

KEBIJAKAN PENGEMBANGAN APATATUR SIPIL NEGARA (ASN) PADA BKPSDM KABUPATEN BUTON

Sanca Alam¹, Asmiddin², Syahril Ramadhan³

^{1,2,3}Universitas Dayamu Ikhsanuddin Baubau

Email : sanca.alam2015@gmail.com¹, asmiddin@unidayan.ac.id², riltramadhan761@gmail.com³

ABSTRACT

Sanca Alam (Student Number 223 110 033) "State Civil Service (ASN) Development Policy at BKPSDM Buton Regency" supervised by Asmiddin and Syahril Ramadhan. This research aims to explore the State Civil Servant (ASN) Development Policy at BKPSDM Buton Regency which includes the right policy, the right implementation, the right target, the right environment and the right process. This research uses a qualitative descriptive design that collects data by observation and interviews with informants. The data is tabulated according to needs and then the data is analyzed qualitatively descriptively including data reduction, data presentation and drawing conclusions so that it can produce an understanding and is proven by data analysis techniques and the validity of the data findings. The results of this research show that to look at the State Civil Servant (ASN) Development Policy at BKPSDM Buton Regency. According to Riant Nugroho (2018), in principle there are four things that need to be fulfilled in terms of policy, namely: 1) Appropriate policy. The accuracy of the policy is assessed by the extent to which the existing policy contains things that actually solve the problem to be solved, 2) Correct implementation. There are three institutions that can be implementers, namely the government, cooperation between government and the public/private sector, or policies that are monopoly in nature. 3) Right on target. Are the intervention targets in accordance with what was planned, do not overlap or conflict with other policy interventions? whether the target is ready for intervention or not. 4) Appropriate environment. The environment in this case is divided into the internal environment and the external environment. 5) Exact process. Consists of three processes. Namely Policy Acceptance, Policy adoption and Strategic Readiness. The suggestion of this research is that this research suggests that the leadership at the Buton Regency BKPSDM provide encouragement or motivation so that ASN employees in implementing positions will be more enthusiastic about working and enthusiastic in participating in training, technical guidance, seminars and the like in order to increase the competence of ASN employees in implementing positions. Apart from that, the leaders at BKPSDM Buton Regency are calling for independent learning via the internet or social media. It is hoped that independent learning can develop the quality of ASN employees at BKPSDM Buton Regency.

Keywords: Policy, Development and State Civil Servant (ASN)

ABSTRAK

Sanca Alam (Nomor Pokok Mahasiswa 223 110 033) “Kebijakan Pengembangan Aparatur Sipil Negara (ASN) pada BKPSDM Kabupaten Buton” dibimbing oleh Asmiddin dan Syahril Ramadhan. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi Kebijakan Pengembangan Aparatur Sipil Negara (ASN) pada BKPSDM Kabupaten Buton yang meliputi tepat kebijakan, tepat pelaksanaannya, tepat target, tepat lingkungan dan tepat prosesnya. Penelitian ini menggunakan desain deskriptif kualitatif yang mengumpulkan data dengan cara observasi, wawancara kepada informan. Data ditabulasi sesuai kebutuhan dan selanjutnya data dianalisis secara kualitatif deskriptif meliputi reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan sehingga dapat menghasilkan suatu pemahaman serta dibuktikan dengan teknik analisis data dan keabsahan data temuan. Hasil penelitian ini menunjukkan untuk melihat Kebijakan Pengembangan Aparatur Sipil Negara (ASN) pada BKPSDM Kabupaten Buton Menurut Riant Nugroho (2018), pada prinsipnya ada empat yang perlu dipenuhi dalam hal kebijakan, yaitu: 1) Tepat kebijakan. Ketepatan kebijakan dinilai dari sejauh mana kebijakan yang ada telah bermuatan hal-hal yang memang memecahkan masalah yang hendak dipecahkan, 2) Tepat pelaksanaannya. Terdapat tiga lembaga yang dapat menjadi implementor, yaitu pemerintah, kerjasama antar pemerintah dan masyarakat/swasta, atau kebijakan yang bersifat monopoli. 3) Tepat target. Apakah target yang diintervensi sesuai dengan yang direncanakan, tidak tumpang tindih atau bertentangan dengan intervensi kebijakan lain. apakah target dalam kondisi siap diintervensi atau tidak. 4) Tepat lingkungan. Lingkungan dalam hal ini terbagi menjadi lingkungan internal dan lingkungan eksternal. 5) Tepat proses. Terdapat tiga proses. Yaitu Policy Acceptance, Policy adoption dan Strategic Readiness. Saran penelitian ini adalah Penelitian ini menyarankan kepada pimpinan pada BKPSDM Kabupaten Buton untuk memberikan dorongan atau motivasi agar pegawai ASN jabatan pelaksana agar lebih semangat bekerja dan semangat dalam mengikuti diklat, bimtek, seminar dan sejenisnya guna meningkatkan kompetensi dari pegawai ASN jabatan pelaksana tersebut. Selain itu, para pimpinan yang ada pada BKPSDM Kabupaten Buton menghimbau untuk melakukan pembelajaran secara mandiri melalui internet atau media sosial. Diharapkan dengan adanya pembelajaran secara mandiri, dapat mengembangkan kualitas pegawai ASN pada BKPSDM Kabupaten Buton.

Kata Kunci: Kebijakan, Pengembangan, dan Aparatur Sipil Negara (ASN).

