



Reformasi Sistem Pembinaan dan Promosi Pegawai (Jabatan)

Helti Handraini¹, Syamsir²

^{1,2}Universitas Negeri Padang, Indonesia

E-mail: heltihandrainichan@gmail.com, syamsirsaili@yahoo.com

Article Info	Abstract
Article History Received: 2024-03-13 Revised: 2024-04-17 Published: 2024-05-01	The employee development and promotion system does not just involve internal bureaucratic affairs, but also has a significant impact on public services provided by the state. In other words, the quality of the employee development and promotion process will be reflected in the quality of services provided to society in general. This research aims to analyze the reform of the employee development and promotion system in the context of promotion. The research method that will be carried out is a qualitative approach with descriptive methods and literature studies. A qualitative approach allows researchers to understand phenomena in depth through collecting non-numerical data such as words, images, or objects. The results of the research that the author obtained are that reform of the employee development and promotion system is an important foundation in efforts to improve the bureaucracy to become more professional, efficient and responsive to community needs. In addition, this reform also has the potential to increase public trust in the government, because transparent selection and promotion processes can help build the legitimacy of public institutions.
Keywords: <i>Reform;</i> <i>Development;</i> <i>Promotion;</i> <i>Employees.</i>	

Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2024-03-13 Direvisi: 2024-04-17 Dipublikasi: 2024-05-01	Sistem pembinaan dan promosi pegawai bukan hanya sekadar menyangkut urusan internal birokrasi, tetapi juga memiliki dampak yang signifikan terhadap pelayanan publik yang disediakan oleh negara. Dengan kata lain, kualitas dari proses pembinaan dan promosi pegawai akan tercermin dalam kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat secara umum. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis reformasi dari sistem pembinaan dan promosi pegawai dalam rangka kenaikan jabatan. Metode penelitian yang akan dilakukan adalah pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif dan studi literatur. Pendekatan kualitatif memungkinkan peneliti untuk memahami fenomena secara mendalam melalui pengumpulan data non-angka seperti kata-kata, gambar, atau objek. Hasil penelitian yang penulis dapat adalah Reformasi sistem pembinaan dan promosi pegawai merupakan fondasi penting dalam upaya memperbaiki birokrasi menjadi lebih profesional, efisien, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Selain itu, reformasi ini juga memiliki potensi untuk meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah, karena proses seleksi dan promosi yang transparan dapat membantu membangun legitimasi institusi publik.
Kata kunci: <i>Reformasi;</i> <i>Pembinaan;</i> <i>Promosi;</i> <i>Pegawai.</i>	

I. PENDAHULUAN

Pembaharuan sistem pembinaan dan promosi pegawai adalah sebuah langkah penting dalam upaya mewujudkan reformasi administrasi publik yang lebih efektif dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Hal ini karena sistem pembinaan dan promosi pegawai bukan hanya sekadar menyangkut urusan internal birokrasi, tetapi juga memiliki dampak yang signifikan terhadap pelayanan publik yang disediakan oleh negara. Dengan kata lain, kualitas dari proses pembinaan dan promosi pegawai akan tercermin dalam kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat secara umum. Oleh karena itu, pembaruan dalam sistem ini merupakan suatu kebutuhan yang mendesak untuk memperbaiki kinerja dan tanggung jawab pemerintah dalam

memenuhi tuntutan dan harapan masyarakat terhadap pelayanan publik yang berkualitas (Isnaini & Affiani, 2019).

Selain itu, penting untuk dicatat bahwa reformasi dalam sistem pembinaan dan promosi pegawai tidak hanya mempengaruhi aspek eksternal seperti pelayanan publik, tetapi juga memberikan dampak yang signifikan terhadap proses pengambilan keputusan di dalam pemerintahan. Kualitas dari pegawai yang menjabat dalam berbagai posisi pengambilan keputusan akan sangat mempengaruhi kebijakan yang dihasilkan serta efektivitas implementasinya. Oleh karena itu, perubahan dalam sistem pembinaan dan promosi pegawai tidak hanya berdampak pada level operasional, tetapi juga memiliki implikasi strategis dalam upaya

membangun tata kelola pemerintahan yang lebih baik dan responsif terhadap dinamika sosial dan ekonomi yang terus berubah.

