

EFEKTIVITAS PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KABUPATEN GOWA

Indarwansyah¹ Risma Niswaty² Muhammad Darwis³

Indarwansyah24@gmail.com

ABSTRAK

Indarwansyah, 2019. Efektivitas pengembangan sumber daya manusia Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Gowa. Skripsi. Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Makassar. Dibimbing Risma Niswaty dan Muhammad Darwis.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa Efektive pengembangan sumber daya manusia Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Gowa. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan populasi penelitian sebanyak 42 pegawai. Pengumpulan data menggunakan teknik observasi, angket, wawancara dan dokumentasi sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah persentase.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa efektivitas pengembangan sumber daya manusia pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Gowa, berada dalam kategori Efektif. Hal ini ditunjukkan melalui analisis data secara keseluruhan yang menunjukkan angka persentase sebesar 87,47 %. Nilai tersebut sejalan atau sesuai dengan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti

Kata Kunci: Sumber Daya Manusia, Efektif.

PENDAHULUAN

Setiap organisasi menyadari bahwa eksistensinya dimasa depan bergantung pada faktor SDM. Sumber daya terpenting dalam suatu organisasi adalah SDM, yaitu orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka untuk organisasi. Tapi, masalahnya kemudian adalah masih adanya

¹ Alumni Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran

² Dosen Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran

³ Ketua Prodi Program Studi Pendidikan Adminstrsasi Perkantoran

pegawai yang tidak profesional, tidak disiplin, yang marak diberbagai jenjang pekerjaan, abdi masyarakat yang belum terbangun, dan pelayanan publik prima belum terbangun secara luas. Hal tersebut ternyata tidak terlepas dari kemampuan yang dimiliki oleh pegawai yang bersangkutan. Terlebih pada saat sekarang ini, dimana para pegawai harus bisa menyesuaikan kemampuan yang dimiliki dengan kemajuan teknologi yang ada. Agar pengembangan dapat di laksanakan dengan baik, harus lebih dahulu ditetapkan suatu program pengembangan SDM.

Program pengembangan SDM hendaknya disusun secara cermat dan didasarkan pada metode-metode ilmiah serta berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan organisasi saat ini maupun untuk masa depan. Pengembangan harus bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral SDM itu sendiri supaya prestasi kerja semakin baik dan mencapai hasil yang optimal.

Berdasarkan hasil pengamatan sementara yang dilakukan oleh peneliti selama melaksanakan Praktek Perkantoran dari bulan Juni hingga Agustus 2018 ditambah hasil pengamatan pra penelitian pada hari jum'at, tanggal 18 Januari 2019 di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Gowa, yang merupakan lembaga/organisasi yang membantu penyelenggaraan tata usaha DPRD Kabupaten Gowa, masih ada beberapa pegawai yang tidak terlalu menganggap penting tentang upaya-upaya pengembangan SDM yang dilakukan pada kantor sekretariat DPRD Kabupaten Gowa. Dampak dari itu semua kadang pegawai tidak terlalu paham apa yang memang seharusnya mereka kerjakan di kantor. Pelaksanaan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab harus didukung oleh SDM yang baik kualitas dan kuantitasnya. Termasuk pegawai yang bekerja di sekretariat DPRD Kabupaten Gowa memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kapabilitas dalam pelaksanaan pengembangan tata usaha dan fungsi pekerjaannya di kantor.

Berdasarkan kajian yang diuraikan pada latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk mengkaji lebih mendalam mengenai **Efektivitas Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Gowa.**

KAJIAN PUSTAKA

1. Pengertian Efektivitas

The Liang Gie dalam Ria Asrianti menyatakan bahwa “efektivitas adalah suatu keadaan yang mengandung pengertian mengenai terjadinya suatu efek atau akibat yang dikehendaki. Kalau seseorang melakukan dengan perbuatan efektif tertentu kalau menimbulkan akibat sebagaimana yang dikehendaki⁴.

