

Kinerja SDM Aparatur Melalui Pelayanan Administrasi di Desa Kemiri Kecamatan Panti Kabupaten Jember

Aditya Candra W¹, Akbar Maulana²

¹ Universitas Muhammadiyah Jember; adityacandra1222@gmail.com

² Universitas Muhammadiyah Jember; akbar.maulana@unmuhjember.ac.id

Abstrak: Peningkatan kinerja perangkat desa itu sangat penting, karena belakangan ini banyak kinerja perangkat desa dalam melakukan pelayanan di desa itu memerlukan waktu yang cukup lama. Hal tersebut berimbas terhadap pelayanan yang ada di desa. Penelitian ini melihat dari fenomena tahapan pengembangan sdm aparatur dalam meningkatkan kinerja perangkat desa dalam segi pelayanan administrasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peningkatan kualitas kinerja SDM aparatur melalui pelayanan administrasi di Desa Kemiri, Kecamatan Panti, Kabupaten Jember. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan data yang dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi dari berbagai sumber, termasuk Kepala Desa, Sekretaris Desa, Kasi Pelayanan, Kepala Dusun, dan masyarakat setempat. Hasil penelitian menunjukkan ada tiga indikator penting dalam pengembangan SDM aparatur yang terkait dengan peningkatan kualitas kinerja aparatur desa, yaitu penentuan kebutuhan, penetapan isi program, dan pelaksanaan program. Untuk meningkatkan kapasitas perangkat desa, telah ada pelatihan yang diselenggarakan pemerintah kecamatan setiap bulan. Namun, pelatihan ini masih kurang efektif karena kebutuhan dan keinginan perangkat desa sendiri belum sepenuhnya terpenuhi. Dalam rangka meningkatkan kualitas kinerja SDM aparatur di Desa Kemiri, perlu dilakukan tindakan lebih lanjut, seperti memberikan reward atau hadiah bagi perangkat desa yang berprestasi, memperbaiki masalah teknis dalam peluncuran layanan administrasi online, serta mengoptimalkan program pelatihan dengan memperhatikan kebutuhan dan keinginan perangkat desa. Dengan langkah-langkah ini, diharapkan peningkatan kualitas kinerja SDM aparatur desa Kemiri akan menjadi lebih baik dan efektif.

Keywords: Peningkatan, Kinerja, Sumber Daya Manusia, Pelayanan Administrasi.

DOI: <https://doi.org/10.47134/pssh.v1i3.128>

*Correspondensi: Aditya candra w dan Akbar Maulana

Email: adityacandra1222@gmail.com,
akbar.maulana@unmuhjember.ac.id

Received: 03-11-2023

Accepted: 15-12-2023

Published: 27-01-2024



Copyright: © 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

not been fully met. In order to improve the quality of human resource performance in Kemiri Village, further action needs to be taken, such as providing rewards for village officials who excel, fixing technical problems in launching online administration services, and optimizing training programs by taking into account the needs and desires of village officials. With these steps, it is hoped that improving the quality of HR performance of Kemiri village officials will be better and more effective.

Abstrak: *Improving the performance of village officials is very important, because recently the performance of many village officials in providing services in the village requires quite a long time. This has an impact on existing services in the village. This research looks at the phenomenon of the stages of human resource development in improving the performance of village officials in terms of administrative services. This research aims to analyze improving the quality of human resource performance of apparatus through administrative services in Kemiri Village, Panti District, Jember Regency. The research method used was descriptive qualitative with data collected through interviews, observation, and documentation from various sources, including the Village Head, Village Secretary, Head of Services, Hamlet Head, and the local community. The research results show that there are three important indicators in developing human resources for officials which are related to improving the quality of performance of village officials, namely determining needs, determining program content, and program implementation. To increase the capacity of village officials, there is training held by the sub-district government every month. However, this training is still less effective because the needs and desires of village officials themselves have*

