

**PENINGKATAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DI BADAN
KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN MUARA ENIM PROVINSI SUMATERA SELATAN**

Novalisa Umul Rahma

NPP.32.0233

Asdaf Kabupaten Muara Enim, Provinsi Sumatera Selatan

Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik

Email : novaummul13@gmail.com

Pembimbing Skripsi : Dr. Drs. Didik Suprayitno, MM

ABSTRACT

Problem/Background (GAP): The problem behind the researcher to take this title is the low quality of human resources at the Personnel and Human Resources Development Agency of Muara Enim Regency, South Sumatra Province. **Objective:** to analyze how to improve the quality of human resources that have been implemented and identify the inhibiting factors and strategic efforts made by the Muara Enim Regency BKPSDM in improving the quality of human resources. **Method:** using The research method used is qualitative descriptive with data collection techniques through interviews, observations, and documentation. The research informants consisted of structural officials, staff, and other related parties at the BKPSDM of Muara Enim Regency. Data analysis is carried out interactively through the process of data reduction, data presentation, and conclusion drawn, as well as using triangulation techniques to ensure data validity. **Results/Findings:** The findings obtained by the author indicate that the improvement in human resource quality in the BKPSDM through dimensions and assessment indicators states that knowledge significantly affects employee performance and encourages employees to continue to expand their horizons. Skills also play a role in enhancing the quality of human resources; by improving skills through training, a balance is achieved between the knowledge and skills possessed by employees. Additionally, capability serves as a benchmark for the quality of human resources in BKPSDM, with the capability to occupy higher positions than before and the ability to deliver good performance. **Conclusion:** the increase in human resources that has been implemented is quite good in optimizing the human resource quality improvement program which is very important to support the effectiveness of BKPSDM performance even though it is still not said to be optimal in its implementation.

Keywords: Human Resource Quality, Human Resources Improvement, Government

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP) : Permasalahan yang melatarbelakangi peneliti untuk mengambil judul ini ialah rendahnya kualitas sumber daya manusia di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Muara Enim Provinsi Sumatera Selatan. **Tujuan:** untuk mengetahui dan menganalisis peningkatan kualitas SDM di BKPSDM Kabupaten Muara Enim. **Metode:** menggunakan Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Informan penelitian terdiri dari pejabat struktural, staf, serta pihak terkait lainnya di BKPSDM Kabupaten Muara Enim. Analisis data dilakukan secara interaktif melalui proses reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan, serta menggunakan teknik triangulasi untuk memastikan validitas data. **Hasil/Temuan:** temuan yang diperoleh penulis yakni pada peningkatan kualitas SDM di BKPSDM melalui dimensi serta indikator penilaian menyatakan bahwa pengetahuan memberikan pengaruh yang signifikan dalam kinerja pegawai serta mendorong pegawai untuk terus mengembangkan wawasannya, keterampilan juga berperan dalam peningkatan kualitas SDM dengan ditingkatkannya keterampilan melalui diklat maka menjadi seimbang antara pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai, serta kemampuan menjadi tolak ukur dalam kualitas SDM di BKPSDM dengan kemampuan menempati posisi yang lebih tinggi dari sebelumnya dan kemampuan memberikan kinerja yang baik. **Kesimpulan:** peningkatan SDM yang telah dilaksanakan sudah cukup baik dalam optimalisasi program peningkatan kualitas SDM yang sangat penting untuk mendukung efektivitas kinerja BKPSDM meskipun masih belum dapat dikatakan maksimal dalam pelaksanaannya.

Kata Kunci: Kualitas SDM, Peningkatan SDM, Pemerintahan

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) menjadi keharusan dalam era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat. Atribut individu seperti motivasi, keterampilan, dan jaringan pribadi yang merupakan bagian dari sumber daya manusia memainkan peran penting dalam menavigasi aturan institusional (Scurry, Burke, & Blenkinsopp, 2025). Matindas (2015) mendefinisikan sdm dapat diartikan sebagai kemampuan setiap karyawan dalam mengembangkan diri serta membantu rekan-rekannya. Sedangkan kualitas menurut Rizki Amalia (2017) mengatakan bahwa kualitas menyangkut mutu sumber daya manusia tersebut, yang menyangkut kemampuan, baik kemampuan fisik maupun kemampuan non-fisik. “Pengelolaan sumber daya manusia memegang peranan penting dalam organisasi. Sementara sumber daya lain, seperti mesin, gedung, dan modal dapat habis, manusia sebagai sumber daya selalu memberikan kontribusi berharga bagi organisasi yang tidak dapat habis.” (Iqbal et al., 2023, hlm. 2). BKPSDM Kabupaten Muara Enim sebagai lembaga yang bertugas dalam pengelolaan dan pengembangan aparatur sipil negara (ASN), memiliki tanggung jawab penting dalam memastikan bahwa pegawainya memiliki kompetensi yang memadai untuk menjalankan tugas pemerintahan daerah secara efektif.

Tabel 1. 1**Tingkat Pendidikan Formal Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Muara Enim Tahun 2024**

No	Pendidikan	Jumlah
1.	Pasca Sarjana (S2)	7
2.	Sarjana (S1)	20
3.	Diploma	9
4.	SMA	7
Jumlah		43

Sumber : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Muara Enim

Meskipun dari segi tingkat pendidikan formal, sebagian besar pegawai di BKPSDM telah memiliki kualifikasi yang cukup baik dengan mayoritas lulusan sarjana dan pascasarjana namun penguasaan terhadap keterampilan teknis, keahlian kerja, serta partisipasi dalam program pelatihan (diklat) masih tergolong rendah.

