



OPTIMALISASI PELAYANAN PADA KANTOR DISTRIK DALAM MENINGKATKAN KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA DISTRIK NUMFOR TIMUR KABUPATEN BIAK NUMFOR

Irsat¹, Asmadianto², Ismar Hi Garuan³, Sukriadi⁴

^{1,2,3,4}Institut Ilmu Sosial dan Ilmu Politiak Yapis Biak, Indonesia.

Email: Asmadianto1990@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Optimalisasi Pelayanan pada Kantor Distrik dalam meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Distrik Numfor Timur Kabupaten Biak Numfor. Adapun jenis penelitian adalah deskriptif kualitatif yang dipandu oleh fakta-fakta yang terjadi di lapangan dengan berdasarkan karakteristik penelitian kualitatif yakni data yang terkumpul berbentuk kata-kata atau gambar, sehingga tidak menekankan pada angka. Teknik pengumpulan data dengan cara observasi dan wawancara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ke lima indicator pelayanan yang digunakan yaitu, *realibity*, *tangibles*, *responsiveness*, *assurance*, dan *empaty* memberikan jawaban yang jelas bahwa optimalisasi pelayanan sudah dilakukan dengan baik.

Kata Kunci: Optimalisasi, Pelayanan, Kinerja, Aparatur.

PENDAHULUAN

Aparatur Sipil Negara di Republik Indonesia sekarang ini seringkali menjadi sorotan karena terus dituntut untuk memberikan hasil kerja yang terus meningkat setiap tahunnya, optimalisasi kinerja dibutuhkan oleh setiap instansi pemerintahan untuk menjamin bahwa tujuan instansi dapat dicapai secara konsisten serta dilakukan dengan efektif dan efisien. Optimalisasi dapat diartikan sebagai proses memaksimalkan sesuatu, dengan kata lain yaitu sebuah proses untuk membuat sesuatu itu menjadi yang terbaik dan paling maksimal atau paling tinggi.

Optimalisasi kinerja ASN bisa dilakukan melalui sistem merit dalam sebuah instansi pemerintahan, sistem merit diartikan sebagai kebijakan dan pengendalian ASN berdasarkan kinerja, kualifikasi, kemampuan, dan manfaat serta diterapkan secara adil dan merata tidak ada diskriminasi, tujuannya yaitu untuk menjamin bahwa profesional dan individu yang kompeten dalam menjalankan tugasnya (Sirih et al., 2019). Dalam memenuhi tuntutan keinginan dari pemerintah dan masyarakat untuk memberikan kinerja yang maksimal setiap instansi pemerintahan selalu berupaya untuk melakukan optimalisasi

kinerja dalam berbagai bidang yang ada dalam setiap instansi pemerintahan tersebut, tidak terkecuali kinerja ASN dalam meningkatkan pelayanan Kartu keluarga yang akan dibahas dalam penelitian ini (Ibad & Lolita, 2020).

Karena itu, Setiap Pegawai pasti memberikan kontribusi terbaik dan harus memahami tanggung jawab pekerjaan mereka dan tingkat kinerjanya untuk dicapai dengan selalu mengukur kondisi dan kemampuan yang mereka miliki, di sisi lain, manajemen ASN harus memberikan perhatian dan upaya yang besar untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan pegawai (Edyanto, 2018).

Pentingnya Optimalisasi kinerja Aparatur sipil negara dalam meningkatkan pelayanan khususnya dalam penelitian ini di kantor Distrik Numfor Timur. Contohnya dalam memberikan layanan administratif untuk bisa mengatur administrasi data penduduk yang belum tercatat didalam Dokumen Negara. Karena Masyarakat juga mempunyai hak untuk mendapatkan perhatian dari pemerintah untuk kemakmuran dan kesejahteraan hidup mereka. Sebab dengan tidak

