



---

## **Pelaksanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I Kota Kendari**

---

### **INFO PENULIS**

La Ode Muhammad Adam Nur  
Universitas Sulawesi Tenggara, Kendari  
[adamnur2424@gmail.co.id](mailto:adamnur2424@gmail.co.id)

### **INFO ARTIKEL**

ISSN: 2808-1307  
Vol. 4, No. 2, Agustus 2024  
<http://jurnal.ardenjaya.com/index.php/ajsh>

---

© 2024 Arden Jaya Publisher All rights reserved

---

### ***Saran Penulisan Referensi:***

Nur, L. O. M. A. (2024). Pelaksanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I Kota Kendari. *Arus Jurnal Sosial dan Humaniora*, 4 (2), 1135-1141.

### **Abstrak**

Pengembangan sumber daya manusia harus mampu mendayagunakan sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu lembaga secara optimal, sehingga sumber daya manusia dapat bekerja secara maksimal untuk bersama-sama mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misi organisasi. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mendeskripsikan pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia dalam peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I Kota Kendari. Teknik analisis data penelitian ini menggunakan metode survei dan data yang diperoleh dianalisis secara kuantitatif melalui analisis deskriptif yang berupa perhitungan rata-rata dan perhitungan persentase. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai menunjukkan peningkatan. Hal tersebut dapat dilihat dari materi dan kurikulum Diklat yang telah sesuai dengan kompetensi jabatan, kesesuaian metode Diklat dengan kebutuhan praktis terhadap pengembangan diri para pegawai serta frekuensi pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Kota Kendari yang mengikuti pengembangan sumber daya manusia senantiasa meningkat dari tahun ke tahun yang bertujuan untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia sehingga memberikan perubahan pada pengetahuan, kemampuan dan sikap dalam berkinerja yang meliputi pendidikan dan pelatihan (Diklat), kegiatan non-Diklat, tugas belajar, dan promosi.

**Kata Kunci:** sumber daya manusia, kinerja, pegawai

### Abstract

Human resource development must be able to utilize the human resources owned by an institution optimally, so that human resources can work optimally to jointly achieve goals in accordance with the vision and mission of the organization. The purpose of this study is to determine and describe the implementation of human resource development in improving employee performance at the Class I Immigration Office of Kendari City. The data analysis technique for this study uses a survey method and the data obtained is analyzed quantitatively through descriptive analysis in the form of average calculations and percentage calculations. The results of the study indicate that the implementation of human resource development on employee performance shows an increase. This can be seen from the training material and curriculum that is in accordance with job competencies, the suitability of the training method with the practical needs of employee development and the frequency of employees of the Class I Immigration Office of Kendari City who participate in human resource development continues to increase from year to year which aims to develop intellectual abilities and human personality so as to provide changes in knowledge, abilities and attitudes in performing which includes education and training (Diklat), non-Diklat activities, study assignments, and promotions.

**Keywords:** human resources, performance, employees

### A. Pendahuluan

Sejauh apapun kemajuan teknologi yang telah dicapai oleh masyarakat, bangsa atau negara, tidak dapat kita ingkari bahwa pendukung yang dominan dari tercapainya kemajuan tersebut adalah jasa-jasa dan prestasi sumber daya manusianya. Isu-isu strategis yang bergerak dalam level internasional. Dalam level ini, globalisasi menjadi isu yang sangat strategis dalam setiap proses pembangunan bagi negara bangsa manapun di muka bumi. Globalisasi harus disikapi secara positif sebagai proses pembangunan sumber daya manusia untuk meningkatkan produktivitas dan daya saing bangsa.

Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu (Notoadmodjo, S. 2003). Pelaku dan sifatnya dilakukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya (Hasibuan, 2003). Pengembangan sumber daya manusia mengandung tugas untuk mendayagunakan sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu lembaga secara optimal, sehingga sumber daya manusia dapat bekerja secara maksimal untuk bersama-sama mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misi organisasi (Sastradipoera, 2002).

Kantor Imigrasi Kelas I Kota Kendari memiliki fungsi selain melaksanakan tugas keimigrasian dibidang informasi dan sarana komunikasi, dibidang lalu lintas keimigrasian, dibidang status keimigrasian, Kantor Imigrasi juga melaksanakan tugas pengawasan dan penindakan keimigrasian yang meliputi melakukan pemantauan terhadap pelanggaran perizinan keimigrasian dan mengadakan kerjasama antar instansi di bidang pengawasan orang asing serta melakukan penyidikan dan penindakan terhadap pelanggaran keimigrasian.

