

PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEGAWAI NEGERI SIPIL MELALUI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DI DINAS KEARSIPAN PROVINSI SUMATERA SELATAN

Muhammad Raihan Alkautsar

NPP. 30.0362

Asdaf Kota Palembang, Provinsi Sumatera Selatan

Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik

Email: raihanalkautsar77@gmail.com

Pembimbing Skripsi: Dr. Ali Hanafiah Muhi, S.P, M.P

ABSTRACT

Problem Statetement/Background (GAP): *The urgency of competency balance is an important factor in the rapidly changing world of competition, political economy, and culture.*
Puprose: *This study aims to find out how the competence development of civil servants goes through education and training at Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan As well as to find out any obstacles and efforts made in its implementation.*
Method: *The method used in this research is descriptive qualitative with an inductive approach. Data collection techniques with interviews, documentation, and observation techniques, with informants from the head of the service, the secretary of the service, the head of the field and three employees.*
Result: *The results of the research reviewed based on three dimensions, Knowledge, Skills, and Attitudes show the implementation of competency development for Pegawai Negeri Sipil (PNS) through education and training in Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan successful impact on the formation of PNS professionalism.*
Conclusion: *However, there are still some obstacles such as inadequate budget and limited opportunities for employees who wish to participate. The efforts made by this service are by holding Office Self Training and submitting it to ANRI. The advice that the author can give is the implementation of alternative activities based on education and training methods in order to keep competency development going.*

Keywords: *Development, Education Training, Employees.*

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP): Urgensi pengembangan kompetensi merupakan faktor penting dalam dunia persaingan, ekonomi politik, dan budaya yang berubah dengan cepat. **Tujuan:** Penelitian ini bertujuan guna mengetahui bagaimana jalannya Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Melalui Pendidikan Dan Pelatihan di Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan. Serta guna mengetahui adanya hambatan maupun upaya yang dilakukan dalam pelaksanaannya. **Metode:** Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif dengan pendekatan induktif. Teknik pengumpulan data dengan Teknik wawancara, dokumentasi, dan observasi. Teknik analisis data menggunakan reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Dengan informan kepala dinas, sekretaris dinas, kepala bidang serta tiga orang pegawai. Teknik analisis data yaitu reduksi data, penyajian data dan kesimpulan. **Hasil/Temuan:** Hasil penelitian yang ditinjau berdasar pada tiga dimensi, Pengetahuan, Keterampilan, dan Sikap menunjukkan pelaksanaan pengembangan kompetensi Pegawai Negeri Sipil (PNS) melalui pendidikan dan pelatihan di Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan berdampak keberhasilan bagi pembentukan profesionalitas PNS. **Kesimpulan:** Namun, masih ada beberapa kendala seperti anggaran yang kurang memadai dan keterbatasan kesempatan bagi pegawai yang ingin mengikuti. Upaya yang dilakukan dinas ini ialah dengan mengadakan Pelatihan Kantor Sendiri dan melakukan pengajuan kepada ANRI (Arsip Nasional Republik Indonesia). Saran yang dapat penulis berikan yaitu pelaksanaan kegiatan alternatif berdasarkan metode pendidikan dan pelatihan guna tetap terjalannya pengembangan kompetensi.

Kata Kunci: Pengembangan, Pendidikan Pelatihan, Pegawai.

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Berdasarkan konsep manajemen sumber daya manusia, aparatur maupun sumber daya manusia merupakan aset terpenting yang perlu dipelihara dan dikembangkan melalui pengembangan seperti pendidikan, seminar, pelatihan, dan praktik kerja. Pada dasarnya, keberadaan aparatur yang profesional dan berkualitas di banyak instansi dan lembaga pemerintah masih terbatas, Sehingga pemerintah berupaya meningkatkan dan mengembangkan kemampuan PNS agar dapat menjalankan tugas pemerintahan dan pelayanan publik dapat terselenggara dan terlaksana dengan optimal.

Pentingnya kompetensi aparatur dalam proses pencapaian tujuan organisasi, maka keberadaan aparatur yang berkualitas untuk mengatasi permasalahan tersebut sangat minim sehingga pengembangan dipandang perlu untuk mencapai keseimbangan antara kompetensi aparatur dengan jumlah pekerjaan.

Seperti halnya beberapa instansi pemerintah, termasuk Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan, Ditemukan kurangnya Sumber Daya Manusia baik ditinjau dari segi kualitas maupun kuantitas. Untuk saat ini jabatan Fungsional arsiparis, yang ada di Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan.

