

STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MEWUJUDKAN *WORLD CLASS BUREAUCRACY* PADA BKPSDM KABUPATEN ACEH BARAT

Nur Ajija¹, Agatha Debby Reiza Macella²

^{1,2}Ilmu Administrasi Negara, Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Teuku Umar

Email: agathadebby@utu.ac.id

Received: 5 September 2022 | Revised: 15 Desember 2022 | Accepted: 18 Desember 2022

Abstract: The purpose of the research is to find out the strategy in realizing a world-class bureaucracy carried out by the West Aceh Civil Service and Human Resources Development Agency. To form employees to have good personalities and skills. Human resource development is a process carried out by an organization in improving its quality. This research uses the theory of human resource development in increasing personal motivation, improving skills, and improving personal self. Research using qualitative methods through a descriptive approach, this type of research is to analyze social events or conditions. The results of this study: the strategy taken in realizing a world class bureaucracy is first to meet quality improvement efforts state civil apparatus, secondly to provide training to become a potentially good civil servant.

Keyword: strategy; development; human resources; bureaucracy

Abstrak: Tujuan penelitian untuk mengetahui strategi dalam mewujudkan birokrasi kelas dunia yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aceh Barat. Untuk membentuk pegawai agar memiliki kepribadian dan keterampilan yang baik. Pengembangan sumber daya manusia ialah proses organisasi yang dijalankan untuk meningkatkan kualitasnya. Penelitian ini menggunakan teori pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan motivasi personal, meningkatkan keterampilan, dan meningkatkan personal diri. Penelitian menggunakan metode kualitatif melalui pendekatan deskriptif, jenis penelitian ini adalah menganalisis peristiwa atau kondisi sosial. Hasil penelitian ini: pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk membentuk pegawainya agar mempunyai karakter birokrasi yang baik sesuai dengan kompetensinya. Strategi yang dilakukan dalam mewujudkan birokrasi kelas dunia adalah pertama melakukan upaya peningkatan kualitas aparatur sipil negara, kedua memberikan pelatihan-pelatihan untuk menjadi aparatur sipil negara yang berpotensi baik.

Kata kunci: strategi; pengembangan; sumber daya manusia; birokrasi

PENDAHULUAN

Sekelompok organisasi pasti membutuhkan sumber daya manusia (SDM) dalam menggerakkan suatu organisasi. Organisasi tersebut ialah organisasi yang berada dalam sebuah institusi maupun sebuah perusahaan. Pengembangan SDM sangatlah diperlukan untuk menyelesaikan tugas dan tanggungjawab dalam setiap perusahaan. Kualitas SDM merupakan kemampuan yang diperlukan untuk menyelesaikan tanggung jawab dan tugas yang diamanatkan pada dirinya (Armansyahfudin, 2019).

Manajemen sumber daya manusia ialah sebuah wadah untuk menyimpan atau melaksanakan sesuatu rencana yang telah terbentuk hingga SDM tersebut dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya agar tercapainya tujuan organisasinya (Dipang, 2013). Sumber daya manusia ialah organisasi yang memiliki nilai penting sehingga mempunyai fungsinya yang tidak dapat tergantikan dengan SDM lainnya (Huzain, 2021). Temuan penelitian Sirih & Ismail (2019) menyatakan bahwa pengembangan SDM ialah suatu pencapaian nyata di dalam menjalankan sebuah organisasi agar dapat mengembangkan sumber daya manusia yang lebih berkualitas, bahwa adanya suatu pengembangan SDM, organisasi yang bersangkutan berarti sudah menepati penyesuaian pada lingkungan. Pengembangan SDM dapat diakui bahwa dengan adanya proses yang dijalankan dalam meningkatkan kualitasnya maka dapat semakin meningkatkan kinerja perusahaan yang bersangkutan. Berdasarkan kajian literatur yang ada strategi pengembangan SDM ialah rencana atau cara dalam menghadapi tantangan-tantangan mengenai SDM dalam menghadapi suatu perubahan dan perbaikan hasil kerja SDM supaya hasil lebih maksimal dan tercapainya suatu tujuan yang baik dalam perusahaan.

Pengembangan SDM ialah suatu upaya dalam meningkatkan kemampuan seorang karyawan yang memerlukan keterampilan dalam menyelesaikan tugas dalam pekerjaan (Ruhana, 2012). Untuk dapat menyelesaikan tugas pekerjaan diperlukan teknik dalam menyelesaikan tugas agar lebih mudah nantinya dalam mencapai keunggulan didalam persaingan dan menurut Kenichi Ohmae hal ini memerlukan strategi untuk memudahkan tugas yang akan dikerjakan karena strategi merupakan keunggulan bersaing dalam merubah kemampuan yang ada pada organisasi atau perusahaan agar dapat melewati rivalnya dengan cara yang efektif. Strategi dalam pengembangan SDM yang baik, selalu akan mengikuti tuntutan perubahan yang ada, pada setiap perubahan pasti datang dengan tuntutan baru dari organisasi, dan organisasi yang dapat merespon tuntutan itu akan memenangkan pesaing (Fitria & Suryanto, 2022).

Pemerinta Indonesia telah berupaya untuk merencanakan strategi terkait bagaimana pengembangan di Indonesia lewat PANRB (Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi). SDM unggulan salah satunya bermula dari ASN (Aparatur Sipil Negara) yaitu menjalankan suatu tugas selaku pengawasan, perencana pengaturan tugas pemerintahan dan pelaksana. SDM unggulan, berkelas, berdaya saing, berakhlak terpuji dan sehat. Situasi ini menjadikan ASN mempunyai peran strategi dalam mengantarkan Indonesia mewujudkan birokrasi kelas dunia, pada Anugrah ASN tahun 2020 dijadikan motivasi bagi Aparatur Sipil Negara agar terus membuktikan kerjasama yang nyata bagi kemajuan bangsa dalam berinovasi. Ajang Anugrah ASN adalah suatu Implementasi dalam strategi manajemen SDM aparatur sipil negara, yakni penilaian kinerja dan pemberian penghargaan (*reward*), menuju Indonesia maju, yaitu pembangunan SDM unggul (Panrb, 2020).

