

The Development Government Agencies Sarmi

(A Study on the Regional Employment Board Sarmi)

Elisabeth Aweno

Salmin Dengo

Joorie M. Ruru

Abstract: Potential Development of Human Resources is very important in order, improve the quality of personnel who are competent and capable of carrying out duties as civil servants and even the community. Human resource development can be done by means of education and training of both the education and in-service training as well as education and training positions as stipulated in Government Regulation No. 101 of 2000 on Education and Training. To determine the potential development of human resources personnel in Sarmi, in this study was conducted using qualitative informant number as many as 10 people. Efforts Potential Development of Human Resource Apparatus in Sarmi is done by means of education and in-service training and occupation is already running but is not optimal, it is because first, the Regional Employment Board Sarmi as implementing education and training is still less put through an evaluation of the results of education and training ; Secondly, there is still a shortage of teachers (widyaswara) so this is one of the obstacles in the implementation of education and training in Sarmi.

To realize the potential of human resources personnel in Sarmi, the strategic steps that must be done is necessary to evaluate the implementation of education and training, and should be pursued additional teaching staff (widyaswara) in order to expedite the implementation of education and training nets. Besides, it is expected by the education and training are implemented can have a large impact on the performance of government officials Sarmi

Keywords: Potential of Human Resource Development Government Personnel

Pendahuluan

Pengembangan potensi sumber daya manusia aparatur merupakan salah satu upaya yang wajib dilakukan bagi terciptanya sumber daya yang berkualitas, termasuk sumber daya manusia yang memiliki kemampuan memanfaatkan, mengembangkan dan menguasai ilmu, pengetahuan dan teknologi. Sehubungan dengan itu maka, keberhasilan pembangunan dan pelayanan pada masyarakat tentu tidak terlepas dari aspek-aspek administrasi dalam penyelenggaraan pemerintahan, sebagai alat untuk mencapai tujuan. Hal ini mungkin dapat dilihat dari visi dan misi di setiap pemerintahan daerah.

Bagi kabupaten sarmi sendiri yang dulunya dikenal dengan sebutan distrik sarmi, setingkat kecamatan di kabupaten jayapura, akhirnya dimekarkan dengan Undang-Undang RI Nomor 26 Tahun 2002 yang dikeluarkan pada tanggal 11 desember 2002 tentang pemekaran kabupaten jayapura menjadi tiga kabupaten yaitu; Jayapura, Keerom dan Sarmi. Pemekaran daerah kabupaten sarmi sendiri diharapkan dapat terselenggaranya pemerintahan yang otonom guna mempercepat proses pembangunan yang bertujuan meningkatkan kesejahteraan, khususnya bagi masyarakat asli papua yang hidup di daerah sarmi sebagai wujud dari

pelayanan pemerintah yang lebih menyentuh pada masyarakatnya. Tuntutan reformasi birokrasi, pemerintah kabupaten sarmi telah melakukan upaya-upaya tersebut menyangkut program peningkatan efektivitas kerja pegawai/aparatur yang meliputi: program pendidikan kedinasan, program pembangunan dan pengembangan aparatur, program peningkatan sarana dan prasarana aparatur dan program peningkatan disiplin aparatur. Namun dalam kenyataannya upaya-upaya tersebut masih memerlukan berbagai penyempurnaan dan masih banyak permasalahan yang belum teratasi antara lain disiplin kerja, rendahnya etos kerja, loyalitas dan dedikasi, rendahnya efisiensi, kurangnya pelatihan-pelatihan dan keterampilan bagi SDM aparatur. Kemudian juga bahwa pegawai negeri sipil diharapkan mampu dalam menjalankan tugas dan pelayanan terhadap masyarakat yang secara profesional.

Berdasarkan informasi yang didapatkan bahwa pegawai yang sudah mengikuti diklat sebanyak 114 orang dari jumlah pegawai 1.628 orang atau dari jumlah pegawai yang ada di kabupaten sarmi. Sesuai dengan informasi awal bahwa potensi sumber daya manusia aparatur pegawai negeri sipil di kabupaten sarmi masih jauh diharapkan pemerintah daerah bahkan masyarakat. Kongkritnya masih banyak pegawai yang melaksanakan tugas yang diembankan belum secara efektif dan membuat pengaruh terhadap jamannya roda pemerintahan daerah di kabupaten sarmi. Hal ini disebabkan oleh

