PENGEMBANGAN SUMBER DAYA APARATUR SEBAGAI UPAYA MENINGKATKAN KINERJA ( Studi Pada Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kutai Barat )

**ANDI SAPUTRA**

**151110013509134**

*ABSTRAK*

*Andisaputra, Pengembangan sumber daya aparatur sebagai upaya meningkatkan kinerja (Studipada badan kepegawaian pendidikan dan Pelatihan daerah Kabupaten Kutai Barat). Dibawah bimbingan H.Marsuq.S.Sos.M.Si dan DRS.Jamil Bazarah.M.Si*

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mengambarkan Pengembangan sumber daya yang ada di kantor BKP2D di Kabupaten Kutai Barat.*

*Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Adapun yang menjai populasi dari penelitian ini adalah pendidikan dan pelatihan. Untuk memperoleh data digunakan teknik Observasi,Wawancara,dan metode kepustakaan. Hasil penelitian Menunjukan: Pertama secara umum pengembangan pegawai yang dilakukan oleh badan kepegawaian pendidikan dan pelatihan daerah kabupaten kutai barat sudah cukup baik,pelaksanaan pendidikan dan pelatihan pegawai (pelatihan berjenjang) dan fungsional dilakukan secara*

*Bertahap bagi pegawai yang memenuhi persyaratan.Kedua,kinerja pegawai.*

*Yang ada dibadan kepegawaian pendidikan dan pelatihan juga sudah cukupDan mendapatkan perhatian yang serius dari pihak pimpinan.Dan ketiga,hambatan-hambatan yang dihadapi dalam rangka pelaksanaan pekerjaan dibadan kepegawaian pendidikan dan pelatihan relative tidak terlalu mengganggu oprasional pekerjaan secara umum.*

*Katakunci:Pendidikandanpelatihan*

**1. PENDAHULUAN**

**1.1. Latar Belakang masalah**

Sumber daya manusia merupakan dasar dan kunci dari semua sumber organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas mempunyai pengetahuan, keterampilan, kompetensi, kesehatan fisik dan jiwa prima, bertalenta, mempunyai etos kerja dan motivasi kerja tinggi yang dapat membuat organisasi berbeda antara sukses dan tenggelam. Dalam menjalankan tugas dan fungsinya aparatur pemerintah harus tanggap terhadap perubahan yang setiap saat terjadi di kalangan masarakat, bangsa dan negara. Aparatur pemerintah daerah harus memiliki kemampuan maksimal dalam mengelola sumber daya manusia yang ada di daerahnya. Pemerintah daerah baik secara individu, kelompok maupun kelembagaan berupaya meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja dalam meningkatkan kinerja. Konsekuensi logis dari **UU No. 9 tahun 2015** tentang pemerintahan daerah adalah perlunya pendidikan dan pelatihan bagi aparatur secara maksimal dan berdasarkan kebutuhan daerah dengan harapan aparatur pemerintah dapat memberikan peranan sebagai pemikir perencana pelaksana sekaligus pengawas jalanya kegiatan pemerintahan. Namun yang menjadi masalah sekarang ini dalam rangka pelaksanaan pemerintah dan pembangunan setelah di kaji secara mendalam selalu berpangkal pada rendahnya kinerja aparatur, penyebabnya beraneka ragam, antara lain karena tingkat pengetahuan dan kemampuan sumber daya manusia yang masih relatif rendah, adanya tuntutan organisasi terhadap perubahan dan adanya perkembangan zaman sangat pesat, juga di karenakan belum efektifnya pengelolaan sumber daya manusia yang ada di setiap instansi pemerintahan kususnya berkaitan dengan penilaian kinerja aparatur. Aparatur Negara yang di maksutkan dalam penelitian ini adalah setiap pegawai, baik yang menduduki jabatan maupun yang tidak menduduki jabatan yang merupakan ujung tombak pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan dalam unit organisasi pada bagian pemerintahan. Salah satu instrumen penting dalam pengembangan sumber daya aparatur yaitu melalui pendidikan dan pelatihan, baik untuk jabatan struktural maupun jabatan fungsional merupakan bagian upaya dari pada penyiapan sumber daya aparatur yang profesional dalam melaksanakan otonomi daerah adalah suatu yang tak terhindarkan, suatu keharusan, terutama dengan otonomi daerah itu masyarakat mengharapkan hadirnya aparatur yang lebih berkualitas, lebih mampu mengembangkan tugas-tugas pelayanan publik, pemberdayaan masarakat dan pembangunan sosial-ekonomi melalui optimalisasi dan fungsi-fungsi pemerintah yang ada di setiap instansi pemerintah kususnya yang berkaitan dengan penilaian kinerja aparatur. Demikian pula yang terjadi di kantor BKP2D yang merupakan bagian dari pelaksana pembangunan di tuntut untuk meningkatkan kemampuan aparatur dalam meningkatkan kinerja pegawai. Karena tidak menutup kemungkinan bahwa di dalam lingkup kantor BKP2D juga memiliki hambatan-hambatan dalam penyelenggaraan organisasi yang tidak lain di sebabkan oleh kualitas sumber daya aparatur yang tidak memadai, yang di picu dari, belum maksimalnya pengembangan sumber daya aparatur yang ada. Kantor BKP2D perlu memperhatikan pengembangan sumber daya aparaturnya, secara keseluruhan yang dapat di laksanakan melalui pelaksanana pendidikan bagi aparatur yang pendidikanya masih standar dan pelatihan untuk peningkatan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan aparatur pemerintah. Sehingga aparatur pemerintah dalam lingkup Kantor BKP2D dapat melaksanakan tugas-tugas dan kegiatan–kegiatan dengan baik. Demi mencapai tujuan yang telah di tetapkan sebelumnya. Namun keyataanya yang terjadi bahwa pengembangan sumber daya aparatur di kantor BKP2D belum maksimal, hal ini di tandai dengan kurangnya disiplin kerja, masih kurangnya tingkat pendidikan dan terdapat pegawai yang latar belakang pendidikanya tidak sesuai dengan pekerjaan yang di tekuninya. Mengingat Kantor BKP2D adalah badan yang mengatur kepegawaian di Kabupaten Kutai Barat, maka di perlukanya aparatur yang berkualitas agar pegawai yang di tetapkan di setiap Insatnsi Pemerintahan di Kutai Barat berjalan dengan semestinya, dan berkerja sesuai tugas pokok dan pungsinya.

