

Implementasi Kebijakan Pengembangan Profesionalisme Aparatur Birokrasi Dalam meningkatkan Prestasi Kerja di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Propinsi Sulawesi Utara

Oleh : Sintya Nanda Lakada

Abstract : From the results of research conducted by the researchers , that Impementasi Professional Development Policy Reform Improve Job Performance Bureaucracy In Organization Bureau Secretariat in North Sulawesi . Results of linear regression and simple correlation analysis turns Impementasi Professional Development Policy Reform and relationships have a positive effect on Job Performance in Organizations Secretariat Bureau of North Sulawesi . This research can be classified as an explorative survey research with quantitative methods approach . Based on the results of the study suggested professional development policy should be able to optimize the bureaucratic apparatus of education and training in the form of structurally training , functional training , technical training and professional development of personnel policy implementation Yag needs greater attention is the education and training (technical and functional training) because this training proved very effective for developing professionalism bureaucratic apparatus in order to optimize the execution of job duties professional development of personnel policy implementation the budget allocation for education and in-service training should be improved . This is necessary because the transactions are carried out based on information obtained through this research budget allocated pengembanga bureaucratic apparatus professionalism through education and training is still small .

Keywords : Implementation, Policy, Professionalism, Bureaucracy, Job Performance

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan factor yang paling penting dan paling menentukan dalam setiap organisasi. Sumber daya manusia merupakan penentu jalan-tidaknya ataupun maju mundurnya organisasi. Sebaik apapun system yang telah disusun atau dilengkapi dan apapun sarana dan prasaran yang tersedia dalam organisasi, tanpa didukung oleh keberadaan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan yang memadai, maka berbagai kelengkapan tersebut tidak

akan berarti banyak bagi keberadaan organisasi.

Para ahli dibidang manajemen sumberdaya manusia umumnya sependapat bahwa kualitas sumber daya manusia, yang dapat membawa organisasi berhasil da sukses ditentukan oleh kompetensinya. Kompetensi sumber daya manusia merupakan karakteristik sikap dan perilaku yang efektif yang akan menentuka profesionalisme dan prestasi unggul dalam pekerjaan. Oleh karena itu apabila mehendaki organisasinya dapat berhasil,

organisasi harus mengembangkan kompetensi dan profesionalisme sumberdaya yang dimiliki.

Dengan makin meningkatnya kecerdasan masyarakat dewasa ini, menyebabkan meningkat pula kepekaan masyarakat terhadap kualitas pelayanan publik yang diberikan oleh aparatur birokrasi. Kondisi tersebut menuntut aparatur birokrasi harus lebih profesional dan berprestasi kerja tinggi. Oleh karena itu, pengembangan profesionalisme sumber daya aparatur birokrasi menjadi sangat penting.

Dalam kaitannya dengan profesionalisme aparatur pemerintah, menurut Siagian(2000) profesionalisme dapat dilihat dari 3(tiga) segi, yaitu (1) Kreatifitas, ialah kemampuan aparatur untuk menghadapi hambatan dalam pelaksanaan tugasnya dengan melakukan inovasi; (2) inovasi, ialah hasrat dan tekad untuk mencari, menemukan dan menggunakan cara baru atau metode kerja baru dalam pelaksanaan tugasnya; (3) responsivitas, ialah kemampuan dalam mengantisipasi dan menghadapi aspirasi baru, perkembangan baru, tuntutan baru dan pengetahuan baru.

Pentingnya profesionalisme aparatur menurut Sedarmayanti (2009)

profesionalisme merupakan pilar yang akan menempatkan birokrasi sebagai mesin yang efektif bagi pemerintah dan sebagai parameter kecakapan aparatur birokrasi dalam bekerja secara baik. Jadi dalam melaksanakan tugas pelayanan kepada masyarakat sumberdaya aparatur birokrasi dituntut memiliki profesionalisme memadai.

