

## STRATEGI PENGEMBANGAN ASN DI DAERAH 3T MELALUI KEBIJAKAN AFIRMATIF PUBLIK

Rani Maswati<sup>1)\*</sup> dan Hermanu Iriawan<sup>2)</sup>

<sup>1,2)</sup>Institut Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Yapis Biak.

[ranimaswati1983@gmail.com](mailto:ranimaswati1983@gmail.com)<sup>1)\*</sup>

### **Abstrak**

*Pengembangan sumber daya aparatur di daerah 3T merupakan langkah yang maju demi menyiapkan aparatur yang mampu mengembang tugas dengan baik dan memiliki kinerja yang tinggi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain deskriptif untuk mengidentifikasi dan menganalisis kebijakan afirmatif publik yang diterapkan dalam strategi pengembangan ASN di daerah 3T. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara dan studi dokumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi pengembangan ASN di daerah 3T melalui kebijakan afirmatif dilakukan melalui; pemberian insentif khusus, pelatihan dan pengembangan kapasitas ASN, dan penyediaan fasilitas pendukung. Adanya strategi pengembangan tersebut diharapkan mampu menciptakan aparatur sipil negara (ASN) yang mampu berkinerja tinggi dan memberikan pelayanan publik yang berkualitas.*

**Kata Kunci:** Strategi Pengembangan, Aparatur Sipil Negara, Kebijakan Afirmatif.

### **PENDAHULUAN**

Pengembangan Aparatur Sipil Negara (ASN) di daerah 3T (Terdepan, Terluar, dan Tertinggal) merupakan bagian penting dari upaya memperkuat pemerintahan dan pelayanan publik di wilayah-wilayah yang paling membutuhkan di Indonesia. Daerah 3T, yang meliputi wilayah-wilayah dengan aksesibilitas yang terbatas, tantangan infrastruktur, dan keterbatasan sumber daya manusia, sering kali mengalami kesulitan dalam mencapai pembangunan yang merata. Pengembangan ASN di wilayah ini bukan hanya tantangan administratif, tetapi juga upaya strategis untuk memastikan pemerataan pembangunan, kualitas pelayanan publik, dan penguatan pemerintahan lokal.

Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah upaya yang dilakukan oleh birokrasi dalam meningkatkan kualitas para aparatur sipil negara demi terwujudnya sumber daya manusia yang berkualitas agar

tujuan birokrasi tercapai dengan baik (Islamiaty & Afnira, 2022; Sirih et al., 2019). Selanjutnya, sumber daya manusia Aparatur Sipil Negara (ASN) memegang peranan penting dan strategis dalam menentukan dan mewujudkan kejayaan Indonesia (Edyanto, 2018; Susiawati, 2022). Selain itu, sumber daya manusia dipandang sebagai faktor pendorong keberhasilan suatu organisasi oleh karena itu perlu strategi dalam peningkatan dan pencapaian kinerja, adanya Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, pegawai tidak lagi dipandang sebatas pada individu yang bekerja dalam suatu organisasi melainkan aparatur merupakan aset yang penting dalam mendukung kualitas keberhasilan organisasi pemerintah (Ayuningtyas, 2022; Jati, 2014). Lebih lanjut, demi mengembangkan sumber daya manusia yang bermutu maka dibutuhkan usaha yang tinggi, sistematis dan berkelanjutan, diantaranya dengan melalui pengembangan sumber daya manusia dalam

suatu instansi sangat strategis dan menentukan karena sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan (Iriawan, 2021).

Daerah tertinggal merupakan daerah kabupaten yang wilayah serta masyarakatnya kurang berkembang dibandingkan dengan daerah lain dalam skala nasional (Peraturan Pemerintah No.78 tahun 2014). Daerah tertinggal terjadi akibat adanya kesenjangan antar daerah baik dari segi ekonomi, sosial dan pembangunan serta adanya disparitas kualitas sumber daya manusia antar wilayah, perbedaan kemampuan perekonomian antar daerah, serta belum meratanya ketersediaan infrastruktur antara wilayah menjadi pendukung fakta mengenai kesenjangan antar daerah, yang menyebabkan daerah menjadi tertinggal (Toda & Umbu Eda, 2020). Selanjutnya, salah satu upaya untuk melakukan percepatan pembangunan di daerah tertinggal adalah memacu kinerja para aparatur sipil negara (ASN) melalui kebijakan afirmasi yang diantaranya melalui pemberian insentif kesejahteraan ASN, kebijakan afirmatif publik merupakan strategi yang dirancang untuk memberikan dukungan tambahan dan perlakuan khusus kepada kelompok atau wilayah yang kurang diuntungkan. Dalam konteks pengembangan ASN di daerah 3T, kebijakan afirmatif publik dapat berupa insentif, pelatihan khusus, penugasan prioritas, serta dukungan tambahan untuk memperkuat ASN dalam menghadapi tantangan lokal. Kebijakan ini bertujuan untuk mengatasi kesenjangan sumber daya manusia antara daerah maju dan daerah 3T, serta memastikan ASN di wilayah ini mampu menjalankan tugas dan

tanggung jawab dengan efektif (Kurniawan et al., 2021).

ASN memainkan peran penting dalam implementasi kebijakan pemerintah, terutama dalam penyediaan layanan publik dan pengelolaan administrasi negara di tingkat lokal. Kualitas dan kapasitas ASN secara langsung mempengaruhi efektivitas penyelenggaraan pemerintahan dan pembanguna di daerah. Oleh karena itu, pengembangan ASN di daerah 3T menjadi prioritas untuk mengurangi kesenjangan pembangunan antar wilayah. Adapun beberapa permasalahan yang dihadapi yang berkaitan dengan ASN di daerah 3T, diantaranya; kekurangan SDM yang berkualitas, motivasi dan komitmen yang rendah, keterbatasan infrastruktur, dan dukungan kebijakan yang belum optimal.

Penelitian bertujuan untuk mengkaji strategi pengembangan ASN di daerah 3T melalui kebijakan afirmatif publik. Dengan pendekatan ini, diharapkan dapat ditemukan solusi yang lebih efektif untuk pengembangan ASN yang mampu mendukung pembangunan berkelanjutan dan pemerataan kualitas pelayanan publik di daerah 3T.

#### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain deskriptif untuk mengidentifikasi dan menganalisis kebijakan afirmatif publik yang diterapkan dalam pengembangan ASN di daerah 3T. Penelitian ini memungkinkan peneliti untuk menggali secara mendalam fenomena yang terjadi dan memahami konteks serta dinamika kebijakan di lapangan. Penelitian ini dilakukan di kabupaten Biak Numfor yang dipilih

berdasarkan keterwakilan geografis, tantangan pengembangan ASN dan penerapan kebijakan afirmatif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan studi dokumen. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kualitatif. Selanjutnya, untuk memastikan keabsahan data maka dilakukan triangulasi data untuk memastikan validitas temuan dan memberikan gambaran yang utuh tentang kebijakan implementasi strategi kebijakan afirmatif.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penelitian ini mengkaji strategi pengembangan ASN di daerah 3T melalui kebijakan afirmatif publik. Berdasarkan hasil observasi, wawancara, dan analisis dokumen, ditemukan bahwa berbagai kebijakan afirmatif diterapkan untuk pengembangan ASN di daerah 3T, diantaranya:

### **1. Insentif khusus**

Insentif khusus merupakan pemberian tunjangan tambahan bagi ASN yang bertugas di daerah 3T, seperti tunjangan lokasi terpencil dan tunjangan kinerja. Untuk mendorong pembangunan dan meningkatkan kualitas pelayanan publik di seluruh wilayah Indonesia, pemerintah memberikan perhatian khusus kepada daerah yang tergolong tertinggal, terdepan, dan terluar (3T). Daerah 3T sering kali menghadapi tantangan yang signifikan, seperti akses yang sulit serta infrastruktur yang terbatas, oleh karena itu sebagai bagian dari upaya mengatasi tantangan ini, aparatur sipil negara (ASN) yang bertugas di daerah 3T diberikan insentif khusus. Tunjangan ini diberikan sebagai bentuk kompensasi bagi ASN yang ditempatkan di wilayah terpencil

dengan aksesibilitas yang sulit dan fasilitas yang minim. Tunjangan ini juga merupakan apresiasi atas upaya mereka dalam memberikan pelayanan publik di lingkungan yang menantang. Selain itu, tunjangan ini diberikan untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas ASN, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat setempat. Dengan memberikan insentif khusus, ASN diharapkan lebih tertarik dan termotivasi untuk mengisi posisi di daerah 3T yang sering kali kurang diminati serta mengurangi kesenjangan dalam hal kesejahteraan dan kesempatan antara ASN di daerah 3T dengan ASN di wilayah yang lebih maju.

Insentif khusus bagi ASN yang bertugas di daerah 3T merupakan salah satu kebijakan strategis pemerintah dalam upaya pemerataan pembangunan dan penguatan pelayanan publik di seluruh wilayah Indonesia. Dengan dukungan berupa tunjangan lokasi terpencil diharapkan ASN dapat memberikan kontribusi yang lebih optimal dalam pembangunan daerah tertinggal, terdepan, dan terluar serta mendorong perwujudan keadilan bagi seluruh rakyat Indonesia.

Insentif bagi ASN dapat memberikan prestasi kerja melebihi standar kinerja. Menurut Prabu & Wijayanti (2016) Insentif merupakan imbalan yang diberikan oleh instansi terhadap pegawai atas pekerjaan yang telah dilakukannya, baik penghargaan yang bersifat intrinsik ataupun ekstrinsik. Dengan adanya penghargaan yang baik diharapkan pegawai mampu meningkatkan kinerja serta lebih memiliki keinginan yang tinggi untuk unggul dalam melakukan pekerjaan dan memiliki kemampuan untuk berkompetisi sehingga tercapai

keseimbangan antara tujuan pribadi dan organisasi. Karena di lain sisi, penghargaan yang baik pun juga bisa menjadi motivasi tersendiri bagi pegawai tersebut untuk mencapai kinerja yang baik kedepannya. Lebih lanjut, dalam pemberian penghargaan kepada pegawai pun dapat didasarkan pada tingkat aktivitas kerja yang telah disumbangkannya bagi kemajuan dan keberhasilan organisasi.

Insentif adalah kebutuhan yang banyak diminati oleh individu. Dengan memberikan penghargaan yang sesuai terhadap hasil maka kinerja akan terus meningkat (Novella, 2020). Pemberian insentif merupakan salah satu pelaksanaan fungsi sumber daya manusia sebagai bentuk perhatian positif dari suatu instansi ataupun organisasi sebagai penyemangat yang mempunyai tujuan untuk memotivasi dan mendorong partisipasi ASN dalam memberikan hasil yang terbaik (Saleh & Mardiana, 2021). Selanjutnya, menurut Bandiyono et al (2021) dalam sebuah instansi pemerintahan, pemberian insentif tambahan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai. Hal tersebut dilakukan guna menciptakan motivasi pegawai atau insentif dalam melayani kepentingan publik.

Pemberian insentif menghasilkan dua macam manfaat, yaitu; 1) memberikan informasi, penghargaan dapat menarik perhatian personil dan memberi informasi dan mengingatkan mereka tentang pentingnya sesuatu yang diberi penghargaan dibandingkan dengan hal yang lain, 2) memberikan motivasi, seorang pegawai yang mendapatkan penghargaan juga dapat meningkatkan motivasi personil, sehingga mereka mengalokasikan waktu dan usaha mereka untuk organisasi (Purwanto et al.,

2020). Adanya unsur imbalan (insentif) dapat merangsang individu untuk berperilaku. Bila ransangan dalam bentuk insentif (imbalan) ini dihapuskan (hilang), maka kecenderungan individu untuk berperilaku juga akan hilang (Ardian, 2019). Selanjutnya, penerapan sistem pemberian insentif kepada ASN diharapkan dapat membawa dampak yang signifikan dalam meningkatkan kinerja ASN (Lestari & Firdausi, 2016).

Usaha untuk mendapatkan aparatur sipil negara yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkesinambungan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan pegawai agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Sebagai langkah nyata dalam hasil pembinaan maka dirasa perlu dengan adanya pemberian insentif atau imbalan tambahan kepada pegawai yang bertugas di daerah 3T. Pemberian insentif tersebut merupakan upaya pemimpin dalam memberikan balas jasa atas hasil kerja pegawai, sehingga dapat mendorong bekerja lebih giat dan berkinerja (Miâ et al., 2018).

## **2. Pelatihan dan pengembangan kapasitas**

Daerah tertinggal, terdepan dan terluar (3T) di Indonesia sering kali menghadapi berbagai tantangan yang memerlukan perhatian khusus dalam upaya pembangunan dan peningkatan kualitas pelayanan publik. Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bertugas di daerah 3T memegang peranan penting dalam mengatasi keterbatasan dan memberikan layanan yang memadai kepada masyarakat setempat. Untuk mendukung peran ini,

pemerintah melaksanakan program pelatihan intensif dan pengembangan keterampilan khusus bagi ASN di daerah 3T, guna meningkatkan kapabilitas dan kompetensi mereka dalam melayani dan memberdayakan masyarakat. Selain itu, pelatihan dirancang untuk mengembangkan kompetensi khusus yang relevan dengan kebutuhan lokal, serta inovasi pelayanan publik. Program pelatihan intensif dan pengembangan keterampilan khusus bagi ASN di daerah 3T adalah bagian integral dari upaya pemerintah untuk memperkuat pelayanan publik dan mendukung pembangunan wilayah-wilayah yang memerlukan perhatian khusus. Melalui peningkatan kapabilitas dan kompetensi ASN, program ini diharapkan dapat menghasilkan dampak positif yang berkelanjutan dalam memperbaiki kualitas hidup masyarakat di daerah 3T.

Secara umum dapat dikemukakan bahwa pengembangan kompetensi ASN diarahkan pada penciptaan dan peningkatan kompetensi atau kemampuan aparatur agar dapat melaksanakan pelayanan publik secara optimal. Oleh karena itu, UU Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas UU Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian dinyatakan bahwa sistem manajemen kepegawaian diorientasikan pada profesionalisme PNS. Profesionalisme dalam pembinaan PNS dilaksanakan atas dasar perpaduan antara sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititik beratkan pada sistem prestasi kerja, sehingga dengan demikian akan terbuka peluang bagi PNS yang berprestasi tinggi untuk meningkatkan kemampuannya secara profesional dan berkompetisi secara sehat.

Pengembangan sumber daya aparatur pada suatu organisasi “mencakup hal-hal seperti pendidikan dan pelatihan, perencanaan dan manajemen karir, peningkatan kualitas dan produktivitas kerja, serta peningkatan kesehatan dan keamanan kerja” (Schuler dan Youngblood, 1999 : 61). Ada beberapa alasan mengapa BKPSDM Kabupaten Biak Numfor memberikan perhatian pada peningkatan kompetensi Aparatur melalui pelatihan. Pertama, kebutuhan Aparatur pada pengetahuan, keterampilan dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional. Kedua, Aparatur mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa. Ketiga, Aparatur di siapkan guna memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman dan pemberdayaan masyarakat.

Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu upaya untuk mengembangkan kualitas atau kemampuan sumber daya manusia melalui proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga atau pegawai untuk mencapai suatu hasil optimal. pengembangan sumber daya manusia merupakan proses merubah sumber daya manusia yang dimiliki organisasi, dari suatu keadaan ke keadaan lain yang lebih baik untuk mempersiapkan suatu tanggung jawab di masa mendatang dalam mencapai tujuan organisasi. Tujuan pengembangan sumber daya manusia mempunyai dua dimensi yaitu dimensi individual dan dimensi institusional/organisasional. Tujuan yang berdimensi individual mengacu kepada sesuatu yang dicapai oleh seorang pegawai ASN.

Pola pengembangan sumber daya manusia aparatur dengan penekanan pada pola pelaksanaan pendidikan dan pelatihan serta mutasi dan promosi merupakan landasan utama yang mesti ditegakkan oleh karena secara ilmiah mampu meningkatkan kinerja aparatur. Selanjutnya, dalam konteks sosial budaya terhadap pengembangan SDM aparatur menjadi penting. Sosial budaya sangat berkaitan dengan semakin menipisnya nilai-nilai etika dan moral budaya yang mengakibatkan terjadinya perilaku dan praktik yang bertentangan dengan nilai-nilai mulia yang seharusnya dijunjung tinggi dalam menjalankan tugas dan fungsi sebagai aparatur negara.

### **3. Fasilitas Pendukung**

Pelayanan publik yang efektif di daerah tertinggal, terdepan, dan terluar (3T) merupakan salah satu pilar penting dalam upaya pemerataan pembangunan dan penguatan kesatuan nasional. Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bertugas di wilayah 3T ini sering kali menghadapi tantangan signifikan, mulai dari kondisi geografis yang sulit hingga keterbatasan infrastruktur dasar. Untuk mendukung kinerja dan meningkatkan kualitas hidup ASN di daerah 3T, pemerintah perlu menyediakan berbagai fasilitas kerja yang lebih baik, termasuk perumahan dinas, akses transportasi dan sarana telekomunikasi.

Penyediaan fasilitas kerja yang lebih baik bagi ASN di daerah 3T merupakan langkah strategis untuk memastikan bahwa pelayanan publik di wilayah-wilayah tersebut dapat berjalan dengan optimal. Perumahan dinas dan sarana telekomunikasi yang memadai tidak hanya meningkatkan kesejahteraan ASN tetapi juga memperkuat

kemampuan mereka dalam menjalankan tugas-tugas penting untuk pembangunan daerah. Dengan fasilitas yang memadai, ASN di daerah 3T dapat memberikan kontribusi yang lebih signifikan dalam menciptakan pelayanan yang berkualitas dan merata di seluruh Indonesia.

Peningkatan sarana dan prasarana merupakan salah satu hal yang penting untuk meningkatkan kinerja ASN daerah 3T dalam memberikan pelayanan publik yang baik dan efektif. Sarana dan prasarana yang memadai merupakan faktor kunci dalam memberikan pelayanan publik di daerah 3T yang berkualitas.

### **SIMPULAN**

Pengembangan aparatur sipil negara (ASN) di daerah 3T sangat penting untuk dilakukan, mengingat para ASN di daerah 3T merupakan garda terdepan dalam memberikan pelayanan publik kepada masyarakat. Strategi pengembangan ASN di daerah 3T melalui kebijakan afirmatif dilakukan melalui; pemberian insentif khusus, pelatihan dan pengembangan kapasitas ASN, dan penyediaan fasilitas pendukung. Dengan dukungan berupa tunjangan lokasi terpencil dan penyediaan fasilitas diharapkan ASN dapat memberikan kontribusi yang lebih optimal dalam pembangunan daerah tertinggal, terdepan, dan terluar serta mendorong perwujudan keadilan bagi seluruh rakyat Indonesia. Melalui peningkatan kapabilitas dan kompetensi ASN, program ini diharapkan dapat menghasilkan dampak positif yang berkelanjutan dalam memperbaiki kualitas hidup masyarakat di daerah 3T.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ardian, N. (2019). *Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB*. 4(2), 119–132.
- Ayuningtyas, A. (2022). Pengembangan Sumber Daya Aparatur Menuju Era Smart ASN. *The Journalish: Social and Government*, 3(4), 255–266. <http://thejournalish.com/ojs/index.php/thejournalish/index>
- Bandiyono, A., Fahmi, K., Hamzah, & Hidayat, N. A. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kedisiplinan Pegawai. *Jurnal Ekonomi*, 26(1), 50. <https://doi.org/10.24912/je.v26i1.717>
- Edyanto, E. (2018). Analisis Proses Mutasi Promosi Jabatan Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Gowa. *Jurnal Noken: Ilmu-Ilmu Sosial*, 3(1), 62–74. <https://doi.org/10.33506/jn.v3i1.79>
- Irawan, L., Anggraeny, R., & Arifin, M. (2020). Hubungan Pemberian Penghargaan (Reward) Dengan Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Samarinda. *Journal Administrasi Publik*, 8(1), 9507–9521.
- Iriawan, H. (2021). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur pada Pemerintah Daerah Kabupaten Biak Numfor. *Mukadimah: Jurnal Pendidikan, Sejarah, Dan Ilmu-Ilmu Sosial*, 5(1), 131–137. <https://doi.org/10.30743/mkd.v5i1.3548>
- Islamiaty, U., & Afnira, E. (2022). Strategi Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau. *Social Issues Quarterly*, 1(1), 24–44. <https://ejournal.umrah.ac.id/index.php/siq/article/view/4>
- Kurniawan, A., Simandjorang, B., & Syah, R. (2021). Keadilan Dalam Kesejahteraan Aparatur Sipil Negara : Bekerja di Daerah Terdepan, Terluar dan Tertinggal. *Civil Service*, 15(1), 1–12.
- Lestari, A. W., & Firdausi, F. (2016). Pelaksanaan Sistem Reward Dan Punishment Di Lingkungan Kementerian Keuangan Dalam Upaya Meningkatkan Kedisiplinan Pegawai (Studi Pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara/KPPN, Kudus). *Reformasi*, 6(1), 66–75.
- Miâ, A. A., Pariyati, P., & Irawan, A. (2018). EFEKTIVITAS APARATUR SIPIL NEGARA PADA BAGIAN UMUM DAN KEPEGAWAIAN RUMAH SAKIT UMUM ANUTAPURA KOTA PALU. *Jurnal Kolaboratif Sains*. <https://www.jurnal.unismuhpalu.ac.id/index.php/JKS/article/view/482>
- Novella, Y. (2020). EFEKTIVITAS PEMBERIAN INSENTIF DALAM MENINGKATKAN KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI BADAN PENDAPATAN DAERAH KABUPATEN .... In *Jurnal Ilmiah Administrasi Pemerintahan Daerah*.

- Prabu, A. S., & Wijayanti, D. T. (2016). Pengaruh Penghargaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Pada Divisi Penjualan PT . United Motors Center Suzuki Ahmad Yani , Surabaya ). *Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 5(2), 104–117.
- Purwanto, A., Asbari, M., Prameswari, M., Ramdan, M., & Setiawan, S. (2020). Dampak Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 9(01), 19–27. <https://doi.org/10.33221/jikm.v9i01.473>
- Saleh, A., & Mardiana, A. (2021). Pemberian Reward Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan Dalam Perspektif Islam. *Mutawazin(Jurnal Ekonomi Syariah)*, 2(1), 1–14. <https://doi.org/10.54045/mutawazin.v2i1.233>
- Sirih, S. H., Ismail, I., & Juharni. (2019). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada BKPSDM Kabupaten Majene. *Jurnal Paradigma*, 1(2), 5–11.
- Susiawati, M. (2022). Transformasi Jabatan Untuk Mewujudkan Generasi Emas Asn: Jabatan Fungsional Dan Milenial Tulang Punggung Birokrasi Indonesia. *Jurnal Widya Praja*, 2(1), 57–64. <https://www.akseleran.co.id/>
- Toda, H., & Umbu Eda, R. O. (2020). Kebijakan Afirmatif Dalam Pengentasan Daerah Tertinggal Di Provinsi Nusa Tenggara Timur. *Administrasi Publik Universitas Nusa Cendana Kupang*, 1(2), 39–51.