Berdasarkan uraian di atas, penulis mengambil judul penelitian: ‘ PENGEMBANGAN SUMBER DAYA APARATUR SEBAGAI UPAYA MENINGKATKAN KINERJA ( Studi Pada Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kutai Barat )

**1.2. Rumusan masalah**

Dengan memahami permasalahan yang di kemukakan pada latar belakang masalah di atas, maka permasalahan yang di hadapi oleh badan kepegawaian pendidikan dan pelatihan daerah Kabupaten Kutai Barat, dalam melaksanakan otonomi daerah cukup komplek namun yang lebih dominan adalah meyangkut kemampuan aparatur.

Dari uraian latar belakang di atas, maka dapat di rumuskan beberapa permasalahan dalam penelitian ini yaitu

1. Bagaimana upaya pengembangan sumber daya aparatur pemerintah dalam meningkatkan kinerja aparatur di kantor BKP2D Kabupaten Kutai Barat

2. Faktor-Faktor apakah yang menghambat pengembangan sumber daya aparatur di kantor BKP2D Kabupaten Kutai Barat

**1.3. Tujuan Penelitian**

Dengan mengacu pada latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mendiskripsikan, menganalisis aspek-aspek yang berhubungan dengan

1. Untuk mengetahui metode apa saja yang di gunakan dalam pengembangan sumber daya aparatur di bagian BKP2D Kabupaten Kutai Barat

2. Untuk mengetahui faktor-faktor yang menghambat pengembangan sumber daya aparatur di kantor BKP2D Kabupaten Kutai Barat.

**II. KERANGKA DASAR TEORI**

**2.1.1. Sumber Daya manusia**

Sumber daya manusia adalah orang-orang yang ada di dalam organisasi yang memberikan sumbangan pemikiran dan melakukan berbagai jenis pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi. Sumbangan yang di maksut adalah pemikiran dan pekerjaan yang mereka lakukan di berbagai kegiatan dalam perkantoran. Dalam pengertian sumber daya manusia, yang di liputi bukanlah terbatas kepada tenaga ahli, tenaga pendidik ataupun tenaga yang berpengalaman saja, tetapi semua tenaga kerja yang di gunakan di perkantoran untuk mewujudkan tujuan-tujuanya.

Kata “Sumber Daya“ menurut Poerwadarminta, menjelaskan bahwa dari sudut pandang etomologis kata “Sumber” di beri arti “Asal” sedangkan kata “Daya” berarti “Kekuatan” atau “Kemampuan”. Dengan demikian sumber daya artinya “Kemampuan”, atau “Asal Kekuatan”. Pendapat lain mengatakan bahwa sumber daya di artikan sebagai alat untuk mencapai tujuan atau kemampuan memperoleh keuntungan dari kesempatan-kesempatan tertentu, atau meloloskan diri dari kesukaran sehingga perkataan sumber daya tidak menunjukan suatu benda, tetapi dapat berperan dalam suatu proses atau oprasi yakni suatu fungsi oprasional untuk mencapai tujuan tertentu seperti memenuhi kepuasan. Dengan kata lain sumber daya manusia merupakan suatu abstraksi yang mencerminkan aspirasi manusia dan berhubungan dengan suatu fungsi atau oprasi-oprasi.

Untuk memahami pengertian sumber daya manusia ( SDM ) perlu di bedakan antara pengertiannya secara makro dan mikro. Pengertian sumber daya manusia secara makro adalah semua manusia sebagai penduduk atau warga negara suatu negara atau dalam batas wilayah tertentu yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang sudah memasuki usia angka kerja, maupun yang sudah mampu memperoleh pekerjaan. Di samping itu sumber daya manusia secara makro berarti juga penduduk yang berada dalam usia produktif. Sumber daya manusia dalam arti mikro secara sederhana adalah manusia atau orang yang berkerja atau menjadi anggota suatu organisasi yang di sebut personil, pegawai, karyawan, pekerja, tenaga kerja, dan lain-lain. Sedangkan secara lebih khusus SDM dalam arti mikro di lingkungan organisasi dan perusahan, pengertianya dapat dapat di lihat dari tiga sudut yaitu

1. SDM adalah orang yang berkerja dan berpungsi sebagai aset organisasi yang dapat di hitung jumlahnya.

2. SDM adalah potensi yang menjadi motor penggerak organisasi.

3. Manusia sebagai sumber daya adalah makluk hidup ciptaan tuhan yang maha esa, sebagai penggerak organisasi berbeda dengan sumber daya lainya. Nilai-nilai kemanusiaan yang di milikinya mengharuskan sumber daya manusia di perlakukan secara berlainan dengan sumber daya lainya.

Beberapa ahli telah merumuskan arti dari sumber daya manusia (SDM) yaitu sebagai berikut: ( <Https://WWW>Pelajar.id )

1. **Menurut Nawawi (2001:37)** sumber daya manusia adalah orang-orang yang pberkerja dan berpungsi sebagai aset organisasi atau perusahan yang dapat di hitung jumlahnya (kuantitatif) SDM adalah potensi yang menjadi motor penggerak organisasi yang berbeda dengan sumber daya lainya.

2. **Menurut Mathis dan Jackson (2006:3)** SDM adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi.

3. **Menurut Hasibuan (2003:244)** kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang di miliki individu

4. **Menurut Mathis dan Jackson (2012:5)** ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan.

5. **Menurut Hasibuan (2006:10)** ilmu dan seni mengatur hubungan dengan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien menbabtu terujutnya tujuan organisasi.

6. **Menurut Rival (2005:1)** salah satu bidang manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan,perorganisasian,pelaksanaan dan pengendalian.