Untuk mewujudkan pemerintah kelas dunia birokrasi Indonesia di Tahun 2025 memerlukan sinergis dalam kerja keras berkelanjutan. Pada tahun 2016 masyarakat Indonesia

telah memasuki ekonomi ASEAN (MEA). Situasi ini memaksa agar birokrasi pemerintahan untuk lebih menyesuaikan dan cepat tanggap mengenai perubahan sedang terjadi, adaptif didefinisikan ialah menyesuaikan situasi yang ada pada birokrasi pemerintahan, dan antisipatif ialah suatu tanggapan yang sedang terjadi ataupun yang akan terjadi nantinya pada birokrasi pemerintahan. Reformasi birokrasi Kurang lebih seharusnya sudah mencapai kemajuan penunjuk sasaran birokrasi, yaitu dengan mewujudkan birokrasi yang akuntabel, mewujudkan birokrasi yang efektif dan efisien, dan di Tahun 2014 sudah diselenggarakan sebuah kompetisi inovasi pelayanan publik.

Mewujudkan birokrasi kelas dunia diperlukan akselerasi, berbagai pencapaian yang diakui itu belum cukup untuk mewujudkan birokrasi kelas dunia yang baik. Oleh sebab itu, diperlukan akselerasi dalam mewujudkan birokrasi kelas dunia. Masyarakat Ekonomi Asean saat ini dapat menentukan agar mampu memenuhi masyarakat ekonomi asean. Birokrasi yang bersih sangat berperan penting dalam pelayanan. Hal ini karena birokrasi harus mampu menjadi katalisator, yaitu suatu reaksi besar dalam perubahan masyarakat menuju arah lebih baik. Dalam hal ini adalah berjalan maju untuk menghadapi perubahan, di mana ASN patut mampu jadi teladan di lingkungannya (Panrb, 2016).

Memasuki masa reformasi ada banyak situasi yang disusun pada pelaksanaan sistem birokrasi di Indonesia. Di sini birokrat diminta untuk dapat memberikan pelayanan yang baik, profesional dan bertanggung jawab. Dirangka Perpres nomor 81 tahun 2020 mengenai *Grand Design* Reformasi Birokrasi pada Indonesia pada tahun 2025, lewat itu semua diinginkan akan dapat terwujudnya pemerintahan yang berkelas dunia dan dapat berintegritas tinggi serta profesional di tahun 2025. Dengan telah terwujudnya program reformasi birokrasi, pemerintah sudah menerapkan suatu strategi pada reformasi birokrasi dari tingkat makro ataupun tingkat mikro. Tingkat makro itu memiliki tujuan yaitu kerangka regulasi nasional, sedangkan pada tingkat mikro bertujuan membuat program atau kegiatan yang dilakukan di kementerian atau lembaga pemerintahan daerah (Indonesia, 2020).

Bersumber dari *grand design* reformasi birokrasi di tahun 2010-2025, menjadi target akhir dari reformasi birokrasi, pertama diakhiri menghilangkan semua penyalagunaan wewenang publik pada pejabat di suatu instansi bersangkutan. Kedua menjadi negara yang mempunyai *mostimproved bureaucracy* (birokrasi yang baik). Ketiga menaikkan kualitas pelayanan pada kalangan masyarakat. Keempat memajukan kualitas instansi dalam pelaksanaan kebijakan. Kelima memajukan waktu pada saat melaksanakan tugas organisasi. Keenam merubah birokrasi Indonesia lebih baik dalam menghadapi di era perubahan lingkungan strategi (Ruang, 2020).

Birokrasi pemerintah diartikan sebagai pertukaran besar pada para digma tatakelola pemerintahan yang terarah pada organisasi tata laksana, sumber daya manusia, pelayanan, dan akuntabilitas. Birokrasi pemerintah ialah suatu yang terbilang penting untuk menyakinkan arah dalam mencapai keberhasilan dalam pelaksanaan negara. Thoha berpendapat bahwa birokrasi merupakan pemerintahan yang mengelola masyarakat secara terencana, tertulis dan tersusun rapi yang dilakukan oleh orang yang terdidik dan beradap (Rohayatin, 2017).

Birokrasi kelas dunia (*world class bureaucracy*) ialah suatu bentuk totalitas dalam mengelola prinsip good governance pada administrasi, di dalam prinsip-prinsip tersebut terdiri dari profesionalisme birokrat yang tinggi yaitu keandalan atau keahlian seseorang dalam melaksanakan tugas. Kompetensi tinggi yaitu, suatu sumber daya terpenting yang dapat dimiliki pada setiap perusahaan yang memiliki karyawan. Transparansi dan akuntabilitas yang tinggi, pada

transparansi yaitu suatu tindakan atau kebijakan diambil oleh pemerintahan atas keterbukaan agar terciptanya kepercayaan, sedangkan akuntabilitas yaitu suatu kewajiban yang ada pada aparatur pemerintah dalam bertindak sebagai penanggung jawab bagi segala tindakan dan kebijakan yang telah ditetapkan, dan semangat kerja yang dimiliki pada birokrat yang berada ditingkat kematangan sistem birokrasi.

World class bureaucracy pada dasarnya bertautan dengan dua komponen, pertama aparatur sumber daya manusia, dan kedua sistem tata kelola administrasi. Silaban (2011) mengatakan Sumber daya manusia akan baik apabila sistemnya baik, sistem yang baik akan dapat mewujudkan birokrasi yang baik juga. Jadi dari pendapat di atas bahwa, sumber daya manusia sangatlah penting untuk menuju suatu sistem yang baik, tanpa SDM suatu sistem tidak akan berjalan dengan baik, karena itu perlunya sumber daya manusia sebagai tiang dalam sebuah sistem birokrasi. Begitu pula suatu birokrasi bisa dikatakan baik apabila tantangan suatu organisasi ataupun suatu lembaga yang menjalankan suatu tugas-tugas dengan baik juga memerlukan sumber daya manusia, contohnya pemerintahan.

Pemerintah telah melahirkan bermacam kebijakan terpaut pembangunan Aparatur birokrasi dalam RPJMN (Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional pada Tahun 2020-2024 Roadmap Reformasi, diselenggarakan kebijakan itu untuk mewujudkan *world class bureaucracy*. Namun dengan kondisi pada saat ini, masih terdapat permasalahan dalam pengendalian aparatur sipil negara di Indonesia, diantaranya mengenai pada sebaran yang tidak merata, rendah tingkat pendidikan, dan ketimpangan (*gap*) kompetensi. Sedangkan, ada sebagian studi yang cukup lengkap menepatkan kompetensi sebagai suatu urgen atau suatu hal penting untuk memecahkan masalah, dalam tingkat kinerja pada sektor publik.

