

**Optimalisasi Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara Melalui Standar Kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dan Jabatan Administrator di Pemerintah Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir**

*Optimizing Performance Improvement of State Civil Apparatus Through the Competency Standards Primary High Leader Position and Administrator Position in Local Government of Ogan Komering Ilir District*

Mauliddini<sup>1\*)</sup>, Syaparman<sup>2)</sup>, Femi Asterinia<sup>3)</sup>

<sup>1</sup> Program Studi Magister Ilmu Administrasi Publik STISIPOL Candradimuka, Indonesia

<sup>2</sup> STISIPOL Candradimuka Indonesia

<sup>3</sup> STISIPOL Candradimuka Indonesia

\*)Email correspondences: rioarko@gmail.com

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan mengevaluasi cara terbaik dalam meningkatkan efisiensi aparatur sipil negara melalui standar kompetensi jabatan pimpinan tinggi primer dan jabatan administrator pada pemerintahan daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir. Sebuah studi kualitatif sedang dilakukan di sini. Temuan penelitian menunjukkan bahwa karena masih adanya tantangan maka peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara melalui Standar Kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dan Jabatan Administrator Pemerintah Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir belumlah ideal. Tantangan-tantangan tersebut antara lain masih banyaknya lembaga yang mempunyai lowongan pekerjaan serta belum memadainya kompetensi dan keterampilan aparaturnya. Hambatan lainnya adalah kurangnya pendanaan, yang menyebabkan kurangnya pendidikan dan pelatihan resmi. Meskipun belum seluruh target indikator kinerja terealisasi, namun tingkat pencapaiannya telah tercapai dengan baik karena setiap indikator kinerja telah tercapai 100%.

**Kata kunci:** Optimalisasi, Kinerja, Aparatur Sipil Negara, Kompetensi

**ABSTRACT**

*The purpose of this study was to describe and analyze the optimization of performance improvement of the civil state apparatus through competence standards for primary senior leadership positions and administrator positions in the regional government of Ogan Komering Ilir. This research is qualitative research. The results of the study show that improving the performance of civil state apparatuses through competence standards for primary positions of senior leaders and administrative positions in the regional government of Ogan Komering Ilir is not optimal because there are still obstacles. These obstacles are that there are still vacancies in various agencies and that the skills and capabilities of the devices are low. Another obstacle is the lack of available resources, which leads to a minimum level of education and training for equipment. The performance level was well achieved, although not all target performance indicators were 100% achieved.*

**Keywords:** Optimization, Performance, State Civil Apparatus, Competence



## PENDAHULUAN

Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), sentralisasi bidang kepegawaian memberikan kebebasan bagi setiap daerah otonom untuk menentukan cara pengelolaan personelnya. Agar pemerintah daerah dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien, khususnya dalam upaya mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik, diperlukan sumber daya manusia pegawai yang memadai dalam jumlah dan kualitas. Hal ini disebabkan oleh besarnya kewenangan dan peran pemerintah daerah dalam menyelenggarakan pemerintahan, melaksanakan pembangunan, dan memberikan pelayanan kepada masyarakat sebagaimana diwajibkan dalam undang-undang otonomi daerah.

Tata kelola yang baik menuntut pemerintah untuk menerapkan perubahan yang mengarahkannya ke arah yang lebih baik, seperti memastikan bahwa pegawai terus berkinerja pada tingkat yang tinggi sehingga pemerintah tetap berada pada jalur yang benar. Pengembangan karir berbasis kompetensi bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) sangat penting bagi organisasi (birokrasi) untuk mencapai kinerja yang lebih baik dan memberikan pelayanan publik yang terbaik. Pengembangan karir bagi PNS dilakukan atas dasar perpaduan antara prestasi kerja dan sistem karir.

Aparatur Sipil Negara beroperasi berdasarkan sistem merit yang mendasarkan keputusan pada kredensial, kemampuan, dan kinerja kandidat secara adil dan wajar. Sistem merit mempunyai dua dampak, antara lain keharusan semua jabatan mempunyai standar kompetensi dan semua pejabat memahami tanggung jawab dan tujuan kerjanya (Widjaja, 2006: 110). Karena kompetensi pemegang jabatan dan efektifitas aparatur

terlihat pada seleksi sumber daya aparatur, maka sistem merit akan menjamin proses seleksi terlaksana dengan baik.