Sebagaimana implementasi kebijakan dibidang kepegawaian yang tertuang dalam UU No. 43 Tahun 1999 tentang manajemen kepegawaian diorientasikan kepada profesionalisme pegawai negeri sipil, yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara jujur,adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas Negara, pemerintahan dan pembangunan, tidak partisipan, netral, keluar dari pengaruh semua golongan dan partai politik dan tidak diskriminatif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Untuk melaksanakan tugas pelayanan kepada masyarakat dengan persyaratan yang demikian, sumberdaya aparatur birokrasi di tuntut memiliki profesionalisme memadai.

Implementasikebijakan tersebut diharapkan dapat mewujudkan atau menciptakan SDM aparatur birokrasi yang

berkualitas yaitu yang memiliki kompetensi dan profesionalisme tinggi dalam menjalankan tugas dan jabatan. Perhatian besar dari pemerintah untuk mengembangkan profesionalisme aparatur birokrasi dapat dilihat dari arah kebijakan nasional dibidang sumber daya aparatur Negara yang menyebutkan ;(1) meningkatkan kualitas aparatur Negara dengan memperbaiki kesejahteraan dan keprofesionalan serta memberlakukan system karier berdasarkan prestasi kerja dengan prinsip memberikan penghargaan dan sanksi; (2) meningkatkan fungsi keprofesionalan birokrasi dalam melayani masyarakat dan akuntabilitasnya dalam mengelola kekayaan Negara secara transparan, bersih dan bebas dari penyalahgunaan kekuasaan; dan (3) meningkatkan kesejahteraan PNS untuk menciptakan aparatur yang bebas dari KKN, bertanggung jawab, professional, produktif dan efisien.

Sebagaimana diketahui bahwa pendidikan dan pelatihan dalam rangka pengembangan sumber daya manusia adalah merupaka instrument utama untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang mencakup peningkatan pengetahuan, peningkatakan keahlian dan keterampilan, dan perubahan sikap dan

perilaku, dan koreksi terhadap kelemahan kinerja. Oleh karena itu pendidikan dan pelatihan dijadikan sebagai instrument kebijakan utama untuk pengembangan profesionalisme aparatur birokrasi

Dari kenyataan selama berlakunya kebijakan desentralisasi atau otonomi di bidang kepegawaian menunjukkan bahwa implemtasi kebijakan pengembangan profesionalisme aparatur birokrasi didaerah melalui pendidikan dan pelatihan belum dapat dilaksanakan secara optimal oleh pemerintah daerah, ini dilihat dari banyaknya aparatur birokrasi pemerintah daerah belum dapat disertakan dalam diklat PNS baik diklat teknis, diklat fungsional dan terutama diklat structural atau diklat kepemimpinan.

Kondisi demikian disebabkan terutama oleh keterbatasan dana, sarana dan prasarana serta fasilitas diklat yang dimiliki oleh pemerintah daerah. Sehingga itu, banyak aparatur birokrasi pemerintah daerah tidak memiliki kualitas profesioanal yang sesuai dengan bidang tugas dan jabatannya. Hal ini tentu dapat mengakibatkan tidak maksimalnya prestasi kerja yang dicapai oleh aparatur birkrasi dalam melaksanakan tugas dan jabatan.

Fenomena tersebut, merupakan permasalahan yang umumnya terdapat di

pemerintahan daerah, antara lain pada satuan kerja perangkat daerah (SKPD) dilingkungan pemerintah daerah Propinsi Sulawesi Utara, seperti di sekretariat daerah yang menunjukkan bahwa sebagian besar aparatur tidak memiliki profesionalisme yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas dan jabatan, sehingga prestasi kerja tidak dapat diwujudkan secara maksimal. Hal itu dapat menunjukkan dengan masih banyaknya aparatur yang belum pernah memperoleh pendidikan dan pelatihan yang diperlukan dan persyaratan untuk pelaksanaan tugas dan jabatan masing-masing, baik diklat structural, maupun diklat fungsional dan teknis.. fenomena tersebut dapat mengindikasikan bahwa kebijakan pengembangan profesionalisme aparatur birokrasi melalui program pendidikan dan pelatihan belum dapat diimplementasikan dengan maksimal oleh pemerintah daerah.