Keywords: *Improvement, Performance, Human Resources, Administrative Services.*

Pendahuluan

Peran pemerintah desa sangat penting untuk kemajuan desa pada tingkat desa, melayani masyarakat Kemiri, dan meningkatkan kualitas layanan, dan menciptakan masyarakat yang berkembang dan sejahtera. Pemerintah desa diwajibkan oleh Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik untuk menerapkan sistem penyelenggaraan pelayanan publik yang layak dan menjalankan penyelenggaraan pelayanan publiknya untuk pemenuhan kebutuhan pelayanan bagi setiap warga negara dan penduduk atas barang, jasa, dan pelayanan administrasi yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik sesuai dengan peraturan undang-undang (Iriawan, 2021). Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa, pemerintah desa bertanggung jawab untuk memberikan dan meningkatkan layanan kepada masyarakat. Untuk melakukan ini, mereka juga harus menjalankan administrasi pemerintahan yang baik dan menerapkan prinsip tata pemerintahan desa yang transparan. Selain itu, pemerintah desa harus melakukan tugas, fungsi, dan wewenangnya tanpa memperhatikan peran administrasi desa. Pemerintah desa, sebagai instansi pemerintah yang terendah, diharapkan dapat memenuhi semua aspirasi masyarakat karena luasnya yang kecil (Singh, 2020).

Desa Kemiri adalah salah satu tempat wisata di Jawa Timur karena lokasinya yang strategis dan udaranya yang sejuk. Desa kami yang terletak di sekitar Gunung Argopuro memiliki semangat pluralitas, kebersamaan, kegotongroyongan, dan pelestarian lingkungan hidup yang didukung oleh kearifan lokal (Kim, 2019). Tak hanya dengan keindahan alam peran pemerintah desa kemiri dalam memberikan pelayanan administrasi kepada masyarakat sangatlah penting untuk mempermudah masyarakat dalam melakukan segala urusan yang berkaitan dengan keperluan masyarakat dalam pengurusan KK, KTP, Akta kelahiran, surat keterangan penduduk, surat kelakuan baik dan lain sebagainya (Zaid, 2018).

Salah satu tugas penting yang tidak boleh diabaikan oleh pemerintah daerah adalah pelayanan publik. Perencanaan yang cermat diperlukan, bahkan untuk menciptakan standar pelayanan kepada masyarakat yang diberikan oleh pemerintah pusat kepada pemerintah daerah. Akibat dari pelaksanaan Otonomi Daerah, terutama setelah Undang-Undang nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, yang memberikan pemerintah daerah kewenangan yang sangat besar oleh pemerintah pusat untuk mengatur kehidupan masyarakat di daerahnya, termasuk memberikan pelayanan kepada masyarakatnya. Tetapi hak atas pelayanan masyarakat ternyata tidak memenuhi harapan semua pihak baik masyarakat (Undang-Undang No 32 Tahun 2004 T.P.D., 2004).

Pelayanan administrasi adalah salah satu upaya pemerintah untuk menciptakan ketertiban sosial. Pelayanan administrasi sangat penting bagi masyarakat karena membuat masyarakat merasa terlayani dan puas. Urgensi pelayanan administrasi belum menunjukkan keseriusan dalam memberikan layanan terbaik kepada masyarakat; contohnya, banyak warga yang seharusnya mendapatkan layanan administrasi seperti mendapatkan informasi dan surat-surat lainnya masih membutuhkan waktu yang terlalu

lama, membuat masyarakat kecewa. Pemerintah saat ini menggunakan sistem dan proses kerja berbasis pegawai yang kaku yang tidak dapat diubah karena perubahan yang kompleks dan dinamis dan harus dilakukan dengan cepat (Roscoe, 2019). Oleh karena itu, di masa depan, pemerintah harus mengembangkan sistem dan proses kerja yang lebih fleksibel untuk memudahkan interaksi yang kompleks dengan lembaga negara lain, masyarakat, dunia bisnis, dan komunitas global. Selama ini, sistem manajemen pemerintahan terdiri dari sistemotoritas yang hierarkis dengan komando sektoral yang panjang dan kerucut (Mousa, 2020).