Kondisi pada birokrasi saat ini di daerah reformasi sayangnya masih belum adanya tanda-tanda kearah berkembang lebih menjadi lebih baik, disebabkan banyaknya aparatur birokrasi memiliki sifat yang arogan dan bersikap seola-ola penguasa, ada juga yang menjalankan praktik KKNP (Korupsi, Kolusi, Nepotisme, dan Pemborosan), entah itu dari arah Pemerintah Pusat, Provinsi, ataupun Kabupaten/Kota.

Penelitian Kartika, A ddk (2015) membahas mengenai kapasitas aparatur di daerah, menyimpulkan ada sekitar 4% yang memiliki kinerja sangat baik, ada yang 13% memiliki kinerja baik, ada juga 29% yang memiliki kinerja cukup baik dan ada sekitar 54% yang memiliki kinerja yang kurang baik. Disimpulkan hasil dari semuanya ternyata 54% aparatur itu menjadi beban pemerintah daerah, sehingga tidak memenuhi standar kinerja individu dalam berkontribusi dalam mencapai visi dan misi daerah. Dengan kondisi ini pemerintah daerah mendapatkan tantangan dalam meningkatkan kapasitas birokrasi agar dapat berkontribusi untuk mewujudkan birokrasi kelas dunia di daerah (SRIPOKU, 2021).

Reformasi di Indonesia pada birokrasi sudah memasuki road map akhir. Pada akhir periode road map 2020-2024, agar bisa mencapai *world class bureaucracy* dalam menjawab atas sekian permasalahan, pertanyaan, ataupun keraguan terhadap kemampuan yang dimiliki Indonesia dalam mewujudkan SDM unggulan, dan juga menjadi pendiri dasar birokrasi bagi para generasi emas di tahun 2045 nanti (Dumalang, 2021).

Temuan penelitian Sirih & Ismail (2019) menjelaskan bahwa pemerintah berkelas dunia ialah pemerintah yang memiliki integritas tinggi, mampu menyelenggarakan pelayanan yang baik pada masyarakat, Profesional dan mampu menghadapi tantangan yang akan datang nantinya, melalui tata pemerintahan yang baik pada abad ke-21 di tahun 2025. Birokrasi kelas dunia ini

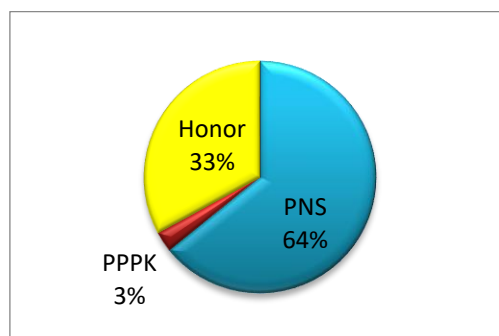
diisi oleh orang-orang yang mempunyai kualitas kelas dunia juga, dalam artian segala proses penyelenggaraannya, dan siapa yang melakukan proses itu harus bagus, pelayanan harus baik, dan kualitas SDM nya harus berkopeten, dan dapat berdaya saing dengan negara-negara lainnya. UU No.5 tahun 2014 mengenai ASN, dalam sistem administrasi berlandas teknologi didalam mengelola manajemen kepegawaian melalui sistem informasi kepegawaian (simpeg), manfaat simpeg yaitu mampu menyajikan informasi dan data yang dibutuhkan dalam mengambil keputusan pimpinan, adanya simpeg dapat membantu mempermudah aktivitas administrasi kepegawaian agar tertib,teratur, berdaya guna, setra dapat menentukan arah kebijakan mekanisme koordinasi, informasi melalui teknologi informasi.

Penelitian dari Farah & Rahmah (2020) membahas tentang kondisi birokrasi di Kota Batu dalam strategi menuju birokrasi kelas dunia investigasi Aparatur di Kota Batu, yang menunjukkan adanya perkembangan yang cukup pesat, dalam upaya persaingan ketat dengan daerah lain secara nyata melalui inovasi-inovasi yang sedang di kembangan oleh Kota Batu saat ini. Sobandi (2019) membahas mengenai implementasi manajemen telenta yang ialah suatu keniscayaan pada birokrasi di Indonesia dalam menuju birokrasi kelas dunia, yang berjudul strategi implementasi manajemen telenta pada birokrasi di indonesia. Penelitian dari (Iriawan, 2021), membahas tentang strategi yang di lakukan oleh Pemerintahan Kabupaten Biak Nunfo dalam strategi pengembangan sumber daya manusia aparatur, menunjukkan kenyataan walaupun telah adanya program yang belum bisa tercapai dikarenakan mengalami banyaknyahambatan, adanya salah satu hambatan yang dijalani ialah kekurangannya anggaran Pemerintah Daerah.

Sumber daya manusia merupakan proses seorang pegawai dalam suatu perusahaan di bantu dalam rencana untuk meningkatkan kemampuan agar dapat menyelesaikan tugas terkait di waktu akan datang. Pada priode yang mendatang pengembangan sumber daya manusia telah menyiapkan kerangka kerja dalam mengembangkan diri dan program pelatihan dalam kemajuan karir sesuai kebutuhan dengan keterampilan dalam organisasi.

Pengembangan SDM, peneliti menggunakan teori Latham, Wexley & Pursell (2017) mengatakan bahwa tujuan-tujuan dari program pengembangan dan pelatihan mempunyai tujuan yaitu pertama mengembangkan motivasi individu dalam memperhatikan pekerjaan atau tugasnya secara memuaskan, kedua meningkatkan personal diri, ketiga meningkatkan keterampilan personal dalam satu bidang. Peneliti melihat adanya 3 indikator pada teori pengembangan SDM yaitu: (1) motivasi (2) keterampilan dan (3) kepribadian (Krismiyati, 2017).

Aparatur Sipil Negara pada BKPSDM Aceh Barat Tahun 2022 ialah Honorer 2546orang, PNS 4965 orang, dan PPPK 220 orang, jadi jumlah total ASN 5185 orang. Dalam rekapitulasi PNS sesuai unit kerja 30 Mei 2022.