B. Metodologi Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian dapat dikelompokkan menurut tujuan, pendekatan, tingkat eksplanasi dan jenis data (Sugiono,2000). Penelitian ini dapat dikelompokkan sebagai suatu penelitian survey yang bersifat eksploratif dengan pendekatan metode kuantitatif.

2. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah, tujuan penelitian dan hipotesis, maka variabel implementasi kebijakan pengembangan profesionalisme aparatur adalah merupakan variabel independen atau variabel bebas atau variabel pengaruh. Sedangkan variabel prestasi kerja aparatur adalah merupakan variabel dependen atau variabel terikat atau variabel yang dipengaruhi. Berdasarkan definisi konseptual dari masing-masing variabel sebagaimana telah dikemukakan dalam uraian kerangka teoritis, maka selanjutnya disusun definisi operasional dari masing-masing variabel sebagai berikut :

1. Variabel implementasi kebijakan pengembangan profesionalisme aparatur didefinisikan sebagai serangkaian program atau tindakan yang ditetapkan oleh pemerintah untuk mengembangkan atau meningkatkan kualitas profesional aparatur birokrasi (kemampuan pengetahuan, keterampilan, serta sikap dan perilaku melaksanakan tugas dan jabatan), melalui program pendidikan dan pelatihan. Implementasi kebijakan pengembangan profesionalisme

aparatur melalui program pendidikan dan pelatihan tersebut diamati dari beberapa indikator sebagai berikut :

- Penyediaan sarana dan prasarana pelaksanaan program pengembangan
- Pengalokasian anggaran untuk pembiayaan pelaksanaan program pengembangan
- Proses rekrutmen peserta program pengembangan

2. Variabel prestasi kerja aparatur, didefinisikan sebagai perwujudan pelaksanaan dan hasil kerja aparatur dalam menunaikan tugas, pekerjaan, pekerjaan ataupun jabatan atau pekerjaan yang telah ditetapkan. Prestasi kerja aparatur ini diamati/ diukur pada beberapa indikator sebagai berikut :

- Kualitas kerja, dilihat dan diukur dari mutu kerja yang dihasilkan berdasarkan standar kesesuaian yang ditetapkan, seperti ketelitian, kerapian, ketuntasan, dan lain-lain kriteria yang menunjukkan dapat diterimanya kerja yang dihasilkan
- Kuantitas kerja dilihat dan diukur dari jumlah kerja yang dapat diselesaikan atau dicapai oleh seseorang aparatur dibandingkan dengan banyaknya kerja yang

ditetapkan dalam periode waktu tertentu

- Kehandalan, iukur dari kemampuan dalam menangani tugas-tugas atau pekerjaan-pekerjaan tertentu di luar pekerjaan/ tugas rutin, dan dalam memecahkan masalah tertentu dalam pelaksanaan kerja.
- Sikap dan perilaku dalam melaksanakan tugas, seperti : kerjasama, tanggung jawab, inisiatif, disiplin.

3. Jenis dan Sumber Data

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data tentang implementasi kebijakan pengembangan profesionalisme aparatur dan prestasi kerja aparatur di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Propinsi Sulawesi Utara. Enis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, baik yang bersifat kualitatif maupun kuantitatif.

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini seluruh aparatur pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Propinsi Sulawesi Utara yang sesuai data terakhir berjumlah 54 orang, yang terdiri dari 25 orang sarjana (S1 dan S2), 11 orang diploma, dan 18 orang SMU/ sederajat.

