

OPTIMALISASI PENDIDIKAN DAN LATIHAN APARATUR SIPIL NEGARA DI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG (PUPR) DI BIDANG BINA MARGA KABUPATEN KUANTAN SINGINGI

NURUL AINI

Program Studi Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Islam Kuantan Singingi,
Jl. Gatot Subroto Km7. Kebun Nenas.

nurulaini100197@gmail.com

ABSTRACT

The researcher found problems in education and training at the district singing department I was singing, namely there were several things that could affect employee performance, including the level of education and training. In order to achieve the vision and mission of an organization, the vision and mission must be formulated in a more directed and operational form, in the form of organizational goals and objectives. The purpose is the elaboration or implementation of the mission statement, which is the end result that will be achieved within a period of 1 to 5 years. The purpose of the organization must be in accordance with the tasks and functions of the organization. The aim of the organization will be to sharpen the focus of the implementation of the mission and put a priority framework to focus the activities of the institution in the direction of all programs and carry out its mission, therefore at the same time can be used as a basis for setting performance indicators. The type of research used is descriptive qualitative. The researcher analyzes the data to obtain the validity of the data by examining all existing data from various sources that have been obtained from the field by using data collection methods by conducting observations, interviews and documentation.

Keywords: Education and Training

ABSTRAK

Peneliti menemukan permasalahan pada pendidikan dan latihan pada dinas PUPR Kabupaten Kuantan Singingi yaitu ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya adalah tingkat pendidikan dan pelatihan. Dalam rangka mencapai visi dan misi dari suatu organisasi maka visi dan misi tersebut harus dirumuskan ke dalam bentuk yang lebih terarah dan operasional, berupa tujuan dan sasaran organisasi. Tujuan merupakan penjabaran atau implementasi dari pernyataan misi, merupakan hasil akhir yang hendak di capai dalam jangka waktu 1 sampai 5 tahun. Tujuan organisasi harus sesuai dengan tugas dan fungsi organisasi. Tujuan organisasi akan mempertajam fokus pelaksanaan misi dan meletakkan kerangka prioritas untuk memfokuskan aktivitas lembaga dalam arah semua program dan melaksanakan misinya, oleh karena itu sekaligus dapat dijadikan dasar untuk menetapkan indikator kinerja. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif dengan kualitatif. Peneliti menganalisa data untuk mendapatkan keabsahan data dengan menelaah seluruh data yang ada dari berbagai sumber yang telah didapat dari lapangan dengan menggunakan metode pengumpulan data dengan melakukan observasi, wawancara dan dokumentasi. Berdasarkan hasil penelitian di lapangan dapat diketahui bahwa Optimalisasi Pendidikan Dan Latihan Di Dinas PUPR Di Bidang Bina Marga Kabupaten Kuantan Singingi Belum Sepenuhnya Teroptimalisasi Dengan Baik.

Kata kunci: Pendidikan dan Latihan

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu organisasi dalam mewujudkan tujuannya diperlukan sumberdaya manusia (SDM) karena tumbuh kembangnya suatu organisasi tergantung dari SDM-nya. Oleh karenanya SDM harus diperhatikan dengan baik agar terjadi peningkatan efisiensi, efektifitas dan produktifitas kinerja yang tercermin dalam kinerja. Ada beberapahal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya adalah tingkat pendidikan dan pelatihan.

Dalam rangka mencapai visi dan misi dari suatu organisasi maka visi dan misi tersebut harus dirumuskan ke dalam bentuk yang lebih terarah dan operasional, berupa tujuan dan sasaran organisasi. Tujuan merupakan penjabaran atau implementasi dari pernyataan misi, merupakan hasil akhir yang hendak dicapai dalam jangka waktu 1 sampai dengan 5 tahun. Tujuan organisasi harus sesuai dengan tugas dan fungsi organisasi. Tujuan organisasi akan mempertajam fokus pelaksanaan misi dan meletakkan kerangka prioritas untuk memfokuskan aktivitas lembaga dalam arah semua program dan melaksanakan misinya, oleh karena itu sekaligus dapat dijadikan dasar untuk menetapkan indikator kinerja.

