

**PENGEMBANGAN SUMBER DAYA APARATUR MELALUI DIKLAT TEKNIS
DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KOTA PALEMBANG**

Muhammad Nelson Djasuco
NPP. 29.0425

*Asdaf Provinsi Sumatera Selatan
Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia*

Email:
mhmmdnelson@gmail.com

ABSTRACT

Problem Statement/Background (GAP): (Contains the background behind the research). An organization that is running well is indicated by the presence of one indicator, namely the cog in the form of competent human resources. This aspect is a very important asset to achieve the success of an organization. To achieve this success, it is necessary to develop competence, as stated in Law Number 5 of 2014 article 70 paragraph (1) concerning the State Civil Apparatus which emphasizes that every State Civil Apparatus employee has the right and opportunity to develop competence. **Objective:** This research is entitled Development of Apparatus Resources Through Technical Training at the Palembang City Personnel and Human Resources Development Agency. This research is intended to find out and describe how the implementation of competency development is seen from the technical education and training aspect at the Palembang City Personnel and Human Resources Development Agency. **Method:** The research design that the writer uses is qualitative research with descriptive methods and an inductive approach. Data collection techniques through interviews, observation, and documentation. The researcher used data analysis techniques using data analysis techniques according to the Miles and Huberman model which consisted of data reduction, data presentation and conclusion drawing. **Result:.** The results showed that the implementation of the development of the competence of personnel resources in the Agency for Personnel and Human Resources Development of Palembang City was good, this can be seen from the performance of employees in the city of Palembang in general are already competent. However, there are still some obstacles in the implementation of the technical training which causes the results of the implementation of the training to be less than optimal. **Conclusion:** There are several suggestions from the authors in this study for competency development through technical training at the Palembang City Personnel and Human Resources Development Agency so that it runs more optimally

Keywords: *Development, Competence, Technical Training*

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP): (Berisi background yang melatarbelakangi penelitian). Organisasi yang berjalan dengan baik ditunjukkan dengan adanya salah satu indikator yaitu roda penggerak berupa sumber daya manusia yang berkompeten. Aspek ini merupakan asset yang sangat penting untuk mencapai keberhasilan suatu organisasi. Untuk mencapai keberhasilan tersebut perlu diadakan pengembangan kompetensi, sebagaimana yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 pasal 70 ayat (1) tentang Aparatur Sipil Negara yang menekankan bahwa setiap Pegawai Aparatur Sipil Negara memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi. Penelitian ini berjudul Pengembangan Sumber Daya Aparatur Melalui Diklat Teknis Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang, **Tujuan:** Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui dan mendeskripsikan bagaimana penyelenggaraan pengembangan kompetensi yang dilihat dari aspek Diklat teknis pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang. **Metode:** Desain penelitian yang penulis gunakan adalah penelitian kualitatif dengan metode deskriptif dan pendekatan induktif. Teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Teknik analisis data peneliti menggunakan teknik analisis data menurut model Miles dan Huberman yang terdiri dari reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. **Hasil/Temuan:** Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan pengembangan kompetensi sumber daya aparatur di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang sudah baik, hal ini dapat terlihat dari kinerja pegawai di Kota Palembang pada umumnya sudah berkompeten. Namun masih ada beberapa kendala dalam penyelenggaraan Diklat teknis tersebut yang menyebabkan hasil pelaksanaan Diklat kurang optimal. **Kesimpulan:** Ada beberapa saran penulis dalam penelitian ini untuk pengembangan kompetensi melalui Diklat teknis di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang ini agar berjalan lebih optimal

Kata kunci: Pengembangan, Kompetensi, Diklat teknis

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Peningkatan dan pengembangan kualitas yang dimiliki Sumber Daya Manusia pada sektor publik sebagai suatu aksi atau program yang mengemuka. Pemicu utama nya disebabkan karena adanya berbagai kemajuan teknologi dan pengetahuan umum maupun budaya. Upaya yang harus dilaksanakan untuk menjawab berbagai kritik dan sorotan masyarakat terhadap akuntabilitas kinerja instansi publik dalam menyelenggarakan pemerintahan yaitu peningkatan dan pengembangan kualitas sumber daya manusia atau aparatur yang ada. Masalah utama yang dihadapi pemerintah saat ini adalah kualitas sumber daya aparatur yang masih jauh dari harapan. Kondisi sumber daya aparatur saat ini menunjukkan kurangnya keahlian, rendahnya tingkat profesionalisme, kolusi, korupsi dan nepotisme (KKN) yang melibatkan banyak aparatur pemerintah, kurangnya motivasi untuk mengabdikan kepada masyarakat, kurangnya inovasi dan kualitas aparatur pemerintah yang inovatif Nazara (2020: 225).