kurangnya pendidikan dan pelatihan baik itu diklat prajabatan maupun diklat jabatan terhadap pegawai serta penempatan jabatan yang dilakukan oleh pemerintah daerah kabupaten sarmi tidak dilakukan dengan analisis jabatan sehingga banyak pegawai yang ditempatkan tidak sesuai dengan spesifikasi jurusan yang dimiliki. Sejalan dengan hal itu maka pengembangan potensi sumber daya manusia aparatur pemerintah kabupaten sarmi menjadi suatu kegiatan yang harus dilakukan sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2002 tentang pendidikan dan pelatihan (diklat) guna mengembangkan potensi sumber daya manusia yang berkualitas.

METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode Penelitian Kualitatif

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode deskriptif kualitatif. Alasan penggunaan metode kualitatif karena peneliti berusaha mengkaji sejauh mana potensi SDM aparatur mendukung keberhasilan kabupaten sarmi yang terbatas pada upaya menggambarkan atau mendeskripsikan keadaan atau kondisi pelayanan yang dengan uraian deskriptif secara deskriptif.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan dengan judul penelitian Potensi Sumber Daya Manusia Aparatur maka yang menjadi indikator penelitian adalah mengacu pada Peraturan Pemerintah nomor

101 Tahun 2002 tentang pendidikan dan pelatihan (diklat) yaitu di dalamnya mencakup Diklat Prajabatan dan Diklat Jabatan. Penelitian ini memfokuskan pada pengembangan potensi sumber daya manusia (SDM) aparatur pemerintah kabupaten sarmi.

C. Informan Penelitian

Informan penelitian yaitu; staf pelaksana di badan kepegawaian daerah kabupaten sarmi dan beberapa pimpinan dinas/badan di kabupaten sarmi yaitu ;

Kepala Badan Kepegawaian Daerah, Sekretaris Badan Kepegawaian. Kasubag Diklat Pegawai BKD 4 orang yang sudah mengikuti diklat dan Pegawai BKD 3 orang yang belum mengikuti diklat, jadi jumlah informan 10 orang.

1 Informan P R (Kepala BKD)

Sesuai dengan hasil wawancara dengan informan bahwa upaya yang dilakukan dalam pengembangan potensi sumber daya manusia aparatur di kabupaten sarmi adalah dengan melakukan pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) terhadap pegawai yang belum memangku tugas sebagai Pegawai Negeri Sipil (Diklat Prajabata) maupun yang sudah dalam menduduki jabatan (Diklat Jabatan) sudah berjalan dengan optimal. Hal ini bias dilihat dalam beberapa pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang dilakukan oleh BKD selama kepemimpinan Bupati Drs. Mesak Manibor, MMT. Bahwa pengembangan sumber daya manusia aparatur

di kabupaten sarmi telah berpacu sesuai dengan peraturan semisal peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor. PER/9/M.PAN/5/2007 tentang pedoman umum penetapan indicator kinerja utaa di lingkungan instansi pemerintah yaitu pada tingkat pendidikan dan latihan seorang PNS atau aparatur serta peraturan pemerintah No. 101 Tahun 2000 tentang pendidikan dan pelatihan (Diklat).

2. Informan S B (Sekretaris BKD)

Menurut informan bahwa pengembangan potensi sumber daya manusia aparatur di kabupaten sarmi telah dilakukan dengan cara pendidikan dan pelatihan guna meningkatkan ketrampilan dan kapasitas bagi setiap aparatur dalam menjalankan tugas sebagai pelayan masyarakat. Selanjutnya menambahkan bahwa pelaksana pelaksana diklat di kabupaten sarmi baik itu.

3. Informan P K (Kasubag Diklat)

Sesuai dengan hasil wawancara dengan informan bahwa pembangunan potensi sumber daya manusia aparatur di kabupaten sarmi suda berjalan cukup baik namun masi perlu ditingkatkan di badan kepegawaian daera kabupaten sarmi. Agar pegawai yang memiliki jabatan benar-benar pegawa yang professional dalam mengerjakan tugas maupun melayani masyarakat sebagai kelompok sasaran. Namun juga menurut informan persoalan yang dihadapi BKD dalam pelaksanaan diklat adalah mengenai dengan tenaga pengajar yang masih kurang