Gambar 1 Jumlah ASN dan Honorer Di Aceh Barat
Sumber: BKPSDM Aceh Barat

Berdasarkan gambar I pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Aceh Barat jumlah ASN dan Honorer pada tanggal 30 Mei 2022 tentang jumlah honorer yang cukup banyak yaitu 33% hampir 50% dari jumlah seluruh ASN di Aceh Barat, tentu dengan ini menjadi berpengaruh terhadap SDM yang akan berkurang dalam instansi pemerintahan, apalagi mulai tahun 2023 pemerintah daerah tidak diperkenankan memiliki pegawai honorer lagi, aturan tersebut ada dalam surat Menteri PAN-RB nomor B/185/M.SM.02.03/2022 mengenai status Kepegawaian di lingkungan instansi pemerintah pusat dan daerah ditandatangani pada 31 Mei 2022, dalam pasal 99 ayat 1 pada 28 November 2023 wajib berstatus kepegawaian di suatu instansi pemerintah hanya ada 2 jenis kepegawaian yaitu PPPK dan PNS. Di sini pada observasi awal pada tanggal 5 Maret 2022, pada BKPSDM memiliki permasalahan, mengenai kekosongan jabatan ASN, pada masa waktu pensiun datang, disana akan terjadinya kekosongan jabatan, yang setiap tahunnya ASN pensiun rata-rata 150 dalam 1 kabupaten, hingga jabatan yang sudah pernah terisi kosong kembali. Pada saat kosongnya jabatan tersebut berarti akan berkurangnya sumber daya manusia yang dibutuhkan, dengan kurangnya SDM tersebut akan mengakibatkan berkurangnya kinerja yang ada, sehingga tugas yang ada tidak terlaksana secara tujuan dan cermat, sebenarnya SDM sangatlah penting untuk menentukan perkembangan suatu instansi, jika tidak adanya SDM yang memadai maka secara otomatis instansi tersebut akan terhambat pada pencapaian suatu tujuan yang sudah terencana. Sehingga dibuatlah strategi pengembangan sumber daya manusia dalam mewujudkan *world class bureaucracy* pada BKPSDM Aceh Barat. Untuk dapat mengetahui dorongan atau upaya apa yang disusun oleh BKPSDM dalam mengatasi kekosongan jabatan dengan mendorong ASNnya dalam mengembangkan potensi yang dimiliki oleh ASN akan mempermudah tugas-tugas yang ada, sehingga akan sedikit tertutupnya masalah yang ada sampai jabatan tersebut terisi kembali.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada BKPSDM (Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia) Kabupaten Aceh Barat. Sebagai instansi pemerintahan Kabupaten Aceh Barat, lokasi Kecamatan Johan Pahlawan yang berada di dalam kawasan Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Barat. Provinsi Aceh. Penelitian dilakukan selama 6 (enam) bulan. Penelitian menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif melalui jenis penelitian ini berkenan dipakai untuk menganalisis kejadian, pertanda, ataupun kondisi secara sosial. Menurut Bogdan dan Taylor bahwa penelitian kualitatif merupakan prosedur penelitian yang mampu

menghasilkan data deskriptif berupa ucapan, tulisan dan perilaku dari orang-orang yang diamati (Nugrahani, 2008). Penggunaan metode kualitatif deskriptif ini dipilih karena penelitian yang dilakukan penulis untuk mencari tahu strategi pengembangan SDM yang dilakukan pada BKPSDM Aceh Barat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Strategi pengembangan SDM pada BKPSDM Aceh Barat

Menyusun rencana strategi yang benar adalah cara untuk dapat memproses sesuatu kegiatan kedepannya dengan fokus dan terarah kepada arah tujuan, pada BKPSDM sendiri akan mewujudkan birokrasi kelas dunia, dengan cara mendorong para karyawannya untuk ikut serta dalam menjalankan pelatihan-pelatihan yang dibuat oleh bidang pengembangan, untuk menjadi bekal kedepannya, pada BKPSDM kabupaten Aceh Barat berencana melakukan strategi dalam tujuan dan sasaran yang akan di capai kedepannya. Pada BKPSDM akan dibuat nantinya pedoman dalam menjalankan program dan berbagai kegiatan yang akan di uraikan dalam rencana strategi yang sesuai dengan prioritas yang akan dicapai kedepannya. Tujuannya disini melihat serta mengetahui strategi apa yang dilakukan oleh BKPSDM di Aceh Barat untuk mewujudkan birokrasi kelas dunia, dan strategi apa yang telah dilakukan pada BKPSDM Aceh Barat dalam mewujudkan birokrasi kelas dunia.

Strategi yang akan dilakukan oleh BKPSDM untuk mewujudkan birokrasi kelas dunia dengan pertama melakukan upaya-upaya untuk perbaikan kualitas ASN itu sendiri, kedua memberikan pelatihan-pelatihan kepada ASN agar dapat menjadi ASN yang memiliki potensi yang bagus, dan mendapatkan lebih banyaknya ilmu-ilmu yang baru. Pengembangan SDM ialah proses meningkatkan pengembangan dalam keterampilan, kemampuan, perilaku, dan bakat karyawan. Dapat dimaknai bahwa pengembangan SDM itu proses untuk mengembangkan kemampuan karyawan dalam bekerja (Miftahudin, 2018).

Pengembangan SDM memiliki aspek penting yang harus dicapai tujuannya dalam meningkatkan produktivitas SDM yang di perlukan demi kemajuan pelayanan organisasi sosial ataupun perusahaan, menyangkut SDM harus diperhatikan manajemen sumber daya manusianya, yaitu memperhatikan kemampuan karyawannya, memperhatikan tingkat keterampilan karyawannya dan kapabilitasnya dalam pembuatan strategi SDM (Bariqi, 2018). Adapun beberapa strategi pengembangan SDM yang dilakukan oleh BKPSDM Aceh Barat berdasarkan teori pengembangan SDM dari Latham, Wexley, & Pursell (2017) sebagai berikut:

1. Motivasi

Motivasi ialah suatu dorongan dari hati yang pada dasarnya menjadi alasan untuk melakukan kegiatan dalam pekerjaan (Krismiyati, 2017). Motivasi juga merupakan kekuatan sikap yang diberi dorongan atas seseorang bertingkah yang ditunjukkan pada tujuan tertentu, kepada sekelompok orang atau seseorang dalam mengambil langkah yang perlu untuk memastikan bahwa mereka samapi pada tujuan (Samsuni, 2017). Kemudian Strategi yang dilakukan oleh BKPSDM untuk mendorong motivasi ASN yang dikembangkan ialah sebagai berikut:

Membuka seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintahan dengan Perjanjian Kerja