PENDAHULUAN

Keberadaan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Buton atau daerah lainnya merupakan bentuk dari tugas umum pemerintahan dalam rangka menghadapi

tuntutan masyarakat untuk mendapatkan kepuasan dan kualitas pelayanan yang semakin baik. Selain itu, masyarakat juga menuntut transparansi dari pemerintah. Tuntutan pelayanan masyarakat Aparatur

Sipil Negara tersebut tentu harus ditanggapi secara positif dan untuk menjawab tuntutan dimaksud diperlukan kualitas kompetensi Pegawai Negeri Sipil. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 27 Tahun 2011 Tanggal 2 Agustus 2011 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Teknis Perencanaan dan Pengembangan Aparatur Sipil Negara. Guna meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja dapat dilakukan melalui pendidikan. Tingkat pendidikan yang ditempuh dan dimiliki oleh seorang pegawai pada dasarnya merupakan usaha yang dilakukan untuk memperoleh kinerja yang baik. Pendidikan sering diartikan sebagai usaha manusia untuk membina kepribadiannya sesuai dengan nilai-nilai kebudayaan dan masyarakat. Dengan kata lain, pendidikan adalah usaha yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang agar menjadi dewasa dan mencapai tingkat hidup atau penghidupan yang lebih tinggi dalam arti mental (Hasbullah, 2009: 1).

Pendidikan dan Pelatihan merupakan salah satu faktor yang menciptakan SDM yang profesional, suatu organisasi perlu melibatkan sumber daya manusianya (pegawainya) pada aktivitas pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan diharapkan dapat mencapai hasil lain dari pada memodifikasi perilaku pegawai dalam

bekerja. Hal ini juga perlu mendapat dukungan secara organisasi dengan tujuan seperti peningkatan produksi, pelayanan lebih cepat, tepat dan efisien, penekanan biaya operasional, peningkatan kualitas dan hubungan pribadi antar sesama lebih efektif (Harianto, 2012). Oleh sebab itu Badan Kepegawaian, dan Pengembangan SDM (BKPSDM) Kabupaten Buton sebenarnya telah cukup banyak upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja dan kompetensi birokrasi khususnya pelayanan kepada masyarakat. Salah satunya adalah melalui Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) sebagai mana diatur dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Aparatur Sipil Negara. Kegiatan yang dilakukan dalam manajemen Sumber Daya Manusia, adalah salah satu cara untuk mendapatkan orang-orang dalam mengisi organisasi. Biasanya yang menangani masalah ini dikoordinir oleh bagian pengembangan dan melibatkan bagian-bagian lain yang terkait pada organisasi yang besar. Pemimpin dalam organisasi yang kecil dapat secara langsung melakukannya sendiri tanpa bantuan orang lain atau para ahli, namun ada satu langkah penting yang harus dilakukan sebelum penarikan tenaga kerja (recruitment), yaitu menentukan jenis atau kualitas pegawai yang diinginkan untuk mengisi jabatan

tersebut dan rincian mengenai jumlah atau kuantitas yang nanti akan menempati jabatan tersebut.

Berdasarkan observasi awal di lingkungan Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Buton, ditemukan fenomena yang berbeda dengan pelatihan dan pendidikan yang dimiliki oleh Sebagian pegawai. Fenomena yang dimaksudkan adalah adanya beberapa pegawai yang tidak datang bekerja, tingkat absensi ketidakhadiran pegawai lebih didominasi oleh Aparatur Sipil Negara dibandingkan dengan pegawai honorer lebih rajin datang bekerja dan tingkat absensi ketidakhadiran lebih rendah dibandingkan ASN, Oleh karena itu dengan budaya kerja seperti ini tentu wajar bila kemudian budaya kerja aparatur sipil negara (ASN) masih di pandang sebelah mata, lambat, birokratis, malas dan biaya tinggi oleh sebagian orang.

Hal inilah yang perlu diperhatikan oleh pengambil kebijakan di lingkup BKPSDM Kabupaten Buton untuk meningkatkan kinerja pegawainya agar mendapatkan hasil sesuai yang diinginkan. Guna meningkatkan kinerja pegawai perlu diperhatikan tingkat Pendidikan pegawainya dan sesuai dengan bidang atau jenis pekerjaan yang ditanganinya. Selain tingkat pendidikan, juga perlu diperhatikan

mengenai pelatihan kerja pegawai BKPSDM Buton. Jika pelatihan kerja pegawai tinggi maka akan berdampak baik kepada kinerja dan tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik. Memperhatikan fenomena (gejala) dilingkungan BKPSDM Kabupaten Buton, dapat ditarik pengamatan awal bahwa ada pengaruh antara tingkat pendidikan dan pelatihan terhadap Sumberdaya pegawai, dan oleh karena alasan ini pula peneliti tertarik untuk menggali lebih lanjut dari observasi awal di atas, Sehingga Peneliti tertarik mengangkat Penelitian ini dengan judul “Kebijakan Pengembangan Aparatur Sipil Negara (ASN) pada BKPSDM Kabupaten Buton”.

Fokus tujuan penelitian ini adalah mengeksplorasi Kebijakan Pengembangan Aparatur Sipil Negara (ASN) pada BKPSDM Kabupaten Buton yang meliputi tepat kebijakan, tepat pelaksanaannya, tepat target, tepat lingkungan dan tepat prosesnya dalam kebijakan dan kinerja organisasi yang di duga belum baik pada Kebijakan Pengembangan Aparatur Sipil Negara (ASN) pada BKPSDM Kabupaten Buton.

TINJAUAN PUSTAKA

Kebijakan (policy) hendaknya dibedakan dengan kebijaksanaan (wisdom), karena kebijaksanaan merupakan aturan yang sudah ditetapkan

sesuai dengan situasi dan kondisi setempat oleh person pejabat yang berwenang, publik adalah masyarakat umum itu sendiri, yang selayaknya diurus, diatur dan dilayani oleh pemerintah sebagai administrator, tetapi juga sekaligus kadang-kadang bertindak sebagai penguasa dalam peraturan hukum tata negaranya. Pengertian kebijakan publik menurut para ahli adalah Dye (dalam Syafiie, 2005:105) dimana dikatakan kebijaksanaan publik adalah apapun juga yang dipilih pemerintah apakah mengerjakan sesuatu itu atau tidak mengerjakan (mendingkan) sesuatu itu. Chandler dan Plano (dalam Pasolong, 2010:38) kebijaksanaan public adalah pemanfaatan yang strategis terhadap sumber daya yang ada untuk memecahkan masalah publik. Kebijakan publik adalah tindakan yang mempunyai tujuan tertentu yang dilaksanakan oleh instansi-instansi pemerintah beserta jajaran dan masyarakat untuk memecahkan suatu masalah tertentu.

