

**PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL
PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN KARANGASEM
PROVINSI BALI**

Ni Luh Mira Anggariyani

NPP. 29.1237

Asdaf Kabupaten Karangasem, Provinsi Bali

Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik

Email : luhmira079@gmail.com

ABSTRACT

Human resources are the most important element in running the Government, especially the Government in Indonesia. As a public servant who has the greatest role is human resources, namely as an executor on the ground. To provide good public services to the community, competent and well-performing civil servants are required. Performance is the result of work owned by a Civil Servant who meets the requirements of work that has been set by an agency or entity that carries out the duties and functions of government. Good performance can be obtained through civil servants by meeting several indicators that have been set in accordance with their standards. To improve the performance of Civil Servants, it is necessary to follow Education and Training, Learning Assignments, and Learning Permits. The purpose of this research is to find out the performance of civil servants and know the improvement of the performance of civil servants in the Staffing and Human Resource Development Agency of Karangasem Regency, Bali Province. The research method used is qualitative-descriptive. The data collection techniques used are interview, observation, and documentation guidelines. For data analysis techniques used are data reduction, data presentation, and conclusions.

The results and discussion of this study are the performance of Civil Servants at the Human Resources Staffing and Development Agency of Karangasem Regency, Bali Province has a performance assessment in the category of "Good" which is associated with performance indicators namely the number of jobs, quality of work, punctuality, attendance, and cooperation capabilities. In addition, the improvement of the performance of Civil Servants at the Karangasem Regency Human Resources Staffing and Development Agency annually increased in accordance with the results of the implementation of Education and Training programmed by the agency. However, there are still many Civil Servants who have not carried out Education and Training, so that the Employee has not been able to maximize their performance. The solution provided is to maximize the improvement of the performance of Civil Servants in an effort to improve public services to the community by carrying out education and training to the maximum to civil servants.

Keywords : Performance, Improvement, Civil Servants

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan unsur paling penting dalam menjalankan Pemerintahan, khususnya Pemerintahan di Indonesia. Sebagai pelayan publik yang memiliki peran yang paling besar adalah sumber daya manusia, yaitu sebagai pelaksana dilapangan. Untuk memberikan pelayanan publik yang baik ke masyarakat diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang kompeten dan berkinerja baik. Kinerja adalah hasil kerja yang dimiliki oleh seorang Pegawai Negeri Sipil yang memenuhi persyaratan-persyaratan pekerjaan yang telah ditetapkan oleh suatu instansi atau badan yang menjalankan tugas dan fungsi Pemerintahan. Kinerja yang baik bisa didapatkan melalui Pegawai Negeri Sipil dengan memenuhi beberapa indikator yang telah ditetapkan sesuai dengan standarnya. Pelatihan, Tugas Belajar, dan Ijin Belajar. Tujuan Penelitian ini dilaksanakan adalah untuk mengetahui kinerja Pegawai Negeri dan mengetahui peningkatan kinerja Pegawai Negeri Sipil yang ada pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karangasem, Provinsi Bali. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif-deskriptif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah pedoman wawancara, observasi, dan dokumentasi. Untuk Teknik analisis data yang digunakan adalah reduksi data, penyajian data, dan kesimpulan.

Hasil dan pembahasan dari penelitian ini adalah kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karangasem, Provinsi Bali memiliki penilaian kinerja dalam kategori “Baik” yang dikaitkan dengan indikator-indikator kinerja yaitu jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerja sama. Selain itu peningkatan kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karangasem setiap tahunnya meningkat sesuai dengan hasil dari penerapan dan Pelatihan yang diprogramkan oleh badan tersebut. Tetapi, masih banyak Pegawai Negeri Sipil yang belum melaksanakan Pendidikan dan Pelatihan, sehingga Pegawai tersebut belum mampu memaksimalkan kinerjanya. Solusi yang diberikan adalah dengan memaksimalkan peningkatan kinerja para Pegawai Negeri Sipil dalam upaya meningkatkan pelayanan publik kepada masyarakat dengan melaksanakan Pendidikan dan Pelatihan secara maksimal kepada Pegawai Negeri Sipil.