Dari jumlah populasi tersebut diambil sebanyak 35 orang. Teknik pengambilan sumber data atau responden tersebut menggunakan teknik “stratified sampling” atau pengambilan sampel secara bertingkat atau menurut strata/ tingkatan dari populasi yaitu menurut starata/ tingkat pendidikan formal.

4. Tenik Pengumpulan Data

Data yang diperlukan dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan instrument dan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

- a. Kuesioner atau daftar pertanyaan, kuesione disusun dalam bentuk angket berstruktur guna mengumpulkan data primer. Pengumpulan data dengan kuesioner ini dilakukan dengan teknik wawancara terpimpin
- b. Studi dokumentasi, Studi dokumentasi ini digunakan untuk mengumpulkan data sekunder. data sekunder ini diambil dari dokumen-dokumen tertulis/ terekam yang telah tersedia di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Propinsi Sulawesi Utara.
- c. Observasi. Observasi dilakukan untuk memperoleh gambaran nyata mengenai fenomena yang berkaitan dengan objek yang diamati.

5. Teknik Analisa Data

Data yang terkumpul dalam penelitian ini diolah dan dianalisis dengan menggunakan teknik analisis deskriptif dan statistic inferensial, yaitu sebagai berikut :

1. Analisis statistik yang digunakan ialah analisis tabel frekuensi dan persentase. Teknik analisis ini digunakan untuk mengetahui dan mendeskripsikan tentang keadaan variabel-variabel penelitian hasil pengamatan. Perhitungan persentase dengan rumus sebagai berikut :

$$\rho = \frac{f_i}{n} \times 100\%$$

2. Analisis statistik inferensial yang diguakan ialah analisis regresi dan korelasi sederhana :
 - Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pola hubungan pengaruh dari variabel implementasi kebijakan pengembangan profeseionalisme aparatur (variabel X) terhadap variabel prestasi kerja (variabel Y). pola hubungan pengaruh dinyatakan dengan persamaan regresi linier sebagai berikut :

$$b = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

(Sudjana, 1990)

- Analisis korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui derajat korelasi dan besar pengaruh determinasi dari variabel implementasi kebijakan pengembangan profesionalisme aparatur (variabel X) terhadap variabel prestasi kerja (variabel Y). analisis korelasi yang digunakan ialah analisis korelasi product moment atau korelasi r-pearson, dengan rumus :

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

(Sudjana , 1990)

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Deskripsi Variabel Penelitian

a. Implementasi Kebijakan Pengembangan Profesionalisme Aparatur

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 12 orang atau 34,29% responden yang diwawancarai menilai bahwa implementasi kebijakan pengembangan profesionalisme aparatur di instansi mereka bekerja terkategori tinggi/baik, kemudian 20 orang atau 57,14% menilai terkategori sedang/ cukup baik, dan sisanya 3 orang atau 8,57% menilai masih pada kategori rendah/ kurang baik. Dari distribusi responden tersebut Nampak

bahwa tanggapan responden tentang implementasi kebijakan pengembangan profesionalisme aparatur bervariasi pada ketiga kategori penilaian, namun yang lebih dominan adalah yang menilai pada kategori sedang/cukup baik. Ini dapat diinterpretasikan bahwa implementasi kebijakan pengembangan profesionalisme aparatur dilihat dari indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian, tampaknya sudah dilakukan dengan cukup baik.

b. Prestasi Kerja aparatur

Hasil penelitian enunjukkan dari 35 responden yang diwawancarai ada 12 orang (34,29%) yang tingkat prestasi kerja mereka terkategori tinggi, kemudian 18 orang (51,43%) prestasi kerjanya terkategori sedang/ menengah, dan 5 orang (14,28%) sisanya yang prestasi kerjanya terkategori rendah. Hasil ini memberikan gambaran bahwa sebagian besar pegawai pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Propinsi Sulawesi Utara sudah menunjukkan prestasi kerja yang cukup baik.