Tujuan organisasi Kabupaten Kuantan Singingi Di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR):

- a. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) aparat agar memiliki komitmen dan etos kerja yang tinggi serta potensial
- b. Mengupayakan tersedianya sumber daya fisik sarana dan prasarana guna mendukung pelaksanaan pembangunan yang berkembang
- c. Melaksanakan semua kegiatan pada bidangnya secara optimal
- d. Meningkatkan validitas dan rehabilitas data hasil evaluasi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kuantan Singingi

Sebagai sebuah kebijakan pemerintah guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pelatihan kerja. Pelatihan Berbasis Kompetensi merupakan produk ketentuan yang telah ditetapkan dan wajib dilaksanakan oleh instansi / lembaga yang akan melakukan pelatihan bagi pencari kerja. Beberapa peraturan terkait pelatihan berbasis kompetensi diantaranya :

- a. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
- b. Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2004 tentang Badan Nasional Sertifikasi Profesi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 78, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4408);
- c. Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 67, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4637);
- d. Peraturan Presiden Nomor 8 Tahun 2012 tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 24);
- e. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 5 Tahun 2012 tentang Sistem Standardisasi Kompetensi Kerja Nasional (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 338);

- f. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 8 Tahun 2012 tentang Tata Cara Penetapan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 364);
- g. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 11 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyelenggaraan Sistem Pelatihan Kerja Nasional Di Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 1463);

Agar tujuan tercapai maka pemerintah melakukan cara untuk meningkatkan sumber daya manusianya yang ada di pemerintahannya terutama di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kuantan Singingi. Adapaun tujuan melaukan pendidikan dan latihan yaitu mempersiapkan pejabat dalam pengelolaan manajemen, SDM, dan sebagainya. Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan ini memang sudah menjadi ketentuan Resmi untuk orang yang akan naik pangkat menjabat sebagai Eselon IV. Kegiatan diklat ini diadakan paling banyak dua kali dalam setahun tergantung anggaran. Adapun untuk menjabat sebagai Eselon IV pangkat terendahnya adalah III c (Pangkat dasar). Pegawai yang mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk naik pangkatnya menjadi Eselon IV hanya menjabat selama setahun. Akan tetapi untuk staf bisa (tidak Mengikuti Pendidikan dan pelatihan) untuk naik pangkat harus menjabat selamat 4 tahun. Bagi pagawai yang sudah megikuti Pendidikan dan Pelatihan akan bertambah ilmunya selain itu juga akan lebih disiplin dan bertanggung jawab. Alasan kenapa pegawai belum melakukan pendidikan dan pelatihan karena menunggu surat dari BPKP.

Disamping tingkat pendidikan formal, pegawai yang ada di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kuantan Singingi Pegawai juga mendapat pelatihan penjenjangan maupun non penjenjangan, adapun jenis perjenjangan dimaksud adalah yang telah mengikuti penjenjangan Diklat PIM (Kepemimpinan) atau telah melakukan diklat Teknis, contoh dari diklat teknis yaitu bimtek dan Pelantikan barang dan jasa. Contoh dari PIM yaitu membuat proyek perubahan (Proper). Diklat kepemimpinan tingkat II merupakan kompetensi strategi yaitu kemampuan menetapkan strategi kebijakan instansinya dan memimpin keberhasilan implementasi strategi kebijakan tersebut. Diklat Kepemimpinan Tingkat III merupakan program yang akan mentransformasi peserta Diklat menuju tujuan yang telah ditetapkan dalam program Diklat Kepemimpinan Tingkat III ini. Setiap peserta Diklat akan melalui serangkaian proses yang telah disusun untuk membawa peserta kepada tujuan yang telah ditetapkan.Oleh karena itu, setiap peserta perlumemahamitujuan dan rangkaian proses tersebut agar dapat mengikuti program Diklat Kepemimpinan Tingkat III secara lebih terarah, sedangkan Diklat kepimpinan tingkat IV adalah Perjenjangan untuk diklat kepemimpinan Esolan IV.