7. **Selanjutnya menurut Hossein ( Waiuyo, 2007:133)** mengemukkakan bahwa sumber daya manusia yang di perlukan adalah memiliki keterampilan dan kemampuan yang professional di bidangnya. Serta juga memiliki dedikasi dan kepada masarakat. Berkaitan kemampuan profesional pegawai ,

8. **Hasibuan (2000:244)** Menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan kemampuan terpadu dari daya pikir yang di miliki individu. Perilaku dan sipatnya di tentukan oleh keturunan dan lingkunganya, sedangkan prestasi kerjanya di motivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasan.

Sejalan dengan hal tersebut, sumber daya manusia ialah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya pisik yang di miliki tiap individu. Pendekatan sumber daya manusia di bedakan atas pendekatan mikro dan makro

Pendekatan mikro di artikan penganalisaan dan pengkajian sumber daya manusia dari ruang lingkup yang lebih sempit dalam instansi atau perusahan. Masalah-masalah pokok yang di analisis pada pendekatan secara mikro antara lain meliputi hal:

1. Hubungan dan peran tenaga kerjadalam instansi atau perusahan.

2. Fungsi manajemen sumber daya manusia dalam perusahan.

3. Sumber daya manusia di pelajari dari sudut kepentingan perusahan dan karyawan.

4. Sumber daya manusia di pelajari dari produktivitas dan kesejeatraan karyawan.

5. Sumber daya manusia di kaji dari peraturan-peraturan pembaharuan pemerintah.

Sedangkan pendekatan makro atau ekonomi, sumber daya manusia di kaji dan di analisis secara luas dan meyeluruh, baik nasional maupun internasional. Hal-hal pokok yang di kaji dan di analisis pada pendekataan makro antara lain sebagai berikut:

1. Kualitas dan kuantitas yang tersedia.

2. Perbandingan sumber daya manusia dengan lapangan kerja yang ada.

3. Susunan umur dan tingkat pendidikan yang ada.

4. Tingkat pertambahan penduduk dan penyebaranya.

5. Latar belakang kultur, budaya dan agama sumber daya manusia yang ada.

6. Tingkat produktivitas sumber daya manusia yang ada.

7. Pendidikan dan kesehatan sumber daya manusia.

8. Disiplin dan loyalitas sumber daya manusia.

9. Kesadaran membela negara dari sumber daya manusia.

Suatu organisasi, instansi berkembang sesuai dengan perkembangan masarakat dan bangsa. Suatu organisasi atau instansi yang baik harus mampu mengantisipasi masa depan masarakat sehingga ia harus dapat menyusun program atau kegiatan-kegiatan sesuai dengan permasalahan yang di hadapi organisasinya dalam mengantisipasi masa depan, sebagaimana di kemukakan oleh Waluyo (2007:125) bahwa pengembangan pegawai merupakan kegiatan yang berkaitan dengan peningkatan pencapayan pegawai guna pertumbuhan yang berkeseimbangan dalam organisasi.

**2.1.2. Pengertian kinerja**

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas atau kuantitas yang di capai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan usaha dan kesempatan yang dapat di nilai dari hasi kerjanya. Menurut **Anwar Prabu Mangkunegara ( 2009:18)** tingkat keberhasilan suatu kinerja meliputi aspek kuantitatif dan kualitatif. sedangkan menurut Siswanto,dalam **Muhammad Sandy ( 2015:11 )** kinerja adalah prestasi yang di capai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan perkerjaan yang di berikan kepadanya. Rivai, dalam **Muhammad sandy ( 2015:12 )** memberikan pengertian bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama priode tertentu di dalam melaksanakan tugas di bandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja target sasaran atau kriteria yang telah di tentukan terlebih dahulu dan di sepakati bersama.

Pengertian kinerja menurut Stehpen Robbins yang di perjemahkan oleh Harbani Pasolong, kinerja adalah hasil evaluasi terhadap perkerjaan yang di lakukan oleh karyawan di bandingkan oleh kriteria yang telah di tetapkan sebelumnya, **Pasolong ( 2007:176 )** kinerja adalah suatu keadaan yang berkaitan dengan keberhasilan organisasi dalam menjalankan misi yang di miliki yang dapat di ukur dari tingkat produktivitas. Kualitas layanan, resvonsivitas, resposibilitas, dan akuntabilitas **Tangkilisan ( 2005:178 )**

Pengertian kinerja menurut **Abdulah ( 2014:3 )** Memberikan pengertian bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi. Sedangkan **Menurut Wibowo ( 2007:7 )** menyebut bahwa kinerja berasal dari kata performance yang berati hasil pekerjaan atau prsentasi kerja, tetapi juga meyangkut bagian proses pekerjaan itu berlangsung.

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa ahli tersebut, dapat di tafsirkan bahwa kinerja pegawai erat kaitanya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut dapat meyangkut kualitas, kuantitas dan ketetapan waktu. Dengan demikian dapat di artikan sebagai cara kerja para pegawai dalam melaksanakan suatu kewajiban atau tugas yang telah di berikan oleh pimpinan untuk di laksanakan dengan penuh tanggung jawab. Suatu pekerjaan yang di lakukan oleh pegawai akan menghasilkan suatu hasil yang optimal apabila di dukung oleh tingkat pemahaman akan tugas dan tanggung jawab yang di berikan kepadanya dan juga di lakukan secara profesional sesuai dengan keahlianya. Keahlian seseorang dapat di lihat dari 2 ( dua ) sisi, yaitu dari sisi kinerja perorangan dan sisi kerja lembaga. Kinerja pegawai akan baik bila mempunyai keahlian ( skil ) yang tinggi, bersedia berkerja karena gaji atau di beri upah sesuai dengan perjanjian, mempunyai suatu harapan ke depan yang lebih baik.