sehingga ini perlu ditambahkan agar kedepan bisa lebih lancer kegiatan diklat

4. Informan S G (Pegawai BKD)

Dalam hasil wawancara oleh peneliti dengan informan bahwa pengembangan potensi sumber daya manusia aparatur di kabupaten sarmi sudah berjalan dengan baik. Walaupun dalam pelaksanaannya diklat masi kurang tenaga widiasuar, oleh karena itu menurut informan pemerintah kabupaten sarmi perlu adanya perhatian terhadap kualitas sumberdaya manusia dengan cara pengembangan dalam bentuk pelatihan dan pendidikan sebagai mana amanat undang-undang dan peraturan pemerintah No 101 tahun 2000 tentang pendidikan dan pelatihan jabatan PNS. Selanjutnya juga informan mengatakan bahwa pelaksanaan diklat merupakan hal penting dilakukan, karena tujuan dari diklat adalah untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas dan jabatan secara professional dengan dilandasi kepribadian dan etika pegawai negeri sipil sesuai dengan kebutuhan instansi, serta menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembeharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa

5. Menurut informan K L (Pegawai BKD)

Menurut informan bahwa dalam pengembangan potensi sumber daya manusia aparatur pemerintah kabupaten sarmi dalam pelaksanaan diklat jabatan maupun parajabatan sudah cukup baik. Selanjutnya

informan mengatakan bahwa dari beberapa diklat yang dilakukan hanya diklat prajabatan yang bisa dikatakan sudah berjalan baik, menurut informan metode yang dibuat harus mudah dipahami oleh peserta diklat agar setelah selesai diklat bisa membawah hasil yang baik terhadap kinerja. Dengan demikian maka setiap selesai pelaksanaan diklat BKD selalu mengevaluasi kinerja bagi pegawai yang sudah menduduki jabatan dan apakah ada perubahan atau tidak, tetapi menurutnya selama ini setelah pegawai mengikuti diklat maka sangat dirasakan perubahan yang terjadi disetiap aparatur.

6. Informan B E (Pegawai BKD)

Berdasarkan dengan hasil wawancara bahwa dalam upaya pengembangan potensi sumber daya manusia aparatur kabupaten sarmi sudah berjalan dengan baik. Menurutnya pengembangan potensi sumber daya manusia aparatur dilakukan dengan pendidikan dan pelatihan (Diklat) kepada pegawai guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada di kabupaten sarmi.

Selanjutnya ia mengatakan bahwa pelaksanaan diklat ini penting oleh karena BKD sebagai pelaksana diklat akan terus mengupayakan peningkatan diklat bagi setiap pegawai yang menduduki jabatan (diklat jabatan) yang didalamnya diklatPIM, diklat fungsional dan diklat sebelum menduduki jabatan (diklat prajabatan)

7. Informan H K (Pegawai BKD)

Sesuai hasil wawancara dengan informal bahwa dalam upaya pengembangan sumber daya manusia aparatur di kabupaten sarmi suda dilaksanakan dengan cukup baik. Menurut informan indikator pengembangan sumberdaya manusia yakni pendidikan dan pelatihan (diklat) setiap tahun telah dilaksanakan oleh badan kepegawaian daerah (BKD). Selanjutnya informan menambahkan bahwa setelah pelaksanaan diklat maka di evaluasi setiap pekerja para aparatur yang sudah mengikuti diklat. Tujuan evaluasi agar mengetahui dampak dari pelaksanaan diklat terhadap setiap kinerja.

8. Informan B D (Peserta Diklat)

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan bahwa dalam pengembangan sumber daya manusia dikabupaten sarmi adalah dengan melaksanakan pendidikan dan pelatihan terhadap pegawai yang sebelum menduduki jabatan (diklat prajabatan) dan pegawai yang sudah menduduki jabatan (diklat jabatan).

9. informan M A (Peserta Diklat)

Berdasarkan hasil wawancara bahwa pelaksanaan pendidikan dan pelatihan di kabupaten sarmi sudah berjalan namun belum optimal. Menurut informan bahwa pengalaman ketika mengikuti diklat masi terdapat kekurangan tenaga pengajar sehingga BKD perlu menambahkan tenaga pengajar diklat yang lebih memadai. Kemudian juga informan menegaskan bahwa diklat sangat penting bagi aparatur pegawai, oleh karena itu

BKD sebagai pelaksana diklat perlu mendorong terhadap aparatur untuk mengikuti setiap program diklat

10. informan V. M (Peserta Diklat)

Sesuai hasil wawancara dengan informan bahwa upaya pengembangan sumberdaya manusia aparatur di kabupaten sarmi sudah berjalan namun belum optimal. Selanjutnya menurut informan bahwa pelaksanaan diklat sangat penting oleh karena itu dalam pelaksanaan diklat dibutuhkan tenaga pengajar yang bisa memberika pengetahuan yang berkaitan denga kebutuhan organisasi terlebih kususnya dengan tugas yang akan di laksanakan (diklat prajabatan) maupun yang suda menduduki jabatan (diklat jabatan).