Urgensi pengembangan kompetensi merupakan faktor penting dalam dunia persaingan, ekonomi politik, dan budaya yang berubah dengan cepat, penguatan sumber daya manusia untuk talenta unggul erat kaitannya dengan peningkatan produktivitas tenaga kerja untuk memenangkan persaingan (Mitriani,1995). Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014

tentang Aparatur Sipil Negara tercantum bahwa setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama untuk mengembangkan kompetensinya.

1.2 Kesenjangan Masalah Yang Di Ambil

Pentingnya kompetensi aparatur dalam proses pencapaian tujuan organisasi, maka keberadaan aparatur yang berkualitas untuk mengatasi permasalahan tersebut sangat minim sehingga pengembangan dipandang perlu untuk mencapai keseimbangan antara kompetensi aparatur dengan jumlah pekerjaan.

Seperti halnya beberapa instansi pemerintah, termasuk Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan, Ditemukan kurangnya Sumber Daya Manusia baik ditinjau dari segi kualitas maupun kuantitas. Untuk saat ini jabatan Fungsional arsiparis, yang ada di Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan.

Urgensi pengembangan kompetensi merupakan faktor penting dalam dunia persaingan, ekonomi politik, dan budaya yang berubah dengan cepat, penguatan sumber daya manusia untuk talenta unggul erat kaitannya dengan peningkatan produktivitas tenaga kerja untuk memenangkan persaingan. Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara tercantum bahwa setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama untuk mengembangkan kompetensinya.

1.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini terinspirasi oleh beberapa penelitian terdahulu, baik dalam konteks pengembangan kompetensi maupun Pendidikan dan pelatihan. Penelitian Kamaludin dkk. (2021) menjelaskan Pelatihan teknis yang diadakan oleh BKPSDM Kabupaten Takalar sudah berkesinambungan akan tetapi belum merata kepada semua PNS pada Pemerintah Daerah Kabupaten Takalar. Pelatihan yang berkesinambungan bagi PNS yang belum mengikuti diklat peningkatan kompetensi diperlukan agar merata dirasakan oleh semua PNS diberbagai instansi pemerintah di Kabupaten Takalar. Selanjutnya, Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan sumberdaya manusia berbasis kompetensi di Kantor Pemerintah Kota Bandar Lampung belum optimal. Hal ini terlihat dari hasil penilaian prestasi kerja yang tidak mencerminkan prestasi aktual seorang pegawai (Nur Efendi, 2015).

Penelitian Neneng Lestari dkk (2021) menemukan pengembangan kompetensi Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Dumai siklus pengembangan kompetensi masih belum optimal dan masih ada Faktor yang menghambat yaitu belum adanya komitmen dan kebijakan internal untuk pengembangan potensi pegawai, sistem manajemen yang belum maksimal mengikuti sistem merit. Berdasarkan penelitian Gilang Agitya dkk (2014) faktor penghambat diklat teknis fungsional dalam rangka pengembangan pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Semarang, yaitu sumber daya pada bidangnya masing – masing belum baik, kurangnya dana yang dianggarkan.

1.4 Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penelitian ini merupakan inisiasi baru yang dilakukan penulis dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu dengan konteks penelitian yang dilakukan yakni pengembangan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan dan menganalisa faktor-faktor yang menjadi kendala atau hambatan dalam pengembangan kompetensi PNS melalui pendidikan dan pelatihan di Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan. Teori yang digunakan juga berbeda dengan teori pada penelitian sebelumnya, Kamaludin, Nur Efendi dan lainnya yaitu menggunakan teori pengembangan kompetensi yang menyatakan bahwa pengembangan tersebut dibagi tiga indikator, yaitu pengetahuan, keterampilan dan sikap, Sedermayanti (2017).

Penelitian ini memiliki keterbaruan dari penelitian yang dilakukan sebelumnya yaitu pada lokasi penelitian dan juga terhadap lokus yang diambil untuk dilakukan penelitian.

1.5 Tujuan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa pengembangan kompetensi Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan. Hasil dari penelitian ini dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu dan dapat memperluas cara berfikir terutama implementasi suatu kebijakan, dalam hal ini bidang pemerintahan lingkup pengembangan kompetensi PNS sehingga kedepannya dapat dikembangkan.

II. METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif di mana penelitian ini bertujuan guna menggambarkan suatu masalah yang tengah berlangsung pada saat studi. Penelitian deskriptif kualitatif bertujuan untuk mendeskripsikan suatu fenomena sosial. Metode kualitatif ini memberikan informasi yang lengkap, sehingga bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan dan dapat diterapkan pada permasalahan yang lebih beragam.

