terdapat beberapa desa baik berupa desa setempat maupun desa yang terbentuk melalui perkembangan Unit Permukiman Transmigrasi (UPT).

Kawasan Transmigrasi Kaliorang terdiri dari 13 (tiga belas) Unit Permukiman Transmigrasi ditambah 2 (dua) desa setempat, yaitu UPT Kaubun yang ditetapkan dengan Hak Pengelolaan Lahan (HPL) seJuas 4.389 ha sesuai dengan nomor SK HPL : 35/HPL/DA/88, Tgl. 27 Mei 1988, dan dan UPT Pengadan dengan luas HPL 6.137 ha ,sesuai dengan nomor SK HPL : 10/HPL/.BPN/96, Tgl.16 Januari 1996.

Kecamatan Kaubun adalah bagian dari Wilayah Kabupaten Kutai Timur dengan luas wilayah 153,38 km2 yang terletak disebelah Barat Daya dari ibukota Kabupaten Kutai Timur, Sangatta. Kecamatan Kecamatan Kecamatan Kaubun merupakan hasil dari pemekaran Kec. Kaliorang pada akhir tahun 2005 menjadi 2 (dua) kecamatan yaitu Kec. Kaliorang, dan Kec. Kaubun yang ditetapkan melalui Peraturan Daerah Nomor 12 Tahun 2005 tentang Pembentukan Kecamatan Sangatta Selatan, Kecamatan Teluk Pandan, Kecamatan Rantau Pulung, Kecamatan  Kaubun,Kecamatan Karangan, Kecamatan Batu Ampar dan Kecamatan Long Mesangat pada tanggal 31 Oktober 2005

Batas wilayah Kecamatan Kaubun sebagaimana tercantum dalam  Peraturan Daerah Kabupaten Kutai Timur Nomor 12 Tahun 2005 Pasal   12 ayat (4) adalah sebagai berikut :

1. Sebelah Utara berbatasan dengan Kecamatan  Kaubun
2. Sebelah Selatan berbatasan dengan Kecamatan Kaubun
3. Sebelah Barat berbatasan dengan Kecamatan Kaliorang
4. Sebelah Timur berbatasan dengan Kecamatan   Bengalon

Namun hingga saat ini, ada beberapa titik koordinat batas Kecamatan Kaubun dengan kecamatan yang bersebelahan yang lain yang belum disepakati dan hingga saat ini sedang dilaksanakan proses inventarisasi titik koordinat oleh Pemerintah Daerah.

Kecamatan Kaubun juga terletak pada  Lintang : 1o 14’ 24” – 0o 48’ 0” LU dan pada Bujur : 117o 38’ 06”  BT – 117o 58’ 12” BT. dari posisi tersebut dapat diketahui bahwa Kecamatan Kaubun tetap berada dalam posis yang dekat dengan garis khatulistiwa yang memiliki 2 musim yang tidak dapat ditebak setiap tahunnya yaitu musim hujan dan musim kemarau. Dengan posisi tersebut Kecamatan sangat ideal untuk dikembangkan tanaman musiman maupun komoditas pangan yang memerlukan sumber curah hujan yang banyak setiap tahunnya.

Kecamatan Kaubun memiliki nilai lebih dimata investor khususnya perusahaan perkebunan kelapa sawit, dengan kondisi lahan berbukit dan iklim tropis dengan curah hujan tinggi setiap tahunnya membuat wilayah Kecamatan Kaubun menjadi lahan yang cocok untuk pengembangan lahan Kelapa Sawit. Dengan luas lahan Hak Pengelolaan Lahan (HPL) yang dimiliki eks Trans Kaubun dan Pengadan mencapai 10.526 Ha, merupakan potensi yang sangat luas bagi pengembangan pertanian dan perkebunan di Kecamatan Kaubun dimasa yang akan datang.

Selain potensi perkebunan dan pertanian, potensi perikanan juga potensial untuk dikembangkan di Kecamatan Kaubun. Potensi perikanan yang dapat dikembangkan yaitu perikanan darat dan perikanan air laut karena beberapa Desa seperti Desa Bumi Rapak, Desa Bumi Etam dan Desa Cipta Graha berbatasan dengan laut dan merupakan daerah pesisir yang berpotensi untuk dikembangkan perikanan tambak/ air payau. Dengan beberapa anak sungai yang mengalir didalamnya dapat dipergunakan sebagai areal perikanan air tawar disamping untuk memenuhi kebutuhan air irigrasi bagi para petani dan air untuk kebutuhan hidup penduduk disekitar sungai. Hingga saat ini dari 32 Ha potensi lahan perikanan yang belum tergarap, baru 6 Ha yang mampu dimanfaatkan oleh masyarakat.