Kinerja yang dicapai suatu organisasi dan perilaku anggotanya terkait erat dengan kemampuannya untuk bekerja lebih baik. Pengembangan kompetensi sumber daya manusia untuk meningkatkan kapasitas ASN dan memastikan terpenuhinya kompetensi yang ditetapkan sebagai tujuan diselenggarakannya kegiatan pengembangan kompetensi, yaitu upaya pemenuhan kebutuhan kompetensi ASN dengan standar kompetensi kerja dan rencana pengembangan karir, merupakan salah satu strategi pemerintah. telah diadopsi untuk meningkatkan kinerja ASN (Pasal 203 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2020).

Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Ogan Komering Ilir terus meningkatkan efisiensi Aparatur Sipil Negara dalam sistem pemerintahan Kabupaten Ogan Komering Ilir. Dengan menerapkan Standar Kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dan Jabatan Administrator maka kinerja tersebut dapat ditingkatkan. Peraturan Bupati Ogan Komering Ilir Nomor: 11 Tahun 2021 tentang Standar Kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dan Administrator di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Ogan Komering Ilir mengatur hal tersebut.

Berdasarkan data kuantitatif, Pemerintah Kabupaten Ogan Komering Ilir mempekerjakan 248 orang pada Jabatan Eselon atau Pimpinan Tinggi Pratama. dan Posisi Administrator. yang mempunyai pejabat Eselon IIIb sebanyak 140 orang, pejabat Eselon IIIa sebanyak 71 orang, dan pejabat Eselon II sebanyak 40 orang. Eselon IIIa merupakan jabatan administrator, Eselon IIIb merupakan jabatan administrator, dan Eselon II

merupakan jabatan pimpinan tinggi primer.

Dalam penerapan kebijakan standar kompetensi jabatan pimpinan tinggi pratama dan jabatan administrator, pemegang jabatan atau pejabat eselon menjadi sasaran utama. Salah satu strategi yang dilakukan pemerintah Kabupaten Ogan Komering Ilir untuk meningkatkan profesionalisme dan kompetensi Aparatur Sipil Negara khususnya yang menduduki jabatan strategis adalah dengan kebijakan yang ada.

Sesuai dengan uraian permasalahan kinerja Aparatur Sipil Negara pada Pemerintahan Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir, maka perlu dilakukan upaya maksimal untuk memaksimalkan peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara melalui Standar Kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dan Jabatan Administrator pada Daerah. Pemerintah Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui cara terbaik dalam meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara melalui Standar Kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dan Jabatan Administrator pada Pemerintah Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir.

Berdasarkan data dan latar belakang permasalahan yang ada, terlihat permasalahan yang pertama dan utama adalah kurangnya kegiatan pelatihan, seminar, dan bimbingan teknis yang berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi pegawai, serta tidak adanya pelatihan lebih lanjut. program studi, khususnya bagi pegawai yang berprestasi. Kedua, karena mereka masih mendasarkan keputusannya pada faktor-faktor seperti masa kerja, pengalaman, dan koneksi, maka kompetensi dan keterampilan aparatur masih di bawah standar.

Pertanyaan penelitian dalam penelitian ini adalah, “Bagaimana mengoptimalkan peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara melalui Standar

Kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dan Jabatan Administrator pada Pemerintah Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir?” Pertanyaan ini berkaitan dengan permasalahan yang telah diidentifikasi.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis optimalisasi peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara melalui Standar Kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dan Jabatan Administrator pada Pemerintah Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir.

Penelitian ini didasarkan pada rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas. Manfaat teoritis dan terapan dari penelitian ini hadir. Pertama, implikasi teoritis dari temuan penelitian ini diharapkan dapat memajukan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang administrasi publik dan lebih khusus lagi dalam mengoptimalkan peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara.