Sumber bahan penelitian yang berasal langsung dari sumber aslinya berupa wawancara, survei terhadap individu atau kelompok, dan hasil observasi terhadap suatu objek, peristiwa, atau hasil tes. Adapun informan penelitian yang di wawancarai adalah kepala dinas, sekretaris dinas, kepala bidang serta tiga orang pegawai. Sumber data penelitian yang diperoleh melalui media perantara atau secara tidak langsung yang berupa buku catatan, bukti yang telah ada, atau arsip. Adapun analisis penelitian ini menggunakan teori pengembangan kompetensi yang digagas oleh Sedermayanti (2017).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengembangan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, moral pegawai sesuai dengan kebutuhan jabatan. Tujuan pengembangan adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja (Hasibuan,2007). Dalam tahap pengembangan pegawai, dua aspek kegiatan penting yang tidak dapat dipisahkan satu sama lain, yakni kegiatan pelatihan dan kegiatan pengembangan sumber daya manusia itu sendiri. kedua kegiatan tersebut dimaksudkan untuk mengembangkan kompetensi yang dimiliki pegawai agar dapat digunakan secara efektif. Kegiatan pelatihan dipandang sebagai awal pengembangan pegawai yaitu dengan diadakannya proses orientasi yang kemudian dilanjutkan secara berkelanjutan selama pegawai tersebut berada di dalam organisasi (Notoadmojo,2003).

3.1 Dimensi Pengetahuan

Setiap aparatur harus memiliki pengetahuan yang mumpuni dalam menyelesaikan setiap tugasnya. Pada umumnya, langkah yang ditempuh untuk memperoleh pengetahuan biasanya melalui pendidikan. Tingkat pendidikan yang pernah ditempuh oleh seorang aparatur bisa menggambarkan tingkat pengetahuan yang dimiliki atau yang dikuasai oleh seseorang tersebut.

A. Pendidikan Formal

Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan terdapat 20 pegawai dengan lulusan strata 1 (S1), 21 pegawai lulusan strata 2 (S2) dan,1 pegawai lulusan strata 3 (S3). Data tersebut menunjukkan bahwa standar pendidikan di dinas tersebut memang terbilang tinggi dan bisa dikatakan ideal untuk standar pendidikan aparatur.

Pada dasarnya tingkat pendidikan memiliki pengaruh yang signifikan dengan kinerja pegawai di kantor. Pendidikan merupakan hal yang penting dalam menunjang karier sebagai ASN. Pengetahuan yang diperoleh pegawai Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan secara

formal berakibat pada setiap individu yaitu memiliki pola pikir, perilaku, dan akhlak yang sesuai dengan pendidikan yang diperolehnya.

B. Pendidikan Non Formal

Tidak hanya secara formal, pendidikan juga berbentuk non formal yaitu dengan bentuk dari pengalaman yang pada pelaksanaan kinerja dan penempatan bidang yang didapat oleh masing-masing pegawai. Hasil belajar dari pengalaman kerja membuat pegawai dapat bekerja lebih efektif dan efisien. Pengalaman akan membentuk pengetahuan dan ketrampilan serta sikap yang lebih menyatu pada diri seseorang. Pendidikan dan Pelatihan merupakan salah satu bentuk pendidikan secara non formal yang dilaksanakan oleh pegawai.

Tujuan dilaksanakannya program pendidikan dan pelatihan (Diklat) yang diikuti oleh pegawai Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan adalah untuk meningkatkan pengetahuan, ketrampilan dan sikap seorang Aparatur agar dapat melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan baik. Peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) secara umum merupakan kunci keberhasilan pembangunan Nasional, karena diarahkan untuk meningkatkan kemampuan dan memiliki etos kerja yang produktif, terampil.

3.2 Dimensi Keterampilan

Keterampilan merupakan kemampuan yang harus dikuasai oleh setiap pegawai sebagai bekal dalam mencetak berbagai prestasi dalam pekerjaannya. Keterampilan yang kompeten tentunya wajib dimiliki oleh setiap pegawai dalam menunjang karir.

A. Kreativitas

Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan bagi pegawai Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan memberikan dampak yang positif disamping untuk meningkatkan kompetensi pegawai, dapat juga memberikan motivasi pegawai lain untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan. Peningkatan kreativitas pada Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan juga terbukti dengan adanya salah satu program kerja berbasis digital yaitu siniar atau *podcast* yang bertujuan untuk memberikan wawasan dan pengetahuan mengenai kearsipan serta semua kegiatan Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan.