Dalam mendukung program pemerintah Kabupaten Kutai Timur yaitu revitalisasi Gerdabangabri (Gerakan Daerah Pengembangan Agribisnis), Kecamatan Kaubun pada saat ini telah mengupayakan untuk menjadi sentra produsen tanaman pangan di Kabupaten Kutai Timur. Hal itu tidak dapat dipungkiri mengingat hingga saat ini masih ada potensi lahan basah seluas 635 Ha yang siap untuk dikembangkan. Sampai dengan saat ini jumlah lahan yang telah dikelola oleh Kelompok Tani atau Gabungan Kelompok Tani (Gapoktan) yang ada di masing-masing Desa mencapai 564 Ha dan telah menghasilkan gabah kering sejumlah    Ton yang mampu menghasilkan padi sejumlah     Ton yang siap dikonsumsi oleh masyarakat.

Kecamatan Kaubun terdiri dari 8 (delapan) Desa yaitu :

1. Desa Bumi Etam luasnya 29,7 Km2 dengan jumlah penduduk 1.373 orang
2. Desa Bumi Rapak luasnya 26,8 Km2 dengan jumlah penduduk 1.637 orang
3. Desa Bumi Jaya luasnya 14,5 Km2 dengan jumlah penduduk 747 orang
4. Desa Cipta Graha luasnya 15,4 Km2 dengan jumlah penduduk 1.074 orang
5. Desa Kadungan Jaya luasnya 11 Km2 dengan jumlah penduduk 754 orang
6. Desa Pengadan Baru luasnya 15 Km2 dengan jumlah penduduk 1.053 orang
7. Desa Mata Air luasnya 21,15 Km2 dengan jumlah penduduk 677 orang
8. Desa Bukit Permata luasnya    16,75 Km2 dengan jumlah penduduk  562 orang

Masing-masing Desa tersebut diatas telah memiliki sistem Pemerintahan Desa sebagai mana yang dipersyaratkan dalam ketentuan peraturan Perundangan yang berlaku saat ini yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2005 tentang Desa dan Peraturan Daerah turunannya yang telah disahkan oleh Pemerintah Kabupaten Kutai Timur.

4.1.1. Visi dan Misi

Visi Kecamatan Kaubun adalah terwujudnya Kecamatan Kaubun sebagai sentra kegiatan agribisnis yang mengedepankan pelayanan prima dan memberdayakan potensi wilayah menuju kemandirian daerah.

Sementara itu untuk mewujudkan visi tersebut, maka misi Kecamatan Kaubun adalah sebagai berikut :

1. Membangun komitmen Sosial Masyarakat kecamatan Kaubun didalam melaksanakan program Gerdabangagri.
2. Peningkatan keimanan ketaqwaan, kesejahteraan dan mutu sumber daya manusia melalui pendidikan formal dan non formal dalam rangka mendukung program Kutim Cemerlang.
3. Memberdayakan potensi ekonomi pedesaan melalui pendekatan pemberdayaan warga masyarakat yang bertumpu pada potensi lokal dan mekanisme pasar.
4. Meningkatkan kemampuan pelayanan pemerintahan kecamatan dan desa dengan menetapkan posisi sebagai fasilitator dan dinamisator pembangunan.

4.1.2. Struktur Organisasi

Pengaturan tentang Kecamatan di wilayah Kabupaten Kutai Timur telah diatur melalui Keputusan Bupati Kutai Timur Nomor : 113/02.188.45/HK/IV/2004 tentang Struktur Organisasi Kecamatan dalam wilayah Kabupaten Kutai Timur.

Dalam SK Bupati Kutai Timur Nomor 113/02.188.45/HK/IV/2004 tersebut, Camat mempunyai beberapa kewenangan yaitu :

1. Penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan umum dan pembinaan keagrariaan dan pembinaan sosial politik dalam negeri.
2. Pembinaan pemerintahan desa
3. Pembinaan ketentraman dan ketertiban wilayah Kecamatan
4. Pembinaan pembangunan yang meliputi pembinaan perekonomian, produksi dan ditribusi serta pembinaan sosial.

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, Camat bertanggungjawab kepada Bupati Kutai Timur melalui Sekretaris Daerah.