Aparatur Sipil Negara (ASN) dituntut harus mampu untuk selalu mengerjakan tugas pekerjaannya dengan baik dan harus menaati segala aturan yang berlaku sesuai perjanjian kerja yang telah di tetapkan, yang mana ketentuan mengenai kewajiban ASN tersebut telah diatur dalam peraturan pemerintah, PP nomor 94 tahun 2021 disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS), ketentuan ini berlaku sejak tanggal 31 Agustus 2021.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pak Zakaria selaku Kepala Badan (Kaban) BKPSDM mengenai Motivasi yang dilakukan oleh BKPSDM Aceh Barat dalam menuju ASN yang berkualitas ialah dengan cara membuka seleksi CPNS (Calon Pegawai Negeri Sipil) dan PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja). Di situ sudah menunjukkan cara ke arah ASN yang berkualitas, karena sudah memakai sistem CAT (berbasis komputer) sekarang itu sudah salah satu cara sehingga nanti melahirkan ASN yang berkualitas di BKPSDM.

Di dalam indikator motivasi telah berupaya menggerakkan program-program yaitu program yang dilakukan untuk sekarang ini ialah, program beasiswa untuk dokter spesialis untuk 10 (sepuluh) orang dalam 1 (satu) tahun, kemudian juga ada program bantuan untuk mengikuti sekolah di STPN (Sekolah Tinggi Pertanian Nasioanal).

Adanya Penghargaan yang diberikan bagi PNS

Aparatur Sipil Negara (ASN) dari kalangan PNS dan tenaga kontrak di berikan suatu penghargaan oleh Dinas Sosial (Dinsos) Aceh karena telah berprestasi dan berkinerja baik bagi instansi dinsos Aceh. Penghargaan ASN tersebut diberikan pada saat penyelenggaraan acara dinsos Aceh Award and Family Gathering 2022, penghargaan yang diselenggarakan oleh Dinsos Aceh award ada 2 nominasi, yaitu award utama dan award khusus, award utama terdiri dari 5 kategori, inovatif, inisiatif, dedikasi, loyalitas dan kategori khusus berupa jenis karakter kerja responsif serta spesifik (Aceh, 2022).

2. Keterampilan

Keterampilan merupakan kemampuan dalam menyelesaikan tugas ataupun kemampuan yang dituntut, bahwa jelas setiap cara yang dilakukan dalam memajukan manusia berkualitas, keterampilan, memiliki pengetahuan, dan kemampuan yang diisyaratkan (Krismiyati, 2017). Keterampilan ialah suatu yang sangat penting didalam kemampuan yang dimiliki oleh semua orang, tinggal bagaimana orang itu mengembangkan potensi yang mereka miliki.

Menyelenggarakan pelatihan-pelatihan bagi CPNS dan PPPK yang dilakukan BKPSDM menuju Birokrasi yang berkualitas

Pelatihan-pelatihan ASN yang dibuat oleh pemerintah daerah di BKPSDM Aceh Barat, seperti pelatihan ASPK, pelaksanaan fungsional, sosialisasi program SIRUP (Sistem Informasi Rencana Umum Pengadaan) dan MYSAPK (Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian).

Kaban BKPSDM mengenai pelatihan-pelatihan dilakukan oleh BKPSDM Kabupaten Aceh Barat dalam menyelenggarakan pelatihan-pelatihan bagi CPNS dan PPPK bahwa BKPSDM juga akan memberi pelatihan-pelatihan pada CPNS dan PPPK untuk dapat meningkatkan kopetensinya, Pelatihan-pelatihan yang sudah dilakukan oleh BKPSDM, itu seperti pada bidang Kearsipan, pengembangan, Manajemen dan keuangan, yang sesuai nantik dengan yang akan dikirinkan keluar Aceh Barat ataupun di dalam Aceh Barat.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Astika Cibro selaku Staf Kearsipan BKPSDM mengenai pelatihan yang sudah pernah dilakukan “Pernah mengikuti pelatihan yang dibuat oleh Badan Arsip dan diundang semua SAPK (Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian) sampai Kantor Camat yang diselenggarakan di ujung Karang di Balai Kartini, dan juga ada yang dibuat oleh BKPSDM tentang pelaksanaan fungsional, pelatihan yang di ikuti berjalan dengan baik, dan pastinya mendapatkan pengetahuan dari yang menyelenggarakan pelatihan tersebut, dan pada saat pandemi juga ada mengikuti pelatihan melalui zoom yang dibuat oleh Badan Arsip Nasional, dan dari BKN (Badan Kepegawaian Negara)” (30 Mei 2022).

Berdasarkan hasil wawancara dengan Novitya selaku Staf Pengembangan BKPSDM mengenai Pelatihan yang sudah pernah dilakukan ialah “Pernah mengikuti pelatihan BIMTEKS SKP (Bimbingan Teknis, Sasaran Kerja Pegawai), yang diselenggarakan pada bulan Mei di gedung C BKPSDM, acara di selenggarakan sangat kondusif, pelatihan tersebut harus diikuti agar lebih mengerti tentang SKp dan cara pembuatannya dan Pelatihan yang pernah diselenggarakan pada bidang pengembangan yaitu BIMTEKS SKPK, LATSAR (Pelatihan Dasar) PNS, dan Ujian Dinas” (30 Mei 2022).



BIMTEKS SKPK Pelatihan yang diselenggarakan pada bidang pengembangan



LATSAR Pelatihan yang diselenggarakan pada bidang pengembangan

Berdasarkan hasil wawancara dengan Widiya selaku staf pembantu Bendahara, dibidang Keuangan BKPSDM mengenai Pelatihan yang sudah pernah dilakukan ialah “Pernah mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh dinas lain, seperti pengisian NTPN pajak (Nomor Transaksi Penerimaan Negara) melalui Sigepak yang buat BPKD (Badan Pengelolaan Keuangan Daerah) dan pelatihan pembuatan laporan Triwulan atau RFK di Bappeda, ada juga penyelenggaraan pelatihan di BKPSDM yang diselenggarakan oleh Dirjen Pajak KKP PRATAMA MBO (Kantor Pelayanan Pajak Pratama Meulaboh). Di BKPSDM juga pernah menyelenggarakan pelatihan seperti Penyelenggaraan pelatihan dasar untuk CPNS dalam masa prajabatan sebagai instruktur senam dan panitia kegiatan” (30 Mei 2022).

