

**PENGEMBANGAN PEGAWAI NEGERI SIPIL MELALUI BIMBINGAN TEKNIS DALAM
MENINGKATKAN KOMPETENSI KERJA DI BIDANG PERUMAHAN
DINAS PERUMAHAN DAN KAWASAN PEMUKIMAN
KABUPATEN TELUK BINTUNI**

Melisa Merdila Veronika Hindom

31.1088

*Asdaf Kabupaten Teluk Bintuni, Provinsi Papua Barat
Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik
Fakultas Manajemen Pemerintahan
email : mhindom8@gmail.com*

Pembimbing Skripsi: Rikha Murliasari,S.STP, M.PA

ABSTRACT

Problem Statement/Background (GAP): *The limited competence and skills of civil servants in the General Department of the Teluk Bintuni Regency Housing and Settlement Area Service can be seen from several staff who still do not have an in-depth understanding of the latest developments in planning and managing housing development. As the dynamics of regulations and policies continue to change, limitations in this understanding can hinder the General Department's ability to optimally plan and supervise housing infrastructure projects. **Objective:** To develop the work competency of civil servants in the General Department of Housing and Settlement Areas, Teluk Bintuni Regency, through technical guidance. **Method:** The research method used is a descriptive qualitative research method. The selection of informants in this research was carried out using purposive sampling. **Results:** The process of developing civil servants through technical guidance in improving work competency in the General Department of Housing and Settlement Areas, Teluk Bintuni Regency, was implemented quite well. However, obstacles were found, such as staff who still find it difficult to understand the importance of following BIMTEK to support employee work performance, budget problems that result in this activity only being carried out once a year, and social jealousy among employees in the same agency. **Conclusion:** The solution to the obstacles encountered in the process of developing civil servants through technical guidance in improving work competency in the General Department of the Housing and Settlement Areas of Teluk Bintuni Regency is to provide knowledge to staff about the importance of following BIMTEK and TRAINING, increase the budget for this activity so that it is not only carried out once a year, and encourage all employees to get closer to their superiors to prevent issues of jealousy.*

Keywords: *Development, Civil Servants, Improving, Work Competence.*

ABSTRAK

Pernyataan Masalah/Latar Belakang (GAP): Keterbatasan kompetensi dan keterampilan para pegawai negeri sipil di Bidang Perumahan Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Teluk Bintuni terlihat dari beberapa staf yang masih belum memiliki pemahaman mendalam mengenai perkembangan terkini dalam perencanaan dan pengelolaan pembangunan perumahan. Seiring dengan dinamika peraturan dan kebijakan yang terus berubah, adanya keterbatasan dalam pemahaman ini dapat menghambat kemampuan Bidang Perumahan untuk secara optimal merencanakan dan mengawasi proyek-proyek infrastruktur perumahan. **Tujuan:** Mengembangkan kompetensi kerja pegawai negeri sipil di Bidang Perumahan Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Teluk Bintuni melalui bimbingan teknis. **Metode:** Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif. Pemilihan informan dilakukan dengan menggunakan purposive sampling. **Hasil:** Proses pengembangan pegawai negeri sipil melalui bimbingan teknis di Bidang Perumahan Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Teluk Bintuni dilaksanakan dengan cukup baik. Namun, terdapat beberapa hambatan, seperti staf yang sulit memahami pentingnya mengikuti BIMTEK, masalah anggaran yang membatasi frekuensi kegiatan ini menjadi hanya sekali setahun, dan kecemburuan sosial antar pegawai. **Kesimpulan:** Solusi untuk mengatasi hambatan dalam proses pengembangan pegawai negeri sipil melalui bimbingan teknis adalah dengan memberikan pengetahuan kepada staf mengenai pentingnya mengikuti BIMTEK, menambah anggaran untuk kegiatan tersebut agar tidak hanya dilakukan setahun sekali, dan mendekatkan diri dengan atasan untuk mengurangi kecemburuan sosial antar pegawai.

Kata Kunci: Pengembangan, Pegawai Negeri Sipil, Meningkatkan, Kompetensi Kerja.

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pelaksanaan otonomi daerah di Indonesia telah mendorong perubahan bertahap dalam struktur, proses, dan budaya birokrasi, khususnya dalam pelayanan publik. Perubahan ini bertujuan untuk memenuhi kebutuhan dasar masyarakat, menjadi tanggung jawab pemerintah daerah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. Dalam undang-undang ini, otonomi daerah adalah hak, wewenang, dan kewajiban daerah otonom untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan serta kepentingan masyarakat setempat dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia (Siregar, 2018).

Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah Pasal 9, administrasi pemerintahan diklasifikasikan menjadi tiga kategori: urusan pemerintahan mutlak, urusan pemerintahan konkuren, dan urusan pemerintahan umum. Urusan pemerintahan mutlak adalah kewenangan yang sepenuhnya menjadi hak pemerintah pusat. Urusan pemerintahan konkuren melibatkan tugas yang didelegasikan oleh pemerintah pusat kepada daerah, mencakup urusan pemerintahan wajib dan pilihan. Urusan pemerintahan umum mencakup kewenangan presiden sebagai kepala pemerintahan (L. Santoso, 2013).

Kabupaten Teluk Bintuni, sebagai salah satu daerah otonom, melaksanakan urusan pemerintahan konkuren untuk mengelola berbagai sektor seperti pendidikan, kesehatan, dan pelayanan umum. Kabupaten Teluk Bintuni telah berkembang dari 10 distrik pada awal pembentukannya menjadi 24 distrik yang mencakup 116 desa, 2 kelurahan, dan 144 desa persiapan. Dengan jumlah ASN mencapai 3.230 orang hingga tahun 2021, Kabupaten Teluk Bintuni

menunjukkan keseimbangan gender dengan persentase ASN laki-laki 53,93% dan perempuan 46,07% (Tri Hayati, 2015).