2. Hasil Analisis Data

Hasil analisis regresi linier sederhana memperlihatkan angka-angka statistik yang memberikan gambaran tentang hubungan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu sebagai berikut :

- persamaan regresi dari variabel implementasi kebijakan pengembangan profesionalisme aparatur terhadap variabel prestasi kerja aparatur yaitu $\gamma = 10,815 + 0,956X$. pada persamaan regresi linier ini jelas bahwa koefisien arah regresi bertanda positif yaitu 0,956. Ini menunjukkan bahwa hubungan pengaruh variabel implementasi kebijakan pengembangan profesionalisme aparatur terhadap prestasi kerja aparatur ialah positif yaitu 0,956 skal per unit, artinya implementasi kebijakan pengembangan profesionalisme aparatur punya hubungan pengaruh positif terhadap prestasi kerja dengan rasio 1 : 0,956. Selanjutnya, uji keberartian regresi (ANOVA) didapat nilai $F_{hitung} = 123,347$ pada probabilitas kesalahan 0,00 dan jika dikonsultasikan dengan nilai F_{kritik} ternyata jauh lebih besar dari nilai F_{kritik} pada taraf signifikan 0,01 = 7,24. Ini bermakna bahwa hubungan pengaruh implementasi kebijakan pengembangan profesionalisme aparatur terhadap prestasi kerja di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Propinsi Sulawesi

Utara ialah positif dan sangat nyata meyakinkan.

- Hasil analisis korelasi product moment memperlihatkan angka-angka statistic yang memberikan gambaran tentang korelasi dan daya determinasi dari variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu koefisien korelasi (r) sebesar 0,888 sedangkan koefisien determinasinya sebesar 0,789 atau 78,9%. Uji signifikan didapat nilai $t=11,106$ yang ternyata jauh lebih besar dari nilai t-tabel kritik pada taraf signifikan 0,01 = 2,30. Hasil analisis korelasi sederhana ini menunjukkan bahwa implementasi kebijakan pengembangan profesionalisme aparatur mempunyai korelasi positif dan nyata atau signifikan terhadap prestasi kerja dengan daya determinasi sebesar 78,9%, artinya perkembangan yang terjadi pada prestasi kerja aparatur sebesar 78,9% ditentukan atau dipengaruhi oleh implementasi kebijakan pengembangan profesionalisme aparatur.

3. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil-hasil analisis data, maka persamaan regresi linier $\gamma = 10,815 + 0,956X$ dapat digunakan untuk memprediksi perkembangan yang

akan terjadi di masa depan pada prestasi kerja aparatur (Y) di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Propinsi Sulawesi Utara apabila nilai implementasi kebijakan pengembangan profesionalisme aparatur (X) diketahui. Apabila diprediksi (dengan metode interpolasi) yaitu dengan memasukkan nilai rata-rata variabel implementasi kebijakan pengembangan profesionalisme aparatur (X) hasil pengamatan yaitu sebesar 56,26 ke dalam persamaan regresi linier tersebut, maka kinerja pegawai (Y) akan menjadi

$$y = 10,815 + 0,956(56,26) = 64,30$$

Hasil perhitungan ketepatan prediksi diatas mempunyai pengertian jika implementasi kebijakan pengembangan profesionalisme aparatur Biro Organisasi Sekretariat Daerah Propinsi Sulawesi Utara dapat bertambah sebesar nilai rata-rata variabel X hasil pengamatan (56,26) maka diharapkan prestasi kerja aparatur akan meningkat mejadi 64,30 skala atau dalam skala ideal pengukuran ialah naik sebesar 0,9186 atau 91,86%.

Hasil-hasil analisis data tersebut memberikan petunjuk bahwa implementasi kebijakan pengembangan profesionalisme aparatur punya pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja aparatur Biro Organisasi Sekretariat Daerah Propinsi

Sulawesi Utara. Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini dapat dinyatakan teruji/ diterima secara meyakinkan berdasarkan data empiric.