Kata Kunci : Kinerja, Peningkatan, Pegawai Negeri Sipil

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Aparatur Sipil Negara atau yang disingkat menjadi ASN adalah pegawai negeri yang terdiri atas Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang mengabdikan dan bekerja untuk pemerintah. Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 diatur tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), yang didalamnya termuat seluruh peraturan mengenai Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Pemerintah Daerah dalam menerapkan peraturan tersebut maka dibuatkan peraturan lebih rinci dan terpisah, tetapi harus tetap berpatokan dan tidak boleh menyimpang dari Undang-Undang yang berlaku, sehingga tugas pokok dan fungsi pegawai dijalankan sesuai dengan pembagiannya, dengan tujuan utama adalah memberikan pelayanan publik yang prima dan dapat dirasakan secara langsung oleh masyarakat. Instansi yang ada di daerah ada berbagai macam dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing. Pemerintahan Provinsi Bali

adalah salah satu pemerintah daerah yang ada di Indonesia, yang menjalankan pemerintahannya sesuai dengan budaya, adat, dan asas otonomi daerah yang berlaku. Pemerintahan Daerah Bali di setiap kota dan kabupaten dibantu oleh instansi-instansi atau badan-badan atau organisasi perangkat daerah dalam rangka upaya mendukung penyelenggaraan pemerintahan daerah. Salah satu badan yang ada di Kabupaten adalah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karangasem, dengan jumlah PNS yang belum begitu banyak maka kinerjanya harus ditingkatkan semaksimal mungkin. Hal ini merupakan upaya dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan prima.

Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) adalah salah satu kegiatan yang digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Diklat bagi PNS biasanya diselenggarakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Diklat terdiri dari dua jenis yaitu Diklat Prajabatan dan Diklat Dalam Jabatan. Untuk Diklat Prajabatan biasanya dilaksanakan pada calon PNS sedangkan untuk Diklat Dalam Jabatan ada tiga jenis, yaitu Diklat Jabatan Struktural, Diklat Jabatan Fungsional dan Diklat Jabatan Teknis.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karangasem Jika dilihat dari pegawainya yang tingkat pendidikannya rendah dan jumlah pegawai yang sedikit, maka terindikasi kinerja PNS pada badan tersebut masih rendah dan kurang maksimal, hal ini akan berpengaruh terhadap pelayanan publik. Salah satu cara dalam upaya mencapai pelayanan publik yang prima adalah dengan memiliki pegawai dengan kinerja yang baik.

Jumlah pegawai pada Badan tersebut masih sedikit yaitu sejumlah 42 (empat puluh dua) orang untuk data pegawai pada tahun 2019. Dimana lulusan SMP sebanyak 2 orang, untuk lulusan SMA/SMK sebanyak 15 orang, untuk lulusan S1 sebanyak 21 orang dan lulusan S2 sebanyak 4 orang.

1.2 Kesenjangan Masalah Yang Diambil

Permasalahan pada personilnya atau pegawainya, dimana pegawai dengan jumlah yang sedikit dan dengan lulusan Pendidikan yang rendah, dan sistem dalam meningkatkan kinerja pegawai dilakukan secara bergilir bukan dengan sistem wajib. Kurangnya anggaran yang disediakan dalam penyelenggaraan Diklat.

1.3 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini peneliti pasti akan memiliki sebuah referensi ataupun patokan dalam menyusun skripsi ini, yaitu dengan menggunakan telaahan pustaka, yang diambil dari beberapa skripsi dan jurnal. Beberapa referensi dan telaahan Pustaka yang di berasal dari penelitian terdahulu, yaitu :

Skripsi yang ditulis oleh Niluh Anggarini tahun 2017 dengan judul skripsi “Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Pelatihan dan Pengembangan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan Yogyakarta.” Didalamnya Niluh membahas mengenai strategi peningkatan kinerja pegawai melalui pelatihan dan pengembangan oleh BDK Yogyakarta. Pelatihan dan pengembangan yang dilakukan adalah melalui diklat on the job dan diklat off the job, yang dilakukan secara periodik.