Kebijakan Pengembangan Aparatur Sipil Negara (ASN) pada BKPSDM Kabupaten Buton Menurut Riant Nugroho (2018), pada prinsipnya ada empat yang perlu dipenuhi dalam hal kebijakan, yaitu:

1. Tepat kebijakan. Ketepatan kebijakan dinilai dari sejauh mana kebijakan yang ada telah bermuatan

hal-hal yang memang memecahkan masalah yang hendak dipecahkan.

2. Tepat pelaksanaannya. Terdapat tiga lembaga yang dapat menjadi implementor, yaitu pemerintah, kerjasama antar pemerintah dan masyarakat/swasta, atau kebijakan yang bersifat monopoli.
3. Tepat target. Apakah target yang diintervensi sesuai dengan yang direncanakan, tidak tumpang tindih atau bertentangan dengan intervensi kebijakan lain. apakah target dalam kondisi siap diintervensi atau tidak.
4. Tepat lingkungan. Lingkungan dalam hal ini terbagi menjadi lingkungan internal dan lingkungan eksternal.
5. Tepat proses. Terdiri atas tiga proses. Yaitu Policy Acceptance, Policy adoption dan Strategic Readiness.

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Desain penelitian ini termasuk penelitian kualitatif bersifat deskriptif, data yang dikumpulkan lebih banyak berupa kata-kata atau gambar dari pada angka-angka.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilaksanakan pada Badan Kepegawaian Pengembangan

C. Sumber Data

1. Jenis Data

Penelitian ini menggunakan dua sumber data, yaitu sebagai berikut:

- a. Data primer, dalam penelitian ini, data primer berupa catatan hasil wawancara dan observasi langsung di lapangan yang diperoleh melalui wawancara.
- b. Data sekunder, sumber data yang tidak secara langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau melalui dokumen.

2. Bentuk Data

Bentuk data yang digunakan untuk menunjang penelitian ini adalah Deskriptif Kualitatif yaitu mendeskripsikan Penelitian disesuaikan kenyataan yang ada dengan mengemukakan data mengenai Kebijakan Pengembangan Aparatur Sipil Negara (ASN) pada BKPSDM Kabupaten Buton.

D. Informan Penelitian

Dalam menentukan informan peneliti menggunakan teknik Purposif Sampling yaitu teknik pengambilan data dengan tidak berdasar acak/random, melainkan berdasarkan adanya pertimbangan-pertimbangan untuk mencapai tujuan tertentu yaitu informan tersebut dianggap

paling tahu tentang informasi yang diharapkan peneliti.

E. Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara wawancara, Observasi dan dokumentasi.

F. Teknik Analisis Data

Analisa data adalah proses mengatur urutan data, mengorganisasikannya kedalam satu pola, kategori dan satuan uraian dasar. Pada teknik analisa kualitatif data yang diperoleh diklarifikasikan, digambarkan dengan kalimat, dipisahkan menurut kategori untuk memperoleh kesimpulan (Reduksi data, Penyajian data, dan Penarikan kesimpulan atau verifikasi).

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Tugas, Fungsi Dan Struktur Organisasi Kantor BKPSDM Kabupaten Buton.

Kantor BKPSDM Kabupaten Buton mempunyai tugas: Pelaksanaan urusan ketatausahaan, Penyusunan program kerja tahunan, jangka menengah dan jangka panjang, Perumusan kebijakan teknis kepegawaian, pendidikan dan pelatihan serta evaluasi, Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan pegawai negeri sipil, Pelayanan administrasi untuk kelancaran pelaksanaan pendidikan dan pelatihan, Penyiapan penyusunan rancangan Peraturan di bidang

kepegawaian sesuai dengan norma standar dan prosedur yang ditetapkan pemerintah, Penyusunan formasi dan pengadaan pegawai, Penyiapan mutasi jabatan struktural instansi pemerintah Kabupaten Buton dan penyelesaian konsultasi jabatan struktural pemerintah Kabupaten Buton Pembinaan dan pengembangan jabatan fungsional, Penyiapan dan pelayanan administrasi serta pelaksanaan pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil daerah sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan, Penyelenggaraan rekrutmen dan seleksi pendidikan dan kediklatan kepemimpinan, Penyelenggaraan administrasi mutasi wilayah kerja pegawai negeri sipil Kabupaten Buton, Pembinaan, pengawasan dan pengendalian terhadap pengelolaan manajemen kepegawaian Kabupaten, Penyiapan dan penetapan pensiun pegawai, Penetapan gaji, tunjangan dan kesejahteraan serta perumahan pegawai sesuai dengan norma, standar prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan, Penyelenggaraan administrasi kepangkatan pegawai, Penyusunan kebijakan pembinaan disiplin dan penilai kerja aparatur, Pengelolaan sistem informasi kepegawaian daerah, Pelaksanaan pengembangan tenaga

kader, Pelaksanaan koordinasi dengan instansi dan atau lembaga terkait lainnya dibidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan, Pembinaan unit pelayanan teknis badan (UPTD) dan Pelaksanaan tugas-tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

B. Kebijakan Pengembangan Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada BKPSDM Kabupaten Buton.

1. Tepat kebijakan

Mengacuh pada pernyataan informan menyatakan bahwa umumnya Tepat Kebijakan dalam Kebijakan Pengembangan Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buton yaitu untuk memecahkan masalah pendidikan dan pelatihan ASN pada BKPSDM Kabupaten Buton kebijakan yang ada perlu diarahkan pada peningkatan kualitas dan relevansi pelatihan sekaligus mengatasi hambatan seperti keterbatasan anggaran, infrastruktur, dan ketersediaan sumber daya manusia dan Kebijakan yang terintegrasi dan responsif terhadap kebutuhan ASN di Kabupaten Buton akan meningkatkan kualitas sumber daya manusia di pemerintahan.