Menurut **Sudarmayati ( 2001:51 )** meyatakan bahwa kinerja memiliki beberapa aspek yaitu :

1. Kualitas kerja ( Quality Of Work )

2. Kemampuan ( Capability )

3. Komunikasi ( Communication )

**2.2. Kerangka pemikiran.**

Dalam suatu pekerjaan selalu di harapkan kinerja pegawai yang optimal seperti di dalam pemerintah di mana pemerintah berupaya untuk mewujukan pegawai yang memiliki kinerja yang optimal sebagai abdi negara dan abdi masarakat yaitu pemerintah melakuknya dengan mengeluarkan peraturan perundang-undang di bidang kinerja pegawai agar terujutnya pegawai yang memiliki kinerja yang baik dan optimal. Penelitian ini di laksanakan untuk mengetahui seberapa besar dampak pengembangan sumber daya aparatur pada kantor BKP2D ( Badan kepegawayan pendidikan dan pelatihan daerah kabupaten Kutai Barat )

Berdasarkan urayan di atas maka penulis mengumumkan kerangka pemikiran dari variabel Pengembangan sumber daya manusia sebagai berikut.

|  |
| --- |
| BKP2D KUTAI BARAT  PENGEMBANGAN SDM  1. Pendidikan. 2. Pelatihan. |

KINERJA

**III. METODE PENELITIAN**

**3.1 Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskritif dengan pendekatan kualitatif, di mana rumusan masalah akan di jawab berdasarkan data yang di peroleh di lapangan baik dari data primer maupun data sekunder tentang pengembangan sumber daya aparatur pada BKP2D Kutai Barat.

Dengan menggunakan pendekatan kualitatif selain dapat mengungkapkan peristiwa-peristiwa yang ril juga di harapkan juga dapat mengungkapkan nilai-nilai tersembunyi. Sedangkan pendekatan penilaian kualitatif menurut Bogdan dan Taylor seperti di kutip oleh **Moleong ( 2004:3 )** adalah sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif dengan pendekatan Kualitatif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang di amati.

Pada metode penelitian deskriptif dengan pendekatan Kualitatif ini tidak hanya terbatas pada pengumpulan data dan penyusunan data, tetapi juga meliputi penelitian dan interprestasi data yang telah di kumpul dan segala sesuatu dalam penelitian ini, yang di tentukan dari hasil pengumpulan data yang mencermikan keadaan yang sesungguhnya di lapangan

**3.2. Subyek Penelitian**

Dalam penelitian ini adapun yang menjadi sumber data penelitian antara lain hasil observasi yang dilakukan dilokasi penelitian, informan dan berbagai dokumen atau arsip-arsip yang menyangkut dengan hasil kinerja pegawai.

Yang menjadi informan penelitian adalah:

1. Informan kunci yaitu dari kepala Sub Bidang Kompetensi Pendidikan dan pelatihan daerah Bpk Ramli,S.Sos.M.Si. Di Kabupaten Kutai Barat.
2. Kepala Sub Bidang Umum dan Kepegawaian Ibu Ana Karti, SE Di Kabupaten Kutai Barat.
3. Kepala Sub Bidang Pengadaan Dan Pemberhentian Bpk Yulian, SE Di Kabupaten Kutai Barat

Jumlah informan dalam penelitian kualitatif tidak ditentukan, dalam hal ini peneliti melakukan penggalian data melalui wawancara mendalam dari satu informan ke informan lainya dan seterusnya sampai peneliti tidak lagi menemukan masalah baru. Dengan kata lain, bila mana peroses pengumpulan data sudah tidak ada lagi ditemukan variasi informasi dianggap sudah selesai.

Sesuai dengan pendapat **Moleong (2004 : 136)** bahwa berapa jumlah informan dalam penelitian kualitatif belum diketahui sebelum peneliti melakukan pengupulan data dilapangan. Yang demikian karna pengupulan data suatu penelitian kualitatif mempunyai tujuan tercapainya kualitas data yang diperlukan.

**3.3. Teknik Pengumpulan Data**

Adapun teknik yang di pergunakan penulis dalam mengumpulkan data penelitian ini adalah

1. Observasi

2. Wawancara.

3. Metode kepustakaan / studi pustaka

**3.4. Fokus Penelitian**

Fokus penelitian merupakan hal yang sangatlah penting bagi peneliti dalam proses penelitian, hal ini di karenakan untuk mempermudah peneliti dalam melakukan penelitianya. Fokus yang sebenarnya dalam penelitian kualitatif di peroleh setelah peneliti melakukan grand tour observasi dan grand tour question atau yang di sebut perjalanan umum. Dari penjelajahan umum ini peneliti akan memperoleh gambaran umum meyeluruh yang masih pada tahap permukaan tentang situasi sosial. Untuk dapat memahami secara lebih luas dan mendalam, maka di perlukan fokus penelitian.

Berkaitan dengan penelitian ini fokus penelitian ini berfokus pada tugas pokok dan fungsi badan BKP2D dalam meningkatkan kemampuan aparatur di kantor BKP2D Kabupaten Kutai Barat terhadap kinerja pegawai yang terdiri dari pendidikan dan pelatihan dalam ruang lingkup kantor BKP2D di Kabupaten Kutai Barat.

**3.5. Teknik Analisis Data**

Analisis data peneliti dimulai sejak awal penelitian atau turun ke lapangan dan setiap data yang ditemukan dilapangan akan ditulis dalam bentuk laporan lapangan. Pembuatan laporan lapangan dimaksudkan sebagai bahan dalam langkah analisis data terakhir yaitu pada saat akan menulis laporan hasil penelitian. Bahwa setiap laporan yang masuk akan disusun sedemikian rupa sehingga memudahkann bagi penulis untuk mengetahui data apa saja yang masih kurang atau masih diperlukan dalam penulisan natinya.

