

**PENGEMBANGAN SUMBER DAYA APARATUR  
DIKANTOR CAMAT KAYAN HILIR  
KABUPATEN MALINAU**

**Charlis**

**EJournal Ilmu Pemerintahan  
Volume 1, No 3, 2013**

---

## HALAMAN PERSETUJUAN PENERBITAN ARTIKEL EJOURNAL

Artikel eJournal dengan identitas sebagai berikut:

Judul : Pengembangan Sumber Daya Aparatur di Kantor Camat Kayan Hilir Kabupaten Malinau  
Pengarang : Charlis  
NIM : 0902025199  
Program : S1 Ilmu Pemerintahan  
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman

telah diperiksa dan disetujui untuk dionlinekan di eJournal Program S1 Ilmu Pemerintahan Fisip Unmul.

Samarinda, 27 Juni 2013

**Pembimbing I,**

**Pembimbing II,**

**Muhammad Hairul Saleh, S.Sos, M.A**  
**NIP. 19730308 200312 1 002**

**Melati Dama, S.Sos, M.Si**  
**NIP. 19820416 200501 2 018**

---

*Bagian di bawah ini*

**DIISI OLEH BAGIAN PERPUSTAKAAN S1 IP**

Identitas terbitan untuk artikel di atas

<b>Nama Terbitan</b> :	<b>eJournal Ilmu Pemerintahan</b>	
<b>Volume</b> :		<b>Program Ilmu Pemerintahan</b>
<b>Nomor</b> :		
<b>Tahun</b> :		
<b>Halaman</b> :		<b>(Mohammad Taufik, S.Sos, M.Si)</b>

---



## **PENGEMBANGAN SUMBER DAYA APARATUR DI KANTOR CAMAT KAYAN HILIR KABUPATEN MALINAU**

**Charlis<sup>1</sup>**

### ***Abstrak***

*Artikel ini membahas tentang Pengembangan Sumber Daya Aparatur di Kantor Camat Kayan Hilir. Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan mengkaji tentang pengembangan sumber daya aparatur di kantor camat kayan hilir. Temuan dari penelitian ini adalah bahwa pengembangan sumber daya aparatur di kantor camat kayan hilir dalam mengembangkan kualitas sumber daya aparaturnya adalah dengan penyelenggaraan Diklat dan pengembangan kerier pegawai untuk meningkatkan dan mengembangkan kualitas sumber daya aparturnya. Adapun hambatan yang dialami Kantor Camat Kayan Hilir yaitu terbatasnya anggaran yang diberikan serta kurangnya standar kualifikasi pegawai sehingga tidak merata dengan pegawai lainnya sehingga tidak seimbang dengan beban kerjanya.*

***Kata Kunci :*** *Pengembangan, sumber daya aparatur, Kantor Camat.*

### **Pendahuluan**

Pengembangan sumber daya aparatur sebagai bentuk usaha untuk memperbaiki kualitas dan kemampuan sumber daya aparatur ke arah titik optimum dan hal tersebut diterapkan pada semua tatanan organisasi publik seperti pada Kecamatan Kayan Hilir Kabupaten Malinau yang tidak terlepas dari usaha tersebut. Pengembangan dilakukan dalam usaha untuk meningkatkan kualitas dan kemampuan aparatur.

Pada prinsipnya pengembangan sumber daya aparatur diarahkan agar memiliki kemampuan yang handal dan nantinya menjadi sumber tenaga yang produktif dan atau dapat merubah sikap, mental dan perilaku yang berorientasi pada hasil kerja. Kajian sumber daya aparatur walaupun sifatnya klasik namun secara faktual masih relevan untuk dikaji lebih mendalam. Rendahnya kemampuan kerja pegawai disebabkan kurang seriusnya dalam melakukan pengembangan terhadap sumber daya aparatur, sehingga hasil kerja yang dicapai kurang memuaskan. Pengembangan sumber daya aparatur merupakan

---

<sup>1</sup> Materi artikel ini berasal dari artikel yang ditulis oleh Charlis (Mahasiswa Prodi IP Fisip Unmul)