Pengamatan peneliti tentang tepat kebijakan adalah Kebijakan yang ada dapat

memecahkan masalah Pendidikan dan Pelatihan ASN pada BKPSDM Kabupaten Buton dapat mendorong pelayanan publik yang lebih baik dan mendukung pembangunan daerah secara keseluruhan antara lain Pengembangan Kompetensi yang Fokus pada pengembangan kompetensi ASN melalui pelatihan dan pendidikan yang relevan dengan kebutuhan organisasi, Pengaturan Rotasi Jabatan untuk menghindari stagnasi dan meningkatkan kemampuan ASN dan Pengembangan Karir ASN untuk meningkatkan motivasi dan kinerja. Perumusan Kebijakan dalam Pendidikan dan Pelatihan ASN pada BKPSDM Kabupaten Buton dapat menghasilkan sumber daya manusia yang lebih kompeten, profesional, dan siap menghadapi tantangan masa depan di antaranya Fase Perencanaan meliputi Analisis kebutuhan pelatihan ASN, Mengacu visi dan misi BKPSDM dan Studi kebijakan nasional, provinsi dan kabupaten, Fase Perumusan meliputi Tentukan tujuan dan sasaran, Rumuskan prinsip dan nilai, Tentukan strategi dan arah dan Rumuskan kebijakan utama, Fase Pengembangan meliputi Kurikulum dan silabus, Metode pelatihan, Sumber daya, Evaluasi dan monitoring, Fase Implementasi meliputi Pengalokasian Anggaran, Pengembangan infrastruktur, Komunikasi dan Pelaksanaan pelatihan;

dan Fase Evaluasi meliputi Evaluasi kinerja ASN, Evaluasi pelatihan, Pengambilan keputusan dan Perbaikan dan pengembangan. Tahapan yang dilakukan oleh lembaga yang mempunyai kewenangan membuat Pendidikan dan Pelatihan ASN pada BKPSDM Kabupaten Buton Meliputi Tahap Awal meliputi Analisis kebutuhan pelatihan ASN, Penentuan tujuan dan sasaran, Perumusan kebijakan dan Penganggaran, Tahap Pelaksanaan meliputi Pengembangan kurikulum dan silabus, pemilihan metode dan instruktur, Pelaksanaan pelatihan dan Evaluasi pelatihan dan Tahap Akhir meliputi Evaluasi kinerja ASN, Analisis hasil evaluasi, Perbaikan dan pengembangan serta Pelaporan.

Berdasarkan hasil penelitian ini, ketepatan kebijakan di temukan bahwa Kebijakan yang ada dapat memecahkan masalah Pendidikan dan Pelatihan ASN pada BKPSDM Kabupaten Buton dapat mendorong pelayanan publik yang lebih baik dan mendukung pembangunan daerah secara keseluruhan antara lain:

- a. Pengembangan Kompetensi yang Fokus pada pengembangan kompetensi ASN melalui pelatihan dan pendidikan yang relevan dengan kebutuhan organisasi,
- b. Pengaturan Rotasi Jabatan, menghindari stagnasi dan

meningkatkan kemampuan ASN

- c. Pengembangan Karir ASN untuk meningkatkan motivasi dan kinerja mereka.

Perumusan Kebijakan dalam Pendidikan dan Pelatihan ASN pada BKPSDM Kabupaten Buton dapat menghasilkan sumber daya manusia yang lebih kompeten, profesional, dan siap menghadapi tantangan masa depan di antaranya:

- a. Fase Perencanaan meliputi Analisis kebutuhan pelatihan ASN, Mengacu visi dan misi BKPSDM dan Studi kebijakan nasional, provinsi dan kabupaten.
- b. Fase Perumusan meliputi penentuan tujuan dan sasaran, Rumuskan prinsip dan nilai, penentuan strategi dan arah dan Rumuskan kebijakan utama.
- c. Fase Pengembangan meliputi Kurikulum dan silabus, Metode pelatihan, Sumber daya, Evaluasi dan monitoring.
- d. Fase Implementasi meliputi Pengalokasian Anggaran, Pengembangan infrastruktur, Komunikasi dan Pelaksanaan pelatihan; dan
- e. Fase Evaluasi meliputi Evaluasi kinerja ASN, Evaluasi pelatihan, Pengambilan keputusan dan Perbaikan dan pengembangan.

Tahapan yang di lakukan oleh lembaga yang mempunyai kewenangan membuat Pendidikan dan Pelatihan ASN pada BKPSDM Kabupaten Buton, Meliputi:

- a. Tahap Awal meliputi Analisis kebutuhan pelatihan ASN, Penentuan tujuan dan sasaran, Perumusan kebijakan dan Penganggaran;
- b. Tahap Pelaksanaan meliputi Pengembangan kurikulum dan silabus, pemilihan metode dan instruktur, Pelaksanaan pelatihan dan Evaluasi pelatihan;
- c. Tahap Akhir meliputi Evaluasi kinerja ASN, Analisis hasil evaluasi, Perbaikan dan pengembangan serta Pelaporan.