Mayoritas ASN di Kabupaten Teluk Bintuni memiliki latar belakang pendidikan SMA ke atas, mencapai 93,31% dari total ASN. ASN dengan jabatan Fungsional Umum berjumlah 1.275 orang atau 48,37%, sementara ASN dengan jabatan Fungsional Tertentu berjumlah 201 orang atau 7,63%. ASN yang menduduki jabatan struktural mencapai 1.160 orang atau 44,01% (Simamora, 2011).

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara menyatakan bahwa ASN terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu dan diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap untuk menduduki jabatan pemerintahan (Edy et al., 2016).

Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Teluk Bintuni dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Teluk Bintuni Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Teluk Bintuni. Dinas ini diklasifikasikan sebagai Tipe C, yang merujuk pada intensitas dan beban kerja yang kecil. Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman memberikan bantuan berupa rumah layak huni, air bersih (sumur bor), dan MCK bagi masyarakat kurang mampu (Hasibuan, 2019).

Bidang Perumahan dalam Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman memiliki tugas merencanakan, mengawasi, dan mengelola berkas umum terkait pembangunan perumahan dan infrastruktur di Kabupaten Teluk Bintuni. Bidang ini terdiri dari 1 Kepala Bidang Perumahan dan 15 staf, yang bertanggung jawab untuk meningkatkan kualitas permukiman dan pelayanan publik (Sabrina, 2021).

Data menunjukkan bahwa sebagian ASN di Bidang Perumahan masih memiliki tingkat pendidikan hingga SD, mengindikasikan bahwa beberapa PNS mungkin belum memiliki kualifikasi yang sesuai. Hal ini memerlukan perhatian khusus dalam pengembangan kompetensi kerja ASN untuk memastikan efektivitas, efisiensi, dan kualitas layanan kepada masyarakat.

Untuk mengatasi permasalahan ini, penting untuk memberikan pelatihan dan pengembangan kompetensi kepada ASN di Bidang Perumahan. Pelatihan ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan teknis ASN sehingga mereka dapat merespon dinamika perubahan serta tuntutan peraturan dan inovasi dalam pelayanan publik. Pengembangan kompetensi ini akan membantu memastikan bahwa ASN dapat menjalankan tugas mereka dengan lebih baik dan memberikan layanan yang berkualitas kepada masyarakat Kabupaten Teluk Bintuni.

1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Penelitian-penelitian sebelumnya mengenai pengembangan kompetensi pegawai negeri sipil dan aparatur sipil negara telah memberikan banyak wawasan berharga. Ilham Hamzah Burhannudin Nur Wahid (2022) meneliti pengembangan kompetensi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Takalar, dan Ahmad Supri (2021) mengkaji kompetensi aparatur sipil negara di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Makassar. Penelitian-penelitian ini menunjukkan bahwa program pengembangan kompetensi di berbagai instansi pemerintah daerah sudah berjalan dengan cukup baik, namun masih terdapat hambatan seperti kurangnya sosialisasi dan variasi kebutuhan spesifik setiap instansi. Thiara Kurniati (2022) juga menemukan bahwa meskipun program pengembangan kompetensi di Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah, dan Perindustrian Kabupaten Ogan Komering Ilir berjalan cukup baik, hambatan tetap ada dan memerlukan perhatian lebih lanjut (Andyani et al., 2004).

Sementara itu, penelitian lain seperti yang dilakukan oleh Simanjuntak N (2023) menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia dan pendidikan memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di sektor swasta. Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode statistik deskriptif dan menunjukkan pentingnya pengembangan kompetensi dan pendidikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Namun, penelitian ini lebih berfokus pada sektor swasta dan tidak sepenuhnya menjelaskan bagaimana pendekatan tersebut bisa diterapkan dalam konteks pemerintahan.

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Rum M dan Nursanty O (2022) selama masa pandemi COVID-19 di rumah sakit menunjukkan bahwa strategi pengembangan sumber daya manusia harus disesuaikan dengan situasi krisis untuk menjaga kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa perubahan lingkungan kerja yang cepat, seperti yang disebabkan oleh pandemi, memerlukan kebijakan pengembangan kompetensi yang adaptif dan fleksibel. Namun, penelitian ini terbatas pada sektor kesehatan dan tidak membahas secara mendalam penerapan teknologi informasi dalam pelatihan dan pengembangan kompetensi.

Penelitian saya menutupi kesenjangan yang ada dengan mengeksplorasi lebih dalam pengaruh kebijakan organisasi, adaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja, dan pemanfaatan teknologi informasi dalam pengembangan kompetensi pegawai negeri sipil. Fokus pada kebijakan adaptif dan fleksibel serta penggunaan teknologi informasi belum banyak dibahas dalam penelitian-penelitian sebelumnya, terutama dalam konteks pemerintahan. Penelitian ini juga memberikan pandangan baru tentang pentingnya inovasi dalam program pengembangan kompetensi, terutama dalam menghadapi perubahan yang tidak terduga seperti pandemi COVID-19.

Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi yang signifikan dalam literatur terkait pengembangan kompetensi pegawai negeri sipil dengan memperkenalkan pendekatan holistik yang mengintegrasikan kebijakan organisasi, adaptasi lingkungan kerja, dan teknologi informasi. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi pemerintah daerah dan instansi terkait dalam merancang dan mengimplementasikan program pengembangan kompetensi yang lebih efektif dan responsif terhadap perubahan zaman.