Analisis data mengacu pada model Miles and Huberman dalam **Sugiyono (2016 : 91)** yang menyebutkan langkah-langkah analisis data yakini sebagai berikut:

**1. Reduksi Data**

**2. Penyajian Data**

**3. Penarikan Kesimpulan**

**IV .HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN  
4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

**A. Sejarah Singkat Berdirinya Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah ( BKP2D ) Kabupaten Kutai Barat**

Terbentuknya BKD Kabupaten Kutai Barat itu di mulai dari terbitnya UUD NO 47 Tahun 1999 Yaitu tentang pemekaran kabupaten Kutai menjadi satu Kota dan dua Kabupaten yaitu Kabupaten Kutai Timur yang berada di sebelah timur Provinsi Kalimantan Timur dan Kabupaten Kutai Barat serta kota Bontang. Dengan berdirinya kabupaten Kutai Barat maka otomatis harus di ikuti terbentuknya berbagai instasi vital seperti dinas-dinas dan badan-badan antara lain terbentuklah Badan Kepegawaian daerah kabupaten Kutai Barat yang di singkat BKD yang pada waktu itu di bentuk untuk membantu jalanya roda pemerintahan di kabupaten kutai barat dengan cara sistem sewa rumah penduduk di kecamatan melak. Kemudian pada tahun 2004 pemerintah kabupaten kutai barat sudah meyelsaikan pendirian bangunan-banguan dan gedung untuk kantor pusat pemerintahan antara lain menyelsakan gedung pembangunan kantor Badan kepegawaian daerah kutai barat dan pada sehingga pada tahun 2004 BKD pada awalnya yang menyewa rumah penduduk yang ada di kecamatan melak bisa pindah di komplek perkantoran pemkab Kutai Barat. Kemudian BKD berjalan dari awal pada tahun 1999 dan pada tahun 2017 berubah nama menjadi BKP2D kabupaten Kutai Barat berdasarkan peraturan bupati Nomor 88 tahun 2016 dari tahun 2017 sampai sekarang

**B. Visi dan Misi BKP2D Kabupaten Kutai Barat.**

**1. Visi**

Terwujutnya Good Governance Melalui Aparatur Sipil Negara Yang Akutabel, Bersih, Berkualitas Dan Profesional Dengan Berbasiskan Teknologi Informasi.

**A. Good Governance**

Terciptanya pemerintahan yang baik melalui aparatur sipil negara yang bersih, beribawa, epektif, epesien, jujur, transparan dan bertanggung jawab.

**B. Akuntabel**

Berarti bahwa semua proses-proses kepegawaian mulai dari perekrutan, pengembangan karir, pemberian gaji dan tunjangan, pemberian penghargaan dan hukuman, pemindahan hingga pensiun harus dapat di pertanggung jawabkan dan jauh dari unsur KKN

**C. Profesional**

Memiliki wawasan yang luas, Kreatif, Inovatif dan dapat memandang ke masa depan, memiliki kompetensi di bidangnya, memiliki data saing secara jujur dan sportif serta menjunjung tinggi etika profesi.

**D. Berbasiskan teknologi informasi**

Tersedianya pelayanaan administrasi dan informasi data kepegawaian yang efektif dan efisien

**2. Misi**

1. Meningkatkan kulitas sumber daya aparatur.

2. Meningkatkan pelayanan prima administrasi kepegawaian dalam rangka mewujukan pelayanan administrasi yang tepat di dukung oleh penyaji data dan informasi kepegawaian yang akurat.

3. Meningkatkan kualitas pengelolaan data, sistem informasi dan dokumentasi kepegawaian berbasis teknologi informasi/IT

4. Meningkatkan kompetensi dan kinerja aparatur melalui pendidikan dan pelatihan.

**C. Tugas pokok Dan Fungsi BKP2D**

Berdasarkan peraturan bupati kutai barat Nomor 28 Tahun 2016 tanggal 8 Desember 2016 tentang Tugas pokok, Fungsi dan sususnan pemerintahan Daerah Kabupaten Kutai Barat, Kedudukan badan kepegawaian pendidikan dan pelatihan Daerah Kabupaten Kutai Barat adalah lembaga teknis daerah yang berbentuk badan merupakan unsur pendukung pemerintah Daerah di bidang kepegawaian, bertanggung jawab ke pada bupati melalui Sekertaris daerah dengan tugas pokok yang membantu kepala daerah dalam melaksanakan fungsinya penunjang urusan pemerintahan di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan yang menjadi kewenangan kabupaten.

Dalam rangka melaksanakan tugas pokok tersebut di atas, fungsi badan kepegawaian pendidikan dan pelatihan Daerah Kabupaten Kutai Barat adalah sebagai berikut:

1. Penyusunan Kebijakan teknis bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan.

2. Pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang kepegawaian pendidikan dan pelatihan.

3. Pemantawan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang kepegewaian pendidikan dan pelatihan.

4. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang urusan pemerintahan daerah di bidang kepegawaian pendidikan dan pelatihan.

5. Pelaksanaan fungsi lain yang di berikan oleh bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

**D. Sub Bidang Pengembangan Kompetensi, Pendidikan Dan Pelatihan.**

Kepala sub bidang pengembangan kompetensi pendidikan dan pelatihan mempunyai tugas pokok membantu kepala bidang pengembangan kompetensi dan penilaian kinerja aparatur dalam meyiapkan bahan perumusan kebijakan dan melaksanakan kebijakan di bidang pengembangan kompetensi, pendidikan dan pelatihan.

**1. Fungsi**

1. Penyusunan kebijakan teknis di bidang pengembangan kompetensi dan kerjasama pelaksanaan pendidikan dan pelatihan

2. Pengoordinasian kegiatan pengembangan kompetensi dan kerjasama pelaksanaan pendidikan dan pelatihan.

3. Pelaksanaan analisis, evaluasi dan pelaporan di bidang pengembangan kompetensi pendidikan dan pelatihan.

4. Pelaksanaan fungsi lain yang di berikan oleh atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

**2. Uraian tugas**

1. Menyusun rencana kerja sub bidang pengembangan kompetensi, pendidikan dan pelatihan sebagai pedoman pelaksanaan tugas.

2. Menyiapkan bahan perumusan kebijakan dan pelaksanaan kebijakan teknis di bidang pengembangan kompetensi, pendidikan dan pelatihan.