2. Tepat Pelaksanaan

Ada tiga lembaga yang dapat menjadi pelaksana, yaitu pemerintah, kerjasama antara pemerintah masyarakat/swasta, atau kebijakan yang diswastakan. Pengamatan peneliti tentang tepat pelaksanaan adalah Perlakuan Pemerintah dalam melaksanakan Pendidikan dan Pelatihan ASN pada BKPSDM Kabupaten Buton melalui lembaga-lembaga yang berwenang seperti KemenPAN-RB dan BPSDM yang memiliki peran yang sangat penting dalam melaksanakan pendidikan dan pelatihan ASN yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi ASN pada gilirannya akan

berdampak positif pada kinerja pemerintah dan pelayanan publik. Perlakuan pemerintah mencakup Perumusan Kebijakan, Penyelenggaraan Pelatihan, Pengelolaan Anggaran, Penggunaan Teknologi, Evaluasi, Pemberian Sertifikat, Insentif. Bentuk Kerjasama antara pemerintah dalam melaksanakan Pendidikan dan Pelatihan ASN pada BKPSDM Kabupaten Buton yaitu Perjanjian kerjasama (MoU), Pertukaran sumber daya, Pelatihan Bersama, Penelitian dan pengembangan dan Pengembangan kurikulum Serta Manfaat Kerjasama yaitu Meningkatkan kualitas pendidikan ASN, Mengembangkan kompetensi ASN, Meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelatihan, Membangun jaringan Kerjasama dan Meningkatkan kinerja pemerintahan Kerjasama antara pemerintah dalam melaksanakan Pendidikan dan Pelatihan ASN pada BKPSDM Kabupaten Buton yaitu Kerjasama dengan Instansi Lain seperti Universitas dan institusi pendidikan tinggi dengan menyediakan sumber daya dan keahlian, Instansi pelatihan professional dengan menyediakan pelatihan spesialisasi dan Organisasi masyarakat sipil dengan memberikan kontribusi pada pengembangan kompetensi ASN dan Perusahaan swasta dengan menyediakan pelatihan dan pengalaman kerja. Kerjasama pemerintah dengan

masyarakat atau swasta dalam melaksanakan Pendidikan dan Pelatihan ASN pada BKPSDM Kabupaten Buton seperti Partisipasi Masyarakat dilibatkan dalam proses perencanaan dan evaluasi pendidikan ASN, Pengembangan kompetensi Masyarakat membantu mengembangkan kompetensi ASN melalui pelatihan dan workshop, Pemberdayaan masyarakat Pemerintah melibatkan masyarakat dalam pengembangan program pendidikan ASN, Kerjasama dengan organisasi masyarakat sipil Organisasi masyarakat sipil membantu mengembangkan program pendidikan ASN, Pelatihan bersama Perusahaan swasta membantu melaksanakan pelatihan ASN, Pengembangan kurikulum Perusahaan swasta membantu mengembangkan kurikulum pendidikan ASN dan Pemberian beasiswa Perusahaan swasta memberikan beasiswa kepada ASN untuk melanjutkan Pendidikan dan Kerjasama riset Perusahaan swasta membantu melakukan riset dan pengembangan dalam pendidikan ASN. Model Pendidikan dan Pelatihan yang di Pihak Ketigakan Ke Pihak Swasta dalam pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan ASN pada BKPSDM Kabupaten Buton seperti Pendidikan Kerjasama Operasional: Pihak swasta menyediakan sumber daya, fasilitas dan instruktur, Pendidikan Kerjasama Manajemen: Pihak swasta mengelola

pelatihan ASN, Pendidikan Kerjasama Konsultansi: Pihak swasta memberikan konsultasi pengembangan kompetensi ASN, Pendidikan Kerjasama Penelitian: Pihak swasta melakukan riset dan pengembangan pendidikan ASN, Pelatihan di tempat kerja, Pelatihan di luar tempat kerja, Pelatihan Online, Pelatihan daring dan Kombinasi pelatihan daring dan luring.

Berdasarkan hasil penelitian ini, ketepatan pelaksanaan di temukan bahwa Perlakuan Pemerintah dalam melaksanakan Pendidikan dan Pelatihan ASN pada BKPSDM Kabupaten Buton melalui lembaga-lembaga yang berwenang seperti KemenPAN-RB dan BPSDM yang memiliki peran yang sangat penting dalam melaksanakan pendidikan dan pelatihan ASN yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi ASN pada gilirannya akan berdampak positif pada kinerja pemerintah dan pelayanan publik. Perlakuan pemerintah mencakup:

- a. Perumusan Kebijakan,
- b. Penyelenggaraan Pelatihan,
- c. Pengelolaan Anggaran,
- d. Penggunaan Teknologi,
- e. Evaluasi,
- f. Pemberian Sertifikat,
- g. Insentif.

Bentuk Kerjasama antara pemerintah dalam melaksanakan Pendidikan dan Pelatihan ASN pada BKPSDM Kabupaten

Buton yaitu Perjanjian kerjasama (MoU), Pertukaran sumber daya, Pelatihan Bersama, Penelitian dan pengembangan dan Pengembangan kurikulum Serta Manfaat Kerjasama yaitu Meningkatkan kualitas pendidikan ASN, Mengembangkan kompetensi ASN, Meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelatihan, Membangun jaringan Kerjasama dan Meningkatkan kinerja pemerintahan Kerjasama antara pemerintah dalam melaksanakan Pendidikan dan Pelatihan ASN pada BKPSDM Kabupaten Buton yaitu :

- a. Kerjasama dengan Instansi Lain seperti Universitas dan institusi pendidikan tinggi dengan menyediakan sumber daya dan keahlian,
- b. Instansi pelatihan professional dengan menyediakan pelatihan spesialisasi,
- c. Organisasi masyarakat sipil dengan memberikan kontribusi pada pengembangan kompetensi ASN
- d. Perusahaan swasta dengan menyediakan pelatihan dan pengalaman kerja.