B. Penguasaan Operasional Kerja

Selama melaksanakan penelitian, penulis melihat pada kenyataannya pegawai Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan memang sangat tanggap dalam menyelesaikan pekerjaannya. Terlihat dengan pegawai nya yang mahir dalam pengoperasian komputer maupun laptop untuk menyelesaikan pekerjaannya. Urgensi dalam peningkatan prasarana di Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan juga harus ditinjau secepatnya.

Jalannya operasional kerja bagi pegawai negeri sipil di Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan sudah cukup baik, hanya saja terdapat beberapa pegawai yang belum memahami, hal ini tentunya dapat menjadi salah satu bentuk urgensi dalam pengembangan kompetensi pegawai yang dibutuhkan melalui pendidikan dan pelatihan

C. Keterampilan Berkomunikasi

Ditinjau dari segi keterampilan berkomunikasi pegawai Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan sangat menunjukkan sikap dan etika yang baik. Dimulai dari bagaimana mereka memberikan penghormatan kepada atasan, sesama pegawai, maupun kepada masyarakat untuk memberikan pelayanan. Pegawai Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan terampil dalam menyampaikan komunikasi, dimulai dari etika berbicara dengan yang

lebih tua, ataupun berdiskusi dalam memecahkan masalah. Namun, untuk berkomunikasi dalam mengevaluasi suatu masalah harus ditinjau lebih dalam untuk kemajuan organisasi kedepannya.

3.3 Dimensi Sikap

Sikap merupakan organisasi dari berbagai unsur kognitif, emosional dan momen-momen kemauan yang khusus dipengaruhi oleh pengalaman-pengalaman sehingga sifatnya dinamis dan memberikan pengarahan pada setiap tingkah laku pegawai. Maka apabila seorang pegawai dalam mengerjakan suatu pekerjaan dengan cara yang baik, mengerjakan dengan senang, penuh tanggung jawab dan tanpa paksaan, maka hasil pekerjaan yang dikerjakan akan baik dan sesuai dengan keinginan, sebaliknya apabila dikerjakan dengan terburu-buru dan dengan kondisi emosi yang tinggi maka pekerjaan akan hancur.

A. Tanggung Jawab Peran

Tanggung jawab seorang pegawai pada Dinas Kearsipan ini dapat dikatakan menjadi salah satu poin prioritas dalam pengembangan kompetensi pegawai. Hal ini terbukti dengan salah satu program kerja organisasi yang dilakukan oleh Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan yaitu adanya *reward* Pegawai Teladan setiap bulannya dengan indikator penilaian salah satunya yaitu tanggung jawab peran.

Tanggung jawab sebagai seorang pegawai negeri sipil juga ditandai dengan jalannya ketepatan waktu kehadiran pegawai. Berdasarkan hasil observasi penulis selama melakukan penelitian, rata-rata pegawai di Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan sangat teladan dan disiplin waktu. Hal ini juga merupakan gambaran dampak positif atas keberhasilan jalannya pendidikan dan pelatihan bagi pegawai negeri sipil di Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan.

B. Kerja Sama

Dalam sebuah organisasi sangat diperlukan kerjasama agar tujuan dari organisasi tersebut dapat tercapai dengan baik. Kerja sama antar pegawai yang ada di Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan sudah cukup baik. Bentuk kerja sama tersebut terlihat dari cara mereka untuk melakukan pengambilan keputusan, pemecahan masalah, dan berkolaborasi terhadap suatu kreativitas

Pentingnya pendidikan dan pelatihan bagi seorang pegawai negeri sipil terlihat dari beberapa penjelasan keberhasilan indikator yang telah dijelaskan sebelumnya, Diklat sangat memberikan dampak yang positif untuk keberlangsungan jalannya mencetak pegawai negeri sipil yang professional di sebuah organisasi terutama instansi pemerintah. Namun dalam pelaksanaannya tentu terkadang tidak berjalan dengan mudah, terdapat pula beberapa hambatan dalam pengembangan kompetensi pegawai negeri sipil melalui pendidikan dan pelatihan di Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan ini.