Artikel dalam Jurnal Penelitian Sosial dan Politik yang ditulis oleh Rafles Tiara Sakti dan Mulyadi tahun 2015 dengan judul “Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja

Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Bengkulu.” Hasil penelitian Rafles dan Mulyadi adalah pengembangan pegawai melalui program pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Bengkulu membawa suatu pengaruh positif, baik bagi pihak pegawai itu sendiri maupun instansi.

Artikel dalam Jurnal MIX yang ditulis oleh Dono Wirotomo dan Popy Novita Pasaribu tahun 2015 dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir, Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Perimbangan Keuangan.” Hasil dari penelitiannya tersebut adalah secara simultan kompetensi, pengembangan karir dan Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompetensi merupakan variabel yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

Artikel dalam Jurnal Administrasi Publik yang ditulis oleh Edi Saputra Pakpahan dan Siswidiyanto dan Sukanto dengan judul jurnal “Pengaruh Pendidikan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang).” Hasil dari penelitian dalam jurnal tersebut adalah bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Diklat terhadap kinerja pegawai.

Artikel dalam Jurnal Administrasi Publik yang ditulis oleh Dhita Ayu Meitaningrum dan Imam Hardjonto dan Siswidiyanto dengan judul “Efektivitas Pendidikan dan Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Malang).” Hasilnya adalah bahwa Diklat yang diikuti oleh pegawai BKD Kabupaten Malang sudah cukup efektif, dilihat dari hasil evaluasi setelah Diklat yaitu terjadi perubahan sikap dan perilaku pada diri pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya jauh lebih baik dari pada sebelum mengikuti Diklat dan kinerja pegawai juga meningkat setelah mengikuti Diklat.

1.4 Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Dari hasil penelitian terdahulu yang digunakan sebagai referensi dan panduan dalam Menyusun skripsi ini, dapat dijelaskan bahwa penelitian yang ke-1 berbeda dalam hal teori dan indikator yang digunakan serta objek penelitiannya. Untuk penelitian yang ke-2 juga berbeda dalam hal kerangka pikir yang dijelaskan dalam jurnal tersebut. Penelitian yang ke-3 berbeda pada bagian metode yang digunakan dan fokus pembahasan. Untuk penelitian yang ke-4 juga berbeda dari segi teori dan metode yang digunakan, dan untuk penelitian ke-5 berbeda dari segi teori yang digunakan dan hasil pembahasan dengan fokus yang berbeda.

1.5 Tujuan

Tujuan penelitian ini Untuk mengetahui kinerja pegawai negeri sipil dan Untuk menganalisis data dan informasi yang didapatkan dari BKPSDM Kabupaten Karangasem Provinsi Bali mengenai peningkatan kinerja pegawai negeri sipil yang ada pada badan tersebut.

II. METODE

Metode yang digunakan adalah metode kualitatif dengan pendekatan kualitatif-deskriptif. Sumber data diperoleh dari data primer dan data sekunder, untuk informan peneliti menggunakan Teknik Purpulsive sampling. Instrument penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah peneliti/manusia itu sendiri. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi

dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknis analisis data kualitatif, data yang ada akan diterjemahkan dan dikaitkan dengan permasalahan yang diangkat dalam penelitian yang dilakukan yaitu menggunakan Teknik reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/conclusion.

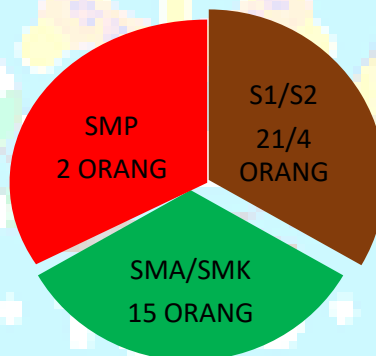
III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Peneliti menganalisis Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Kabupaten Karangasem Provinsi Bali

menggunakan teori kinerja oleh Wilson Bangun dengan 5 dimensinya, yaitu : jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerja sama. Adapun pembahasannya dapat dilihat pada subbab berikut.