Kerjasama pemerintah dengan masyarakat atau swasta dalam melaksanakan Pendidikan dan Pelatihan ASN pada BKPSDM Kabupaten Buton seperti:

- a. Partisipasi Masyarakat dilibatkan dalam proses perencanaan dan evaluasi pendidikan ASN,
- b. Pengembangan kompetensi Masyarakat membantu mengembangkan kompetensi ASN melalui pelatihan dan workshop,
- c. Pemberdayaan masyarakat Pemerintah melibatkan masyarakat dalam pengembangan program pendidikan ASN,
- d. Kerjasama dengan organisasi masyarakat sipil Organisasi masyarakat sipil membantu mengembangkan program pendidikan ASN ,
- e. Pelatihan bersama Perusahaan swasta membantu melaksanakan pelatihan ASN,
- f. Pengembangan kurikulum Perusahaan swasta membantu mengembangkan kurikulum pendidikan ASN,
- g. Pemberian beasiswa Perusahaan swasta memberikan beasiswa kepada ASN untuk melanjutkan Pendidikan dan Kerjasama riset Perusahaan swasta membantu melakukan riset dan pengembangan dalam pendidikan ASN.

Model Pendidikan dan Pelatihan yang di Pihak Ketigakan Ke Pihak Swasta dalam pelaksanaan Pendidikan dan

Pelatihan ASN pada BKPSDM Kabupaten Buton seperti :

- a. Pendidikan Kerjasama Operasional: Pihak swasta menyediakan sumber daya, fasilitas dan instruktur,
- b. Pendidikan Kerjasama Manajemen: Pihak swasta mengelola pelatihan ASN,
- c. Pendidikan Kerjasama Konsultansi: Pihak swasta memberikan konsultasi pengembangan kompetensi ASN dan
- d. Pendidikan Kerjasama Penelitian: Pihak swasta melakukan riset dan pengembangan pendidikan ASN.
- e. Pelatihan di tempat kerja
- f. Pelatihan di luar tempat kerja
- g. Pelatihan Online
- h. Pelatihan daring
- i. Kombinasi pelatihan daring dan luring.

3. Tepat Target

Pengamatan peneliti tentang tepat terget adalah Target yang di capai sesuai dengan apa yang telah direncanakan dalam Pendidikan dan Pelatihan ASN pada BKPSDM Kabupaten Buton dalam pencapaian target pendidikan dan pelatihan ASN pada BKPSDM Kabupaten Buton harus disesuaikan dengan kebutuhan strategis daerah. Keberhasilan dapat diukur dari Peningkatan kompetensi individu ASN, Dampaknya pada kinerja organisasi,

Kontribusinya terhadap peningkatan kualitas pelayanan publik, Monitoring dan evaluasi serta penyelesaian kendala menjadi kunci keberlanjutan program. Target tersebut Sesuai kondisi dalam Pendidikan dan Pelatihan ASN pada BKPSDM Kabupaten Buton sangat penting untuk memastikan bahwa pendidikan dan pelatihan ASN berjalan efektif dan efisien serta sesuai dengan kebutuhan yang ada untuk menilai apakah target capaian pendidikan dan pelatihan ASN sesuai dengan kondisi yang ada dengan berbagai faktor harus diperhitungkan seperti Relevansi materi, Penerapan keterampilan dalam pekerjaan, Kepuasan peserta, Kualitas fasilitas, Dampaknya terhadap kinerja ASN dan instansi pemerintah secara keseluruhan, Evaluasi yang cermat terhadap hasil pelatihan dan Mempertimbangkan kondisi aktual dan umpan balik dari peserta serta instansi terkait. Target tersebut juga memperbaharui kebijakan sebelumnya dalam Pendidikan dan Pelatihan ASN pada BKPSDM Kabupaten Buton tidak hanya memperbarui kebijakan sebelumnya tetapi juga memberikan dorongan bagi ASN untuk terus berkembang sesuai dengan kebutuhan zaman dan tuntutan Masyarakat.

Berdasarkan hasil penelitian ini, ketepatan target di temukan bahwa Target yang di capai sesuai dengan apa yang telah

direncanakan dalam Pendidikan dan Pelatihan ASN pada BKPSDM Kabupaten Buton dalam pencapaian target pendidikan dan pelatihan ASN pada BKPSDM Kabupaten Buton harus disesuaikan dengan kebutuhan strategis daerah Target tersebut memperbaharui kebijakan sebelumnya dalam Pendidikan dan Pelatihan ASN pada BKPSDM Kabupaten Buton tidak hanya memperbarui kebijakan sebelumnya tetapi juga memberikan dorongan bagi ASN untuk terus berkembang sesuai dengan kebutuhan zaman dan tuntutan Masyarakat.

4. Tepat Lingkungan

Pengamatan peneliti tentang tepat lingkungan adalah Pengaruh Lingkungan internal dalam pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan ASN pada BKPSDM Kabupaten Buton memainkan peran penting dalam keberhasilan pendidikan dan pelatihan ASN pada BKPSDM Kabupaten Buton. Faktor seperti Struktur organisasi, kompetensi SDM, Ketersediaan sumber daya, Budaya kerja menentukan efektivitas pelatihan, penguatan kapasitas internal, optimalisasi sumber daya dan pembentukan budaya kerja yang mendukung pembelajaran dan inovasi. Pengaruh Lingkungan eksternal dalam pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan ASN pada BKPSDM Kabupaten Buton memengaruhi pelaksanaan pendidikan dan pelatihan ASN pada BKPSDM Kabupaten Buton baik

secara positif maupun negatif tentang Kebijakan nasional oleh dukungan pemangku kepentingan dalam perkembangan teknologi serta tuntutan masyarakat memberikan arah dan standar untuk program pelatihan. Namun, tantangan seperti Keterbatasan anggaran Infrastruktur teknologi, Regulasi yang tidak fleksibel, Solusi strategis dan Pelatihan tetap optimal dan relevan dengan kebutuhan daerah.

Berdasarkan hasil penelitian ini, ketepatan lingkungan di temukan bahwa Pengaruh Lingkungan internal dalam pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan ASN pada BKPSDM Kabupaten Buton memainkan peran penting dalam keberhasilan pendidikan dan pelatihan ASN pada BKPSDM Kabupaten Buton. Faktor seperti:

- a. Struktur organisasi, kompetensi SDM dan Ketersediaan sumber daya
- b. Budaya kerja menentukan efektivitas pelatihan.
- c. penguatan kapasitas internal dan optimalisasi sumber daya
- d. pembentukan budaya kerja yang mendukung pembelajaran dan inovasi.