Memberikan masukan kepada pemerintah khususnya Pemerintah Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir dalam rangka merumuskan kebijakan dalam upaya mengoptimalkan dan meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara, merupakan manfaat praktis yang kedua. Negara meningkatkan inisiatif perbaikan masyarakat melalui Standar Kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dan Jabatan Administrator.

## TINJAUAN PUSTAKA

Optimalisasi peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara melalui Standar Kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dan Jabatan Administrator di Pemerintah Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir diteliti dengan menggunakan teori kinerja dari Bastian (2006: 267) yang terdiri dari 6 dimensi yaitu *Input*, *Proses*, *Output*, *Hasil (Outcome)*, *Manfaat (Benefit)* dan *Dampak (Impact)*. Adapun indikator penelitian ini adalah:

- a. *Input*, meliputi:
  - 1) Sumber daya manusia (SDM)
  - 2) Sumber dana
  - 3) Sumber Informasi
- b. Proses, meliputi:
  - 1) Ketaatan pada peraturan dalam peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara melalui Standar Kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dan Jabatan Administrator
  - 2) Waktu yang diperlukan dalam peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara melalui Standar Kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dan Jabatan Administrator
- c. *Output*, meliputi:

Kegiatan yang dapat berupa fisik atau non-fisik dalam peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara melalui Standar Kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dan Jabatan Administrator
- d. Hasil (*Outcome*), meliputi:

Hasil pelaksanaan peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara melalui Standar Kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dan Jabatan Administrator
- e. Manfaat (*Benefit*), meliputi:

Peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara melalui Standar Kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dan Jabatan Administrator
- f. Dampak (*Impact*), meliputi:

Pengaruh positif dan negatif peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara melalui Standar Kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dan Jabatan Administrator

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk penelitian kualitatif berdasarkan data dan analisis

yang digunakan. Effendy (2010:117) mendefinisikan penelitian kualitatif sebagai studi tentang prinsip atau keyakinan, pemahaman atau pemikiran, dan persepsi atau asumsi, serta perilaku manusia secara individu dan kelompok. Menurut Moleong (2011:6), penelitian kualitatif diartikan sebagai penelitian yang menghasilkan prosedur analisis tanpa adanya teknik analisis statistik atau teknik kuantifikasi lainnya. Mengingat tujuan penelitian ini adalah untuk lebih memahami bagaimana mengoptimalkan kinerja Aparatur Sipil Negara, maka peneliti akan mengkaji tentang standar kompetensi jabatan pimpinan tinggi primer dan jabatan administrator pada Pemerintah Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir.

Tiga metode digunakan untuk mengumpulkan data: wawancara, observasi, dan dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis data kualitatif yang dikemukakan oleh Miles, Huberman, dan Saldana (2014) yang meliputi langkah pengumpulan data, kondensasi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berikut temuan kajian optimalisasi peningkatan kinerja aparatur sipil negara melalui standar kompetensi jabatan pimpinan tinggi primer dan jabatan administrator pada pemerintah daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir dilihat dari tiga dimensi, yakni enam dimensi: input, proses, keluaran, hasil (outcome), manfaat (benefit), dan dampak. yang dapat dicirikan sebagai berikut :

## 1. *Input*

### a. Sumber Daya Manusia (SDM)

Banyak OPD yang masih membuka posisi atau lowongan. Berdasarkan data, terdapat 3 posisi kunci pimpinan senior yang kosong, serta 19 posisi atau posisi direktur. Hal ini disebabkan kurangnya keahlian ASN di kelompok pelamar. Pengetahuan dan kemampuan perangkat masih kurang. Hal ini disebabkan oleh kurangnya kegiatan pendidikan, pendidikan dan pelatihan, seminar, bimbingan teknis mengenai tanggung jawab pokok dan fungsi pegawai, serta kurangnya program studi tambahan, khususnya bagi yang berprestasi. Satu-satunya kriteria yang digunakan untuk mengisi posisi-posisi ini hingga saat ini adalah senioritas, pengalaman, dan koneksi.