adanya pelayanan terhadap masyarakat maka banyak masyarakat yang mengeluh dan merasa tidak diperhatikan oleh pemerintah, disisi lain ada juga masyarakat yang sudah mendapatkan pelayanan tetapi masih saja merasa belum puas dengan pelayanan yang ada sehingga aparatur sipil negara dituntut untuk lebih optimal dalam kinerja kerja. Optimalisasi pelayanan pada kantor distrik numfor timur belum memuaskan bagi masyarakat sehingga pelayanan pegawai belum memenuhi standard kinerja. Pegawai yang ada di distrik numfor timur seringkali juga tidak tepat waktu atau sering terlambat masuk kantor sehingga masyarakat yang ada keperluan di kantor datang menunggu sampai kadang marah marah terhadap pegawai dengan mengatakan bahwa waktu mereka terbangun dan pekerjaan mereka tertunda dengan hanya datang menunggu saja sehingga masyarakat menilai bahwa pelayanan pegawai distrik kurang memuaskan sehingga ini yang menjadi pertanyaan bagi pegawai distrik yang ada di kantor tersebut.



Pegawai merupakan pelayan bagi masyarakat karena untuk merekalah kita ada untuk melayani mereka dalam tugas dan kerja sesuai dengan keahlian seorang pegawai atau aparatur sipil negara dalam kantor, dan sering ada pegawai yang selalu menuntut akan haknya dan tidak bertanggung jawab terhadap kewajibannya hal ini menyebabkan pegawai sering mendapatkan teguran dari pimpinan atau kepala kantor. Dan sering kali pegawai tidak menerima hal ini dan langsung marah terhadap pimpinan dan tidak mau masuk kantor sehingga terjadinya kekurangan pegawai yang tidak hadir atau tidak masuk kantor mengakibatkan aktifitas di kantor tidak nampak maka di anggap tidak ada aktifitas atau pelayanan di kantor distrik.

Dengan kata lain bila kinerja dapat diwujudkan, akan mendukung tercapainya tujuan secara efektif dan efisien yang pada akhirnya menciptakan percepatan, kecepatan, efektivitas dan efisiensi kerja di lingkungan organisasi yang bersangkutan (Bandiyono et al., 2021). Sejalan dengan itu, kedudukan pegawai sangat penting dalam

menentukan berhasil atau tidaknya tugas dari penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan dalam rangka tercapainya tujuan nasional. Dalam rangka meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan daerah, maka seluruh pegawai yang bertugas di Distrik Numfor Timur Kabupaten Biak Numfor yang berjumlah kurang lebih 15 Orang dituntut untuk memiliki kinerja yang tinggi. Suatu organisasi harus mempunyai standar untuk bekerja sehingga mengetahui kapan tujuan dapat terselesaikan dan dapat dicapai. Tanpa standar tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai. Standar menjawab tentang sukses atau gagal nya suatu pekerja yang dikerjakan. Kinerja pegawai dianggap berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

Peranan sumber daya manusia sangat menentukan pencapaian tujuan organisasi bila dibandingkan dengan sumber daya lain yang dimiliki oleh organisasi (Edyanto et al., 2021). Sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi, manusia



merupakan pusat segala keberhasilan organisasi apabila dikembangkan secara optimal. Sebaliknya manusia bisa menjadi pusat persoalan atau kegagalan organisasi apabila tidak dapat dikembangkan dan ditingkatkan potensi-potensi yang dimilikinya. Pegawai atau Aparatur Sipil Negara yang merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat yang menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata Pegawai merupakan motor penggerak kelangsungan hidup suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sangat tergantung pada kemampuan pegawai dan partisipasinya dalam organisasi.

Sementara itu, Pegawai yang berkualitas adalah pegawai yang memiliki kecakapan dan kemampuan untuk melaksanakan setiap tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik, serta mampu memelihara dan mengembangkan kecakapan, kemampuannya secara teratur dan berkembang melalui pendidikan dan pelatihan (Dewi Diniaty, 2014). Perkembangan sumber daya manusia diarahkan pada pencapaian kinerja

pegawai yang tinggi. Kinerja pegawai merupakan indikator keberhasilan organisasi dan sangat dipengaruhi oleh kemampuan dan motivasi kerja manusia tersebut. Motivasi tersebut merupakan kekuatan penting yang harus ada dalam diri pegawai agar dapat memiliki keinginan untuk berusaha dan bekerja (Wasahua, 2017).