Pengaruh Lingkungan eksternal dalam pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan ASN pada BKPSDM Kabupaten Buton memengaruhi pelaksanaan

pendidikan dan pelatihan ASN pada BKPSDM Kabupaten Buton baik secara positif maupun negatif tentang Kebijakan nasional oleh dukungan pemangku kepentingan dalam perkembangan teknologi serta tuntutan masyarakat memberikan arah dan standar untuk program pelatihan. Namun, tantangan seperti:

- a. Keterbatasan anggaran dan Infrastruktur teknologi
- b. Regulasi yang tidak fleksibel dan solusi strategis
- c. pelatihan tetap optimal dan relevan dengan kebutuhan daerah.

5. Tepat Proses

Pengamatan peneliti tentang tepat proses adalah Penerimaan ASN Terhadap Pendidikan dan Pelatihan ASN pada BKPSDM Kabupaten Buton sangat bergantung pada relevansi program, dukungan lingkungan kerja, dan motivasi individu sehingga hasilnya lebih efektif dalam mendukung kinerja organisasi dengan merancang Pelatihan yang relevan dan menarik, Mendukung pengembangan karir, Penerimaan ASN yang sesuai aturan. Cara BKPSDM dalam Mengadopsi Pendidikan dan Pelatihan ASN pada BKPSDM Kabupaten Buton melalui langkah-langkah strategis yang melibatkan Analisis kebutuhan, Perancangan program, Pelaksanaan evaluasi, serta Kerjasama

dengan pihak eksternal, Mengintegrasikan kebutuhan lokal, regulasi nasional, dan inovasi teknologi dan Memastikan program pelatihan relevan, efektif, dan berdampak langsung pada peningkatan kompetensi ASN serta kualitas pelayanan publik di Kabupaten Buton. Kesiapan strategis Pendidikan dan Pelatihan ASN pada BKPSDM Kabupaten Buton adalah kombinasi dari perencanaan yang matang, dukungan sumber daya, inovasi kolaborasi antar pihak, pelatihan dapat menjadi alat strategis untuk meningkatkan kompetensi ASN, memperkuat kinerja organisasi dan menghadapi tantangan nasional maupun global.

Berdasarkan hasil penelitian ini, ketepatan proses di temukan bahwa Penerimaan ASN Terhadap Pendidikan dan Pelatihan ASN pada BKPSDM Kabupaten Buton sangat bergantung pada relevansi program, dukungan lingkungan kerja, dan motivasi individu sehingga hasilnya lebih efektif dalam mendukung kinerja organisasi. Dengan merancang:

- e. Pelatihan yang relevan dan menarik,
- f. Mendukung pengembangan karir dan Penerimaan ASN yang sesuai aturan.

Cara BKPSDM dalam Mengadopsi Pendidikan dan Pelatihan ASN pada BKPSDM Kabupaten Buton melalui langkah-langkah strategis yang melibatkan:

- g. Analisis kebutuhan, dan Perancangan

program,

- h. Pelaksanaan evaluasi, serta dan Kerjasama dengan pihak eksternal.
- i. Mengintegrasikan kebutuhan lokal, regulasi nasional, dan inovasi teknologi
- j. Memastikan program pelatihan relevan, efektif, dan berdampak langsung pada peningkatan kompetensi ASN serta kualitas pelayanan publik di Kabupaten Buton.

Kesiapan strategis Pendidikan dan Pelatihan ASN pada BKPSDM Kabupaten Buton adalah:

- a. Kombinasi dari perencanaan yang matang,
- b. Dukungan sumber daya dan Inovasi dan kolaborasi antar pihak
- c. Pelatihan dapat menjadi alat strategis untuk meningkatkan kompetensi ASN,
- d. Memperkuat kinerja organisasi,
- e. Menghadapi tantangan nasional maupun global.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kebijakan Pengembangan Aparatur Sipil Negara (ASN) pada BKPSDM Kabupaten sudah dilaksanakan dapat dilihat pada uraian berikut ini:

- a. Pemecahan masalah pendidikan dan

- pelatihan ASN pada BKPSDM Kabupaten Buton kebijakan yang ada diarahkan pada peningkatan kualitas dan relevansi pelatihan sekaligus mengatasi hambatan. Perumusan Kebijakan dalam Pendidikan dan Pelatihan ASN pada BKPSDM Kabupaten Buton harus dilakukan dengan pendekatan yang berbasis pada analisis kebutuhan, penetapan tujuan yang jelas, serta perencanaan dan evaluasi yang matang.
- b. Perlakuan pemerintah dalam melaksanakan pendidikan dan pelatihan ASN pada BKPSDM Kabupaten Buton dapat dilihat melalui langkah-langkah strategis yang mencakup perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan untuk meningkatkan kompetensi ASN secara efektif.
- c. Target yang dicapai sudah sesuai dengan apa yang telah direncanakan dalam Pendidikan dan Pelatihan ASN pada BKPSDM Kabupaten Buton, penting untuk memiliki tujuan yang jelas, indikator kinerja yang terukur, serta mekanisme monitoring dan evaluasi yang efektif. Target tersebut Sesuai kondisi dalam Pendidikan dan Pelatihan ASN. Target tersebut memperbaharui kebijakan sebelumnya dalam Pendidikan dan Pelatihan ASN sebagai jawaban atas perkembangan zaman, Namun Pendidikan dan Pelatihan tidak di laksanakan di Kabupaten Buton tetapi di laksanakan di Provinsi Sulawesi Tenggara atau Lembaga Pendidikan Lainnya.
- d. Pengaruh Lingkungan internal dalam pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan ASN pada BKPSDM Kabupaten Buton telah dikelola sehingga tercipta ekosistem yang kondusif untuk pelaksanaan pendidikan dan pelatihan ASN, sehingga dapat meningkatkan kompetensi ASN secara berkelanjutan. Pengaruh Lingkungan eksternal dalam pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan ASN pada BKPSDM Kabupaten Buton Memanfaatkan pengaruh positif dan memitigasi tantangan dari lingkungan eksternal dalam pelaksanaan pendidikan serta pelatihan ASN tersebut dapat menjadi lebih adaptif, relevan, dan berdampak langsung pada peningkatan kualitas pelayanan public, Namun faktanya masih banyak pegawai yang belum mengikuti Pendidikan ataupun pelatihan lanjutan sesuai jenjang karir dan pifesinya.
- e. Proses penerimaan ASN Terhadap Pendidikan dan Pelatihan ASN pada