3.1 Partisipasi dan Perencanaan

BKPSDM dalam menjalankan tugas dan fungsinya, sebagai landing kepegawaian maka diperlukan susunan kepegawaian yang akan membantu badan tersebut menjalankan tugas dan fungsinya. Sumber daya manusia atau pegawai sangat penting sifatnya yang akan bertugas menjalankan badan tersebut. Setiap pegawai memiliki tugas pokok dan fungsinya masing-masing sesuai dengan bidangnya. Agar dapat menjalankan tugas pokok dan fungsinya maka dibuatkan peraturan dalam badan tersebut agar mampu menghasilkan suatu pekerjaan yang sesuai dengan tugas atau pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Dengan menghasilkan pekerjaan, maka kinerja akan tercapai sesuai dengan sasaran kerja pegawai yang sudah ditetapkan. Untuk mencapai kinerja yang maksimal maka badan tersebut memerlukan pegawai dengan jumlah sesuai dengan yang dibutuhkan. Berikut data jumlah pegawai yang ada pada BKPSDM Kabupaten Karangasem.

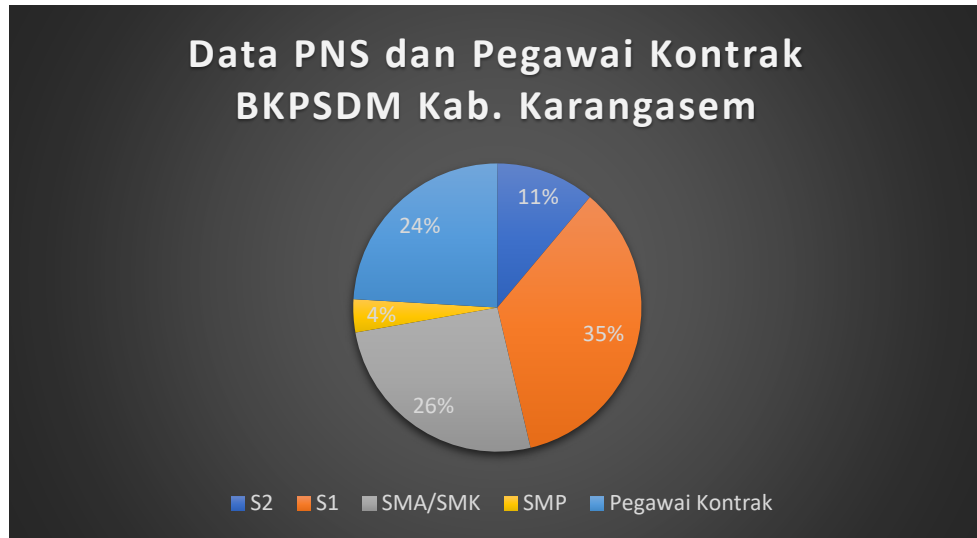


Sumber data : diolah oleh penulis, 2022

DIAGRAM 4. 1

Data PNS BKPSDM Kab. Karangasem Tahun 2019/2020

Dari data diatas menunjukkan jumlah PNS yang ada di Badan tersebut. Data yang ada di atas merupakan data PNS pada Tahun 2019 sampai dengan Tahun 2021.



Sumber data : diolah oleh penulis, 2022

DIAGRAM 4. 2

Data Pegawai Negeri Sipil BKPSDM Tahun 2022

Dari data diatas menunjukkan data PNS terbaru pada tahun 2022. Data-data tersebut merupakan jumlah Pegawai yang dimiliki Badan tersebut secara keseluruhan yaitu untuk PNS sejumlah 41 orang/76% dan jumlah Pegawai Kontrak sebanyak 13 orang/24%, jumlah keseluruhan Pegawai yang ada pada Badan tersebut adalah sebanyak 54 orang/100%.