Berdasarkan ketentuan dari dinas Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kuantan Singingi maka digunakan patokan untuk menentukan kinerja para pegawainya, berikut adalah standar penilaian yang digunakan padaDinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kuantan Singingi,yaitu:

Tabel. Standar Penilaian Kinerja Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) di Bidang Bina Marga Kuantan Singingi

No	Nilai (%)	Pencapaian/predikat
1	85 s/d 100	Sangat berhasil
2	70 s/d < 85	Berhasil
3	55 s/d <70	Cukup berhasil
4	0 s/d < 55	Kurang Berhasil

Sumber : Bidang Bina marga,2019

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa standar penilaian yang digunakan adalah untuk melihat pencapaian hasil kerja para pegawai, yaitu dari penilaian dari sangat berhasil sampai kurang berhasil. Nilai ini digunakan untuk melihat tingkat kinerja para pegawai, sehingga kinerja pegawai dapat dilihat apakah dapat mencapai atau predikat dalam bekerja. Berikut adalah kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kuantan Singingi.

1.2 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menganalisa dan mengetahui pendidikan dan latihan pada Dinas (PUPR) di Bidang Bina Marga Kabupaten Kuantan Singingi.

2. Tinjauan Pustaka

2.1. Landasan Teori

2.1.1 Teori/Konsep Ilmu Administrasi Negara

Menurut Pfiffner dan Presthus (dalam Nawawi 2013 : 80) Administrasi Negara merupakan yang meliputi implementasi kebijakan pemerintah yang telah ditetapkan oleh badan-badan perwakilan.

2.1.2 Manajemen

Menurut Manullang (2015:3) istilah manajemen, terjemahan dalam bahasa indonesia hingga saat ini belum ada keseragaman. berbagai istilah yang di pergunakan, seperti ketatalaksanaan, manajemen, management dan pengurusan. untuk menghindari penafsiran yang berbeda-beda, dalam tulisan ini kita pakai istilah aslinya, yaitu "manajemen" menurut pengertian yang pertama, yakni manajemen sebagai suatu proses, berbeda-beda definisi yang diberikan oleh para ahli. untuk memperlihatkan tata warna definisi manajemen menurut pengertian yang pertama itu, kita kemukakan tiga buah definisi. dalam *Encyclopedia of the social science* dikatakan bahwa manajemen adalah suatu proses dengan mana pelaksanaan suatu tertentu diselenggarakan dan diawasi.

2.1.3. Pengembangan Sumber daya Manusia

Menurut (Wayne dan Awad, 1981:29). dalam kaitannya dengan penyerahan kewenangan sumber daya manusia, aspek pengembangan sumber daya manusia menjadi bagian penting dalam upaya mengelola sumber daya manusia secara keseluruhan. Pada hakekatnya pengembangan sumber daya manusia mempunyai dimensi luas yang bertujuan meningkatkan potensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia, sebagai upaya meningkatkan profesionalisme dalam organisasi.

2.1.4. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Dessler (2015:3), manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

2.1.5 Optimalisasi

Menurut kamus besar bahasa indonesia, kata optimalisasi diambil dari kata optimal yang berarti terbaik, tertinggi. sedangkan pengoptimalan berarti proses, pembuatan pengoptimalan (menjadikan paling baik atau paling tinggi). jadi optimalisasi adalah sistem atau upaya menjadikan paling baik atau paling tinggi.

2.1.6 Pendidikan

Menurut Nasution (2003:18) “Pendidikan suatu proses, teknik dan metode belajar mengajar dengan maksud mentransfer suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai standar yang telah ditetapkan sebelumnya”. Pendidikan adalah suatu proses, tehnik, dan metode belajar mengajar dengan maksud mentransfer suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain melalui prosedur yang sistematis dan terorganisir yang berlangsung dalam jangka waktu yang relatif lama.

2.1.7 Pelatihan

menurut Atmodiwirio (2002:27) menguraikan : "Pelatihan adalah pembelajaran yang dipersiapkan agar pelaksanaan pekerjaan sekarang meningkat (kinerjanya). Pelatihan menurut konsep lembaga Administrasi menekankan pada proses peningkatan kemampuan seorang individu dalam melaksanakan tugasnya”.

2.1.8 Kinerja

Pengertian kinerja menurut Suwanto (2011) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian deskriptif dengan kualitatif, yaitu menggambarkan keadaan subjek dan objek, baik seseorang, lembaga, masyarakat, dan lain sebagainya serta memberikan jawaban terhadap permasalahan yang ada pada saat penelitian dilakukan dengan cara menggambarkan berdasarkan fakta-fakta yang ada di lapangan dan dihubungkan dengan konsep teori yang relevan.