Pentingnya pembaharuan sistem pembinaan dan promosi pegawai tidak dapat dilebih-lebihkan. Perubahan ini memungkinkan pemerintah untuk memperbaiki proses seleksi, penilaian, dan promosi pegawai, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kualitas kinerja dan profesionalisme birokrasi. Selain itu, hal ini akan memperkuat legitimasi pemerintah di mata masyarakat, karena pelayanan yang lebih baik dapat dihasilkan melalui pegawai yang terpilih dan dipromosikan berdasarkan kriteria yang lebih obyektif dan transparan (Sari et al., 2023). Ketika membahas reformasi dalam pembinaan dan promosi pegawai, perlu diperhatikan bahwa dampaknya tidak hanya terasa dalam lingkup internal pemerintahan, tetapi juga memengaruhi hubungan antara pemerintah dan masyarakat. Melalui sistem yang lebih adil dan transparan, pemerintah dapat memperoleh kepercayaan masyarakat serta meningkatkan partisipasi publik dalam proses pembuatan kebijakan. Oleh karena itu, pembaruan dalam sistem ini dapat dianggap sebagai langkah menuju pemerintahan yang lebih responsif dan akuntabel (Anggorowati, 2018).

Dalam mengkaji langkah-langkah terbaru dalam reformasi sistem pembinaan dan promosi pegawai, penting untuk dapat mengidentifikasi tantangan dan hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaannya. Dengan memahami faktor-faktor ini, pemerintah dapat mengambil langkah-langkah yang tepat untuk mengatasi masalah yang muncul selama proses reformasi. Selain itu, evaluasi terus-menerus terhadap implementasi reformasi juga diperlukan untuk memastikan bahwa tujuan dari perubahan tersebut dapat tercapai secara efektif. Pembinaan pegawai secara efektif membutuhkan perencanaan kebutuhan pegawai yang matang. Formasi pegawai harus ditetapkan secara matang, terencana dan sesuai dengan kebutuhan riil di lapangan. Evaluasi dilakukan setiap tahun melalui pelatihan maupun pengawasan terhadap kebutuhan dan efektivitas pelaksanaan kerja pegawai pemerintah. Kesempatan untuk maju di dalam organisasi sering disebut sebagai promosi (naik pangkat). Suatu promosi berarti perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Biasanya perpindahan ke jabatan yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan gaji/upah dan hak-hak lainnya.

Walaupun demikian ada promosi yang tidak disertai dengan peningkatan gaji, yang disebut sebagai promosi "kering". Promosi dibedakan dengan transfer, karena transfer hanya menyangkut perpindahan jabatan ke jabatan yang sama dalam arti status, tanggung jawab dan gaji.

Promosi adalah perpindahan yang memperbesar authority karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam satu organisasi sehingga kewajiban, hak, status dan penghasilannya semakin besar. Promosi memberikan peranan penting bagi karyawan bahkan hampir menjadi idaman setiap karyawan (Haitao, 2021). Adanya kesempatan untuk dipromosikan juga akan mendorong penarikan (recruiting), pelamar semakin banyak memasukkan lamarannya yang pada gilirannya juga berdampak pada pengadaan (procurement) relatif lebih mudah. Sebaliknya bila promosi jarang dilakukan maka semangat kerja, disiplin kerja dan prestasi kerja karyawan akan menurun, yang kesemuanya itu berdampak pada recruitment dan procurement karyawan (Gunawan, 2021).

Keberhasilan reformasi dalam sistem pembinaan dan promosi pegawai juga sangat tergantung pada komitmen pemerintah untuk menerapkan prinsip-prinsip meritokrasi dan transparansi dalam pengelolaan sumber daya manusia. Hal ini memerlukan dukungan dan partisipasi aktif dari semua pihak terkait, baik dari internal pemerintahan maupun dari masyarakat. Dengan demikian, implementasi reformasi harus didukung oleh strategi komunikasi dan sosialisasi yang efektif untuk memastikan pemahaman dan dukungan yang luas terhadap perubahan yang dilakukan. Selanjutnya, penting juga untuk memperhatikan aspek budaya organisasi dalam proses reformasi. Perubahan dalam sistem pembinaan dan promosi pegawai sering kali membutuhkan perubahan dalam nilai-nilai dan norma-norma yang berlaku dalam birokrasi. Oleh karena itu, pemerintah perlu memperhatikan upaya-upaya untuk dapat memperkuat budaya kerja yang mendukung prinsip-prinsip meritokrasi dan kinerja yang tinggi, serta menghilangkan praktik-praktik yang tidak sejalan dengan tujuan reformasi.

II. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang akan dilakukan adalah pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif dan studi literatur. Pendekatan kualitatif memungkinkan peneliti untuk memahami fenomena secara mendalam melalui pengumpulan data non-angka seperti kata-kata, gambar, atau objek.

Metode deskriptif akan digunakan untuk menggambarkan secara detail karakteristik, kejadian, atau pola yang diamati dalam konteks penelitian. Studi literatur akan dilakukan untuk mengumpulkan informasi dari sumber-sumber yang telah ada, seperti jurnal, buku, dan artikel, guna mendapatkan pemahaman yang lebih luas tentang topik yang diteliti. Dengan kombinasi pendekatan kualitatif, metode deskriptif, dan studi literatur, penelitian ini akan memberikan pemahaman yang komprehensif terhadap fenomena yang diteliti.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Implementasi Reformasi Dalam Sistem Pembinaan Dan Promosi Pegawai

Implementasi reformasi dalam sistem pembinaan dan promosi pegawai menjadi landasan penting dalam meningkatkan transparansi dan objektivitas dalam penilaian serta seleksi kinerja pegawai. Langkah-langkah reformasi tersebut bertujuan untuk menciptakan lingkungan yang lebih terbuka dan adil bagi para pegawai dalam mencapai kemajuan karir mereka. Dengan memiliki kriteria yang jelas dan terukur, pemerintah dapat menilai kualifikasi serta kinerja pegawai secara lebih akurat dan obyektif. Dalam sistem yang transparan, informasi terkait seleksi dan penilaian kinerja pegawai menjadi lebih mudah diakses oleh semua pihak yang terlibat, termasuk pegawai itu sendiri dan masyarakat umum. Dengan demikian, proses pembinaan dan promosi pegawai menjadi lebih dapat dipertanggungjawabkan dan adil, mengurangi risiko terjadinya praktik nepotisme dan kolusi yang merugikan.

Selain itu, kejelasan kriteria dalam sistem pembinaan dan promosi pegawai juga membantu dalam menetapkan standar kinerja yang tinggi bagi para pegawai. Dengan mengetahui dengan pasti apa yang diharapkan dari mereka dalam mencapai promosi atau kenaikan pangkat, pegawai akan termotivasi untuk terus meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja mereka. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang kompetitif namun fair, di mana setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama untuk meningkatkan karirnya berdasarkan prestasi yang telah dicapai. Dalam jangka panjang, hal ini akan berdampak positif pada efektivitas dan efisiensi organisasi secara keseluruhan.

Selanjutnya, transparansi dalam proses seleksi dan penilaian kinerja pegawai juga

memperkuat kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah. Dengan menyaksikan bahwa pegawai dipromosikan atau diberi penghargaan berdasarkan prestasi yang sesungguhnya, masyarakat akan merasa yakin bahwa pelayanan publik disediakan oleh individu yang berkualitas dan berkinerja tinggi. Hal ini akan meningkatkan legitimasi pemerintah dalam mata masyarakat, serta memperkuat hubungan antara pemerintah dan rakyat. Dengan kata lain, transparansi dalam sistem pembinaan dan promosi pegawai bukan hanya menyangkut kepentingan internal pemerintah, tetapi juga merupakan aspek penting dalam membangun kepercayaan dan dukungan masyarakat terhadap lembaga-lembaga pemerintahan.

Namun, implementasi reformasi ini tidaklah tanpa tantangan. Salah satu tantangan utama adalah mengubah budaya organisasi yang mungkin telah terbiasa dengan praktik-praktik yang kurang transparan dan objektif. Perubahan budaya ini memerlukan waktu dan upaya yang cukup besar, serta komitmen yang kuat dari semua pihak terkait. Selain itu, perlu juga disertakan pendekatan yang inklusif dalam proses reformasi, mengakomodasi kebutuhan dan juga aspirasi dari berbagai kelompok yang ada dalam organisasi.

