

Tinjauan Pengembangan Karir Pegawai pada Pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Rivai Palembang

Dela Septiani*, Wiwin Agustian

Universitas Bina Darma Palembang, Sumatera Selatan

Correspondence: delaseptiani5078@gmail.com; wiwinagustian@binadarma.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengembangan karir pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) A. Rivai Palembang. Pengembangan karir merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi, keterampilan, dan profesionalisme pegawai guna mendukung pencapaian tujuan organisasi. Dalam pelaksanaannya, PT PLN (Persero) UP3 A. Rivai Palembang menerapkan berbagai bentuk pengembangan karir, seperti pendidikan dan pelatihan, rotasi jabatan, mutasi, serta pemberian kesempatan promosi bagi pegawai yang memenuhi kualifikasi dan menunjukkan kinerja yang baik. Metode yang digunakan dalam penyusunan laporan magang ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Data diperoleh melalui observasi langsung selama kegiatan magang serta studi dokumentasi yang berkaitan dengan pengembangan karir pegawai di PT PLN (Persero) UP3 A. Rivai Palembang. Hasil pembahasan menunjukkan bahwa pengembangan karir pegawai di PT PLN (Persero) UP3 A. Rivai Palembang telah dilaksanakan dengan cukup baik melalui berbagai program peningkatan kompetensi dan pengembangan sumber daya manusia. Program tersebut memberikan manfaat dalam meningkatkan kemampuan kerja, motivasi, produktivitas, serta kualitas pelayanan kepada pelanggan. Meskipun demikian, masih terdapat beberapa tantangan yang perlu diperhatikan agar proses pengembangan karir dapat berjalan lebih optimal dan merata bagi seluruh pegawai.

Kata Kunci: Pengembangan Karir, Sumber Daya Manusia, Pegawai, PT PLN (Persero), UP3 A. Rivai Palembang.

ABSTRACT

This study aims to determine the implementation of employee career development at PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) A. Rivai Palembang. Career development is an important aspect of human resource management that aims to improve employees' competencies, skills, and professionalism in supporting organizational goals. In its implementation, PT PLN (Persero) UP3 A. Rivai Palembang carries out various career development programs, such as education and training, job rotation, employee transfers, and promotion opportunities for employees who meet the required qualifications and demonstrate good performance. The method used in this internship report is a descriptive method with a qualitative approach. Data were collected through direct observation during the internship program and documentation studies related to employee career development at PT PLN (Persero) UP3 A. Rivai Palembang. The results indicate that employee career development at PT PLN (Persero) UP3 A. Rivai Palembang has been implemented quite well through various competency improvement and human resource development programs. These programs contribute to enhancing employees' work abilities, motivation, productivity, and the quality of customer service. However, several challenges still need attention to ensure that the career development process can be carried out more effectively and evenly for all employees.

Keywords: Career Development, Human Resources, Employees, PT PLN (Persero), UP3 A. Rivai Palembang.

PENDAHULUAN

PT PLN (Persero) merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang penyediaan tenaga listrik bagi masyarakat di Indonesia. Perusahaan ini memiliki peran penting dalam menunjang pembangunan nasional melalui penyediaan listrik yang andal dan merata. Salah satu unit operasionalnya adalah PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) A. Rivai Palembang yang berada di bawah Unit Induk Distribusi Sumatera Selatan, Jambi, dan Bengkulu (UID S2JB). Unit ini berperan dalam melaksanakan pelayanan langsung kepada pelanggan di wilayah Kota Palembang dan sekitarnya.

Secara administratif, Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) merupakan unit yang bertanggung jawab terhadap kegiatan distribusi tenaga listrik serta pelayanan pelanggan, termasuk

pemasangan baru, perubahan daya, penagihan rekening listrik, hingga penanganan gangguan listrik. PT PLN (Persero) sebagai perusahaan yang bergerak di bidang penyediaan tenaga listrik memiliki peran strategis dalam mendukung pembangunan nasional dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Dalam menjalankan tugasnya, perusahaan ini membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan.