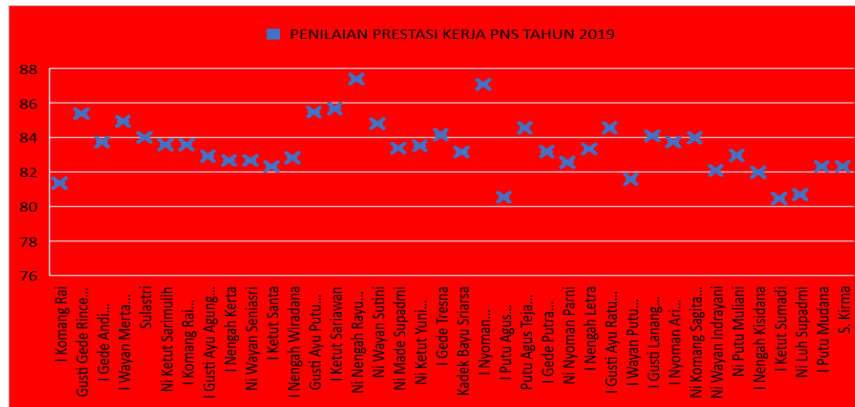
3.3 Partisipasi Dalam Pemanfaatan Hasil

Ada 42 orang jumlah PNS pada BKPSDM tersebut, baru sebanyak 16 orang PNS yang telah melaksanakan diklat kepemimpinan, 28 orang PNS yang telah melaksanakan diklat teknis dan sebanyak 12 orang PNS yang telah melaksanakan diklat pengembangan kompetensi.

3.4 Diskusi Temuan Utama Penelitian

Hasil penelitian yang diperoleh adalah Kinerja PNS pada BKPSDM Kabupaten Karangasem masuk dalam kategori “Baik”, dimana hasil dari penilaian kinerja setiap tahunnya meningkat. Sedangkan untuk peningkatan kinerja PNS pada Badan tersebut pun mengalami peningkatan setiap tahunnya, dilihat dari upaya-upaya yang telah dilakukan oleh Badan tersebut.

Peningkatan kinerja PNS sangat diperlukan dalam upaya menciptakan PNS yang kompeten dalam memberikan pelayanan publik kepada masyarakat dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Berikut adalah hasil penilaian kinerja PNS.



Sumber data : diolah oleh penulis, 2022 (Data BKPSDM 2019)

DIAGRAM 4. 3

Data Penilaian Kinerja PNS

Data tersebut merupakan data penilaian kinerja PNS pada tahun 2019. Hasil penilaian kinerja ini secara keseluruhan memiliki kategori “baik”. Hal ini menunjukkan kinerja yang diberikan dan yang dihasilkan oleh para pegawai sudah baik dan maksimal. Adapula penilaian kinerja PNS tahun 2020. Berikut adalah datanya dalam bentuk diagram.



Sumber data : diolah oleh penulis, 2022 (Data BKPSDM 2020)

DIAGRAM 4. 4

Data Penilaian Kinerja PNS

Data tersebut adalah data penilaian kinerja PNS pada tahun 2020. Dilihat dari data tersebut hasil penilaiannya meningkat untuk setiap pegawai. Dari data penilaian kinerja tahun 2019-2020 menunjukkan kinerja PNS mengalami peningkatan yang baik.

