

Kendala Implementasi Penjenjangan Kinerja Di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Solok

Ummul Hanna^{1*}, Hasbullah Malau²

¹² Ilmu Administrasi Negara, Universitas Negeri Padang

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan Kendala Implementasi Penjenjangan Kinerja di Bappeda Kota Solok yang tertuang dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 89 Tahun 2021. Penulis menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Teknik yang digunakan untuk menentukan informan ialah dengan purposive sampling. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, studi dokumentasi. Dalam penelitian ini Penulis menggunakan teknik triangulasi dan teknik triangulasi yang dipilih yaitu triangulasi sumber, triangulasi teknik dan triangulasi waktu. Hasil penelitian ini adalah Kendala yang ditemui dalam Implementasi Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 89 Tahun 2021 tentang Penjenjangan Kinerja di Bappeda Kota Solok dapat dilihat dari beberapa permasalahan yaitu ; a) Keterbatasan jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN), b) Kurangnya sosialisasi terkait penjenjangan kinerja, c) Keterbatasan anggaran.

Kata Kunci: Implementasi, Penjenjangan Kinerja, Kebijakan

DOI:

<https://doi.org/10.47134/villages.v6i1.225>

*Correspondence: Hasbullah Malau

Email: hasbullahmalau@fisunp.ac.id

Received: 22-01-2025

Accepted: 22-02-2025

Published: 23-03-2025



Copyright: © 2024 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstract: This study aims to explain the Obstacles Implementation Performance Hierarchy in the Bappeda of Solok City as outlined in the Regulation of the Minister of State Apparatus Empowerment and Bureaucratic Reform Number 89 of 2021. The author uses a qualitative approach with a descriptive method. The technique used to determine the informant is purposive sampling. Data collection techniques use observation, interviews, documentation studies. In this study, the author uses triangulation techniques and the triangulation techniques chosen are source triangulation, technique triangulation and time triangulation. The results of this study are. Obstacles encountered in the Implementation of the Regulation of the Minister of State Apparatus Empowerment and Bureaucratic Reform Number 89 of 2021 concerning Performance Hierarchy in the Bappeda of Solok City can be seen from several problems, namely; a) Limited number of State Civil Apparatus (ASN), b) Lack of socialization regarding performance hierarchies, c) Budget limitations.

Keywords: Implementation, Performance Hierarchy, Policy

Pendahuluan

Salah satu dimensi utama dalam administrasi publik menurut Keban (2019:16) adalah kebijakan publik seperti yang diungkapkan Edward III dan Sharkansky tentang konsep kebijakan dikemukakan dalam Hermanto (2022:13).

Hal ini digunakan dalam rangka menciptakan organisasi yang beorientasi hasil merupakan kebutuhan bagi pemerintah dalam rangka mempercepat pembangunan

nasional. Dalam hal ini kualitas sumber daya manusia menjadi salah satu komponen yang paling berpengaruh dalam upaya pengembangan organisasi baik sektor publik maupun privat.

Demi mendukung penjenjangan kinerja yang baik tentu saja kita harus memikirkan berbagai aspek seperti ketersediaan sumber daya, baik itu sumber daya manusia ataupun sumber daya non manusia . sumber daya manusia yang dimaksud dalam penjenjangan kinerja ini adalah sumber daya manusia yang profesional dan handal karena merekalah yang nantinya akan menjalankan keberlangsungan organisasi tersebut, selain itu salah satu aspek yang juga perlu diperhitungkan adalah sumber daya non manusia seperti ketersediaan anggaran, dan sarana prasarana yang memadai kualitas kerja. Untuk itu sangat penting dalam pengelolaan sumber daya yang tersedia secara produktif dan optimal, artinya dilakukan dengan cara memastikan bahwa setiap aparatur memiliki peran dan kontribusi yang jelas serta terukur terhadap pencapaian tujuan pembangunan nasional(Phadke, 2024).