Dengan demikian, implementasi reformasi dalam sistem pembinaan dan promosi pegawai tidak hanya berdampak pada efektivitas dan efisiensi internal organisasi, tetapi juga memiliki implikasi yang luas bagi hubungan antara pemerintah dan masyarakat serta dalam memperkuat prinsip-prinsip good governance. Oleh karena itu, langkah-langkah yang diambil dalam reformasi ini haruslah dipertimbangkan secara matang dan diterapkan dengan teliti, sehingga dapat memberikan manfaat yang maksimal bagi semua pihak yang terlibat.

B. Tantangan Utama Yang Dihadapi Dalam Menerapkan Reformasi Sistem Pembinaan Dan Promosi Pegawai

Tantangan utama dalam menerapkan reformasi sistem pembinaan dan promosi pegawai mencakup resistensi dari pihak-pihak yang terbiasa dengan sistem lama yang kurang transparan. Para pihak yang telah terakar dalam praktik-praktik yang tidak transparan mungkin merasa tidak nyaman dengan perubahan menuju sistem yang lebih terbuka dan meritokratis. Mereka mungkin

merasa terancam oleh proses seleksi dan promosi yang lebih adil karena hal ini bisa mengubah dinamika kekuasaan yang sudah ada sebelumnya. Oleh karena itu, perlu dilakukan upaya yang kuat untuk memperjelas tujuan dan manfaat dari reformasi ini kepada pihak-pihak yang merasa terdampak, serta membangun kepercayaan bahwa perubahan tersebut akan menghasilkan sistem yang lebih baik bagi semua pihak.

Selain resistensi internal, tantangan lain yang dihadapi adalah kurangnya ketersediaan sumber daya dan infrastruktur yang diperlukan untuk mendukung implementasi reformasi. Pembinaan dan promosi pegawai yang adil dan transparan memerlukan sistem informasi yang kuat, prosedur yang jelas, dan pendukung administratif yang memadai. Namun, dalam banyak kasus, organisasi mungkin tidak memiliki infrastruktur yang memadai atau sumber daya manusia yang terlatih untuk mengelola sistem baru ini. Oleh karena itu, penting untuk melakukan investasi dalam pembangunan kapasitas dan infrastruktur yang diperlukan untuk mendukung sistem baru ini.

Untuk mengatasi tantangan-tantangan ini, diperlukan komunikasi yang efektif dan membangun kesadaran serta partisipasi dari seluruh stakeholder terkait. Komunikasi yang terbuka dan jelas akan membantu menghilangkan ketidakpastian dan kekhawatiran yang mungkin timbul di kalangan pegawai dan manajemen. Selain itu, melibatkan seluruh pihak terkait dalam proses perencanaan dan implementasi reformasi akan meningkatkan rasa memiliki dan komitmen terhadap perubahan yang diusulkan. Selanjutnya, perlu juga dilakukan upaya untuk memastikan bahwa semua pihak memiliki pemahaman yang sama tentang tujuan dan manfaat dari reformasi ini. Dengan membangun kesadaran tentang pentingnya transparansi, meritokrasi, dan profesionalisme dalam pembinaan dan promosi pegawai, dapat menciptakan lingkungan yang mendukung bagi implementasi reformasi. Selain itu, memperkuat kapasitas pegawai dalam mengelola sistem baru ini melalui pelatihan dan pengembangan juga akan meningkatkan kesuksesan reformasi.

Terakhir, penting untuk mengenali bahwa proses reformasi tidak akan berjalan mulus dan akan menghadapi tantangan dan rintangan di sepanjang jalan. Oleh karena itu, perlu adanya fleksibilitas dan keterbukaan

untuk menyesuaikan rencana dan strategi sesuai dengan kondisi yang berkembang. Dengan mempelajari dari pengalaman dan melakukan perbaikan berkelanjutan, pemerintah dan organisasi dapat mengatasi tantangan-tantangan yang muncul dalam menerapkan reformasi sistem pembinaan dan promosi pegawai dengan lebih efektif dan efisien.