Tabel 1. 2**Jumlah Aparatur Sipil Negara di BKPSDM Kabupaten Muara Enim Yang Telah Mengikuti Diklat Pada Tahun 2020-2023**

No	Jenis Diklat	Nama Diklat	Jumlah (orang)
1.	Diklat Struktural	Diklat PIM IV	5
2.	Diklat Struktural	Diklat PIM III	2
3.	Diklat Fungsional	Diklat Perencanaan Peningkatan Kinerja	3
4.	Diklat Fungsional	Diklat Pola Kerja Terpadu	3
5.	Diklat Fungsional	Diklat SDM Aparatur	2
6.	Diklat Teknis	Diklat Pengelolaan Keuangan Negara	2
7.	Diklat Teknis	Diklat Teknologi Informasi Terpadu	2
8.	Diklat Teknis	Pengendalian Mutu	1
Jumlah			20

Sumber : BKPSDM Kabupaten Muara Enim 2020-2023

Data menunjukkan bahwa dari total 43 pegawai, hanya 20 orang yang mengikuti diklat selama periode 2020–2023, yang mencerminkan kurangnya keaktifan dalam pengembangan kompetensi lanjutan. Selain itu, pemanfaatan anggaran untuk pelatihan juga belum optimal. Misalnya, dari alokasi anggaran program diklat yang disediakan, realisasinya masih berada di bawah angka maksimal, menunjukkan belum efektifnya perencanaan dan pelaksanaan program peningkatan SDM. Faktor-faktor seperti motivasi pegawai, keterbatasan anggaran, dan belum maksimalnya peran manajemen dalam mendorong pengembangan SDM menjadi hambatan utama dalam proses ini.

1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Terjadi sebuah permasalahan yang terjadi yakni kesenjangan antara tingkat pendidikan formal ASN di BKPSDM Kabupaten Muara Enim yang tergolong sudah baik. Secara administratif, sebagian besar pegawai di BKPSDM Kabupaten Muara Enim telah menempuh pendidikan hingga jenjang sarjana dan pascasarjana, namun hal tersebut belum sepenuhnya tercermin dalam kinerja, kompetensi teknis, maupun keterlibatan aktif dalam program peningkatan kapasitas seperti diklat. Kesenjangan juga terlihat pada aspek pemanfaatan anggaran pengembangan SDM. Meskipun pemerintah daerah mengalokasikan dana untuk pelatihan dan bimtek, namun tingkat realisasinya masih rendah. Rendahnya serapan anggaran ini mengindikasikan adanya masalah dalam perencanaan, pelaksanaan, atau mungkin juga pada motivasi dan kesiapan pegawai itu sendiri untuk mengikuti pengembangan kompetensi. Selain itu, terdapat perbedaan antara harapan organisasi terhadap profesionalisme dan kompetensi ASN dengan fakta keterbatasan kemampuan teknis dan minimnya pelatihan berkelanjutan yang diterima pegawai. Hal ini menciptakan jurang antara potensi yang dimiliki instansi dan pencapaian kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, penelitian ini berusaha mengisi kesenjangan tersebut dengan menganalisis kondisi nyata di BKPSDM Kabupaten Muara Enim, memahami hambatan internal dalam peningkatan kualitas SDM, serta mengidentifikasi upaya-upaya yang telah dilakukan untuk mengoptimalkan pengembangan pegawai.

1.3. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini terinspirasi oleh beberapa penelitian terdahulu, dalam konteks peningkatan kualitas SDM maupun PNS atau ASN. Penelitian Sonia Sugian, dkk pada tahun 2021 yang berjudul Strategi Peningkatan Kualitas Sumber Daya Aparatur Sipil Negara (ASN) Kabupaten Sumedang Provinsi Jawa Barat menemukan bahwa Perbaikan kualitas SDA di BKPSDM Kabupaten Sumedang memiliki kinerja yang baik, namun saat ini masih ada kendala sehingga masih belum optimal. Pelaksanaan Diklat masih belum sesuai kebutuhan organisasi, dan masih berorientasi pada pendekatan anggaran. Untuk mutasi Pegawai Negeri Sipil merujuk pada Peraturan Pemerintah No. 13 Tahun 2002 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural. Manfaat optimalisasi perencanaan penataan sumber daya aparatur dalam peningkatan kualitas kinerja aparatur (Sugian Sonia et al., 2021). Penelitian selanjutnya yang berjudul Peningkatan Kualitas Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam Mendukung Reformasi Birokrasi di Dinas

Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Barat oleh Basir, fildzan Insani & Syamsir tahun 2024 menemukan bahwa kurangnya motivasi ASN, anggaran dan disiplin ASN, dengan solusi yang ditemukan untuk mengatasi masalah dalam upaya peningkatan kualitas ASN dalam mendukung reformasi birokrasi di Dinas Pemberdayaan dan Desa Provinsi Sumatera Barat yaitu peningkatan motivasi, pengelolaan anggaran dan disiplin kerja (Basir, fildzan Insani & Syamsir, 2024).

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Ahmad Ahdar tahun 2023 dengan judul Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pelayanan Masyarakat Pada Kantor Kecamatan Seeri Kabupaten Pangkep menemukan bahwa hasil penelitian data dengan menggunakan perhitungan statistik melalui aplikasi IBM SPSS statistics versi 29.0.1.0 mengenai pengaruh kualitas SDM terhadap kinerja pelayanan masyarakat pada Kantor Kecamatan Segeri Kabupaten Pangkep memiliki pengaruh kualitas SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pelayanan. Kualitas SDM harus ditingkatkan karena dapat dilihat dari hasil penelitian bahwa kinerja pelayanan akan mengalami peningkatan jika kualitas sumber daya manusia lebih baik (Ahmad Ahdar, 2023). Kemudian, penelitian oleh Maisah & Fadhilah tahun 2023 dengan judul penelitian Urgensi Kualitas SDM dalam Meningkatkan Mutu Lembaga menemukan bahwa peningkatan produktivitas karyawan berdampak positif pada kualitas layanan dan kepuasan klien, yang pada akhirnya mendorong minat klien untuk menerbitkan karya ilmiah berkualitas di institusi tersebut (Maisha & Fadhilah, 2023).

Kemudian penelitian terakhir yang dilakukan oleh Sufiati, dkk pada tahun 2023 dengan judul Pengaruh Analisis Jabatan, Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kominfo Kabupaten Pangkep menemukan bahwa Analisis jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, kualitas SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS, dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pangkep. Analisis jabatan, kualitas SDM dan pengembangan karir secara simultan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja PNS di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pangkep (Sufiati et al., 2023).