<sup>2</sup> Mahasiswa tingkat akhir pada Program S1 Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: Charles.usat@gmail.com

salah satu faktor untuk membentuk sikap dan perilaku pegawai agar memiliki kepribadian yang baik, dan mampu menghindari larangan-larangan sebagai pegawai negeri. Pengembangan pegawai negeri pada dasarnya dapat dilakukan dengan berbagai cara, dan hal tersebut dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan. Karena dengan melalui pendidikan dan pelatihan maka seorang pegawai akan memperoleh keterampilan dan keahlian dan untuk dipersiapkan menjadi sumber tenaga yang produktif. Selain itu dapat terciptanya aparatur yang mampu melaksanakan tugas dan fungsinya secara efektif dan efisien, bersih dan berwibawa dengan dilandasi semangat sikap pengabdian yang tinggi, dan mampu memberikan kontribusi positif terhadap bangsa dan negara.

Dari hasil pengamatan sementara menunjukkan bahwa masih terbatasnya kualitas sumber daya aparatur dan hal tersebut tercermin oleh kurangnya pelatihan yang diikuti oleh aparatur Kantor Camat Kayan Hilir sehingga masih terbatas kemampuan pegawanya, sehingga cara kerja yang digunakan lebih mengandalkan kemampuan konvensional, karena itu dipandang perlu diarahkan dan dibina agar memiliki kompetensi profesional. Rendahnya kemampuan kerja pegawai disebabkan kurang seriusnya dalam melakukan pengembangan terhadap sumber daya aparatur, sehingga berpengaruh juga terhadap hasil kerja yang dicapai kurang memuaskan.

Berdasarkan alur pemikiran di atas telah mendorong penulis untuk melakukan kajian lebih mendalam, mengingat kemampuan, keahlian dan kualitas aparatur sehingga sangat berdampak dalam memberikan melakukan tugasnya sehari-hari dan belum optimal, sehingga permasalahan yang terjadi di Kecamatan Kayan Hilir Kabupaten Malinau terus meningkat sehingga pengembangan aparatur dipandang perlu untuk mengatasi persoalan tersebut. Dengan latar belakang permasalahan tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengembangan Sumber Daya Aparatur di Kantor Camat Kayan Hilir Kabupaten Malinau.

## **Kerangka Dasar Teori**

### ***Pengembangan***

Sufianti ( 2004 : 65 ) Mengatakan bahwa Pengembangan SDM didefinisikan sebagai serangkaian aktifitas yang terencana dan sistematis yang dirancang oleh organisasi untuk memberikan anggotanya keahlian yang dibutuhkan untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya saat ini maupun di masa yang akan datang.

Pengembangan menurut Hasibuan ( 2000 : 25 ) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan latihan. Pendidikan dan latihan yang diberikan harus sesuai kebutuhan pekerjaan pada masa kini maupun pada masa yang akan datang.

Monday R. ( 2008 : 210-211) mengatakan pengembangan dan pelatihan adalah jantung dari upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan kinerja organisasi. Pengembangan melibatkan pembelajaran yang melampaui pekerjaan saat ini dan memiliki fokus lebih jangka panjang, pengembangan mempersiapkan para karyawan untuk tetap sejalan dengan perubahan dan pertumbuhan organisasi.

Dari beberapa pengertian di atas, dapat dikatakan bahwa Pengembangan adalah segala aktivitas yang dilakukan oleh organisasi dalam memfasilitasi pegawai agar memiliki pengetahuan, keahlian, dan sikap yang dibutuhkan dalam menangani pekerjaan saat ini atau yang akan datang.

### ***Sumber Daya Manusia***

Menurut Hasibuan ( 2000 : 244-245 ) bahwa Sumber daya manusia merupakan kemampuan terpadu dari daya pikir dan fisik yang dimiliki individu. Perilaku dan fisik ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya. Sedangkan prestasi kerja dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi keinginan kepuasannya.