Menurut Husnaini Husman (2014 : 129), kata deskriptif berasal dari bahasa Inggris, *Descriptio*, yang berarti bersifat menggambarkan atau melukiskan sesuatu hal. Sedangkan menurut Arikonto (2010: 278), kualitatif dapat diartikan sebagai proses pemecahan masalah yang diselidiki dengan melukiskan keadaan subjek dan objek penelitian pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau bagaimana adanya dan hasil wawancara.

3.2 Informan

Menurut Burgin (2007: 76), informan penelitian adalah subjek yang memahami informasi obyek penelitian sebagai pelaku maupun orang lain yang memahami objek penelitian

Teknik pengambilan sampel yang digunakan peneliti adalah *Purposive Sampling* dan *Sampling Jenuh*. Menurut Sugiyono (2017 : 91) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Menurut Usman dan Akbar (2014 : 45) *Purposive Sampling* adalah teknik yang apabila anggota sampel yang dipilih secara khusus berdasarkan tujuan penelitiannya. Teknik *Purposive Sampling* ini digunakan peneliti untuk Kepala dinas PUPR, Kepala Bidang Bina Marga, Kasi Perencanaan teknis dan evaluasi, Kasi Pemeliharaan Jembatan dan Jalan, Kasi Pembangunan Peningkatan Jalan dan Jembatan, Kepla UPTD ALKAL, Fungsional Bidang Bina Marga dimana akan memudahkan peneliti karena yang di jadikan anggota sampel hanya mereka yang mengetahui tentang Optimalisasi Pendidikan dan Latihan Aparatur Sipil Negara dan mereka orang yang dianggap paling tau tentang apa yang kita harapkan, seperti Kepala Dinas PUPR.

Sedangkan untuk staf yang digunakan adalah *Sampling Jenuh*. Menurut Sugiyono (2017 :) Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

3.3 Sumber Data

3.3.1 Data primer

3.3.2 Data sekunder

3.4 Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini adalah optimalisasi pendidikan dan latihan aparatur sipil negara di PUPR (Bidang Bina Marga) Kabupaten Kuantan Singingi.

3.5 Lokasi Penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi yang berada pada kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Di Bidang Bina Marga Kabupaten Kuantan Singing karena peneliti menemukan masalah tentang pendidikan dan latihan di dinas tersebut.

3.6 Metode Pengumpulan Data

3.6.1 Wawancara

3.6.2 Observasi

3.6.3 Dokumentasi

3.7 Metode Analisis data

3.7.1 Reduksi Data

3.7.2 Penyajian Data

3.7.3 Penyimpulan dan Verifikasi

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil wawancara penulis dengan Ade Fahrer Arif ST dan Jafrison ST dapat kita ketahui bahwasannya tujuan pendidikan dan latihan di dinas PUPR dengan item meningkatkan tujuan pendidikan dan latihan ini yaitu masih bisa dikatakan belum meningkat atau masih bisa di nilai 80% kenapa mereka katakan begitu karna tidak semua pegawai dinas PUPR yang sudah mengikuti pendidikan dan latihan. Alasannya yaitu masih ada pegawai yang belum memenuhi kategori pelatihan seperti belum naik pangkat atau masih tingkat pendidikan nya yang masih di bawah. Karna syarat untuk mengikuti diklat ini yaitu jenjang pendidikan minimal s1.

Menurut analisa dan pengamatan peneliti yang telah dilakukan penulis dilapangan dinas PUPR kabupaten kuantan singingi mengenai indikator tujuan pendidikan dan latihan yaitu masih banyak pegawai yang masih belum mengikuti pelatihan, bahkan banyak yang belum dari pada yang sudah ikut.

Menurut analisa dan pengamatan peneliti yang telah dilakukakan penulis dilapangan dinas PUPR kabupaten kuantan singingi mengenai item meningkatkan pendidikan dan latihan yaitu masih dibutuhkan peningkatan sebanyak 20% karna belum semua pegawai yang sudah mengikuti pelatihan. Maka dari itu peningkatan pendidikan dan latihan didinas tersebut belum optimal.

