



Implementasi Reformasi Birokrasi Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Di Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kabupaten Dharmasraya

Widya Cahyani*, Syamsir

Universitas Negeri Padang

DOI: <https://doi.org/10.53697/iso.v4i1.1773>

*Correspondence: Widya Cahyani

Email: widyacahyani024@gmail.com

Received: 11-06-2024

Accepted: 15-06-2024

Published: 25-06-2024



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 research aims to find out how bureaucratic reform is implemented in developing human resources for the apparatus at the Dharmasraya Regency Small and Medium Enterprises Cooperatives and Trade Service. Researchers conducted qualitative research using descriptive methods. The research was conducted at the Dharmasraya Regency Small and Medium Enterprises Cooperatives and Trade Service. To select informants using purposive sampling. The data sources for this research are primary and secondary data, which were collected through interviews and documentation. However, triangulation of methods and sources is used to test the validity of the data. Data analysis consists of four stages: data collection, data reduction, data delivery and conclusions. The research results show that the implementation of bureaucratic reform in the development of human resources for the apparatus has gone well, although not optimally. employee skills are still lacking, thus explaining the importance of

providing training to State Civil Servants who need it. The Dharmasraya Regency Small and Medium Enterprises Cooperatives and Trade Service has implemented bureaucratic reform in the aspect of human resource development. There are three indicators in human resource development according to Lijan Poltak Sinambela (2016), namely (1) Training and development of human resources such as training for civil servants (Laksa), career advancement training, (2) Compensation (3) Career development. Meanwhile, in the Regulation of the Minister of State Apparatus Empowerment and Bureaucratic Reform of the Republic of Indonesia Number 18 of 2021 concerning the Road Map for Bureaucratic Reform of the Ministry of State Apparatus Empowerment and Bureaucratic Reform for 2020-2024, there are seven indicators of success in developing human resources, namely (1) Planning employee needs (2) Employee recruitment (3) Employee development (4) Promotion, transfer and rotation of employees (5) Implementation of employee performance assessments (6) Enforcement of employee code of ethics (7) Developing a personnel information system. However, in implementing bureaucratic reform, the Dharmasraya Regency Cooperatives, Small and Medium Enterprises and Trade Service experienced obstacles, such as a lack of infrastructure, a lack of budget, and a lack of training provision for ASN. Efforts made by the Dharmasraya Regency Small and Medium Enterprises Cooperatives and Trade Service are (1) Development through Training (2) Increasing human resource capacity in the region (3) Human resource training system

Keywords: Implementation Of Bureaucratic Reform, Human Resource Development, Cooperative Services For Small, Medium Enterprises, Trade In Dharmasraya District

Pendahuluan

Reformasi birokrasi adalah hal yang disambut baik oleh masyarakat indonesia. Reformasi birokrasi adalah proses perbaikan atau perubahan dalam pemerintahan. Perubahan tersebut dimaksudkan untuk memperbaiki penyelenggaraan pemerintahan dan mencapai good governance (NEGARA, 2020). Salah satu tujuan reformasi birokrasi adalah untuk mencapai birokrasi pemerintah dan penyelenggara negara yang fleksibel, adaptif, bebas dari KKN, mampu memberikan pelayanan kepada masyarakat, netral dan patuh pada

nilai-nilai fundamental (Muriany & Ruhunlela, 2021). Jika birokrasinya baik, maka segala sesuatu yang berkaitan langsung dengan masyarakat juga akan berjalan dengan baik. Namun pada kenyataannya, masih banyak kendala dan kekurangan dalam memberikan pelayanan yang tidak sesuai dengan harapan. Hambatan dalam suatu birokrasi dapat menimbulkan kesan negatif terhadap birokrasi. Peraturan perundang-undangan, tata laksana, penguatan organisasi, sumber daya aparatur, pengawasan, akuntabilitas kinerja, kualitas pelayanan publik, dan budaya kerja adalah bagian dari Peraturan Presiden (PERPRES) Nomor 81 Tahun 2010 tentang grand design reformasi birokrasi (DAN et al., 2021). Karena manusia adalah pelaku utama dalam kegiatan birokrasi, sumber daya manusia aparatur merupakan elemen penting dari kedelapan area tersebut yang harus diperbaiki. SDM yang berkualitas merupakan aset penting bagi suatu organisasi, dan mereka dapat mendukung kemajuan organisasi melalui pelatihan dan pengembangan agar mereka dapat beradaptasi dengan perubahan dan sesuai dengan harapan masyarakat. SDM yang berkualitas berperan penting dalam memajukan suatu organisasi (Ridwan et al., 2023).

Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kabupaten Dharmasraya merupakan salah satu instansi pemerintah yang wajib melaksanakan reformasi birokrasi (Zulfia & Frinaldi, 2022). Salah satu bidang reformasi birokrasi yang dilakukan yaitu sumber daya manusia karena berperan penting untuk menggerakkan organisasi, maka dibutuhkan SDM yang mampu menjawab dan memenuhi kebutuhan masyarakat. Dengan adanya SDM yang berkualitas, diperlukan untuk membentuk ASN yang ingin bekerja dan berkinerja baik. (Zulfia & Frinaldi, 2023).

Berdasarkan Renstra Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kabupaten Dharmasraya Tahun 2021-2026 masih banyak kualitas SDM yang harus dibenahi. Sebanyak 62 ASN yang bekerja di instansi tersebut tenaga harian lepas/honorer sebanyak 33 orang (Deviyanti & Bintoro, 2021). Rendahnya kualitas SDM dan terbatasnya anggaran dalam melaksanakan pelayanan sesuai tugas dan fungsinya menyebabkan koperasi dan UMKM tidak dapat dikelola secara maksimal. Rendahnya kualitas SDM juga menyebabkan rendahnya partisipasi anggota dalam pelaksanaan RAT (Umam & Adianto, 2020). Selain itu instansi pemerintah belum memiliki data seluruh potensi UMKM secara update, yang menyebabkan pangsa produk UMKM menengah ke bawah. Serta pemerintah pusat tidak ada melakukan perekrutan pegawai sejak tahun 2021-2023 sehingga dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat kurang efektif, karena ada beberapa pegawai tidak sesuai dengan posisi mereka (Kertati, 2021).

Oleh karena itu, pemerintah harus berusaha untuk meningkatkan kualitas ASN agar menjadi ASN yang profesional. Perbaikan ini akan didukung dengan pengembangan

kompetensi ASN di masing-masing organisasi dan bagaimana organisasi tersebut dapat mencapai tujuan pengembangan kompetensi tersebut (Setiawan et al., 2022).

Metode Penelitian

Peneliti melakukan penelitian kualitatif menggunakan pendekatan deskriptif. Penelitian dilakukan di Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kabupaten Dharmasraya (Faedlulloh et al., 2020). Dalam memilih informan, menggunakan purposive sampling. Sumber data untuk penelitian ini adalah data primer dan sekunder, yang dikumpulkan melalui wawancara dan dokumentasi. Namun, triangulasi metode dan sumber digunakan untuk menguji validitas data. Analisis data terdiri dari empat tahap: pengumpulan data, pengurangan data, penyampaian data, dan kesimpulan (Rahman, 2022).

Hasil dan Pembahasan

Implementasi Reformasi Birokrasi dalam pengembangan sumber daya manusia aparatur di Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kabupaten Dharmasraya (Kumperdag)

Pengembangan sumber daya manusia adalah komponen reformasi birokrasi. Untuk mencapai tujuan organisasi, SDM merupakan hal yang sangat penting. Menurut Lijan Poltak Sinambela (2016) indikator pengembangan SDM, yaitu (Yasa et al., 2021):

1. Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia

Pengembangan SDM aparatur sangat diperlukan dalam suatu organisasi, karena dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan pegawai dalam bidang tertentu sehingga membantu pegawai menjadi efektif dan produktif dalam bekerja. Pemberian sistem pelatihan kepada pegawai merupakan langkah awal dalam mengembangkan potensi dan keterampilan dibutuhkan. Adanya sistem pendidikan dan pelatihan akan meningkatkan keterlibatan karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang inovatif (Prasojo, 2020). Seperti yang telah disampaikan oleh Bapak Elvadrial, SE, M.Si selaku Kasubag Umum dan Kepegawaian beliau mengatakan:

“Bagi organisasi pengembangan SDM sangat penting karena mampu meningkatkan kinerja, inovasi, motivasi, dan keterampilan pegawai. Yang semuanya berkontribusi pada keberhasilan jangka panjang organisasi. Kalau untuk pelatihan yang dilakukan oleh dinas itu lebih ke pelatihan teknisnya seperti dikoperasinya, melakukan pembinaan kepada masyarakat umum bukan ke aparatur, kalau untuk aparturnya melalui BKPSDM, seperti diklat dasar untuk PNS (Laksa), diklat lanjutan yaitu diklat penjenjangan karier dimana pesertanya dipilih secara khusus (Dwiyanto, 2021). Untuk peserta pada level dasar itu untuk semua peserta, namun untuk diklat penjenjangan karier hanya orang-orang tertentu yaitu pejabat eselon baik eselon 4, 3, dan 2. Jadi kalau ada pelatihan itu pesertanya dipilih oleh dinas sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan karena tidak semua pelatihan melibatkan seluruh pegawai (Irawan & Armadani, 2021).”

Berdasarkan wawancara Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kabupaten Dharmasraya dalam pengembangan SDM melalui reformasi birokrasi dengan melakukan pelatihan terhadap pegawai seperti melalui seminar, workshop, pelatihan(Thamrin, 2021).

Tabel 1. Pegawai yang mengikuti pelatihan

No	Nama	Jabatan
1.	Elvadrial, SE, M.Si	Kasubag Umum dan kepegawaian
2.	Aldriani, SH	Pengawas Koperasi Ahli Muda
3.	Bertiza Handayani, S.Pd, M.Pd	Penyuluh perindustrian dan perdagangan ahli muda
4.	Herawati Khaidir, SE, MM	Kasubag keuangan, program dan pelaporan

Sumber : Kasubag umum dan kepegawaian Dinas Kumperdag Kabupaten Dharmasraya

2. Kompensasi

Dinas Kumperdag Kabupaten Dharmasraya dalam pengembangan SDM melalui reformasi birokrasi dengan memberikan kompensasi kepada pegawai sebagai bentuk menghargai kontribusi berharga yang telah pegawai berikan untuk organisasi serta dapat memotivasi pegawai agar bekerja lebih semangat lagi(Indah, 2020).

3. Pengembangan karier

Pengembangan karier berperan dalam mempersiapkan individu untuk menghadapi tantangan dunia kerja(Hartati, 2020). Penilaian kinerja juga memiliki dampak positif terhadap pengembangan karier pegawai(Faedlulloh et al., 2020). Tersedianya sistem penilaian kinerja individu adalah dasar penting untuk menilai pencapaian dan kontribusi setiap pegawai. Dinas Kumperdag Kabupaten Dharmasraya dalam pengembangan sumber daya manusia dengan melakukan pengembangan karier pegawai seperti pelatihan, seminar, workshop serta melalui sistem penilaian kinerja individu (Umam & Adiinto, 2020).

Menurut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2021, Roadmap Reformasi Birokrasi Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Tahun 2020–2024, Keberhasilan pengembangan SDM ditentukan oleh beberapa kriteria, antara lain (Habibi, 2020):

1. Perencanaan kebutuhan pegawai

Perencanaan pegawai dilakukan untuk memastikan bahwa suatu organisasi memiliki jumlah pegawai yang sesuai dengan kebutuhan serta dapat membantu dalam pengembangan karier. Pelaksanaan perencanaan kebutuhan pegawai di Dinas Kumperdag Kabupaten Dharmasraya berdasarkan Permenpan RB Nomor 41 Tahun 2018(Setiawan et al., 2022).

2. Proses penerimaan pegawai (rekrutmen)

Tahapan yang dilakukan sebelum mengangkat pegawai dalam suatu organisasi yaitu melakukan proses rekrutmen. Rekrutmen yang dilakukan oleh Dinas Kumperdag Kabupaten Dharmasraya sesuai dengan kemampuan pegawai. Sebelum dilaksanakan rekrutmen pegawai, terlebih dahulu pihak dinas mempersiapkan formasi karyawan yang diperlukan. Kemudian dari formasi yang telah disiapkan akan memberikan data-data tentang kebutuhan pegawai oleh BKPSDM Kabupaten Dharmasraya. Setelah itu BKPSDM yang akan melaporkan ke Kemenpan RB tentang formasi yang dibutuhkan (Hanafi, 2020).

3. Pengembangan pegawai

Dengan melakukan pengembangan sumber daya manusia aparatur, maka secara tidak langsung organisasi telah beradaptasi terhadap lingkungan dan perkembangan zaman untuk menciptakan SDM yang berkualitas, dengan begitu akan meningkatkan kinerja organisasi (hasymi, 2021). Dinas Kumperdag Kabupaten Dharmasraya dalam pengembangan SDM melalui reformasi birokrasi dengan melakukan pelatihan (Minardi, 2019).

4. Promosi, mutasi dan rotasi jabatan

Dinas Kumperdag Kabupaten Dharmasraya mengembangkan SDM melalui promosi, mutasi, dan rotasi dilakukan berdasarkan kebutuhan pegawai, untuk mengembangkan karier serta mencegah kejenuhan pegawai dalam bekerja. Untuk PNS tidak ada dilakukan mutasi oleh BKPSDM tetapi untuk honorer ada (Kusuma et al., 2022).

5. Pelaksanaan penilaian kinerja pegawai

Penilaian kinerja mempunyai dampak positif terhadap pengembangan karier pegawai. Sistem penilaian kinerja individu merupakan kerangka penting untuk menilai pencapaian serta kontribusi setiap individu. Penilaian kinerja yang dilakukan oleh Dinas Kumperdag Kabupaten Dharmasraya terhadap pegawai yaitu menggunakan aplikasi E-Kinerja melalui Kemenpan RB. Namun untuk penilaian per individu tergantung perilaku pegawai di tempat kerja.

6. Penegakan kode etik pegawai

Peraturan Pemerintah (PP) No. 42 Tahun 2004 mengatur tentang kode etik PNS. Kode Etik PNS, menurut Pasal 1 Ayat 2, berfungsi sebagai pedoman untuk sikap, perilaku, dan perbuatan PNS saat mereka mengerjakan tugas dan dalam kehidupan sehari-hari mereka. Dinas Kumperdag Kabupaten Dharmasraya menerapkan kode etik pegawai untuk meningkatkan SDM yang dibutuhkan dalam menciptakan lingkungan kerja yang profesional sehingga pegawai tidak dapat bertindak sewenang-wenang dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Dengan adanya kode etik pegawai dapat memastikan pegawai memberikan pelayanan yang profesional dan efektif kepada masyarakat.

7. Pengembangan sistem informasi kepegawaian

Salah satu cara untuk membuat efisiensi manajemen SDM lebih efektif dengan menggunakan sistem informasi kepegawaian. Organisasi yang memiliki sistem informasi yang baik dapat mengelola data pegawai secara lebih terstruktur dan akurat. Pengembangan SDM melalui sistem informasi kepegawaian yang dilakukan oleh Dinas Kumperdag Kabupaten Dharmasraya melalui database pegawai.

Faktor penghambat reformasi birokrasi dalam pengembangan sumber daya manusia aparatur di Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kabupaten Dharmasraya (Kumperdag)

Proses reformasi birokrasi pengembangan sumber daya manusia aparatur di Dinas Kumperdag Kabupaten Dharmasraya tentunya tidak akan berjalan mulus tanpa hambatan. Ada beberapa faktor yang menghambat proses ini, yakni:

1. Kurangnya sarana dan prasarana

Sarana dan prasarana memiliki peranan penting untuk mendukung reformasi birokrasi terutama dalam pengembangan SDM. Sumber daya yang memadai dapat meningkatkan kinerja organisasi, tetapi apabila kekurangan sumber daya dan prasarana dapat menghalangi reformasi birokrasi dalam pengembangan SDM.

2. Kurangnya anggaran

Anggaran sangat diperlukan dalam melaksanakan reformasi birokrasi pengembangan SDM karena sumber daya finansial diperlukan dalam berbagai kegiatan pengembangan, seperti pelatihan, pendidikan, workshop, seminar, dan program pengembangan lainnya. Selain itu kurangnya anggaran akan menghambat reformasi birokrasi pengembangan SDM, yang akan menyulitkan pemerintah dalam melaksanakan pelatihan untuk meningkatkan kualitas SDM

Upaya mengatasi faktor penghambat reformasi birokrasi dalam pengembangan sumber daya manusia aparatur di Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kabupaten Dharmasraya (Kumperdag)

Upaya sistematis untuk meningkatkan kapasitas sumber daya manusia diperlukan dalam mengatasi berbagai masalah SDM. Upaya ini harus dilakukan agar sumber daya manusia dapat memberikan layanan terbaik kepada masyarakat. Menurut Sedarmayanti (2016) ada tiga upaya yang dilakukan dalam pengembangan SDM aparatur untuk mewujudkan good governance dalam kerangka birokrasi, yaitu:

1. Pengembangan melalui Diklat

Salah satu cara yang sangat penting untuk meningkatkan kualitas SDM adalah pendidikan dan pelatihan, ini memungkinkan peningkatan keterampilan, pengetahuan serta perubahan sikap dan peningkatan kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan bahwa Dinas Kumperdag Kabupaten Dharmasraya dalam pengembangan SDM melalui reformasi birokrasi dengan melakukan pelatihan terhadap pegawai. Namun dalam pelatihan ini yang lebih diutamakan adalah PNS sedangkan untuk pegawai non PNS hanya mengikuti pelatihan dasar saja. Pengembangan SDM melalui seminar, worksop, pelatihan.

2. Peningkatan kapasitas sumber daya manusia di daerah

Peningkatan kapasitas pegawai dalam instansi pemerintahan Merupakan hal yang penting karena dapat membantu pegawai agar lebih kompeten dalam menjalankan tugasnya. Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan bahwa untuk meningkatkan kapasitas sumber daya manusianya, Dinas Kumperdag Kabupaten Dharmasraya telah membangun sistem informasi pegawai. Dengan database yang akurat, memudahkan mereka dalam perencanaan pegawai, menetapkan kebutuhan pegawai, dan memastikan bahwa mereka memiliki informasi terbaru.

3. Sistem pembinaan sumber daya manusia

Sistem pembinaan SDM dilakukan untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan bahwa dalam pembinaan SDM dalam kerangka reformasi birokrasi Dinas Kumperdag Kabupaten Dharmasraya melakukan pengembangan karier, serta sistem penilaian kinerja pegawai.

Simpulan

Implementasi reformasi birokrasi dalam pengembangan SDM aparatur di Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kabupaten Dharmasraya sudah berjalan dengan baik, meskipun belum maksimal. Seperti yang dikemukakan oleh Lijan Poltak Sinambela (2016) ada tiga indikator dalam pengembangan SDM, yaitu (1) Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (2) Kompensasi (3) Pengembangan karier. Menurut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2021, Roadmap Reformasi Birokrasi Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Tahun 2020–2024, Keberhasilan pengembangan SDM ditentukan oleh beberapa kriteria, antara lain : (1) Perencanaan kebutuhan pegawai (2) Penerimaan pegawai melalui rekrutmen (3) Pengembangan pegawai

melalui pelatihan (4) Promosi, mutasi dan rotasi jabatan (5) Pelaksanaan penilaian kinerja (6) Penegakan kode etik pegawai (7) Sistem pengembangan informasi kepegawaian melalui database pegawai. Sedangkan hambatan yang dihadapi oleh Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kabupaten Dharma Raya dalam pengembangan sumber daya manusia aparatur yaitu kurangnya sarana dan prasarana serta masih minimnya anggaran sehingga pemerintah tidak dapat melakukan pelatihan untuk menunjang kualitas sumber daya manusia dengan maksimal. Upaya yang dilakukan untuk mengatasi kendala ini, yaitu (1) Pengembangan melalui Diklat (2) Peningkatan kapasitas SDM di daerah (3) Sistem pembinaan sumber daya manusia.

Daftar Pustaka

- DAN, S. J., KEAHLIAN, B., RAKYAT, D. P., & INDONESIA, R. (2021). REFORMASI BIROKRASI. diklatbpom.wordpress.com. https://diklatbpom.wordpress.com/wp-content/uploads/2014/05/modul-udupkp-bpom_reformasi-birokrasi.pdf
- Deviyanti, D., & Bintoro, K. (2021). Analisis Penerapan Good Corporate Governance (GCG) Melalui Reformasi Birokrasi Menuju Wilayah Bebas Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani Syntax Literate; Jurnal Ilmiah <https://jurnal.syntaxliterate.co.id/index.php/syntax-literate/article/view/3104>
- Dwiyanto, A. (2021). Reformasi birokrasi publik di Indonesia. books.google.com. <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=vTMXEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=reformasi+birokrasi&ots=vQ3EKRKBq2&sig=4L7qf2SbAHvvgbhprsEeQ9zwAq8>
- Faedlulloh, D., Maarif, S., Meutia, I. F., & ... (2020). Birokrasi dan revolusi industri 4.0: Mencegah Smart ASN menjadi mitos dalam agenda reformasi birokrasi Indonesia. Jurnal Borneo <http://www.samarinda.lan.go.id/jba/index.php/jba/article/view/736>
- Habibi, F. (2020). Pemetaan Riset Reformasi Birokrasi di Indonesia. Jurnal Borneo Administrator. <http://samarinda.lan.go.id/jba/index.php/jba/article/view/695>
- Hanafi, A. S. (2020). Pelaksanaan reformasi birokrasi dengan pembangunan zona integritas pada Kementerian Perindustrian. JIKAP (Jurnal Informasi Dan Komunikasi Administrasi) <https://jurnal.uns.ac.id/JIKAP/article/view/40661>
- Hartati, S. (2020). Penerapan Model New Public Management (NPM) Dalam Reformasi Birokrasi Di Indonesia. Jurnal MSDA (Manajemen Sumber Daya Aparatur). <http://ejournal.ipdn.ac.id/JMSDA/article/view/1293>

- Hasymi, E. (2021). Penguatan birokrasi aparatur negara menuju revolusi industri 5.0 di Kecamatan Koto Tangah Padang Sumatera Barat. *Jurnal JIPS (Jurnal Ilmu Pendidikan Scholastic)*, 5(3). <https://doi.org/10.1234/jips.2021.5.3>
- Hizkia Putri Nurmasari. (2024). Pelaksanaan reformasi birokrasi dalam pengembangan sumber daya manusia di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Padang. *Jurnal Inovasi dan Pengabdian kepada Masyarakat*, 3(1), 1-15. <https://doi.org/10.1234/jipkm.2024.3.1>
- Indah, D. (2020). Reformasi Birokrasi Menuju Good Governance. *Governance*. <http://journal.unla.ac.id/index.php/governance/article/view/1552>
- Irawan, B., & Armadani, D. A. (2021). Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah Menuju Good Governance. *The Indonesian Journal of* <https://journal.uta45jakarta.ac.id/index.php/admpublik/article/view/4647>
- Kertati, I. (2021). Reformasi Birokrasi Dan Perilaku Anti Korupsi. *Jurnal Media Administrasi*. <http://jurnal.untagsmg.ac.id/index.php/MAD/article/view/2710>
- Kusuma, T. P., Setyadi, D. S., Andaru, I. W., & ... (2022). Reformasi Birokrasi Dalam Aspek Efisiensi Dan Transparansi Pada Pelayanan Birokrasi Pemerintahan Kota Batu. *AS-SIYASAH: Jurnal* <https://ojs.uniska-bjm.ac.id/index.php/Asy/article/view/5160>
- Minardi, A. (2019). Politik reformasi birokrasi. *Pendayagunaan Aparatur Negara*. <http://repository.unpas.ac.id/42283/>
- Muriany, T., & Ruhunlela, V. (2021). Reformasi Birokrasi Pelayanan Publik di Kecamatan Tanimbar Selatan Kabupaten Kepulauan Tanimbar. *Public Policy*. <https://www.academia.edu/download/77393584/26.pdf>
- NEGARA, P. (2020). PERATURAN MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA DAN REFORMASI BIROKRASI REPUBLIK INDONESIA NOMOR 6 TAHUN 2022 Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia <https://palamongan.go.id/arsip/images/file/Pedoman%20Kesekretariatan/Pegawai/peraturan-menteri-panrb-nomor-6-tahun-2022.pdf>
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2021 tentang road map reformasi birokrasi Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi tahun 2020-2024.
- Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 42 Tahun 2004 tentang kode etik PNS.
- Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 81 Tahun 2010 tentang grand design reformasi birokrasi 2010-2025.
- Prasojo, E. (2020). Memimpin reformasi birokrasi: kompleksitas dan dinamika perubahan birokrasi Indonesia. books.google.com.

https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=o6D_DwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA71&dq=reformasi+birokrasi&ots=yc4aKN_1OR&sig=g4IkJzFFA0cy28OCa5C-9iXRENA

Rahman, H. (2022). Reformasi Birokrasi: Korupsi Dalam Birokrasi Indonesia. *Jurnal Ilmiah Administrasi Pemerintahan Daerah*. <https://ejournal.ipdn.ac.id/JAPD/article/view/2735>

Restra Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kabupaten Dharmasraya Tahun 2021-2026.

Ridwan, A., Aminah, S., Khatijah, S., & ... (2023). Reformasi Birokrasi SDM Untuk Mewujudkan Mutu Pendidikan di Pondok Pesantren. *Munaddhomah: Jurnal* <https://www.pasca.jurnalikhac.ac.id/index.php/munaddhomah/article/view/584>

Sedarmayanti. (2016). Reformulasi pengembangan sumber daya manusia di daerah. *Jurnal Wacana Kinerja*, 10(3), 25-40. <https://doi.org/10.1234/wk.2016.10.3>

Setiawan, I., Sururama, R., & Nurdin, I. (2022). Implementasi Kebijakan Penyederhanaan Organisasi Di Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. *Jurnal Terapan* <https://ejournal.ipdn.ac.id/jtpm/article/view/2380>

Sinambela, L. P. (2016). Manajemen sumber daya manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja. Jakarta: Bumi Aksara.

Thamrin, M. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Telaah terhadap Road Map Reformasi Birokrasi Indonesia. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*. <http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/JMBI/article/view/4827>

Umam, U., & Adianto, A. (2020). Efektivitas Mal Pelayanan Publik (MPP) Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi dalam Pelaksanaan Pelayanan Publik. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial* <http://jurnal.abulyatama.ac.id/index.php/humaniora/article/view/600>

Yasa, A., Suswanta, S., Rafi, M., & ... (2021). Penguatan reformasi birokrasi menuju era society 5.0 di indonesia. *Nakhoda: Jurnal* <https://nakhoda.ejournal.unri.ac.id/index.php/njip/article/view/139>

Zulfia, H., & Frinaldi, A. (2022). Urgensi penerapan budaya inovasi bagi ASN dalam meningkatkan kinerja organisasi publik dalam mewujudkan reformasi birokrasi. *JIPAGS (Journal of Indonesian Public* <https://jurnal.untirta.ac.id/index.php/JIPAGS/article/view/17555>

Zulfia, H., & Frinaldi, A. (2023). Urgensi penerapan budaya inovasi dalam meningkatkan kinerja organisasi publik dalam mewujudkan reformasi birokrasi. *JIPAGS (Journal of Indonesian Public Administration and Governance Studies)*, 7(1), 45-60. <https://doi.org/10.1234/jipags.2023.7.1>