Untuk melaksanakan fungsi tersebut maka pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Kota Kendari perlu diberikan pengembangan sumber daya manusia, karena pegawai yang bekerja di instansi tersebut merupakan orang-orang yang diangkat oleh pemerintah untuk menduduki suatu jabatan tertentu yang diarahkan untuk menjamin penyelenggaraan tugas pemerintahan secara berdaya guna dan berhasil guna. Pengembangan dapat dilakukan dengan berbagai cara misalnya pendidikan dan pelatihan (diklat), mengikutsertakan pegawai tugas belajar untuk mengikuti pendidikan formal dan kegiatan lainnya.

Jumlah pegawai yang telah mengikuti diklat sebanyak 18 pegawai namun yang mendapatkan promosi hanya berkisar 7 pegawai serta Evaluasi Diklat hanya dalam bentuk *output* berupa sertifikat dan dilakukan sesaat setelah pegawai selesai mengikuti Diklat, tetapi tidak setelah pegawai kembali ke intansinya. *Outcome* dari diklat yaitu perubahan-perubahan yang terjadi pada pengetahuan, sikap dan perilaku alumni peserta Diklat belum termonitor dan terevaluasi, sementara pegawai tetap harus bekerja. Peserta Diklat yang tidak disesuaikan dengan rencana pengembangan karir mengakibatkan peserta Diklat setelah kembali tidak memperoleh penempatan promosi maupun pengembangan potensinya. Hal ini menimbulkan frustrasi dan kekecewaan bagi para pegawai. Kecenderungan ini terjadi dalam organisasi pemerintahan bahwa ada pegawai yang tidak punya beban kerja sehingga menimbulkan

masalah dan dianggap perlu pegawai tersebut diberikan pengembangan sumber daya manusia berupa pendidikan dan pelatihan.

Sebagai aparatur Negara yang diatur dalam Undang-Undang RI Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) Pasal 1 ayat 3 menyebutkan bahwa : Pegawai Negeri Sipil adalah warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat sebagai pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Pegawai Negeri Sipil berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara professional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan.

Dengan demikian kita dapat menarik sebuah kesimpulan bahwa aparatur merupakan hal paling vital dalam mempengaruhi penyelenggaraan pemerintahan dan secara keseluruhan pemberdayaan sumber daya aparatur pemerintah bukan saja bermakna meningkatkan kapasitas (*Capacity Building*), tetapi juga akuntabilitas (*Accountability*) aparatur dalam arti luas. Namun situasi dilapangan ternyata menimbulkan pertanyaan dari berbagai lapisan masyarakat dimana terjadi beberapa masalah yang timbul dan bahkan berusaha mempertanyakan kapasitas sumber daya aparatur yang ada, karena seperti yang kita ketahui bersama bahwa aparatur pelaksana yang baik merupakan indikator terciptanya pelayanan publik dalam pemerintahan daerah yang baik pula.

## **B. Metodologi**

### **Jenis Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan jenis penelitian kuantitatif dan menggunakan metode survei dan data yang diperoleh dianalisis secara kuantitatif melalui analisis deskriptif yang berupa perhitungan rata-rata dan perhitungan persentase.

### **Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Kantor Imigrasi Kelas I Kota Kendari dengan pertimbangan bahwa Kantor Imigrasi merupakan instansi yang telah melakukan pengembangan sumber daya manusia namun belum adanya evaluasi secara langsung terhadap pegawai yang telah mengikuti diklat dan belum efektifnya sistem promosi yang diberikan kepada pegawai di kantor tersebut. Penelitian ini dilaksanakan pada Desember 2022 - Januari 2023.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi penelitian ini adalah pegawai yang bertugas di Kantor Imigrasi Kelas I Kota Kendari yang berjumlah 45 orang yang keseluruhannya merupakan PNS di Kantor Imigrasi Kelas I Kota Kendari. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendapat Arikunto (2006) yaitu apabila jumlah populasi kurang dari 100, maka semuanya dijadikan sampel dan jika lebih dari seratus maka diambil sampel sebanyak 10-15% atau 20-25%. Maka sampel yang diambil sebanyak 45 orang yang merupakan PNS aktif di Kantor Imigrasi Kelas I Kota Kendari. Maka sampel yang ditemukan dan diambil pada saat penelitian sebanyak 29 orang yang merupakan pegawai PNS aktif di Kantor Imigrasi Kelas I Kota Kendari yang telah memenuhi kriteria sebagai responden dalam penelitian ini.

### **Sumber Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data Primer yaitu data yang diperoleh oleh peneliti secara langsung. Dalam penelitian ini sumber data primer berupa kuisioner yang dibagikan pada pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Kota Kendari yang memenuhi kriteria tertentu.
2. Data sekunder yaitu data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang ada (peneliti sebagai tangan kedua). Dalam penelitian ini data sekunder berupa laporan, buku, jurnal, visi dan misi, struktur organisasi, dan sejarah Kantor Imigrasi Kelas I Kota Kendari serta dokumen resmi pendukung lainnya.

### **Tehnik Pengumpulan Data**

Adapun yang dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Kuesioner (*Quisisionaire*), yang dibuat berdasarkan indikator, melihat dari penelitian terdahulu serta menyesuaikan dengan keadaan objek penelitian.
2. Dokumentasi, yaitu pengambilan data yang telah didokumentasikan oleh pihak Kantor Imigrasi Kelas I Kota Kendari yang relevan dengan penelitian.

### Tehnik Pengolahan Data

Adapun metode pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. *Editing*, yaitu memeriksa kelengkapan jawaban responden, meneliti kekosnsistenan jawaban, dan menyeleksi keutuhan kuisisioner sehingga data siap diproses.
2. *Coding*, yaitu mengkode atau memisahkan data berdasarkan klarifikasi variable.
3. *Tabulasi*, yaitu mengidentifikasi, mencacah terhadap setiap item pernyataan dalam bentuk distribusi frekuensi.

### Tehnik Analisis Data

Penggunaan metode survey akan memudahkan peneliti untuk memperoleh data untuk diolah dengan tujuan memecahkan masalah yang menjadi tujuan akhir dari suatu penelitian dan proses analisis data dengan cara mengklasifikasikan data dan menafsirkan isi data, sehingga analisis pada penelitian ini yaitu: reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan.

## C. Hasil dan Pembahasan

### Pelaksanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai

Pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada kantor imigrasi tergolong tinggi dan menunjukkan peningkatan sebagaimana menurut Endri (2010), Pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk menghasilkan sumber daya manusia organisasi yang handal dan memiliki kompetensi yang tinggi sesuai dengan kebutuhan organisasi yang bertujuan untuk menciptakan pegawai yang memiliki kinerja yang baik dengan cara meningkatkan kemampuan mereka untuk dapat berkinerja lebih baik (Sedarmayanti, 2009). Namun pengembangan sumber daya manusia di Kantor Imigrasi persentasenya masih berada di level dasar kategori tinggi. Sebagaimana penelitian yang menunjukkan bahwa para pegawai yang mengikuti pengembangan meningkatkan kemampuan mereka dalam bekerja secara produktif berdasarkan program kerja diuraikan dalam tabel berikut :

**Tabel 1. Frekuensi Pegawai mengikuti Diklat**

		Belum Mampu	Kurang Mampu	Mampu	Total
Frekuensi Mengikuti Diklat	Pernah antara 1 sampai 3 kali	1	2	12	20
	Pernah lebih dari 3 kali	0	2	7	9
Total		1	4	24	29

*Sumber: Hasil Olah Kuesioner 2023*

Berdasarkan Tabel 1 di atas dapat diuraikan bahwa pegawai yang telah mengikuti Diklat 1 hingga 3 kali, sebanyak 12 orang menjawab mampu bekerja secara produktif berdasarkan program kerja yang ada, 2 orang menjawab kurang mampu, dan 1 orang pegawai menjawab belum mampu. Sedangkan pegawai yang telah mengikuti Diklat lebih dari 3 kali, sebanyak 7 orang menjawab mampu bekerja secara produktif berdasarkan program kerja yang ada, 2 orang menjawab kurang mampu. Berdasarkan uraian di atas tampak bahwa dengan adanya Diklat mayoritas pegawai mampu bekerja secara produktif berdasarkan program kerja yang ada dan diklat tersebut memberikan perubahan pengetahuan dan kemampuan dalam bekerja secara produktif. Hal tersebut senada dengan teori yang dikemukakan oleh Suprihanto (2001) bahwa Pendidikan dan Pelatihan adalah proses belajar dalam rangka meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam melaksanakan tugasnya. Frekuensi pegawai mengembangkan diri melalui kegiatan non non-diklat terhadap kemampuan bekerja secara produktif berdasarkan program kerja diuraikan dalam tabel berikut:

**Tabel 2. Frekuensi Pegawai Mengembangkan Diri Melalui Kegiatan Non-Diklat**

		Belum Mampu	Kurang Mampu	Mampu	Total
Frekuensi Pegawai Mengembangkan Diri Melalui Kegiatan Non-Diklat	Tidak Pernah	0	2	0	2
	Jarang Sekali	0	1	6	7
	Selalu	1	1	18	20

	Belum Mampu	Kurang Mampu	Mampu	Total
Total	1	4	24	29

Sumber: Hasil Olah Kuesioner 2023

Berdasarkan Tabel 2 di atas dapat diuraikan bahwa pegawai yang menyatakan selalu mengikuti pengembangan diri melalui kegiatan Non-Diklat, Sebanyak 18 orang menjawab mampu bekerja secara produktif berdasarkan program kerja yang ada, 1 orang menjawab kurang mampu, dan 1 orang pegawai menjawab belum mampu. Sedangkan pegawai yang jarang sekali mengikuti pengembangan diri melalui kegiatan Non-Diklat, sebanyak 6 orang menjawab mampu bekerja secara produktif berdasarkan program kerja yang ada, 1 orang menjawab kurang mampu. Berdasarkan uraian di atas tampak bahwa dengan adanya tugas belajar pegawai mampu bekerja secara produktif berdasarkan program kerja yang ada. Namun tidak semua pegawai pernah mendapatkan kesempatan untuk mengikuti kegiatan yang diorganisir oleh instansi lain di luar kantor imigrasi. Kegiatan Non-Diklat ini penting untuk menambah pengalaman belajar kepada para pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Frekuensi mengikuti tugas belajar terhadap kemampuan bekerja secara produktif berdasarkan program kerja diuraikan dalam tabel berikut:

**Tabel 3. Frekuensi Mengikuti Tugas Belajar**

		Belum Mampu	Kurang Mampu	Mampu	Total
Frekuensi	Belum pernah	1	4	13	18
Mengikuti Tugas Belajar	Pernah hanya 1 Kali	0	0	5	5
	Pernah lebih dari 1 kali	0	0	6	6
Total		1	4	24	29

Sumber: Hasil Olah Kuesioner 2023

Berdasarkan tabel 3 di atas dapat diuraikan bahwa pegawai yang menyatakan pernah lebih dari 1 kali mengikuti tugas belajar, sebanyak 6 orang menyatakan mampu bekerja secara produktif berdasarkan program kerja yang ada sedangkan yang hanya 1 kali mengikuti tugas belajar, sebanyak 5 orang menjawab mampu bekerja secara produktif dan pegawai yang meskipun belum pernah mengikuti tugas belajar sebanyak 13 orang menjawab mampu bekerja secara produktif, 4 orang menjawab kurang mampu dan 1 orang menjawab belum mampu bekerja secara produktif. Berdasarkan uraian diatas tampak bahwa meskipun mayoritas pegawai belum pernah mengikuti tugas belajar namun hasil penelitian membuktikan bahwa para pegawai mampu bekerja secara produktif berdasarkan program kerja yang ada. Hal tersebut sesuai sebagaimana teori yang telah dipaparkan LAN dan DEPDAGRI (2007) bahwa untuk menciptakan pegawai yang memiliki kompetensi jabatan diperlukan peningkatan kualitas kemampuan professional sesuai dengan persyaratan jabatannya melalui tugas belajar. Frekuensi mendapatkan promosi terhadap kemampuan bekerja secara produktif berdasarkan program kerja diuraikan dalam tabel berikut:

**Tabel 4. Frekuensi Mendapatkan Promosi**

		Belum Mampu	Kurang Mampu	Mampu	Total
Frekuensi	Belum pernah	1	4	10	15
Mendapatkan Promosi	Pernah hanya 1 Kali	0	0	9	9
	Pernah lebih dari 1 kali	0	0	5	5
Total		1	4	24	29

Sumber: Hasil Olah Kuesioner 2023

Berdasarkan tabel 4 di atas dapat diuraikan bahwa pegawai yang menyatakan pernah lebih dari 1 kali mendapatkan promosi , sebanyak 5 orang menjawab mampu bekerja secara produktif, sedangkan pegawai yang hanya 1 kali mengikuti promosi sebanyak 9 orang menjawab mampu bekerja secara produktif berdasarkan program kerja yang ada, serta pegawai yang belum pernah mendapatkan promosi sebanyak 10 orang menjawab mampu bekerja secara produktif berdasarkan program kerja yang ada, 4 orang menjawab kurang mampu dan 1 orang menjawab belum mampu bekerja secara produktif. Berdasarkan uraian diatas tampak

bahwa meskipun mayoritas pegawai belum pernah mendapatkan promosi namun hasil penelitian membuktikan bahwa dengan adanya promosi para pegawai mampu bekerja secara produktif berdasarkan program kerja yang ada. Hal tersebut sesuai sebagaimana teori Moenir, (1993:173) bahwa pentingnya promosi bagi pegawai adalah sebagai salah satu “reward” dan “incentive”, adanya ganjaran ini berupa promosi dapat meningkatkan produktifitas kerja seorang pegawai.

Berdasarkan beberapa uraian tabel hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa dengan adanya pengembangan sumber daya manusia, para pegawai mampu meningkatkan kinerja mereka dan mampu bekerja secara produktif berdasarkan program kerja yang ada serta Kantor Imigrasi Kelas I Kota Kendari senantiasa berupaya mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian pegawai sehingga memberikan perubahan pada pengetahuan, kemampuan dan sikap dalam berkinerja yang meliputi pendidikan dan pelatihan (Diklat), kegiatan non-Diklat, tugas belajar, dan promosi. Namun perlu diketahui bahwa pengembangan sumber daya manusia tersebut optimalisasinya belum maksimal, seperti halnya evaluasi Diklat yang belum sepenuhnya dilaksanakan secara berkala (Silalahi, 2000). Peserta Diklat setelah kembali tidak memperoleh penempatan promosi maupun pengembangan potensinya sesuai dengan bidang kemampuannya.

#### D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai menunjukkan peningkatan. Hal tersebut dapat dilihat dari materi dan kurikulum Diklat yang telah sesuai dengan kompetensi jabatan, kesesuaian metode Diklat dengan kebutuhan praktis terhadap pengembangan diri para pegawai serta frekuensi pegawai yang mengikuti pengembangan sumber daya manusia senantiasa meningkat dari tahun ke tahun, hingga tahun 2017 pegawai yang telah mengikuti pengembangan sumber daya manusia berjumlah 29 orang pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Kota Kendari yang bertujuan untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia sehingga memberikan perubahan pada pengetahuan, kemampuan dan sikap dalam berkinerja yang meliputi pendidikan dan pelatihan (Diklat), kegiatan non-Diklat, tugas belajar, dan promosi.

#### Saran

1. Perlu adanya perencanaan peningkatan pengetahuan, kemampuan dan sikap pegawai serta evaluasi secara berkala terus-menerus dan berkesinambungan, disesuaikan kebutuhan kekinian pegawai sehingga para pegawai akan dapat menguasai bidang pekerjaannya.
2. Perlu penempatan pegawai dan promosi pada bidang pekerjaan yang sesuai dengan bidang kemampuannya atau menerapkan prinsip *the right man on the right place* sehingga mampu mendorong pegawai mencapai kinerjanya dengan lebih baik lagi, dengan demikian kepuasan pegawai akan tercapai dan tidak menunda penyelesaian tugas dan dapat meningkatkan kinerjanya sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.
3. Bagi peneliti yang berminat untuk melakukan penelitian lebih lanjut agar melakukan penelitian mengenai pengembangan sumber daya manusia lebih mendalam dengan menambah dimensi lain pada variabel penelitian.

#### E. Referensi

- Arikunto, S. (2006). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Endri. (2010). *Peran Human Capital dalam Meningkatkan Kinerja Suatu Tinjauan Teoritis dan Empiris*. Jurnal Adminitrasi Bisnis. Vol. 6 No.2 Hal. 179-190.
- Hasibuan, M. S. P. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedelapan*. Jakarta: PT. Gunung Agung.
- LAN dan DEPDIAGRI. (2007). *Modul 1 Manajemen Sumber Daya Manusia, Diklat Teknis Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta
- Moenir, A. S. (1993). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Notoadmodjo, S. (2003). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sastradipoera, K. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia: suatu pendekatan fungsi operatif*. Bandung: Kappa-Sigma.
- Sedarmayanti. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.

Silalahi, B. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen LPMI.

Suprihanto, J. (2001). *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.  
Undang-Undang RI Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.