Sistem manajemen moderen dengan organisasi jaringan harus dikembangkan, memperpendek pengambilan keputusan lini, dan memperluas rentang kendali untuk memenuhi kebutuhan masyarakat yang semakin beragam di masa depan. Selain itu, pemerintah harus melonggarkan batas-batas yang menghambat hubungan mereka dengan sektor swasta (Papa, 2020). Kemitraan publik-swasta adalah ketika organisasi pemerintah dan bisnis bekerja sama. Untuk menjalankan pemerintahan berbasis elektronik, pemerintah daerah dapat menggunakan kecerdasan buatan dengan pendekatan Agile Governance. Ini dapat meningkatkan nilai ko-laborasi dalam penganggaran, pengawasan, dan evaluasi (Maulana, 2020a). Sumber Daya Manusia sangat penting dalam usaha apapun karena kualitasnya sangat menentukan kinerja suatu perusahaan atau organisasi. Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi bergantung pada pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia. Meskipun ini membutuhkan investasi, manfaat yang didapat perusahaan dan organisasi juga besar karena karyawan dan pegawainya. Pelayanan masyarakat yang profesional dan maksimal akan membuat masyarakat dan perusahaan senang. Dengan kata lain, mencapai tujuan organisasi akan lebih mudah dengan pengelolaan SDM yang efektif (Madduppa et al., 2021).

Pemerintah sebagai pelaksana terendah adalah aparat desa yang mampu menunjukkan sifat mereka sebagai abdi masyarakat dan abdi Negara saat menjalankan tugas dan fungsinya. Pemerintahan desa, yang dipimpin oleh kepala desa, mengelola pemerintahan, pembangunan, dan urusan kemasyarakatan secara efektif dan terbuka. melaksanakan tugas pemerintahan yang dilimpahkan oleh bupati (Anwar, 2020). Dengan demikian, pemerintah desa dapat melakukan fungsi administrasi pemerintahan, pemberdayaan masyarakat, pelayanan masyarakat, menjaga ketertiban dan keamanan, memelihara fasilitas dan prasarana umum, dan membentuk lembaga masyarakat (Maulana, 2020b)

Metode

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kualitatif yang mana data didapatkan dan diolah serta dilaporkan secara deskriptif kualitatif. Terdapat 4 model komponen analisis yaitu: pengumpulan data, penyajian data, reduksi data, dan penarikan kesimpulan (Sugiyono, 2014)

Populasi, Sampel, Sampling

Populasi dalam penelitian ini melibatkan kepala desa Sidomulyo, perangkat desa yang bertanggung jawab atas Desa Digital, dan anggota komunitas desa Sidomulyo masing-masing dua orang.. Penentuan sampel dalam penelitian ini yakni teknik Purposive Sampling yang mana dalam teknik ini menggunakan pertimbangan tertentu saat penentuan sampel (Iskandar & dalam kutipan R., 2010).

Instrumen

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yakni pedoman wawancara dengan model wawancara tertulis dan terbuka.

Hasil dan Pembahasan

Kinerja SDM (Sumber Daya Manusia) aparatur merujuk pada sejauh mana individu-individu berada dalam organisasi pemerintah atau lembaga publik dapat mencapai tujuan-tujuan yang ditetapkan. Kinerja ini mencakup berbagai aspek, termasuk efektivitas, efisiensi, produktivitas, dan kualitas pelayanan yang diberikan. Kinerja SDM aparatur mencerminkan sejauh mana para aparatur dapat melaksanakan tugas-tugas mereka dengan baik, memenuhi standar kualitas, dan memberikan pelayanan yang memadai kepada masyarakat atau pemangku kepentingan lainnya (Pham, 2020). Kinerja yang baik ditandai oleh pencapaian target kerja, pemenuhan indikator kinerja yang ditetapkan, serta kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan dan mengatasi tantangan yang dihadapi.

Kinerja SDM aparatur sangat penting karena mereka berperan langsung dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik (Davidescu, 2020). Jika kinerja aparatur baik, maka akan terjadi peningkatan efisiensi dan efektivitas dalam penyampaian layanan publik, meningkatnya kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah, serta terwujudnya pembangunan yang berkelanjutan dan inklusif. Untuk meningkatkan kinerja SDM aparatur, perlu dilakukan upaya-upaya seperti pengembangan kompetensi melalui pelatihan dan pendidikan, peningkatan motivasi dan kepemimpinan yang baik, pemberian penghargaan dan pengakuan atas kinerja yang baik, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta memperkuat keterlibatan dan partisipasi aparatur dalam pengambilan keputusan (Herman, 2021). Pemerintah atau lembaga terkait juga perlu melakukan pengawasan dan evaluasi terhadap kinerja SDM aparatur secara teratur untuk memberikan umpan balik, memberikan dorongan untuk perbaikan, serta mendorong terciptanya akuntabilitas dalam pelaksanaan tugas-tugas publik (Gilal, 2019). Secara keseluruhan, kinerja sumber daya manusia aparatur sangat penting untuk mencapai tujuan lembaga atau organisasi pemerintah, serta untuk memberikan pelayanan publik berkualitas tinggi kepada masyarakat.