### b. Sumber Dana

Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Kabupaten Ogan Komering Ilir Sumber menjadi sumber pendanaannya. Namun dana tersebut belum dapat diakses secara optimal. Sebab, masih ada kesulitan yaitu kurangnya dana. Fakta bahwa dana tersebut tidak cukup untuk menutupi semuanya tidak dapat disangkal. Karena keterbatasan dana, Aparatur Sipil Negara hanya mendapat sedikit pendidikan dan pelatihan, khususnya untuk Jabatan Administrator dan Pimpinan Tinggi Pratama. Kami menyiasatinya dengan menggunakan skala prioritas yang mengutamakan tugas-tugas penting.

### a. Sumber informasi

Ada sumber informasi. Seluruh ASN yang bekerja di lingkungan Kabupaten Ogan Komering Ilir mendapat informasi dari Badan Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia (BKPP) Kabupaten Ogan Komering Ilir. Tinjauan kinerja, proses perekrutan terbuka, standar kompetensi untuk posisi manajemen dan administratif, serta format lainnya digunakan untuk menyampaikan informasi ini. Berbagai media digunakan untuk menyebarkan informasi, antara lain sosialisasi, pendidikan dan pelatihan, nasehat teknis, pertemuan, peraturan hukum, peraturan daerah, rencana strategis, panduan perjalanan, website resmi, media sosial (Facebook, Instagram), Internet, WhatsApp (WA) dan Kolega. Tidak ada hambatan yang teridentifikasi.

## 2. *Proses*

a. Ditaatinya peraturan mengenai jabatan pimpinan tinggi primer dan jabatan administrator dalam peraturan bertujuan untuk meningkatkan kinerja aparatur sipil negara.

b. Penerapan program kepatuhan. Landasan hukum kebijakan tersebut adalah Peraturan Bupati Ogan Komering Ilir Nomor 11 Tahun 2021 tentang Standar Kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dan Administrator di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Ogan Komering Ilir. Aparatur Sipil Negara pada jabatan pimpinan tinggi dan administrasi, serta Badan Kepegawaian Pendidikan dan

Pelatihan (BKPP) Kabupaten Ogan Komering Ilir turut membantu dalam melaksanakan peningkatan kinerja tersebut. Hukum juga diikuti dalam penyelesaian sejumlah prosedur. Tidak ada kesulitan yang perlu diatasi. Terlepas dari kenyataan bahwa terkadang ada penyesuaian yang dilakukan untuk membuatnya berfungsi. Sebab, pejabat masih sulit memenuhi standar kompetensi. Banyaknya waktu yang diperlukan untuk melaksanakan standar kompetensi jabatan pimpinan tinggi primer dan jabatan administrator dalam rangka meningkatkan kinerja aparatur sipil negara.

Jadwal pelaksanaannya diikuti persis seperti yang direncanakan. Sesuai rencana anggaran yang telah disusun, masa pelaksanaannya adalah satu tahun anggaran. Untuk memenuhi tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan pada tahun anggaran 2022. Renstra 2019-2024 serta Visi dan Misi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Ogan Komering Ilir menjadi pedoman peningkatan kinerja. Oleh karena itu, program ini dijalankan selama satu tahun dan pada akhirnya dilakukan evaluasi. Tidak ada tantangan.

### **3. Output**

Outputnya adalah aktivitas fisik dan non fisik. Pemberian gaji dan tunjangan, pembenahan prasarana tempat kerja, perolehan pakaian dinas, perolehan kendaraan dinas/operasional, perolehan peralatan gedung perkantoran, dan pemeliharaan rutin gedung perkantoran secara

berkala merupakan contoh kegiatan fisik. Penyusunan kebijakan teknis dan rencana sertifikasi kompetensi pimpinan senior, pimpinan prajabatan, dan jabatan fungsional, serta menyelenggarakan pengembangan kompetensi pimpinan tinggi, pimpinan fungsional, dan jabatan prajabatan merupakan contoh kegiatan nonfisik. Kegiatan nonfisik lainnya antara lain perekrutan, pemecatan, dan pemberian informasi personel ASN; mutasi dan promosi ASN; serta mutasi dan promosi ASN. Namun, hal tersebut belum berjalan maksimal karena masih terdapat tantangan yang harus diatasi. Misalnya, kompetensi dan keterampilan aparatur belum maksimal karena penilaian kerjanya masih bergantung pada faktor masa kerja, koneksi, dan pengalaman.

### **4. Outcome**

*Outcome* atau tingkat pencapaian dari peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara melalui Standar Kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dan Jabatan Administrator, telah tercapai dengan baik walaupun belum secara keseluruhan indikator kinerja sasaran terealisasi 100% capaian masing-masing indikator kinerja. Secara garis besar semua program yang direncanakan telah tercapai hanya terdapat kekurangan di beberapa bagian seperti masih belum optimalnya kompetensi yang dimiliki oleh para pejabat.

### **5. Benefit**

Manfaat yang diperoleh merupakan cara bagi Pemerintah Kabupaten Ogan Komering Ilir untuk menunjukkan akuntabilitas pelayanan publik dalam penggunaan dana publik dan

memperoleh kepuasan masyarakat. demikian pula menyikapi penerapan good governance yang dilakukan Pemerintah Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir melalui Badan Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Kerja (BKPP) Kabupaten Ogan Komering Ilir. Badan Pendidikan dan Pelatihan Kepegawaian (BKPP) Kabupaten Ogan Komering Ilir dapat mencapai tujuan dalam Renstra 2019–2024 yang sekaligus menjadi tolak ukur pencapaian kinerja, serta meningkatkan kinerja melalui pengembangan kompetensi para pemegang jabatan. Hal ini juga dapat sebagai bentuk pertanggungjawaban program kegiatan dalam rangka tindak lanjut pelaksanaan manajemen kepegawaian, membantu mencegah tindak pidana kolusi, korupsi, dan nepotisme.

#### **6. Impact**

Kemampuan peningkatan pelayanan masyarakat, pembangunan pemerintahan, dan sumber daya manusia aparatur pemerintah daerah diperkirakan akan memberikan dampak yang paling besar. Selain itu, aparatur dapat menjalankan tugas dan fungsinya dengan sebaik-baiknya, terhindar dari hambatan dalam pelaksanaan tugas pokok dan tugas, hambatan dalam pelaksanaan kegiatan, penyalahgunaan wewenang, kebocoran dan pemborosan dana daerah, dan hal-hal lain yang pada akhirnya akan merusak nama baik Pemerintah Daerah Kabupaten Banyuasin di mata masyarakat luas. Penempatan posisi kemudian didasarkan pada keterampilan yang diperlukan serta faktor-faktor seperti

pengalaman dan masa kerja. Peningkatan kinerja diharapkan juga akan meningkatkan kualitas pelayanan masyarakat dan kepercayaan masyarakat terhadap kebijakan pemerintah yang populis.

#### **KESIMPULAN**

Berdasarkan uraian temuan penelitian disimpulkan bahwa karena masih adanya tantangan, maka peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara dengan menetapkan standar kompetensi jabatan pimpinan tinggi primer dan jabatan administrator di lingkungan pemerintahan daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir adalah tidak ideal. Kompetensi dan keterampilan aparatur menurut dimensi input masih rendah, dan masih terbukanya posisi di sejumlah instansi. Kurangnya pendanaan merupakan hambatan lain yang berdampak negatif pada tingkat pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada para pejabat. Kepatuhan terhadap peraturan telah dipraktikkan berdasarkan Dimensi Proses. Serangkaian langkah tersebut diselesaikan sesuai dengan peraturan daerah yang diakui. Waktu pelaksanaan telah selesai sesuai dengan tenggat waktu. Berdasarkan dimensi output, baik aktivitas fisik maupun non fisik mempunyai kontribusi terhadap output berupa peningkatan kinerja. Namun belum beroperasi secara maksimal karena masih terdapat kendala. Berdasarkan dimensi outcome, meskipun secara keseluruhan target indikator kinerja belum terealisasi 100% dari pencapaian masing-masing indikator kinerja, namun tingkat peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara melalui Standar Kompetensi Jabatan Pimpinan

Tinggi Pratama dan Administrator Posisi telah dicapai dengan baik. Berdasarkan Dimensi Manfaat, Pemerintah Kabupaten Ogan Komering Ilir bertanggung jawab atas pelayanan publik yang diberikannya dalam hal efisiensi penggunaan dana pajak dan menjamin kepuasan masyarakat umum. Selain itu sebagai respon terhadap penerapan good governance yang dilakukan Pemerintah Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir. Berdasarkan Dimensi Dampak, peningkatan kinerja diharapkan dapat meningkatkan kualitas aparatur serta pengembangan, penyelenggaraan, dan pelayanan masyarakat yang diberikan pemerintah.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azizah, Siti Nur. 2021. *Optimalisasi Kinerja Aparatur Sipil Negara Terhadap Sistem Shift Kerja Sebagai Dampak dari Pandemi COVID-19 di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang*. Jurnal Respon Publik Vol. 15 No. 10 Tahun 2021.
- Bappenas. 2009. *Pedoman Evaluasi Kinerja Pembangunan Sektoral*. Jakarta: Kedeputian Evaluasi Kinerja Pembangunan.
- Bastian, Indra. 2006. *Akuntansi Sektor Publik: Suatu Pengantar*. Jakarta: Erlangga.
- Hastutik, Hesti Dwi. 2016. *Optimalisasi Kinerja BAPPEDA Dalam Proses Perencanaan Pembangunan Partisipatif di Kota Semarang Tahun 2016*. Universitas Negeri Semarang.
- Huda, Mohammad Nurul. 2018. *Kompetensi Sosial Guru Peran Kompetensi Sosial Guru dalam Pendidikan*. Vol. 06, No. 02.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Miles, Huberman, dan Saldana, J. 2014. *Qualitative Data Analysis, A Methods Sourcebook, Edition 3*. USA: Sage Publications. Terjemahan Tjetjep Rohindi Rohidi. UI-Press.
- Moeleong, Lexy J. 2011. *Metodologi Pendekatan Kualitatif*, Edisi Revisi, Bandung: Remaja Rosida Karya.
- Mulyadi, Yunus, Mukhlis & Amri. 2012. *Persepsi masyarakat Terhadap Kepuasan Pelayanan Publik dan Kinerja Dinas Sosial Aceh*. Jurnal Manajemen. Vol. 1, No. 1. Hal: 40-56.
- Nurrohman, Bayu. 2017. *Optimalisasi Pelayanan E-KTP Guna Meningkatkan Validitas Data Kependudukan Di Kecamatan Majasari Kabupaten Pandeglang*. Jurnal Kajian Adminstrasi dan Pemerintah Daerah. Vol 10.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.
- Perturan Bupati Ogan Komering Ilir Nomor: 11 Tahun 2021 tentang Standar Kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dan Administrator di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Ogan Komering Ilir.
- Peraturan Bupati Nomor 5 Tahun 2020 Tentang Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Ogan Komering Ilir.
- Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Pendidikan dan

Pelatihan (BKPP) Kabupaten Ogan  
Komerling Ilir Tahun 2019-2024.

- Sandika, Fadli. 2022. *Optimalisasi Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Bidang Humas Melalui Sistem Merit di Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Barat*. Tesis. Bandung: UIN Sunan Gunung Djati.
- Singarimbun, Masri & Effendi, Sofian. 1995. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Soetandoyo, WS. 1996. *Metode Kualitatif Vs Metode Kuantitatif*. Surabaya: FISIP UNAIR.
- Strauss, Anselm, dan Corbin Juliet. 2003. *Dasar-Dasar Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- . 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tamim, Faisal. 2005. *Reformasi Birokrasi: Analisis Pemberdayaan Aparatur Negara*. Jakarta: Belantika.
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Pemerintahan Daerah.
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN).
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja (Edisi Ke 3)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widjaja, AW. 2006. *Administrasi Kepegawaia*. Bandung: Rajawali.
- Winardi. 2014. *Perencanaan dan Pengawasan dalam Bidang Manajemen*. Jakarta: Mandar Maju.
- Wirawan. 2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.