Salah satu unit operasionalnya, yaitu PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) A. Rivai Palembang, memiliki tanggung jawab dalam memberikan pelayanan kelistrikan kepada masyarakat. Kualitas pelayanan yang diberikan sangat dipengaruhi oleh kualitas pegawai yang dimiliki. Oleh karena itu, pengembangan pegawai menjadi hal yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja serta kualitas pelayanan kepada pelanggan. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat, organisasi dituntut untuk memiliki pegawai yang kompeten, profesional, serta mampu beradaptasi dengan perubahan. Oleh karena itu, pengembangan pegawai menjadi salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang perlu diperhatikan secara serius.

Pengembangan pegawai bertujuan untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan pegawai agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara optimal. Kegiatan pengembangan pegawai dapat dilakukan melalui berbagai cara, seperti pendidikan dan pelatihan, workshop, seminar, maupun program peningkatan kompetensi lainnya. Dengan adanya pengembangan pegawai yang efektif, diharapkan kinerja individu maupun organisasi dapat meningkat.

Dari pengembangan karir pegawai selalu dihubungkan dengan kinerja pegawai. Maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan pegawai memiliki hubungan yang erat dengan peningkatan kinerja. Pegawai yang mendapatkan pelatihan dan pengembangan secara berkelanjutan cenderung memiliki kemampuan kerja yang lebih baik, lebih produktif, serta mampu beradaptasi dengan perubahan. Dalam konteks PT PLN (Persero), pengembangan pegawai sangat penting untuk memastikan bahwa pegawai mampu mengikuti perkembangan teknologi di bidang ketenagalistrikan serta memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat.

Namun, dalam pelaksanaannya, pengembangan pegawai tidak selalu berjalan dengan optimal. Masih terdapat berbagai kendala yang dihadapi, seperti keterbatasan program pelatihan, kurangnya pemerataan kesempatan pengembangan, serta adanya kesenjangan antara kompetensi pegawai dengan tuntutan pekerjaan. Selain itu, perkembangan teknologi di bidang ketenagalistrikan juga menuntut pegawai untuk terus meningkatkan kemampuan dan pengetahuannya agar tetap relevan dengan kebutuhan pekerjaan. Dalam hubungan dengan pengembangan karir pegawai UU.No.5 Tahun 2014 pada pasal 69 menegaskan : (1) pengembangan karir pegawai dilakukan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja, dan kebutuhan instansi pemerintah; (2) pengembangan karir pegawai dilakukan dengan mempertimbangkan integritas dan moralitas; (3) kompetensi meliputi: kompetensi teknis yang diukur dari tingkat dan spesifikasi pendidikan, pelatihan teknis fungsional, dan pengalaman bekerja; kompetensi manajerial yang diukur dari tingkat pendidikan, pelatihan struktural atau manajemen, dan pengalaman kepemimpinan; dan kompetensi sosial kultural yang diukur dari pengalaman kerja berkaitan dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku, dan budaya sehingga memiliki wawasan kebangsaan. (4) Integritas diukur dari kejujuran, kepatuhan terhadap ketentuan perundang-undangan, kemampuan bekerjasama, dan pengabdian kepada masyarakat, bangsa dan Negara. (5) Moralitas diukur dari penerapan dan pengalaman nilai etika agama, budaya, dan sosial kemasyarakatan. Karier seseorang dalam suatu organisasi kerja adalah suatu kehidupan yang sangat pribadi dan sangat penting.

Bagi pegawai, karir sangat terkait dengan masa depan dan proses perjalanan hidup mereka dari segi perkembangan posisi atau jabatan. Oleh karena itu pengembangan karir pegawai harus dilakukan dengan baik, obyektif, adil, dan efektif sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan. Pengembangan karir yang tidak dilakukan baik, obyektif, dan adil akan menimbulkan ketidakpuasan kepada para pegawai yang dapat menurunkan semangat kerja dan pada gilirannya akan berdampak pada kinerja. Fenomena selama ini menunjukkan masih adanya berbagai persoalan dalam pengembangan karir pegawai. Meskipun peraturan perundang-undangan sudah secara jelas menetapkan dasar pengembangan karir pegawai harus dilakukan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, kinerja, serta mempertimbangkan aspek integritas dan moralitas; namun dalam

implementasinya masih sering tidak sesuai/tepat atau menyimpang dari ketentuan peraturan yang berlaku.

Menurut Rivai (2004), menyatakan bahwa seorang pimpinan yang mengharapakan pencapaian kinerja maksimal pada organisasinya harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi, salah satunya adalah pengembangan karir. Pengembangan karir adalah suatu perpindahan jabatan kearah yang lebih tinggi dengan cara meningkatkan prestasi kerja, pendidikan, dan pelatihan. Menurut Andrew J. Fubrin dalam Mangkunegara (2013), pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di organisasi, agar organisasi dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimun. Karir pegawai merupakan rangkaian aktivitas atau perilaku yang berkaitan dengan pengalaman dan aktivitas kerja seorang pegawai di mulai saat ia tergabung dalam suatu lembaga menjadi pegawai baru sampai pegawai tersebut pensiui/diberhentikan maupun meninggal dunia. Pengembangan karir bagi seorang pegawai merupakan hal penting karena sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan peningkatan penghasilan. Dengan kata lain, jika karir seorang pegawai meningkat maka tentu saja pengakuan lembaga yang menaunginya juga meningkat, salah satunya dibuktikan dengan peningkatan penghasilan yang ia terima dan hal ini akan membuat ia merasa senang dan profesional dalam menjalankan tugasnya.

Idealnya seorang pegawai harus mengetahui tentang tingkatan-tingkatan karir dan konsekuensi tentang tingkatan karir tersebut bagi dirinya baik berupa tanggungjawab atau kewajiban maupun imbalan yang akan ia peroleh. Selain itu, pegawai juga harus mengetahui upaya-upaya yang dapat ia lakukan untuk dapat meniti karir ke tingkatan yang lebih tinggi. Dengan memahami hal-hal seputar tingkatan karir dan upaya pencapaiannya, seorang pegawai memiliki arah yang jelas dalam menjalankan karir dan pekerjaannya. Pengembangan karir mempengaruhi kinerja pegawai, dimana pengembangan karir sebagai pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Oleh karena itu organisasi perlu mengelola karir dan mengembangkan dengan baik supaya produktivitas pegawai tetap terjaga dan mampu mendorong pegawai untuk tetap selalu melakukan hal yang terbaik dan menghindari frustasi kerja yang berkaitan dengan penurunan kinerja organisasi. Dalam Manajemen sumber daya manusia adalah gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial dan sangat dominan pada setiap instansi pemerintah. Dimana manajemen sumber daya manusia adalah keseluruhan proses perencanaan, pengerorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap kegiatan pengadaan seleksi, pelatihan, penempatan, pemberian kompensasi, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia untuk tercapainya berbagai tujuan individu, masyarakat, pelanggan pemerintah dan organisasi yang bersangkutan. Sumber daya manusia merupakan asset yang sangat penting dalam sebuah instansi pemerintah. Oleh karena itu sangat penting bagi perusahaan untuk memiliki pegawai yang mempunyai produktivitas tinggi, profesional, memiliki tanggung jawab dan bekerja secara maksimal sehingga dapat memberikan pelayanan yang ideal kepada masyarakat. Charles Handy dalam Mangkunegara (2013), seorang pakar di bidang manajemen berpendapat bahwa para karyawan harus mulai untuk melihat karir mereka sebagai sebuah urutan pekerjaan yang akan mereka jalani di organisasi yang sama atau berbeda. Handy menekankan bahwa para pegawai di masa kini harus memikirkan diri mereka, karena masa depan tidaklah dapat dijamin. Dalam situasi seperti ini, menurutnya, pendidikan menjadi sebuah investasi, sedangkan pengalaman yang beragam menjadi sebuah aset.

Salah satu hal yang harus menjadi perhatian bagi PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) A. Rivai Palembang adalah bagaimana pengembangan karir pegawainya dan target untuk mencapainya, hal ini agar lebih jelas bagi para pegawai dalam usaha mereka untuk terus meningkatkan karir mereka di masa depan. Pengembangan karir merupakan upaya-upaya pribadi seorang pegawai untuk mencapai suatu rencana karir (Handoko, 2014). Maka dari itu organisasi atau perusahaan dituntut untuk dapat beradaptasi dan bergerak cepat dalam sebuah perubahan, perubahan itu dilakukan agar organisasi dapat segera merespon berbagai perubahan yang terjadi. Otomatis perubahan dalam struktur organisasi dapat juga memberikan dampak pada pengembangan karir individu. Berdasarkan kondisi tersebut, diperlukan suatu kajian yang mendalam mengenai pengembangan pegawai, khususnya terkait pelaksanaan, kendala, serta upaya yang dilakukan untuk meningkatkan efektivitas pengembangan pegawai. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan

penelitian dengan judul “Tinjauan Pengembangan Pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) A. Rivai Palembang.”

METODE

Metode yang digunakan dalam penyusunan laporan magang ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Data diperoleh melalui observasi langsung selama kegiatan magang serta studi dokumentasi yang berkaitan dengan pengembangan karir pegawai di PT PLN (Persero) UP3 A. Rivai.

HASIL

Pengembangan Karir Pegawai pada PT PLN (Persero) UP3 Palembang

Pengembangan karir merupakan upaya peningkatan kemampuan dan kompetensi pegawai untuk mencapai jenjang karir yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Karir menjadi aspek penting bagi pegawai karena berkaitan dengan peningkatan jabatan, tanggung jawab, pendapatan, serta kesempatan pengembangan diri. Oleh karena itu, organisasi perlu menyediakan sistem pengembangan karir yang jelas agar mampu meningkatkan motivasi dan loyalitas pegawai.

Berdasarkan hasil observasi, PT PLN (Persero) UP3 Palembang telah menerapkan sistem pengembangan karir yang dilaksanakan secara adil dan transparan melalui pola karir yang jelas serta kriteria yang logis dan objektif. Sistem ini memberikan kesempatan yang sama bagi seluruh pegawai untuk mengembangkan karir sesuai kompetensi dan kinerja yang dimiliki. Dengan demikian, pengembangan karir tidak hanya mendukung pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga membantu pegawai merencanakan dan mewujudkan karirnya secara optimal.

Melalui pengembangan karir yang terstruktur, perusahaan telah mempersiapkan sumber daya manusia untuk mengisi berbagai posisi yang tersedia sehingga kebutuhan organisasi dapat terpenuhi secara berkelanjutan. Program ini juga mendorong pegawai untuk terus meningkatkan kompetensi, inovasi, dan profesionalisme guna menghadapi persaingan bisnis yang semakin dinamis.

Ruang Lingkup Perencanaan Karir

Perencanaan karir merupakan bagian penting dalam manajemen sumber daya manusia yang mencakup perencanaan jenjang jabatan pegawai serta pencapaian tujuan organisasi. Kedua aspek tersebut saling berkaitan karena pengembangan karir pada dasarnya diarahkan untuk mendukung kebutuhan dan tujuan perusahaan. Di PT PLN (Persero) UP3 Palembang, pengembangan karir dilakukan melalui pendekatan individual dan organisasional. Secara individual, pegawai didorong untuk mengembangkan diri melalui peningkatan prestasi kerja, memperluas eksposur atau pengenalan diri dalam organisasi, menjaga loyalitas terhadap perusahaan, memanfaatkan peran mentor dan sponsor, serta memanfaatkan berbagai kesempatan pengembangan yang tersedia. Faktor-faktor tersebut menjadi dasar dalam menentukan peluang karir dan kemajuan jabatan pegawai.

Bentuk Pengembangan Karir

Pengembangan karir di PT PLN (Persero) UP3 Palembang dilakukan secara terencana sesuai kebutuhan organisasi dan kompetensi pegawai. Bentuk pengembangan karir yang diterapkan meliputi:

1. **Pendidikan dan pelatihan**, baik teknis maupun nonteknis, untuk meningkatkan kompetensi pegawai sesuai bidang kerjanya.
2. **Penilaian kinerja**, yang menjadi dasar dalam pemberian kesempatan promosi dan pengembangan karir.
3. **Rotasi dan mutasi jabatan**, untuk memperluas pengalaman kerja dan menyesuaikan kompetensi pegawai dengan kebutuhan organisasi.
4. **Promosi jabatan**, sebagai bentuk penghargaan atas kinerja, kompetensi, dan loyalitas pegawai.
5. **Pengembangan berbasis kompetensi**, yang menyesuaikan potensi individu dengan tuntutan jabatan dan kebutuhan perusahaan.

Melalui berbagai program tersebut, PT PLN (Persero) UP3 Palembang berupaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar mampu mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan berkelanjutan.

Prinsip-Prinsip Pengembangan Karir

Pelaksanaan pengembangan karir di PT PLN (Persero) UP3 Palembang sejalan dengan prinsip-prinsip yang dikemukakan oleh Mondy dalam Mangkunegara (2013). Pengembangan karir dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan, kebutuhan keterampilan pada setiap jenjang jabatan, kesesuaian kompetensi individu dengan tuntutan pekerjaan, serta penempatan pegawai yang tepat untuk mempercepat proses pengembangan.

Tujuan utama program pengembangan karir adalah menyelaraskan kebutuhan dan aspirasi karir pegawai dengan kesempatan yang tersedia dalam organisasi, baik saat ini maupun di masa depan. Keberhasilan pengembangan karir sangat bergantung pada peran aktif pegawai dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang dibutuhkan organisasi. Selain itu, pegawai perlu memahami sistem promosi, peluang pelatihan, serta faktor-faktor yang memengaruhi kemajuan karir, seperti prestasi kerja dan senioritas. Dengan demikian, pengembangan karir dapat memberikan manfaat bagi pegawai maupun perusahaan dalam menciptakan sumber daya manusia yang kompeten dan siap menghadapi tantangan organisasi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir pegawai di PT PLN (Persero) UP3 Palembang telah dilaksanakan secara terstruktur, objektif, dan berorientasi pada peningkatan kompetensi sumber daya manusia. Perusahaan menerapkan sistem pengembangan karir yang memberikan kesempatan yang sama kepada seluruh pegawai untuk berkembang sesuai dengan kemampuan, kinerja, dan potensi yang dimiliki. Pelaksanaan pengembangan karir tidak hanya bertujuan memenuhi kebutuhan organisasi, tetapi juga mendukung pencapaian tujuan karir pegawai sehingga mampu meningkatkan motivasi, loyalitas, dan produktivitas kerja. Perencanaan karir di PT PLN (Persero) UP3 Palembang dilakukan dengan memperhatikan keselarasan antara kebutuhan organisasi dan pengembangan individu pegawai. Faktor-faktor seperti prestasi kerja, loyalitas, eksposur dalam organisasi, dukungan mentor, serta kesempatan pengembangan menjadi aspek penting yang memengaruhi kemajuan karir pegawai. Melalui perencanaan yang baik, perusahaan dapat mempersiapkan sumber daya manusia yang kompeten untuk mengisi berbagai posisi strategis di masa mendatang. Bentuk pengembangan karir yang diterapkan meliputi pendidikan dan pelatihan, penilaian kinerja, rotasi dan mutasi jabatan, promosi jabatan, serta pengembangan berbasis kompetensi. Berbagai program tersebut memberikan kesempatan bagi pegawai untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman kerja yang dibutuhkan dalam mendukung pelaksanaan tugas serta menghadapi tantangan organisasi yang semakin kompleks. Dengan demikian, pengembangan karir menjadi salah satu strategi penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan mendukung keberlangsungan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Gelora Aksara Pratama
- Ekowanto, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rosadakarya, Bandung
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Karina, Lyta., dkk. 2016. *Analisa Kinerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta di tinjau dari Peran Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, (online), Vol.5, No.2, (<https://ejournal.undip.ac.id>, di akses tanggal 06 Februari 2018).
- Handoko, T. Hani. (2014). *Manajemen Personal dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Kasmir. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Raja Grafindo Persada: Depok.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mocheriono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Rivai, Veithzal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sinambela, L. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta.,
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung
- Sunyoto, Danang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Buku Seru: Jakarta
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana: Jakarta.

Dela Septiani*, Wiwin Agustian: *Tinjauan Pengembangan Karir Pegawai pada Pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Rivai Palembang*

Suryadani, S. A, 2016. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Konstruksi IV PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Surabaya. Jurnal Ilmu Manajemen, (Online), Vol.4, No.3, (<http://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index>, diakses pada tanggal 20 Juni 2018).

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN).

Winanti, M.B. 2011. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (survei pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat). *Majalah Ilmiah UNIKOM*, (Online), Vol.7, No.2, (<https://repository.unikom.ac.id>)