BKPSDM Kabupaten Buton responnya positif. Tingkat penerimaan ini mencerminkan sejauh mana ASN memahami, menghargai, dan berpartisipasi aktif dalam program pelatihan tersebut yang ditujukan untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalisme mereka sehingga dapat meningkat.

Saran

Setelah Peneliti melakukan penelitian terkait Kebijakan Pengembangan Aparatur Sipil Negara (ASN) pada BKPSDM Kabupaten Buton, Peneliti memberikan saran sebagai berikut :

- a) Peneliti menyarankan kepada para pimpinan pada BKPSDM Kabupaten Buton untuk memberikan dorongan atau motivasi agar pegawai ASN jabatan pelaksana agar lebih semangat bekerja dan semangat dalam mengikut diklat, bimtek, seminar dan sejenisnya guna meningkatkan kompetensi dari pegawai ASN jabatan pelaksana tersebut. Selain itu, para pimpinan yang ada pada BKPSDM Kabupaten Buton menghimbau untuk melakukan pembelajaran secara mandiri melalui internet atau media sosial. Diharapkan dengan adanya pembelajaran secara mandiri, dapat mengembangkan kualitas pegawai

ASN pada BKPSDM Kabupaten Buton.

- b) ASN pada BKPSDM Kabupaten Buton diharapkan mampu untuk mengembangkan pemahamannya dalam menjalankan tugas pada bidangnya masing-masing. BKPSDM Kabupaten Buton bisa mengusulkan untuk mengadakan diklat kepada BPSDM Provinsi Sulawesi Tenggara. Pembahasan dalam diklat tersebut bisa terkait uraian tugas bagian atau unit kerja pada BKPSDM Kabupaten Buton.
- c) Demi mengembangkan kualitas ASN BKPSDM Kabupaten Buton agar menghasilkan kinerja yang baik, maka diperlukan pembaharuan dalam hal sarana dan prasarana pada BKPSDM Kabupaten Buton. Diharapkan pemerintah Kabupaten Buton dapat membantu sarana dan prasarana yang ada pada BKPSDM Kabupaten Buton.

DAFTAR PUSTAKA

- Antonio, Harianto. 2012. Rancang Bangun Sistem Informasi Administrasi Informatika.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: Penerbit Refika Aditama.

- Arikunto, Suharsimi. 2008. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta, Rineka Cipta
- Burhan Bungin.2012. *Analisa Data Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Creswell, Jhon W, 2010, *Research Desain : Tahapan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Darojat, Achmad Tubagus. (2015). *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalialia Masa Kini*. PT. Refika Aditama. Bandung
- Denhardt, J.V. & Denhardt, R.B. 2003. *The New Public Service: Serving, Not Steering*. New York: M.E. Sharpe.
- Dharma, Surya. 2003. "Manajemen Kinerja". Jakarta : Pustaka Pelajar
- Henry, Fayol. Revised edition, 2003. *Public Administration and Public Affairs*.
- IAN & BPKP, 2000, *Pelayanan Publik*, CV Citra Malang.
- Moleong. 2014. "Metode Penelitian Kualitatif Edisi Revisi."
- Peraturan Bupati Buton Nomor 36 Tahun 2022 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia .
- Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 27 Tahun 2011 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Teknis Perencanaan dan Pengembangan Aparatur Sipil Negara
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 31 Tahun 2007 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan dan Latihan (Diklat) di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah
- Peraturan Menteri dalam Negeri Nomor 85 Tahun 2017 Tentang Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Pemerintahan dalam Negeri
- Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Aparatur Sipil Negara
- Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 17 Tahun 2020 adalah peraturan yang mengubah PP Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS).
- Santoso, Panji.2009. *Administrasi Publik Teori dan Aplikasi Good Governance*, Bandung, PT. Refika Aditama.
- Santoso, Purwo, 2004. *Menembus Ortodoksi Kajian Kebijakan Publik*. Yogyakarta, UGM Press.
- Sartika, D., & Kusumaningrum, M. (2018). Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur. *Jurnal Borneo Administrator*, 13(2), 131–150.
- Sedarmayanti. 2010. *Good Governance Dalam Rangka Otonomi Daerah*. Mandar Maju : Bandung.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif,Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sugyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sumaryadi, Nyoman, 2013. Sosialogi Pemerintahan, Bogor, Ghalia Indonesia.
- Syafiie, Inu Kencana, 2003. Ilmu pemerintahan. Bandung, Mandar Maju
- Thanthawi Ishak, Muhammad, & Nurmawati, 2020, Kebijakan Badan Kepegawaian Pengembangan Sumberdaya Manusia (BPSDM) terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil, Asia-Pacific Journal Of Public Policy, VOL. 06 NO. 01 (2020) 52-68.
- Tampubolon, M Saur. 2014. Penelitian Tindakan Kelas Sebagai Pengembangan Profesi Pendidik dan keilmuan. Jakarta: Erlangga
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara
- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintah Daerah.
- Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, Pegawai.
- Winarno, Budi, 2007. Kebijakan Publik, Jakarta, Raja Grafindo Persada.