Pelatihan yang sudah pernah ada diselenggarakan pada BKPSDM sudah sesuai dengan aturan pemerintah pusat berdasarkan surat keputusan yang sudah disahkan, seperti penggunaan aplikasi MYSAPK, SIMDA(Sistem Informasi Manajemen Daerah), SIPD(Sistem Informasi Pembangunan Daerah) dan adapun yang sering diadakan workshop dengan tujuan untuk memandirikan ASN dalam melakukan pengimputan data pribadi. Hal tersebut sangatlah membantu seluruh ASN daladan menambah juga wawasan yang semakin luas, dengan adanya pelatihan tersebut, sehingga BKPSDM dapat memotivasi ASN nya agar dapat mengikuti pelatihan-pelatihan yang ada supaya menambah wawasan lebih luas atau pun dapat mengasah ilmu lebih dalam lagi dalam mengikuti pelatihan- pelatihan tersebut.

Mengembangkan kopetensi ASN sangatlah perlu untuk dimiliki secara berkelanjutan seperti terdapat pada UU Nomor 5 Tahun 2014 Pasal 70 Ayat (1) dan (2) yaitu: “(1) Setiap Pegawai ASN memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kopetensi dan (2) pengembangan kompetensi sebagai yang di maksud pada ayat (1) ialah melalui pendidikan dan pelatihan, seminar, kursus, dan penataran” (UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN (Sulistiyani & Heronica, 2020).

Berdasarkan hasil wawancara dengan pak Zakaria selaku Kaban BKPSDM mengenai Motivasi yang dilakukan oleh BKPSDM Kabupaten Aceh Barat “Cara melihat potensi ASN

itu dengan kemampuannya dalam menyelesaikan suatu masalah, menangani hal-hal yang dirasa harus untuk di mengerti, peka dalam mengetahui kendala yang ada, memiliki potensi yang bagus, berfikir lebih maju, dan kritis. ASN yang ideal itu menurut kami memiliki sifat yang jujur, amanah, selalu bisa diajak kerja sama dan dapat memposisikan urusan pribadi dan urusan kantor” (30 Mei 2022).

Pelatihan yang pernah diselenggarakan oleh bidang pengembangan BKPSDM seperti BIMTEKS SKPK yang diselenggarakan dilingkungan Kabupaten Aceh Barat, LATSAR (Pelatihan Dasar) PNS yang diselenggarakan di Aceh Barat, dan Ujian Dinas yang diselenggarakan di Banda Aceh akan tetapi bidang pengembangan BKPSDM hanya sebagai perantara saja, dan juga ada yang diselenggarakan oleh pihak luar, yang telah diikuti oleh ASN dengan potensi dan kemampuan masing-masing dalam menyelesaikan suatu masalah, pada BKPSDM sendiri menginginkan agar nantinya ASN yang ada di Aceh Barat ini dapat menjadi kriteria ideal seperti memiliki sifat jujur, amanah, selalu bisa diajak bekerjasama dan dapat memposisikan urusan pribadi dan urusan kantor.

Untuk menjadi ASN kelas dunia dituntut untuk mempunyai kemampuan agar dapat memperkuat koneksi dan sinergi dengan berbagai pihak lain yang berkaitan *networking*. Salah satu cara yang ditempuh dalam mencapai target itu salah satunya dengan memanfaatkan Sistem Manajemen Pengetahuan, dari sistem pengembangan manajemen dapat membagikan pengaruh-pengaruh positif pada suatu proses didalam bisnis yang dilakukan oleh perusahaan itu, secara segera ataupun secara tidak segera, karena penerapan sistem manajemen pengetahuan ini memiliki manfaat bagi perusahaan, seperti penghematan waktu dan biaya, meningkatkan aset pengetahuan, kemampuan beradaptasi, peningkatan produktifitas, kemudahan pengetahuan bagi karyawan baru (Kementrian Pekerjaan dan Perumahan Rakyat, 2019).

Untuk menjadikan bukti diri secara baik untuk meningkatkan kopetensi pada 3 bidang, yaitu pertama harus mampu menjadi pelaksana kebijakan pemerintahan yang baik, dalam artian mampu memiliki kecerdasan intelektual (kemampuan sifat dan pikiran), kecerdasan intelegasi (kemampuan). Kedua harus bisa meningkatkan kompetensi manajerial (keterampilan, pengetahuan, perilaku) atau kecerdasan emosional. Ketiga kecerdasan Spiritual, yaitu kecerdasan dalam memaknai sesuatu hubungan dengan dunia kehidupan (K. Indonesia, 2020).

Sejauh yang peneliti lihat pada BKPSDM hampir sebagian ASN disana memiliki potensi dengan kemampuan dalam penyelesaian masalah, memiliki potensi yang bagus dalam bekerjasama, peka terhadap lingkungan sekitar, jujur, dan amanah itu sudah jelas ada dalam potensi yang mereka punya. Terkait hal diatas yang sudah dilakukan oleh BKPSDM mereka sudah berupaya melakukan program terkait yang dilakukan pemerintah daerah BKPSDM Aceh Barat sudah mendorong ASN nya dalam mengemban program yang dilakukan untuk sekarang ini ialah, program beasiswa untuk dokter spesialis untuk 10 (sepuluh) orang dalam 1 (satu) tahun, kemudian juga ada program bantuan untuk mengikuti sekolah di STPN.

3. Kepribadian

Kepribadian merupakan cara seorang individu dalam berinteraksi pada orang-orang, dan yang menjadi faktor penting pada individu karena kepribadian dapat menentukan bagaimana seseorang berfikir dalam berperilaku dan berperasaan dalam situasi apapun (Tumundo et al., 2022).

Berdasarkan hasil wawancara dengan pak Zakaria selaku Kaban BKPSDM mengenai kepribadian yang berada didalam diri ASN di BKPSDM Kabupaten Aceh Barat sebagai seorang ASN yang ideal ialah “Mempunyai kepribadian yang baik sebagai ASN itu dilihat dari jujur, amanah, bersikap baik kepada semua orang, dan juga memiliki skil di bidangnya. Pada

BKPSDM ini sendiri belum 100% (seratus persen) dikatakan ASN yang ideal, akan tetapi dari segi kompetensi, keterampilan dan kepribadian, hampir di katakan masuk ke ASN yang ideal, dimana di saat setelah memasuki jabatan yang sesuai dengan kompetensinya yang dimiliki. Kepribadian yang dimiliki oleh ASN secara ideal di BKPSDM itu harus memiliki kompetensi tertentu dalam bidang yang dimiliki, untuk menempatkan orang-orang yang dibutuhkan dalam suatu bidang harus sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya, tidak diperkenankan menduduki jabatan yang bukan keahlian yang dimilikinya, akan tetapi BKPSDM telah melakukan sedikit dorongan dalam menunjukkan ke arah ASN yang berkualitas karena sudah memakai sistem berbasis komputer(CAT) itu menjadi salah satu cara sehingga nantinya akan melahirkan ASN yang memiliki kualitas yang bagus” (30 Mei 2022).