Dengan terujinya hipotesis tersebut maka dengan demikian hasil penelitian ini mendukung pendapat teoriti ataupun hasil-hasil kajian penelitian yang pernah dilakukan para ahli. Seperti dikatakan oleh Klinger dan Nanbaldin (dalam Gomes 1999) bahwa prestasi kerja merupakan fungsi perkalian dari usaha pegawai, yang didukung dengan motivasi tinggi dengan kemampuan pegawai yang diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan.

Program pengembangan SDM aparatur, adalah untuk meningkatkan kemampuan dan professional aparatur dalam melaksanakan tugas dan jabatannya. Dengan peningkatan kemampuan dan profesionalisme tersebut maka prestasi kerja aparatur akan lebih baik atau meningkat. Oleh karena itu profesionalisme aparatur harus dikembangkan atau ditingkatkan sesuai dengan kebutuhan pelaksanaan tugas.

Kebijakan pengembangn profesionalisme aparatu hanya akan mencapai tujuan dan sasaran jika diimplemetasikan dengan baik dan benar dengan kata lain keberhasilan suatu

organisasi dalam mengembangkan profesionalisme akan sangat tergantung pada bagaimana implementasi kebijakan pengembangan profesionalisme itu pada tataran empiris. Berdasarkan penelitian ini ternyata menunjukkan bahwa implementasi kebijakan pengembangan profesionalisme aparatur punya berpengaruh positif dalam meningkatkan prestasi kerja aparatur di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Propinsi Sulawesi Utara.

D. KESIMPULAN dan SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian sebagaimana telah dikemukakan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- a. Implementasi kebijakan pengembangan profesionalisme aparatur di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Propinsi Sulawesi Utara melalui program pendidikan dan pelatihan belum maksimal namun dapat dikategorikan cukup baik.
- b. Prestasi kerja aparatur pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Propinsi Sulawesi Utara belum maksimal.
- c. Implementasi kebijakan pengembangan profesionalisme aparatur punya berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan prestasi kerja aparatur di Biro

Organisasi Sekretariat Daerah Propinsi Sulawesi Utara. Hal ini dilihat dari pengembangan profesionalisme melalui pendidikan dan pelatihan memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan prestasi kerja.

2. Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, maka perlu dikemukakan beberapa saran berkenaan dengan Implementasi kebijakan pengembangan profesionalisme aparatur di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Propinsi Sulawesi Utara yaitu:

- a. Kebijakan pengembangan profesionalisme aparatur birokrasi harus dapat mengoptimalkan pendidikan dan pelatihan berupa diklat struktural, diklat fungsional, dan diklat teknis
- b. Implementasi kebijakan pengembangan profesionalisme aparatur yang perlu mendapat perhatian lebih besar ialah pendidikan dan pelatihan (diklat teknis dan fungsional) karena diklat ini terbukti sangat efektif untuk mengembangkan profesionalisme aparatur birokrasi dalam pelaksanaan tugas pekerjaan

- c. Untuk mengoptimalkan Implementasi kebijakan pengembangan profesionalisme aparatur maka alokasi anggaran untuk pendidikan dan pelatihan dalam jabatan harus ditingkatkan. Hal ini perlu dilakukan karena berdasarkan informasi yang diperoleh melalui penelitian ini anggaran yang dialokasikan pengembang profesionalisme aparatur birokrasi melalui diklat masih kecil.

E. DAFTAR PUSTAKA

Gomes, F. C. 1999. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Pustaka Pelajar

Sedarmayanti. 2008. Manajemen SDM, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung : Refika Aditama

Siagian, S. P. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara

Sudjana, 1990. Metode Statistika. Bandung : PT. Tarsito

Sugiono, 2000. Metode Penelitian Administrasi. Bandung : Alfabeta

Lampiran

UU No. 43 Tahun 1999. Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.