Adapun pelaksanaan pelatihan atau Diklat yang dilaksanakan oleh Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan dilaksanakan berdasarkan arahan langsung dari Badan Kepegawaian dan Kompetensi Sumber Daya Manusia (BKPSDM) provinsi Sumatera Selatan. Hal ini menyebabkan penentuan peserta yang mengikuti Diklat ditentukan langsung oleh BKPSDM tersebut berdasarkan ketentuan yang telah ditetapkan. Pelaksanaan diklatnya pun dilaksanakan secara bergantian sesuai jadwal yang telah ditentukan.

Pelaksanaan Diklat bagi Pegawai Negeri Sipil Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan telah dilaksanakan oleh beberapa pegawai dalam kurun waktu satu tahun terakhir ini, yaitu pada tahun 2022.

3.4 Diskusi Utama Temuan Penelitian

Sama halnya dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya bahwa dalam pengembangan kompetensi pegawai terutama pelaksanaan pendidikan dan pelatihan (Diklat) ternyata memiliki beberapa hambatan dalam pelaksanaannya. Hambatan tersebut juga diinsiasi oleh masing-masing Dinas dengan mencari alternatif maupun upaya-upaya lainnya agar pengembangan kompetensi dapat terlaksana. Berikut beberapa faktor penghambat dan upaya yang dilakukan Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan dalam pengembangan kompetensi:

A. Faktor Penghambat Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Melalui Pendidikan dan Pelatihan di Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan

Faktor penghambat merupakan kendala yang mengakibatkan pengembangan kompetensi sumber daya pegawai negeri sipil (PNS) tidak dapat berjalan dengan baik. Kendala-kendala yang ada di dinas tersebut antara lain:

- 1) Keterbatasan Kesempatan Mengikuti Diklat.
- 2) Anggaran yang Belum Memadai

B. Upaya yang dapat Dilakukan Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan dalam Mengatasi Hambatan

Sesuai Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, setiap pegawai ASN memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensinya. Pengembangan kompetensi itu bisa melalui pendidikan dan pelatihan, seminar, kursus, dan penataran.

- 1) Melaksanakan Pelatihan Kantor Sendiri (PKS) Dengan Narasumber Dari Internal
- 2) Pengajuan kepada ANRI

IV. KESIMPULAN

Pengembangan kompetensi Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan sudah berjalan dengan baik. Hal ini dapat dilihat berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Sedermayanti (2017:219), yaitu dengan tiga variabel yaitu, pengetahuan, keterampilan dan sikap. Variabel ini sebagai komponen dasar pengembangan kompetensi pegawai.

Permasalahan terkait jalannya pelaksanaan Diklat bagi pengembangan kompetensi pegawai negeri sipil di Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan masih terdapat beberapa hambatan yang menjadi poin penting dalam pengembangan kompetensi pegawai, hal ini merupakan keterbatasan kesempatan mengikuti diklat dan anggaran yang belum memadai. Upaya yang dilakukan oleh Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan dalam mengatasi hambatan yaitu Melaksanakan Pelatihan Kantor Sendiri (PKS) dan Pengajuan Kepada ANRI (Arsip Nasional Republik Indonesia)

Keterbatasan Penelitian: Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan sehingga menghambat penelitian yaitu terletak di waktu. Penelitian ini memiliki cakupan yang luas dalam membahas Pendidikan dan pelatihan sehingga dibutuhkan analisis yang lebih mendalam.

Arah Masa Depan Penelitian (Future Work): Penelitian ini merupakan awal dari Analisa terkait pengembangan kompetensi. Maka dari itu, penulis berharap dari penelitian ini dapat dilanjutkan untuk penelitian selanjutnya yang lebih mendalam.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada Kepala Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melaksanakan penelitian, serta seluruh pihak yang membantu dan mensukseskan pelaksanaan penelitian.

VI. DAFTAR PUSTAKA

Sedermayanti. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil)*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Lestari Neneng, dkk. (2021). *Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Dumai*. Universitas Riau, Kampus Bina Widya Vol 9, No. 2

Hasibuan, M. S. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Mitrani, A. (. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia Berdasarkan Kompetensi*. Jakarta: Intermedia.

Notoadmojo. (2003). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Mahasatya..

Kamaluddin, A. M. (2021). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Diklat Teknis Di Kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten TAKALAR*. *Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar*, 2, 1750-1766.

Effendi, N. (2015). Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi di Kantor Pemerintah Kota Bandar Lampung. *MIMBAR*, Vol. 31, No. 1 (Juni, 2015), 31, 1-10.

Agitya Gilang. (2014). *Analisis Diklat Teknis Fungsional dalam Rangka Pengembangan Kualitas Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Semarang: Volume 3, Nomor 3, Tahun 2014*