Tugas Pokok dan Fungsi Camat dan Staf Kecamatan Kaubun adalah :

1. Tugas dan Fungsi Camat adalah sebagai berikut :

1. Penyusunnan dan pelaksanaan operasional mengenai tugas dan kewenangan yang diberikan Bupati di wilayah kecamatan.
2. Pengkoordinasian dan pengendalian pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan yang dilaksanakan oleh instansi vertikal dan cabang-cabang dinas serta instansi yang setingkat di wilayah kecamatan.
3. Pengusulan pembentukan cabang-cabang dinas diwilayah kecamatan yang bersangkutan.
4. Pemberdayaan, pengkoordinasian dan pengawasan represif terhadap penyelenggaraan pemerintah desa diwilayah kecamatan yang bersangkutan.
5. Penyelenggaraan administrasi organisasi dan tata laksana serta pembinaan kepada seluruh perangkat desa.
6. Pelaksanaan kegiatan dalam upaya pembinaan pemerintah umum, Desa dan pemberdayaan pemerintah desa, menciptakan tertib administrasi pertanahan, administrasi kependudukan dan tenaga kerja.
7. Pelaksanaan kegiatan dalam upaya menciptakan ketertiban umum, kesatuan dan persatuan bangsa serta perlindungan masyarakat.
8. Pelaksanaan kegiatan dalam upaya meningkatkan produksi dan melancarkan distribusi barang/jasa, pemberdayaan lembaga keuangan swadaya masyarakat dan pengolahan sumber daya daerah.
9. Pelaksanaan kegiatan dalam upaya meningkatkan kesejahteraan social, keagamaan, pendidikan, kebudayaan dan pemberdayaan perempuan.
10. Penyampaian laporan pelaksanaan tugas Bupati melalui Sekretaris Daerah.
11. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Bupati.
12. Membina Penyelenggaraan Pemerintahan, Pembagunan dan Pembinaan Kehidupan dalam wilayah Kecamatan.
13. Penyelenggaraan Tugas Pemerintahan Umum.
14. Pembinaan Administrasi Pemerintahan Desa.
15. Pembinaan Keamanan dan Ketertiban Mayarakat
16. Peyusunan Program Pembinaan Administrasi dan Ketatalaksanan.
17. Pembinaan Administrasi Kependudukan.

2. Sekretaris Camat

Sekretaris Camat Mempunyai Tugas dan Fungsi Sebagai berikut :

1. Melaksanakan Urusan Surat menyurat Dan Tugas lain yang di berikan olah camat.
2. Menyusun Rencana Kegiantan Rapat Koordinasi dan bahan Laporan.
3. Menyusun Anggaran dan Mengelola Keuangan Kecamatan .
4. Menyusun dan Mengelolah Tata Usaha Kearsipan dan Kepegawaian Kecamatan .
5. Pemberian Saran dan Pendapat Kepada Camat yang Berhubungan dengan Kesekretarisan .
6. Pembuatan Monografi Kecamatan dan menyiapkan data-data yang berkaitan tentang Kecamatan.

3. Kasubag Umum

Kasubag Umum Mempunyai Tugas dan Fungsi Sebagai berikut :

1. Menyiapkan penyelenggaraan rapat-rapat di tingkat Kecamatan seperti Undangan dan Daftar Hadir Rapat
2. Melakukan urusan rumah tangga yaitu mengecek kebutuhan rumah jabatan Camat dan gedung-gedung Kantor Camat Kaubun.
3. Mengurus kendaraan dinas dan barang-barang inventaris milik Kantor Camat Kaubun serta melakukan pengamanan pada Kantor Camat Kaubun

4. Kasubag Kepegawaian

Kasubag Kepegawaian mempunyai Tugas dan Fungsi Sebagai berikut :

1. Melaksanakan pembinaan administrasi termasuk membina urusan tata usaha dan membina kepegawaian bagi Tenaga Honorer,TK2D dan PTT Kantor Camat Kaubun.
2. Melakukan pembinaan kepegawaian terhadap Sekretaris Desa yang telah diangkat menjadi PNS
3. Memproses DP3 PNS staf Kantor Camat Kaubun
4. Memproses kenaikan gaji dan kenaikan pangkat PNS staf Kantor Camat Kaubun

5. Kasubag Keuangan

Kasubag Keuangan Mempunyai Tugas dan Fungsi Sebagai berikut ::

1. Melaporkan secara rutin Penggunaan dana Operasional Kecamatan ke Camat.
2. Memproses Hasil Laporan Perjalanan Dinas dan membuat rekapitulasi Perjalanan Dinas Staf kepada Camat
3. Pelaksanaan dan menerima pungutan atas biaya, pajak dan retribusi yang dilaksanakan oleh Kantor Camat Kaubun

6. Seksi ketentraman dan ketertiban umum

Seksi ketentraman dan ketertiban umum mempunyai Tugas dan Fungsi sebagai berikut :

1. Pemberian rekomendasi dan perijinan keramaian untuk Kegiatan yang melibatkan jumlah orang lebih dari 1.500 orang
2. Mengkoordinir pelaksanaan penegakan Perda, penyelenggaraan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat serta perlindungan masyarakat;
3. pelaksanaan koordinasi penegakan Perda dan peraturan kepala daerah, penyelenggaraan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat dengan Kepolisian Negara Republik Indonesia, Penyidik Pegawai Negeri Sipil daerah, dan/atau aparatur lainnya;
4. Mengoordinir pengawasan terhadap masyarakat, aparatur, atau badan hukum agar mematuhi dan menaati Perda dan peraturan kepala daerah; dan
5. Melaksanakan koordinasi dengan Badan Kesbang Linmas dan Satpol PP terkait pembinaan kesatuan Polisi Pamong Praja dan Perlindungan Masyarakat (LINMAS) diwilayah kerjanya.
6. Melaksanakan inventarisasi potensi pajak dan retribusi daerah ke wilayah-wilayah Desa.
7. Melaksanakan tugas lainnya yang diberikan oleh atasan.

7. Seksi Pemerintahan

Seksi Pemerintahan Mempunyai Tugas dan Fungsi Sebagai berikut :

1. Melaksanakan Urusan Pemerintahan Umum Desa
2. Pembinan Administrasi Desa, Badan Permusyawaratan Desa ( BPD ), Lembaga Kemasyarakatan lainnya di Desa.
3. Melakukan Penilaian atas Laporan Pertanggungjawaban Kepala Desa.
4. Memfasilitasi Penyelengaraan Kerja sama antar Desa dan Penyelenggaraan Perselisihan antar Desa.
5. Memfasilitasi Peralatan Administrasi Desa di wilayah Kerja Kecamatan.
6. Meninjau Desa-desa dan Memeriksakan Administrasi Desa dalam Segala Bidang, Terutama dalam hal Administrasi Keuangan dan Registrasi Desa sertaPembendaharaan Desa.
7. Penyusunan dan Pembinaan Administrasi Kependudukan dan Catatan Sipil.
8. Pelaksanaan Kegiatan Administrasi Kependudukan, Memantau dan mendata Penduduk Desa di wilayah Kecamatan Kaubun.
9. Menyediakan Data Terbaru Mengenai Kependudukan dan Melaporkannya secara Berkala ke Kabupaten Kutai Timur.
10. Pembinaan Kemasyarakatan dan Lembaga Kemasyarakan Serta Organisasi Sosial Politik.
11. Memelihara Lancarnya Roda Pemerintahan di wilayah Desa Serta Menjalankan Tugas Pemerintahan Umum.
12. Melakukan Koordinasi Dengan Instansi-instansi Pemerintahan di wilayah Kerjanya.
13. Fasilitasi Penyelenggaraan Pilkades dan BPD.
14. Pelaksanaan Pengambilan Sumpah/Janji dan Pelantikan Kepala Desa. Pimpinan dan Kepala Desa di wilayah Kerjanya.
15. Pengawasan terhadap tanah Negara dan tanah aset Pemerintah Daerah di wilayah kerjanya.
16. Pembantuan terhadap pelaksanaan pembebasan tanah milik dan pelepasan hak yang akan dipergunakan untuk kepentingan pembangunan, serta peralihan status tanah dari tanah negara menjadi hak milik sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.
17. Pelaksanaan monitoring dan inventarisasi terhadap setiap kegiatan yang berkaitan dengan penggunaan tanah terlantar, tanah Negara bebas, dan tanah timbul diwilayah kerjanya.

8. Seksi Pelayanan Umum

Seksi Pelayanan UmumMempunyai Tugas dan Fungsi Sebagai berikut :

1. Mengkoordinasi Pelaksanaan Inventarisasi Aset Daerah atau Kekayaan Daerah lainnya yang ada di wilayah Kaubun seperti Kendaraan Dinas dan Proyek-proyek yang di Biayai oleh pihak ketiga.
2. Pembantuan dalam hal penetapan peruntukan, proses pengalihan, dan perubahan status tanah kekayaan desa serta pengalihan status tanah kekayaan desa yang berubah menjadi Desa .
3. Fasilitasi penyelenggaraan Taman Kanak-kanak dan Pendidikan Dasar
4. Pembinaan dan pengawasan kegiatan program kesehatan masyarakat.
5. Pembinaan dan pengembangan ketenagakerjaan dan perburuhan.
6. Memfasilitasi Penyelenggaraan Kegiatan Keluarga Berencana.
7. Pelaksanaan penyuluhan program wajib belajar.
8. Pelaksanaan  pelantikan dan pengambilan sumpah Kepala Sekolah Dasar Negeri (SDN) dan Madrasah Ibtidayah Negeri (MIN).