Data yang telah di peroleh informan, disintesisikan dengan data observasi, telaah dokumen dan lain-lain yang peneliti sudah representif.

D. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data tersebut dijelaskan sebagai berikut:

Wawancara (Interview) dengan cara mengadakan komunikasi berupa tanya jawab secara langsung dengan informan. Untuk wawancara dengan para informan akan dipergunakan daftar pertanyaan terstruktur, juga akan dilakukan wawancara mendalam (*in-depth interview*). Kata-kata dan tindakan orang yang diamati atau diwawancarai merupakan sumber data utama atau data primer. Sebagai hasil usaha gabungan dari

kegiatan melihat, mendengar dan bertanya, maka pencatatan terhadap sumber data utama atau data primer akan dilakukan melalui pengamatan berperan serta, meskipun ketiga kegiatan tersebut sebenarnya merupakan hal yang umum dilakukan semua peneliti, namun peneliti kualitatif, kegiatan-kegiatan ini dilakukan secara sadar terarah dan sengaja dengan tujuan untuk memperoleh suatu informan yang diperlukan, pedoman wawancara (*interview guide*) yaitu teknik penelitian dengan arah tatap muka langsung dan mewawancarai yang berhubungan dengan focus penelitian ini.

Observasi (Observation) yaitu pengamatan yang dilakukan peneliti di lokasi penelitian, dalam rangka mengetahui keberhasilan-keberhasilan pelayanan yang dicapai melalui potensi SDM aparatur di kabupaten sarmi dan program peningkatan pendidikan dan pelatihan aparatur, program pengembangan kapasitas kelembagaan, aparatur pemerintah, program peningkatan kesehatan dan gizi aparatur, kuantitas dan kualitas SDM aparatur.

Dokumenter/dokumentasi dengan cara mengumpulkan dan menelaah dokumen-dokumen tertulis yang tersedia di lokasi penelitian.

E. Teknis Analisis Data

Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis model interaktif dari Miles dan Huberman (2001:20), yakni analisis data yang dilakukan secara terus menerus sejak awal sampai selesainya

penelitian secara bersamaan. Ada 3 komponen model interaktif yang disajikan dalam analisis data berikut ini;

Data yang diperoleh dari lapangan dituangkan dalam uraian atau laporan yang lengkap dan terinci. Laporan lapangan oleh penelitian reduksi, dirangkum, dipilih hal-hal pokok, difokuskan pada hal-hal yang penting, kemudian dicari tema atau polanya yang terfokus pada masalah yang dikaji. Langkah ini bertujuan untuk memudahkan peneliti melihat gambaran secara keseluruhan atau bagian tertentu dari penelitian. Dengan kata lain, hal ini merupakan pengorganisasian data dalam bentuk tertentu, yakni sistematis dan sederhana dengan susunannya yang lebih mantap dan utuh.

Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi Penarikan kesimpulan merupakan pemahaman atas informasi kemudian mencari makna dari catatan mengenai keteraturan, pola-pola penjelasan, alur sebab akibat serta proposisi. Untuk itu dalam penelitian kualitatif, kesimpulan-kesimpulan yang diambil dengan longgar tetap terbuka, meskipun kesimpulan sudah disediakan. Mula-mula belum jelas, dan kemudian meningkat menjadi lebih rinci serta mengakar dengan kokoh.