CAT disini ialah suatu sistem berbasis komputer, yang mempermudah masyarakat untuk melihat langsung hasil ujian tes seleksi CPNS nya , agar masyarakat dapat lihat langsung hasil ujian seleksi CPNS yang sudah selesai dikerjakan, dengan menggunakan sistem CAT tersebut, adalah salah satu cara untuk melahirkan CPNS yang berkualitas.

Kepribadian merupakan urusan penting yang harus dipahami oleh ASN, dikarenakan kepribadian ialah cerminan diri seorang ASN dalam bertikah laku pada kesehariannya dan umumnya dalam dunia pekerjaan, dapat pemikiran mampu mempengaruhi perasaan sehingga timbullah tingkah laku tersebut dalam bertindak (Simanullung, 2021).

Pada BKPSDM juga ada tindakan mengenai ASN yang berperilaku buruk, tindakan yang akan diberikan kepada ASN tersebut ialah berupa tindakan sangsi pertama yaitu teguran kepada mereka yang berperilaku buruk secara lisan maupun tertulis, jika berulang kali melakukan hal yang sama akan di kenakan sangsi disiplin yang akan di berikan, entah itu sangsi disiplin ringan, atau disimplin berat, dan pada BKPSDM sudah pernah ada yang melanggar dan di berikan sangsi disiplin.

Nilai nilai yang ada di BKPSDM ialah yang pertama pelayanan terbaik dan transparan, melayani kalangan ASN dan memberikan pelayanan yang terbaik kepada ASN, karna pada dasarnya melayani pegawai itu adalah sesuatu yang memang di lakukan oleh BKPSDM, karna memperi pelayanan yang terbaik adalah suatu kebanggaan tersendiri, Dalam melayani pegawai, yang berurusan di BKPSDM umumnya kalangan ASN, jadi disini juga poksi memberi pelayanan yang sebaik mungkin, kepada ASN yang memerlukan urusan tentang kepegawaian pada BKPSDM dengan tidak mengharapkan imbalan apapun, disini juga di berikan kemudahan kepada PNS dan memberikan SOPnya dengan baik, agar tidak menunggu terlalu lama, agar tidak membuang-buang waktu, dan cepat melayani sesuatu agar bisa melakukan kegiatan yang lainnya.

Rencana tahapan dalam persiapan penyusunan rencana strategi pada BKPSDM Kabupaten Aceh Barat ialah membentuk karyawan agar memiliki kompetensi, kepribadian dan keterampilan yang baik, yang akan membawa BKPSDM ke dalam birokrasi kelas dunia, dengan adanya orang-orang yang berkopenten di dalamnya, sehingga dapat membawa perubahan pada masa yang akan datang, dan memajukan BKPSDM menjadi instansi yang lebih baik lagi, dalam menjalankan itu semua di butuhkan dorongan dari berbagai pihak yang berpengaruh dalam instansi tersebut, seperti melibatkan orang-orang penting di dalamnya. Menjalankan strategi yang akan dijalankan oleh BKPSDM yaitu membentuk karakter birokrasi yang lebih baik lagi, terhadap kompetensi yang mereka miliki.

Birokrasi Indonesia mempunyai bermacam masalah, tentang tingkat korupsi yang tinggi dan melibatkan aparatur sipil negara, dalam mewujudkan birokrasi kelas dunia harus diawali pada tokoh yang memperjuangkan sistem pemerintahan itu, yaitu aparatur sipil negara yang berkelas dunia untuk mewujudkannya harus mampu menjalankan tugas-tugas secara profesional, agar tercapai tata kelola pemerintahan yang baik ke depan (Anggoro, 2022).

Untuk menjadikan birokrasi yang mempunyai kualitas internasional itu pastinya harus bisa menjalankan semua aturan-aturan yang telah ditetapkan tentang kepegawaian yang harus

dijalankan dengan benar, untuk dapat menduduki suatu jabatan harus wajib dilaksanakan proses seleksi terlebih dahulu, yaitu mengikuti seleksi terbuka atau Jalur Bebas Tes (JBT) dan banyak juga yang dilakukan secara transparan.

Menjadi birokrasi kelas dunia tidaklah mudah dalam menjalankannya, karna bahwasanya birokrasi kelas dunia harus memiliki profesionalisme tinggi, memiliki kompetensi yang tinggi, transparansi, akuntabilitas yang dan juga Semangat dalam bekerja yang dimiliki para birokrat. Sekarang ini sudah ada yang namanya reformasi birokrasi yang mana reformasi birokrasi ini adalah upaya suatu pemerintahan dalam mencapai *good governance*, dan dapat membuat perubahan landasan bagi sistem pemerintahan dan melakukan pembaharuan dalam menyelesaikan perubahan yang mendasar terhadap sitem penyelenggara pemerintah, dan melakukan pembaharuan, mengenai aspek organisasi dan SDM.