Pemerintah memiliki peran penting dalam mempersiapkan kader- kader sumber daya manusia yang berkualitas. Berdasarkan Undang- Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, dinyatakan bahwa pemerintah memiliki tujuan menghasilkan aparatur sipil negara yang berkompetensi dinilai dari kemampuan, keahlian, profesionalitas dan pengalaman yang mampu menjawab tantangan global.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang Provinsi Sumatera Selatan atau BKPSDM adalah organisasi yang bergerak dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah khususnya dibidang kepegawaian dan pengembangan aparatur sipil negara yang dituntut untuk mampu meningkatkan kemampuan dan kompetensi yang dimiliki aparaturnya, baik melalui penyelenggaraan pendidikan, maupun pemberian tugas belajar dan izin belajar. Begitu pula dengan aparatur yang bekerja di BKPSDM tersebut haruslah memiliki kualitas dan kompetensi yang memadai agar mampu menyelesaikan urusan-urusan yang dibebankan kepadanya. Jumlah pegawai Aparatur Sipil Negara yang saat ini bekerja di BKPSDM berjumlah 67 orang. Pengembangan Kompetensi yang terjadi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang Provinsi Sumatera Selatan, masih belum optimal.

Dengan penguraian di atas, peneliti termotivasi untuk membuat dan meneliti dengan judul **“PENGEMBANGAN SUMBER DAYA APARATUR MELALUI DIKLAT TEKNIS DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA PALEMBANG”**

1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Anggaran yang dialokasikan untuk pendidikan dan pelatihan teknis tugas dan fungsi bagi Aparatur Sipil Negara sebesar 126.594.500 juta rupiah, tapi hanya terserap 111.944.500 juta rupiah atau hanya 88% saja dan untuk penyelenggaraan bimbingan teknis implementasi peraturan perundang- undangan sebesar 18.570.500 dan yang terserap 13.556.5465 atau hanya 77%. Anggaran ini tergolong kecil bila dibandingkan pada anggaran program-program lain ditambah dengan penyerapan anggaran yang masih belum optimal. Selain itu, kurangnya motivasi para pegawai juga menjadi masalah bagi BKPSDM.

1.3. Penelitian Terdahulu

Pertama, Ahmad Eka, IPDN , berjudul “Pengembangan Sumber Daya Aparatur Melalui Diklat Teknis di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Musi Banyuasin”. Menggunakan metode kualitatif deskriptif. Adapun hasil penelitiannya yakni Pengembangan Sumber Daya Aparatur melalui Diklat Teknis sudah berjalan dengan baik, namun masih ada beberapa faktor yang menjadi penghambat dalam pengembangan SDA yang ada yaitu, Anggaran Diklat dan rendahnya inisiatif.

Kedua, Ahmad Khusnan Arianto, IPDN, berjudul “Efektivitas Pendidikan dan Pelatihan Teknis Dalam Meningkatkan Kompetensi di BKPSDM Kabupaten Kubu Raya Provinsi Kalimantan Barat”. Menggunakan metode deskriptif kualitatif. Adapun hasil penelitiannya yakni Diklat Teknis yang diselenggarakan sudah efektif dan proses diklat yang mengikutsertakan pegawai pada program tersebut sudah dikatakan sesuai.

Ketiga, Fahmi Hidayat, IPDN yang berjudul “Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Aparatur Melalui Diklat Teknis pada BKPPD Kabupaten Magelang Provinsi Jawa Tengah”. Menggunakan metode kualitatif deskriptif Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengembangan sumber daya manusia sudah cukup terlaksana, walaupun dari alokasi anggaran yang mendanai pengembangan pegawai masih kurang.