Pembahasan

Untuk menilai Pengembangan Potensi Sumber daya Manusia Aparatur Pemerintah di Kabupaten Sarmi maka yang menjadi indikator dalam penulisan skripsi ini

adalah peneliti mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2002 tentang Pendidikan dan Pelatihan (diklat) yang Didalamnya antara lain, Diklat Prajabatan dan Diklat Jabatan yang di dalamnya menyangkut Diklatpim dan Diklat Teknis. Diklat Prajabatan merupakan diklat yang diperuntukkan bagi diklat prajabatan golongan I untuk menjadi PNS golongan I, diklat prajabatan golongan II untuk menjadi PNS golongan II, diklat prajabatan golongan III untuk menjadi PNS golongan III. Tujuan pelaksanaan diklat prajabatan adalah untuk memberikan pengetahuan dalam rangka pembentukan wawasan kebangsaan, kepribadian dan etika pegawai negeri sipil, di samping pengetahuan dasar tentang sistem penyelenggaraan pemerintahan negara, bidang tugas, dan budaya organisasinya agar mampu melaksanakan tugas dan perannya sebagai pelayan masyarakat.

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan bahwa dalam upaya pengembangan sumber daya manusia aparatur pemerintah kabupaten sarmi dengan cara pendidikan dan pelatihan (diklat) yang salah satunya adalah diklat prajabatan sudah berjalan namun belum optimal. Hal ini dikatakan oleh beberapa informan penelitian bahwa yang dimaksud belum optimal karena setiap kinerja dari setiap peserta diklat prajabatan masih terdapat kinerja yang belum optimal. Hal ini dikarenakan setiap pelaksanaan diklat BKD sebagai pelaksana diklat kurang melakukan evaluasi hasil diklat. Menurut beberapa

informan bahwa dalam rangka mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas maka Badan Kepegawaian Daerah Pendidikan dan Latihan Aparatur Kabupaten Sarmi, pentingnya melakukan diklat prajabatan bagi setiap PNS yang akan memangku tugas dan fungsi sebagai abdi masyarakat dengan memperhatikan tenaga pengajar yang memadai serta harus dievaluasi setiap hasil pelaksanaan diklat. Karena menurut informan tujuan dilakukan diklat prajabatan agar setiap PNS dapat terampil melaksanakan tugas yang diembangkannya. Dengan demikian maka ada informan yang mengatakan bahwa diklat prajabatan di kabupaten sarmi masih perlu menambahkan tenaga pengajar karena jika dilihat dari realitanya masih kekurangan tenaga pengajar karena tenaga pengajar merupakan salah satu faktor penentu dalam setiap diklat apapun. Oleh karena itu, penambahan tenaga pengajar sangat diperlukan guna membantu mengembangkan kualitas sumber daya manusia aparatur di kabupaten sarmi. Kabupaten sarmi masih dalam kategori daerah yang sementara berkembang, maka itulah diharapkan sumber daya manusia harus professional dalam mengerjakan tugas dan tanggungjawab sebagai pelayan masyarakat. Dengan demikian maka, pendidikan dan pelatihan baik diklat prajabatan maupun jabatan sangat penting harus dilaksanakan oleh BKD Kabupaten Sarmi.

Selanjutnya dalam Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang

Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) yang terdiri dari dua jenis diklat salah satunya adalah diklat jabatan yang di dalamnya yang di dalamnya mencakup Diklatpim dan Diklat Teknis bagi aparatur. Pendidikan dan Pelatihan dalam jabatan (*in service training*) adalah suatu pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan mutu, keahlian, kemampuan dan keterampilan. Diklat dalam Jabatan dilaksanakan untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan dan sikap pegawai agar dapat melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan dengan sebaik-baiknya. Sedangkan Diklat Teknis dilaksanakan untuk memberikan keterampilan dan atau pengetahuan teknis bagi pegawai negeri sipil yang berhubungan langsung dengan pelaksanaan tugas pokok instansi yang bersangkutan. Sesuai hasil wawancara dengan informan bahwa upaya pengembangan potensi sumber daya manusia aparatur pemerintah kabupaten sarmi adalah diklat jabatan yakni diklatpim sudah berjalan namun belum optimal. Hal ini telah disampaikan oleh informan penelitian disaat peneliti melakukan wawancara dilokasi penelitian, bahwa dalam setiap tahun ada pelaksanaan diklatpim bagi pegawai structural. Namun dalam pelaksanaan diklatpim yang masih dibutuhkan adalah tenaga pengajar (*widyaswara*), karena menurut beberapa informan bahwa tenaga pengajar untuk diklat masih kurang jadi BKD sebagai pelaksana perlu menambahkan tenaga pengajar yang ahli dan profesional.