9. Seksi Pemberdayaan Masyarakat Desa.

Seksi Pemberdayaan Masyarakat Desa mempunyai Tugas dan Fungsi Sebagai berikut :

1. Menyusun Rencana dan Petunjuk Program Pembangunan Desa.
2. Melaksanakan Pembinaan Terhadap Lembaga Pemberdayaan Masyarakat (LPM) .
3. Fasilitas dan koordinasi penyelenggaraan  pembangunan diwilayah Kecamatan.
4. Pengkoordinasian pelaksanaan pembangunan swadaya masyarakat desa
5. Mengumpulkan dan Menganalisa data Pembangunan Desa .
6. Menyelenggarakan Administrasi Pelaksanaan Bantuan Pemerintah kepada Desa
7. Menyelenggarakan Administrasi Pelaksanaan dan Pengelolahan yang Bersumber dari Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah, Pihak ketiga dan dari Masyarakat
8. Fasilitasi penyusunan peraturan Desa dibidang Pembangunan
9. Penyelenggaraan lomba/penilaian Desa/Desa tingkat Kecamatan.
10. Membuat rekomendasi pencairan Alokasi Dana Desa serta membuat rekapitulasi surat rekomendasi pencairan Alokasi Dana Desa.
11. Pelaksanaan pencegahan atas pengambilan Sumber Daya Alam tanpa ijin dan dapat mengganggu serta membahayakan lingkungan hidup.
12. Fasilitasi pengembangan perekonomian diwilayah desa
13. Pembinaan dan pengembangan serta pemantauan kegiatan perindustrian, perdagangan, pertambangan, kepariwisataan, perkoperasian, Usaha Kecil Menengah (UKM), dan golongan ekonomi lemah, peternakan, pertanian, perkebunan, perikanan dan kelautan.
14. Pengawasan penyaluran dan pengembalian kredit dalam rangka menunjang keberhasilan program produksi pertanian
15. Pembinaan, Pengembangan dan Pembangunan Prasarana dan Pembangunan Perekonomian Desa .

10. Seksi Kesejatehraan Sosial

Seksi Kesejahteraan Sosial mempunyai Tugas dan Fungsi sebagai berikut :

1. Mempersiapkan dan Menangani hal-hal yang Berhubungan dengan Kesejahteraan Sosial dan bina mental spiritual.
2. Mempersiapkan Pemberian Bantuan dan Pelayanan serta Bimbingan Sosial lainnya.
3. Mempersiapakn Bahan-bahan Pembinan dan Pendataan Terhadap Penderita Cacat, Tuna karya, Tuna wisma, Panti asuhan dan lain-lain.
4. Pembinaan Lembaga Adat dan Suku Adat Pedalaman/terasing.
5. Mempersiapkan Bahan-bahan Kegiatan Pembinaan Pendidikan Masyarakat dan Pembinaan Kesenian Budaya.
6. Pengumpulan Data-data rumah ibadah dan jumlah Organisasi Kemasyarakatan dan Pemuda di Desa ( Karang Taruna, Irma dan lain-lain )
7. Pembinaan dan pengawasan kegiatan program pendidikan, generasi muda, keolahragaan, kebudayaan, kepramukaan serta peranan wanita.
8. Fasilitasi kegiatan Organisasi Sosial / Kemasyarakatan dan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM). Pencegahan dan penanggulangan bencana alam dan pengungsi.
9. Penanggulangan masalah dan kerawanan sosial dimasyarakat desa.
10. Pencegahan dan penanggulangan penyalahgunaan obat, narkotika, psikotropika, zat adiktif dan bahan berbahaya lainnya.
11. Fasilitasi pembinaan kerukunan hidup antar umat beragama.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya  Kecamatan  mengadakan koordinasi dengan Dinas/Instansi (Unit Pelaksana Teknis Daerah) terkait sehingga dapat  mencapai hasil kerja yang optimal dan program dapat berjalan serasi dan seimbang.
**4.2. Hasil Penelitian**

Seperti telah diuraikan pada bab terdahulu bahwa penelitian ini hanya menggunakan satu variabel atau variabel tunggal, yaitu variabel Pengembangan Karir Pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauhmana Pengembangan Karir Pegawai di lingkungan Kantor Camat Kaubun, Kabupaten Kutai Timur.