3. Menyusun konsep pelaksanaan seleksi jabatan berdasarkan peraturan perundan-undang yang berlaku.

4. Menfasilitasi kegiatan pengembangan kompetensi

5. Memverifikasi berkas usulan kompetensi teknis manajemen dan social.

6. Menganalisis metode yang akan di gunakan dalam pengembangan kompetensi aparatur.

7. Menyusun kebutuhan diklat berjenjang dan fungsional.

8. Menginventarisir data calon peserta diklat perjenjang dan diklat teknis fungsional

9. Mengusulkan peserta diklat perjenjang dan diklat teknis fungsional.

10. Memproses usulan peningkatan kualifikasi pendidikan.

11. Mengusulkan perserta sertifikasi sesuai bidang keahlian.

12. Mengkoordinir dan kerjasama pelaksanaan diklat.

13.Melaksanakan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas sub bidang pengembangan kompetensi, pendidikan dan pelatihan

**4.2. Hasil Penelitian**

Berikut ini akan disajikan data-data hasil peneliti melakukan penelitian yang berhubungan dengan penelitian yang di teliti oleh peneliti yaitu sebagai berikut :

**4.2.1. Pendidikan**

Suatu proses pembelajaran kepada peserta didik agar memiliki pemahaman terhadap sesuatu yang membuatnya menjadi seorang manusia yang kritis dalam berpikir.

Hasil wawancara bersama Ibu Ana Karti beliau adalah kepala Sub bagian Umum dan kepegawayan Daerah Kabupaten Kutai Barat. Beliau menjawab pertanyaan dengan mengatakan bahwa:

**4.2.1.1. Pendidikan Formal**

Wawancara mengenai pendidikan dengan Ibu Ana Karti, SE selaku Kepala Sub bagian Umum dan kepegawaian, beliau mengatakan tentang langkah-langkan peningkatan pendidikan pegawai TKK yang berijazah SLTA:

“Melalui pelatihan-pelatihan bimtek dan segala macam, mereka di ikut sertakan, itulah salah satu usaha sebenarnya untuk meningkatkan kapasitas sumber daya manusia, dan di beri kesempatan untuk melanjukan pendidikan yang lebih tinggi untuk menambah wawasan dan kapasitas yang bersangkutan. Di libatkan dalam kegiatan bimbingan teknis pendidikan pelatihan yang harus di perbanyak porsi mereka” (Wawancara **tanggal 15 juli 2019**)

Pada hari yang sama telah di lakukan Wawancara mengenai pendidikan dengan bapak Yulian, SE Selaku Kepala sub bidang disiplin dan penghargaan, beliau mengatakan tentang langkah-langkan peningkatan pendidikan pegawai PNS yang berijazah SLTA.

“Kita dorong untuk mengambil jenjang pendidikan yang lebih tinggi seperti S1 dan tidak menutup kemungkinan S2 dan mengikut sertakan mereka dalam pelatihan-pelatihan dan bimbingan teknis agar mereka lebih menguasai di bidang teknis yang mereka tekini sekaran dan masa yang akan datang” (Wawancara **tanggal 15 juli 2019** )

Pada hari yang sama telah di lakukan Wawancara mengenai pendidikan dengan bapak Yulian, SE Selaku Kepala sub bidang disiplin dan penghargaan , beliau mengatakan tentang langkah-langkan peningkatan pendidikan pegawai PNS yang berijazah SLTA.

“ lebih memperbanyank tuporsi peningkatan sumber daya manusianya misalnya di ikutkan dalam bimbingan teknis kepegawayan dan pendidikan dan pelatihan bidang kepegawaian seperti diklat dan mendorong dan mempasilitasi dan mengikiti program S1 dan S2 .” ( Wawancara **tanggal 15 juli 2019** )

**4.2.1.2. Pendidikan Non Formal**

Pada hari yang sama telah di lakukan Wawancara mengenai pendidikan dengan Ibu Ana Karti, SE Selaku Kepala sub bidang Umum dan kepegawaian , beliau mengatakan tentang peningkatan sumber daya manusia Di BKP2D

“Misalnya ikut bimtek kepegawian, di kursuskan, di ikut sertakan dalam diklat-diklat kepegawaian untuk mengningkatkan sumber daya manusia. (Wawancara **tanggal 15 juli 2019** )

Pada hari yang sama telah di lakukan Wawancara mengenai pendidikan dengan bapak Yulian, SE Selaku Kepala sub bidang disiplin dan penghargaan pada tanggal 15 juli 2019, beliau mengatakan tentang pengalokasian dana untuk peningkatan sumber daya manusia

“Kalau semua tugas pokok dan fungsi itu di kembalikan ke BKP2D di tunjang dengan anggaran mungkin kita mampu, Cuma sekarang ini masih di anggarkan di setiap daerah OPD nya masing-masing misalnya kayak dinas sosial dia ada bimtek nya tersendiri bukan satu pintu lewat BKP2D dan tergantung bersarnya anggaran daerah. ( Wawancara **tanggal 15 juli 2019** )

**4.2.2. Pelatihan**

Pelatihan merupakan suatu usaha yang terencana untuk memfasilitasi pembelajaran tentang pekerjaan yang berkaitan dengan pengetahuan, keahlian dan perilaku para pegawai

Hasil wawancara bersama Bapak Ramli beliau adalah kepala Sub bagian Pengembangan kompetensi pendidikan dan pelatihan Daerah Kabupaten Kutai Barat. Beliau menjawab pertanyaan dengan mengatakan bahwa:

Wawancara mengenai pelatihan dengan Bapak Ramli, S.Sos.M.Si Selaku Kepala Sub bagian kepegawaian Pendidikan dan pelatihan, beliau mengatakan tentang langkah-langkan pelatihan bagi pegawai

“kalau di bidang kita, kita Cuma melaksanakan lpj diklat pin 2,3 dan 4, bendahara barang dan arsiparis kita laksanakan itu, karena kusus untuk diklat kita laksanakan di sini mulai tahun 2016 kita laksanakan di sini untuk kantor kantor lain mereka bergabung ke sini. ( Wawancara **tanggal 15 juli 2019** )

Pada hari yang sama telah di lakukan Wawancara mengenai pelatihan dengan Bapak Ramli, S.Sos.M.Si Selaku Kepala Sub bagian kepegawaian Pendidikan dan pelatihan, beliau mengatakan tentang pelatihan di bidang sektor akutansi keuangan daerah.

