



Strategi Peningkatan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Dalam Rangka Meningkatkan Indeks Reformasi Birokrasi

Strategy for Increasing the Competency of State Civil Apparatus in the Framework of Increasing the Bureaucratic Reform Index

**Banatil Mufidah¹⁾ * Imam Fachruddin²⁾, Daimul Abror³⁾, Teguh Pramono⁴⁾,
Muhamad Chairul Basrun Umanailo⁵⁾**

^{1,2,3,4)} Program Studi Magister Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,
Universitas Kadiri, Indonesia

⁵⁾ Fakultas Pertanian dan Kehutanan, Universitas Iqra Buru, Indonesia

Abstrak

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kediri menunjukkan data bahwa belum semua Aparatur Sipil Negara di Pemerintah Kabupaten Kediri ditempatkan sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki berdasarkan harapan dan tujuan lembaga. Latar belakang pendidikan yang kurang sesuai dengan job specification seringkali menghambat pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Selain itu, rotasi dan jenis jabatan yang diduduki juga kurang sesuai dengan kemampuan dan pengalaman. Oleh karena itu diperlukan strategi untuk mengatasi permasalahan tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis strategi peningkatan kompetensi ASN untuk meningkatkan indeks reformasi birokrasi. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif dengan analisis data interaktif Miles Hubberman. Teknik pengumpulan data yaitu dengan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kompetensi aparatur sipil negara dalam rangka meningkatkan indeks reformasi birokrasi di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kediri dilakukan melalui tiga langkah atau strategi yaitu kompetensi teknis, kompetensi manajerial, dan kompetensi sosio kultural. Ketiga strategi tersebut menunjukkan hasil yang signifikan dalam meningkatkan kompetensi ASN sekaligus indeks reformasi birokrasi. Salah satu faktor pendorong dalam implementasi strategi ini yaitu pimpinan dan lingkungan kerja memiliki komitmen yang kuat untuk memperbaiki kinerja dan kompetensi ASN. Sedangkan faktor penghambatnya adalah minimnya informasi tentang pendidikan kompetensi ASN dikarenakan belum adanya nota kesepahaman dengan beberapa lembaga penyelenggara.

Kata Kunci: Kompetensi Aparatur; Indeks Reformasi Birokrasi; Strategi

Abstract

The Regional Personnel Agency of Kediri shows data that not all State Civil Apparatuses in the Kediri Regency are placed based on their capabilities and expertise on the expectations and goals of the institution. Some educational backgrounds do not suit the job specifications and often hinder employees from carrying out their tasks. In addition, the rotation and type of positions are different from their abilities and experience. Therefore, a strategy is needed to overcome these problems. Therefore, this study aims to describe and analyze personnel competency improvement strategies to increase the bureaucratic reform index. This is descriptive qualitative research with Miles Hubberman's interactive. Data collection techniques used are interviews, observation, and documentation. The results of the study show that to increase the competency of the state civil apparatus in order to increase the index of bureaucratic reform in Kediri Civil Service Agency, it is carried out through three strategies: technical competence, managerial competence, and socio-cultural competence. These strategies showed significant results in increasing personnel competency as well as the bureaucratic reform index. One of the driving factors is that the leadership and environment have a strong commitment to it. While the inhibiting factor is the lack of information about personnel competency training due to the absence of a memorandum of understanding with some agencies.

Keywords: Apparatus Competence; Bureaucratic Reform Index; Strategy

How to Cite: Mufidah, B., Fachruddin, I., Abror, D., Pramono, T., & Umanailo, M.C.B. (2023). Judul Hendaknya Ringkas dan Informatif Tidak Lebih dari 15 Kata dalam Bahasa Indonesia. *Jurnal Ilmu Pemerintahan, Administrasi Publik, Ilmu Komunikasi (JIPIKOM)*, 5(1) 2023: 77-83

*E-mail: bmuf811@gmail.com

ISSN 2722-1148 (Online)



PENDAHULUAN

Reformasi birokrasi menjadi isu yang bukan hanya di Indonesia namun juga menjadi isu global. Masalah kepegawaian dan birokrasi menjadi masalah kebijakan penting yang harus dipecahkan oleh manajer publik. Sumber daya aparatur dalam suatu organisasi pemerintah harus di arahkan dan dikoordinasikan untuk menghasilkan kontribusi yang baik bagi organisasi (Nawawi et al., 2019). Sejak diterbitkannya Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011, penilaian kerja ASN lebih dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif dan transparan.