Adapun Fenomena yang terjadi adalah masih banyak Pegawai dan masyarakat Distrik Numfor Timur dalam mengurus administrasi kependudukan berupa Kartu Keluarga, Akta Kelahiran, Kartu Tanda Penduduk dan lain-lain, masih mengalami kesulitan hal ini dipengaruhi oleh faktor proses administrasi yang lama, waktu yang lama, dengan biaya yang mahal dan transportasi yang sulit. Dari ulasan tersebut diatas, dimana peneliti memfokuskan diri kepada pengetahuan, keterampilan dan kemampuan pegawai dalam meningkatkan penguasaan yang menghasilkan kinerja pegawai yang melayani. Beberapa masalah tersebut diidentifikasi sebagai faktor yang menunjukkan bahwa kinerja Aparatur Sipil Negara yang belum optimal,

sehingga mempengaruhi kurang optimalnya pelayanan dari pegawai. Hal ini bisa mempengaruhi kompetensi Pegawai yang kurang efektif sehingga dalam pelaksanaan tugasnya sering kali tidak berjalan optimal.

METODE

Lokasi Penelitian

Penelitian ini berlangsung selama 2 bulan mulai bulan Januari sampai dengan bulan Februari 2024 tempat atau lokasi penelitian dilakukan di Kantor Distrik Numfor Timur Kabupaten Biak Numfor sebagai salah satu unit kerja pemerintah secara fungsional bertanggung jawab dalam mengevaluasi kerja para pegawai demi terwujudnya kinerja yang baik di Distrik Numfor Timur Kabupaten Biak Numfor. Alasan memilih lokasi ini didasarkan pada Distrik merupakan perangkat daerah yang berhadapan langsung dengan masyarakat yang membutuhkan pelayanan, disini Distrik Numfor Timur Kabupaten Biak Numfor mempunyai peran penting dalam pelayanan kepada masyarakat karena itu, kinerja para pegawai apakah tugas para pegawai

sudah berjalan dengan optimal. Berkaitan dengan tujuan penelitian adalah untuk menjelaskan fenomena dan fakta sosial di Distrik Numfor Timur Kabupaten Biak Numfor.

Jenis Penelitian

Adapun jenis penelitian adalah deskriptif kualitatif yang dipandu oleh fakta-fakta yang terjadi di lapangan dengan berdasarkan karakteristik penelitian kualitatif yakni data yang terkumpul berbentuk kata-kata atau gambar, sehingga tidak menekankan pada angka.

Jenis dan Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder :

- a. Data primer, data ini adalah data yang diperoleh melalui hasil wawancara di Distrik Numfor Timur Kabupaten Biak Numfor.
- b. Data sekunder, adalah data yang dikumpulkan peneliti yang sumbernya dari data-data sebelumnya menjadi



seperangkat informasi dalam bentuk dokumen, laporan-laporan, dan informasi tertulis lainnya yang berkaitan dengan objek penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang standar data yang ditetapkan dilakukan dengan beberapa cara, yaitu :

- a. Observasi dilakukan dengan mengamati aktivitas dan kondisi yang terjadi di Distrik Numfor Timur Kabupaten Biak Numfor.
- b. Wawancara yaitu teknik pengumpulan data dengan melakukan wawancara untuk memperoleh informasi dari beberapa informan yang relevan dengan penelitian

yaitu informan dari pegawai di Distrik Numfor Timur Kabupaten Biak Numfor.

- c. Dokumentasi, yaitu teknik pengumpulan data dengan menggunakan catatan-catatan atau dokumen-dokumen yang ada dilokasi penelitian atau sumber-sumber lain yang terkait dengan objek penelitian. Oleh karena itu, peneliti menyusun pedoman dokumentasi sesuai dengan konsep atau variabel yang ada dalam teori yang digunakan dalam membahas permasalahan penelitian.