1.4 Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh peneliti terdahulu, dimana konteks penelitian yang dilakukan yakni peningkatan kualitas sumber daya manusia di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Muara Enim, yang berbeda dengan penelitian sebelumnya yang fokus penelitian hanya meneliti bagaimana peningkatan SDM dilakukan serta faktor yang menjadi penghambat tetapi pada penelitian ini dibubuhkan pembahasan mengenai bagaimana upaya yang dilakukan untuk mengatasi faktor penghambat yang muncul. Serta menghasilkan penelitian yang lebih kompleks daripada penelitian sebelumnya. Selain itu dimensi dan indikator yang difokuskan dan digunakan juga berbeda dari penelitian sebelumnya yakni menggunakan pendapat dari Matituna dalam sisca (2020) menjelaskan bahwa kualitas sumber daya

manusia adalah pengetahuan (*Knowlage*), Ketrampilan (*Skills*), dan Kemampuan (*Ability*) (Sisca et al., 2020). Adapun Lokasi yang menjadi penelitian juga berbeda dengan penelitian sebelumnya yaitu di Kabupaten Muara Enim, Provinsi Sumatera Selatan.

1.5 Tujuan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis peningkatan kualitas sumber daya manusia dan untuk mengetahui dan menganalisis faktor penghambat serta upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di BKPSDM Kabupaten Muara Enim.

II. METODE

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan peneliti adalah metode penelitian kualitatif dengan pendekatan induktif. Menurut Simangunsong (2016) Penelitian kualitatif dikenal dengan keragaman bentuk desain penelitiannya. Metode penelitian kualitatif dengan pendekatan induktif dipilih karena membantu kita memahami fenomena secara mendalam, fleksibel dalam pengumpulan data, dan bisa menghasilkan teori baru. Pendekatan ini juga menjaga konteks sosial dan budaya, mampu menangani kompleksitas masalah, serta melibatkan interaksi langsung dengan partisipan untuk mendapatkan data yang lebih kaya. Ini cocok digunakan untuk mengeksplorasi hal-hal yang belum banyak dipahami. Sumber data yang diperoleh melalui sumber primer dan sumber sekunder. Teori utama yang digunakan adalah Kualitas SDM oleh Matutina, 2020 yang mencakup tiga dimensi Pengetahuan (*Knowlage*), Keterampilan (*Skill*) dan Kemampuan (*Ability*). Penelitian ini memilih informan menggunakan metode Purposive Sampling.

Metode purposive sampling dipilih karena memungkinkan peneliti memilih partisipan yang memiliki pengetahuan atau pengalaman khusus yang relevan dengan topik penelitian. Ini membuat penelitian lebih efisien, menghemat waktu dan sumber daya, serta membantu menggali informasi yang lebih mendalam tentang fenomena yang spesifik. Jadi, dengan memilih sampel yang tepat, data yang diperoleh menjadi lebih fokus dan relevan. Kepala BKPSDM menjadi informan kunci dalam penelitian karena ia memiliki pengetahuan mendalam tentang kebijakan dan program kepegawaian. Sebagai pemimpin, ia terlibat langsung dalam pengambilan keputusan penting dan memiliki akses ke informasi yang relevan dengan topik penelitian. Pengalaman dan wewenangnya membuat wawasan yang diberikan sangat berguna untuk penelitian.

Pemungutan data dalam penelitian ini melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi (Sugiono, 2019). Sedangkan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode Miles and Hubberman yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan (Sugiono, 2019). Penelitian ini dilaksanakan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Muara Enim. Lokasi ini dipilih berdasarkan pertimbangan kemudahan akses data dan Lokasi penelitian, serta dapat menjamin kredibilitas data penelitian karena didapat secara langsung. Waktu penelitian dilaksanakan selama 3 minggu terhitung mulai tanggal 6 Januari sampai dengan 25 Januari

2025. Lokasi ini dipilih berdasarkan pertimbangan kemudahan akses data dan Lokasi penelitian, serta dapat menjamin kredibilitas data penelitian karena didapat secara langsung.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Muara Enim

Aparatur Sipil Negara (ASN) di era sekarang dituntut untuk memiliki profesionalisme, integritas, kemampuan berpikir strategis, serta menjunjung tinggi etika dan kepatuhan terhadap aturan. Kompetensi ini sangat penting untuk mendukung efektivitas pemerintahan, khususnya dalam memberikan pelayanan publik yang optimal kepada masyarakat. Untuk mencapai kualitas ASN yang diharapkan, pengembangan sumber daya manusia perlu dilakukan secara menyeluruh, termasuk di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Muara Enim. Pengembangan ini bertujuan untuk meningkatkan kapasitas ASN dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara maksimal.

Mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Matutina (2020:62), kualitas sumber daya manusia diukur melalui tiga aspek utama, yaitu pengetahuan (knowledge), keterampilan (skills), dan kemampuan (ability). Ketiga aspek ini menjadi dasar dalam membangun ASN yang kompeten dan profesional. Sejalan dengan teori tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan dilakukan oleh BKPSDM Kabupaten Muara Enim

3.1.1. Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Melalui Pengetahuan (Knowlage)

Salah satu dasar utama dalam meningkatkan kemampuan kerja pegawai adalah penguatan kualitas sumber daya manusia melalui peningkatan pengetahuan. Modal manusia mencakup pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan kompetensi individu yang meningkatkan produktivitas dan inovasi dalam organisasi. [...] Modal manusia yang berkualitas tinggi dapat meningkatkan kapasitas organisasi untuk berinovasi, beradaptasi dengan fluktuasi pasar, dan memenuhi kebutuhan konsumen.” (Rudihartati & Dwiono, 2025, hlm. 288–289). Menurut Matutina (2001:205), pengetahuan merupakan kemampuan yang lebih berorientasi pada daya pikir dan penguasaan ilmu yang dimiliki oleh karyawan. Pengetahuan merupakan investasi strategis bagi kemajuan organisasi. BKPSDM telah menyelenggarakan berbagai program peningkatan pengetahuan, serta mendorong pegawai untuk aktif mengembangkan kompetensinya sesuai dengan bidang tugas masing-masing. Tujuannya adalah membentuk budaya belajar sepanjang hayat di lingkungan kerja.