Mengembangkan sumber daya manusia (SDM) aparatur desa bertujuan untuk meningkatkan kualitas, kompetensi, dan kapasitas mereka dalam menjalankan tugas-tugas pemerintahan dan pelayanan kepada masyarakat desa. Beberapa tujuan yang dapat diidentifikasi termasuk:

- a. Meningkatkan kualitas pelayanan publik: Dengan meningkatkan sumber daya manusia aparatur desa, diharapkan kualitas pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat desa akan ditingkatkan. Aparatur desa yang kompeten akan dapat memberikan pelayanan yang lebih baik, responsif, dan sesuai dengan kebutuhan masyarakat.
- b. Meningkatkan efektivitas dan efisiensi tugas pemerintahan: Melalui pengembangan SDM aparatur desa, diharapkan aparatur desa dapat menjalankan tugas pemerintahan dengan lebih efektif dan efisien (Peccei, 2019). Mereka akan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dengan baik, memahami prosedur yang berlaku, dan mampu mengelola sumber daya dengan optimal.
- c. Meningkatkan partisipasi masyarakat: Dengan mengembangkan SDM aparatur desa, diharapkan aparatur desa dapat lebih aktif melibatkan masyarakat dalam proses pengambilan keputusan dan pelaksanaan program. Masyarakat desa akan memiliki kesempatan yang lebih besar untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dan pembangunan yang berkaitan dengan kepentingan mereka.
- d. Meningkatkan pengembangan karier dan motivasi aparatur: Dengan memberikan kesempatan pengembangan dan pelatihan kepada aparatur desa, diharapkan mereka dapat meningkatkan kompetensi dan keterampilan mereka secara berkelanjutan. Ini dapat memberikan motivasi yang lebih besar kepada aparatur desa untuk terus meningkatkan kinerja mereka dan mencapai kemajuan dalam karier mereka (Cooper, 2019).
- e. Meningkatkan transparansi dan akuntabilitas: Pengembangan SDM aparatur desa juga dapat berkontribusi pada peningkatan transparansi dan akuntabilitas dalam pemerintahan desa. Aparatur desa yang kompeten akan lebih cenderung menjalankan tugas mereka dengan integritas dan bertanggung jawab, serta siap untuk menerima pengawasan dan evaluasi yang objektif.
- f. Mendorong inovasi dan adaptasi: Dengan mengembangkan SDM aparatur desa, diharapkan mereka dapat mengembangkan keterampilan dan pengetahuan baru yang memungkinkan mereka untuk berinovasi dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Ini penting mengingat desa juga dihadapkan pada berbagai tantangan dan perubahan sosial, ekonomi, dan lingkungan (Yusoff, 2020).

Untuk mengatasi hambatan-hambatan ini, perlu adanya komitmen dari pemerintah daerah dan instansi terkait untuk memberikan perhatian dan dukungan yang cukup dalam pengembangan SDM aparatur desa. Pelibatan masyarakat desa dan pemberian motivasi yang tepat juga penting. Selain itu, penting untuk meningkatkan koordinasi, komunikasi, dan membangun budaya organisasi yang mendorong pengembangan SDM aparatur desa berdasarkan merit dan kinerja. (Yusuf, 2017) mengatakan bahwa ada tiga cara untuk mendefinisikan sumber daya manusia. Yang pertama adalah orang yang bekerja untuk suatu organisasi, juga dikenal sebagai personel, tenaga kerja, pegawai, atau karyawan. Yang kedua adalah kekuatan, yang merupakan aset dan sumber daya. Orang-orang yang

bertanggung jawab untuk merencanakan dan membuat produk untuk mencapai tujuan dan strategi perusahaan dikenal sebagai sumber daya manusia. Seperti yang ditunjukkan oleh semua definisi di atas, sumber daya manusia adalah komponen penting dalam mencapai tujuan organisasi. Sesuai dengan 3 indikator yang dijelaskan dibawah ini:

Penentuan Kebutuhan

Penentuan kebutuhan merupakan proses penting yang berdasarkan pada analisis yang tepat (Ogbonnaya, 2019). Analisis yang tepat merujuk pada mengidentifikasi dan mengenali informasi untuk mengetahui apa yang diperlukan atau diinginkan oleh individu, kelompok, atau organisasi. Tujuan dari penentuan kebutuhan adalah untuk memahami masalah atau kekurangan yang ada serta mengidentifikasi solusi atau langkah-langkah yang tepat untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Terdapat dua komponen dalam tahapan penentuan kebutuhan, yaitu masalah yang dihadapi saat ini dan tantangan baru di masa depan (Nisar, 2021).

Masalah yang Dihadapi Saat Ini

Penentuan kebutuhan dalam konteks masalah yang dihadapi saat menurut (Kadarisman, 2019) mengacu pada masalah dalam pengelolaan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi. Salah satu masalah yang muncul adalah kesenjangan dalam kualifikasi dan kompetensi aparatur. Tidak semua pegawai pemerintah memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai untuk menjalankan tugas mereka secara efektif. Upaya yang komprehensif diperlukan untuk mengatasi masalah ini, seperti peningkatan pelatihan dan pengembangan profesional, penilaian kinerja yang adil, insentif bagi pegawai pemerintah, dan perubahan budaya organisasi (Úbeda-García, 2021).

Identifikasi masalah dalam kapasitas perangkat desa kemiri dalam memberikan pelayanan administrasi kepada masyarakat. Pelatihan dari pemerintah kecamatan diharapkan dapat membantu perangkat desa meningkatkan kualitas dan kapasitas dalam memberikan pelayanan. Pelatihan tersebut memiliki manfaat seperti peningkatan pengetahuan, efisiensi, profesionalisme, pengembangan kepemimpinan, dan kolaborasi antar lembaga. Pelatihan ini juga dapat memperkuat kapasitas desa secara kolektif dan menghasilkan solusi yang lebih baik.

Tantangan Baru di Masa Depan

Dalam konteks tantangan baru di masa depan, menyoroti beberapa aspek penting dalam peningkatan SDM aparatur. Perubahan teknologi dan dinamika masyarakat serta lingkungan menghadirkan tantangan kompleks. Beberapa aspek tersebut meliputi:

- a. Keterampilan Digital: Para aparatur harus memiliki keterampilan digital yang kuat untuk menghadapi perkembangan teknologi digital. Ini mencakup pemahaman tentang teknologi informasi, analisis data, keamanan siber, dan pemanfaatan alat digital dalam pelayanan publik (Ho, 2020).
- b. Kreativitas dan Inovasi: Berpikir kreatif dan inovatif menjadi penting dalam menghadapi perubahan yang cepat. Budaya inovasi perlu ditingkatkan dan memberikan kesempatan bagi aparatur untuk mengembangkan ide-ide baru.

- c. Keterampilan Manajerial: Kemampuan manajerial seperti perencanaan, pengorganisasian, pengambilan keputusan, dan kepemimpinan diperlukan dalam menghadapi tantangan masa depan.
- d. Kemampuan Beradaptasi: Para aparatur harus mampu beradaptasi dengan perubahan yang cepat, belajar terus-menerus, dan menghadapi perubahan dengan sikap positif dan fleksibel.
- e. Komunikasi: Komunikasi efektif menjadi kunci dalam mengatasi tantangan kompleks. Kemampuan untuk bekerja lintas sektor, berkomunikasi dengan baik, membangun hubungan kuat, dan bekerja dalam tim penting untuk mencapai tujuan.

Penetapan Isi Program

Penetapan isi program adalah langkah untuk menentukan sasaran yang ingin dicapai dalam pengembangan SDM. Isi program dipilih berdasarkan kebutuhan organisasi dan peserta. Ini melibatkan identifikasi kebutuhan berdasarkan tuntutan organisasi atau pemerintah desa (Agyabeng-Mensah, 2020). Penetapan isi program penting dalam memastikan bahwa program pelatihan dan pengembangan sesuai dengan kebutuhan dan membantu meningkatkan kualitas SDM aparatur.