Selanjutnya Hasibuan ( 2000 : 246 ) mengemukakan daya fisik dimaksudkan sebagai kekuatan dan ketahanan seseorang untuk melakukan pekerjaan yang berat dan bekerja lama, maupun ketahanannya menghadapi penyakit. Daya fisik sangat penting dan merupakan penentu bagi seseorang untuk menggapai cita-citanya. Manusia adalah orangnya sedangkan sumber daya manusia adalah kemampuan totalitas daya pikir dan daya fisik yang terdapat pada seseorang. Kualitas SDM harus ditingkatkan supaya produktivitas kerjanya meningkat, sehingga hidup sejahtera tercapai.

Monday R. ( 2008 : 5 ) mengatakan bahwa pengembangan Sumber Daya Manusia adalah fungsi manajemen sumber daya manusia utama yang tidak hanya terdiri atas pelatihan dan pengembangan namun juga aktivitas-aktivitas perencanaan dan pengembangan karier individu, pengembangan organisasi, serta manajemen dan penilaian kerja.

Dari pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia dapat diupayakan melalui dua aspek yaitu aspek fisik dan non fisik. Untuk meningkatkan kualitas fisik dapat diupayakan melalui program kesehatan dan kesejahteraan, sedangkan untuk meningkatkan kualitas non fisik dapat dilakukan melalui pendidikan dan latihan seperti tugas belajar, injin belajar, pengembangan karier, maupun kursus-kursus

### ***Pengembangan Sumber Daya Aparatur dari segi Fisik***

Kesehatan dan kesejahteraan , menurut Hasibuan ( 2000 : 187 ) yaitu :

1. Untuk meningkatkan kesetiaan dan keterikatan karyawan pada perusahaan.

2. Memberikan ketenangan dan pemenuhan kebutuhan bagi karyawan beserta keluarganya.
3. Memotivasi gairah kerja, disiplin, dan produktivitas kerja karyawan.
4. Menurunkan tingkat absensi karyawan
5. Menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang baik serta nyaman
6. Membantu lancarnya pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan
7. Memelihara kesehatan dan meningkatkan kualitas karyawan
8. Mengefektifkan pengadaan karyawan
9. Membantu pelaksanaan program pemerintah dalam meningkatkan kualitas manusia Indonesia
10. Mengurangi kecelakaan dan kerusakan peralatan perusahaan
11. Meningkatkan status sosial karyawan

### ***Pengembangan Sumber Daya Aparatur dari segi non Fisik***

Menurut Sufanti ( 2004 : 66 ) mengatakan pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan berbagai cara yaitu:

#### **1. Pendidikan dan Pelatihan:**

Thoha ( 2010 : 38-40 ) mengatakan bahwa : tujuan pengaturan serta pengaturan penyelenggaraan latihan jabatan bagi Pegawai Negeri Sipil adalah agar terjamin adanya keserasian pembinaan pegawai negeri sipil. Pengaturan pendidikan serta pengaturan penyelenggaraan latihan jabatan meliputi kegiatan perencanaan, termasuk perencanaan anggaran, penentuan standar, pemberian akreditasi, penilaian, dan pengawasan. Pada pokok pelatihan jabatan dapat dibagi menjadi dua yaitu :

1. Pelatihan pra-jabatan yaitu pelatihan yang diberikan kepada CPNS
2. Latihan dalam jabatan yaitu suatu latihan yang diberi untuk meningkatkan mutu, keahlian, kemampuan dan keterampilan.

Dengan demikian pendidikan dan pelatihan sama-sama merupakan proses belajar-mengajar, dengan menggunakan teknik dan metode tertentu. Pendidikan merupakan proses belajar mengajar dengan menggunakan tehnik dan metode tertentu. Sebagai suatu proses, pendidikan merupakan serangkaian kegiatan yang berlangsung relatif lama dan diselenggarakan dengan pendekatan yang formal dan structured. Sedangkan pelatihan adalah proses belajar-mengajar, dengan menggunakan tehnik dan metode tertentu

#### **2. Pengembangan Karier:**

Moekijat (2002 : 24) mengatakan : Pengembangan karir yang dilaksanakan dan dikembangkan pada SDM aparatur melalui pengembangan karir dan penilaian sistem prestasi kerja. Sistem karir pada umumnya melalui:

1. Mutasi jabatan
2. Promosi

## **Metode Penelitian**

Penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian deskriptif, yaitu yang bertujuan untuk memberikan gambaran tentang masyarakat atau kelompok orang tertentu atau gambaran tentang suatu gejala. Deskripsi yang dimaksud adalah menggambarkan mengenai situasi-situasi atau kejadian-kejadian, dalam arti ini penelitian ini adalah akumulasi data dasar dalam cara deskriptif semata-mata, tidak menerangkan saling hubungan. Penelitian deskriptif terbatas pada pengungkapan suatu fakta, hasil penelitian di tekan pada pemberian gambaran secara obyektif tentang keadaan yang sebenarnya.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan. Analisis data yang digunakan adalah kualitatif. Penelitian ini di maksudkan menggambarkan fenomena-fenomena yang terjadi dilapangan yang terjadi dilapangan terutama yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Data yang di peroleh dilapangan, selanjutnya dianalisis dengan pemaparan serta interpretasi secara mendalam. Tehnik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis data model interaktif (*Interactive model of analysis*) yang dikembangkan oleh Milles dan Huberman (2007), yang terdiri dari 4 komponen sebagai berikut: Pengumpulan data, Reduksi Data, Penyajian Data, Penarikan Kesimpulan atau Verifikasi.

## **Hasil Penelitian dan Pembahasan**

### ***Pengembangan Sumber Daya Aparatur di Kantor Camat Kayan Hilir Kabupaten Malinau***

Dalam artikel ini yang menjadi pokok bahasan Pengembangan Sumber Daya Aparatur di Kantor Camat Kayan Hilir, penulis akan menjabarkan hasil penelitian berdasarkan beberapa fokus penelitian, sebagai berikut :

#### **1. Pengembangan Sumber Daya Aparatur**

Dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya aparatur tidak terlepas dari upaya yang dilakukan oleh lembaga. Pengembangan sumber daya aparatur merupakan salah satu alternatif atau solusi untuk mengatasi persoalan yang terkait dengan aparatur di Kantor Camat Kayan Hilir. Hanya saja bentuk pengembangan apa yang dapat menunjang peningkatan kualitas sumber daya aparatur. Penulis telah memformulasikan beberapa alternatif yang relevan dan dimungkin dapat memberikan pemecahan untuk mengatasi persoalan tersebut.

Sesuai fokus penelitian yang ditetapkan tersebut yaitu Pengembangan Sumber Daya Aparatur di Kantor Camat Kayan Hilir dan Faktor yang menghambat Pengembangan Sumber Daya Aparatur Di Kantor Camat Kayan Hilir peneliti akan mendeskripsikan fenomena-fenomena yang terjadi di lapangan dan untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada uraian di bawah ini.



### **a. Pendidikan dan Pelatihan**

Pendidikan dan Pelatihan sesuai dengan Fokus Penelitian sebelumnya dapat dilakukan melalui Diklat Prajabatan dan Diklat Dalam Jabatan yaitu :

#### ***Diklat Prajabatan***

Pemberian pendidikan dan pelatihan dalam hal ini Diklat prajabatan senantiasa diharapkan setiap tahunnya oleh pegawai Kantor Camat Kayan Hilir. Untuk diklat prajabatan diwajibkan bagi calon pegawai negeri sipil ( CPNS ) sebagai syarat untuk diangkat sebagai pegawai negeri sipil ( PNS )

Maka dengan pemberian pendidikan melalui diklatprajabatan ini diharapkan dapat semakin meningkatkan pengetahuan dan keterampilan serta sikap dan perilaku peserta melalui proses transformasi pengetahuan dari pengajar kepada peserta pendidikan dengan menggunakan berbagai metode dan cara pandang sebagai salah satu investasi jangka panjang dibidang SDM. Sehingga diharapkan semakin mampu meningkatkan kualitas dari aparatur pemerintah tersebut sehingga pengetahuan dan kemampuan sikap perilaku peserta dapat menjadi jauh lebih baik melalui proses tranformasi ilmu pengetahuan daripengajar kepada peserta selama pendidikan.