PENUTUP

BKPSDM berupaya dalam mewujudkan *world class bureaucracy*, beberapa diantaranya ialah dari aspek motivasi yaitu membuka seleksi CPNS dan PPPK yang telah melakukan kemajuan dengan sudah memakai sistem CAT sehingga nantinya akan melahirkan ASN yang berkualitas. Kemudian dari aspek keterampilan BKPSDM telah menyelenggarakan pelatihan-pelatihan bagi CPNS dan PPPK untuk memajukan ASN dalam menuju *world class bureaucracy*. Adapun pelatihan yang pernah diikuti oleh ASN BKPSDM maupun yang diselenggarakan oleh BKPSDM atau diselenggarakan oleh pihak luar, yaitu pada bidang kearsipan mengikuti pelatihan SAPK yang diselenggarakan oleh Badan Arsip dan pelaksanaan fungsional yang diselenggarakan oleh BKPSDM. Pada bidang pengembangan pelatihan yang diselenggarakan yaitu BIMTEKS SKPK yang diselenggarakan di lingkungan Kabupaten Aceh Barat, LATSAR (Pelatihan Dasar) PNS yang diselenggarakan di Aceh Barat, dan Ujian Dinas yang diselenggarakan di Banda Aceh. Pada bidang keuangan pernah mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh dinas luar, seperti pengisian NTPN pajak melalui Sigepak yang dibuat BPKD, pelatihan pembuatan laporan Triwulan atau RFK di Bappeda dan ada juga penyelenggaraan pelatihan di BKPSDM yang diselenggarakan oleh Dirjen Pajak KKP PRATAMA MBO. Sedangkan dari aspek kepribadian pada BKPSDM sendiri belum 100%(seratus persen) dikatakan ASN yang ideal, akan tetapi jika dilihat dari segi kompetensi, keterampilan dan kepribadian hampir dikatakan masuk kedalam ASN yang ideal, karena secara ideal ASN di BKPSDM itu harus memiliki kompetensi yang bagus di masing-masing bidangnya, karna untuk menempatkan orang-orang yang dibutuhkan harus sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya, akan tetapi BKPSDM telah melakukan dorongan untuk menuju ke arah ASN yang berkualitas kedepannya yaitu dengan memakai sistem CAT (berbasis komputer) agar nantinya akan melahirkan ASN yang berkualitas ke depannya.

BKPSDM menyadari bahwa masih terdapat kendala yang dihadapi dalam perwujudan *world class bureaucracy* tersebut diantaranya, pegawai yang masih melakukan pengaretan jam kerja atau dikatakan tidak on time datang dalam bekerja, dan juga terbatasnya fasilitas yang ada untuk pegawai yang ingin mengerjakan tugas-tugas yang ada. Sebab untuk mewujudkan strategi yang akan di lakukan dibutuhkan kekompakan dalam melaksanakannya, karena untuk mewujudkan upaya-upaya yang sudah dirancang sedemikian jika tidak adanya support system dari berbagai pihak akan sangat sulit mewujudkan birokrasi kelas dunia, maka dari itu kekompakan sangatlah berpengaruh didalam kerjasama yang baik.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih diucapkan kepada Agatha Debby Reiza Macella, M. Si yang sudah membantu atas selesainya artikel ini serta kepada kepada Bapak Zakaria S.E., Kaban di BKPSDM, yang sudah menjadi narasumber penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Aceh, D. S. (2022). *Dinsos Aceh Award 2022, Berikan penghargaan Bagi PNS & Tekon Teladan*.
- Anggoro, firna novi. (2022). *Revitalisasi Asas-asas Umum Pemerintahan yang Baik untuk Mewujudkan Birokrasi yang Berkelas Dunia*. 5.
- Armansyahfudin. (2019). Strategi Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia bagi Generasi Millennial. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(2), 169–185. <https://doi.org/10.31538/ndh.v4i2.342>
- Bariqi, M. D. (2018). *Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*.
- Dipang, L. (2013). *Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abdi Manado*. 1.
- Dr. Farida Nugrahani, M. H. (2008). *Metode Penelitian Kualitatif*.
- Dumalang, G. V. (2021). Adaptif, Agile dan Inovatif Kunci SDM Unggul. *Jurnal Administrasi Publik*, 17(2), 175–196. <https://doi.org/10.52316/jap.v17i2.84>
- Farah Fadillah A.S, Laily Ainur Rahmah, A. R. (2020). Strategi Menuju World Class Bureaucracy: Investigasi Aparatur di Kota Batu. *Jurnal Prosiding Simposium Nasional*, 1112–1135.
- Fitria, suryanto, moch. ali mashuri. (2022). Strategi Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara dalam Mewujudkan World Class Government. *Jurnal Ilmu Administrasi & Sosial*, 11, 42–53.
- Huzain, H. (2021). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*.
- Indonesia, T. (2020). *Reformasi Birokrasi: Tantangan Menuju World Class Government 2025*.
- Iriawan, H. (2021). *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur pada Pemerintah Daerah Kabupaten Biak Numfor*. 5(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.30743/mukadimah.v5i1.3548>
- K. Indonesia. (2020). *3 Kompetensi ini Harus dimiliki Setiap ASN*.
- Kementerian Pekerjaan dan Perumahan Rakyat. (2019). *Simantun Dukung Smart ASN 2024 Wujudkan Birokrasi Kelas Dunia*.
- Krismiati. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SD Negeri Inpres Angkasa Biak. *Jurnal Office*, 3.
- Miftahudin, M. (2018). *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. <https://doi.org/10.15575/TADBIR.V3I2.1161>
- Panrb. (2016). *Wujudkan Pemerintahan Kelas Dunia Tak Bisa Toleransi PNS Asal Kerja*.
- Panrb. (2020). *Anugerah ASN 2020, Wapres Minta ASN Terus Gali Inovasi*.
- Rohayatin, T. (2017). Strategi Reformasi Birokrasi Pemerintahan Daerah: Menuju Era Globalisasi. *Jurnal Transformative*, 3.
- Ruang, D. B. M. dan penataan. (2020). *Reformasi Birokrasi Wujudkan Pemerintahan Kelas Dunia*.
- Ruhana, I. (2012). *Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia Vs Daya Saing Global*.
- Samsuni. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 17.

- Simanullung, T. (2021). *Pengaruh Tipe Kepribadian The Big Five Model Personality Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Kajian Studi Literatur Manajemen Keuangan)*.
- Sobandi, B. (2019). *Strategi Implementasi Manajemen Talenta pada Birokrasi di Indonesia*. *Civil Service Journal*, 13(2), 15–25.
- Sri Hamdaniah Sirih, Imran Ismail, Ju. (2019). *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada BKPSDM Kabupaten Manjene*. *Jurnal Paradigma*, 2.
- SRIPOKU. (2021). *Menuju Birokrasi Kelas Dunia Dari Daerah*.
- Sulistiyani, S. A., & Heronica, dan M. (2020). *Implementasi Program Pendidikan dan Pelatihan ASN dengan Menggunakan Model Project Minerva di Era Adaptasi Kebiasaan Baru*.
- Tumundo, B. B. R., Trang, I., & Pandowo, M. (2022). *Pengaruh Profesionalisme dan Kepribadian Terhadap Loyalitas Pegawai pada badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kota Bitung*. 10.