Pada tahun 2019, dari 38 Kabupaten/Kota di Jawa Timur yang memiliki nilai Indeks Reformasi Birokrasi (IRB) tertinggi adalah Kota Surabaya dengan nilai indeks 77.00 (BB). Sedangkan daerah yang memiliki nilai indeks terbawah adalah Kabupaten Bangkalan dengan nilai indeks 54.38 (CC).

Tabel 1 Indeks Reformasi Birokrasi Kab/Kota di Jawa Timur Tahun 2019

No	Kabupaten/Kota	Angka	Predikat
1	Kota Surabaya	77.00	BB
2	Kab. Banyuwangi	76.13	BB
3	Kota Malang	69.67	B
4	Kab. Malang	67.36	B
5	Kota Madiun	67.34	B
6	Kota Probolinggo	66.81	B
7	Kab. Trenggalek	66.77	B
8	Kab. Probolinggo	66.75	B
9	Kab. Gresik	66.69	B
10	Kota Blitar	66.16	B
11	Kab. Ngawi	66.06	B
12	Kab. Sidoarjo	65.77	B
13	Kab. Lamongan	65.02	B
14	Kab. Tulungagung	65.00	B
15	Kab. Bondowoso	64.74	B
16	Kab. Pacitan	64.30	B
17	Kab. Ponorogo	64.17	B
18	Kab. Mojokerto	63.86	B
19	Kab. Situbondo	63.00	B
20	Kab. Pasuruan	62.75	B
21	Kota Mojokerto	62.31	B
22	Kota Pasuruan	61.62	B
23	Kota Batu	60.96	B
24	Kab. Sumenep	60.83	B
25	Kab. Kediri	60.47	B
26	Kab. Nganjuk	60.29	B
27	Kab. Pamekasan	60.06	B
28	Kab. Tuban	60.02	B
29	Kab. Madiun	60.01	B
30	Kab. Blitar	58.00	CC
31	Kota Kediri	56.95	CC
32	Kab. Bojonegoro	56.59	CC
33	Kab. Magetan	56.31	CC
34	Kab. Sampang	56.00	CC
35	Kab. Jember	56.00	CC
36	Kab. Lumajang	55.96	CC
37	Kab. Jombang	55.89	CC

No	Kabupaten/Kota	Angka	Predikat
38	Kab. Bangkalan	54.30	CC

Pada pra penelitian yang peneliti lakukan pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kediri menunjukkan bahwa belum semua Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Kabupaten Kediri ditempatkan sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki berdasarkan harapan dan tujuan lembaga. Latar belakang pendidikan yang kurang sesuai dengan job specification seringkali menghambat pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Diperlukan strategi atau langkah untuk mengatasi permasalahan tersebut sehingga kompetensi ASN meningkat dan disertai juga dengan meningkatnya Indeks Reformasi Birokrasi. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis strategi peningkatan kompetensi ASN dalam rangka meningkatkan Indeks Reformasi Birokrasi di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kediri serta faktor pendukung dan penghambatnya.

Penelitian tentang kompetensi SDM menunjukkan bahwa ada tiga kompetensi dalam upaya peningkatan kualitas kinerja dan Aparatur Sipil Negara, yaitu kompetensi teknis, kompetensi konseptual, dan kompetensi SDM aparatur.