Indikator-indikator Pengembangan Karir Pegawai yang diteliti di dalam penelitian ini meliputi :

1. Kebutuhan Karir
2. Kesempatan Karir
3. Kesesuaian Karir

Pengumpulan data di dalam penelitian ini menggunakan angket/kuesioner, dimana masing-masing indikator terdiri dari 3 (tiga) pertanyaan di dalam angket/kuesioner yang dibagikan kepada responden.

4.2.1. Kebutuhan Karir

Kebutuhan karir menunjukan peranan organisasi dalam memberikan kesempatan dan membantu setiap anggotanya untuk mengambil keputusan yang tepat tentang pengembangan karir dirinya dengan memberikan informasi sebanyak-banyaknya dan petunjuk agar mampu mengukur kebutuhan akan karir yang mungkin dicapainya dikemudian hari

Tabel-4.1.Tanggapan Responden Tentang Indikator Kebutuhan Karir

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No. Pertanyaan | Tanggapan Responden | Jumlah |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1.1 | - | - | 22(55%) | 17(42,5%) | 1(2,5%) | 40(100%) |
| 1.2 | - | - | 24(60%) | 14(35%) | 2(5%) | 40(100%) |
| 1.3 | - | - | 21(52,5%) | 14(35%) | 5(12,5%) | 40(100%) |
| Jumlah | - | - | 67(167,5%) | 45(112,5%) | 8(20%) |  |
| Rerata | - | - | 22,3(55,8%) | 15(37,5%) | 2,7(6,7%) | 40(100%) |

Sumber : Hasil Kuesioner

Berdasarkan data yang terdapat pada tabel di atas, untuk pertanyaan No. 1.1, yaitu Pentingnya kesesuaian minat dan keahlian dalam pekerjaan, 22 orang responden atau 55% menyatakan cukup setuju, 17 orang responden atau 42,5% menyatakan setuju dan 1 orang responden atau 2,5% menyatakan sangat setuju.

Untuk pertanyaan No. 1.2, yaitu Seluruh pegawai mempunyai kesempatan karir yang sama, 24 orang responden atau 60% menyatakan cukup setuju, 14 orang responden atau 35% menyatakan setuju dan 2 orang responden atau 5% menyatakan sangat setuju.

Sementara itu untuk pertanyaan No. 1.3, yaitu Pentingnya pendidikan dan pelatihan untuk pengembangan karir, 21 orang responden atau 52,5% menyatakan cukup setuju, 14 orang responden atau 35% menyatakan setuju dan 5 orang responden atau 12,5% menyatakan sangat setuju.

4.2.2. Kesempatan Karir

Kesempatan karir adalah tanggung jawab organisasi untuk menggambarkan kesempatan karir yang ada dalam organisasi yang bersangkutan. Dengan informasi tentang kesempatan karir yang ada dalam organisasi, maka setiap tenaga kerja mengetahui dengan jelas berbagai jabatan yang akan didudukinya. Kesemptan karir mengacu pada peluang bagi setiap pegawai untuk meningkatkan karir mereka sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki.

Tabel-4.2.Tanggapan Responden Tentang Indikator Kesempatan Karir

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No. Pertanyaan | Tanggapan Responden | Jumlah |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2.1 | - | - | 19(47,5%) | 17(42,5%) | 4(10%) | 40(100%) |
| 2.2 | - | - | 1(2,5%) | 25(62,5%) | 14(35%) | 40(100%) |
| 2.3 | - | - | 19(47,5%) | 17(42,5%) | 4(10%) | 40(100%) |
| Jumlah | - | - | 39(97,5%) | 59(147,5%) | 22(55%) |  |
| Rerata | - | - | 13(32,5%) | 19,7(49,2%) | 7,3(18,3%) | 40(100%) |

Sumber : Hasil Kuesioner

Berdasarkan data yang terdapat pada tabel di atas, untuk pertanyaan No. 2.1, yaitu Pegawai mendapatkan informasi yang jelas tentang kesempatan karir, 19 orang responden atau 47,5% menyatakan cukup setuju, 17 orang responden atau 42,5% menyatakan setuju dan 4 orang responden atau 10% menyatakan sangat setuju.

Untuk pertanyaan No. 2.2, yaitu Rencana karir sangat jelas dan dipahami oleh pegawai, 1 orang responden atau 2,5% menyatakan cukup setuju, 25 orang responden atau 62,5% menyatakan setuju dan 14 orang responden atau 35% menyatakan sangat setuju.

Sementara itu untuk pertanyaan No. 2.3, yaitu Pegawai di dorong untuk dapat memperoleh kesempatan karir, 19 orang responden atau 47,5% menyatakan cukup setuju, 17 orang responden atau 42,5% menyatakan setuju dan 4 orang responden atau 10% menyatakan sangat setuju.