Selain itu, pemanfaatan teknologi informasi juga menjadi fokus utama. BKPSDM menyediakan platform e-kinerja dan sumber belajar daring, serta menjalin kerja sama dengan lembaga pendidikan dan pelatihan untuk program sertifikasi dan pelatihan jarak jauh. Upaya ini memungkinkan pegawai terus mengembangkan diri tanpa terhambat waktu dan tempat, serta mampu beradaptasi dengan perubahan zaman. Peneliti menyimpulkan bahwa peningkatan pengetahuan merupakan faktor penting dalam pengembangan kualitas SDM. Hal ini diperlukan untuk meningkatkan kompetensi, wawasan, dan kesiapan ASN dalam menghadapi tantangan kerja yang semakin kompleks dan dinamis.

Sebagaimana teori yang disampaikan oleh Matutina (2001) merupakan kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi dengan daya fikir serta penguasaan ilmu yang dimiliki oleh karyawan, terdapat dua indikator yang dijelaskan dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi terkait dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut :

a. Pelaksanaan Pendidikan Lanjutan

Pendidikan lanjutan merupakan salah satu upaya penting dalam meningkatkan pengetahuan dan wawasan pegawai. Melalui peningkatan kualitas pendidikan, pegawai dapat memperluas cara berpikir dan lebih siap menghadapi tantangan pekerjaan yang semakin kompleks. Ilmu dan teori yang diperoleh selama pendidikan lanjutan juga dapat diimplementasikan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari, sehingga mendorong potensi diri yang terus berkembang seiring kemajuan zaman. Peneliti menemukan bahwa instansi sangat berkomitmen dalam meningkatkan kualitas SDM melalui pendidikan lanjutan. BKPSDM memberikan kesempatan bagi pegawai untuk menempuh jenjang pendidikan formal, mulai dari diploma hingga doktoral, sesuai dengan kebutuhan kompetensi masing-masing bidang. Selain itu, pegawai juga didorong untuk mengikuti seminar, konferensi, dan kegiatan pengembangan diri lainnya sebagai bentuk investasi jangka panjang dalam membentuk ASN yang profesional, kompeten, dan berintegritas.

Terdapat peningkatan pendidikan formal pada pegawai di BKPSDM pada pendidikan lanjutan, seperti program magister (S2) dan doktoral (S3). Hal ini sangat dianjurkan dan didukung penuh oleh instansi. Dalam dua tahun terakhir, lebih dari dua pegawai telah mengikuti program izin belajar maupun tugas belajar. Adapun uraiannya sebagai berikut :

Tabel 4. 1

Tingkat Pendidikan Formal Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Muara Enim Tahun 2020-2023

No	Pendidikan	Jumlah
1.	Pasca Sarjana (S2)	4
2.	Sarjana (S1)	22
3.	Diploma	10
4.	SMA	7
Jumlah		43

Sumber : BKPSDM Kabupaten Muara Enim Tahun 2020-2023

Tabel 4. 2

Tingkat Pendidikan Formal Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Muara Enim Tahun 2024

No	Pendidikan	Jumlah
1.	Pasca Sarjana (S2)	7
2.	Sarjana (S1)	20
3.	Diploma	9
4.	SMA	7
Jumlah		43

Sumber : BKPSDM Kabupaten Muara Enim Tahun 2024

Meskipun sebagian pegawai belum memanfaatkan kesempatan ini, secara umum kualitas kinerja pegawai cukup baik. Namun, mereka yang memiliki latar belakang pendidikan lebih tinggi cenderung menunjukkan perbedaan positif dalam hal penyelesaian pekerjaan dan kualitas output kerja. Peneliti menyimpulkan bahwa pelaksanaan pendidikan lanjutan berkontribusi besar dalam meningkatkan pengetahuan dan kinerja pegawai. BKPSDM Kabupaten Muara Enim secara aktif memberikan dukungan dan peluang bagi ASN yang ingin mengembangkan diri melalui jalur pendidikan formal

b. Evaluasi Kinerja Berkala

Strategi yang efektif untuk pengembangan sumber daya manusia adalah evaluasi kinerja berkala. Menurut Rivai, A. (2020) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh karyawan dalam periode tertentu, dan dibandingkan dengan target yang dibebankan. Salah satu strategi efektif dalam pengembangan sumber daya manusia adalah pelaksanaan evaluasi kinerja secara berkala. Evaluasi ini memungkinkan organisasi untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan pegawai, serta memberikan umpan balik yang konstruktif guna mendorong perbaikan kinerja dan pengembangan diri. Proses ini membantu pegawai untuk terus belajar, beradaptasi, dan meningkatkan kontribusinya terhadap organisasi.

Hasil temuan peneliti menunjukkan bahwa evaluasi kinerja dilakukan secara rutin dan menyeluruh. Prosesnya mencakup penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) di awal tahun, penilaian berkala, serta pemberian umpan balik oleh atasan langsung. Sistem evaluasi yang digunakan bersifat objektif dan transparan, menilai aspek-aspek seperti kualitas, kuantitas, perilaku kerja, dan kemampuan bekerja sama. Hasil evaluasi ini dijadikan dasar untuk kebijakan pengembangan pegawai, termasuk pemberian penghargaan, promosi, pelatihan lanjutan, atau pendampingan khusus bagi yang memerlukan perbaikan. Evaluasi kinerja di BKPSDM bukan sekadar formalitas, melainkan bagian dari proses berkelanjutan untuk meningkatkan kualitas SDM. Evaluasi dilakukan secara menyeluruh dan data yang dikumpulkan digunakan untuk memberikan umpan balik yang akurat. Selain sebagai alat

ukur pencapaian, hasil evaluasi juga digunakan untuk merancang program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pegawai, sehingga pengembangan kompetensi lebih terarah.

Peneliti menyimpulkan bahwa evaluasi kinerja berkala menjadi dasar penting dalam mendukung pertumbuhan individu dan organisasi. Selain memperkuat hubungan kerja yang konstruktif, evaluasi ini memastikan bahwa setiap pegawai berkontribusi secara efektif terhadap visi dan misi BKPSDM Kabupaten Muara Enim. Pelaksanaannya yang rutin dan terstruktur telah memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja dan budaya kerja yang lebih baik.

3.1.2. Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Melalui Keterampilan (Skill)

Peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pengembangan keterampilan merupakan langkah strategis dalam menghadapi tantangan dunia kerja yang dinamis. Pelatihan dan pendidikan non-formal yang relevan tidak hanya meningkatkan kompetensi pegawai, tetapi juga membantu mereka beradaptasi dengan teknologi serta metode kerja terbaru. Kadarisman (2012) menyatakan bahwa perilaku produktif pegawai yang selaras dengan strategi organisasi merupakan bentuk dari perilaku strategis. Dengan demikian, keterampilan dan sikap kerja menjadi faktor penting yang memengaruhi keberhasilan pelaksanaan tugas dalam organisasi. Pengembangan keterampilan harus mempertimbangkan objek pengembangan seperti pengalaman, keterampilan khusus, dan perspektif pegawai agar metode yang diterapkan lebih tepat sasaran.

Peneliti menemukan bahwa keterampilan pegawai dapat ditingkatkan melalui pelatihan yang sesuai kebutuhan organisasi. Pelatihan yang tepat akan membekali pegawai dengan kemampuan yang lebih baik dalam menjalankan tugas dan menghadapi perubahan zaman. Peneliti menyimpulkan bahwa pengembangan keterampilan merupakan aspek penting yang berjalan beriringan dengan peningkatan pengetahuan. Keduanya merupakan satu paket lengkap yang sangat dibutuhkan dalam pelaksanaan pekerjaan. Keterampilan dapat terus diasah melalui pelatihan dan pendidikan non-formal (diklat), sehingga pegawai lebih siap dalam menjalankan fungsi dan tanggung jawabnya secara optimal.

a. Pelaksanaan Diklat Dalam Jabatan

Pelatihan atau diklat (pendidikan dan pelatihan) memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan pemerintahan. Menurut Nurdin (2024) Melalui program pelatihan yang terstruktur, organisasi dapat memastikan bahwa karyawan memiliki kompetensi yang diperlukan untuk berkontribusi secara efektif terhadap tujuan Perusahaan. Untuk mewujudkan pemerintahan yang efektif, pegawai harus memiliki kompetensi yang sesuai dengan jabatan mereka. Pelaksanaan diklat harus mengacu pada peraturan perundang-undangan yang berlaku, seperti Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017, Diklat Kepemimpinan (DIKLAT PIM) bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan kepemimpinan pegawai sesuai dengan jabatan struktural mereka. Namun, peneliti menemukan yang terjadi dilapangan bahwa dari 43 ASN di BKPSDM Kabupaten Muara

Enim, hanya setengahnya yang mengikuti Diklat Struktural PIM IV, sementara 13,33% mengikuti Diklat PIM III. Pelaksanaan diklat diselenggarakan oleh BKPSDM Provinsi Sumatera Selatan, yang menentukan anggaran dan jumlah peserta. OPD kemudian memilih pegawai yang akan mengikuti diklat berdasarkan informasi yang diterima. Namun, ada beberapa kendala dalam pelaksanaan diklat di Kabupaten Muara Enim, antara lain kurangnya komunikasi antara BKPSDM dan Tim Anggaran Pemerintah Daerah, yang menyebabkan anggaran tidak tepat sasaran.

Selain diklat kepemimpinan, terdapat pula diklat teknis yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan pegawai sesuai dengan bidang pekerjaannya. Di BKPSDM Kabupaten Muara Enim, diklat teknis diikuti oleh sejumlah pegawai dengan topik yang sesuai dengan keahlian mereka, seperti Diklat Perencanaan dan Penganggaran dan Penyusunan RPJMD/Renstra. Meskipun demikian, tidak semua pegawai memenuhi persyaratan untuk mengikuti diklat ini, yang menjadi kendala dalam pengembangan keterampilan teknis mereka. Secara keseluruhan, diklat teknis dan kepemimpinan yang diselenggarakan di BKPSDM Kabupaten Muara Enim telah memberikan dampak positif terhadap peningkatan kompetensi dan keterampilan pegawai, meskipun masih ada tantangan dalam pelaksanaan yang perlu diperbaiki.

b. Keterampilan Pegawai

Tolak ukur keberhasilan pelatihan bagi pegawai dapat dilihat dari peningkatan keterampilan yang diperoleh setelah mengikuti pelatihan. Pelatihan bertujuan untuk mengembangkan keterampilan dan keahlian pegawai sesuai dengan bidang dan klasifikasi jabatan mereka. Peneliti menemukan bahwa tingkat keterampilan pegawai setelah mengikuti diklat semakin baik, terlihat dari kinerja dan sikap positif yang mereka tunjukkan dan diakui oleh atasan mereka. Salah seorang pegawai yang mengikuti pelatihan teknis Pengadaan Barang dan Jasa pada hari yang sama juga mengungkapkan bahwa diklat teknis memberikan keterampilan yang sangat bermanfaat dalam menjalankan tugasnya. Pelatihan meningkatkan keterampilan serta menambah wawasan di bidang pekerjaan yang mereka tekuni.

Keterampilan pegawai pasca-pelatihan telah meningkat, yang terlihat dari peningkatan semangat dalam menyelesaikan tugas dengan lebih baik dan tepat waktu. Ke depan, diharapkan semua pegawai dapat mengikuti pelatihan untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja di BKPSDM. Peneliti menemukan bahwa pelatihan teknis efektif dalam meningkatkan keterampilan pegawai di BKPSDM Kabupaten Muara Enim, yang memungkinkan mereka untuk menjalankan tugas dengan lebih produktif dan konsisten. Oleh karena itu, pelaksanaan program pelatihan harus terus dioptimalkan. Meskipun demikian, beberapa pegawai belum mengikuti pelatihan, dan diharapkan mereka dapat segera melakukannya untuk menyesuaikan keterampilan mereka dengan pegawai lain. Menurut Matutina (2001:205), keterampilan adalah kemampuan teknis operasional dalam bidang tertentu yang dapat ditingkatkan, yang relevan dalam konteks pengembangan SDM di pemerintahan.

3.1.3. Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Melalui Kemampuan (Ability)

Peningkatan kualitas pegawai sangat bergantung pada kemampuan yang dimiliki oleh setiap individu. Kemampuan ini dapat dinilai dari jenjang karir dan moral pegawai dalam

berinteraksi di lingkungan kerja. Menurut Matutina (2001:205), kemampuan (ability) merupakan hasil dari berbagai kompetensi yang dimiliki seorang pegawai, yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerjasama, dan tanggung jawab. Kemampuan pegawai menjadi kunci utama dalam memberikan pelayanan publik yang baik. Kemampuan ini dapat terus diasah untuk meningkatkan kualitas pelayanan. Kemampuan pegawai juga dapat dilihat dari jenjang karir mereka dan sikap serta perilaku mereka dalam berinteraksi dengan sesama rekan kerja, atasan, maupun bawahan. Peneliti menemukan bahwa peningkatan kualitas pegawai melalui pengembangan kemampuan merupakan faktor penting dalam menciptakan pegawai yang berkualitas. Kemampuan pegawai yang baik akan mendorong mereka untuk terus berkembang, khususnya dalam jenjang karir yang sangat berpengaruh terhadap kinerja mereka, terdapat dua indikator yang dijelaskan dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi terkait dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia di BKPSDM Kabupaten Muara Enim adalah sebagai berikut :

a. Promosi Jabatan

Promosi jabatan merupakan bentuk pengakuan organisasi terhadap kinerja dan potensi seorang pegawai. Lebih dari sekadar kenaikan gaji, promosi membuka peluang untuk pengembangan keterampilan dan pengetahuan baru yang mendorong pegawai untuk terus berkembang. Ketika seorang pegawai dipromosikan, mereka merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik, yang berdampak positif pada peningkatan kualitas kerja. Promosi juga memberikan tantangan baru dan kesempatan untuk belajar, serta mengembangkan kemampuan kepemimpinan, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kualitas pegawai secara berkelanjutan. Gary Dessler (2017) dalam bukunya *Human Resource Management* menyatakan bahwa promosi adalah cara efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi karyawan. Ketika karyawan merasa dihargai dan diberi kesempatan untuk berkembang, mereka cenderung lebih produktif dan setia kepada perusahaan.

Promosi jabatan adalah instrumen vital untuk memotivasi dan meningkatkan kualitas pegawai. Dengan adanya peluang promosi yang didasarkan pada kinerja dan potensi, pegawai akan termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Promosi bukan hanya penghargaan, tetapi juga tanggung jawab yang lebih besar, yang akan mendorong pengembangan kompetensi pegawai. BKPSDM berkomitmen untuk memastikan promosi yang dilakukan transparan dan adil, meskipun terdapat tantangan seperti pertimbangan politis yang bisa memengaruhi keputusan promosi. Namun, mereka terus berupaya menyempurnakan sistem penilaian kinerja yang objektif. Dengan promosi, pegawai merasa dihargai, lebih termotivasi, dan berkontribusi lebih besar terhadap organisasi.

Meski demikian, tantangan yang sering dihadapi dalam proses promosi antara lain keterbatasan formasi jabatan dan kompleksitas proses penilaian kinerja. Untuk mengatasi hal ini, BKPSDM berupaya mengembangkan sistem penilaian yang lebih objektif serta memaksimalkan penggunaan teknologi informasi dalam proses administrasi promosi. Peneliti menyimpulkan bahwa promosi jabatan di BKPSDM Kabupaten Muara Enim telah dilaksanakan dengan baik, dengan sistem merit yang mendukung pelaksanaan promosi jabatan. Meskipun ada beberapa kendala, seperti keterbatasan formasi jabatan dan

kompleksitas penilaian kinerja, proses promosi terus ditingkatkan untuk kesejahteraan pegawai dan kualitas pelayanan publik.

b. Pengalaman Kerja Pegawai

Pengalaman kerja memainkan peran penting dalam meningkatkan kualitas pegawai. Setiap tugas yang diselesaikan, proyek yang dikerjakan, dan interaksi yang dibangun memberikan pembelajaran berharga yang mengembangkan keterampilan teknis dan soft skills. Soft skills seperti komunikasi, kerjasama, pemecahan masalah, dan kemampuan beradaptasi dengan perubahan, sangat tergantung pada pengalaman kerja di lingkungan profesional. Pegawai yang memiliki pengalaman lebih banyak cenderung lebih mudah beradaptasi dengan perubahan dan mampu membuat keputusan yang lebih tepat karena pemahaman yang lebih mendalam tentang proses bisnis. Pengalaman kerja adalah fondasi utama dalam membentuk keterampilan praktis dan pemahaman tentang proses kerja. Pegawai dengan pengalaman yang relevan dapat lebih cepat beradaptasi, lebih efektif menyelesaikan masalah, dan lebih inovatif dalam mencari solusi.

Selain itu, pengalaman kerja juga membantu pegawai memahami budaya organisasi dan membangun hubungan yang lebih kuat dengan rekan kerja. Pengalaman ini menjadi indikator penting dalam proses promosi atau penugasan pegawai pada proyek strategis. Di BKPSDM Kabupaten Muara Enim, pegawai yang memiliki pengalaman baik menunjukkan sikap dan perilaku yang baik, tanpa adanya pelanggaran disiplin. Hal ini membuktikan bahwa pengalaman kerja dapat mendorong pegawai untuk terus belajar dan berusaha menjadi lebih baik. Secara keseluruhan, pengalaman kerja bukan hanya meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga membentuk pegawai menjadi individu yang lebih kompeten, adaptif, dan siap menghadapi tantangan di masa depan.

3.2. Faktor Penghambat Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Muara Enim

Peningkatan Kualitas SDM di BKPSDM Kabupaten Muara Enim memiliki hambatan dalam pelaksanaannya antara lain:

a. Motivasi

Motivasi merupakan faktor penting yang sangat mempengaruhi kinerja dalam sebuah organisasi. Robbins dalam Hasibuan (2017) menyatakan bahwa motivasi adalah dorongan yang membuat seseorang bekerja keras untuk mencapai tujuan tertentu. Di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Muara Enim, motivasi pegawai masih tergolong rendah. Banyak pegawai menganggap bahwa peningkatan kualitas diri, seperti melalui pendidikan lanjutan atau pelatihan teknis, hanyalah formalitas untuk mendapatkan jabatan, bukan sebagai kebutuhan pengembangan diri. Selain itu, kenyamanan dengan lingkungan kerja saat ini membuat sebagian pegawai enggan untuk berubah atau meningkatkan kemampuan mereka.

b. Faktor Usia

Usia merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja dan perkembangan pegawai. Semakin bertambah usia dan lama masa kerja, pegawai biasanya memiliki pengalaman dan kematangan yang lebih tinggi dalam menjalankan tugas. Namun, seiring mendekati masa pensiun, motivasi untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan sering kali menurun. Banyak pegawai merasa sudah cukup berpengalaman dan nyaman dengan rutinitas pekerjaan, sehingga kurang tertarik untuk meningkatkan kemampuan atau mengikuti perkembangan teknologi. Kondisi ini menjadi tantangan dalam upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia, karena keberhasilan program pelatihan sangat bergantung pada partisipasi dan kemauan individu untuk terus belajar.

c. Reposisi Anggaran

Pelaksanaan program peningkatan kualitas pegawai di BKPSDM Kabupaten Muara Enim menghadapi hambatan utama berupa keterbatasan anggaran. Anggaran yang tersedia belum maksimal karena lebih difokuskan pada kebutuhan operasional rutin daripada pengembangan sumber daya manusia. Selain itu, terjadinya reposisi anggaran menyebabkan keterlambatan dan bahkan pembatalan beberapa program pelatihan, seperti pelatihan barang dan jasa. Akibatnya, upaya pengembangan pegawai tidak dapat berjalan optimal karena kebutuhan pelatihan memerlukan perencanaan dan pendanaan yang memadai.

3.3. Upaya Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Muara Enim

Banyaknya hambatan yang ditemukan dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia sudah seharusnya untuk ditindaklanjuti. Upaya yang dilakukan oleh BKPSDM Kabupaten Muara Enim antara lain sebagai berikut:

3.3.1. Memberikan Motivasi Kepada Pegawai

Salah satu cara untuk mendorong dan membangkitkan semangat kerja pegawai adalah dengan memberikan motivasi. Semangat kerja yang dimiliki oleh setiap individu akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja mereka. Namun, pada dasarnya tingkat semangat kerja tiap pegawai berbeda-beda, tergantung pada kepribadian masing-masing. Salah satu langkah yang dilakukan BKPSDM Kabupaten Muara Enim dalam upaya meningkatkan kapasitas pegawainya adalah melalui kegiatan makan bersama dan pertemuan rutin yang melibatkan seluruh pegawai. Kegiatan ini bertujuan untuk menumbuhkan rasa kebersamaan, membangkitkan semangat kerja, serta mengurangi kejenuhan terhadap rutinitas dan suasana kerja yang monoton. Diharapkan, melalui kegiatan tersebut, pegawai dapat kembali termotivasi dan produktivitas kerja pun meningkat.

3.3.2. Memberikan Kesempatan Kepada Pegawai Untuk Meningkatkan Kualitasnya

Setiap pegawai membutuhkan kemampuan teknis yang sesuai untuk melaksanakan tugas secara optimal, serta kesempatan untuk meningkatkan pendidikan formal guna mendukung pengembangan karier. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Muara Enim memberikan peluang pelatihan bagi pegawai, namun pelaksanaannya masih terkendala. Berdasarkan wawancara dengan pejabat terkait,

pelatihan diselenggarakan oleh BKPSDM namun terbatas oleh kuota peserta yang harus disetujui bupati, serta minimnya alokasi anggaran dibandingkan sektor lain seperti infrastruktur. Hal ini berdampak pada kurang maksimalnya peningkatan kompetensi pegawai dan berisiko menurunkan kualitas pelayanan publik.

3.3.3. Refocusing Anggaran atau Menambah Anggaran

Salah satu hambatan dalam peningkatan kualitas pegawai di Kabupaten Muara Enim adalah minimnya anggaran untuk pendidikan dan pelatihan. Berdasarkan wawancara dengan Kepala BKPSDM, diketahui bahwa reposisi anggaran menyebabkan pelatihan tidak dapat dilaksanakan secara optimal. Selain itu, perubahan pejabat Plt. Bupati turut memengaruhi keberlangsungan program. Meskipun demikian, BKPSDM telah mengajukan permohonan penyelesaian reposisi anggaran agar pelatihan dapat segera dilaksanakan dan kuota serta anggaran pengembangan pegawai dapat ditingkatkan di masa mendatang.

3.4. Diskusi Temuan Utama Penelitian

Peningkatan Kualitas SDM di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Muara Enim perlu dilaksanakan sebagaimana mestinya. Hal tersebut berdampak positif terhadap para pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Temuan ini memperkuat temuan pada penelitian yang telah dilakukan oleh Basir, fildzan Insani & Syamsir tahun 2024 menemukan bahwa faktor penghambat untuk meningkatkan kualitas SDM yakni kurangnya motivasi ASN dan anggaran yang tidak sesuai (Basir, fildzan Insani & Syamsir, 2024). Namun, ada juga ditemukan perbedaan dari temuan Basir, fildzan Insani & Syamsir tahun 2024 dengan peneliti yang menemukan bahwa terdapat disiplin pegawai yang masih rendah pada objek penelitiannya namun temuan yang didapat setelah melakukan penelitian pada disiplin pegawai di BKPSDM Kabupaten Muara Enim menunjukkan sikap dan perilaku yang baik dengan dibuktikan tidak ditemukannya pelanggaran disiplin ASN pada tahun 2020-2024.

Temuan ini juga berbeda dengan penelitian terdahulu yakni temuan dari Sugian, Sonia tahun 2023 dengan temuan bahwa Sumber Daya Aparatur yang memiliki pengetahuan yang kurang memadai menjadikan program-program yang disusun oleh sub unit organisasi menjadi hasil yang kurang memuaskan (Sugian, Sonia, 2023) Namun hasil yang ditemukan berbeda pada penelitian yang dilakukan oleh peneliti bahwa pengetahuan yang dimiliki walaupun memadai tetapi jika tidak dikelola dengan baik, maka akan berdampak juga terhadap hasil yang diharapkan.

IV. KESIMPULAN

Penulis menyimpulkan bahwa pertama, Peningkatan kualitas SDM di BKPSDM Kabupaten Muara Enim telah dilakukan secara terstruktur melalui program pendidikan, pelatihan teknis, fungsional, dan kepemimpinan yang relevan dengan kebutuhan jabatan. Evaluasi dan umpan balik diberikan secara berkelanjutan untuk memastikan peningkatan kinerja dan profesionalisme pegawai dalam menghadapi tantangan pelayanan publik. Kedua, Hambatan peningkatan kualitas SDM meliputi rendahnya motivasi pegawai, pengaruh usia

terhadap penurunan kinerja, serta keterbatasan anggaran dari pemerintah daerah yang belum optimal mendukung kegiatan pengembangan pegawai. Ketiga, BKPSDM mengatasi hambatan tersebut dengan meningkatkan motivasi melalui pertemuan rutin, memberikan kesempatan pelatihan dan pendidikan lanjutan, serta mengusulkan penyelesaian reposisi anggaran dan penambahan kuota pelatihan. **Keterbatasan Penelitian.** Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu, Lokasi, dan biaya penelitian sehingga belum mampu menjangkau seluruh informan yang dibutuhkan. Penelitian hanya dilakukan pada satu kabupaten saja sebagai model studi kasus yang dipilih. **Arah Masa Depan Penelitian (future work).** Penulis menyadari masih minimnya temuan penelitian, oleh karena itu penulis menyarankan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan pada lokasi serupa yang berkaitan dengan peningkatan kualitas SDM di BKPSDM Kabupaten Muara Enim.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih banyak diucapkan pada Kepala BKPSDM Kabupaten Muara Enim beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan bagi peneliti untuk melaksanakan penelitian, serta seluruh pihak yang membantu menyelesaikan selama pelaksanaan penelitian.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Ahdar Ahmad. (2023). *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pelayanan Masyarakat Pada Kantor Kecamatan Segeri Kabupayten Pangkep*. Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis, Volume o1. No.1. <https://digilib.unismuh.ac.id/fakultas/02/111/>
- Amalia, Rizki. (2017). “*PENEMPATAN DAN PENGEMBANGAN PEGAWAI*”. Hal. 185 <http://eprints2.ipdn.ac.id/id/eprint/487>
- Amrullah, Abd Karim, Maisah, Fadhilah, (2023). *Urgensi kualitas Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Lembaga*. Innovative Education Journal, Volume 5 No.2. <https://doi.org/10.51278/aj.v5i2.837>
- Basir, Fildzah Insani, Syamsir. (2024). *Peningkatan Kualitas Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam Mendukung Reformasi Birokrasi di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Barat*. Jurnal Pendidikan Tambuai, Volume 8, No. 2. <https://garuda.kemdikbud.go.id/journal/view/13365?issue=Vol.+8+No.+2+%282024%29>
- Dessler, Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Iqbal, S., Litvaj, I., Drbúl, M., & Rasheed, M. (2023). *Improving quality of human resources through HRM practices and knowledge sharing*. Administrative Sciences, 13(10), 224. <https://doi.org/10.3390/admsci13100224>
- M. Kadarisman. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Grafindo, 201, h.53
- Matindas. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, lewat konsep (ambisi kenyataan dan usaha)*, Penerbit Pustaka Utama Grafiti Jakarta.

- Matutina. (2001). *Manajemen Sumber daya Manusia* cetakan kedua. Jakarta:Gramedia Widia Sarana Indonesia.
- Nurdin, I., Imelda, D. Q., Budiarti, I. N., & Dwiyanto. (2024). *Manajemen sumber daya manusia: Mengelola talenta untuk kinerja optimal*. PT Media Penerbit Indonesia. [https://repository.mediapenerbitindonesia.com/384/1/\(%2BISBN\)K%20226%20-%20Manajemen%20Sumber%20Daya%20Manusia.pdf](https://repository.mediapenerbitindonesia.com/384/1/(%2BISBN)K%20226%20-%20Manajemen%20Sumber%20Daya%20Manusia.pdf)
- Nur'aeni dan Sudirman. (2019). Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Rakyat Indonesia Syariah Kantor Cabang Bandung Suniaraja. *Jurnal Maps (Manajemen Perbankan Syariah)* <https://doi.org/10.32627/maps.v3i1.139>
- Rivai, A. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 249–258. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5291>
- Rudihartati, L., & Dwiono, S. (2025). The role of human capital in enhancing organizational competitiveness: A literature review. *Journal of Management Science (JMAS)*, 8(1), 288–297. <https://www.exsys.iocspublisher.org/index.php/JMAS/article/view/602>
- Scurry, T., Burke, C., & Blenkinsopp, J. (2025). *Knowing or not knowing the rules of the game: Exploring the role of institutional habitus in shaping individual expectations and experience on talent management programmes*. *Human Resource Management Journal*. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12606>
- Simangunsong, Fernandes. (2016). *Metedologi Penelitian Pemerintahan*. Bandung: Alfabeta.
- Sisca. (2020). *Teori – Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yayasan Kita menulis, 2020). <http://repository.stiesultanagung.ac.id/id/eprint/586>
- Sonia Sugian, Sampara Lukman, Ella L. Wargadinata. (2021). "Strategi Peningkatan Kualitas Sumber Daya Aparatur Sipil Negara (ASN) Kabupaten Sumedang Provinsi Jawa Barat". *Visioner*, Vol. 13, No. 3. <https://doi.org/10.54783/jv.v13i3.476>
- Sufiyati, Syamsul Alam, Andi Ririn Oktaviani, (2023). “Pengaruh Analisis Jabatan, Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kominfo Kabupaten Pangkep”, *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, Volume 4 No. 1. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/JMMNI/article/view/3587>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara
- Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Diklat Kepemimpinan