Kesimpulan

Berdasarkan uraian dari hasil penelitian yang telah disampaikan pada bab sebelumnya maka dapat di ambil kesimpulan bahwa: Pengembangan potensi sumber daya manusia aparatur pemerintah kabupaten sarmi yang salah satu indikatornya dipakai oleh diklat prajabatan yang sudah berjalan namun belum optimal, karena sesuai hasil penelitian di lapangan bahwa pelaksanaan diklat prajabatan belum membuahkan hasil kinerja yang sesuai dengan harapan pemerintah kabupaten sarmi. Penyebab belum optimal pelaksanaan diklat adalah BKD sebagai pelaksana diklat kurang mengevaluasi hasil diklat, sehingga bisa dikatakan bahwa pelaksanaan diklat hanya merupakan program yang harus dilakukan tetapi tidak memperhatikan esensi setelah dilaksanakan diklat, bisa mengikuti diklat di daerah lain.

Berkaitan dengan upaya pengembangan sumber daya manusia aparatur pemerintah kabupaten sarmi maka peneliti berikan beberapa saran sebagai berikut: Pelaksanaan diklat prajabatan guna pembentukan wawasan kebangsaan, kepribadian dan etika pegawai negeri sipil, disamping pengetahuan dasar tentang sistem penyelenggaraan pemerintahan negara, bidang tugas dan budaya organisasinya agar mampu melaksanakan tugas dan perannya sebagai pelayan masyarakat. Oleh karena itu BKD sebagai pelaksana diklat perlu mengevaluasi setiap hasil diklat agar dapat mengetahui dampak positif terhadap kinerja aparatur yang sudah mengikuti diklat. Untuk mewujudkan

aparatur yang professional maka diharapkan kepada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Latihan Kabupaten Sarmi menambah tenaga pengajar (widyaswara) dalam memberikan pendidikan dan latihan kepada aparatur serta perlu dilakukan evaluasi hasil pelaksanaan diklat terhadap perkembangan kinerja aparatur yang sudah mengikuti diklat jabatan.

SARAN

Berkaitan dengan upaya pengembangan sumber daya manusia aparatur pemerintah daerah kabupaten sarmi maka peneliti memberikan beberapa saran di bawah ini:

1. Badan kepegawaian daerah sebagai pelaksana diklat perlu mengevaluasi setiap hasil diklat agar dapat mengetahui dampak positif terhadap kinerja aparatur yang sudah mengikuti diklat; serta perlu adanya penambahan tenaga pengajar guna melancarkan pelaksanaan diklat di kabupaten sarmi dan bisa diikuti sertakan pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan oleh lembaga yang terakreditasi
2. untuk mewujudkan aparatur yang professional maka diharapkan kepada badan kepegawaian pendidikan dan latihan di kabupaten sarmi untuk menambah tenaga pengajar dalam memberikan pendidikan dan pelatihan kepada aparatur serta perlu dilakukan evaluasi hasil pelaksanaan diklat agar mengetahui perkembangan kinerja aparatur yang sudah mengikuti diklat jabatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Gomes C.2003. *manajemen sumber daya manusia* Jakarta : Andi Offiset.
- Handoko T. 1996. *Manajemen personalia dan sumber daya manusia* Yogyakarta: BPFE.
- Sadarayanti, 2016. *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri sipil*.Bandung: PT. Refika Aditama
- Islamy, I. 2002. *Manajemen Sumber Daya Aparatur*. Malang: FIA Unibraw
- Nasution. 1996. *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*. Bandung: Tarsito
- Nawawi. H, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis dan Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjadara Universitas Press
- Ambar T. Sulistiani dan Rosidah. 2003. *Manajemen sumberdaya manusia*. Cetakan pertama. Penerbit Graha Ilmu Yogyakarta
- Notoadmodjo, soekidjo. 2009, *Pengembangan sumberdaya manusia*. Rineka Cipta Jakarta
- Usmar. A, 2003. *Implementasi manajemen strategik, kebijakan dan proses*. Jakarta; Amara Books.

Winardi J, 2002. *Motivasi dan pemotivasi dalam manajemen*. Jakarta; PT Raja Grafindo Persada.

Miles,M.B dan Huberman, A.M. 1994. *Qualitative Data Analysis*. Beverly Hills: Sage Publications.

2001, *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Gramedia

Sumber-Sumber lain

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014
Tentang ASN

Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999
Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian

Undang-Undang Nomor 101 Tentang
Pendidikan dan Pelatihan Diklat

Internet, [http;Wikipedia.com](http://Wikipedia.com)

2000. *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor: 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan PNS*