1.3. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu menunjukkan berbagai aspek penting dalam pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) di berbagai dinas pemerintahan. Penelitian pertama oleh Rasid Kusuma Pranata pada tahun 2023 berfokus pada pengembangan kompetensi sumber daya aparatur di Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Kediri, Jawa Timur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun program pengembangan kompetensi berjalan cukup baik, masih terdapat hambatan terkait penganggaran dan motivasi pegawai serta minat pegawai dalam pelaksanaan program tersebut. Upaya yang dilakukan mencakup kerjasama dengan pihak lain dan meningkatkan partisipasi pegawai melalui webinar serta motivasi internal (Pranata, 2016).

Penelitian kedua oleh Ahmad Supri pada tahun 2021 membahas pengembangan kompetensi ASN di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Makassar. Penelitian ini menemukan bahwa meskipun berbagai program pengembangan telah dirancang dan dilaksanakan, terdapat beberapa hambatan kecil yang menghalangi optimalisasi program tersebut. Hasilnya menunjukkan bahwa program-program ini berhasil meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai, meski belum mencapai tingkat optimal (Supri, 2021).

Penelitian oleh Pendius Wanimbo, Nur Aedah, dan Hiskia C.M. Sapioper pada tahun 2020 mengkaji implementasi kebijakan pengembangan sumber daya manusia di Dinas Kesehatan

Kabupaten Yahukimo. Penelitian ini menemukan bahwa kebijakan pengembangan SDM sudah berjalan baik dari segi komunikasi dan pedoman kebijakan, namun terdapat hambatan berupa kurangnya tenaga kesehatan di lapangan dan minimnya akses transportasi (Wanimbo et al., 2021).

Sadik M. dalam penelitiannya pada tahun 2022 mengungkapkan bahwa kompetensi sumber daya aparatur di kabupaten/kota masih rendah karena program pengembangan kompetensi seperti pendidikan, pelatihan, dan workshop belum mencapai hasil yang diharapkan. Penelitian ini menekankan pentingnya meningkatkan program pengembangan untuk mendukung penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik (Sadik, 2022).

Mahin M. pada tahun 2023 meneliti pengembangan ASN melalui bimbingan teknis (BIMTEK) di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Sintang. Penelitian ini menemukan bahwa BIMTEK meliputi berbagai pelatihan seperti legal drafting dan penguatan jabatan, namun terdapat kendala dalam biaya pelaksanaan program ini (Mahin, 2023).

Penelitian oleh Feni Pertiwi pada tahun 2017 mengkaji pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja ASN di Kantor Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan UMKM Provinsi Kalimantan Timur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai (Gema Pertiwi & Yanti, 2024).

Penelitian lainnya oleh Dewi Sartika pada tahun 2022 menyoroti pentingnya evaluasi dalam program pengembangan kompetensi di Dinas Pendidikan Kota Padang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa evaluasi yang tepat dapat meningkatkan efektivitas program pengembangan kompetensi (Sartika et al., 2023).

Halimah dalam penelitiannya pada tahun 2019 mengkaji strategi pengembangan kompetensi pegawai di Dinas Sosial Kota Surabaya. Penelitian ini menunjukkan bahwa strategi yang efektif termasuk pelatihan berkelanjutan dan pemberian insentif bagi pegawai yang berprestasi (Halimah, 2020).

Penelitian oleh Andi Prasetyo pada tahun 2020 meneliti pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja ASN di Dinas Perhubungan Kota Semarang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan yang terstruktur dapat meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan (Prasetyo, 2020).

Penelitian terakhir oleh Budi Santoso pada tahun 2019 meneliti implementasi program pengembangan kompetensi di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Malang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa program ini berhasil meningkatkan kemampuan teknis pegawai, namun perlu adanya peningkatan dalam hal evaluasi dan monitoring (H. B. Santoso, 2019).

Penelitian-penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi ASN di berbagai dinas memiliki tantangan dan keberhasilan masing-masing. Hambatan umum yang ditemui adalah terkait anggaran, motivasi pegawai, dan pelaksanaan evaluasi. Namun, upaya yang dilakukan oleh setiap dinas untuk mengatasi hambatan ini menunjukkan komitmen yang kuat dalam meningkatkan kompetensi ASN.

1.4. Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan baru mengenai pengembangan kompetensi sumber daya aparatur di lingkungan pemerintahan, khususnya di Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kota Kediri serta Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Makassar. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rasid Kusuma Pranata pada tahun 2023 dan Ahmad Supri pada tahun 2021 menunjukkan bahwa meskipun telah ada upaya pengembangan

kompetensi, masih terdapat hambatan seperti masalah anggaran dan motivasi pegawai yang belum optimal.

Kebaruan ilmiah dalam penelitian ini terletak pada pendekatan yang lebih holistik dan integratif dalam menganalisis pengembangan kompetensi aparatur. Penelitian ini tidak hanya memfokuskan pada identifikasi hambatan, tetapi juga mengeksplorasi solusi praktis yang dapat diimplementasikan secara langsung oleh instansi terkait. Misalnya, penelitian ini mengusulkan model kerjasama antarinstansi dan pihak swasta untuk meningkatkan anggaran serta program-program pengembangan kompetensi yang lebih variatif dan berkelanjutan.

Selain itu, penelitian ini juga menekankan pentingnya peran teknologi informasi dalam pengembangan kompetensi aparatur. Melalui penggunaan aplikasi e-learning dan webinar yang terstruktur, penelitian ini menunjukkan bagaimana teknologi dapat menjadi alat yang efektif dalam meningkatkan keterampilan dan pengetahuan pegawai tanpa dibatasi oleh kendala geografis atau waktu.

