

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



SKRIPSI

Oleh : Alan Jukuinsyah

NPM 2063201045

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU
2025**

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



SKRIPSI

**Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Studi Administrasi Publik (S1) dan mencapai
gelar Sarjana Administrasi Publik (S.AP)**

Oleh : Alan Jukuinsyah

NPM 2063201045

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU
2025**

PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim. Puji Syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan penuh kerendahan hati dan kesabaran yang luar biasa. Keberhasilan dalam penulisan skripsi ini tentunya tidak terlepas dari berbagai bantuan pihak. Oleh karena itu karya ini penulis persembahkan kepada:

1. kedua orang tua penulis sebagai tanda bakti kepada kedua orang tua yang telah melahirkan, merawat, membimbing dan bekerja keras untuk membiayai sekolahku serta tiada henti-hentinya mendoakan untuk kesuksesanku..
2. Ibu Dr. Titi Darmi, M.Si selaku dosen pembimbing, Terimakasih telah membantu dan memberikan masukan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Menjadi salah satu anak bimbingan Ibu merupakan nikmat yang sampai saat ini penulis syukuri. Terimakasih penulis ucapkan semoga jerih payah Ibu terbayarkan dan selalu dilimpahkan kesehatannya.
3. Seluruh dosen prodi Administrasi Publik yang telah mengajar penulis dan telah membantu penulis sehingga penulis sampai kejenjang ini.
4. Para informan di Kantor Kecamatan Selebar Kota Bengkulu yang telah memberikan izin dan telah berpartisipasi dalam memberikan data-data untuk penelitian ini.
5. Seluruh teman-teman sahabat seperjuangan mahasiswa angkatan 2021 program studi Administrasi Publik Universitas Muhammadiyah Bengkulu. Terimakasih telah menemani penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dan terimakasih atas persahabatan dari awal hingga akhir masa perkuliahan ini selesai.
6. Kepada diri penulis sendiri yang mampu dan sudah bertahan hingga saat ini

MOTTO

**“Allah tidak mengatakan hidup ini mudah. Tetapi Allah berjanji, bahwa
sesungguhnya Bersama kesulitan ada kemudahan”**

(Qs. Al- Insyirah : 5-6)

“Tidak ada mimpi yang ada hanya gelap”

“Alan Jukuinsyah”

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Alan Jukuinsyah

Npm : 2063201045

Prodi : Administrasi Publik

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa kerja ilmiah yang berjudul “Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Kantor Kecamatan Selebar Kota Bengkulu” adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali kutipan yang sudah disebutkan sumbernya, belum diajukan pada institusi manapun, dan bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Dengan pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa ada tekanan dan paksaan dari pihak manapun dan bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Bengkulu, 11 Maret 2025

Yang Menyatakan



Alan Jukuinsyah
Npm. 2063201045

HALAMAN PEMBIMBING

SKRIPSI

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

Oleh: Alan Jukuinsyah

NPM 2063201045

Dosen Pembimbing

Dr. Titi Darmi, M.Si
NIDN. 041742630

PENGESAHAN

Skripsi ini berjudul “Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Kantor Kecamatan Selear Kota Bengkulu” telah diuji dan disahkan oleh Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, pada:

Hari/Tanggal : Selasa, 11 Maret 2025

Jam : 13.00 – 14.30 Wib

Tempat : Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

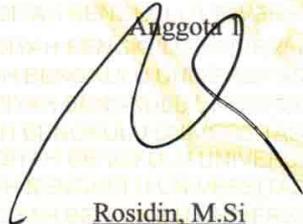
Tim Penguji

Ketua



Dr. Sri Indarti, M.Si
NIDN. 0219017102

Anggota 1



Rosidin, M.Si
NBK. 132983373

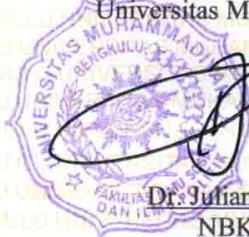
Anggota 2



Dr. Titi Darmi, M.Si
NIDN. 041742630

Mengetahui:

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Muhammadiyah Bengkulu




Dr. Juliana Kurniawati, M.Si
NBK : 1291089343

ABSTRAK

PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI KANTOR KECAMATAN SELEBAR KOTA BENGKULU

**Oleh:
Alan Jukuinsyah
2063201045**

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

**HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT
AT THE SELEBAR DISTRICT OFFICE, BENGKULU CITY**

By:

Alan Jukuinsyah
2063201045

Supervisor:

Dr. Titi Darmi, M. Si

ABSTRACT

Human resource development is a crucial aspect in enhancing the effectiveness and quality of public services, particularly within government institutions. This effort aims not only to improve the competencies of government personnel but also to ensure a more responsive service to community needs. This study seeks to examine human resource development at the Selebar District Office, Bengkulu City. This research employed a qualitative method with a descriptive approach. The findings indicated that human resource development in Bengkulu City has not yet fully met the expected outcomes based on key indicators. Education and training indicators in human resource development at the Selebar District Office remain suboptimal. Participation in Leadership Training (Diklat PIM) is low, with only 7 out of 33 employees having attended, highlighting the need for improvement in HR development. Non-training activities for human resource development are also not yet optimized. Many employees fail to recognize the importance of competency enhancement, as evidenced by their low participation in relevant activities despite their alignment with their respective fields. Employee promotion at the Selebar District Office remains less than optimal, as it relies more on supervisor recommendations and workplace relationships rather than a structured career development system. Employee motivation at the Selebar District Office, however, is relatively good, with regular morning and afternoon coaching sessions and recognition for outstanding employees, which help encourage improved work quality.

Keywords: *Human Resource Development, Public Service, Selebar District*

RINGKASAN

Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Kantor Kecamatan Selebar Kota Bengkulu; Alan Jukuinsyah, 2063201045; 2025, 103 halaman; Program Studi Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Bengkulu.

Sumber daya manusia merupakan aset penting yang menentukan kemampuan individu dalam melaksanakan tugas secara efektif sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Hal ini berkontribusi pada kemajuan dan pencapaian tujuan organisasi secara efisien. Pengembangan kualitas SDM mencakup berbagai upaya untuk meningkatkan kinerja saat ini dan di masa depan melalui pemberian informasi, pembentukan sikap, serta peningkatan keterampilan. Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai bagian dari aparatur pemerintah harus terus meningkatkan kompetensinya agar mampu menjalankan tugas dan fungsi dengan lebih efisien dan efektif. Salah satu faktor utama dalam pengembangan SDM ASN adalah komitmen untuk terus meningkatkan kualitas dalam memberikan pelayanan publik kepada masyarakat.

Meningkatkan kualitas sumber daya manusia memerlukan langkah-langkah pengembangan yang berkelanjutan serta keterlibatan aktif dari tim SDM. Upaya ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi pegawai dalam mengelola organisasi, sehingga mereka dapat bekerja secara profesional sesuai standar yang ditetapkan dan memberikan kepuasan kerja yang optimal. Namun, banyak organisasi, terutama dalam birokrasi pemerintahan, masih menghadapi rendahnya dinamika akibat kualitas SDM yang belum memadai. Meskipun teknologi canggih, prosedur kerja yang efisien, dan struktur organisasi yang mendukung telah diterapkan, tanpa SDM yang berkualitas, pencapaian tujuan organisasi tetap akan terhambat. Oleh karena itu, kualitas SDM yang tinggi menjadi faktor utama dalam mendorong dinamika dan keberhasilan organisasi.

Hasil observasi awal menunjukkan bahwa masih terdapat sejumlah kendala dalam kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Kecamatan Selebar, Kota Bengkulu. Beberapa pegawai masih memiliki keterbatasan

pengetahuan dalam menjalankan tugas, kurang disiplin yang terlihat dari keterlambatan hadir dan meninggalkan kantor saat jam kerja, serta rendahnya produktivitas, terutama dalam pelaksanaan tugas dan layanan kepada masyarakat. Hal ini tercermin dari ketidaksesuaian pekerjaan pegawai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP). Situasi ini mencerminkan rendahnya komitmen pegawai dalam menerapkan etika kerja sebagai bagian dari pengembangan sumber daya manusia. Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini dianggap penting untuk mengidentifikasi secara mendalam bagaimana pengembangan SDM di Kantor Kecamatan Selebar agar dapat memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif.