Teknik Analisis Data

Metode analisis utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kualitatif yang diartikan sebagai usaha analisis berdasarkan kata-kata yang disusun ke dalam bentuk teks yang diperluas.

HASIL DAN PEMBAHASAN



Optimalisasi Pelayanan Publik dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Distrik Numfor Timur

Dalam menjawab rumusan masalah berdasarkan poin pertanyaan diatas maka peneliti melakukan pendekatan teori Dimensi Pelayanan Publik untuk menjabarkan Langkah-langkah optimalisasi pelayanan public dalam meningkatkan kinerja pegawai sebagai berikut:

- a. *Reliability*, atau memberikan layanan sesuai target secara konsisten adalah ciri ketergantungan. Konsistensi layanan yang diharapkan dapat memberikan rasa puas terhadap pelanggan (masyarakat) sehingga wujud pelayanan yang optimal benar-benar dirasakan oleh masyarakat. Apakah masyarakat Distrik Numfor Timur merasakan pelayanan yang nyata melalui pegawai. Adapun hasil wawancara dilapangan sebagai berikut:

Wawancara dilakukan kepada Bapak..... sebagai tokoh masyarakat di Distrik Numfor Timur.

“ realitas pelayanan pada kantor Distrik Numfor Timur secara umum masih jauh dari harapan masyarakat berhubung di Distrik masih terkendala pada fasilitas pelayanan seperti pelayanan pembuatan ktp, kk, dll. Sementara dari distrik sendiri hanya memberikan sejenis surat pengantar ke Dukcapil Kabupaten untuk mengurus administrasi kependudukan di kota. Seperti diketahui kami masyarakat harus mengeluarkan biaya yang cukup besar untuk kekota mengingat harus menyebrangi lautan menggunakan perahu jonson (Perahu mesin) atau kapal feri”. (Wawancara dilakukan dikediaman beliau pada tanggal 12 mei 2024).

Sejalan dengan pendapat diatas juga diutarakan oleh Bapak selaku kepala kampung.....di Distrik Numfor Timur;

“ masyarakat kami pada kenyataannya belum merasakan pelayanan yang optimal dari pegawai di Distrik Numfor hal ini dikarenakan kurangnya fasilitas pendukung dalam memberikan layanan kepada masyarakat sperti pencetakan ktp, kk, dan lainnya.



Belum lagi terkadang para pegawai tidak ada ditempat”.

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat ditarik kesimpulan sementara, bahwa indicator *realibity* terkait pelayanan yang nyata dari pegawai masih jauh dari harapan masyarakat. Kondisi tersebut terlihat dengan masih banyak keluhan yang dihadapi oleh masyarakat terkait kurang optimalnya pelayanan pegawai diakibat fasilitas pelayanan yang kurang memadai dan hal ini juga yang menjadi kendala bagi pegawai untuk memberikan pelayanan secara langsung kepada masyarakat di Numfor timur.

b. *Tangiables*. Merupakan aspek yang menjadi penting sebagai suatu ukuran terhadap pelayanan public dalam hal ini ketersediaan sarana yang memadai untuk mendukung pelayanan yang optimal kepada masyarakat. Olehnya itu dalam penelitian ini menjadi salah satu indicator pertanyaan untuk menguraikan sejauhmana optimalisasi pelayanan yang dapat dilakukan dengan menggunakan fasilitas pelayanan yang ada.

Berdasarkan keterangan dari bapak..... bahwa :

“ keterbatasan dalam memberikan beberapa layanan kepada masyarakat diakibatkan fasilitas pelayanan seperti pembuatan KTP, KK, dan lainnya tidak dapat dilakukan ditingkat Distrik khususnya Distrik Numfor Timur karena pengurusan administrasi kependudukan seperti yang disebutkan hanya dapat dilakukan di kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Dukcapil). Sehingga kondisi ini yang membuat masyarakat sedikit terbebani dengan jarak antara distrik numfor timur dan kantor Dukcapil yang hanya dapat dilalui dengan jalur laut (kapal) jarak tempuh kurang lebih 12 jam. (wawancara dilakukan dikediaman beliau di Numfor Timur).