Penelitian yang dilakukan oleh Saifudin tentang strategi peningkatan profesionalisme dan kompetensi aparatur sipil negara pada jabatan fungsional analis kepegawaian menunjukkan bahwa dibutuhkan peningkatan kompetensi dan profesionalisme jabatan analis kepegawaian untuk mendukung proses pelayanan kepegawaian secara baik dan memuaskan, selain itu Apandi dalam kajiannya mengenai strategi peningkatan kompetensi aparatur sipil negara melalui peningkatan e-literasi dan edukasi kebijakan publik mengemukakan Dengan adanya e-literasi dan edukasi kebijakan publik diharapkan profesionalisme birokrasi ASN meningkat dan kualitas pelayanan publik menjadi lebih baik (Apandi, 2020; Wulandari, 2021). Ayu Okta Rezariski mengkaji penerapan penganggaran berbasis kinerja dan reformasi birokrasi di Indonesia menyampaikan adanya hubungan langsung penganggaran berbasis kinerja terhadap Reformasi Birokrasi di Indonesia, sementara itu Rahman menyampaikan hasil kajian tentang reformasi birokrasi: korupsi dalam birokrasi Indonesia menunjukkan bahwa tindak pidana korupsi masih tinggi pada birokrasi dan indeks reformasi birokrasi di pemerintah daerah masih cukup rendah (Ayu Okta Rezariski, 2020; Rahman, 2022).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif (Sugiyono, 2017) dengan pendekatan kualitatif yang menggambarkan objek penelitian berdasarkan fakta yang ada (Qu & Dumay, 2011; Soleman et al., 2020). Fokus penelitian ini adalah peningkatan kompetensi ASN serta faktor pendukung dan penghambatnya. Penelitian dilakukan pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kediri. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Teknik analisis data pada penelitian ini adalah analisis deskriptif secara sistematis, akurat, dan factual (Rahardjo, 2017). Alur analisis dilakukan dengan cara pengumpulan data, kondensasi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penamaan Aparatur Sipil Negara diberlakukan sejak diterbitkannya Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 dimana dalam pasal 6 menyatakan Pegawai ASN terdiri atas PNS dan PPPK. Proses Transformasi dalam pelaksanaan UU Aparatur Sipil Negara dalam kenyataannya membutuhkan waktu yang cukup panjang dikarenakan menyangkut perubahan mental, sikap, dan rasa tanggungjawab seorang pegawai dalam mengemban tugas negara sebagai pelayan masyarakat

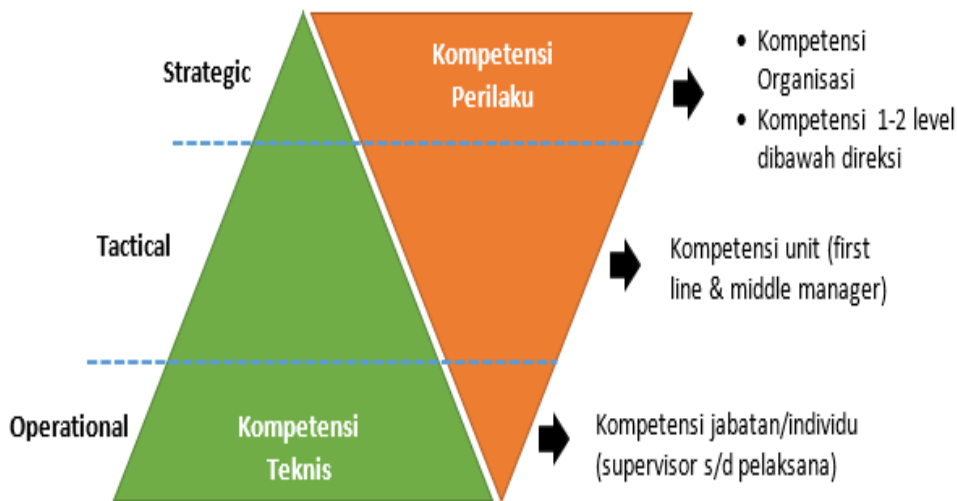
yang profesional. Untuk mencapai indeks reformasi ASN, Pemerintah Kabupaten Kediri perlu menyusun strategi yang berkaitan dengan kompetensi ASN sesuai dengan regulasi yang ada. Kompetensi tersebut adalah aspek inti dari formulasi kebijakan terkait kepegawaian di lingkungan ASN Kabupaten Kediri kedepannya.

Sebagaimana yang digagas Osborne dan Gaebler (Osborne, 1993), bahwa pemerintahan yang dulunya berperan langsung sebagai penyedia layanan (rowing), dalam kegiatan yang bersifat teknis operasional untuk kebutuhan publik, maka sekarang mulai bergeser pada fungsi mengarahkan (steering). Tujuan ini mengharuskan birokrasi pemerintahan Kabupaten Kediri untuk lebih memberdayakan (empowering) masyarakatnya dengan mendorong tumbuhnya partisipasi dalam penyediaan layanan publik (public service). Dalam Undang - Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pasal 69 ayat (2) telah dijelaskan bahwa kompetensi ASN diukur dari 3 (tiga) hal yaitu Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosio Kultural (Wiranata et al., 2020).

Kompetensi ASN terdiri dari 3 (tiga) aspek utama, yakni berupa Pengetahuan (Knowledge), Keterampilan (Skill) dan juga sikap (Attitude). Dalam rangka menjawab kompetensi tersebut diperlukan pelatihan dasar aparatur yang disesuaikan dengan latar belakang keahlian dan pendidikan. Pentingnya kompetensi teknis bagi ASN di Kabupaten Kediri diukur dari tingkat dan spesialisasi pendidikan, pelatihan teknis fungsional dan pengalaman bekerja secara teknis (Moehariono, 2018). Untuk meningkatkan kompetensi teknis tersebut diperlukan pelatihan dasar aparatur yang disesuaikan dengan latar belakang keahlian. Selain pelatihan terkait kompetensi teknis ini ASN di Kabupaten Kediri juga diberikan pembekalan terlebih dahulu atau wajib lolos tes apabila ingin menempati jabatan yang lebih tinggi (Kimin et al., 2020; Tenriawali et al., 2020; Yusuf et al., 2020). Selain itu, salah satu upaya peningkatan kompetensi ASN adalah melalui pendidikan dan pelatihan. Menurut Wu, training is a planned process to modify attitude, knowledge, skill behavior through learning experience to achieve effective performance in activity or range of activities (Wu, 2013). Kondisi kompetensi teknis ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kediri sudah sesuai dengan tugas pokok teknis yang harus dilakukan. Hal tersebut dibuktikan dengan adanya pelatihan dan juga uji kompetensi dan psikotes agar ASN yang ditempatkan sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dibutuhkan. Meskipun demikian masih terdapat ketidaksesuaian kemampuan teknis utamanya dalam hal mutasi jabatan.

Kompetensi manajerial meliputi kemampuan menerapkan konsep dan teknik perencanaan, pengorganisasian, pengendalian dan evaluasi kinerja unit organisasi, juga kemampuan dalam melaksanakan prinsip good governance dalam manajemen pemerintahan dan pembangunan termasuk bagaimana mendayagunakan kemanfaatan sumberdaya pembangunan untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas. Sementara itu, Muins yang dikutip oleh Anggraini jenis dan karakteristik kompetensi adalah: 1) Kompetensi manajerial (soft competency): yaitu jenis kompetensi yang berkaitan dengan kemampuan untuk mengelola karyawan, dan membangun interaksi dengan orang lain misal: kemampuan problem solving (pemecahan masalah), leadership (kepemimpinan), dan communication (komunikasi dengan orang lain) (Anggraini, 2017; Romlah et al., 2020; Zuhroh et al., 2020). Kompetensi teknis (hard competency): yaitu kompetensi yang berkaitan dengan kemampuan fungsional pekerjaan yang berhubungan dengan seluk beluk teknis yang berkaitan dengan pekerjaan yang ditekuni misal: kemampuan marketing (pemasaran), electrical, akuntansi dan sebagainya. Gambaran umum kondisi manajerial yang ada di Kabupaten Kediri telah sesuai dengan pemetaan dan assesment yang sudah dilalui dan sesuai aturan yang berlaku. Sebagian besar para aparatur manajerial di Kabupaten Kediri sudah melakukan pelatihan

manajerial fungsional agar sesuai dengan tupoksinya, namun ada sebagian kecil belum melakukan pelatihan.



Gambar 1 Matriks Kompetensi Level Manajemen

Sumber: Analisis Peneliti, 2021

Sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi nomor 38 tahun 2017, kompetensi sosio kultural adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap atau perilaku terkait dengan pengalaman berinteraksi dengan masyarakat majemuk. Kompetensi ini erat kaitannya dengan sikap toleransi, keterbukaan, dan kepekaan terhadap perbedaan antar individu atau kelompok masyarakat. Saat ini kompetensi sosio kultural telah berdiri sendiri dan tidak lagi menjadi bagian dari kompetensi manajerial. Dimensi sosio kultural menurut (Afriani, 2017) diturunkan menjadi mengelola keragaman budaya, membangun network sosial, manajemen konflik, empati sosial, kepekaan gender dan kepekaan difabelitas, yang tercermin dari kondisi ASN di Kabupaten Kediri. Keadaan sosio kultural di Kabupaten Kediri terbentuk secara kekeluargaan, saling berkomunikasi, dan tidak terlalu majemuk. Artinya kondisi sosial dan kultural nya hampir dikatakan homogen. Tidak terlalu majemuk dan beragam akhirnya membentuk komunikasi yang baik antar para pegawai. Mayoritas kepercayaan yang dianut adalah beragama islam, sedangkan sukunya adalah suku jawa. Meskipun sebagian kecil terdapat permasalahan pada setiap individu, namun hal ini tetaplah harus dipecahkan melalui strategi yang efektif dan efisien agar tidak adalagi pegawai yang bermasalah baik dilingkungan kerja ataupun dilingkungan sosialnya.

Secara umum, Reformasi birokrasi pada hakikatnya merupakan upaya untuk melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan terutama menyangkut aspek-aspek kelembagaan (organisasi), ketatalaksanaan (business proses) dan sumber daya manusia aparatur (Ayu Okta Rezariski, 2020). Beberapa faktor pendukung terwujudnya peningkatan kompetensi ASN adalah kemudahan perizinan dalam program dan kegiatan-kegiatan pelatihan serta dukungan dari rekan-rekan sejawat untuk terus mengembangkan karir dan pemberian fleksibilitas pengaturan waktu dalam menyelesaikan TUPOKSI serta penambahan angka kredit bagi jabatan fungsional

Salah satu faktor yang menghambat peningkatan kompetensi ASN di Kabupaten Kediri adalah belum adanya pola karir yang dapat dijadikan pedoman yang di buat oleh internal Pemerintah Kabupaten Kediri. Selain itu, informasi dari lembaga penyedia sangat minim atau

bahkan kurang. Selain itu, mayoritas kegiatan kompetensi yang ada yang dilakukan oleh pihak eksternal cukup mahal.

SIMPULAN

Strategi peningkatan kompetensi aparatur sipil negara dalam rangka meningkatkan indeks reformasi birokrasi di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kediri dilakukan melalui kompetensi teknis, kompetensi manajerial, dan kompetensi sosio kultural. Untuk meningkatkan kemampuan teknis dari ASN diperlukan pelatihan dasar aparatur yang disesuaikan dengan latar belakang keahlian. Selain pelatihan terkait kompetensi teknis ini, ASN di Kabupaten Kediri juga diberikan pembekalan terlebih dahulu atau wajib lolos tes apabila ingin menempati jabatan yang lebih tinggi. Untuk mengembangkan kompetensi manajerial tersebut, Pemerintah Kabupaten Kediri banyak melakukan pelatihan dan peningkatan keterampilan SDM untuk memimpin. Selain itu, pendidikan dan pelatihan itu biasanya difokuskan pada upaya dalam meningkatkan produktivitas kerja aparatur, dengan melalui cara menyediakan pembelajaran mengenai keahlian-keahlian yang disesuaikan bidang kerjanya. Untuk mengembangkan kompetensi manajerial tersebut, Pemerintah Kabupaten Kediri banyak melakukan pelatihan dan peningkatan keterampilan SDM untuk memimpin. Selain itu, pendidikan dan pelatihan itu biasanya difokuskan pada upaya dalam meningkatkan produktivitas kerja aparatur, dengan melalui cara menyediakan pembelajaran mengenai keahlian-keahlian yang disesuaikan bidang kerjanya. Faktor pendukung strategi peningkatan kompetensi aparatur sipil negara dalam rangka meningkatkan indeks reformasi birokrasi di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kediri adalah Pimpinan dan lingkungan kerja yang ada di seluruh OPD Kabupaten Kediri memiliki komitmen yang kuat untuk memperbaiki kinerja beserta kompetensi ASN yang dimiliki, Adanya kebijakan yang memberikan sertifikasi bagi ASN untuk meningkatkan nilai kompetensi baik individu maupun organisasi

Simpulan dan saran dapat dibuat dalam sub bagian yang terpisah. Sedangkan faktor penghambatnya adalah minimnya informasi pendidikan dari lembaga penyelenggara pendidikan ASN diakrenakan belum adanya nota kesepahaman dengan beberapa lembaga penyelenggara akan kebutuhan dan potensi dari pegawai Kabupaten Kediri.

DAFTAR PUSTAKA

- Afriantedi, R. (2017). *DINAMIKA BIROKRASI INDONESIA DAN SISTEM PENGAWASAN UNTUK MEWUJUDKAN GOOD GOVERNANCE*. Pengadilan Agama Cilegon.
- Anggraini, D. (2017). Pengembangan Kompetensi Aparatur di Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kota Samarinda (Studi Evaluasi Keputusan Kepala Badan Kepegawaian *JURNAL UNIVERSITAS MULAWARMAN*.
- Apandi, A. (2020). Strategi Peningkatan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Melalui Peningkatan E-Literasi dan Edukasi Kebijakan Publik. *Cendekia: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, 14(1). <https://doi.org/10.30957/cendekia.v14i1.608>
- Ayu Okta Rezariski. (2020). Penerapan Penganggaran Berbasis Kinerja Dan Reformasi Birokrasi Di Indonesia. *Jurnal Indonesia Sosial Sains*, 1(4). <https://doi.org/10.36418/jiss.v1i4.43>
- Kimin, K., Rahman, A., Conang, A., & Umanailo, M. C. B. (2020). Analysis of horizontal sumbu wind tines using three blades and diameters of 12 meter kinds on wind speed in Barat-Maluku Seram Region. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, 0(March), 2583–2587.
- Moehersono, M. (2018). PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KEPEMIMPINAN TINGKAT III TERHADAP MOTIVASI KERJA, KARIER DAN KOMPETENSI PEGAWAI PEMERINTAH PROVINSI JAWA TIMUR. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 9(2). <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2005.v9.i2.328>
- Nawawi, J., Tamar, M., & Indrayani. (2019). Kode Etik Aparatur Sipil Negara. *KRITIS : Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Hasanuddin*, 5(1), 1–6.

- Osborne, D. (1993). COMPREHENSIVE PARADIGMS PUBLIC PRODUCTIVITY a MANAGEMENT REVIEW Reinventing Government. *Public Productivity and Management Review*, 16(4).
- Qu, S. Q., & Dumay, J. (2011). The qualitative research interview. *Qualitative Research in Accounting and Management*, 8(3), 238–264. <https://doi.org/10.1108/11766091111162070>
- Rahardjo, M. (2017). *Studi Kasus Dalam Penelitian Kualitatif: Konsep Dan Prosedurnya*. <http://repository.uin-malang.ac.id/1104/1/Studi-kasus-dalam-penelitian-kualitatif.pdf>
- Rahman, H. (2022). Reformasi Birokrasi: Korupsi Dalam Birokrasi Indonesia. *Jurnal Ilmiah Administrasi Pemerintahan Daerah*, 14(1).
- Romlah, S. N., Pratiwi, R. D., Indah, F. P. S., & Umanailo, M. C. B. (2020). Qualitative study factors triggering gay characteristics in gay groups in Palmerah District West Jakarta. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, 0(March), 2535–2540.
- Soleman, K., Latuconsina, Y. M., Marasabessy, Y., & Umanailo, M. C. B. (2020). Investigation of factors that affect the quality of village financial statements in Buru district. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, 0(March).
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R&D). In *Metodologi Penelitian*.
- Tenriawali, A. Y., Suryani, S., Hajar, I., & ... (2020). Efek Hoax Covid-19 Bagi Igeneration Di Kabupaten Buru. *Potret ...*, 24(2), 123–142.
- Wiranata, I. K. S. B., Widiati, I. A. P., & Seputra, .PT.GD. (2020). Kedudukan Pegawai Tidak Tetap (Tenaga Honorer) Setelah Berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014. *Jurnal Analogi Hukum*, 2(2). <https://doi.org/10.22225/ah.2.2.1917.176-181>
- Wu, J. L. (2013). The study of competency-based training and strategies in the public sector: Experience from Taiwan. *Public Personnel Management*, 42(2). <https://doi.org/10.1177/0091026013487124>
- Wulandari, D. P. (2021). Strategi Peningkatan Kompetensi Dalam Menyiapkan ASN di Era Revolusi Industri 4.0. *Jejaring Administrasi Publik*, 13(2). <https://doi.org/10.20473/jap.v13i2.31830>
- Yusuf, S., Umanailo, M. C. B., & AR, N. (2020). RELASI KEPALA DESA DAN BADAN PERWAKILAN DESA DALAM PEMANFAATAN DANA DESA DI KECAMATAN NAMLEA. *SOSIOGLOBAL: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Sosiologi*, 4(2).
- Zuhroh, N., Wisadirana, D., Kanto, S., Umanailo, M. C. B., & Mardiyono, M. (2020). SELEBRITY OF STUDENT ROLE IN CAMPUS. *Advances in Social Sciences Research Journal*. <https://doi.org/10.14738/assrj.71.7622>