Pelaksanaan Program

Pelaksanaan program merujuk pada tahap eksekusi program yang telah direncanakan. Ini melibatkan serangkaian langkah konkret untuk menjalankan aktivitas yang direncanakan. Dalam konteks penelitian ini, pemerintah desa telah melakukan program pelatihan dan pengembangan kapasitas perangkat desa serta pengembangan website administrasi online. Dalam pelaksanaan program, penting untuk memperhatikan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan pelatihan, serta monitoring dan evaluasi program untuk memastikan kesuksesannya (Haldorai, 2022).

Selain pelatihan, dalam Burhanuddin Yusuf (2017) menekankan pentingnya reward dan apresiasi terhadap kinerja perangkat desa untuk meningkatkan semangat dan motivasi mereka dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Pengakuan terhadap kinerja perangkat desa oleh pemerintah desa dapat memberikan dampak positif terhadap peningkatan kualitas kinerja mereka (Al-Swidi, 2021).

Simpulan

Peningkatan dan pengembangan kinerja SDM aparatur melalui pelayanan administrasi di Desa kemiri merupakan wujud nyata untuk meningkatkan kualitas kinerja SDM aparatur. Dengan adanya peningkatan kualitas SDM aparatur desa dalam segi pelayanan administrasi maka akan menambah kapasitas kinerja perangkat desa dalam melaksanakan pekerjaannya. dengan kualitas SDM aparatur yang sudah mumpuni atau bagus maka dalam segi kinerja pelayanan administrasi perangkat desa akan semakin baik dan tentunya peningkatan kualitas kinerja perangkat desa akan berdampak positif bagi perkembangan pelayan administrasi yang ada di Desa kemiri.

Dapat disimpulkan bahwa dengan adanya peningkatan kualitas SDM aparatur desa dalam segi pelayanan administrasi di desa kemiri memberikan dampak yang positif bagi kualitas

kinerja perangkat desa yang akan semakin membaik dan juga bagus Namun seiring dengan peningkatan kualitas SDM aparat terdapat berbagai kendala yang terjadi sehingga peningkatan kualitas SDM aparat desa dalam segi pelayanan administrasi masih belum berjalan dengan maksimal. Peningkatan kinerja SDM aparat melalui pelayanan administrasi di Desa kemiri ditinjau dengan menggunakan model dan teori yusuf yang memiliki tiga (3) indikator, yaitu sebagai berikut penentuan kebutuhan, penetapan isi program, dan Pelaksanaan program.

Daftar Pustaka

- Agyabeng-Mensah, Y. (2020). Examining the influence of internal green supply chain practices, green human resource management and supply chain environmental cooperation on firm performance. *Supply Chain Management*, 25(5), 585–599. <https://doi.org/10.1108/SCM-11-2019-0405>
- Al-Swidi, A. K. (2021). The joint impact of green human resource management, leadership and organizational culture on employees' green behaviour and organisational environmental performance. *Journal of Cleaner Production*, 316. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2021.128112>
- Anwar, N. (2020). Green Human Resource Management for organisational citizenship behaviour towards the environment and environmental performance on a university campus. *Journal of Cleaner Production*, 256. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.120401>
- Cooper, B. (2019). Well-being-oriented human resource management practices and employee performance in the Chinese banking sector: The role of social climate and resilience. *Human Resource Management*, 58(1), 85–97. <https://doi.org/10.1002/hrm.21934>
- Davidescu, A. A. M. (2020). Work flexibility, job satisfaction, and job performance among romanian employees-Implications for sustainable human resource management. *Sustainability (Switzerland)*, 12(15). <https://doi.org/10.3390/su12156086>
- Gilal, F. G. (2019). Promoting environmental performance through green human resource management practices in higher education institutions: A moderated mediation model. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 26(6), 1579–1590. <https://doi.org/10.1002/csr.1835>
- Haldorai, K. (2022). Top management green commitment and green intellectual capital as enablers of hotel environmental performance: The mediating role of green human resource management. *Tourism Management*, 88. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2021.104431>
- Ho, H. (2020). Human resource management systems, employee well-being, and firm performance from the mutual gains and critical perspectives: The well-being paradox. *Human Resource Management*, 59(3), 235–253. <https://doi.org/10.1002/hrm.21990>
- Iriawan, H. (2021). *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Biak Numfor*.