Dengan demikian efektivitas adalah kemampuan suatu organisasi dalam memanfaatkan sumber daya manusia yang dimilikinya untuk keberhasilan tujuan yang akan dicapai secara tepat. Dikatakan efektif apabila target yang akan dicapai sesuai dengan rencana yang ditentukan sebelumnya.

2. Konsep Pengembangan.

Menurut Hasibuan dalam Sedarmayanti “ Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan. Pendidikan meningkatkan keahlian teoritis, konseptual, dan moral karyawan, sedangkan latihan bertujuan meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan menghadapi persoalan organisasi⁵.

Berdasarkan pendapat diatas, dapat dipahami bahwa pengembangan adalah suatu bentuk upaya yang dilakukan oleh suatu organisasi untuk memenuhi kebutuhan organisasi dan pegawai itu sendiri dengan meningkatkan pengetahuan melalui pendidikan dan pelatihan. Pengembangan ditunjukkan kepada individu yang berada di lingkup organisasi itu sendiri.

Dengan demikian, pengembangan SDM merupakan cara efektif untuk menghadapi tantangan-tantangan, termasuk ketertinggalan SDM serta keragaman SDM yang ada dalam organisasi, perubahan teknik kegiatan yang disepakati dan perputaran SDM.

3. Pengertian Sumber Daya Manusia

⁴ Asrianti Ria. *Efektivitas Pengembangan Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sidenreng Rappang*. Skripsi. 2017. Makassar : Universitas Negeri Makassar. Hal 6

⁵ Sedarmayanti. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. 2017. Bandung : Refika Aditama. Hal 123

Sumber daya manusia merupakan faktor utama yang menjadi penunjang pelaksanaan kegiatan dalam suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan yang ditetapkan organisasi tersebut. Organisasi yang dimaksud adalah organisasi pemerintahan maupun swasta.

Nawawi dalam Siagian mengemukakan yang dimaksud dengan sumber daya manusia adalah mencakup 3 pengertian yaitu:

1. Sumber daya manusia adalah yang bekerja dilingkungan suatu organisasi (sering disebut personil, tenaga kerja, pegawai, atau karyawan).
2. Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.
3. Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset yang berfungsi sebagai modal (non material/non finansial) di dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (*real*) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi⁶

4. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu bentuk upaya untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam mengelola suatu organisasi. Pengembangan sumber daya manusia meliputi aktivitas-aktivitas yang ditujukan untuk merubah perilaku organisasi. Tujuan dari mengubah perilaku organisasi yaitu mengubah perilaku anggota organisasi dengan meningkatkan kemampuan untuk berubah.

Bogardus dalam Marwansyah mendefinisikan pengembangan sumber daya manusia sebagai “ *the fuctional area of the HR body of knowledge concerned programs to ansure that individuals with required knowledge, skill, and abilities are available when meded to accomplish organization goals*” (bidang fungsional dari ilmu manajemen sumber daya manusia yang terkait dengan program-program pelatihan, pengembangan, perubahan, dan manajemen kinerja untuk memastikan bahwa orang-orang dengan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang diperlukan, akan terdedia pada saat yang dibutuhkan untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi⁷

⁶ Siagian Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2013. Jakarta : Bumi Aksara Hal. 10

⁷ *Ibid*. Hal 154.

Dari definisi di atas dapat dikatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah segala aktivitas yang dilakukan oleh organisasi dalam memfasilitasi pegawai agar memiliki pengetahuan, keahlian, dan sikap yang dibutuhkan dalam menangani pekerjaan saat ini atau yang akan datang. Dalam rangka pengembangan diri dibutuhkan pendidikan dan pelatihan agar manusia sebagai pekerja menjadi profesional di bidang tugasnya. Pendidikan dan pelatihan merupakan proses belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan kemampuan sumber daya manusia melaksanakan tugasnya.