“Mengirim peserta seperti bendahara barang kemudia arsiparis bisa di kirim, tetapi kami ada kendala untuk tahun ini karena kami Tanya bpsdm dengan lan mereke sudah di blok dari bontang jadi tahun ini kami tidak melaksanakan itu jadi kami upayakan tahun-tahun yang akan datang. ( Wawancara **tanggal 15 juli 2019**

Pada hari yang sama telah di lakukan Wawancara mengenai pelatihan dengan Bapak Ramli, S.Sos.M.Si Selaku Kepala Sub bagian kepegawaian Pendidikan dan pelatihan, beliau mengatakan tentang peningkatan wawasan dan keterampilan pegawai negri sipil.

“ Pelatihan kepemimpinan tingkat II,III dan IV bagi yang sudah menduduki jabatan. Dan pelatihan dasar bagi calon peserta Pegawai Negri Sipil ” (Wawancara **tanggal 15 juli 2019** )

Pada hari yang sama telah di lakukan Wawancara mengenai pelatihan dengan Bapak Ramli, S.Sos.M.Si Selaku Kepala Sub bagian kepegawaian Pendidikan dan pelatihan, beliau mengatakan tentang pengalokasian dana untuk peserta diklat pim IV.

“ Sudah di tentukan perorangnya, sekarang sistem kontribusi jumlah perserta yang di anggarkan dari bapenda Cuma 20 orang, kalau tahun yang lalu sistem sua kelola BKP2D yang membawa peserta segala komsumsi semua BKP2D yang atur sekarang dengan sistem kontribusi pelaksanann di puslatbank kdod Samarinda. “ (Wawancara **tanggal 15 juli 2019** )

Pada hari yang sama telah di lakukan Wawancara mengenai pelatihan dengan Bapak Ramli, S.Sos.M.Si Selaku Kepala Sub bagian kepegawaian Pendidikan dan pelatihan, beliau mengatakan tentang jumlah peserta diklat pim III.

“ Dengan menggunakan sistem kontribusi maka pegawai yang memenuhi sarat mengikuti diklat pim III hanya di beri jatah hanya 20 orang dengan jumlah waktu pelatihan 3 bulan dengan catatan 3 minggu di BPSDM Kaltim 1 mgu bekerja seperti biasa dan biyaya diklat di tanggung peroragan. “( Wawancara **tanggal 15 juli 2019** )

Pada hari yang sama telah di lakukan Wawancara mengenai pelatihan dengan Bapak Ramli, S.Sos.M.Si Selaku Kepala Sub bagian kepegawaian Pendidikan dan pelatihan, beliau mengatakan tentang anggaran bagi peserta diklat pim II

“ BKP2D tidak meyiapkan anggaran untuk dijkat pin II karena setiap OPD memiliki anggaranya masing-masing jadi BKP2D hanyan membuat daftar pegawai yang memenuhi syarat untuk mengikuti pin diklat II yang minimal pegawainya pernah menjadi kepala dinas selama 10 tahun dengan menduduki 2 kantor yang berbeda. “ ( Wawancara **tanggal 15 juli 2019** )

**4.3 Pembahasan**

Setelah analisis data dilakukan maka selanjutnya adalah melakukan pembahasan hasil penelitian.

Dari hasil penelitian yang peneliti lakukan juga telah didukung dengan pendapat **Siagian ( 2006 : 273 )** beliau menyatakan bahwa Pendiikan adalah keseluruhan proses teknik dan metode belajar mengajar dalam rangka mengalikan suatu pengetahuan dari seeorang kepada orang lain sesuai dengan standar yang di tetapkan.

Dari hasil penelitian yang telah didukung dengan pendapat para ahli maka dapat disimpulkan bahwa Pendidikan yang di lakukan di Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah sudah baik dan berjalan dengan sesuai rencana dan banyak kariawan yang sudah memahami pekerjaan yang akan di kerjakanya . Hal tersebut telah di dukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dimana di dalam sebuah penelitian tersebut peneliti melakukan wawancara kepada informan-informan yang berada dikantor BKP2D, dan dari hasil wawancara yang dilakukan kepada kepala sub bidang kepegawaian pendidikan dan pelatihan beliau menyatakan bahwa, pendidikan yang telah di buat sudah baik. Pegawai yang berkerja di kantor BKP2D sudah menguasai aiti dan banyak yang melanjukan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi seperti tenjang S1, S2 Bahkan sampai S3. Dan fasiilitas-fasilitas yang sudah menduking dan mampu di oprasikan oleh pegawai-pegawai di Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kutai Barat untuk memudahkan pekerjaan yang akan di lakukan di badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah, serta ruangan yang sudah memadai yang membuat semangat para karyawan kantor BKP2D menjadi betah, serta akses internet yang sudah semakin maju menopang dan mendukung tercapainya hasil yang baik di bidang IT.

Dari hasil penelitian yang peneliti lakukan juga telah didukung dengan pendapat **Bartol Sri Wiludjeng ( 2007 : 131 )** beliau menyatakan bahwa Pelatihan dan pengembangan merupakan suatu usaha perencanaan untuk memfasilitasi karyawan mempalajari tingkah laku yang berhubungan dengan pekerjaannya yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian yang telah didukung dengan pendapat para ahli maka dapat disimpukan bahwa, Pelatihan yang di tetapkan di kantor BKP2D sudah berjalan dengan lancar, banyak pegawai yang di ikut sertakan mengikuti pelatihan-pelatihan dan bimbingan teknis dan bagi pegawai yang mampu di wajibkan mengambil pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi seperti mengambil S1 dan S2. Dan bagi pegawai yang sudah duduk di eslon II, III dan IV mereka wajib mengikuti diklat pim agar kemampuan mereka bisa di pastikan mampu menduduki jabatan yang akan di berikan kepada mereka jika suatu saat mereka terpilih jadi kepala dinas sekertaris daerah dan kabak-kabak dan sub-sub bidang yang ada di kantor mereka masing-masing. Serta pelatihan bagi pegawai TKK sudah berjalan dengan lancar, banyak TKK yang di kursuskan dan di berikan beasiswa untuk menambah wawasan dan kemampuan di bidang pelatihan, serta bagi pegawai TKK yang belom bisa mengoprasikan komputer, maka mereka wajib mengikiti les komputer di tempat-tempat yang meyediakan jasa pelatihan computer yang bersertifikat. Serta pasilitas yang di berikan kantor, mengharuskan mereka mampu untuk menguasai dan menjalakan. Selain pendidikan dan pelatihan yang di selenggarakan dan di biayai oleh Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah seperti yang sudah sudah di urakan di atas, terdapat juga pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang langsung di biayai oleh semua Organisasi perangkat Daerah di lingkungan pemerintahan Kabupetan Kutai Barat melalui Anggaran masing-masing. Pendidikan dan pelatihan di maksud berupa seminar, seminar dan loka karya, bimbingan teknis dalam berbagai sektor misalnya bimtek keuangan Daerah, bimtek kepegawaian, bimtek peyusunan Anggaran, bimtek pengadaan barang dan jasa, bimtek keprotokolan, dan masih banyak lagi. Ini semua di lakukan semata-mata untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia aparatur Kepegawaian agar semakin trampil dan berkualitas dalam melaksanakan tugas