- Iskandar, M., & dalam kutipan R., H. (2010). ANALISIS PENELITIAN KUALITATIF MODEL MILES dan HUBERMAN (Sebuah rangkuman dari buku Analisis Data Kualitatif. In Miles, B. Mathew dan Michael Huberman. 1992. *Analisis Data Kualitatif Buku Sumber Tentang Metode-metode Baru*. Jakarta: UIP.
- Kadarisman, Muh. (2019). *Efektifitas Kinerja Aparatur Sipil Negara Dalam Pelayanan Administrasi Di Kota Depok*.
- Kim, Y. J. (2019). The effect of green human resource management on hotel employees' eco-friendly behavior and environmental performance. *International Journal of Hospitality Management*, 76, 83–93. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.04.007>
- Madduppa, N., Juharni, J., & Maldun, S. (2021). Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Pelayanan Pada Pelaku Usaha Di Kabupaten Bulukumba. *Jurnal Paradigma Administrasi Negara*, 3(1), 74–80. <https://doi.org/10.35965/jpan.v3i1.600>
- Maulana, A. (2020a). *Pelatihan Pembuatan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Desa (RPJM Desa) Di Randuagung Sumberjambe Jember*.
- Maulana, A. (2020b). *Smart City Development Innovation Strategy And Challenges For The Government Of Jember Regency*.
- Mousa, S. K. (2020). The impact of green human resource management practices on sustainable performance in healthcare organisations: A conceptual framework. *Journal of Cleaner Production*, 243. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.118595>
- Nisar, Q. A. (2021). Green human resource management practices and environmental performance in Malaysian green hotels: The role of green intellectual capital and pro-environmental behavior. *Journal of Cleaner Production*, 311. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2021.127504>
- Ogbonnaya, C. (2019). Employee performance, well-being, and differential effects of human resource management subdimensions: Mutual gains or conflicting outcomes? *Human Resource Management Journal*, 29(3), 509–526. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12203>
- Papa, A. (2020). Improving innovation performance through knowledge acquisition: the moderating role of employee retention and human resource management practices. *Journal of Knowledge Management*, 24(3), 589–605. <https://doi.org/10.1108/JKM-09-2017-0391>
- Peccei, R. (2019). Human resource management–well-being–performance research revisited: Past, present, and future. *Human Resource Management Journal*, 29(4), 539–563. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12254>
- Pham, N. T. (2020). The role of green human resource management in driving hotel's environmental performance: Interaction and mediation analysis. *International Journal of Hospitality Management*, 88. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2019.102392>
- Roscoe, S. (2019). Green human resource management and the enablers of green organisational culture: Enhancing a firm's environmental performance for sustainable

- development. *Business Strategy and the Environment*, 28(5), 737–749. <https://doi.org/10.1002/bse.2277>
- Singh, S. K. (2020). Green innovation and environmental performance: The role of green transformational leadership and green human resource management. *Technological Forecasting and Social Change*, 150. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2019.119762>
- Sugiyono. (2014). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Alfabeta.
- Úbeda-García, M. (2021). Corporate social responsibility and firm performance in the hotel industry. The mediating role of green human resource management and environmental outcomes. *Journal of Business Research*, 123, 57–69. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.09.055>
- Undang-Undang No 32 Tahun 2004 T.P.D. (2004). *Undang-Undang No 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintah Daerah*. <http://www.dpr.go.id/dokjdih/document/uu/33.pdf>
- Yusoff, Y. M. (2020). Linking Green Human Resource Management Practices to Environmental Performance in Hotel Industry. *Global Business Review*, 21(3), 663–680. <https://doi.org/10.1177/0972150918779294>
- Yusuf, B. (2017). *Manajemen sumber daya manusia di lembaga keuangan syariah*.
- Zaid, A. A. (2018). The impact of green human resource management and green supply chain management practices on sustainable performance: An empirical study. *Journal of Cleaner Production*, 204, 965–979. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2018.09.062>