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional, pasal (1) disebutkan bahwa: pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara⁸

Dari uraian di atas dapat dipahami bahwa pendidikan adalah usaha sadar yang direncanakan untuk mempengaruhi orang lain dalam mewujudkan proses pembelajaran yang berlangsung disekolah maupun diluar sekolah sepanjang hayat untuk mempersiapkan peserta didik agar mereka melakukan apa yang diharapkan dan mampu mengembangkan potensi dirinya dalam berbagai pekerjaan di masa yang akan datang.

Sedangkan pelatihan menurut Marwansyah adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan⁹

Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000, tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan, dikemukakan bahwa pendidikan dan pelatihan jabatan pegawai negeri sipil selanjutnya disebut “diklat”, adalah proses

⁸ Undang-undang Republik Indonesia No.20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional

⁹ Marwansyah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2016. Bandung : Alfabeta. Hal 155

penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka peningkatan kemampuan pegawai negeri sipil¹⁰

Demikian pula dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017, Tentang Manajemen PNS, dikemukakan dalam pasal 211 yaitu:

- 1) Pengembangan kompetensi dalam bentuk pendidikan sebagaimana dimaksud dalam pasal 210 ayat (2) huruf a dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian PNS melalui pendidikan formal sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- 2) Pengembangan kompetensi dalam bentuk pendidikan formal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan pemberian tugas belajar.
- 3) Pemberian tugas belajar sebagaimana dimaksud di ayat (2) diberikan dalam rangka memenuhi kebutuhan standar kompetensi jabatan dan pengembangan karir.
- 4) Ketentuan lebih lanjut mengenai pemberian tugas belajar diatur dengan peraturan presiden¹¹

Kemudian untuk mengenai pengembangan kompetensi melalui pelatihan juga dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017, Tentang Manajemen PNS, dalam pasal 212 yaitu:

- 1) Pengembangan kompetensi dalam bentuk pelatihan sebagaimana dimaksud dalam pasal 210 ayat (2) huruf b dilakukan melalui jalur pelatihan klasikal dan nonklasikal.
- 2) Pengembangan kompetensi dalam bentuk pelatihan klasikal sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui proses pembelajaran tatap muka didalam kelas, paling kurang melalui pelatihan, seminar, kursus, dan penataran
- 3) Pengembangan kompetensi dalam bentuk nonklasikal sebagaimana dimaksud di ayat (1) dilakukan paling kurang melalui *e-learning*, bimbingan di tempat kerja, pelatihan jarak jauh, magang dan pertukaran antar PNS dengan pegawai swasta.¹²

Dalam pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia, penempatan pegawai juga harus dilakukan dengan tepat. Musanef mengemukakan “bahwa

¹⁰ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Tahun 2000 tentang Pelatihan dan Pendidikan Jabatan.

¹¹ Peraturan Pemerintah RI No.11 Tahun 2017 Tentang Manajemen PNS

¹² Peraturan Pemerintah RI No.11 Tahun 2017 Tentang Manajemen PNS

perlu rancangan secara cermat, suatu bentuk pengembangan sumber daya manusia yang dimaksud dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan (diklat) dan penempatan (mutasi dan promosi)¹³.

Tindakan pengembangan pegawai melalui promosi merupakan salah satu pengembangan pegawai dengan memberikan kesempatan menduduki jabatan yang lebih tinggi. Siagian Sondang P. mengatakan bahwa yang dimaksud dengan promosi ialah apabila seorang pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan yang lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatannya dalam hierarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar pula¹⁴. Dengan demikian promosi adalah suatu usaha pengembangan pegawai dari segi karir, dengan meningkatkan karir setiap pegawai akan membangkitkan semangat kerja pada setiap pegawai serta kemauan untuk lebih maju dengan menunjukkan prestasi yang lebih baik sehingga dari promosi akan meningkatkan kelancaran pelaksanaan tugas pokok secara efektif dan efisien.