IV. KESIMPULAN

Penulis dapat menyimpulkan bahwa Kinerja PNS pada BKPSDM Kabupaten Karangasem sudah baik, hasil ini dapat dilihat dari hasil penilaian prestasi kerja (kinerja) para PNS. Hal ini sesuai dengan standar penilaian yang telah ditentukan. Peningkatan kinerja PNS-nya meningkat setiap tahunnya dapat dilihat dari hasil penilaian kinerja PNS setiap tahunnya, Kinerja PNS memiliki nilai rata-rata lebih dari 80, dengan kategori baik.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih ditujukan kepada seluruh pendukung dalam penulisan skripsi ini, terkhusus ucapan terima kasih kepada Kepala BKPSDM Kabupaten Karangasem Provinsi Bali beserta jajarannya yang telah memberikan peneliti kesempatan untuk melaksanakan penelitian pada badan ini.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga. Drs. Daryanto & Drs. Bintoro, S. M. (2014). *Manajemen Diklat*. Yogyakarta : Gava Media.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja-Edisi Kelima*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT RefikaAditama.
- Simangunsong, F. (2017). *Metodologi Penelitian Pemerintahan Teoritik-Legalistik-Empirik-Inovatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sudarmanto, S. M. (2020). *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Dartha, I Ketut. 2010. “Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah KotaMalang.” *Jurnal Ekonomi Modernisasi* 6 (2): 140–60.
- Diniaty, Dewi, Muhamad Fairus, Jurusan Teknik Industri, Universitas Islam, Negeri Sultan, and Syarif Kasim. 2014. “ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI” 11 (2): 297–304. HASRA HARTINA. 2017. *Hal* 4: 9–15.
- Kosasih, Aceng. 2011. “Internalisasi Nilai Dzikir Pada Ikhwan Thariqat Tijaniyah Di Pondok Pesantren Darussalam Jati Barang Brebes.” *Repository Universitas Pendidikan Indonesia*, 1–25. repository.upi.edu. Mayssara A. Abo Hassanin Supervised, Affiifi. 2014.
- Meitaningrum, D. 2013. “Efektivitas Pendidikan Dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Malang).” *Jurnal Administrasi Publik Mahasiswa Universitas Brawijaya* 1 (3): 192–99.

- Pakpahan, Edi Saputra. 2014. "Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang)." *Jurnal Administrasi Publik Mahasiswa Universitas Brawijaya* 2 (1): 116–21.
- Sakti, Rafles Tiara, and Mulyadi. 2015. "Pelaksanaan Pendidikan Dan Pelatihan Dalam Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Bengkulu." *Jurnal Penelitian Sosial Dan Politik* 4 (2): 37–48.
- Wirotomo, Dono, and Popy Novita Pasaribu. 2015. "Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir, Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Perimbangan Keuangan." *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen* 5 (3): 153627.
- Hendri, Gustia and Lilis Suriani. 2020. "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Aparatur Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Rokan Hulu." *Jurnal Ilmu Administrasi Publik* Vol. 6, No. 1.
- Pakpahan, Edi Saputra, Siswidiyanto, and Sukanto. 2014. "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang)." *Jurnal Administrasi Publik* Vol. 2, No. 1.

Pelajaran.Co.Id, Pengertian Tujuan Manfaat Dan Proses Penilaian Kinerja Karyawan Menurut Para Ahli Lengkap, Diakses Dari <https://www.pelajaran.co.id/pengertian-tujuan-manfaat-dan-proses-penilaian-kinerja-karyawan-menurut-para-ahli-lengkap/> Diakses Pada Tanggal 25 Agustus 2021

Ahli Akuntansi.Blogspot.Com, Juni 2018, Definisi Dan Tujuan Pendidikan Dan Pelatihan Diklat, Diakses Dari <https://ahli-akuntansi.blogspot.com/2018/06/definisi-dan-tujuan-pendidikan-dan-pelatihan-diklat.html> Diakses Pada Tanggal 2 September 2021

Id.Wikipedia.Org, Kepribadian, Diakses Dari <https://id.wikipedia.org/wiki/Kepribadian> Diakses Pada Tanggal 2 September 2021

- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN (Aparatur Sipil Negara)
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen ASN (Aparatur Sipil Negara)
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja PNS (Pegawai Negeri Sipil)
- Peraturan Bupati Karangasem Nomor 3 Tahun 2020 tentang perubahan keempat Peraturan Bupati Nomor 37 Tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi, serta tata kerja perangkat daerah Kabupaten Karangasem (berita daerah Kabupaten Karangasem Tahun 2020 Nomor 3).