Hal ini juga diungkapkan oleh Ibu..... selaku Beliau mengatakan bahwa:

“ kami sangat susah untuk menilai optimal pelayanan yang diberikan kepada masyarakat karena kebanyakan masyarakat yang datang ke kantor Distrik untuk mengurus administrasi kependudukan sementara fasilitas yang ada saat ini kurang memadai dan segala bentuk urusan administrasi kependudukan hanya dapat langsung dilakukan di kabupaten dalam hal ini kantor Dukcapil. Sementara kami hanya memberikan semacam surat pengantar untuk ditindaklanjuti. (wawancara dilakukan di kantor distrik numfor timur).



Berdasarkan korelasi jawaban yang diberikan dari penggunaan jasa layanan dan pemberi layanan dapat disimpulkan sementara bahwa kondisi wilayah yang lumayan jauh dari kabupaten menjadi kendala bagi masyarakat untuk mengurus administrasi kependudukan. Ketersediaan fasilitas pendukung layanan masih bergantung pada kabupaten juga dianggap permasalahan yang cukup serius sehingga diperlukan solusi kongkrit dari pemerintah daerah untuk masyarakat yang jauh dari akses layanan.

c. *Responsiveness*. adalah kemauan untuk memberikan pelayanan yang cepat kepada konsumen. Artinya dibutuhkan layanan yang optimal dari pegawai dengan cepat merespon kebutuhan pengguna jasa layanan dalam hal ini masyarakat. Diperlukan inisiatif yang tanggap dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat menjadi tolak ukur yang jelas bahwa pelayanan yang diberikan sangat baik. Berdasarkan definisi tersebut maka peneliti kemudian menggunakan teori *responsiveness*

untuk menjawab sejauhmana pegawai *responsive* terhadap keinginan masyarakat dalam memberikan pelayanan.

Berikut hasil wawancara yang dilakukan kepada bapak.....;

“ sebenarnya bagaimana pegawai mau dikatakan tanggap dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat sementara fasilitas yang masih terbatas belum lagi dengan keberadaan pegawai dikantor yang terkadang masuk dan bahkan cuman kepala distrik yang berada ditempat. Sehingga masyarakat hanya memerlukan semacam rekomendasi atau surat pengantar ke kota biak untuk mengurus administrasi kependudukannya. (wawancara dilakukan di rumah bersangkutan).

Hal senada juga diutarakan oleh bapak..... Beliau mengatakan bahwa:

“kami hanya memaklumi bahwa respon pelayanan yang tanggap dari pegawai di kantor Distrik masih jauh dari harapan karena masyarakat sudah paham dengan fasilitas pelayanan yang dibutuhkan tidak ada sehingga pegawai hanya melayani yang bisa dikerjakan. Bahkan pegawai terkadang mengambil inisiatif Ketika ada kebutuhan masyarakat untuk pengurusan administrasi ke kota maka pegawai distrik membantu



secara pribadi untuk mengurus kekota (wawancara dilakukan di kediaman bapak)

Responsiveness pegawai dalam memberikan pelayanan yang optimal hanya dapat dilakukan dengan memberdayakan fasilitas yang serba terbatas sehingga pelayanan tetap berjalan.

d. *Assurance*. Pertimbangan etis dan moral dalam pemberian layanan. Dalam konsep pelayanan public pertimbangan etis dan moral merupakan salah satu indicator yang baik dalam melayani masyarakat dengan baik. Pelaksanaannya seringkali diabaikan oleh pegawai yang memberikan pelayanan sehingga keluhan dari masyarakat seringkali menjadi penyebab buruknya pelayanan yang diberikan. Terkait dengan hal ini apakah pegawai pada kantor distrik numfor timur sudah melakukan pelayanan kepada masyarakat dengan pendekatan etis dan moral. Berikut jawaban masyarakat terhadap pertanyaan diatas:

“Masyarakat di numfor sudah mendapatkan pelayanan yang baik dari pegawai karena selama ini masyarakat sudah berhubungan dengan para pegawai di kantor distrik artinya bahwa sikap dan perilaku pelayanan yang diberikan tidak ada masalah hanya karena memang fasilitas sarana dan prasaran yang kurang memadai sehingga ini yang menjadi kendala dilapangan. (wawancara dilakukan di kantor distrik numfor timur).

Penjelasan hasil wawancara diatas juga diungkapkan oleh Ibu.....bahwa:

“tidak ada kendala pelayanan dari pegawai terkait sikap dan bentuk pelayanan yang diberikan karena keterbatasan yang ada sebenarnya sudah dipahami secara umum oleh masyarakat sekitar”. Wawancara dilakukan di rumah beliau.

Kesimpulan diatas mengisyaratkan bahwa secara etis dan moral hubungan pegawai dan masyarakat sebagai pengguna layanan masih dalam batas normal artinya peran pegawai dalam memberikan pelayanan dikatakan baik dan benar.

e. *Empati*. Keinginan untuk memahami kebutuhan pelanggan dalam hal ini sejauhmana pegawai pegawai pada kantor distrik memiliki rasa empati dalam memenuhi kebutuhan



masayarakat sebagai pengguna layanan. Wawancara dilakukan kepada kepala distrik numfor timur

“ Kami juga sangat perihatin kepada masyarakat dengan kebutuhan yang seharusnya dapat kami layani dengan baik. Namun karena keterbatasan yang tidak dapat kami lakukan sehingga inisiatif yang kami lakukan adalah bagaimana dengan keterbatasan ini sebisa mungkin kami dapat penuhi sebagai contoh ada beberapa pegawai kami yang standby di biak untuk koordinasi agar dapat membantu keperluan masyarakat baik itu urusan secara administrative maupun urusan lainnya. Sehingga cara ini yang dapat kami lakukan untuk saat ini sebagai cara yang memudahkan untuk memberi pelayanan”

KESIMPULAN

Optimalisasi pelayanan masyarakat dalam meningkatkan kinerja pegawai pada kantor Distrik Numfor Timur berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya maka penulis dapat menyimpulkan bahwa optimalisasi pelayanan yang dilakukan oleh pegawai sudah dilaksanakan dengan baik. Hal ini terlihat pada uraian pada sub bab pembahasan sebelumnya. Dalam penelitian ini telah dijelaskan bahwa ke lima indicator pelayanan yang digunakan yaitu, realibity, tangibles,

responsiveness, assurance, dan empathy memberikan jawaban yang jelas bahwa optimalisasi pelayanan sudah dilakukan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- 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>
- Dewi Diniaty, M. F. (2014). Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Perpustakaan UIN Suska Riau. *Jurnal Sains, Teknologi Dan Industri*, 11(2), 297-304.
- 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>
- Edyanto, E., Agustang, A., Muhammad Idkhan, A., & Rifdan, R. (2021).



Implementasi Kebijakan Otonomi Khusus (Otsus) Papua. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 5(4), 1445-1451.

<https://doi.org/10.58258/jisip.v5i4.2577>

Ibad, S., & Lolita, Y. W. (2020). Pengembangan Pelayanan Publik Melalui E-Government (Studi Pada Layanan Smartcity Kabupaten Situbondo). *Jurnal Administrasi Publik, Vol.6(No.2)*, 1-27.

Sirih, S. H., Ismail, I., & Juharni. (2019). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada BKPSDM Kabupaten Majene. *Jurnal Paradigma*, 1(2), 5-11.

Wasahua, O. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Diklat dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja Kemenakertrans RI. *Sosio E-Kons*, 9(1), 86-92.