Menurut analisa dan pengamatan peneliti yang telah dilakukan didinas PUPR kabupaten kuantan singingi mengenai indikator tujuan pendidikan dan latihan yaitu yaitu

masih banyak pegawai yang masih belum mengikuti pelatihan, bahkan banyak yang belum dari pada yang sudah ikut.

Menurut analisa dan pengamatan peneliti yang telah dilakukan di dinas PUPR kabupaten kuantan singingi mengenai item membekali pendidikan dan latihan yaitu masih perlu adanya ilmu pengetahuan yang luas, kedisiplinan yang tinggi dan keefektifan dalam segala hal.

Dari hasil wawancara penulis dengan M.Gemuruh,ST dan Dian Nova Santi,SE dapat kita simpulkan bahwasannya diklat ini tidak akan terlaksana tanpa bahan pembelajaran dan tidak mungkin akan terlaksana. Karna bahan pembelajaran ini sangat penting dan sangat membantu dalam hal pelaksanaan, Baik secara lisan ataupun tertulis. Kadang kala dengan adanya bahan pembelajaran orang-orang yang kita lihat masih saja merasa janggal apalagi yang tidak menyiapkan bahan pembelajaran sama sekali, agar apa yang kita sampaikan menjadi jelas dan pasti.

Menurut analisa dan pengamatan penulis yang telah dilakukan di dinas PUPR kabupaten kuantan singingi mengenai indikator materi pendidikan dan latihan yaitu Dengan adanya materi sebelumnya tentu kita akan lebih jelas dalam menyampaikan apa yang harus kita sampaikan dan memudahkan kita untuk menyampaikan sesuatu.

Menurut analisa dan pengamatan penulis yang telah dilakukan di lapangan dinas PUPR kabupaten kuantan singingi dengan item bahan pembelajaran yaitu dengan adanya bahan pembelajaran ini tentunya sangat memudahkan pelatih atau seseorang untuk menyampaikan teori dan hal-hal lainnya. Baik itu tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut analisa penulis dan pengamatan yang telah dilakukan di lapangan dinas PUPR kabupaten kuantan singingi mengenai indikator materi pendidikan dan latihan yaitu Dengan adanya materi sebelumnya tentu kita akan lebih jelas dalam menyampaikan apa yang harus kita sampaikan dan memudahkan kita untuk menyampaikan sesuatu.

Menurut analisa penulis dan pengamatan yang telah dilakukan di lapangan dinas PUPR kabupaten kuantan singingi mengenai item bahan penyajian pendidikan dan latihan yaitu sangat dibutuhkan sekali. Walaupun kegiatan itu bersifat tertulis ataupun tidak tertulis. Karna semua ini juga membutuhkan bahan penyajian yang lengkap seperti data-data, dokumen, dan fasilitas-fasilitas.

Menurut analisa dan pengamatan penulis yang telah dilakukan di lapangan dinas PUPR kabupaten kuantan singingi mengenai indikator jadwal pendidikan dan latihan yaitu harus mempunyai jadwal agar kegiatan ini berjalan efektif.

Menurut analisa dan pengamatan penulis yang telah dilakukan di lapangan dinas PUPR kabupaten kuantan singingi mengenai item rencana pendidikan dan latihan yaitu seperti memusyawarakannya secara bersama-sama agar semua anggota paham dengan kegiatan yang akan dilaksanakannya dan membuat planning dengan kegiatan sebelum turun kelapangan.

Menurut analisa dan pengamatan penulis yang telah dilakukan di lapangan dinas PUPR kabupaten kuantan singingi mengenai indikator jadwal pendidikan dan latihan yaitu harus mempunyai jadwal agar kegiatan ini berjalan efektif.

Menurut analisa dan pengamatan penulis yang telah dilakukan di lapangan dinas PUPR kabupaten kuantan singingi mengenai item waktu pendidikan dan latihan yaitu masalah waktu untuk bekerja di kantor dan dengan mengikuti pelatihan tidak jadi masalah. Karna tugas di kantor juga bisa dikerjakan oleh pegawai lainnya.

5. SIMPULAN

Pendidikan dan latihan (diklat) merupakan proses sistematis untuk meningkatkan, mengembangkan, dan membentuk pegawai dimana pegawai mempelajari pengetahuan, keterampilan, kemampuan, atau perilaku terhadap tujuan pribadi dan organisasi sehingga tercipta sumber daya manusia yang berkualitas. Dari uraian diatas dan hasil wawancara yang saya lakukan di lapangan dapat di simpulkan bahwa pendidikan dan latihan di dinas PUPR yaitu belum teroptimalisasi sebagai mana yang dinas PUPR harapkan terhadap pegawainya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini, diantaranya kepada:

1. Ibu Ir.Hj. Elfi Indrawanis, MM selaku Rektor Universitas Islam Kuantan Singingi, yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menimba ilmu di Kampus Universitas Islam Kuantan Singingi.
2. Bapak Zul Ammar, SE., ME selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial Universitas Islam Kuantan Singingi yang telah memberikan kemudahan fasilitas dalam menimba ilmu di Fakultas Ilmu Sosial.
3. Bapak Desriadi, S.Sos., M.Si selaku Ketua Program Studi Administrasi Negara Universitas Islam Kuantan Singingi dan selaku pembimbing 1 yang telah memberi bimbingan serta saran dan juga dorongan semangat dan bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak Sahri Muharram, S.Sos., M.Si selaku pembimbing 2 yang telah banyak memberi bimbingan dan waktu serta saran-saran untuk menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Ibu Dosen serta seluruh Staf Fakultas Ilmu Sosial Universitas Islam Kuantan Singingi.
6. Kedua orang tua tercinta, Ayahanda Suhelmi, Ibunda Hasmainsi. Serta adik tercinta Putra Abdul Rahman dan Nabilah Syakirah selalu memberi kan semangat dan suport selama ini.
7. Semua pihak dan rekan-rekan yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu yang telah banyak membantu. Terima kasih atas semangat dan kerja samanya.

Akhirnya penulis mendo'akan agar ALLAH SWT melimpahkan rahmad dan karunia yang berlipat ganda untuk segala kelancaran yang telah diberikan dan besar harapan penulis, semoga skripsi ini bermanfaat bagi pembaca.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifudin.2015. Pengantar administrasi pembangunan. Bandung. Alfabeta
- Athoillah, A. 2010. Dasar – Dasar Manajemen. Pustaka Setia. Bandung.
- Dewi,Irra Chirsyanti. 2011. Pengantar ilmu administrasi. Bandung. Alfabeta.
- Dwiyanto, Agus. 2015. Administrasi publik. Yogyakarta. Gadjah Nada University Press
- George.R.Terry. Manajemen. Gajah Mada Press. Yogyakarta
- Hasibuan, M.2007, ManajemenSumberDayaManusia. Jakarta: PT. BumiAksara
- Makmur, dan Rohana Thahier. 2017. Kerangka teori dan ilmu administrasi negara.depok. PT Raja Grafindo Persada.
- M.Manullang. 2015. Manajemen. Gajah Mada Press. Yogyakarta.
- Manalung. 2012. Manajemen Sumberdaya Manusia. Rineka Cipta. Jakarta
- Mangkunegara, A. P. 2007. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Reflika Diatama. Bandung.
- Nasution, M. 2003. ManajemenPersonalia. Jakarta, Djambatan.
- Nawawi, Zaidan. 2013. Manajemen pemerintah. Jakarta. PT RajaGrafindo Persada

- Notoatmodjo, S. 2003. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta, Rineka Cipta.
- Rivai, V. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik, Edisi Kedua, Petakan Pertama, Penerbit PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Sugiyono. 2004. Metode Penelitian Administrasi. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Administrasi. Alfabeta. Bandung.
- Suwanto, P.D. 2011. Manajemen sumberdaya manusia dalam Alfabeta. Bandung.
- Terry, G. R. 2011. Dasar – Dasar manajemen. Penerbit PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Wibowo. 2009. Manajemen. Rajawali press PT. Raja grafindo persada. Jakarta.
- Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2004 tentang Badan Nasional Sertifikasi Profesi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 78, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4408)
- Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 67, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4637)
- Peraturan Presiden Nomor 8 Tahun 2012 tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 24)
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 5 Tahun 2012 tentang Sistem Standardisasi Kompetensi Kerja Nasional (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 338)
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 8 Tahun 2012 tentang Tata Cara Penetapan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 364)
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 11 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyelenggaraan Sistem Pelatihan Kerja Nasional Di Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 1463)
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);