#### ***Diklat dalam Jabatan***

Pemberian pendidikan dan pelatihan dalam jabatan ini senantiasa dan telah memberikan pengaruh besar terhadap kemampuan dan keahlian serta profesionalitas aparatur yang telah mengikuti pelatihan tersebut, hal ini Diklat Kepemimpinan senantiasa diharapkan setiap tahunnya oleh pegawai Kantor Camat Kayan Hilir. Untuk Diklatpim IV pesertanya yaitu pegawai yang akan menduduki eselon IV dengan pelaksanaan untuk Diklat prajabatan dan diklatpim IV ini dilakukan didaerah Kabupaten. Kemudian untuk Diklatpim III pelaksanaannya ada yang didaerah dan ada juga yang dilaksanakan dibadan Diklat Provinsi Kalimantan Timur dengan pesertanya adalah pegawai yang telah menduduki eselon III dan yang baru akan menduduki eselon III dan untuk diklatpim II pelaksanaannya berada diluar daerah, dengan peserta eselon II dan yang baru akan menduduki eselon II dan yang melaksanakan diklatpim II ini dilakukan oleh Lembaga Administrasi Negara dan bekerja dengan Badan Diklat Provinsi.

Dapat disimpulkan bahwa pelatihan bagi pegawai/aparatur sebagai salah satu bentuk pengembangan sumber daya aparatur/pegawai sudah selayaknya dilakukan. Karena didukung pendapat yang mengatakan bahwa ada nilai manfaat yang dapat diambil dari pendidikan dan pelatihan yaitu dapat menunjang kelancaran tugas rutin. Karena pegawai yang pernah mengikuti pelatihan akan memiliki kemampuan, keterampilan, dan keahlian serta kecakapan. Dengan modal kerja yang diperoleh dari pelatihan tersebut maka seorang pegawai akan lebih mudah dalam menyelesaikan pekerjaan. Manfaat lain yang dapat diambil dari pelatihan tersebut, ternyata pegawai memiliki

sikap mental dan perilaku yang berorientasi pada hasil kerja dan sumbangannya terhadap lembaga justru lebih baik.

### **1. Pengembangan Kariel**

Pengembangan Karir sesuai dengan Fokus Penelitian sebelumnya dapat dilakukan melalui promosi dan mutasi yaitu :

#### ***Promosi***

Promosi pegawai yang dilakukan di lingkungan kerja Kantor Kecamatan Kayan Hilir belum sepenuhnya memenuhi kualifikasi yang telah ditentukan, didalam usaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya pegawai dalam pengembangan kariel diharapkan mampu meningkatkan semangat dan komitmen bagi apatur yang telah dipromosikan sehingga dalam melaksanakan tugas diiringi dengan tanggung jawab.

Promosi pegawai di lingkungan kantor Camat Kayan Hilir Kabupaten Malinau belum berjalan sebagaimana yang diharapkan. Namun secara aplikatif promosi pegawai di kantor Kecamatan Kayan Hilir termasuk cukup baik, Artinya dari hasil keputusan yang menetapkan pegawai/aparatur untuk dipromosikan/dimutasikan ternyata tidak pernah ada terjadi reaksi penolakan dari pegawai yang mungkin kurang puas terhadap keputusan atas pegawai yang dipromosikan.

#### ***Mutasi***

dapat dikatakan bahwa mutasi pegawai yang dilakukan di lingkungan kerja Kantor Kecamatan Kayan Hilir belum sepenuhnya mempertimbangkan dan memenuhi kualifikasi yang telah ditentukan, didalam usaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya pegawai dalam pengembangan karir diharapkan mampu meningkatkan semangat dan komitmen serta profesionalitas bagi apatur yang telah dimutasikan sehingga dalam melaksanakan tugas diiringi dengan tanggung jawab. Pengembangan karier sebagai salah satu bentuk usaha mengembangkan kualitas pegawai negeri sipil sangat diharapkan dan disambut baik oleh pegawai kantor camat kayan hilir dan dengan demikian harus adanya komitmen pimpinan yang kuat untuk melakukan pengembangan terhadap semua aparatur agar memiliki kualitas, kemampuan dan keahlian serta sikap dan perilaku yang baik dan mampu memegang teguh etika profesi sehingga dapat menjaga citra pegawai negeri..