1.4. Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh penulis menggunakan keadaan yang baharu sertainforman yang lebih luas. GAP penelitian juga hanya ada dan merupakan masalah khusus yang terjadi di Lokus Penulis.

1.5. Tujuan

Dalam penelitian yang dilakukan, peneliti mempunyai tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mempelajari dan memahami proses Pengembangan Sumber Daya Aparatur di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang.
2. Untuk mengetahui dan memahami kendala atau hambatan dalam Pengembangan Sumber Daya Aparatur di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kota Palembang.
3. Untuk mengetahui, memahami, dan mengerti upaya yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang dalam mengatasi hambatan yang terjadi.

II. METODE

Sugiyono (2020:18), “Pendekatan kualitatif ialah penelitian yang berlandaskan filsafat postpositivisme, yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, dimana peneliti menjadi instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitiannya kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.” Pendekatan kualitatif ini sangat penting mulai dari mengajukan pertanyaan secara bertahap, mendapatkan informasi secara rinci, menguji data dari spesifik menjadi tidak spesifik, serta menentukan hasil dari penelitian tersebut.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Pengembangan Sumber Daya Aparatur Melalui Diklat Teknis di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang selaku badan dalam mengelola pegawai sesuai dengan Peraturan Walikota Palembang Nomor 8 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan, Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang memiliki peran dalam mengatur manajemen kepegawaian Kota Palembang. Adapun upaya peningkatan ataupun pengembangan kapasitas, berdasarkan teori yang dijelaskan oleh Donni Juni Priansa dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan. Teori inilah yang digunakan penulis untuk dijadikan dasar dalam melakukan wawancara serta pengamatan dalam menganalisis fokus penelitian. Adapun sebagai berikut:

A. Pengembangan Melalui Pendidikan Teknis Aparatur

Didalam menjalankan tugas seorang Aparatur tentunya harus mempunyai pendidikan dalam meningkatkan kompetensi didalam menjalankan atau menunjang pekerjaannya. Program pendidikan juga telah di berikan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang didalam mengembangkan kemampuan. Guna dalam rangka meningkatkan kompetensi Aparatur Sipil negara yang dilakukan oleh BKPSDM Kota Palembang yaitu dengan cara memberikan tugas belajar serta izin belajar bagi pegawai yang berada di sekitar Kota Palembang dalam rangka meningkatkan kompetensi pegawai yang ada dalam menunjang pekerjaannya dalam melayani masyarakat.

Setiap pegawai di kantor memiliki kesempatan yang sama untuk melanjutkan Pendidikan lanjutan, namun melihat kondisi saat ini hanya beberapa orang saja pegawai yang mau melaksanakan tugas belajar. Termasuk pegawai yang berstatus izin belajar pun hanya sedikit. Hal ini karena terkendala anggaran khususnya yang mengajukan tugas belajar, Adapun pegawai yang mengajukan izin belajar dipersilahkan karena mereka menggunakan biaya pribadi. Analisis tentang dimensi pengembangan melalui pendidikan teknis aparatur adalah sebagai berikut:

1. Pengetahuan

Salah satu kriteria dari aspek nilai yang dimiliki seorang Pegawai Negeri Sipil yaitu dari segi pengetahuan yang sangat dominan dalam menunjang keberhasilan dalam bekerja. Dalam hal ini diharapkan banyak peningkatan yang dialami setelah melaksanakan Diklat Teknis. Seorang pegawai yang memiliki pengetahuan dan keterampilan kerja bagus, akan berdampak pada kinerjanya yang meningkat, pada pelaksanaan Diklat teknis memberikan pengaruh yang besar bagi para pesertanya karena dari yang tidak tahu menjadi tahu, dari yang lupa menjadi ingat kembali dengan materi-materi yang pernah diberikan sebelumnya dan menambah kembali semangat dalam bekerja, lebih memahami tupoksi dari jabatan yang diembannya, meningkatkan kreatifitas dan inovasi dan yang yang pasti pegawai tersebut akan dibutuhkan oleh organisasi. Seorang pegawai membutuhkan serangkaian kegiatan yang membuat dirinya semakin berkembang, upaya tersebut dapat ditempuh melalui jalur pendidikan dan pelatihan. Dalam setiap jabatan pasti membutuhkan kemampuan teknis, dimana hal ini dapat membantu pegawai tersebut untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi dibidangnya masing-masing sehingga Diklat yang harus sering diberikan justru adalah Diklat teknis bukan hanya Diklat kepemimpinan. Tujuannya untuk menambah kemampuan pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan sehingga mampu membawa perubahan kearah efektifitas dan efisiensi dalam pelaksanaan kegiatan organisasi.