Beracuan dari penjelasan diatas, sudah seharusnya sumber daya manusia dalam hal ini, Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki kinerja yang bagus yang dapat menunjang pelaksanaan penjenjangan kinerja. Namun, berdasarkan observasi penulis dalam pelaksanaannya masih ditemui beberapa permasalahan yang menjadi kendala dalam implementasi penjenjangan kinerja di Bappeda Kota Solok diantaranya; adanya keterbatasan jumlah ASN dalam menunjang penjenjangan kinerja di Bappeda Kota Solok sehingga menyebabkan adanya rangkap jabatan. Kuantitas SDM merupakan hal yang esensial dalam proses pelaksanaan penjenjangan kinerja. Penjenjangan kinerja tidak dapat dilakukan secara optimal apabila jumlah ASN yang menjalankannya tugas tidak sesuai kapasitasnya (*overcapacity*). Hal ini terlihat dari jumlah ASN di Bappeda Kota Solok yang ada saat ini tidak memenuhi kebutuhan seharusnya.

Seharusnya ASN di Bappeda Kota Solok berjumlah 106 orang. Namun, formasi yang tersedia saat ini hanya 34 orang saja. Berarti dalam hal ini Bappeda Kota Solok memiliki keterbatasan jumlah ASN dalam menunjang pelaksanaan penjenjangan kinerja. Adapun formasi ASN berdasarkan jabatan dan pendidikan di Bappeda Kota Solok terdiri dari jabatan structural, jabatan fungsional, dan jabatan pelaksana. Untuk jabatan structural terdiri dari 8 jabatan dan kualifikasi S1 3 orang laki-laki dan 5 orang perempuan. Selanjutnya untuk jabatan fungsional terdiri dari 16 jabatan dengan kualifikasi S1 dan jabatan fungsional terdiri dari 25 jabatan dengan kualifikasi S1.

Bersumber dari informasi di atas diketahui bahwa formasi pegawai yang seharusnya berjumlah 106 orang, namun jumlah pegawai yang ada di Bappeda kota Solok saat ini hanyalah 34 orang atau sekitar 36,04% dari total ideal pegawai, dengan kekurangan 72 orang atau 76,32% pegawai. Seperti yang disampaikan Kassubag Umum Bappeda Kota Solok Ibu Dirza Noveda, SE, ME yang menyampaikan bahwa:

“Kekurangan jumlah pegawai yang ada di Bappeda kota Solok dikarenakan saat awal pembuatan peta jabatan didasarkan kepada jumlah ideal yang dimiliki oleh sebuah organisasi, akan tetapi pada saat realisasinya tidak sesuai karena jumlah SDM yang ada tidak mencukupi.” (Wawancara Rabu, 10 Desember 2023)

Terdapatnya kekurangan jumlah Aparatur Sipil Negara di Bappeda Kota Solok yang mana Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi aspek paling berpengaruh dalam kinerja organisasi atau instansi, jika hal ini tidak sesuai tentu akan berpengaruh dalam pelaksanaan kinerja yang dihasilkan oleh instansi atau organisasi yang mempengaruhi impelmentasi penjenjangan kinerja di Bappeda Kota Solok.

Sesuai penjabaran di atas diketahui bahwa ASN di Bappeda Kota Solok ada yang merangkum posisi tidak terisi sehingga tingkat kinerja unit/organisasi tidak berpengaruh secara signifikan. Diketahui bahwasanya tidak boleh seorang pegawai mengemban tugas ganda karena hal itu akan berpengaruh terhadap hasil kinerja yang dihasilkan oleh pegawai tersebut, tapi balik lagi kepada permasalahan kurangnya SDM membuat para pegawai harus bisa melakukan tugas ganda. Temuan ini disampaikan oleh Kassubag Umum Bappeda Kota Solok Ibu Dirza Noveda, SE, ME menyatakan bahwa :

“...Dikarenakan keterbatasan pegawai maka dari itu, pegawai harus bisa melaksanakan tugas-tugas lain jika dibutuhkan. Maka dari itu pegawai melaksanakan tugas diluar tupoksi nya.” (Wawancara Rabu, 10 Desember 2023)

Pernyataan yang sama juga disampaikan oleh Perencana Ahli Muda Bidang PPEP Bappeda Kota Solok Ibu Aulia Riani :

“Kami terkadang melaksanakan tugas diluar tupoksi masing-masing. Hal ini sudah biasa dilakukan dikarenakan tidak adanya sumber daya manusia yang melaksanakan tugas tersebut.” (Wawancara Rabu, 10 Desember 2023)

Berdasarkan hasil wawancara di atas, diketahui bahwa ASN Bappeda Kota Solok melaksanakan tugas diluar tupoksi jabatannya dikarenakan adanya keterbatasan jumlah pegawai yang tersedia, yang mana seperti yang telah dijelaskan dengan adanya aparatur yang melakukan tugas ganda akan mempengaruhi terhadap hasil kinerja individu tersebut dan tentunya akan turut serta mempengaruhi terhadap kualitas kinerja unit serta organisasinya.

Permasalahan lainnya sulitnya ASN dalam beradaptasi terhadap aturan baru mengenai penjenjangan kinerja. Perlunya perubahan yang cepat dan signifikan oleh ASN dalam merespon segala aturan baru dikarenakan kebutuhan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi semakin massif diperlukan termasuk aturan terbaru mengenai kinerja.

Diketahui ASN di Kota Solok masih sulit untuk beradaptasi dengan aturan baru, seperti yang disampaikan Kabid PPED Bappeda Kota Solok Bapak Syamsul Kamal :

“...Memang ASN dilingkungan Bappeda Kota Solok masih ada yang sulit beradaptasi dengan aturan baru yang ada. Hal ini juga disebabkan oleh aturan yang sangat cepat berubah dari waktu ke waktu”. (Wawancara Jumat, 24 April 2024)

Hal yang sama juga disampaikan oleh Perencana Ahli Muda Bidang PPEP Bappeda Kota Solok Ibu Aulia Riani :

“Aturan yang sering berubah dari waktu ke waktu memang sangat menyulitkan pegawai untuk beradaptasi dalam menjalankannya. Terkadang Kami baru beradaptasi dengan aturan yang sudah ada, belum lama muncul lagi aturan yang baru. Sehingga, sangat menyulitkan untuk memaksimalkannya.” (Wawancara Jumat, 24 April 2024)

Berdasarkan pernyataan di atas, diketahui bahwa ASN di Bappeda Kota Solok masih kesulitan dalam beradaptasi terhadap aturan baru tentang penjenjangan kinerja. Permasalahan lain yang ditemui di Bappeda Kota Solok yang juga mempengaruhi implementasi penjenjangan kinerja adalah permasalahan terkait keterbatasan anggaran dalam pelaksanaan program pengembangan kualitas sumber daya manusia ASN di Bappeda Kota Solok. Program pengembangan sumber daya manusia Bappeda Kota Solok sangat terbatas. Hal ini dikarenakan adanya keterbatasan anggaran dalam pelaksanaan program.

Hal yang sama juga disampaikan oleh Sekretaris Bappeda Kota Solok Nadya Efriyani, S.E., M.E yang mengatakan bahwa :

“Pada Tahun 2023-2024 ASN Bappeda Kota Solok hanya 4 orang yang berkesempatan untuk melanjutkan studi S2. Kita sebenarnya bisa mengusahakan lebih tapi karena keterbatasan alokasi anggaran hanya mencukupi 4 orang. Maka 4 orang tersebut yang terpilih. Untuk selanjutnya akan ditingkatkan lagi menyesuaikan dengan kondisi keuangan yang ada.” (Wawancara Jumat, 24 April 2024)

Berlandaskan dari hasil wawancara tersebut diketahui bahwa keterbatasan anggaran dalam program pengembangan sumber daya manusia menjadi salah satu permasalahan dan kendala terhadap implementasi penjenjangan kinerja di Bappeda Kota Solok.

Permasalahan selanjutnya yang ditemukan berkaitan dengan implementasi penjenjangan kinerja adalah kurangnya ketersediaan sarana dan prasarana untuk

menunjang kemampuan ASN dalam implementasi penjenjangan kinerja di Bappeda Kota Solok.

Ketersediaan sarana dan prasarana menjadi salah faktor penting yang harus ada guna menunjang kinerja pegawai dalam suatu instansi pemerintahan. Berdasarkan observasi di Bappeda Kota Solok diketahui bahwa masih terbatasnya ketersediaan sarana dan prasana seperti yang disampaikan Sekretaris Bappeda Kota Solok Ibu Nadia Efriyanti, S.E., M.M yang menyatakan bahwa :

“Ketersediaan sarana dan prasana dalam menunjang kinerja kita masih terbatas. Masih terdapatnya pegawai yang belum mempunyai PC dan Printer per masing-masing individu menjadi suatu hal yang dapat menghambat kinerja.” (Wawancara Jumat, 24 April 2024)

Pernyataan yang sama juga disampaikan oleh Perencana Ahli Muda Bidang PPEP Bappeda Kota Solok Ibuk Aulia Riani

“Belum semua pegawai yang mempunyai sarana dan prasarana lengkap. Sehingga masih belum bisa bekerja secara optimal. Apalagi jika ada yang perlu dikerjakan secara mendadak.” (Wawancara Jumat, 24 April 2024)

Berdasarkan pernyataan diatas diketahui bahwa sarana dan prasarana menjadi suatu hal penting yang mempengaruhi implementasi penjenjangan kinerja di Bappeda Kota Solok. Berdasarkan analisis dari masalah yang telah dijabarkan di atas maka, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan Judul *“Kendala Implementasi Penjenjangan Kinerja di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Solok”*.

Metodologi

Penelitian ini mengaplikasikan metode penelitian kualitatif dengan metode deskriptif. Menurut Bogdan dan Taylor dalam buku yang dikarang oleh Moelong (2018:125) penelitian kualitatif adalah penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Adapun teknik yang dipakai untuk menentukan informan ialah dengan purposive sampling yang terdiri dari: Sekretaris Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Solok, Kasubag Umum dan Kepegawaian Bappeda Kota Solok, Kepala Bidang Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Kepala Perekonomian dan Sumber Daya Alam, dan Perencana Muda Bappeda Kota Solok. Penelitian menggunakan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan studi dokumentasi. Dalam penelitian ini Penulis menggunakan teknik triangulasi dan teknik triangulasi yang dipilih yaitu triangulasi sumber, triangulasi teknik dan triangulasi waktu.

Hasil dan Pembahasan

Kendala yang ditemui dalam Implementasi Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 89 Tahun 2021 tentang Penjenjangan Kinerja di Bappeda Kota Solok

Berdasarkan temuan dilapangan diketahui beberapa kendala dalam Implementasi Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 89 Tahun 2021 tentang Penjenjangan Kinerja di Bappeda Kota Solok sebagai berikut :

A. Keterbatasan jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN)

Berdasarkan temuan dilapangan diketahui bahwa formasi pegawai yang seharusnya berjumlah 106 orang, namun jumlah pegawai yang ada di Bappeda kota Solok saat ini hanyalah 34 orang atau sekitar 36,04% dari total ideal pegawai, dengan kekurangan 72 orang atau 76,32% pegawai. Terdapatnya kekurangan jumlah Aparatur Sipil Negara di Bappeda Kota Solok yang mana Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi aspek yang berpengaruh paling banyak dalam kinerja organisasi atau instansi, jika hal ini tidak sesuai tentu akan berpengaruh dalam pelaksanaan kinerja yang dihasilkan oleh instansi atau organisasi yang mempengaruhi impelmentasi penjenjangan kinerja di Bappeda Kota Solok.

Sesuai penjabaran di atas diketahui bahwa ASN di Bappeda Kota Solok ada yang merangkum posisi tidak terisi sehingga tingkat kinerja unit/organisasi tidak berpengaruh secara signifikan. Diketahui bahwasanya tidak boleh seorang pagawai mengemban tugas ganda karena hal itu akan bepengaruh terhadap hasil kinerja yang dihasilkan oleh pegawai tesebut, tapi balik lagi kepada permasalahan kurangnya SDM mebuat para pegawai harus bisa melakukan tugas ganda (Miyake, 2024).

Adanya ASN Bappeda Kota Solok melaksanakan tugas diluar tupoksi jabatannya dikarenakan adanya keterbatasan jumlah pegawai yang tersedia, yang mana seperti yang telah dijelaskan dengan adanya aparatur yang melakukan tugas ganda akan mempengaruhi terhadap hasil kinerja individu tersebut dan tentunya akan turut serta memnpengaruhi terhadap kualitas kinerja unit serta organisasinya (Yan, 2024).

B. Kurangnya Sosialisasi terkait Penjenjangan Kinerja

Implementasi penjenjangan kinerja di Bappeda Kota Solok berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 89 Tahun 2021 sudah mulai disosialisasikan pada tahun 2022 dan diimplementasikan pada tahun 2023. Selanjutnya, terkait dengan sosialisasi Implementasi peraturan Penjenjangan Kinerja di Bappeda Kota Solok ditemui kendala pada ASN dikarenakan sulit untuk beradaptasi dengan peraturan tersebut (Ning, 2024).

Berdasarkan temuan dilapangan diketahui bahwa masih sulitnya Aparatur Sipil Negara (ASN) Bappeda Kota Solok untuk beradaptasi dengan peraturan baru tersebut dikarenakan masih kurangnya sosialisasi terhadap implementasi Peraturan Menteri

Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 89 Tahun 2021 tentang Penjenjangan Kinerja.

C. Keterbatasan Anggaran dalam Pelaksanaan Program Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia

Berdasarkan hasil temuan dilapangan diketahui adanya permasalahan keterbatasan anggaran dalam pelaksanaan program pengembangan kualitas sumber daya manusia ASN di Bappeda Kota Solok. Program pengembangan sumber daya manusia Bappeda Kota Solok sangat terbatas. Hal ini dikarenakan adanya keterbatasan anggaran dalam pelaksanaan program. Dari 34 orang ASN Bappeda Kota Solok hanya 4 orang yang mendapatkan kesempatan melanjutkan studi S2.

Disimpulkan keterbatasan anggaran dalam program pengembangan SDM menjadi salah satu permasalahan dalam kendala implementasi penjenjangan kinerja di Bappeda Kota Solok (Aldighrir, 2024).

Simpulan

Berdasarkan temuan dari penelitian di lapangan secara langsung tentang Implementasi Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 89 Tahun 2021 tentang Penjenjangan Kinerja di Bappeda Kota Solok dapat disimpulkan bahwa :

Kendala yang ditemui dalam Implementasi Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 89 Tahun 2021 tentang Penjenjangan Kinerja di Bappeda Kota Solok dapat dilihat dari beberapa permasalahan yaitu ; a) Keterbatasan jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) Berdasarkan temuan dilapangan diketahui bahwa formasi pegawai yang seharusnya berjumlah 106 orang, namun jumlah pegawai yang ada di Bappeda kota Solok saat ini hanyalah 34 orang atau sekitar 36,04% dari total ideal pegawai, dengan kekurangan 72 orang atau 76,32% pegawai. Terdapatnya kekurangan jumlah Aparatur Sipil Negara di Bappeda Kota Solok yang mana Sumber Daya Manusia menjadi aspek yang esensial dalam kinerja organisasi atau instansi, jika hal ini tidak sesuai tentu akan berpengaruh dalam pelaksanaan kinerja yang dihasilkan oleh instansi atau organisasi yang mempengaruhi impelmentasi penjenjangan kinerja di Bappeda Kota Solok. b) Kurangnya Sosialisasi terkait Penjenjangan Kinerja, Berdasarkan temuan dilapangan diketahui bahwa masih sulitnya Aparatur Sipil Negara (ASN) Bappeda Kota Solok untuk beradaptasi dengan peraturan baru tersebut dikarenakan masih kurangnya sosialisasi terhadap implementasi Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 89 Tahun 2021 tentang Penjenjangan Kinerja. c) Keterbatasan Anggaran dalam Pelaksanaan Program Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia, Berdasarkan hasil temuan dilapangan diketahui adanya permasalahan keterbatasan anggaran dalam pelaksanaan program pengembangan kualitas sumber daya manusia ASN

di Bappeda Kota Solok. Program pengembangan sumber daya manusia Bappeda Kota Solok sangat terbatas. Hal ini dikarenakan adanya keterbatasan anggaran dalam pelaksanaan program. Dari 34 orang ASN Bappeda Kota Solok hanya 4 orang yang mendapatkan kesempatan melanjutkan studi S2. Disimpulkan keterbatasan anggaran dalam program pengembangan SDM juga termasuk bagian penting dari salah satu permasalahan yang dapat menjadi kendala dalam implementasi penjenjangan kinerja di Bappeda Kota Solok.

Daftar Pustaka

- Abdul Wahab, Solichin, 2021, *Analisis Kebijakan Dari Formulasi ke Implementasi Kebijakan Negara*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Agustino, Leo. 2018. *Dasar-Dasar Kebijakan Publik*, Bandung: Alfabet Jones, Charles O. 2011. *Pengantar Kebijakan Publik (Public Policy)*. Jakarta: Rajawali
- Aldighrir, W. (2024). Crisis Management in Saudi Arabian Universities: Evaluating Plans, Challenges and Obstacles Through a Cross-Sectional Study. *European Journal of Education*, 59(4). <https://doi.org/10.1111/ejed.12767>
- Dunn, William. 2000. *Pengantar Analisis Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Gajah Mada Press
- Hasibuan.S.P.Malayu, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Mashlahatul Ummah. 2019. *Resposibilitas Pelayanan Publik di Kantor Kemenrian Agama Republik Indonesia Kantor Kabupaten Luwu Timur*. Jurnal Pelayanan Publik Vol 2 No
- Miyake, T. (2024). Development and Evaluation of a Treadmill-based Video-see-through and Optical-see-through Mixed Reality Systems for Obstacle Negotiation Training. *IEEE Transactions on Visualization and Computer Graphics*. <https://doi.org/10.1109/TVCG.2024.3424206>
- Moelong, L. J. 2020. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : Remaja Rosda Karya
- Mulyadi, Deddy. 2016. *Studi Kebijakan Publik dan Pelayanan Publik*. Bandung:Alfabet
- Ning, Y. (2024). A Modified Q-learning Algorithm Facing for Path Planning and Obstacle Avoidance Method for Unmanned Aerial Vehicle. *Lecture Notes in Electrical Engineering*, 1173, 247–258. https://doi.org/10.1007/978-981-97-1087-4_24
- Nugroho. Riant. 2009. *Publik Policy*. Jakarta:PT. Elex Media Kompetindo
- Purwanto, E. A., & Sulistyastuti, D. R. (2012). *Implementasi Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Gava Media.
- Pendius Wanimbo. 2020. *Implementasi Kebijakan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Dinas Kesehatn Kabupaten Yahukimo*. Jurnal Kebijakan Publik Vol 3 No 1
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 89 Tahun 2021 Tentang Penjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah Republik Indonesia
- Phadke, A. (2024). Modeling Wind and Obstacle Disturbances for Effective Performance Observations and Analysis of Resilience in UAV Swarms. *Aerospace*, 11(3). <https://doi.org/10.3390/aerospace11030237>

- Rahma. 2018. *Responsibilitas Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD di Kabupaten Jenepono*. Jurnal Kebijakan Publik Vol 3 No 1
- Robbins. Stephen P. 2021. *Perilaku Organisasi, Edisi V*. Jakarta : Pearson Education Asia
- Rosianton Herlambang. 2018. *Implementasi Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Bontang Barat Kota Bontan*. Jurnal Administrative Vol 1 No 1
- Rumerere, Kelvin. 2022. *Implementasi Kebijakan Promosi Jabatan untuk Peningkatan Kinerja di Pemerintahan Kabupaten Sarmi*. Jurnal Kebijakan Publik Vol 2 No 1
- Wahab, S. 2014. *Analisis Kebijakan*. Jakarta : Bumi Aksara
- Yan, M. (2024). Efficient Generation of Optimal UAV Trajectories With Uncertain Obstacle Avoidance in MEC Networks. *IEEE Internet of Things Journal*, 11(23), 38380–38392. <https://doi.org/10.1109/JIOT.2024.3446664>