### ***Faktor Penghambat Pengembangan Sumber Daya Aparatur di Kantor Camat Kayan Hilir***

#### **1. Faktor Penghambat *Terbatasnya anggaran***

Setiap kegiatan atau program kerja yang akan dilaksanakan oleh aparatur Kantor Camat Kayan Hilir tentunya memerlukan anggaran yang

disediakan oleh pemerintah, akan tetapi akan terkadang anggaran yang telah ditetapkan untuk melaksanakan kegiatan atau program kerja tidak sesuai dengan anggaran yang diterima oleh instansi, kekurangan yang dialami tersebut dapat menghambat pelaksanaan dari kegiatan yang telah ditetapkan karena dari anggaran tersebut akan digunakan untuk memenuhi setiap kebutuhan yang diperlukan dalam rangka penyelenggaraan kegiatan dengan tujuan untuk meningkatkan sumber daya aparatur, sehingga dalam pelaksanaan kegiatan dalam rangka meningkatkan mutu dan kualitas sumber daya aparatur mengalami hambatan

### ***Sarana Transportasi***

Dalam usaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya aparatur sangat dipengaruhi oleh keinginan dan minat pegawai, namun sejauh ini minat aparatur di kantor camat kayan hilir dipengaruhi oleh faktor transportasi dan sering mengalami hambatan terutama pegawai yang akan mengikuti kegiatan tugas belajar maupun diklat, pelaksanaan pendidikan dan tugas belajar, bagi aparatur pemerintah dalam upaya untuk meningkatkan mutu dan kualitas sumber daya menjadi terhambat dan faktor tersebut.

### ***Minat dan kemauan pegawai belum ada keseragaman***

Dapat dijelaskan bahwa minat dan keinginan para pegawai berbedah-bedah sehingga dalam kegiatan yang berkaitan dengan pekerjaan dan tugas belajar sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai maupun keahlian pegawai, sehingga melahirkan perbedaan kemampuan diantara aparatur di kantor camat kayan hilir, dengan kondisi tersebut sangat menghambat pengembangan sumber daya aparatur.

Dalam hal ini Kepala instansi harus memberikan motivasi dan dorongan bagi pegawai yang memiliki minat dan keahlian yang belum memadai, sehingga diharapkan akan meningkatkan semangat kerja dan profesionalisme didalam melakukan pekerjaan dan upaya meningkatkan kualitas sumber daya aparatur di kantor camat kayan hilir.

### ***Kurang mempertimbangkan kualifikasi pegawai***

Promosi dan mutasi pegawai yang dilakukan di lingkungan kerja Kantor Kecamatan Kayan Hilir belum sepenuhnya memenuhi kualifikasi yang telah ditentukan, didalam usaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya pegawai dalam pengembangan karir diharapkan mampu meningkatkan semangat dan komitmen bagi apatur yang telah dipromosikan maupun yang dimutasi sehingga dalam melaksanakan tugas diiringi dengan tanggung jawab

### **Kesimpulan**

Pengembangan sumber daya aparatur di Kantor Camat Kayan Hilir Kabupaten Malinau yang dilakukan melalui pendidikan pelatihan yaitu diklat

prajabatan dan diklat dalam jabatan. Bagi yang telah mengikuti Diklat prajabatan dan diklat dalam jabatan ternyata telah menunjukkan perubahan terhadap keterampilan dan keahlian aparatur, Pengembangan sumber daya aparatur telah mampu memperbaiki dan meningkatkan kualitas aparatur, baik secara teknis maupun administratif, bahkan telah menghasilkan sumber tenaga yang produktif. Tetapi masih adanya aparatur yang belum memiliki kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan pendidikan sehingga belum memberikan kontribusi yang berarti untuk menunjang kelancaran tugas.

