



REFORMASI STRUKTUR KELEMBAGAAN BIROKRASI KEPEGAWAIAN NEGARA

Habib Alghiffari¹, Jaditio Nababan², Muhammad Fazrul Hisham³, Rival
Muhamadani⁴, Ryandi Aditya⁵, Syamsir⁶

Universitas Negeri Padang

habibalghiffari1901@gmail.com¹, tionababan2002@gmail.com²,

muhammadfazrulhm@gmail.com³, ryandiaditya@gmail.com⁴,

rivalmuhamadani@gmail.com⁵, syamsirsaili@yahoo.com⁶

Abstrak:

Kualitas kepegawaian berkorelasi menggunakan kualitas birokrasi pada suatu negara di mana reformasi kepegawaian ialah prasyarat absolut buat mengklaim terselenggaranya manajemen tata pemerintahan yang profesional. Pemerintah Indonesia memanfaatkan momentum reformasi pada tahun 1999 menggunakan menetapkan Undang-Undang No 43 Tahun 1999 perihal Perubahan Atas Undang-Undang No 8 Tahun 1974 tentang utama-pokok Kepegawaian. Reformasi dilakukan pada setiap aspek kepegawaian, tetapi masih terdapat berbagai pertarungan yg dapat dikemukakan menjadi berikut: (1) perseteruan internal kepegawaian itu sendiri. (2) perseteruan eksternal yang berkaitan dengan fungsi dan profesionalisme kepegawaian. Mulai asal prinsip sistem merit yang belum diterapkan pada proses rekrutmen. Kegagalan pemerintah melaksanakan reformasi kepegawaian melahirkan sikap birokrat yang menyimpang dan jua kesenjangan kemampuan dalam pelaksanaan tugas serta tanggung jawab (tidak kompeten). pemugaran secara komprehensif perlu dilakukan tak sekedar pada domain sistem dan regulasi, namun pula di tata cara dan tatanan nilai yang wajib ditanamkan kepada pegawai negeri menjadi pelayan publik. perbaikan secara komprehensif diharapkan akan mampu menaikkan kualitas dan kinerja birokrasi yg berorientasi di kebutuhan rakyat (budaya penyelenggara pelayanan publik).

Kata Kunci: Birokrasi, Reformasi

Abstract:

Abstracts are displayed in two English and Indonesian languages, a number of 150-250 words and given keywords at least 3 and a maximum of 6. The abstract contains a brief summary and contains important articles related to the article, Introduction, Objective, Method, Result and Conclusion. (Times New Roman Font Size 10).

Keywords: Keywords, Keywords, Keywords, Keywords, Keywords

Pendahuluan

Sistem Kepegawaian Negara (Civil Service System) memiliki peranan yang esensial serta strategis dalam roda pemerintahan di setiap negara. Hal tadi dilatarbelakangi setidaknya 2 fakta. Pertama, keberhasilan pembangunan beberapa negara terletak di usaha sistematis dan sungguh-sungguh untuk memperbaiki sistem kepegawaian negara. kedua, kepegawaian negara merupakan faktor dinamis birokrasi yang memegang peranan dan penyelenggaraan pemerintah. sesuai kedua keterangan tadi dapat dikatakan bahwa kepegawaian negara adalah critical success factor pada proses penyelenggaraan pelayanan serta pemerintahan. Baik buruknya suatu birokrasi negara sangat ditentukan oleh kualitas kepegawaian negaranya.

Kinerja birokrasi pelayanan publik menjadi info kebijakan sentral yang semakin strategis sebab perbaikan kinerja birokrasi memiliki implikasi dan akibat yang luas pada kehidupan bernegara. Penyelenggaraan pemerintahan yang baik serta demokratis mensyaratkan kinerja dan akuntabilitas aparatur yg makin meningkat. oleh karena itu reformasi birokrasi ialah kebutuhan serta harus sejalan dengan perubahan tatanan kehidupan politik, dan kemasyarakatan. dalam peta tantangan nasional, regional, dan internasional, aparatur negara dituntut untuk dapat mewujudkan profesionalisme, kompetensi serta akuntabilitas.

Mengutip pernyataan Effendi (2006) mungkin Indonesia ialah salah satu negara yang tidak memberikan perhatian besar pada reformasi administrasi. Hal ini terbukti menggunakan program reformasi kepegawian yang justru terlihat jalan ditempat. selesainya melakukan reformasi melalui Ditetapkannya Undang-UndanNo 43 Tahun 1999 perihal pokok-pokok Kepegawaian, tidak terlihat upaya konkrit pemerintah buat segera mereformasi sistem kepegawaian secara menyeluruh. Seolah dapat dipandang bahwa reformasi kepegawaian identik dengan perubahan remunerasi semata, bukan upaya dalam peningkatan kompetensi pegawai dan profesionalisme kerja

Beberapa hasil survei yang dilakukan oleh forum ilmiah menunjukkan bahwa para pegawai lebih banyak mengedepankan materi, uang, kekuasaan, serta jabatan saat bekerja, tanpa adanya upaya memberikan prestasi/ kinerja yang baik (Jipolis, Vol.II, No.21 Tahun 2007). Hal ini sebenarnya bukan artinya hal baru karena telah berlangsung semenjak lama dalam penyelenggaraan pemerintahan pada Indonesia. pada masa Orde Baru, wajah birokrasi termasuk pegawai sebagai salah satu unsurnya, sangat kental dengan kekuatan politik pada sistem korporatisme negara. di masa reformasi, pilar birokrasi sangat rawan terhadap hegemoni politik sebagai akibatnya netralitas serta independensi PNS sebagai penyelenggara pemerintahan menjadi sangat terganggu dan berada di posisi yang dilematis. Para pegawai beranggapan bahwa lebih baik mempunyai koneksi menggunakan kekuasaan yang sangat menguntungkan bagi jabatan, golongan, serta karirnya.

kondisi yang demikian sudah mendorong sikap PNS buat bekerja secara instant, malas-malasan, cenderung cari muka, serta mengutamakan pelayanan kepada atasan daripada melayani warga . tidak terdapat semangat dalam membangun inovasi, kreasi, dan invensi yang tumbuh dari dalam diri PNS. Demikian pula menggunakan disiplin, integritas, loyalitas, kapabilitas, dan kompetensi dalam bekerja juga tidak diperhatikan yang kemudian berujung di rendahnya produktivitas kerja serta capaian sasaran kinerja

yang sudah ditetapkan sebelumnya. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian yang membagikan bahwa tingkat dalam etos kerja sekaligus produktivitas kerja PNS jauh lebih rendah yaitu hanya kurang lebih 50%, Jika dibandingkan menggunakan etos kerja serta produktivitas dari pegawai yang bekerja pada sektor swasta (Lemlit UNPAD, 2006).

Akar permasalahan buruknya kepegawaian negara di Indonesia pada prinsipnya terdiri dari 2 hal penting (Prasojo, 2007): (1) masalah internal sistem kepegawaian negara itu sendiri, (2) masalah eksternal yang mempengaruhi fungsi dan profesionalisme kepegawaian negara. serta situasi problematis terkait dengan masalah internal sistem kepegawaian bisa dianalisis dengan memperhatikan subsistem yang membuat kepegawaian negara. Subsistem kepegawaian negara terdiri dari: (1) rekrutmen, (2) penggajian serta reward, (3) pengukuran kinerja, (4) promosi jabatan, (5) pengawasan. Kegagalan pemerintah buat melakukan reformasi terkait dengan subsistem-subsistem tadi telah melahirkan birokrat-birokrat yang dicirikan oleh kerusakan moral (moral hazard) serta juga kesenjangan kemampuan untuk melakukan tugas dan tanggungjawabnya (lack of competencies).

Salah satu inisiatif utama dalam upaya untuk meningkatkan sistem administrasi pemerintahan adalah reformasi kerangka kelembagaan birokrasi pegawai negeri sipil. Agar pengelolaan pegawai negeri sipil menjadi lebih efektif, transparan, dan akuntabel, reformasi ini harus berhasil.

Selain itu, struktur pengawasan dan pengendalian yang lebih baik diperlukan untuk reformasi pelayanan publik. Berkurangnya korupsi, nepotisme, dan kolaborasi di dalam birokrasi adalah hasil dari pengawasan yang kuat dan efisien. Selain itu, untuk menjamin bahwa para pegawai negeri memenuhi kewajibannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, diperlukan sistem pengawasan yang efektif.

Untuk memperbaiki sistem administrasi pemerintahan, diperlukan reformasi kerangka kerja kelembagaan birokrasi pegawai negeri sipil. Meningkatkan akuntabilitas, keterbukaan, dan efisiensi dalam administrasi pegawai negeri sipil adalah tujuan utama dari reformasi ini.

Isu-isu Utama dalam Reformasi:

Perekrutan dan Seleksi Pegawai Negara

Pemerintah harus memilih dan mempekerjakan pegawai negeri yang lebih berkualitas dan berpengalaman sebagai bagian dari reformasi pegawai negeri. Prosedur ini harus didasarkan pada kriteria yang tidak memihak dan tidak diskriminatif. Langkah-langkah seperti tes kompetensi, wawancara, dan penilaian kinerja dapat

Untuk mengevaluasi kemampuan dan kualitas calon pegawai negeri, metode seperti ujian kompetensi, wawancara, dan penilaian kinerja dapat digunakan.

Peningkatan Kualitas Pelatihan dan Pengembangan

Meningkatkan standar pelatihan dan pengembangan pegawai negeri merupakan tahap berikutnya dalam proses reformasi pegawai negeri. Kurikulum pelatihan harus disusun secara metodis dan sesuai dengan kewajiban dan tugas jabatan. Pegawai negeri akan lebih siap untuk melaksanakan tugas-tugas pemerintah jika pelatihan yang mereka terima lebih berkualitas.

Penghapusan Pekerjaan yang Tidak Efektif

Sangatlah penting untuk menghapuskan posisi-posisi yang tidak diperlukan atau tidak berguna sebagai bagian dari reformasi pegawai negeri. Semua posisi yang ada saat ini harus ditinjau dan dievaluasi oleh pemerintah untuk menentukan posisi mana yang tidak lagi diperlukan. Hal ini akan memudahkan birokrasi federal dalam memanfaatkan personil dan sumber daya lainnya secara optimal.

Peningkatan Sistem Pengawasan dan Pengendalian

Reformasi pegawai negeri harus dikombinasikan dengan sistem pengawasan dan pengendalian yang lebih baik. Maraknya nepotisme, korupsi, dan kolusi dalam birokrasi dapat dikurangi dengan sistem pengawasan yang efisien. Sistem pengawasan juga diperlukan untuk menjamin bahwa para pegawai negeri menjalankan tugas dan kewajibannya secara profesional dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Metode

Metode dalam Reformasi Struktur Kelembagaan Birokrasi Kepegawaian Negara

Pemerintah harus menggunakan berbagai teknik yang efisien untuk mencapai tujuan reformasi dalam hal mengubah kerangka kerja kelembagaan birokrasi pegawai negeri sipil. Cita-cita ketidakberpihakan, transparansi, dan keterlibatan harus menjadi landasan bagi setiap strategi reformasi pelayanan publik.

Metode audit dan evaluasi kepegawaian merupakan salah satu metode yang sering digunakan dalam reformasi kepegawaian. Pendekatan ini mencakup analisis dan evaluasi setiap aspek kepegawaian, termasuk perekrutan, penyaringan, pelatihan, promosi, dan peninjauan kinerja pegawai. Pemerintah dapat menemukan kekurangan, anomali, dan prosedur yang tidak efisien dalam sistem kepegawaian saat ini dengan menggunakan evaluasi ini. Oleh karena itu, sejumlah penyesuaian dan modifikasi dapat dilakukan untuk meningkatkan standar dan efektivitas layanan sipil negara.

Selain itu, proses reformasi pelayanan publik sering kali menggunakan metode pendekatan partisipatif. Semua pihak yang berkepentingan dengan sistem pelayanan publik, termasuk pemerintah, akademisi, organisasi masyarakat sipil, dan pegawai negeri sipil, harus secara aktif berpartisipasi dalam pendekatan ini. Keterlibatan mereka dapat memberikan berbagai perspektif dan menjamin bahwa kepentingan semua pihak terlayani dalam mengembangkan kebijakan, mengorganisir inisiatif, dan mengawasi pelaksanaan reformasi pelayanan publik.

Selain itu, strategi penting dalam reformasi pelayanan publik adalah metode pengembangan kapasitas. Pendekatan ini berfokus pada peningkatan kemampuan para pekerja negara melalui instruksi, pelatihan, dan pengembangan keterampilan. Peningkatan kapasitas sangat penting untuk memastikan bahwa para pekerja negara memiliki informasi dan keterampilan yang dibutuhkan untuk memenuhi peran dan kewajiban mereka. Meningkatkan manajemen sumber daya manusia, yang melibatkan penciptaan sistem penghargaan dan hukuman yang adil dan terbuka, adalah komponen lain dari pendekatan pengembangan kapasitas ini.

Pendekatan berbasis teknologi dalam reformasi kepegawaian merupakan strategi tambahan. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi di era digital dapat mempercepat dan meningkatkan efektivitas proses aplikasi pegawai negeri sipil. Penggabungan aplikasi mobile, platform e-learning, dan PIS dapat mempercepat pencarian informasi, merampingkan pengawasan dan penilaian, dan meningkatkan aksesibilitas pelatihan bagi pegawai negeri.

Ketika menerapkan berbagai pendekatan yang berbeda ini, pemerintah harus memadukannya dengan cara yang paling sesuai dengan kebutuhan dan konteks negara. Rahasia keberhasilan pelaksanaan reformasi pegawai negeri sipil adalah keselarasan dan konsistensi di antara strategi-strategi yang digunakan. Tujuan dari reformasi struktur kelembagaan birokrasi aparatur sipil negara adalah untuk meningkatkan akuntabilitas, efisiensi, dan transparansi dalam administrasi aparatur sipil negara dengan menggunakan pendekatan yang tepat.

Hasil dan Pembahasan

Analisis reformasi kepegawaian

Pegawai menjadi sumber daya organisasi mempunyai posisi yang sangat strategis pada penyelenggaraan pemerintahan serta pembangunan. karena posisi penting inilah reformasi kepegawaian dalam konteks reformasi birokrasi perlu terus menerus dilakukan. Reformasi kebijakan manajemen kepegawaian di Indonesia ditandai dengan ditetapkannya Undang- Undang nomor 43 Tahun 1999 perihal pokok-pokok Kepegawaian yang artinya penyempurnaan dari peraturan sebelumnya yaitu Undang-Undang nomor 8 Tahun 1974 perihal pokok-pokok Kepegawaian. terdapat beberapa kondisi yang melatarbelakangi perlunya dilakukan penyempurnaan tersebut. Pertama, penyempurnaan diharapkan guna mempersiapkan kepegawaian negara yang mampu melaksanakan Tap Majelis Permusyawaratan Rakyat RI nomor X/MPR/1998 dan Tap MPR RI nomor IX/ MPR/1998. karena perubahan strategik yang akan terjadi setelah pemilu 1999, maka Undang-Undang nomor 8 Tahun 1974 ditinjau tidak relatif memadai untuk mendukung kebutuhan pembangunan nasional dan karena itu harus disempurnakan menggunakan pendekatan manajemen sumber daya manusia sebagai landasan pikirnya. Pendekatan sumber daya manusia memandang keseluruhan siklus pengembangan kepegawaian, mulai dari tahap perencanaan, pendidikan serta pembinaan, pemanfaatan serta training dan penetapan kompensasi sebagai suatu proses yang terintegrasi serta tidak dapat dipisahkan. sementara itu, perubahan strategik selesainya pemilu yang dimaksud merupakan perubahan sistem pemerintahan, hubungan pusat daerah, dan pada penyelenggaraan pelayanan publik. Terkait dengan hal ini, Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 dinilai sudah tidak sesuai menggunakan

tuntutan dinamika dan perkembangan warga dan pemerintahan. Penyempurnaan yang dituangkan pada Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 diarahkan untuk mengatur struktur kepegawaian negara, profesionalitas dan netralitas aparatur negara, desentralisasi kewenangan kepegawaian dengan tetap mempertahankan mobilitas dan peningkatan kesejahteraan PNS. fakta menunjukkan bahwa reformasi yang dilakukan belum memberikan hasil yang sesuai. Masih terdapat banyak pertarungan yg terjadi dalam setiap level manajemen PNS, mulai asal rekrutmen sampai pemberhentian.

Rekrutmen pegawai masih dilihat seakan-akan sebagai kebutuhan proyek tahunan dan bukan menjadi kebutuhan akan peningkatan kualitas pelayanan publik dan penyelenggaraan pemerintahan. tanda ini sangat konkret bila ditinjau bahwa job analysis menjadi persyaratan buat menentukan job requirement masih belum dimiliki oleh pemerintah. Pernyataan ini turut diperkuat oleh Naqib (2000) yang menjelaskan bahwa faktor dominan sebagai penyebab kinerja pegawai negeri sipil tidak efektif serta belum memberikan kontribusi yang optimal khususnya dalam menyampaikan pelayanan kepada warga, bahkan terkesan sebagai pengangguran terselubung artinya karena kebijakan rekrutmen pegawai pada instansi pemerintah tidak sesuai perencanaan tenaga kerja tetapi lebih berdasarkan pada faktor kepentingan politik serta kekuasaan (Herman, 2006). Keadaan ini diperburuk dengan adanya faktor KKN tanpa perhitungan dan pertimbangan terhadap kemampuan dan keahlian pegawai yang akan direkrut.

Melihat ujian yang dilakukan dalam proses rekrutmen, maka rekrutmen PNS di Indonesia sesungguhnya berdasarkan pada berapa jumlah (kumpulan) yang diperlukan dan di tingkat serta kualifikasi pendidikan mirip apa yang diperlukan. Jadi secara umum, sistem rekrutmen PNS yang berjalan selama ini belum dilakukan secara MERIT sistem yang mengutamakan kompetensi, melainkan sebatas didasarkan di tingkat serta kualifikasi pendidikan

Masalah perekrutan yang dilakukan oleh Pemerintah Daerah juga tidak bebas dari masalah. Kuatnya egoisme wilayah serta masih menonjolnya hubungan-hubungan persaudaraan serta afiliasi, serta kesamaan untuk mengutamakan putra daerah juga sudah menyebabkan proses rekrutmen tidak menghasilkan PNS-PNS yang memenuhi syarat kualifikasi serta akhlak yang baik. Itu sebabnya beberapa waktu lalu proses perekrutan PNS pada beberapa wilayah telah mengakibatkan demonstrasi dan situasi yang kacau.

- Peningkatan profesionalisme dan kompetensi dalam perekrutan dan seleksi pejabat publik diperlukan untuk mencegah korupsi, nepotisme, dan prasangka. Prosedur yang obyektif dan transparan harus digunakan selama proses perekrutan dan seleksi untuk menjamin bahwa pegawai negeri yang baru dipekerjakan memenuhi syarat dan kompeten untuk posisi mereka.
- meningkatkan standar pengembangan dan pelatihan pegawai negeri untuk membantu mereka mendapatkan kompetensi dan keterampilan yang lebih baik terkait dengan peran dan tanggung jawab mereka
- penghapusan pekerjaan yang tidak berguna atau usang untuk memaksimalkan sumber daya manusia dan mengarahkan mereka pada tugas-tugas yang lebih penting dan strategis. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi birokrasi dalam menjalankan tugas-tugas resmi.
- meningkatkan mekanisme pengawasan dan pengaturan untuk mengurangi kolusi, nepotisme, dan korupsi dalam birokrasi. Untuk menjamin bahwa

pegawai negeri memenuhi kewajibannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, diperlukan mekanisme pengawasan yang kuat dan efisien serta pengendalian yang kuat.

- implikasi dan kontribusi berbagai pemangku kepentingan dalam reformasi pelayanan publik, termasuk para praktisi, akademisi, dan masyarakat sipil. Untuk meningkatkan efektivitas dan kualitas pelayanan publik, kebijakan yang komprehensif dan terpadu perlu dikembangkan dengan bantuan berbagai pemangku kepentingan.

Kesimpulan

Reformasi struktur kelembagaan birokrasi kepegawaian negara merupakan sebuah langkah yang penting untuk meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan akuntabilitas dalam pelayanan publik. Reformasi ini bertujuan untuk mengatasi masalah yang sering terjadi di dalam birokrasi seperti korupsi, nepotisme, birokrasi yang lamban, dan tidak responsif terhadap kebutuhan masyarakat.

Melalui reformasi struktur kelembagaan birokrasi kepegawaian negara, tujuan utama adalah menciptakan sebuah sistem yang lebih transparan, adil, dan profesional dalam seleksi, perekrutan, dan pengelolaan pegawai negeri. Reformasi ini dapat mencakup perubahan dalam sistem evaluasi kinerja, penghargaan dan sanksi, pengembangan karir, manajemen kepemimpinan, dan perubahan dalam struktur organisasi dan tugas.

Dengan melakukan reformasi struktur kelembagaan birokrasi kepegawaian negara, diharapkan dapat meningkatkan kualitas pelayanan publik yang lebih baik, respon yang lebih cepat terhadap kebutuhan masyarakat, dan penanganan yang lebih efektif terhadap permasalahan yang dihadapi oleh masyarakat. Selain itu, reformasi ini juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih profesional, berintegritas, dan berorientasi pada pencapaian hasil.

Namun, kesuksesan reformasi struktur kelembagaan birokrasi kepegawaian negara tidak hanya bergantung pada perubahan aturan dan tata kelola organisasi, tetapi juga pada komitmen dan kemauan politik yang kuat dari pihak terkait, termasuk pemerintah, legislator, dan para pegawai negeri itu sendiri. Perubahan budaya organisasi dan nilai-nilai yang menghargai integritas, profesionalisme, dan pelayanan publik yang baik juga harus ditanamkan dalam setiap individu yang terlibat dalam birokrasi.

Dalam kesimpulannya, reformasi struktur kelembagaan birokrasi kepegawaian negara perlu dilakukan untuk meningkatkan pelayanan publik, transparansi, dan integritas. Namun, kesuksesan reformasi ini bergantung pada komitmen dan kemauan politik, serta perubahan budaya organisasi yang mendukung implementasinya.

Daftar Pustaka

Aristo, Mario. (2009). Reformasi Birokrasi Harus Dimulai dari Kepegawaian Negara. <http://mediaindonesia.com>

- Badan Kepegawaian Negara. Civil Service: Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS. Vol.1 No.1 Juni 2007. ISSN:1978 – 7103. Jakarta: Puslitbang Badan Kepegawaian Negara.
- Badan Kepegawaian Negara. Civil Service: Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS. Vol.1 No.2 November 2007. ISSN:1978 – 7103. Jakarta: Puslitbang Badan Kepegawaian Negara.
- Badan Kepegawaian Negara. Civil Service: Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS. Vol.2 No.2 November 2008. ISSN:1978 – 7103. Jakarta: Puslitbang Badan Kepegawaian Negara.
- Mardiasmo. (2009). Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pelayanan Publik. Yogyakarta: Andi Offset.
- Prasojo, E., & Setyaningrum, E. (2018). Pergeseran Paradigma Kepegawaian di Era Reformasi: Studi Kasus Pada Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY). *Jurnal Administrasi Publik*, 3(2), 107-116.
- Wahab, Z. A., & Sutrisno, A. D. (2019). The Effect of Human Resource Management Reforms on Organizational Performance in Indonesian Civil Service. *Journal of Indonesian Economy and Business*, 34(2), 125-144.
- Satrio, Y. P. (2017). Reformasi Birokrasi: Meningkatkan Efektivitas dan Efisiensi Penyelenggaraan Pemerintahan. *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, 15(2), 164-182.
- Simamora, R. M., & Aritonang, M. F. (2016). Improving Public Services in the Reform Era through Bureaucracy Reform: Case Study of Indonesian State Civil Apparatus in the Perspective of Max Weber's Bureaucracy Theory. *Jurnal Administrasi Publik*, 5(2), 125-134.
- Badan Kepegawaian Negara. Civil Service: Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS. Vol.3 No.2. November 2009. ISSN:1978 – 7103. Jakarta: Puslitbang Badan Kepegawaian Negara.
- Badan Kepegawaian Negara. Civil Service: Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS. Vol.3 No.1 Juni 2009. ISSN:1978 – 7103. Jakarta: Puslitbang Badan Kepegawaian Negara.
- Badan Kepegawaian Negara. Civil Service: Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS. Vol.3 No.2. November 2009. ISSN:1978 – 7103. Jakarta: Puslitbang Badan Kepegawaian Negara.
- Safitri, R. (2019). Reformasi Birokrasi Kepegawaian: Tinjauan Reformasi Birokrasi Kepegawaian Dan Kesenjangan Kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil. *Prosiding Pusat Kajian Kepegawaian*, 5(2), 206-222.
- Mulyadi, M. A., & Rubiyanto, R. M. (2016). Penyelenggaraan Reformasi Birokrasi Kepegawaian di Indonesia Pasca Amandemen UU No 5/2014 (Tinjauan Terhadap Implementasi UU No 5/2014). *Jurnal Pendidikan Usakti (JPU)*, 14(32), 55-67.
- Hafidz, I., Nasution, A. Y., & Hasyim, A. (2019). Reformasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Disrupsi. *Jurnal Kepemimpinan dan Manajemen Pelayanan Publik*, 3(2), 111-118.
- Salim, A. (2020). Manajemen Kepegawaian: Reformasi dan Inovasi Teknik Administrasi Kepegawaian. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Mariani, P. R., & Sumarsono, E. (2018). Pengembangan Model Profil Kompetensi Guru Paud di Era Reformasi Kepegawaian. *Jurnal Viability*, 6(2), 265-278.

Habib Alghiffari¹, Jaditio Nababan², Muhammad Fazrul Hisham³, Rival Muhamadani⁴, Ryandi Aditya⁵, Syamsir⁶