

## **PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI KANTOR KECAMATAN SELEBAR KOTA BENGKULU**

**Oleh :**  
**Titi Darmi\***, Alan Jukuinsyah

Program Studi Administrasi Publik, Universitas Muhammadiyah Bengkulu, Kampus 4

Jalan H. Adam Malik Kota Bengkulu

\*Email Koresponden: [titidarmi@umb.co.id](mailto:titidarmi@umb.co.id)

### **ABSTRAK**

Pengembangan sumber daya manusia menjadi aspek penting dalam meningkatkan efektivitas dan kualitas pelayanan publik, terutama di lingkungan pemerintahan. Upaya ini tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan kompetensi aparatur, tetapi juga untuk memastikan pelayanan yang lebih responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengembangan Sumber Daya Manusia Di Kantor Kecamatan Selebar Kota Bengkulu. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan Sumber Daya Manusia Di Kota Bengkulu belum sepenuhnya dapat memenuhi pencapaian hasil dari indikator pengembangan Sumber Daya Manusia. Pada Indikator pendidikan dan pelatihan dalam pengembangan SDM di Kantor Kecamatan Selebar masih kurang optimal. Partisipasi pegawai dalam Diklat PIM rendah, dengan hanya 7 dari 33 pegawai yang pernah mengikutinya, menunjukkan perlunya peningkatan dalam pengembangan SDM. Indikator Kegiatan non-Diklat dalam pengembangan SDM di Kantor Kecamatan Selebar masih kurang optimal. Banyak pegawai belum menyadari pentingnya peningkatan kompetensi, terbukti dari minimnya partisipasi dalam kegiatan tersebut meskipun relevan dengan bidang mereka. Indikator Promosi pegawai di Kantor Kecamatan Selebar masih kurang optimal, lebih banyak bergantung pada rekomendasi atasan dan relasi kerja, sehingga pengembangan SDM dalam karir belum berjalan dengan baik. Indikator Motivasi pegawai di Kantor Kecamatan Selebar cukup baik, dengan pembinaan rutin pagi dan sore serta apresiasi bagi pegawai berprestasi untuk mendorong peningkatan kualitas kerja.

**Kata Kunci :** Pengembangan SDM, Pelayanan Publik, Kecamatan Selebar.

### *Abstract*

*Human resource development is an important aspect in improving the effectiveness and quality of public services, especially in government environments. This effort not only aims to improve the competence of the apparatus, but also to ensure services that are more responsive to community needs. This research aims to determine the development of Human Resources in the Selebar District Office, Bengkulu City. The research method used in this research is a qualitative method with a descriptive approach. The research results show that the development of Human Resources in the City of Bengkulu has not yet fully achieved the results of the Human Resources development indicators. Indicators of education and training in human resource development at the Selebar District Office are still less than optimal. Employee participation in PIM Training is low, with only 7 out of 33 employees having taken part, indicating the need for improvement in HR development. Indicators of non-training activities in human resource development at the Selebar District Office are still less than optimal. Many employees do not realize the importance of increasing competency, as evidenced by the minimal participation in these activities even though they are relevant to their field. Indicators for employee promotion at the Selebar District Office are still less than optimal, depending more on recommendations from superiors and work relations, so that human resource development in careers has not gone well. Indicators of employee motivation at the Selebar District Office are quite good, with routine morning and evening coaching as well as appreciation for outstanding employees to encourage improvements in work quality.*

**Keywords:** *Human Resource Development, Public Services, Selebar District.*

**A. PENDAHULUAN**

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memiliki dampak terhadap perencanaan dan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM). Dalam Pasal 7, disebutkan bahwa perencanaan tenaga kerja dilakukan melalui dua pendekatan, yaitu perencanaan SDM atau tenaga kerja pada tingkat makro serta perencanaan SDM atau tenaga kerja pada tingkat mikro.

Dalam setiap bentuk kerja sama dalam suatu organisasi, peran sumber daya manusia menjadi semakin krusial sebagai faktor utama dalam menentukan keberhasilan organisasi, terutama di tengah persaingan global saat ini. Pentingnya keterlibatan manusia dalam berbagai aktivitas organisasi menegaskan betapa vitalnya manajemen sumber daya manusia (Areros, 2023).

Sumber daya manusia mencerminkan potensi individu dalam melaksanakan tugas secara optimal dengan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Kemampuan ini berkontribusi terhadap kemajuan serta pencapaian tujuan usaha secara efektif dan efisien. Peningkatan kualitas sumber daya manusia mencakup berbagai upaya untuk memperbaiki kinerja saat ini maupun di masa depan, melalui pemberian informasi, pembentukan sikap, serta pengembangan keterampilan (Nuraini, 2020).

Secara teori, peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat dikaji melalui keterkaitan antara etika dan perilaku individu. Moral, etika, dan perilaku membentuk suatu

kesatuan yang tercermin dalam tindakan sehari-hari dalam kehidupan bermasyarakat. Perlu diakui bahwa perilaku seseorang merupakan hasil dari interaksi antara individu dengan lingkungan sekitarnya (Rokhman, 2023).

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam sebuah organisasi. Selain berpengaruh terhadap tingkat produktivitas, sumber daya manusia juga menentukan kualitas hasil kerja. Saat ini, keunggulan suatu organisasi atau perusahaan lebih bergantung pada daya saing manusianya dibandingkan dengan sumber daya alam. Semakin tinggi tingkat pengetahuan yang dimiliki oleh sumber daya manusia, semakin besar pula daya saing perusahaan tersebut (Erniati, 2021).

Dalam konteks pemerintahan, pengembangan tenaga kerja semakin menjadi prioritas seiring dengan meningkatnya kompleksitas tugas dan jabatan. Untuk menghadapi tantangan ini, perusahaan perlu meningkatkan keterampilan serta pengetahuan tenaga kerja melalui berbagai langkah konkret, seperti pelatihan, seminar, kursus, dan metode lainnya. Pemilihan metode pengembangan yang tepat harus disesuaikan dengan tujuan organisasi agar hasilnya sesuai dengan target yang ditetapkan. Sebelum menjalankan program pengembangan, perusahaan juga perlu memahami potensi masing-masing karyawan (Kadarisman, 2012).

Tanpa keberadaan Aparatur Sipil Negara yang kompetitif, suatu organisasi atau perusahaan berisiko mengalami kemunduran dan bahkan

kalah dalam persaingan. Peningkatan kinerja pegawai yang efektif berperan penting dalam mendorong kemajuan organisasi atau instansi pemerintah guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Hasibuan, 2014). Oleh karena itu, berbagai langkah untuk meningkatkan kinerja pegawai menjadi sangat krusial, karena keberhasilan dalam mencapai tujuan serta keberlanjutan organisasi atau instansi pemerintah sangat bergantung pada faktor ini.

Sering kali kita menjumpai bahwa banyak organisasi, khususnya dalam lingkungan pemerintahan atau birokrasi, memiliki tingkat dinamika yang rendah. Salah satu faktor penyebabnya adalah masih rendahnya kualitas sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi tersebut. Apa pun penyebabnya, tingginya dinamika organisasi sangat bergantung pada kualitas SDM yang dimilikinya. Dengan demikian, meskipun suatu organisasi menggunakan teknologi canggih, memiliki prosedur kerja yang efektif dan efisien, serta didukung oleh struktur yang mendorong kreativitas, tanpa keberadaan pegawai yang berkualitas, organisasi akan mengalami kesulitan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Andriani, 2022).

Salah satu tantangan besar yang sering dihadapi oleh manajer atau pemimpin organisasi adalah bagaimana menjelaskan pentingnya peningkatan kualitas sumber daya manusia. Tujuan dari upaya ini adalah memastikan bahwa pengembangan SDM sejalan dengan harapan bersama. Jika para pegawai dapat mematuhi serta menerapkan nilai-nilai, norma, dan aturan dalam

etika kerja, seperti kode etik dan pedoman sejenis, maka pelaksanaan tugas dapat berjalan dengan optimal (Rokhman, 2023). Dengan demikian, hal ini secara langsung berkontribusi pada pembentukan karakter pegawai yang berkepribadian kuat, memiliki etos kerja tinggi, serta disiplin, yang semuanya menjadi bagian integral dari pengembangan kualitas sumber daya manusia.

Berdasarkan hasil observasi awal, ditemukan beberapa permasalahan terkait Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Kecamatan Selebar, Kota Bengkulu. Beberapa pegawai masih memiliki keterbatasan pengetahuan dalam menjalankan tugasnya, serta menunjukkan kurangnya disiplin, yang terlihat dari keterlambatan saat datang ke kantor dan keluar saat jam kerja. Selain itu, produktivitas kerja pegawai masih rendah, baik dalam menyelesaikan tugas maupun dalam memberikan layanan kepada masyarakat. Hal ini tercermin dari ketidaksesuaian pelaksanaan pekerjaan dengan Standar Operasional Prosedur (SOP). Kondisi ini mencerminkan rendahnya komitmen pegawai dalam menerapkan etika kerja, yang seharusnya menjadi bagian dari upaya pengembangan sumber daya manusia.

## **B. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Pendekatan deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran yang jelas dan nyata mengenai suatu kondisi tertentu atau keterkaitan antara berbagai fenomena aktual secara sistematis.

Prastowo dalam Sugiyono (2014) menyatakan bahwa metode deskriptif adalah pendekatan penelitian yang digunakan untuk meneliti kondisi kelompok manusia, objek, situasi, sistem pemikiran, atau kejadian tertentu yang berlangsung saat ini. Sementara itu, Arikunto dalam Prastowo dalam Putra (2014) menjelaskan bahwa penelitian deskriptif tidak bertujuan untuk menguji hipotesis, melainkan hanya berfokus pada memberikan gambaran mendalam mengenai suatu variabel, fenomena, atau keadaan tanpa melakukan pengujian hipotesis.

Penelitian deskriptif dipilih karena peneliti berusaha mencatat peristiwa yang terjadi secara akurat tanpa melakukan intervensi atau manipulasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan suatu kondisi sebagaimana adanya. Dengan menerapkan metode dan pendekatan yang telah dijelaskan sebelumnya, diharapkan penulis dapat menyajikan gambaran yang jelas dan akurat mengenai Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kantor Kecamatan Kota Bengkulu.

Pada penelitian ini menggunakan teori Pengembangan Sumber Daya Manusia Menurut Singodimedjo (2012), dengan 4 indikator, yaitu pendidikan dan pelatihan, kegiatan non-diklat, promosi dan motivasi.

### C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.

Dalam bab ini, penulis akan menjelaskan dan menganalisis temuan penelitian dengan mengacu pada teori-teori yang relevan terkait

pengembangan sumber daya manusia. Pembahasan ini bertujuan untuk mengaitkan hasil penelitian yang diperoleh dengan kerangka teori yang digunakan, sehingga dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang efektivitas program pengembangan sumber daya manusia di Kantor Kecamatan Selebar, Kota Bengkulu.

#### **Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Berdasarkan wawancara, pengamatan langsung, dan dokumentasi yang dilakukan, penulis berupaya memahami Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kantor Kecamatan Selebar, Kota Bengkulu. Dalam analisis hasil penelitian, penulis mengacu pada teori Pengembangan Sumber Daya Manusia yang dikemukakan oleh Singodimedjo (2012), yang mencakup empat indikator utama, yaitu Pendidikan dan Pelatihan, Kegiatan Non-Diklat, Promosi, serta Motivasi.

Dalam konteks ini, penulis akan memaparkan hasil wawancara dengan beberapa informan mengenai Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kantor Kecamatan Selebar, Kota Bengkulu, yang akan dijelaskan secara rinci sebagai berikut:

##### **Pendidikan dan Pelatihan**

Menurut Singodimedjo (2012), pendidikan dan pelatihan merupakan kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap individu guna mendukung peningkatan kinerja di tempat kerja. Pendidikan lebih berorientasi pada pengembangan jangka panjang

dengan memberikan dasar pengetahuan yang luas, sedangkan pelatihan bersifat lebih praktis dan spesifik, dirancang untuk meningkatkan keterampilan teknis yang dapat langsung diterapkan dalam pekerjaan. Kedua aspek ini menjadi bagian penting dalam pengembangan sumber daya manusia agar individu lebih kompeten dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Dalam konteks penelitian ini, indikator pendidikan dan pelatihan dalam pengembangan sumber daya manusia di Kantor Kecamatan Selebar, Kota Bengkulu, digunakan untuk mengukur tingkat keterlibatan pegawai dalam mengikuti program pendidikan dan pelatihan, khususnya program kepemimpinan atau Diklat PIM. Program ini diselenggarakan sebagai bentuk pembelajaran guna meningkatkan kompetensi Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Berdasarkan hasil wawancara dan penelitian di lapangan, ditemukan bahwa tingkat partisipasi pegawai dalam program pendidikan dan pelatihan masih sangat rendah. Dari total 33 pegawai yang ada, hanya 7 orang yang pernah mengikuti Diklat PIM. Hal ini menunjukkan bahwa upaya pengembangan sumber daya manusia di Kantor Kecamatan Selebar masih belum optimal.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan teori pengembangan Sumber Daya Manusia yang dikemukakan oleh Singodimedjo (2012), khususnya pada indikator Pendidikan dan Pelatihan dalam konteks pengembangan Sumber Daya Manusia di Kantor Kecamatan

Selebar, Kota Bengkulu, masih belum berjalan secara optimal.

### Kegiatan Non Diklat

Menurut Singodimedjo (2012), kegiatan non-diklat mencakup berbagai aktivitas di luar program pendidikan formal atau pelatihan terstruktur yang tetap berkontribusi pada pengembangan sumber daya manusia. Kegiatan ini meliputi pembinaan, mentoring, coaching, rotasi pekerjaan, penugasan khusus, serta berbagai bentuk pengembangan karier lainnya yang terjadi melalui pengalaman kerja sehari-hari. Tujuan dari kegiatan non-diklat adalah untuk memperkaya pengalaman, meningkatkan keterampilan, serta membangun kompetensi pegawai secara praktis di luar konteks pendidikan dan pelatihan formal.

Dalam konteks penelitian ini, indikator kegiatan non-diklat dalam pengembangan sumber daya manusia di Kantor Kecamatan Selebar, Kota Bengkulu, digunakan untuk menilai upaya peningkatan pengetahuan dan keterampilan pegawai, serta tingkat partisipasi mereka dalam kegiatan non-diklat. Kegiatan ini berperan penting dalam meningkatkan kualitas pegawai di kantor tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara dan penelitian di lapangan, ditemukan bahwa kesadaran pegawai untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan masih rendah. Hal ini terlihat dari minimnya partisipasi pegawai dalam kegiatan non-diklat, meskipun program ini biasanya disesuaikan dengan bidang kerja masing-masing individu.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan teori

pengembangan sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Singodimedjo (2012), khususnya pada indikator kegiatan non-diklat, dalam konteks pengembangan sumber daya manusia di Kantor Kecamatan Selebar, Kota Bengkulu, masih belum berjalan secara optimal.

### **Promosi**

Menurut Singodimedjo (2012), promosi merupakan bentuk penghargaan dan pengakuan atas kinerja, kemampuan, serta prestasi pegawai dengan memberikan mereka kesempatan untuk menduduki posisi atau jabatan yang lebih tinggi. Promosi tidak hanya sekadar mengisi kekosongan jabatan, tetapi juga berfungsi sebagai alat motivasi untuk mendorong pegawai mencapai potensi terbaiknya. Proses ini biasanya didasarkan pada penilaian objektif terhadap kinerja, pengalaman, serta kesiapan pegawai dalam mengemban tanggung jawab yang lebih besar dalam organisasi.

Dalam penelitian ini, indikator promosi dalam pengembangan sumber daya manusia di Kantor Kecamatan Selebar, Kota Bengkulu, digunakan untuk menilai sejauh mana pegawai mengalami peningkatan karier. Penghargaan dalam bentuk promosi seharusnya diberikan berdasarkan prestasi kerja yang dicapai oleh pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara dan penelitian di lapangan, ditemukan bahwa peningkatan karier pegawai di Kantor Kecamatan Selebar masih banyak dipengaruhi oleh rekomendasi atasan dan hubungan kerja, bukan sepenuhnya berdasarkan prestasi dan kompetensi individu. Kondisi ini mencerminkan

bahwa sistem pengembangan sumber daya manusia dalam aspek promosi pegawai masih belum berjalan secara optimal.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan teori pengembangan sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Singodimedjo (2012), khususnya pada indikator promosi, dalam konteks pengembangan sumber daya manusia di Kantor Kecamatan Selebar, Kota Bengkulu, masih belum berjalan dengan baik.

### **Motivasi**

Menurut Singodimedjo (2012), motivasi merupakan faktor internal dan eksternal yang memengaruhi perilaku serta kinerja individu dalam mencapai tujuan atau menyelesaikan tugas. Motivasi memiliki peran penting dalam mengarahkan, mengaktifkan, dan mempertahankan perilaku yang dibutuhkan untuk mencapai hasil tertentu. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, motivasi dipengaruhi oleh berbagai aspek, seperti insentif, penghargaan, kepuasan kerja, serta dukungan dari pimpinan. Motivasi yang tinggi akan meningkatkan produktivitas, keterlibatan, dan komitmen pegawai terhadap pekerjaannya.

Dalam penelitian ini, indikator motivasi dalam pengembangan sumber daya manusia di Kantor Kecamatan Selebar, Kota Bengkulu, digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana penghargaan diberikan kepada pegawai guna meningkatkan prestasi kerja dan kompetensi mereka. Upaya untuk memotivasi pegawai menjadi

penting sebagai bentuk apresiasi terhadap kinerja yang telah mereka tunjukkan.

Berdasarkan hasil wawancara dan penelitian di lapangan, ditemukan bahwa Kantor Kecamatan Selebar secara rutin mengadakan pembinaan setiap pagi dan sore. Selain itu, pegawai yang menunjukkan kinerja baik atau memiliki prestasi kerja diberikan apresiasi oleh atasan mereka. Langkah ini terbukti mampu memotivasi pegawai lainnya untuk meningkatkan kualitas kerja mereka.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa penerapan teori pengembangan sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Singodimedjo (2012), khususnya pada indikator motivasi, dalam konteks pengembangan sumber daya manusia di Kantor Kecamatan Selebar, Kota Bengkulu, telah berjalan dengan cukup baik

#### **D. KESIMPULAN DAN SARAN**

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) di Kantor Kecamatan Selebar, Kota Bengkulu, belum sepenuhnya optimal berdasarkan hasil analisis terhadap empat indikator utama, yaitu pendidikan dan pelatihan, kegiatan non-Diklat, promosi, dan motivasi. Partisipasi pegawai dalam program Diklat masih rendah, menunjukkan bahwa akses dan dorongan terhadap peningkatan kompetensi melalui pelatihan belum merata. Kegiatan non-Diklat juga belum dimanfaatkan secara maksimal oleh pegawai karena masih kurangnya kesadaran akan pentingnya pengembangan diri di luar pelatihan formal. Sistem

promosi pegawai cenderung belum berbasis pada kinerja dan kompetensi, melainkan lebih dipengaruhi oleh rekomendasi atau hubungan kerja.

Untuk meningkatkan efektivitas pengembangan SDM, diperlukan langkah strategis melalui peningkatan partisipasi pegawai dalam program pelatihan formal dan non-formal. Sosialisasi yang intensif mengenai pentingnya pelatihan, serta penyediaan program yang relevan dengan tugas dan kebutuhan masing-masing pegawai, harus menjadi prioritas. Selain itu, penyelenggaraan pelatihan berbasis keterampilan teknis dan manajerial yang berkelanjutan dapat memperkuat kapasitas kerja individu maupun organisasi secara keseluruhan.

Diperlukan perbaikan dalam sistem promosi agar lebih transparan dan berbasis pada meritokrasi, dengan mempertimbangkan kinerja, kompetensi, dan hasil evaluasi objektif. Pemberian insentif bagi pegawai yang aktif dalam pelatihan dan menunjukkan kinerja baik dapat menjadi pemicu motivasi yang positif. Di samping itu, kegiatan pembinaan harian yang telah berjalan perlu diarahkan lebih dalam pada penguatan motivasi intrinsik dan kesadaran pengembangan diri, guna membangun budaya kerja yang produktif, kompetitif, dan berorientasi pada pelayanan publik yang berkualitas.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

Andriani, F., Rochim, A. I., & Kusbandrijo, B. (2022, August). Etika Administrasi guna Mewujudkan Pelayanan Prima di Kelurahan Ngagelrejo. In

- Seminar Nasional Hasil Skripsi (Vol. 1, No. 01, pp. 151-155).
- Areros, W. A. (2015). Pengaruh Etika Administrasi Terhadap Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia Pegawai Negeri Sipil (Pada Kantor Kecamatan Pinolosian Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan). *Acta Diurna Komunikasi*, 4(3).
- Bariqi, M. D. (2018). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. *Jurnal studi manajemen dan bisnis*, 5(2), 64-69.
- Cahya, A. D., Rahmadani, D. A., Wijiningrum, A., & Swasti, F. F. (2021). Analisis pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. *YUME: Journal of Management*, 4(2).
- Darmawan, D., Retnowati, E., Halizah, S. N., Issalillah, F., Khayru, R. K., Hardyansah, R., & Putra, A. R. (2023). Studi Tentang Pengaruh Keunggulan Kompetitif dan Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Perusahaan. *Journal of Management and Economics Research*, 1(3), 77-85.
- Erniati, E. (2021). Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Kantor Camat Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singgingi. *JUHANPERAK*, 2(1), 158-171.
- Gustiana, R., Hidayat, T., & Fauzi, A. (2022). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (suatu kajian literatur review ilmu manajemen sumber daya manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 657-666.
- Hasibuan. Malayu S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, Jakarta: PT Bumi Aksara
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia*. Jakarta: Rajawali Pers, 2, 13.
- Mangkunegara, A. A. P. (2009). Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia.
- Nuraini, S. (2020). Penerapan etika administrasi publik sebagai upaya dalam mewujudkan good governance. *Jurnal Ilmiah Magister Ilmu Administrasi*, 14(1).
- Rokhman, B., Kurniasih, D., & Tobirin, T. (2023). Implementasi Etika Administrasi Publik Dalam Pencapaian Good Goverence di Indonesia. *Co-Value Jurnal Ekonomi Koperasi dan kewirausahaan*, 14(7), 915-924.
- Ruhana, I. (2012). Pengembangan kualitas sumber daya manusia vs daya saing global. *PROFIT: Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(1), 51-56.
- Singodimedjo, Markum, (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. SMMAS : Surabaya.
- Sugiyono, (2014). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: Alfabeta.
- Sunarsi, D. (2018). Pengembangan sumber daya manusia strategik & karakteristik sistem pendukungnya: Sebuah tinjauan. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, &*

*Akuntansi (MEA), 2(3), 178-194.*

Undang-Undang Republik Indonesia  
Nomor 13 Tahun 2003 tentang  
Ketenagakerjaan