Pengembangan sumber daya aparatur melalui pengembangan karir yaitu promosi dan mutasi yang dilakukan masih belum optimal karena promosi dan mutasi masih didasari oleh tindakan politisi dan hubungan kekeluargaan serta orang terdekat saja, sehingga aparatur yang memiliki kualitas yang baik tidak ditempatkan pada jabatan yang sesuai.

Faktor-faktor yang menghambat pengembangan sumber daya aparatur di lembaga tersebut antara lain terbatasnya sumber dana, sarana transportasi yang kurang lancar sehingga menghambat aparatur untuk mengikuti tugas belajar, adanya perbedaan kemauan aparatur untuk meningkatkan keterampilan dan keahlian, dan kurang mempertimbangkan standar kualifikasi pegawai yang ada dalam mengembangkan karir pegawai.

Meningkatkan kemampuan sumber daya aparatur secara optimal dengan cara memperhatikan kualitas dan keahlian pegawai yang memiliki prestasi kerja, serta memberikan kesempatan kepada pegawai yang belum pernah mengikuti pelatihan dalam bentuk apapun,

Bagi aparatur yang telah menyelesaikan pendidikan dan pelatihan harus ditempatkan pada posisi yang tepat dan benar, agar hasil pelatihan dapat dimanfaatkan dan dikembangkan sesuai keterampilan dan keahlian yang dimiliki. Selain itu dapat menumbuhkan kesadaran dan semangat kerja pegawai yang lebih baik.

Meningkatkan alokasi dana pelatihan dalam pengembangan sumber daya aparatur, melalui anggaran kantor camat kayan hilir, bagi aparatur yang mengikuti pelatihan harus terlebih dahulu berangkat sehingga dapat diantisipasi pembatalan jadwal penerbangan, memberikan pengarahan bagi aparatur yang tidak memiliki minat untuk pelatihan, dan mempertimbangkan dan kemampuan aparatur sesuai dengan jabatannya

## **Daftar Pustaka**

- Anonim *Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999, Pengganti Undang-Undang Nomor 18 tahun 1974 Tentang Pokok Kepegawaian*. Indonesia. Jakarta.
- \_\_\_\_\_, 2001. *Peraturan Pemerintah Nomor 101, Tentang Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil*, Indonesia. Jakarta

- \_\_\_\_\_, 2000, Peraturan Pemerintah Nomor 100, *Tentang Pengangkatan PNS dalam Jabatan Struktural*. Indonesia. Jakarta.
- Cardoso. Faustino, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Balai Askara, Jakarta.
- Hasibuan. Malayu, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gunung Agung, Jakarta.
- Hamalik, Oemar. 2000. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Manajemen Pelatihan ketenaga Kerjaan,pendektan terpadu. Bumi Aksara, Jakarta.
- Lembaga PPM, *Manajemen.*, Cetakan II, Lembaga Pendidikan Manajemen, Penerbit Balai Aksara, Jakarta.
- Martoyo, Susilo, 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 2, cetakan III, Kencana. Jakarta
- Miles, Matthew B. dan A. Michel Huberman. 2004. *Analisis Data Kualitatif*. Cetakan I. UI-Press. Jakarta.
- Moekijat., 2002, *Manajemen Kepegawaian*, Mandar Maju, Bandung..
- Mondy. R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 10, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Mustopadidjaja. 2001. *Seminar Nasional : Penguatan Administrasi Publik Dalam Rangka Good Governmace*. STIA LAN. Jakarta.
- Siagian, P.Sondang, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, Cetakan IV, Bumi Aksara. Jakarta.
- Sufianti, Ely. 2004. *Analisis Kebutuhan Personil dan Penataan Manajemen Kepegawaian Provinsi*. PKPZA III Lembaga Administrasi. Samarinda.
- Sugiono. 2002. *Metodologi Penelitian*. Edisi 2, cetakan IV, Kencana. Jakarta.
- Sutrisno, Edy, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 1, cetakan II, Kencana. Jakarta.
- Simamora, 2002, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Djembatan, Jakarta.
- Thoha, Miftah, 2010, *Perspektif Perilaku Organisasi : Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Rajawali, Jakarta.