C. Dampak Dari Reformasi Sistem Pembinaan Dan Promosi Pegawai

Dampak dari reformasi sistem pembinaan dan promosi pegawai memiliki dimensi yang sangat luas dan penting bagi kualitas pelayanan publik dan kinerja birokrasi secara menyeluruh. Ketika sistem tersebut diperbarui dan disesuaikan dengan prinsip meritokrasi serta kinerja yang tinggi, pemerintah memiliki kemampuan yang lebih baik untuk menyediakan pelayanan yang berkualitas dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Kriteria meritokrasi memastikan bahwa pegawai dipilih dan dipromosikan berdasarkan prestasi, kompetensi, dan dedikasi mereka, bukan hanya karena faktor-faktor subjektif seperti hubungan atau kedekatan personal. Dengan demikian, pelibatan pegawai yang lebih berkualitas secara inheren akan meningkatkan efektivitas dan efisiensi layanan yang diberikan kepada masyarakat, menciptakan lingkungan yang lebih baik untuk pertumbuhan dan juga pembangunan.

Selain meningkatkan kualitas pelayanan publik, reformasi dalam sistem pembinaan dan promosi pegawai juga mendorong peningkatan motivasi dan kinerja pegawai secara keseluruhan. Ketika pegawai merasa bahwa promosi dan penghargaan diberikan berdasarkan kinerja yang nyata dan kontribusi yang signifikan, mereka cenderung lebih termotivasi untuk berprestasi dan memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang lebih dinamis dan produktif di dalam birokrasi, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kualitas layanan yang disediakan. Dengan memiliki pegawai yang termotivasi dan berkinerja tinggi, pemerintah dapat menghadapi tantangan-tantangan yang kompleks dengan lebih baik dan menyelesaikan masalah dengan lebih efektif.

Reformasi dalam sistem pembinaan dan promosi pegawai juga memiliki efek penting

dalam memperkuat legitimasi pemerintah di mata masyarakat. Ketika proses seleksi dan promosi pegawai dilakukan secara terbuka, adil, dan transparan, hal ini membantu membangun kepercayaan dan keyakinan masyarakat terhadap institusi pemerintah. Masyarakat akan merasa lebih yakin bahwa kebijakan-kebijakan yang dibuat oleh pemerintah didasarkan pada pertimbangan yang obyektif dan profesional, bukan pada kepentingan politik atau personal tertentu. Dengan demikian, reformasi dalam sistem pembinaan dan promosi pegawai tidak hanya memperbaiki kinerja birokrasi, tetapi juga memperkuat hubungan antara pemerintah dan masyarakat.

Namun, untuk mencapai dampak-dampak positif ini, implementasi reformasi harus dilakukan dengan hati-hati dan teliti. Proses transformasi ini seringkali membutuhkan waktu yang cukup lama dan menghadapi resistensi dari berbagai pihak yang terbiasa dengan sistem lama. Oleh karena itu, pemerintah perlu memperhatikan upaya komunikasi dan sosialisasi yang efektif, serta memastikan bahwa semua stakeholder terlibat dalam proses perubahan. Selain itu, perlu juga ada investasi yang cukup dalam pembangunan kapasitas pegawai serta infrastruktur yang diperlukan untuk mendukung implementasi reformasi.

Di samping itu, evaluasi terus-menerus terhadap implementasi reformasi juga sangat penting. Dengan melakukan pemantauan dan evaluasi yang sistematis, pemerintah dapat mengidentifikasi kelemahan dan masalah yang muncul selama proses perubahan, dan mengambil langkah-langkah perbaikan yang diperlukan. Hal ini memastikan bahwa reformasi dalam sistem pembinaan dan promosi pegawai dapat mencapai dampak yang diinginkan dan memberikan manfaat maksimal bagi pelayanan publik dan kinerja birokrasi secara keseluruhan.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Reformasi sistem pembinaan dan promosi pegawai merupakan fondasi penting dalam upaya memperbaiki birokrasi menjadi lebih profesional, efisien, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Dengan menegakkan prinsip-prinsip meritokrasi dan transparansi dalam seleksi serta promosi pegawai, pemerintah dapat menciptakan lingkungan

kerja yang mendukung pengembangan karir dan peningkatan kualitas pelayanan publik. Melalui sistem yang adil dan terbuka, pegawai akan merasa termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam tugas mereka, sehingga meningkatkan efektivitas dan efisiensi layanan yang diberikan kepada masyarakat.