Selain promosi jabatan, Mutasi merupakan proses kegiatan yang dapat mengembangkan posisi atau status seorang pegawai dalam lingkup organisasi. Karena itu merupakan kekuatan yang sanggup mengubah posisi pegawai, maka dikatakan bahwa mutasi merupakan salah satu cara yang paling baik untuk pengembangan sumber daya manusia dalam lingkup organisasi.

Berkaitan dengan bahasan tentang pengertian mutasi tersebut, Sastrohadwiryo dalam Khadarisman mengemukakan sebagai berikut:

Mutasi adalah kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggungjawab, dan status ketenagakerjaan ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada organisasi¹⁵

¹³ Musanef. *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. 1996. Jakarta:Gunung Agung, Hal 253

¹⁴ Siagian Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2016. Jakarta :Bumi Aksara. hal 169

¹⁵ M.Kadarisman. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. 2014. Jakarta:Rajawali Pers .Hal. 68

Berdasarkan uraian tersebut diatas, dapat dikemukakan bahwa dengan demikian mutasi karyawan tersebut termasuk dalam fungsi pengembangan karyawan, karena fungsinya adalah untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja dalam organisasi.

Selain pendidikan, pelatihan, promosi jabatan, dan mutasi ada juga yang dinamakan dengan penugasan khusus pegawai yang dapat dilakukan untuk mengembangkan sumber daya manusia yang ada disuatu instansi/organisasi. Sesuai yang tertera didalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia No 35 Tahun 2018 tentang penugasan pegawai negeri sipil pada instansi pemerintah dan diluar instansi pemerintah. Di jelaskan pada bagian ketiga Pasal 4 angka (1) yaitu penugasan khusus sebagaimana yang dimaksud dalam pasal 2 angka (2) yaitu PNS melaksanakan tugas jabatan secara khusus diluar instansi pemerintah dalam jangka waktu tertentu¹⁶

METODE PENELITIAN

Penelitian ini hanya menggunakan atau mengkaji satu variable yaitu variable pengembangan sumber daya manusia yang biasa disebut variable tunggal. Variable tunggal merupakan variable yang tidak mengkaji interaksi ataupun hubungan antara variabel. Desain penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif, yaitu penelitian yang bertujuan menggambarkan bagaimana efektivitas pengembangan sumber daya manusia di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Gowa.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi
2. Angket
3. Wawancara

¹⁶ Peraturan Pemerintah RI No.11 Tahun 2017 Tentang Manajemen PNS.

4. Dokumentasi

Teknik analisis data yang digunakan yaitu secara statistik deskriptif. Untuk mengkaji permasalahan dalam penelitian ini maka dilakukan pengolahan data hasil skor pencapaian responden yang didasarkan hasil dari masing-masing item pertanyaan untuk setiap indikator dengan formulasi rumus Persentase.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. HASIL PENELITIAN

Data yang peneliti tampilkan adalah data mengenai Efektivitas Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Gowa. Mengenai data tersebut, diperoleh melalui instrumen angket sebagai teknik utama dalam pengumpulan data dalam penelitian kemudian dilakukan penyajian dan pengolahan data dengan menggunakan tabel frekuensi.

Berdasarkan analisis data pada lampiran tampak pengembangan Sumber Daya Manusia pada sekretariat DPRD Kab. Gowa telah berjalan dengan sangat baik atau sudah efektif. Hal tersebut secara rinci dapat dilihat pada tabel, sebagai berikut :

Tabel 31. Gambaran Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Sekretariat DPRD Gowa

No.	Indikator	n	N	%	Kategori
1	Pendidikan	710	780	91	Efektif
2	Pelatihan	877	936	94	Efektif
3	Promosi Jabatan	623	780	80	Efektif
4	Mutasi	631	780	81	Efektif

5	Penugasan Khusus	434	468	93	Efektif
Jumlah		3275	3744	87.47	Efektif

Sumber : Diolah dari hasil penelitian

Berdasarkan tabel tersebut di atas, pengamabangan Sumber Daya Manusia pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Gowa secara umum dapat dideskripsikan sebagai berikut:

- a) Pendidikan, nilai Persentase 91 Persen atau berada pada kategori efektif;
- b) Pelatihan, nilai Persentase 94 Persen atau berada pada kategori efektif;
- c) Promosi jabatan, nila Persentase 80 Persen atau pada kategori efektif;
- d) Mutasi, nilai Persentase 81 Persen atau pada kategori efektif;
- e) Penugasan khusus, nilai Persentase 93 Persen atau pada kategori efektif;

2. PEMBAHASAN

Efektifitas adalah kemampuan suatu organisasi dalam memanfaatkan sumber daya baik manusia maupun non manusia yang dimilikinya untuk keberhasilan tujuan yang akan dicapai secara tepat. Kalau seseorang melakukan dengan perbuatan efektif tertentu kalau menimbulkan akibat sebagaimana yang dikehendaki.

Agar pengembangan dapat dilaksanakan dengan baik, harus lebih dahulu ditetapkan suatu program pengembangan pegawai. Program pengembangan pegawai hendaknya disusun secara cermat dan didasarkan pada metode-meode ilmiah serta berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan organisasi saat ini maupun untuk masa depan. Pengembangan harus bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai supaya prestasi kerja pegawai semakin baik dan mencapai hasil yang optimal. Pengembangan pegawai dirasa semakin penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan atau jabatan sebagai akibat kemajuan teknologi.

Pengembangan pegawai merupakan suatu usaha terpenting dalam suatu organisasi. Sebab dengan pengembangan itulah organisasi dapat maju dan berkembang. Tujuan pengembangan kualitas pegawai adalah untuk memperbaiki prestasi kerja pegawai dalam mencapai hasil kerja yang ditetapkan. Perbaikan ini dapat dilakukan dengan cara memperbaiki pengetahuan dan keterampilan pegawai serta memperbaiki sikap karyawan itu sendiri terhadap tugas-tugasnya. Para pegawai yang telah memperluas kecakapan dan pengetahuan serta kemampuan kerjanya melalui program pengembangan pegawai biasanya akan memberikan.

Penelitian ini berusaha menjawab satu permasalahan pokok, yaitu bagaimana efektivitas pengembangan Sumber Daya Manusia pada Sekretariat DPRD Kabupaten Gowa.

Berdasarkan pada hasil analisis data sebelumnya, hasil penelitian pada penelitian ini, menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia pada Sekretariat DPRD Kabupaten Gowa termasuk dalam kategori **Efektif**. Hal ini ditunjukkan dengan pendidikan pegawai yang baik, pelatihan yang dilakukan dengan baik, promosi jabatan yang diberikan baik, mutasi yang diberlakukan baik, serta penugasan khusus yang diberikan kepada pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Pengembangan sumber daya manusia sangat penting dilaksanakan guna mewujudkan pegawai-pegawai yang berkompeten dan professional. Kompetensi dalam artian kewenangan setiap pegawai untuk melakukan tugas atau mengambil keputusan sesuai dengan perannya dalam organisasi yang relevan dengan keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki.

Berdasarkan kesimpulan dan hasil penelitian yang telah dikemukakan, maka peneliti memberikan saran yaitu Pengembangan pegawai melalui pendidikan dan pelatihan harus diawali dengan peningkatan motivasi pegawai. Dengan mengikuti kegiatan pengembangan tersebut pegawai akan lebih bertanggung jawab dalam meningkatkan kapasitas dan pengetahuannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Asrianti Ria. 2017. Efektivitas Pengembangan Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sidenreng Rappang. Skripsi. Makassar : Universitas Negeri Makassar.
- M.Kadarisman,2014. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Rajawali Pers.
- Musanef. *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta : Gunung Agung
- Siagian Sondang P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Undang-undang Nomor 5 Tahun 2015 Tentang Aparatut Sipil Negara.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor.20 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No.11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil