



## Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sigi

<b>INFO PENULIS</b>	<b>INFO ARTIKEL</b>
Rinaldy Alonta Rorimpadey Universitas Tadulako emailalddy@gmail.com	ISSN: 2808-1307 Vol. 5, No. 3, Desember 2025 <a href="https://jurnal.ardenjaya.com/index.php/ajsh">https://jurnal.ardenjaya.com/index.php/ajsh</a>
Mustainah Universitas Tadulako Mustainah@gmail.com	
Nawawi Natsir Universitas Tadulako NawawiNatsir@gmail.com	

© 2025 Arden Jaya Publisher All rights reserved

### Saran Penulisan Referensi:

Rorimpadey, R. A., Mustainah, Natsir, N. (2025). Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sigi. *Arus Jurnal Sosial dan Humaniora*, 5 (3), 4665-4670.

### Abstrak

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan aspek penting dalam meningkatkan kualitas birokrasi, terutama bagi lembaga yang bertanggung jawab terhadap pemberdayaan masyarakat dan pembangunan desa. Penelitian ini bertujuan menggambarkan kondisi pengembangan SDM di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Sigi serta menganalisis faktor-faktor yang memengaruhinya menggunakan teori Pengembangan SDM Armstrong. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi dengan informan yang terdiri dari Kepala Dinas, Sekretaris, pejabat struktural, bendahara, dan staf pelaksana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan SDM pada DPMD Kabupaten Sigi belum optimal dan belum berbasis analisis kebutuhan kompetensi. Program pelatihan bersifat insidental, budaya pembelajaran berkelanjutan belum terbentuk, pemberdayaan pegawai masih terbatas, dan evaluasi pelatihan belum dilaksanakan secara menyeluruh. Hambatan utama yang ditemukan yaitu keterbatasan anggaran, ketiadaan perencanaan strategis pengembangan SDM, serta minimnya fasilitas pendukung. Kesimpulannya, pengembangan SDM di DPMD Kabupaten Sigi belum sesuai dengan konsep Armstrong terkait perlunya perencanaan strategis, peningkatan kompetensi, dan dukungan organisasi. Oleh karena itu, diperlukan pemetaan kompetensi pegawai, peningkatan kualitas pelatihan, dan penguatan komitmen organisasi untuk menciptakan sistem pengembangan SDM yang efektif dan berkelanjutan.

**Kata kunci:** Pengembangan SDM, Kompetensi, DPMD Kabupaten Sigi, Armstrong, Administrasi Publik.

### Abstract

Human resource development (HRD) is a crucial factor in improving the quality of local government bureaucracy, especially in institutions responsible for community empowerment and village development. This study aims to describe the condition of HRD at the Department of Community and Village Empowerment (DPMD) of Sigi Regency and analyze the influencing factors using Armstrong's Human Resource Development theory. The research employs a descriptive qualitative approach through interviews, observations, and documentation involving the Head of Department, Secretary, structural officials, financial staff, and administrative personnel. The findings indicate that HRD at the DPMD of Sigi Regency has not been optimally implemented and is not based on a systematic analysis of competency needs. Training programs remain incidental, a continuous learning culture has not yet been established, employee empowerment is limited, and training evaluations are not conducted comprehensively. The main obstacles include limited budget allocation, the absence of strategic HRD planning, and inadequate supporting facilities. In conclusion, HRD implementation at the DPMD of Sigi Regency has not aligned with Armstrong's concept, which emphasizes strategic planning, competency-based development, and organizational support. Therefore, competency mapping, improved training quality, and strengthened organizational commitment are required to achieve effective and sustainable HRD.

**Key Words:** Target Accuracy, Program Socialization, Program Objectives, And Program Evaluation .

### A. Pendahuluan

Pembangunan nasional yang berkelanjutan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia (SDM) dalam birokrasi pemerintah. Aparatur Sipil Negara (ASN) memegang peran strategis dalam pelaksanaan kebijakan publik dan pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu, pengembangan kapasitas ASN bukan hanya kebutuhan teknis, tetapi juga bagian integral dari peningkatan tata kelola pemerintahan yang transparan, efisien, dan akuntabel. Secara normatif, pengembangan kompetensi ASN diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN serta Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 yang diperbarui dengan PP Nomor 17 Tahun 2020. Regulasi ini menegaskan bahwa setiap instansi wajib menyusun dan melaksanakan rencana pengembangan kompetensi setiap ASN paling sedikit 20 jam pelatihan per tahun. Ketentuan tersebut menempatkan pengembangan SDM sebagai investasi berkelanjutan untuk meningkatkan kualitas layanan birokrasi.

Armstrong (2017) mendefinisikan pengembangan SDM sebagai proses sistematis untuk meningkatkan kemampuan individu dan organisasi melalui pelatihan, pendidikan, manajemen kinerja, dan pembinaan karier. Pendekatan ini tidak hanya berorientasi pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga mencakup pembentukan sikap profesional, penguasaan teknologi, serta kemampuan manajerial dan kepemimpinan. Dalam konteks lokal, Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Sigi memiliki posisi penting dalam pembinaan, pendampingan, dan pemberdayaan desa. Dengan cakupan wilayah 16 kecamatan dan 176 desa, DPMD berhadapan dengan tantangan pemberdayaan masyarakat serta peningkatan kapasitas aparatur desa. Meskipun Kabupaten Sigi telah keluar dari kategori "sangat tertinggal" menjadi "tertib", masih terdapat sejumlah desa tertinggal sehingga peningkatan kualitas aparatur DPMD menjadi urgensi. Namun demikian, hasil observasi awal menunjukkan bahwa beberapa ASN di lingkungan DPMD Kabupaten Sigi belum memiliki kompetensi teknis, manajerial, dan sosial yang memadai. Kondisi ini berkaitan dengan rendahnya kualitas pelatihan, kurangnya pemetaan kompetensi, serta minimnya dukungan kelembagaan. Padahal keberhasilan program pembangunan dan pemberdayaan desa sangat dipengaruhi oleh kualitas SDM aparatur.

Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya. Yuliani (2019) menemukan bahwa pelatihan ASN sering bersifat administratif tanpa kaitan strategis dengan peningkatan kinerja. Hidayat (2021) menunjukkan bahwa pelatihan tidak berbasis pemetaan kompetensi, sehingga efektivitasnya rendah. Ridwan (2020) menambahkan bahwa keberhasilan pengembangan SDM sangat ditentukan oleh kepemimpinan, dukungan anggaran, dan kebijakan internal organisasi. Berdasarkan teori Armstrong, pengembangan SDM meliputi proses pembelajaran, pelatihan, pendidikan, dan pengembangan karier. Keempat proses ini bertujuan meningkatkan

pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja ASN agar mampu menjalankan tugasnya secara profesional dan efektif.

Dengan mempertimbangkan kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan mengidentifikasi, menganalisis, dan mengevaluasi strategi pengembangan SDM di DPMD Kabupaten Sigi. Selain itu, penelitian ini menilai kesesuaian praktik pengembangan SDM dengan konsep Armstrong serta ketentuan dalam PP Nomor 17 Tahun 2020. Hasil penelitian diharapkan memberikan kontribusi terhadap perbaikan kebijakan pengembangan SDM, khususnya dalam meningkatkan kinerja DPMD untuk mendukung pembangunan desa yang partisipatif dan berkelanjutan.

## B. Metodologi

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus, karena bertujuan memahami fenomena secara mendalam dalam konteks sosial tertentu yang dialami oleh para informan. Lokasi penelitian ditetapkan secara purposive pada wilayah yang dianggap relevan dengan fokus penelitian, karena lokasi tersebut memiliki kondisi empiris yang sesuai dengan tujuan penelitian. Informan penelitian dipilih menggunakan teknik purposive sampling, yakni mereka yang dianggap memahami permasalahan, terlibat langsung, dan mampu memberikan informasi mendalam terkait topik penelitian, seperti tokoh masyarakat, aparat pemerintah setempat, serta warga yang mengalami atau menyaksikan fenomena tersebut. Data penelitian dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi lapangan, dan dokumentasi, sehingga peneliti memperoleh informasi yang kaya dan komprehensif. Dalam penelitian ini, peneliti berperan sebagai instrumen utama (human instrument) yang secara langsung melakukan pengumpulan dan analisis data, dengan bantuan pedoman wawancara, catatan lapangan, serta dokumen pendukung lainnya. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan model Miles dan Huberman, yang meliputi reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan secara sistematis berdasarkan pola-pola yang ditemukan di lapangan. Untuk memastikan keabsahan data, dilakukan triangulasi sumber dan teknik, serta pengecekan kembali temuan kepada informan kunci. Keseluruhan proses penelitian dilaksanakan melalui beberapa tahap yang meliputi tahap pra-lapangan, pengumpulan data, analisis, dan penyusunan laporan hasil penelitian, sehingga hasil penelitian memiliki tingkat kredibilitas dan validitas yang tinggi.

## C. Hasil dan Pembahasan

Pembahasan ini menguraikan temuan penelitian mengenai pengembangan sumber daya manusia di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Sigi dengan menggunakan teori Pengembangan Sumber Daya Manusia menurut Armstrong. Teori Armstrong memandang pengembangan SDM sebagai proses strategis yang bertujuan meningkatkan kemampuan, pengetahuan, kemandirian, dan pemberdayaan individu dalam organisasi melalui pembelajaran berkelanjutan, pelatihan berbasis kompetensi, sistem motivasi, serta dukungan kepemimpinan.

Melalui wawancara mendalam dengan Kepala Dinas, Sekretaris Dinas, Kasubag Kepegawaian, Bendahara, dan sejumlah staf teknis, dapat dilihat bahwa implementasi pengembangan SDM di DPMD Kabupaten Sigi belum berjalan optimal pada hampir seluruh dimensi yang ditekankan Armstrong. Pembahasan berikut memaparkan perbandingan antara kerangka teori Armstrong dan kondisi empiris di lapangan.

### Learning (Belajar/Mempelajari)

#### *Pembelajaran Berkelanjutan (Continuous Learning)*

Armstrong menegaskan bahwa organisasi modern harus membangun budaya belajar berkelanjutan melalui pembelajaran formal, pembelajaran mandiri, dan pengalaman kerja. Prinsip ini bertujuan memastikan bahwa peningkatan kompetensi pegawai tidak hanya terjadi melalui pelatihan formal, tetapi juga melalui proses pembelajaran sepanjang karier.

Namun, hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya pembelajaran berkelanjutan di DPMD Kabupaten Sigi belum terbentuk secara sistemik. Sekretaris Dinas Bapak Mohamad Iqbal Faisal, S.STP., M.Si menyatakan dalam wawancara bahwa:

*"kegiatan pelatihan sangat terbatas jumlahnya dan bersifat tidak merata. Mayoritas pegawai hanya mengikuti pelatihan satu atau dua kali dalam beberapa tahun, dan beberapa pegawai bahkan tidak pernah memperoleh pelatihan sama sekali. Selain itu, tidak ada program pengembangan mandiri seperti learning session, forum internal diskusi*

*regulasi desa, atau mekanisme coaching dan mentoring (hasil wawancara pada hari senin tanggal 29 September 2025) ”.*

Staf DPMD Bapak Budianto juga mengakui dalam wawancara bahwa : “Sarana pembelajaran internal seperti ruang belajar digital, modul materi, atau akses e-learning tidak tersedia. Kondisi ini menunjukkan bahwa DPMD belum mampu menumbuhkan budaya pembelajaran yang terstruktur sebagaimana dianjurkan Armstrong (hasil wawancara pada hari kamis 16 Oktober 2025)”.

### **Pemberdayaan Pegawai dan Partisipasi (Empowerment)**

Armstrong menempatkan pemberdayaan sebagai konsep inti dalam pengembangan SDM. Pemberdayaan meliputi pemberian ruang bagi pegawai untuk belajar mengembangkan inisiatif, berpendapat, mengambil keputusan, dan bertanggung jawab penuh terhadap tugasnya. Namun, dari hasil wawancara, terlihat bahwa pemberdayaan pegawai di DPMD Kabupaten Sigi masih rendah. Pegawai staf mengungkapkan bahwa keputusan teknis maupun strategis sebagian besar masih bersifat top-down. Mereka sering kali hanya menerima penugasan tanpa dilibatkan dalam proses perencanaan kegiatan. Hal ini mengurangi rasa memiliki (sense of ownership) terhadap pekerjaan dan berpotensi menurunkan kreativitas pegawai dalam menjalankan tugas.

Kondisi ini sangat berbeda dengan konsep Armstrong yang menuntut organisasi memberi ruang partisipasi luas kepada pegawai agar mereka mampu mengembangkan kapasitas diri secara optimal. Hal ini sejalan dengan Penelitian terhulu yang dilaksanakan oleh Hidayati (2021) dengan judul penelitian “Peran Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Jawa Barat Terhadap Pemberdayaan Masyarakat Melalui BUMDes” (studi di Desa Cibiru Wetan, Kecamatan Cileunyi, Kab. Bandung) yang merekomendasikan Perencanaan pengembangan SDM yang terpadu sesuai dengan kebutuhan organisasi dan dinamika desa.

### **Trainaning (Pelatihan)**

#### **Pelatihan Berbasis Kompetensi (Competency-Based Development)**

Armstrong menekankan pentingnya pelatihan berbasis kebutuhan kompetensi. Analisis kompetensi dilakukan agar organisasi dapat mengidentifikasi kesenjangan antara kemampuan pegawai dengan tuntutan jabatan. Dengan demikian, pelatihan menjadi tepat sasaran dan efektif. Hasil wawancara di DPMD Kabupaten Sigi menunjukkan bahwa sistem pengembangan SDM belum didasarkan pada analisis kompetensi. Kasubag Kepegawaian menjelaskan dalam wawancara:

“Pemilihan peserta pelatihan biasanya hanya mengikuti undangan dari pemerintah provinsi dan pusat, tanpa didasarkan pada pemetaan kompetensi jabatan (hasil wawancara pada hari selasa 7 Oktober 2025)”.

Hal ini menerangkan bahwa tidak adanya competency mapping menyebabkan pelatihan tidak diarahkan pada pemenuhan kebutuhan bidang teknis, seperti perencanaan desa, pengelolaan dana desa, pemberdayaan masyarakat, dan fasilitasi kelembagaan desa. Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kab. Sigi menegaskan dalam wawancara

“Bawa ke depan diperlukan penyusunan dokumen perencanaan pengembangan SDM, namun hingga kini dokumen tersebut belum tersedia. (hasil wawancara pada hari rabu 22 Oktober 2025)”.

Ketidakterpaduan perencanaan pengembangan SDM ini menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara teori Armstrong dan realitas implementasi di DPMD.

#### **Evaluasi Dampak Pelatihan (Training Evaluation)**

Armstrong menekankan bahwa evaluasi diperlukan untuk mengetahui efektivitas pelatihan dan memastikan bahwa pelatihan benar-benar memberikan dampak pada kinerja pegawai. Namun, wawancara dengan Kasubag Kepegawaian Ibu Ratih Purwasita, S.Sos. menunjukkan bahwa evaluasi pelatihan masih bersifat administratif. “Evaluasi pelatihan tidak dilaksanakan, hanya melakukan evaluasi kinerja administratif melalui aplikasi E-kinerja BKN (hasil wawancara pada hari selasa 7 Oktober 2025)”

Setelah pelatihan, pegawai hanya diminta mengisi laporan administrasi tanpa dilakukan evaluasi komprehensif mengenai perubahan perilaku, peningkatan kompetensi, atau dampaknya pada kinerja unit kerja. Hal ini sejalan dengan pengakuan pegawai staf yang mengatakan bahwa pelatihan belum memberikan perubahan yang nyata pada kemampuan kerja karena tidak ada mekanisme tindak lanjut atau pemantauan. Dengan demikian, prinsip evaluasi pelatihan menurut Armstrong belum terimplementasi secara baik. Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian Ridwan (2020) dalam studi berjudul

“Faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan pengembangan SDM di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa di Kabupaten Lombok Timur” yang hasilnya

menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, dukungan anggaran, dan perencanaan berbasis kompetensi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas pengembangan SDM. Ridwan juga menegaskan perlunya partisipasi aktif pegawai dalam pelatihan dan dukungan penuh dari pimpinan.

## **Development (Pengembangan)**

### ***Peran Kepemimpinan dalam Pengembangan SDM***

Armstrong menegaskan bahwa kepemimpinan yang efektif harus memberikan arahan, dukungan, dan motivasi bagi pegawai untuk mengembangkan kompetensinya. Pemimpin harus mampu menciptakan iklim kerja yang kondusif bagi pembelajaran dan inovasi. Dalam konteks DPMD Kabupaten Sigi, pimpinan menunjukkan komitmen normatif terhadap pengembangan SDM namun belum diikuti dengan implementasi kebijakan yang sistematis. Kepala Dinas PMD Ibu Selvi, SH menyampaikan bahwa keterbatasan anggaran menyebabkan banyak program peningkatan kompetensi tidak dapat dilaksanakan secara optimal.

"Terdapat beberapa tantangan dalam pengembangan SDM di DPMD, secara garis besar meliputi keterbatasan anggaran atau dana sehingga membatasi program pelatihan, remunerasi dan infrastruktur pendukung, kemudian juga kurangnya program pelatihan yang efektif beberapa program pelatihan yang ditawarkan masih belum dirancang dengan baik sehingga kurang efektif dalam meningkatkan kompetensi karyawan. Yang paling sering terjadi juga Adalah kesulitan karyawan untuk beradaptasi dengan perubahan teknologi yang konstan sehingga karyawan mungkin tidak termotivasi untuk belajar dan berkembang. (hasil wawancara pada hari rabu 22 Oktober 2025)".

Selain itu, belum tersedianya training roadmap atau human resource development plan menunjukkan bahwa pengembangan Sumber daya Manusia belum menjadi kebijakan strategis jangka panjang. Dengan demikian, meskipun ada dukungan pimpinan, implementasinya belum sepenuhnya memenuhi prinsip Armstrong tentang kepemimpinan dalam pengembangan SDM.

### ***Motivasi Kerja dan Sistem Penghargaan (Reward System)***

Menurut Armstrong, motivasi kerja dapat ditingkatkan melalui pemberian penghargaan, kesempatan promosi, serta lingkungan kerja yang mendukung. Sistem penghargaan yang efektif membuat pegawai merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik. Namun, hasil wawancara yang dilakukan menunjukkan bahwa motivasi pegawai di DPMD Kabupaten Sigi belum berkembang optimal. Pegawai staf mengungkapkan bahwa beban kerja tidak diimbangi dengan sistem penghargaan yang memadai. Bendahara Dinas juga menegaskan bahwa keterbatasan anggaran menyebabkan DPMD tidak dapat menyediakan insentif tambahan atau penghargaan kinerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai di DPMD masih lemah, berlawanan dengan konsep Armstrong yang mengharuskan organisasi membangun sistem penghargaan yang adil dan memotivasi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Yuliani (2019) dalam penelitian yang berjudul "Analisis pengembangan sumber daya manusia di lingkungan pemerintah Kabupaten Sleman" dimana ia menyoroti pentingnya perencanaan yang terarah dan berkesinambungan dalam meningkatkan kompetensi pegawai. Dengan metode deskriptif kualitatif melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, ia menemukan bahwa pelatihan ASN di Kabupaten Sleman masih bersifat rutin tanpa evaluasi mendalam dan belum sepenuhnya menyesuaikan dengan kebutuhan jabatan, sehingga diperlukan strategi pengembangan SDM yang lebih sistematis dan berbasis kompetensi.

## **Education (Pendidikan)**

### ***Dukungan Organisasi (Organizational Support)***

Armstrong menegaskan bahwa organisasi harus menyediakan dukungan struktural, regulasi, dan anggaran untuk mengembangkan SDM. Tanpa dukungan organisasi yang kuat, pengembangan SDM tidak dapat berjalan secara optimal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan organisasi terhadap pengembangan SDM di DPMD Kabupaten Sigi masih tergolong rendah. Keterbatasan anggaran menjadi hambatan utama. Selain itu, belum adanya dokumen kebijakan seperti rencana pengembangan Sumber daya manusia dan pemetaan kompetensi membuat pengembangan SDM tidak terstruktur dan tidak terarah. Kondisi ini menegaskan bahwa dukungan organisasi di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa belum sesuai dengan prinsip Armstrong yang menempatkan dukungan kelembagaan sebagai pilar pengembangan SDM.

### ***Peran Serta Pegawai DPMD***

Pendidikan merupakan proses sistematis untuk memperluas pengetahuan pegawai melalui pendekatan akademik dan teoritis. Pendidikan dalam konteks ini seringkali diwujudkan dalam

bentuk peningkatan jenjang pendidikan formal seperti program Sarjana, Pascasarjana, atau pelatihan akademik yang relevan dengan bidang kerja. Untuk Pegawai di DPMD Kabupaten Sigi, Pendidikan sangat penting dalam membangun fondasi pengertian yang diperlukan dalam menyusun kebijakan pemberdayaan masyarakat. Pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan tugasnya akan lebih mampu merancang dan mengevaluasi program secara rasional berbasis data dan kontekstual dengan kondisi sosial masyarakat desa.

Hal ini sangat berkaitan dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Ridwan (2020) dalam studi berjudul "Faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan pengembangan SDM di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa di Kabupaten Lombok Timur" yang menggunakan Teori Kepemimpinan Situasional dari Hersey dan Blanchard (1969), yang menekankan penyesuaian gaya kepemimpinan dengan kesiapan dan kemampuan bawahan.

#### D. Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa pengembangan SDM pada DPMD Kabupaten Sigi belum terlaksana secara optimal dan belum sesuai dengan prinsip-prinsip yang dikemukakan Armstrong. Pelatihan yang dilaksanakan tidak didasarkan pada pemetaan kompetensi dan perencanaan strategis, melainkan mengikuti agenda eksternal sehingga tidak menghasilkan peningkatan kapasitas yang signifikan. Budaya pembelajaran berkelanjutan belum terbentuk, dan pemberdayaan pegawai masih terbatas karena dominasi pola kerja top-down serta minimnya kesempatan partisipatif. Dukungan kepemimpinan masih bersifat normatif tanpa adanya strategi dan kebijakan internal yang terarah. Evaluasi pelatihan belum dilakukan secara menyeluruh, dan sistem penghargaan berbasis kinerja belum tersedia. Hambatan struktural seperti keterbatasan anggaran, belum adanya dokumen perencanaan SDM, serta terbatasnya fasilitas pembelajaran semakin memperkuat lemahnya dukungan organisasi terhadap pengembangan SDM. Dengan demikian, diperlukan perencanaan sistematis, pemetaan kompetensi, peningkatan kualitas pelatihan, dan komitmen organisasi yang lebih kuat agar pengembangan SDM di DPMD Kabupaten Sigi dapat berjalan efektif dan berkelanjutan.

#### E. Referensi

- Armstrong, M. (2017). *Handbook Manajemen Sumberdaya Manusia*. Nusamedia.
- Cahyani, A. A., Hattab, S., & Kurnia, I. (2024). Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palu. *Jurnal Multidisiplin Ilmu Akademik*, 1(3), 410–428.
- Creswell, J. W. (2014). *Qualitative, quantitative and mixed methods approaches*. Sage.
- Fajar, I., & Agustian, W. (2024). Optimasi Sumber Daya Manusia Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Ogan Ilir. *Surplus: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 225–232.
- Hasibuan, M. (2011). *2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayati, N. (2021). Efektivitas Program pengembangan kompetensi ASN di Dinas PMD Kabupaten Bandung. *Jurnal Administrasi Negara*, 10(1).
- Irawan. (2003). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Moleong, L. (2010). *Metode peneltian*. Jakarta: Rineka Cipta, 25.
- Nugraha, J. T. (2018). E-Government dan pelayanan publik (studi tentang elemen sukses pengembangan e-government di pemerintah kabupaten Sleman). *Jurnal Komunikasi Dan Kajian Media*, 2(1), 32–42.
- Ridwan, M. (2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan pengembangan SDM di Dinas PMD Kabupaten Lombok Timur. *Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 5(2).
- Yuliani, R. (2019) Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Sleman. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 6(2).
- Zulkifli, S. (2023). Pengaruh Etos Kerja, Kepemimpinan dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pns Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sidenreng Rappang. *Ezenza Journal (EJ)*, 2(4), 437–451.