4.2.3. Kesesuaian Karir

Penyesuaian kebutuhan dan kesempatan karir (*Need-Opportunity alignment*). Penyesuaian kebutuhan dan kesempatan karir adalah mengadakan penyesuaian kedua kepentingan tersebut. Atau dengan kata lain bahwa ada kesesuaian antara kebutuhan dan kesempatan karir.

Tabel-4.3.Tanggapan Responden Tentang Indikator Kesesuaian Karir

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No. Pertanyaan | Tanggapan Responden | Jumlah |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3.1 | - | - | 15(37,5%) | 19(47,5%) | 6(15%) | 40(100%) |
| 3.2 | - |  | 20(50%) | 16(40%) | 4(10%) | 40(100%) |
| 3.3 | - | - | 19(47,5%) | 16(40%) | 5(12,5%) | 40(100%) |
| Jumlah | - | - | 54(135%) | 51(127,5%) | 15(37,5%) |  |
| Rerata | - | - | 18(45%) | 17(42,5%) | 5(12,5%) | 40(100%) |

Sumber : Hasil Kuesioner

Berdasarkan data yang terdapat pada tabel di atas, untuk pertanyaan No. 3.1, yaitu Kebutuhan dan kesempatan karir sesuai dengan harapan pegawai, 15 orang responden atau 37,5% menyatakan cukup setuju, 19 orang responden atau 47,5% menyatakan setuju dan 6 orang responden atau 15% menyatakan sangat setuju.

Untuk pertanyaan No. 3.2, yaitu Penempatan pegawai sudah sesuai dengan pekerjaannya, 20 orang responden atau 50% menyatakan cukup setuju, 16 orang responden atau 40% menyatakan setuju dan 4 orang responden atau 10% menyatakan sangat setuju.

Sementara itu untuk pertanyaan No. 3.3, yaitu Kesempatan karir sudah sesuai dengan kebutuhan karir, 19 orang responden atau 47,5% menyatakan cukup setuju, 16 orang responden atau 40% menyatakan setuju dan 5 orang responden atau 12,5% menyatakan sangat setuju.

**4.3. Analisis dan Pembahasan**

Setelah semua data hasil penelitian diuraikan dan dideskripsikan seperti pada paparan di atas, maka berikut ini data hasil penelitian tersebut akan di analisis untuk mengetahui sampai sejauhmana Pengembangan Karir Pegawai di lingkungan Kantor Camat Kaubun Kabupaten Kutai Timur. Hasil analisis ini merupakan gambaran nyata tentang Pengembangan Karir Pegawai di lingkungan Kantor Camat Kaubun Kabupaten Kutai Timur.

Tabel-4.4.Rekapitulasi Rata-Rata Tanggapan Responden

|  |  |
| --- | --- |
| Indikator | Rata-Rata Tanggapan Responden |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Kebutuhan Karir | - | - | 22,3(55,8%) | 15(37,5%) | 2,7(6,7%) |
| Kesempatan Karir | - | - | 13(32,5%) | 19,7(49,2%) | 7,3(18,3%) |
| Kesesuaian Karir | - | - | 18(45%) | 17(42,5%) | 5(12,5%) |
| Jumlah | - | - | 53,3(133,3) | 51,7(129,2%) | 15(37,5%) |
| Rerata | - | - | 17,8(44,4%) | 17,2(43,1%) | 5(12,5%) |

Sumber : Hasil Kuesioner

Berdasarkan hasil rekapitulasi setiap indikator penelitian seperti terlihat pada tabel-4.7 di atas, maka secara keseluruhan dapat diketahui bahwa :

1. Frekuensi pilihan jawaban A = 0
2. Frekuensi pilihan jawaban B = 0
3. Frekuensi pilihan jawaban C = 53,3
4. Frekuensi pilihan jawaban D = 51,7
5. Frekuensi pilihan jawaban E = 15

Untuk mendapatkan persentase rata-rata dari data tersebut, maka digunakan rumus sebagai berikut :

P =

F

N

x

100 : 5

Berdasarkan hasil rekapitulasi di atas maka dapat diketahui :

N = Fa + Fb + Fc + Fd + Fe

 = 0 + 0 + 53,3 + 51,7 + 15

 = 120

Selanjutnya adalah mencari nilai F dengan terlebih dahulu memberikan bobot untuk masing-masing pilihan jawaban, yaitu :

1. Jawaban A diberikan bobot 1
2. Jawaban B diberikan bobot 2
3. Jawaban C diberikan bobot 3
4. Jawaban D diberikan bobot 4
5. Jawaban E diberikan bobot 5