**BAB V**

**PENUTUP**

**5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan penyajian data dan pembahasan pada sub terdahulu, maka dapat di ambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara umum pengembangan pegawai yang di lakukan oleh Badan kepegawaian pendidikan dan pelatihan daerah Kabupaten Kutai Barat sudah cukup baik, hal ini di dasarkan pada beberapa hal antara lain tingkat pendidikan para pegawai yang sudah cukup memenuhi persyaratan, dan kalau pun masih ada yang di anggap kurang, upaya-upaya peningkatan yang di lakukan pendidikan formal pegawai selalu di laksanakan. Begitu juga dengan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan bagi tenaga-tenaga struktural ( pelatihan perjenjangan ), secara bertahap bagi pegawai yang memenuhi persyaratan selalu di beri kesempatan untuk mengikuti pelatihan perjenjangan tersebut. Sementara untuk pendidikan dan pelatihan yang bersipat fungsional juga secara rutin di adakan oleh pihak badan kepegawaian pendidikan dan pelatihan daerah kabupaten kutai barat secara bertahap dan bergantian juga di beri kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan tersebut.

2. Hambatan-hambatan yang di hadapi dalam rangka pelaksanaan pekerjaan di badan kepegawaian pendidikan dan pelatihan Daerah Kabupaten Butai Barat, relatif tidak terlalu mengganggu oprasional pekerjaan secara umum. Hambatan-hambatan seperti jumlah pegawai TKK dan PNS, kemampuan dan keterampilan, serta fasilitas yang relatif terbatas, berhasil di atasi dengan semangat dan kerja sama yang baik di antara sesame pegawai. Di tambah dengan kedisplinan dan rasa tanggung jawab yang tinggi, segala permasalahan dapat di atasi sehingga tingkat produktivitas kerja dapat di pertahankan

**5.2. Saran.**

Saran-saran yang dapat di kemukakan antara lain adalah:

1. Mengingat pentingnya peningkatan kemampuan, pengetahuan dan keterampilan pegawai, maka intensitas pelaksanaan dan keikutsertaan pegawai, kususnya pendidikan dan pelatihan fungsional dapat lebih di tingkatkan. Hal ini sangat bermanfaat dalam rangka mengikuti arus globalisasi yang berbasis teknologi informasi.

2. Penempatan pegawai pada bagian-bagian tertentu sebaiknya benar-benar dasarkan pada golongan dan kemampuan pegawai tersebut sehingga para pegawai tersebut dapat bekerja secara maksimal karena di tempatkan pada bagian yang benar-benar di kuasainya.

*DAFTARPUSTAKA*

*AnuarPrabuMangkunegara.2009.Perencanaaandanpengembangansumberdaya*

*manusia, refikaaditama*

*Abdulah,Amid.2006.Pengembangan kopetensisumberdaya aparaturdalam*

*meningkatkankinerjapegawai.*

*Gie.Theliang2000,administrasiperkantoranmodern,liberty,Jogjakarta*

*Hussei,Waloyo,2007.Manajemensumberdayamanusia.Gravika.Jakarta*

*Hansen.2009.Pengembangan sumberdaya aparatur(Studipada kantorbagian*

*pemerintahansekertariatkabupatenKutaiBarat).Tesis(Tidakditerbikan)*

*Hasibuan,Malayu,2001,Manajemensumberdayamanusia,BumiAksara,Jakarta.*

*Moenir,A.S.2000.Sumberdayamanusia.RinekaciptaJakarta.*

*Moleong,LuxyJ.2004.MetedologiPenelitian kualitatif.PT Remaja Rosdakarya,*

*Bandung*

*Notoadmodjo,Soekidijo.2003.pengembangan sumberdaya manusia.Rineka Cipta.*

*Jakarta.*

*Ruky,AchmadS.2003.Sumberdayamanusiaberkualitas.GranmediaPustakaUtama*

*Renstra2016-2021.Badankepegawaianpendidikandanpelatihandaerah*

*Sepanji,2001.Sumberdayamanusiadanprofessional.*

*SiaganSondangP,2018,ManajemenSumberdayamanusia,BumiAskara,Jakarta.*

*Sendarmayati2001,sumberdayamanusiadanproduktifitaskerja,CV.Mandiri,maju,*

*Bandung.*

*Sugiyono 2016.Metode penelitian kualitatifdan kuantitatifdan R & D.Bandung,*

*Alfabeta*

*Waluyo,2007.Manajemen Publik(konsep,aplikasidan impelmentasinya dalam*

*pelaksanaanotonomidaerah).CVMajuMundur,Sumedang.*

*Wasisition,dkk.2002.Manajemensumberdayaaparaturpemerintahdaerah.Fokus*

*media,Bandung.*

*https://www.pelajar.id>16pengertiansumberdayamanusiamenurutparaahli.*

*Https://www.mgtofsdm wordprees.com.prlatihan/manajemensumberdayamanusia.*

*Https://gurupendidikan.co.id.63pengertianpendidik*