2. Sikap

Keterkaitan dari aspek nilai lainnya yaitu dari segi karakteristik (sikap / perilaku) seorang Pegawai Negeri Sipil yang diharapkan dari pelaksanaan pengembangan kompetensi melalui Diklat ini dapat membentuk kepribadian yang santun dan berintegritas. Meskipun yang lebih mendominasi dalam pembentukan sikap ini terletak pada Diklat pim bukan Diklat teknis. Karakter dari setiap pegawai itu berbeda-beda, apalagi kalau sudah dihadapkan pada suatu keadaan yang mengharuskan mereka untuk mengambil tindakan dan menunjukkan kinerjanya, cara kerja mereka pasti berbeda.

Oleh karena itu pengembangan yang terencana sangat diperlukan bagi pegawai yang berkualitas dan siap pakai baik itu dari segi sikap, pengetahuan, keterampilan serta yang terpenting dapat merubah cara berpikir mereka sehingga dapat memenuhi syarat dalam mewujudkan tujuan dari organisasi tanpa adanya pelanggaran dalam menjalankan tugas dan kewajiban mereka sebagai aparatur. Karakteristik dalam diri seorang pegawai itu berupa kualitas diri atau sifat kepribadian dari seorang pegawai.

Menjadi seorang Pegawai Negeri Sipil harus mempunyai karakter yang baik, diantaranya memiliki etika kepemimpinan, mempunyai integritas kejujuran yang tinggi, serta mutu pelayanan dalam melaksanakan tugasnya, diantara sikap-sikap tersebut ada sikap yang saya anggap sangat penting dan berpengaruh besar pada perjalanan karir seorang pegawai yaitu keimanan dan ketaqwaan kepada Sang Pencipta ini akan menggambarkan karakter dari pegawai tersebut dan dengan kesemuanya itu dapat dijadikan sebagai modal awal untuk meningkatkan mutu pelayanan.

B. Pengembangan Melalui Pelatihan Teknis Aparatur

Selain melalui metode pendidikan, pengembangan kapasitas atau kompetensi aparatur juga dapat dilakukan melalui metode pelatihan. Mengacu pada teori Priansa (2020:155) yang digunakan oleh penulis, dikatakan jika pelatihan itu untuk mengasah dan meningkatkan keterampilan dan lebih terfokus pada mempelajari bagaimana melaksanakan tugas-tugas khusus dalam waktu tertentu. Jadi lebih mengarah kepada kecakapan dan keterampilan yang bersifat teknis. Berdasarkan pemaparan beberapa pegawai BKPSDM Kota Palembang yang pernah mengikuti Diklat Teknis, dapat dipahami bahwa pada dasarnya Diklat Teknis memberikan dampak yang positif bagi para pesertanya, dapat memberikan pengetahuan dan keterampilan yang baru bagi pegawai yang belum memiliki kemampuan yang baik, dan menambah wawasan serta meningkatkan keterampilan bagi pegawai yang sudah memiliki dasar yang baik di bidangnya. Hal ini dapat dilihat dari beberapa tanggapan informan tersebut yang menunjukkan bahwa Diklat Teknis yang mereka ikuti secara keseluruhan memberikan hasil yang positif bagi diri mereka sendiri dalam melaksanakan tugas-tugas dalam bidangnya masing-masing. Dalam Pengembangan Diklat Teknis dapat dilihat dari indikator sebagai berikut :