Berdasarkan bobot tersebut di atas, maka dapat diperoleh nilai F sebagai berikut :

1. Fa = 0 x 1 = 0
2. Fb = 0 x 2 = 0
3. Fc = 53,3 x 3 = 159,9
4. Fd = 51,7 x 4 = 206,8
5. Fe = 15 x 5 = 75

Dengan demikian nilai F adalah : 0 + 0 + 159,9 + 206,8 + 75 = 442

Berdasarkan rumus tersebut di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai persentase rata-rata adalah sebagai berikut :

P =

442

120

x

100 : 5

P =

442 x 100

120 x 5

P =

73,7

Dari hasil perhitungan tersebut di atas, maka dapat dikatakan pula bahwa persentase rata-rata Tingkat Pengembangan Karir Pegawai di lingkungan Kantor Camat Kaubun Kabupaten Kutai Timur adalah 73,7%.

Untuk memahami baik atau tidaknya pelaksanaan suatu kegiatan maka Arikunto (2006; 77) memberikan kategori sebagai berikut :

1. 0% - 39% = Tidak Baik
2. 40% - 55% = Kurang Baik
3. 56% - 75% = Cukup Baik
4. 76% - 100% = Baik

Dengan demikian maka dapat diambil suatu kesimpulan bahwa Tingkat Pengembangan Karir Pegawai di lingkungan Kantor Camat Kaubun Kabupaten Kutai Timur adalah sebesar 73,7% dan ini termasuk dalam kategori ***cukup baik.***

**5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan uraian-uraian yang telah dikemukakan pada bab-bab terdahulu maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengembangan karir adalah suatu pendekatan formal yang diambil organisasi untuk memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia pada saat dibutuhkan. Pengembangan karir dikatakan pula suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan.
2. Hail penelitian menunjukkan bahwa proses pengembangan karir pegawai di lingkungan Kantor Camat Kaubun Kabupaten Kutai Timur sudah berjalan cukup baik sehingga para pegawai mempunyai semangat dan kegairahan yang tinggi untuk mengejar karir mereka.
3. Hasil analisis data di dalam penelitian ini menunjukkan pula bahwa tingkat Pengembangan Karir Pegawai di lingkungan Kantor Camat Kaubun Kabupaten Kutai Timur secara keseluruhan adalah sebesar 73,7% dan ini termasuk dalam kategori ***cukup baik.***

**5.2. Saran-Saran**

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka ada beberapa saran yang penulis sampaikan, yaitu :

1. Kepada Camat Kaubun Kabupaten Kutai Timur disarankan agar secara berkesinambungan senantiasa memberikan motivasi dan bimbingan serta kesempatan kepada para pegawai untuk mengembangkan karir mereka.
2. Kepada para pegawai sebagai disarankan agar tidak berpuas diri dengan hasil kerja yang mereka capai selama ini sehingga dapat terus meningkatkan kinerja di masa yang akan datang.
3. Kepada seluruh pegawai di lingkungan Kantor Camat Kaubun disarankan pula agar terus meningkatkan kemampuan diri untuk menghadapi tantangan pekerjaan yang lebih berat lagi di masa yang akan datang.

**BIBLIOGRAFI**

Arikunto,Suharsimi, (1989), *Manajemen Penelitian*, Rineka Cipta, Jakarta.

Beach, Dale, (1984), *Personal*, Fourt Edition, Collier MC Milan.

Flippo, Edwin B, (1995), *Manajemen Personalia*, Jilid 1, Edisi Ke-6, Erlangga, Jakarta.

Gibson, James L John M, *Organisasi, Prilaku: Struktur: Proses,* Edisi ke 5, Erlangga, Jakarta.

Handoko, Hani T, (2000) *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Ke-2, BPFE, Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu SP, (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi aksara, Jakarta.

Irianto, Yusuf, (2001), *Tema-Tema Pokok Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 1, Insan Cendekia, Surabaya.

Mangkuprawira, Sjafrie. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Stratejik*, Cetakan Ke-2, Ghalia Indonesia, Jakarta.

Moekijat, (1995), *Perencanaan Dan Pengembangan Karir Pegawai*, Cetakan 3, Remaja Rodaskarya, Bandung.

Nainggolan, English, (1994), *Pembinaan Kepegawaian Di Indonesia*, PT. Internusa, Jakarta.

Pfeffer, Jeffrey … et. al (2002), *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, Editor A. Usmara, Edisi Ke 2, Amara Books, Yogyakarta.

Siagian, P & Sondang, (1999), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.

Simamora, Henry, (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 3, STIE YKPN, Yogyakarta.