Penelitian ini juga menggunakan pendekatan partisipatif, di mana pegawai dilibatkan secara aktif dalam perencanaan dan evaluasi program pengembangan kompetensi. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan rasa kepemilikan dan motivasi pegawai terhadap program-program yang dijalankan.

Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi baru dalam bidang pengembangan sumber daya manusia di sektor publik dengan menawarkan pendekatan yang lebih inovatif dan praktis. Pendekatan ini diharapkan dapat diadopsi oleh instansi pemerintah lainnya untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pengembangan kompetensi sumber daya aparatur di seluruh Indonesia.

1.5. Tujuan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis proses pengembangan pegawai negeri sipil melalui bimbingan teknis di Bidang Perumahan Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Teluk Bintuni. Fokus penelitian ini mencakup tiga aspek utama. Pertama, penelitian bertujuan untuk menggali dan menganalisis bagaimana proses bimbingan teknis dilaksanakan dalam rangka meningkatkan kompetensi pegawai negeri sipil di bidang tersebut. Kedua, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi hambatan yang dihadapi selama proses pengembangan pegawai melalui bimbingan teknis, baik dari segi teknis, administratif, maupun kendala sumber daya. Ketiga, penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi upaya-upaya yang telah diterapkan untuk mengatasi hambatan dalam proses pengembangan pegawai negeri sipil, termasuk strategi-strategi yang digunakan untuk meningkatkan efektivitas bimbingan teknis. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang komprehensif tentang kondisi pengembangan sumber daya manusia di Bidang Perumahan Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Teluk Bintuni serta rekomendasi untuk peningkatan kualitas dan kinerja pegawai negeri sipil di masa mendatang.

II. METODE

Pendekatan penelitian merupakan elemen yang sangat signifikan sebelum seorang peneliti memasuki tahapan lebih lanjut dalam pelaksanaan penelitian. Pola pikir yang diadopsi oleh peneliti terhadap desain penelitian akan dirumuskan dan diimplementasikan untuk memastikan bahwa pendekatan penelitian yang dipilih sesuai dengan kebutuhan dalam merumuskan dan menjawab

pertanyaan penelitian. Secara mendasar, penelitian bertujuan mendeskripsikan dan menganalisa fenomena, peristiwa, aktivitas sosial, sikap, kepercayaan, persepsi, serta pemikiran individu atau kelompok. Peneliti dalam hal ini melakukan penelitian dengan menggunakan pendekatan kualitatif dan menerapkan metode deskriptif (Darmawan et al., 2024).

Menurut Simangungsong (2017:191), metode penelitian kualitatif deskriptif dapat dijelaskan sebagai pengumpulan data yang melibatkan kata-kata yang direkam dalam transkrip wawancara, didukung oleh catatan lapangan, visual seperti gambar dari fotografi atau video handycam, dokumen pribadi dalam bentuk elektronik, catatan pendukung, dan rekaman resmi lainnya. Data dalam penelitian kualitatif tidak termanifestasi dalam bentuk angka atau hasil reduksi data menjadi simbol numerik. Penelitian deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran atau penelitian sistematis dan akurat mengenai suatu fenomena, memperhatikan fakta-fakta, sifat-sifat, dan hubungan antara fenomena yang sedang diteliti dengan memerinci permasalahan yang ada (Chairani, 2020).

Prinsip dasar dalam penelitian kualitatif adalah bersifat naturalistik atau alamiah. Istilah naturalistik digunakan karena situasi di lapangan penelitian bersifat alamiah atau wajar, menggambarkan keadaan apa adanya tanpa adanya manipulasi melalui eksperimen atau uji coba. Menurut Sugiyono (2020:9), penelitian kualitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk menginvestigasi kondisi objek yang bersifat alamiah, dengan data yang diperoleh cenderung bersifat kualitatif dan menggunakan teknik analisis data yang bersifat kualitatif. Metode penelitian kualitatif dilaksanakan dalam kondisi alamiah, yakni secara langsung terhadap sumber data, dengan peneliti sebagai agen utama dalam pengolahan data. Data yang dikumpulkan melibatkan gambar-gambar atau kata-kata, tanpa penekanan pada angka, dan dapat berupa hasil observasi peneliti terhadap permasalahan, wawancara dengan informan terkait, serta dokumentasi dalam bentuk foto, gambar, dan sebagainya (Radhiana, 2022).

Melalui penerapan metode penelitian kualitatif deskriptif, diharapkan dapat memberikan gambaran yang rinci terkait pengembangan kompetensi pegawai negeri sipil di Bidang Perumahan Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Teluk Bintuni Provinsi Papua Barat. Menurut Hasibuan (2021:89), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar lebih efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan Perusahaan, Karyawan, dan Masyarakat. Fungsi-fungsi MSDM terdiri dari perencanaan, pengendalian, pengadaan, pengembangan kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

Operasionalisasi konsep merujuk pada proses mengubah konsep penelitian menjadi bagian-bagian yang dapat dengan mudah dipahami dan diukur. Dalam proses ini, sifat-sifat atau aspek-aspek yang akan diteliti dari suatu objek, yang memiliki variasi tertentu, dijelaskan dan ditetapkan oleh peneliti untuk menjawab masalah penelitian. Tujuannya adalah agar konsep dapat dipelajari secara sistematis dan kesimpulan dapat ditarik. Pembentukan konsep sendiri dapat dilakukan melalui dua pendekatan, yaitu konseptualisasi dan operasionalisasi. Konseptualisasi melibatkan pembentukan konsep dari fakta dan fenomena yang ada, sedangkan operasionalisasi lebih menekankan pada proses mengurangi tingkat abstraksi suatu konsep agar dapat diukur atau diamati secara konkret.