1. Kecakapan dan Keterampilan

Kecakapan dan keterampilan merupakan aspek yang sangat penting yang dibutuhkan para pegawai. Kecakapan dan keterampilan berguna untuk menunjang atau membantu para pegawai dalam melaksanakan tugas dan membantu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan lebih efisien. Kecakapan dan Keterampilan yang dimiliki para pegawai yang mengikuti diklat dan yang belum mengikuti diklat tentunya berbeda karena dari segi kemampuan dan skill pegawai yang telah mengikuti diklat teknis tentunya lebih terampil dalam melaksanakan tugasnya masing-masing. Kesesuaian antara bidang tugas yang dimiliki pegawai dengan program Diklat yang diikuti belum berkaitan tetapi tujuan dasar Diklat itu sendiri adalah setiap kompetensi yang didapat setelah mengikuti Diklat Teknis Keuangan diharapkan dapat menambah kecakapan dan keterampilan pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas bidang dengan baik dan benar seperti halnya menyusun anggaran keuangan terkait mutasi pegawai sesuai prosedur yang ada, sehingga upaya BKPSDM dalam mengikutsertakan pegawai pada Diklat Teknis adalah langkah yang tepat dengan ketepatan dan kesesuaian antara bidang tugas peserta Diklat dengan program Diklat yang diikuti, sehingga tidak memberikan langkah yang sia-sia dalam meningkatkan kompetensi pegawai BKPSDM Kota Palembang.

3.2. Diskusi Temuan Utama Penelitian

Pengembangan Sumber Daya Aparatur Melalui Diklat Teknis di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang memberikan dampak yang cukup signifikan terhadap pegawai dalam melakukan pekerjaan dimana peneliti menemukan pengembangan melalui berbagai faktor yakni pendidikan dan pelatihan teknis atau Diklat Teknis yang dilakukan oleh BKPSDM Kota Palembang yang diantaranya belum terlaksana secara maksimal akibat efek dari pandemi covid-19 terutama dalam pelaksanaan suatu kegiatan yang dimana harus menggunakan anggaran dan itu berdampak kepada seluruh kegiatan terutama pada pengembangan pegawai tetapi BKPSDM tetap memaksimalkan pengembangan yang dilakukan terhadap ASN dengan menggunakan anggaran yang terbatas dan melaksanakan kegiatan dengan protokol kesehatan.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis dari indikator yang dibahas dalam penelitian ini, maka peneliti menyimpulkan bahwa Pengembangan Sumber Daya Aparatur Melalui Diklat Teknis di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang dilaksanakan sudah cukup baik serta sudah memberikan kesempatan dalam melakukan tugas belajar dan izin belajar, Akan tetapi didalam pelaksanaannya belum optimal dikarenakan kurangnya motivasi aparatur dan juga anggaran yang tidak memadai di dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan serta masih ada beberapa batasan kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihannya. Didalam pengembangan Sumber Daya Aparatur di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang terdapat beberapa faktor penghambat, Adapun beberapa faktor penghambatnya antara lain Ketersediaan Anggaran dan Motivasi Pegawai. Upaya yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang dalam melakukan pengembangan kompetensi aparatur melalui Diklat Teknis yaitu dengan cara Penambahan Anggaran Diklat Teknis dan Memberikan Motivasi Kepada Pegawai.

Keterbatasan Penelitian : Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu dan biaya penelitian serta penelitian ini tidak dapat memperoleh data observasi secara langsung program secara langsung program pelatihan tenaga kerja yang ada di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang.

Arah Masa Depan Penelitian (*future work*) : Penulis menyadari masih awalnya penelitian, oleh karena itu penulis menyarankan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan pada lokasi serupa berkaitan dengan program diklat teknis di BKPSDM Kota Palembang untuk menemukan hasil yang lebih mendalam.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terimakasih serta penghargaan sebesar-besarnya kepada Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang serta jajaran, seluruh dosen pengajar, pembimbing dan penguji juga seluruh pihak yang terlibat dalam penulisan skripsi ini.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Basrowi dan Suwandi. 2008. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bungin, Burhan. 2017. *Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Aparatur*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber daya aparatur*. Bandung: Alfabeta.
- Moeheriono. 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Nazir, Moh. 2013. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2015. *Pengembangan Sumber daya aparatur*. Jakarta : Rineka Cipta
- Sedarmayanti. 2007. *Sumber daya aparatur dan Produktifitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Yuniarsih, Thutju dan Suwanto. 2013. *Manajemen Sumber daya aparatur*. Bandung: Alfabeta

