

Analisis Peran Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD) dalam Pengembangan Karir Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kabupaten Magelang

Yuni Kurniasih ⁽¹⁾, Bagas Daifullah ⁽²⁾

Jurusan Ilmu Administrasi Negara, Universitas Tidar ^{(1), (2)}
Jl. KH Agus Salim No.170, Ledoksari, Kepek, Kec. Wonosari, Kabupaten Gunung Kidul,
Daerah Istimewa Yogyakarta 55813

Email: yunikurniasih@untidar.ac.id ⁽¹⁾, bagassungapan@gmail.com ⁽²⁾

Dikirim: 6 November 2023, Direvisi: 20 Januari 2024, Diterima: 23 Januari 2024, Tersedia Online: 31 Januari 2024

ABSTRACT:

Keywords:

**BKPPD
Magelang
Regency; Role;
Civil Servant
Career
Development.**

The number of Civil Servants in Magelang Regency as of 2020 is 6,932 people. Apart from that, the influx of additional personnel is 2,213 Government Employees with Work Agreements (PPPK). Based on this data, it creates an opportunity for BKPPD Magelang Regency to hold a Career Development program for State Civil Apparatus to be able to improve employee performance by filling strategic positions in the government such as functional positions and other positions and ranks. This research aims to explain and analyze the role of the Personnel, Education and Training Agency (BKPPD) in the career development of civil servants in the Magelang Regency environment. The research was carried out using qualitative research methods and was based on Jim Iffe's role theory, namely the facilitative role and technical role and used purposive sampling and simple random sampling informant selection techniques. The research results show that the steps taken by the BKPPD of Magelang Regency, namely as a facilitator, include a functional position development program and structuring of ASN starting from increasing capabilities through education and training to improving services through service innovation such as providing administrative services which are not only implemented on the table but are already implemented. innovate with technological developments and are supported by technical activities through self-development activities such as through education and training activities which aim to shape the character of ASN so that they have the spirit of being a public servant while at the same time enhancing the integrity and professionalism of ASN's performance.

Pendahuluan

Sumber daya manusia adalah salah satu modal dasar dalam pengembangan karir, oleh karena itu kualitas dari sumber daya manusia harus terus dikembangkan dan diarahkan. Ketika berbicara tentang sumber daya manusia di dalam suatu organisasi ada beberapa hal yang harus diperhatikan dan di tinjau. Hal tersebut yakni meliputi aspek kualitas dan aspek kuantitas dalam tercapainya kualitas sumber daya manusia di dalam organisasi. Aspek kualitas memiliki cakupan yakni hal yang berkaitan tentang jumlah sumber daya manusia yang tersedia di dalam organisasi tersebut baik itu swasta maupun publik.

Pada dasarnya sebuah nilai kuantitas di dalam suatu organisasi apabila tidak didukung dengan kualitas yang baik pula maka pola atau strategi pengembangan sumber daya manusia di dalam organisasi akan tidak berkembang dengan sempurna sesuai dengan keinginan atau tujuan dari tiap-tiap organisasi pada umumnya. Perencanaan dan pengembangan karir merupakan sebuah seni dalam ilmu manajemen yang mempelajari tentang perilaku sumber daya manusia. Tujuan prinsip programnya ialah guna mempermudah kinerja para karyawan atau pegawai di dalam suatu instansi atau perusahaan untuk menganalisis hal-hal yang berkaitan dengan kemampuan atau kapasitas kinerja mereka agar dapat lebih menyesuaikan dengan banyaknya kebutuhan kerja yang mereka buat. Pengembangan Sumber daya manusia dalam hal ini pengembangan karir memiliki tujuan dan maksud guna menunjang pertumbuhan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam hal ini dengan dukungan dari kebutuhan perusahaan atau instansi itu sendiri.

Selain itu, pengembangan karir ialah perangkat kritis di mana manajemen mampu menaikkan produktivitas, meningkatkan perilaku pegawai atau karyawan terhadap pekerjaan dan pengembangan kepuasan karyawan atau pegawai yang lebih tinggi. Demi tercapainya suatu tujuan dari instansi tersebut motivasi kerja harus diberikan kepada pegawai sebagai pelaksana kegiatan agar selama pelaksanaan di lapangan dapat terarah dan dapat bekerja sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Berkaca dari bagaimana pentingnya peran pegawai dalam suatu lembaga atau instansi maka pentingnya para pemimpin sebuah lembaga agar lebih memperhatikan pembagian kerja yang sesuai dengan proporsi dan juga tupoksinya hal ini bertujuan untuk mengurangi kesalahan dalam kerja yang dapat merugikan pegawai itu sendiri secara pribadi maupun lembaga atau instansi di mana pegawai itu berada, maka kesesuaian Tupoksi sangat lah penting agar tujuan lembaga itu dapat tercapai.