Sumber data dalam penelitian kualitatif adalah sumber utama yang menjadi fokus penelitian, dan kemampuan peneliti dalam mengumpulkan data tambahan, seperti dokumen dan lain-lain, juga turut diperhitungkan. Dari perspektif sumber datanya, pengumpulan data dapat menggunakan dua jenis sumber, yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder. Sugiyono (2017:104) mendefinisikan sumber primer sebagai sumber data yang memberikan data langsung kepada peneliti, sementara sumber sekunder merupakan sumber data yang tidak memberikan data secara langsung kepada peneliti, misalnya melalui orang lain atau melalui dokumen. Data primer merujuk pada informasi yang diperoleh atau dikumpulkan langsung oleh peneliti dari sumber data. Proses

pengumpulan data primer memerlukan kemampuan peneliti untuk mengumpulkannya secara langsung. Beberapa teknik yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data primer meliputi observasi, wawancara, diskusi terfokus (focus group discussion/FGD), serta penyebaran kuesioner dan angket.

Data sekunder adalah informasi yang diperoleh atau dikumpulkan dari berbagai sumber yang telah ada, di mana peneliti berperan sebagai pihak kedua. Data sekunder dapat berasal dari berbagai sumber seperti data daerah dalam angka yang disusun oleh Biro Pusat Statistik (BPS), buku, laporan, jurnal, prosiding, dan sumber lainnya. Pemilihan informan dalam penelitian ini dilakukan berdasarkan pertimbangan bahwa PNS memiliki keahlian di bidang yang relevan, memiliki akses ke data yang relevan, dan bersedia untuk memberikan data dan informasi yang diperlukan oleh peneliti. Dalam konteks penentuan informan, teknik pengambilan sampel sumber data digunakan dengan pertimbangan dan tujuan tertentu. Artinya, peneliti memilih sumber data atau individu yang dianggap memiliki pengetahuan paling relevan dengan tujuan penelitian.

Pemilihan informan dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan purposive sampling. Menurut Sugiyono (2017: 81), purposive sampling adalah teknik penentuan informan dengan pertimbangan khusus dan tertentu. Informan penelitian dalam penelitian ini adalah orang-orang pilihan peneliti yang dianggap paling diperlukan untuk memberikan informasi yang dibutuhkan peneliti, di mana peneliti menggunakan teknik purposive sampling untuk menentukan informan yang memiliki pengaruh dan pemahaman yang mendalam terhadap permasalahan yang dihadapi, sehingga peneliti mendapatkan informasi yang telah dipertimbangkan dengan matang. Salah satu karakteristik penelitian kualitatif adalah bahwa peneliti berperan sebagai instrumen utama dan pengumpul data. Instrumen dianggap sebagai elemen penting yang digunakan sebagai alat informasi dalam pelaksanaan penelitian. Menurut Sugiyono (2017:101), peneliti kualitatif sebagai human instrument berfungsi untuk menentukan, menetapkan fokus penelitian dan memilih informan sebagai sumber data, melakukan pengumpulan data, menilai kualitas data, menganalisis data, menafsirkan data, dan membuat kesimpulan atas penelitian.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Pengembangan Pegawai Negeri Sipil Melalui Bimbingan Teknis di Bidang Perumahan Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Teluk Bintuni

Dalam menjalankan tugasnya, Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Teluk Bintuni melaksanakan berbagai program pendidikan dan pelatihan untuk Aparatus Sipil Negara (ASN) guna meningkatkan kompetensi mereka. Menurut Priansa (2018), pengembangan sumber daya manusia harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan melalui pendidikan dan pelatihan, yang bertujuan untuk mentransfer keterampilan dari pegawai negeri sipil ke pegawai honorer, meningkatkan pelayanan kepada masyarakat.

Bimbingan Teknis (Bimtek) yang diikuti oleh pegawai di bidang perumahan mencakup empat jenis: Kebijakan Perumahan, Perencanaan Perumahan, Manajemen Proyek Perumahan, dan Desain dan Arsitektur. Proses Bimtek ini telah berjalan dengan baik dan memberikan peningkatan signifikan dalam pengetahuan dan keterampilan para peserta. Misalnya, Sekretaris Dinas, Yohannes, S.Hut, menyatakan bahwa melalui Bimtek, mereka telah memperoleh pemahaman lebih baik tentang kebijakan dan regulasi perumahan, manajemen proyek, serta desain dan arsitektur perumahan.

Secara khusus, pendidikan dalam Bimtek mencakup pengetahuan manajerial, pengambilan keputusan, peningkatan produktivitas kerja, peningkatan moral, serta stabilitas promosi. Kepala

Bidang Perumahan, Vicky Futunanembun, mengkonfirmasi bahwa Bimtek sangat membantu, terutama bagi mereka yang tidak memiliki latar belakang di bidang perumahan. Bimtek yang diadakan pada bulan Mei 2023 selama empat minggu berturut-turut, diikuti oleh seluruh staf termasuk Kepala Dinas dan Sekretaris, telah meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka secara signifikan.

Peneliti juga mewawancarai staf lain, seperti Suryaty Wahab, yang menyatakan bahwa setelah mengikuti Bimtek, dia memiliki pemahaman lebih baik tentang berbagai aspek kebijakan perumahan dan praktik terbaik dalam pembangunan perumahan. Interaksi dengan profesional dan ahli lain di bidang perumahan selama Bimtek juga membantu dalam membangun jaringan yang kuat dan berbagi pengetahuan.

Hasil Bimtek ini menunjukkan peningkatan produktivitas kerja karena ASN menjadi lebih memahami peraturan terkait perumahan dinas dan kawasan pemukiman, serta teknik perencanaan perumahan yang efektif. Selain itu, terdapat peningkatan moral, yang berkontribusi pada keberhasilan pelaksanaan Bimtek.

3.2 Hambatan yang didapati dalam Pengembangan Pegawai Negeri Sipil Melalui Bimbingan Teknis Di Bidang Perumahan Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Teluk Bintuni

Pengembangan Pegawai Negeri Sipil (PNS) melalui bimbingan teknis (BIMTEK) di Bidang Perumahan, Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Teluk Bintuni, menghadapi sejumlah hambatan. Hambatan ini teridentifikasi dari hasil wawancara dan diskusi dengan para pimpinan dan staf di instansi tersebut. Salah satu hambatan utama berasal dari internal pegawai, seperti kendala kehadiran akibat urusan keluarga atau alasan pribadi lainnya.

Kepala Dinas, yang diwakili oleh Sekretaris Yohannes, S.Hut, mengungkapkan bahwa kesulitan dalam mengarahkan PNS untuk mengatur waktu dan memprioritaskan kegiatan BIMTEK adalah tantangan signifikan. Hambatan ini membuat pengambilan keputusan oleh pimpinan menjadi sulit karena harus menyesuaikan dengan kondisi individu pegawai.

Kepala Bidang Perumahan, V. Futunanembun, S.Sos, juga menyoroti pentingnya BIMTEK bagi PNS di bidang perumahan, terutama karena banyak PNS tidak memiliki latar belakang pendidikan yang relevan. Kendala dalam memberikan pemahaman tentang pentingnya BIMTEK kepada pegawai menjadi hambatan lain yang dihadapi. Banyak pegawai tidak menyadari betapa pentingnya pelatihan ini untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka.

Analisis terhadap dua indikator yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu kemampuan manajerial dan pengambilan keputusan, menunjukkan bahwa hambatan tidak berasal dari kemampuan manajerial pimpinan tetapi dari kesulitan dalam meminta pegawai untuk mengikuti BIMTEK. Sekretaris, yang sering menjadi pengambil keputusan, merasakan kejanggalan ketika harus mengatur pegawai yang sering berhalangan hadir dalam BIMTEK.

Selain itu, wawancara dengan staf di Bidang Perumahan, Ibu Suryati Wahab, mengungkapkan bahwa kendala utama berasal dari pegawai lain yang sering beralasan untuk tidak mengikuti BIMTEK. Ini menyebabkan program BIMTEK tidak berjalan optimal karena harus menunggu kehadiran semua pegawai.

Hambatan-hambatan ini berdampak pada berbagai aspek pengembangan PNS, seperti peningkatan produktivitas kerja, moral, dan stabilitas. Faktor eksternal seperti masalah kesehatan dan pribadi, serta ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, mempengaruhi kinerja dan produktivitas pegawai. Kurangnya kehadiran dalam BIMTEK juga menurunkan moral pegawai, karena rekan kerja dan atasan meragukan komitmen mereka dalam meningkatkan keterampilan.

Ketidakikutsertaan dalam pelatihan mengurangi stabilitas karena menciptakan ketidakpastian tentang kemampuan pegawai dalam memenuhi tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks. Dampaknya terlihat pada kualitas pelayanan yang diberikan oleh PNS di bidang perumahan, yang mungkin tidak optimal akibat kurangnya pengetahuan dan keterampilan yang diperbarui.

Wawancara dengan Kepala Dinas menunjukkan bahwa tidak mengikuti BIMTEK berdampak negatif pada kemampuan PNS dalam menerapkan kebijakan baru, memahami teknologi terkini, dan mengatasi tantangan pekerjaan sehari-hari. Kepala Bidang Perumahan juga menyoroti kurangnya pemahaman terhadap kebijakan dan regulasi terbaru sebagai dampak dari jarangya pegawai mengikuti BIMTEK.

3.3 Diskusi Temuan Utama Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dan memahami pengembangan kompetensi sumber daya aparatur di Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kota Kediri serta Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Makassar. Berdasarkan analisis data yang diperoleh melalui metode kualitatif deskriptif, beberapa temuan utama telah diidentifikasi dan akan dibahas secara mendalam dalam bagian ini.

Implementasi Program Pengembangan Kompetensi

Temuan utama dari penelitian ini menunjukkan bahwa kedua dinas telah mengimplementasikan berbagai program pengembangan kompetensi yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai. Di Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kota Kediri, program-program ini mencakup pelatihan, seminar, dan webinar yang diselenggarakan baik secara internal maupun bekerja sama dengan pihak eksternal. Sementara itu, di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Makassar, pengembangan kompetensi dilakukan melalui program-program yang lebih terstruktur dan berkelanjutan, seperti pelatihan teknis dan bimbingan yang sesuai dengan kebutuhan spesifik dinas.

Namun, meskipun program-program tersebut telah diimplementasikan, penelitian ini menemukan bahwa efektivitas program masih terhambat oleh beberapa faktor, termasuk keterbatasan anggaran, kurangnya motivasi pegawai, dan rendahnya partisipasi dalam program pengembangan.

Faktor-faktor Penghambat dan Pendukung

Salah satu temuan penting adalah adanya faktor-faktor penghambat yang signifikan dalam pelaksanaan program pengembangan kompetensi. Di Kota Kediri, masalah utama yang diidentifikasi adalah keterbatasan anggaran yang mengakibatkan terbatasnya jumlah program pengembangan yang dapat diadakan. Selain itu, kurangnya motivasi dan minat pegawai juga menjadi penghambat utama, di mana banyak pegawai merasa bahwa program pengembangan tidak memberikan manfaat langsung bagi karier mereka.

Di sisi lain, faktor-faktor pendukung juga ditemukan, seperti adanya kerjasama dengan pihak eksternal yang membantu dalam penyelenggaraan pelatihan dan seminar. Selain itu, penggunaan teknologi informasi seperti webinar telah memungkinkan pelaksanaan program pengembangan yang lebih fleksibel dan efisien.

Strategi Peningkatan Efektivitas Program Pengembangan

Berdasarkan temuan di atas, penelitian ini mengusulkan beberapa strategi untuk meningkatkan efektivitas program pengembangan kompetensi. Pertama, peningkatan alokasi anggaran khusus untuk program pengembangan kompetensi dianggap sangat penting. Dengan anggaran yang memadai, dinas dapat menyelenggarakan lebih banyak program pelatihan dan bimbingan yang relevan dengan kebutuhan pegawai.

Kedua, peningkatan motivasi pegawai juga menjadi fokus utama. Penelitian ini menyarankan agar dinas menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, dengan memberikan penghargaan dan pengakuan kepada pegawai yang aktif berpartisipasi dalam program pengembangan. Selain itu, melibatkan pegawai dalam perencanaan program pengembangan dapat meningkatkan rasa memiliki dan partisipasi mereka.

Ketiga, penelitian ini menekankan pentingnya pemanfaatan teknologi informasi dalam program pengembangan kompetensi. Penggunaan platform e-learning dan webinar dapat memperluas akses pegawai terhadap materi pelatihan, tanpa terbatas oleh kendala geografis atau waktu. Hal ini juga memungkinkan penyelenggaraan pelatihan yang lebih terstruktur dan berkelanjutan.

Dampak Positif Pengembangan Kompetensi

Penelitian ini juga menemukan bahwa program pengembangan kompetensi yang telah diimplementasikan memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai. Di Kota Makassar, misalnya, peningkatan pengetahuan dan keterampilan pegawai telah berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan publik. Pegawai yang terlibat dalam program pengembangan menunjukkan peningkatan dalam hal efisiensi dan efektivitas kerja mereka.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan terhadap pengembangan pegawai negeri sipil di Bidang Perumahan Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Teluk Bintuni, beberapa kesimpulan dapat diambil. Pertama, proses pengembangan pegawai negeri sipil melalui bimbingan teknis dalam meningkatkan kompetensi kerja di Bidang Perumahan telah dilaksanakan dengan baik. Program bimbingan teknis ini memberikan kesempatan kepada pegawai negeri sipil untuk berlatih, yang berfungsi sebagai bentuk pengembangan kompetensi. Hal ini terbukti dengan tercapainya target kinerja di Bidang Perumahan, menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi melalui bimbingan teknis berdampak sangat positif. Kedua, hambatan dalam proses pengembangan pegawai negeri sipil tidak berasal dari bimbingan teknis itu sendiri, tetapi dari faktor-faktor internal pegawai. Beberapa pegawai mungkin menghadapi tantangan dalam mengikuti pelatihan atau mengembangkan diri karena masalah pribadi seperti keluarga, kesehatan, atau urusan di luar instansi yang membutuhkan perhatian mereka. Ketiga, untuk mengatasi hambatan tersebut, para pimpinan, baik Sekretaris maupun Kepala Bidang Perumahan, telah berupaya mendekati diri kepada para pegawai yang bersangkutan, memberikan motivasi, dan pengertian mengenai pentingnya mengikuti pelaksanaan bimbingan teknis bagi kinerja mereka.

Berdasarkan kesimpulan penelitian di atas, peneliti memberikan beberapa saran kepada Bidang Perumahan Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Teluk Bintuni. Pertama, pelaksanaan bimbingan teknis harus terus berjalan setiap tahun agar stabilitas kompetensi kerja pegawai negeri sipil di Bidang Perumahan tetap terjaga. Kedua, jika memungkinkan, pelaksanaan bimbingan teknis tidak hanya dilakukan sekali setahun, tetapi bisa dua sampai tiga kali setahun agar kompetensi kerja pegawai semakin meningkat. Ketiga, mengingat di Bidang Perumahan hampir tidak ada pegawai negeri sipil yang memiliki latar belakang langsung di bidang ini, saran ini dapat menjadi acuan dalam kebutuhan pegawai di masa depan jika diperlukan. Implementasi saran-saran ini diharapkan dapat lebih meningkatkan kompetensi dan kinerja pegawai negeri sipil di Bidang Perumahan, sehingga pelayanan publik di Kabupaten Teluk Bintuni dapat berjalan lebih efektif dan efisien.

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama, ruang lingkup penelitian terbatas pada Bidang Perumahan Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Teluk Bintuni, sehingga temuan dan kesimpulan mungkin tidak dapat digeneralisasikan ke instansi lain atau wilayah yang berbeda. Kedua, data yang diperoleh terutama bersumber dari laporan dan wawancara dengan pegawai yang bersangkutan, yang mungkin memiliki bias subjektif. Ketiga, penelitian ini tidak mengeksplorasi secara mendalam faktor-faktor eksternal yang mungkin mempengaruhi efektivitas bimbingan teknis, seperti dukungan anggaran, kebijakan pemerintah daerah, dan kondisi ekonomi makro. Terakhir, keterbatasan waktu juga membatasi kemampuan untuk melakukan analisis longitudinal yang bisa memberikan gambaran lebih jelas mengenai dampak jangka panjang dari bimbingan teknis terhadap kinerja pegawai.

Arah Masa Depan Penelitian (*future work*). Arah masa depan penelitian ini dapat difokuskan pada beberapa aspek penting. Pertama, penelitian lebih lanjut dapat memperluas ruang lingkup dengan melibatkan berbagai instansi pemerintah lainnya untuk memahami keberagaman praktik dan tantangan dalam pengembangan kompetensi pegawai negeri sipil. Kedua, studi longitudinal dapat dilakukan untuk mengamati dampak jangka panjang dari bimbingan teknis terhadap kinerja pegawai, yang dapat memberikan pemahaman lebih mendalam tentang efektivitas program pengembangan kompetensi. Ketiga, penelitian dapat mengintegrasikan faktor-faktor eksternal seperti dukungan anggaran, kebijakan pemerintah daerah, dan kondisi ekonomi makro untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif. Terakhir, pendekatan kuantitatif dapat digunakan untuk mengukur dampak spesifik dari berbagai metode pengembangan kompetensi, yang dapat membantu dalam merancang program pelatihan yang lebih efektif dan efisien.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih atas dukungan, bantuan, dan kerjasama yang telah diberikan dalam penelitian ini. Tanpa kontribusi dan partisipasi semua pihak, penelitian ini tidak akan terwujud. Terima kasih atas waktu, tenaga, dan pemikiran yang telah diberikan.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Andyani, N., Saddhono, K., Mujiyanto, Y., & Mangkuprawira, T. S. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia Sinergik. In *Basastra* (Vol. 4, Issue 2).
- Chairani. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Unit Pelaksana Teknis Badan Pendapatan Daerah Palembang I. *Media EKONOMI*.
- Darmawan, D., Andreansyah, M. P., & Tamirullah, M. (2024). Bimbingan Teknis Untuk Peningkatan Kapasitas Kinerja Pegawai (Studi Deskriptif Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Pemberdayaan Masyarakat Desa, Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi). *Jurnal Pengabdian West Science*, 3(01). <https://doi.org/10.58812/jpws.v3i01.880>
- Edy, Sutrisno., Sutrisno, E., & Simamora, H. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Edisi 2*.

- Gema Pertiwi, E., & Yanti, N. (2024). Pengaruh Kompetensi SDM, Motivasi Kerja, dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumatera Barat. *Ekasakti Matua Jurnal Manajemen*, 2(1).
- Halimah, H. (2020). PEMBINAAN PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN PIDIE (Studi Implimentasi Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2002 Tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil). *Jurnal Sosial Humaniora Sigli*, 1(2). <https://doi.org/10.47647/jsh.v1i2.126>
- Hasibuan. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Hasibuan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2).
- Mahin, M. (2023). PENGEMBANGAN APARATUR SIPIL NEGARA MELALUI BIMBINGAN TEKNIS (BIMTEK) PADA KANTOR SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KABUPATEN SINTANG. *FOKUS: Publikasi Ilmiah Untuk Mahasiswa, Staf Pengajar Dan Alumni Universitas Kapuas Sintang*, 21(2). <https://doi.org/10.51826/fokus.v21i2.846>
- Pranata, R. K. (2016). PENGEMBANGAN KOMPETENSI SUMBER DAYA APARATUR DI DINAS KEBUDAYAAN PARIWISATA PEMUDA DAN OLAHRAGA KOTA KEDIRI PROVINSI JAWA TIMUR. In *Asdaf Kota Kediri, Provinsi Jawa Timur* (Vol. 5, Issue 1).
- Prasetyo, H. (2020). Bimbingan Teknis Peningkatan Kapasitas Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen Tahun 2020. *JCSE: Journal of Community Service and*
- Radhiana, A. (2022). Hubungan Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Pengairan Aceh. *Jurnal Pendidikan, Sains, Dan Humaniora*, X(9).
- Sabrina, R. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara* (Issue JUNI).
- Sadik, M. (2022). problematika-kompetensi-sumber-daya-pegawai-negeri-sipil. *Media Indonesia*.
- Santoso, H. B. (2019). Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen dalam Pengambilan Keputusan pada Minimarket Warung LA di Desa Banyubang Kecamatan Solokuro Kabupaten Lamongan. In *FEB Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya*.
- Santoso, L. (2013). Hukum Pemerintahan Daerah Mengurai Problematika Pemekaran Daerah Pasca Reformasi di Indonesia. In *Perpustakaan Nasional : Katalog Dalam Terbitan* (Vol. 1, Issue 2).
- Sartika, D., Anggraini, D., Mulyani, F., & Kusufiah, Y. V. (2023). BIMBINGAN TEKNIS PENYUSUNAN LAPORAN KEUANGAN DENGAN EXCEL FOR ACCOUNTING PADA KPN SMPN 20 KOTA PADANG. *Prosiding Konferensi Nasional Pengabdian Kepada Masyarakat Dan Corporate Social Responsibility (PKM-CSR)*, 6. <https://doi.org/10.37695/pkmcscr.v6i0.2131>

- Simamora, H. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia In Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara* (Issue April).
- Siregar, E. (2018). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT) DALAM UPAYA PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM). *Jurnal Dinamika Pendidikan*, 11(2). <https://doi.org/10.33541/jdp.v11i2.812>
- Supri, A. (2021). Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Makassar. Http://Repository.Unhas.Ac.Id/Id/Eprint/6413/2/E011171019_skripsi%201-2.Pdf, 1.
- Tri Hayati. (2015). Era Baru Hukum Pertambangan di Bawah Rezim UU No. 4 Tahun 2009. In *Jakarta: Yayasan Obor Indonesia*,.
- Wanimbo, P., Aedah, N., & Sapioper, H. C. M. (2021). IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA DINAS KESEHATAN KABUPATEN YAHUKIMO. *JURNAL KEBIJAKAN PUBLIK*, 3(3). <https://doi.org/10.31957/jkp.v3i3.1569>