Selain itu, reformasi ini juga memiliki potensi untuk meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah, karena proses seleksi dan promosi yang transparan dapat membantu membangun legitimasi institusi publik. Dengan demikian, reformasi sistem pembinaan dan promosi pegawai bukan hanya sekadar langkah administratif, tetapi juga merupakan investasi strategis dalam memperbaiki hubungan antara pemerintah dan masyarakat. Diharapkan bahwa melalui kesinambungan dalam implementasi reformasi ini, akan tercipta birokrasi yang lebih tangguh dan responsif, yang pada gilirannya akan memberikan manfaat yang signifikan bagi kemajuan dan kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan.

B. Saran

Untuk memastikan keberhasilan jangka panjang dari reformasi sistem pembinaan dan promosi pegawai, diperlukan upaya yang berkelanjutan dalam pemantauan dan evaluasi implementasi. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa prinsip-prinsip meritokrasi dan transparansi tetap menjadi pijakan utama dalam pengelolaan sumber daya manusia dalam birokrasi. Melalui pemantauan yang terus-menerus, pemerintah dapat mengidentifikasi potensi permasalahan atau ketidaksesuaian dengan prinsip-prinsip tersebut, dan mengambil tindakan korektif yang diperlukan sebelum menjadi masalah yang lebih besar. Evaluasi juga membantu dalam mengevaluasi efektivitas kebijakan yang telah diterapkan serta mengidentifikasi area di mana perbaikan lebih lanjut diperlukan untuk mencapai tujuan reformasi secara lebih baik.

Selain itu, upaya sosialisasi yang lebih luas kepada seluruh stakeholders juga menjadi kunci penting dalam memperkuat dukungan dan pemahaman terhadap reformasi ini. Dengan menyampaikan secara jelas dan terbuka tentang tujuan, manfaat, dan pentingnya reformasi ini dalam meningkatkan kualitas layanan publik, pemerintah dapat memperoleh dukungan yang lebih luas dari berbagai pihak. Hal ini termasuk pegawai

pemerintah, organisasi masyarakat, dan pemangku kepentingan lainnya yang berperan dalam proses penyelenggaraan pelayanan publik. Dengan adanya pemahaman yang lebih baik tentang reformasi ini, diharapkan akan tercipta sinergi yang lebih besar dalam mewujudkan perubahan positif dalam birokrasi dan meningkatkan kualitas pelayanan publik secara keseluruhan.

DAFTAR RUJUKAN

- Anggorowati, Y. (2018). Kajian reformasi birokrasi di Badan Pusat Statistik sebagai sistem terbuka. *Jurnal Ilmu Pemerintahan Widya Praja*, 44(2), 125–138.
- Ashari. (2010). Reformasi Birokrasi Badan Kepegawaian Negara: Rencana dan Strategi Implementasi. *Kebijakan Dan Manajemen PNS*, 4(1), 1.
- Gunawan, N. (2021). Literature Review Determinasi Motivasi Dan Kinerja: Analisis Kompensasi (Bonus) Dan Promosi Jabatan (Study Pada PT. SDS). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(3), 285–291.
- Haitao, N. (2021). Relationship of Communication Skills, Experience and Motivation to Career Planning (Literature Study of Human Resource Management). *Journal of Law, Politic and Humanities*, 1(2), 98–108.
- Herman. (2018). Pengembangan Model Pembinaan disiplin yang Efektif terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Kebijakan Dan Manajemen PNS*, 2(2), 81–99.
- Isnaini, L., & Affiani, M. (2019). Analisis Strategis dan Kunci Keberhasilan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 4(1), 118–130.
- Mathis, L, Robert, Jackson, John, & H. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia (terjemahan)*, Jakarta, Salemba Empat, salemba empat.
- Priyono, & Marnis. (2008). Buku Manajemen Sumber Daya Manusia. In Surabaya: Penerbit Zifatama.
- Rahardjo, Tri Budi, W., & dkk. (2000). *Manajemen Untuk Pekerja Sosial*. Pusat Informasi dan Penerbitan, Bagian Ilmu Penyakit Dalam, Fakultas Ilmu Kedokteran Universitas Indonesia.
- Sari, N., Fauzi, A., Pebiyanti, E., Dayanti, H., Khotimmah, N., Tasia, S. I., & Sutendi, Z. (2023). Pengaruh Fasilitas dan Disiplin Kerjas terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(3), 363–369.