Reformasi birokrasi hadir memberikan suasana baru pada tata kelola pemerintahan serta mengembalikan fungsi sebenarnya dari aparat pemerintah sebagai lembaga atau instansi yang memberikan pelayanan publik kepada masyarakat. Penyelenggaraan pemerintahan dan juga birokrasi dilaksanakan berdasarkan tata aturan yang berlaku dan juga dilaksanakan oleh sumber daya manusia sesuai jenjang karir atau jabatannya. Dengan demikian manajemen pengelolaan sumber daya aparatur merupakan permasalahan yang serius dan mendesak untuk dilaksanakan supaya menghasilkan aparat yang memiliki kapasitas sesuai jenjang karirnya yakni sumber daya aparat yang profesional, berintegritas, akuntabel dan berkinerja tinggi serta sejahtera demi mendukung keberhasilan dalam capaian proses reformasi birokrasi.

Aparatur Sipil Negara menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, disebutkan bahwa Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam undang-undang tersebut dimaknai sebagai warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Dalam perspektif yang lain, PNS menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia, adalah orang yang bekerja untuk pemerintah atau negara.

Sementara Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dimaknai sebagai warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan. Adanya Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan Daerah (BKPPD) Kabupaten Magelang berfungsi sebagai lembaga penyelenggaraan pemerintahan negara dalam hal ini dengan skala di lingkungan Pemerintahan Kabupaten Magelang sebagai badan yang melakukan manajemen di bidang kepegawaian. BKPPD Kabupaten Magelang selaku lembaga yang mengurus tentang sistem manajemen kepegawaian hadir untuk memberikan pembekalan dan upaya sebagai fasilitator yang nantinya diharapkan SDM aparat yang tercipta di Lingkungan Kabupaten Magelang khususnya dapat menjadi SDM aparat Pelaksanaan program dalam rangka pengembangan karir Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang dilakukan oleh BKPPD Kabupaten Magelang di dalam suatu organisasi itu sangat mungkin dilakukan oleh pegawai dalam rangka guna mengoptimalkan dari kemampuan kerja yang dimiliki sehingga mendukung tujuan organisasi pada umumnya serta adanya sistem

pengembangan karir Pegawai Negeri Sipil pada khususnya. jumlah Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Magelang terhitung pada Tahun 2020 yakni sebanyak 6.932 orang.

Selain itu masuknya personil tambahan yakni adanya Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) sebanyak 2.213 orang yang merupakan sebuah terobosan di dalam dunia birokrasi. Berdasarkan data tersebut menjadikan sebuah peluang bagi BKPPD Kabupaten Magelang dalam mengadakan program Pengembangan Karir bagi Aparatur Sipil Negara agar mampu meningkatkan kinerja pegawai dengan mengisi posisi-posisi strategis di dalam pemerintah seperti jabatan fungsional maupun jabatan dan kepangkatan lainnya.

Untuk itu perlu adanya peningkatan upaya yang dilakukan oleh BKPPD yakni dengan adanya peran fasilitator dengan upaya yang dilakukan dengan cara memfasilitasi berbagai bentuk upaya peningkatan karir pegawai sebagai contoh mutasi jabatan dan juga menjalankan fungsi teknis yakni memberikan arahan dan juga mekanisme untuk menunjang peran BKPPD dalam meningkatkan karir Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kabupaten Magelang. Berdasarkan latar belakang masalah di atas, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Peran Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan Daerah (BKPPD) dalam Pengembangan Karir Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kabupaten Magelang.

Metode

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif karena peneliti ingin memberikan gambaran mengenai rumusan masalah yang akan diteliti yaitu terkait peran BKPPD dalam pengembangan karir PNS di lingkungan Kabupaten Magelang. Selain itu, peneliti juga bermaksud untuk memahami situasi sosial yang mendalam dan teori yang sesuai dengan data yang diperoleh di lapangan. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi, dokumentasi dan studi pustaka. Teknik analisis data yang digunakan adalah penyajian data, kondensasi data, dan penarikan kesimpulan. Teknik keabsahan data menggunakan triangulasi sumber dan metode. Fokus kajian pada penelitian ini adalah peran BKPPD Kabupaten Magelang yaitu peran fasilitatif dan peran teknis. Peran fasilitatif meliputi penataan ASN, pengembangan jabatan fungsional dan kepangkatan, pendidikan dan pelatihan. Sedangkan peran teknis meliputi pengembangan jabatan fungsional dan kepangkatan serta penataan ASN.

Hasil dan Pembahasan

Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan Daerah Kabupaten Magelang atau yang biasa disingkat dengan BKPPD Kabupaten Magelang merupakan sebuah unit pelaksana teknis hal ini dalam bidang kepegawaian pada umumnya yang berada di wilayah pemerintahan Kabupaten Magelang pada khususnya. Dalam pelaksanaannya memiliki tanggungjawab kepada Bupati Kabupaten Magelang melalui Sekretaris Daerah Kabupaten Magelang. Keberadaan BKPPD Kabupaten Magelang didasari oleh Peraturan Bupati Magelang nomor 63 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan Daerah.

Jika dilihat secara urusan pemerintahan BKPPD melaksanakan urusan di bidang kepegawaian, pendidikan, dan pelatihan yang menjadi kewenangan Daerah masing-masing dalam pelaksanaannya dan mempunyai tugas pembantuan yang diberikan kepada daerah masing-masing. Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan Daerah (BKPPD) merupakan badan yang dibentuk berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan yang didalamnya meliputi beberapa unsur tugas pokok dan fungsi yakni meliputi fungsi Perencanaan, Pengangkatan, Penempatan, Pendidikan dan Pelatihan, Penggajian, Pembinaan, Kedudukan hak, Tanggung jawab, Kewajiban dan Larangan sanksi, Penghargaan, Pemberitahuan dan Pensiun merupakan beberapa tugas pokok dan fungsi dari Badan Kepegawaian secara umum maupun lingkup nasional. Maka dari itu Badan Kepegawaian Daerah dapat dikatakan sebagai suatu kesatuan sebuah sistem birokrasi dalam kepegawaian nasional.

- **Peran Fasilitatif**

Peran fasilitatif yakni merupakan sebuah peran dipergunakan sebagai penyedia fasilitas atau memfasilitasi, memperkuat serta memberikan apresiasi atas kerja yang dilakukan oleh individu atau kelompok di dalam sebuah organisasi demi meningkatkan tingkat produktivitas yang tinggi di dalam suatu organisasi. Membangun jaringan relasi dengan berbagai mitra kerja organisasi tersebut sebagai upaya untuk meningkatkan kemampuan dasar individu-individu maupun kelompok organisasi di dalam masyarakat.

- Penataan ASN

Mengacu pada Peraturan Bupati Magelang No. 5 Tahun 2022 tentang Manajemen talenta ASN, salah satu Peran fasilitatif yang dilakukan oleh BKPPD Kabupaten Magelang yakni berperan dalam memberi informasi berupa alur atau timeline salah satunya informasi kegiatan tentang masa sanggah di mana informasi tersebut sebagai tindak lanjut dari informasi pembukaan penerimaan alokasi ASN di lingkungan kabupaten Magelang.

- Pengembangan Jabatan Fungsional dan Kepangkatan

Kegiatan selanjutnya yang dilakukan oleh BKPPD Kabupaten Magelang sesuai dengan arahan peraturan daerah sebagai institusi di bidang manajemen kepegawaian dengan peran fasilitatifnya yakni Pengangkatan ASN dilakukan setelah beberapa prosedur calon penerimaan pegawai dilakukan dari tahap awal sampai tahap akhir, di tahap inilah peran BKPPD bertugas sebagai fasilitator dari mempersiapkan SK pengangkatan dan dilanjutkan dengan kegiatan pengambilan sumpah PNS yang dilantik oleh Bupati Magelang.

- Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) ASN merupakan suatu proses penyelenggaraan belajar atau kegiatan pengembangan diri yang dilakukan oleh BKPPD Kabupaten Magelang dalam rangka meningkat pengetahuan dan ketrampilan pegawai. Diklat itu sendiri memiliki dua fungsi utama yakni dapat memberikan manfaat dalam hal pengetahuan maupun ketrampilan dari ASN agar dapat menunjang kinerjanya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal. Sasaran diklat itu sendiri pada umumnya ditujukan kepada ASN yang memiliki kompetensi sesuai dengan kualifikasi di masing-masing jabatannya. Kegiatan diklat dikategorikan menjadi beberapa jenis yakni Diklat Pra Jabatan dan Diklat Dalam Jabatan Berikutnya. Diklat Pra Jabatan merupakan bentuk kegiatan yang di laksanakan bertujuan untuk pembentukan karakter Aparatur Sipil tahap awal dalam hal ini konteks dari tujuannya adalah dapat menumbuhkan sifat dan jiwa wawasan kebangsaan dari ASN dapat terbentuk, serta terciptanya karakter dan kepribadian tentang sistem penyelenggaraan pemerintahan negara, bidang tugas, dan budaya organisasi agar mampu menempatkan dirinya sebagai pelayan publik dapat dilaksanakan secara maksimal. Diklat Dalam Jabatan Berikutnya, kegiatan yang dilakukan dalam peranya sebagai fasilitator

upaya pengembangan karir ASN yakni dengan adanya diklat dalam jabatan. Diklat dalam jabatan itu sendiri memiliki makna kegiatan yang dilakukan guna meningkatkan kemampuan pengetahuan, ketrampilan, dan Sikap ASN agar dapat melaksanakan seluruh tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan secara maksimal. Secara khusus diklat dalam jabatan itu sendiri terbagi menjadi diklat kepemimpinan yakni diklat yang bertujuan untuk mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan aparatur. Dan diklat fungsional yakni diklat yang bertujuan untuk mencapai persyaratan kompetensi yang sesuai dengan jenis dan jenjang jabatan fungsional masing-masing.

- **Peran Teknis**

Sebagai peran yang dapat diharapkan guna meningkatkan kinerja para karyawan di suatu organisasi. Kemampuan dari BKPPD Kabupaten Magelang dalam manajemen dalam urusan kepegawaian serta memiliki kemampuan secara teknis terkait pelaksanaan pengembangan karir sebagai bentuk apresiasi kinerja ASN guna meningkatkan efektivitas kerja ASN di lingkungan Kabupaten Magelang. Peran teknis dapat juga disebut sebagai Kemampuan dari BKPPD Kabupaten Magelang dalam manajemen dalam urusan kepegawaian serta memiliki kemampuan secara teknis terkait pelaksanaan pengembangan karir sebagai bentuk apresiasi kinerja ASN guna meningkatkan efektivitas kerja ASN di lingkungan Kabupaten Magelang, hal yang dilakukan oleh BKPPD pada saat pelaksanaan program yakni dapat sebagai pelaksana dari program tersebut baik itu yang mengurus terkait mekanisme ataupun teknis bagaimana bentuk dari kegiatan yang bertujuan untuk pengembangan karir pegawai.

- Pengembangan Jabatan Fungsional dan Kepangkatan

Dalam tahap pertama diatur penataan aspek kuantitas dari Pegawai Negeri Sipil yang ada sehingga didapat jumlah pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi masing-masing, sedangkan aspek kualitas, komposisi, dan persebaran pegawai negeri sipil. Penataan PNS merupakan sebuah proses yang sistematis dan dinamis serta memiliki sifat berkelanjutan guna mendapatkan kuantitas, komposisi, serta kualitas para PNS yang mumpuni sesuai dengan kriteria kebutuhan organisasi sehingga dapat menjalankan visi

misi organisasi secara maksimal dan menjadi kinerja nyata. Penataan PNS berdasarkan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian No. 37 Tahun 2011.

- Penataan ASN

Kualifikasi kompetensi merupakan sebuah kegiatan yang dilakukan oleh BKPPD sebagai salah satu bagian dari tahapan lanjutan yang menjadi bagian dari proses pengembangan karir pegawai. Pelaksanaan harus benar-benar dilakukan dengan sangat cermat, jujur, dan objektif agar nantinya ASN yang terbentuk dan yang memenuhi standar kualifikasi benar-benar qualified sehingga pembinaan, pengembangan, dan pengaturan karyawan menjadi lebih mudah. Dalam pelaksanaan proses kualifikasi kompetensi ASN, BKPPD Kabupaten Magelang menggunakan langkah dengan membagi atau mengkategorikan pegawai ke dalam kelompok tertentu, atau yang bisa disebut talen manajemen. Tujuan manajemen talent itu sendiri yang paling utama yakni guna meningkatkan pencapaian tujuan strategis pembangunan nasional dan meningkatkan kualitas layanan publik, serta mampu mengembangkan ASN dari segi kemampuan individual agar mampu berkembang dan memberikan capaian terbaik terhadap tujuan organisasi masing-masing. Di bawah ini ditampilkan talent mapping yang membagi kualifikasi pegawai berdasarkan capaian kinerja.

Pada tahapan yang terakhir yakni merupakan tahapan penentuan di mana segala seluruh proses program pengembangan karir yang dilakukan oleh BKPPD baik melalui program pengembangan jabatan fungsional & kepangkatan, maupun program penataan ASN pada akhirnya melalui tahap akhir, tahapan ini merupakan tahapan di mana keputusan diambil berdasarkan hasil dari beberapa proses meliputi usulan kinerja, kemudian pemetaan kualifikasi. Pada tahapan ini mekanisme yang dilakukan yakni dengan melakukan sidang penetapan hasil rekomendasi usulan penetapan ASN.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Peran Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan Daerah (BKPPD) Kabupaten Magelang bahwa Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan Daerah (BKPPD) Kabupaten Magelang sebagai sebuah institusi yang

menjalankan fungsi penyelenggaraan pemerintahan negara di bidang pelayanan publik dalam hal ini menangani urusan kepegawaian. BKPPD Kabupaten Magelang dapat diketahui sebagai lembaga yang memfasilitasi ASN untuk melakukan kegiatan pengembangan karir sebagai upaya guna meningkatkan kualitas dari Sumber Daya ASN agar mencapai kinerja secara maksimal dan dapat menunjang kinerja dan tujuan masing-masing organisasinya. Langkah yang dilakukan oleh BKPPD Kabupaten Magelang yakni sebagai fasilitator dengan adanya program pengembangan jabatan fungsional dan penataan ASN mulai dari peningkatan kemampuan melalui pendidikan dan pelatihan sampai kepada peningkatan pelayanan melalui inovasi pelayanan seperti penyedia layanan administrasi tidak hanya dilaksanakan di atas meja akan tetapi sudah berinovasi ke perkembangan teknologi. Dilihat secara teknis kegiatan yang dilakukan oleh BKPPD Kabupaten Magelang didukung dengan kegiatan melalui kegiatan pengembangan diri seperti melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan yang bertujuan guna membentuk karakter ASN agar mempunyai jiwa sebagai pelayan publik sekaligus menjadikan integritas dan profesionalitas kinerja ASN.

Referensi

- Abdulsyani. (2007). *Sosiologi (Skematika, Teori, dan Terapan)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ambarwati, R. D., & Baehaqi, I. (2019). *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Kinerja Pns Di Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kota Kediri*. REVITALISASI: Jurnal Ilmu Manajemen, 6(3),81-88.
- Hidayat, F., Saputra, R., & Nurrahman, A. (2022). *Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Aparatur Melalui Diklat Teknis pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Magelang Provinsi Jawa Tengah*. Jurnal MSDA (Manajemen Sumber Daya Aparatur), 10(1).
- Idrus, Muhammad. (2009). *Metode Penelitian Ilmu Sosial: Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif*. Jakarta: Erlangga.
- Jim Ife dan Frank Tesoriero. (2008). *Community Development*. Penerjemah Sastrawan Manulang dkk. Jogjakarta. Pustaka Pelajar.

- Keban, Yeremias T. (2014). *Enam Dimensi Startegis Administrasi Publik, Konsep, Teori dan Isu*. Yogyakarta: Gavamedia.
- Lengkey, L., Himpong, M. D., & Mewengkang, N. N. (2015). *Peranan Human Relations Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Propinsi Sulawesi Utara*. ACTA DIURNA KOMUNIKASI, 4(3). 110
- Mahmudi. (2010). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2014). *Qualitative Data Analysis; A Methods Sourcebook*. Arizona State: SAGE.
- Moleong, Lexy J. (2013). *Metode Penelitian Kualitatif. Edisi Revisi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Nazara, D. K. (2020). *Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nias*. Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial, 1(1), 224-233.
- Nazir. (1988). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pulungan, I. (2011). *Strategi Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil*. Jurnal Administrasi Publik: PublicAdministration Journal, 1(1), 82-101.
- Ratminto & Winarsih.S.Atik. (2012). *Manajemen Pelayanan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Rawi, R. D. P., & Kadir, M. A. A. (2018). *Analisis Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Kantor Wali Kota Sorong Papua Barat)*. Manajemen Dewantara, 2(2), 87-94.
- Soekanto, Soerjono. (2013). *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.