Penelitian ini menggunakan konsep pengembangan Sumber Daya Manusia. Pengembangan sumber daya manusia (SDM) adalah upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi, keterampilan, dan sikap kerja individu agar lebih efektif dan profesional dalam menjalankan tugasnya. Proses ini mencakup pendidikan dan pelatihan, pembinaan serta motivasi, serta sistem promosi berbasis kompetensi guna menciptakan tenaga kerja yang berkualitas dan berdaya saing. Melalui pelatihan, pegawai dapat beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan tuntutan kerja, sementara motivasi serta apresiasi meningkatkan semangat dan loyalitas mereka. Selain itu, sistem promosi yang transparan memastikan kesempatan karir yang adil. Dengan pengembangan SDM yang optimal, organisasi dapat meningkatkan kinerja, inovasi, dan kualitas layanan, sehingga mampu mencapai tujuan secara lebih efektif.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini merupakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, wawancara secara mendalam dan dokumentasi. Teknik penentuan informan menggunakan teknik *purposive sampling*. Sedangkan untuk uji keabsahan data menggunakan metode triangulasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan sumber daya manusia di Kantor Kecamatan Selebar Kota Bengkulu masih menghadapi berbagai tantangan. Dalam aspek pendidikan dan pelatihan, partisipasi pegawai dalam program Diklat PIM masih rendah, dengan hanya 7 dari 33 pegawai yang pernah mengikutinya. Kondisi ini menunjukkan bahwa upaya peningkatan kompetensi

aparatur belum berjalan secara optimal. Selain itu, kesadaran pegawai terhadap pentingnya peningkatan pengetahuan dan keterampilan juga masih rendah, terbukti dari minimnya partisipasi mereka dalam kegiatan non-Diklat, meskipun kegiatan tersebut relevan dengan bidang pekerjaan masing-masing. Di sisi lain, sistem promosi pegawai di kantor ini belum sepenuhnya berbasis pada kompetensi dan kinerja, melainkan lebih dipengaruhi oleh rekomendasi atasan serta relasi kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa pengembangan karir pegawai masih belum berjalan dengan baik. Meskipun demikian, dalam aspek motivasi, Kantor Kecamatan Selebar telah berupaya membangun lingkungan kerja yang lebih produktif dengan mengadakan pembinaan rutin pada pagi dan sore hari. Selain itu, pegawai yang berprestasi diberikan apresiasi oleh atasan sebagai bentuk penghargaan dan dorongan bagi pegawai lain untuk meningkatkan kinerja mereka.

PRAKATA

Puji dan syukur atas ke hadirat Allah SWT dengan segala rahmat, berkah, hidayah dan karunia-Nya sehingga penulis dapat untuk menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Kantor Kecamatan Selebar Kota Bengkulu”. Skripsi ini disusun untuk dapat memenuhi dari salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) pada program studi, Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Muhammadiyah Bengkulu.

Pada proses penulisan dan penyusunan skripsi ini penulis mendapatkan dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Ibu Dr. Titi Darmi, M.Si selaku dosen pembimbing yang telah memberikan banyak kontribusi dan telah meluangkan waktunya untuk penulis sehingga penulis mampu menyelesaikan penulisan skripsi ini.
2. Bapak Rosidin, M.Si selaku ketua Program Studi Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
3. Ibu Dr. Juliana Kurniawati, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
4. Tim penguji yang telah memberikan banyak kritik dan saran untuk menyempurnakan skripsi ini baik saat sidang skripsi maupun saat revisi skripsi ini.

Penulis menyadari skripsi ini jauh dari sempurna namun penulis berharap, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi khalayak pembaca.

Bengkulu 11 Maret 2025



Alan Jukuinsyah
NPM. 2063201045

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
PERSEMBAHAN.....	iii
MOTTO.....	iv
PERNYATAAN.....	v
HALAMAN PEMBIMBING.....	vi
PENGESAHAN.....	vii
ABSTRAK.....	viii
RINGKASAN.....	x
PRAKATA.....	xiii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1 Penelitian Terdahulu.....	7
2.2 Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)	11
2.2.1 Pengertian Pengembangan	11
2.2.2 Pegertian Sumber Daya Manusia	12
2.2.3 Pengertian Pengembangan SDM.....	13
2.2.4 Faktor Pengembangan SDM.....	15
2.2.5 Metode Pengembangan SDM.....	16
2.2.6 Tolak Ukur Pengembangan SDM.....	17
2.2.7 Tujuan Pengembangan SDM.....	20
2.2.8 Indikator Pengembangan SDM.....	24
2.3 Kerangka Berfikir	25
BAB III METODE PENELITIAN	26
3.1 Waktu Dan Lokasi Penelitian.....	26
3.2 Jenis Dan Pendekatan Penelitian	26
3.3 Fokus Penelitian	27
3.4 Sumber Data	28
3.5 Penentuan Informan Penelitian	28
3.6 Teknik Pengumpulan Data	29
3.7 Keabsahan Data.....	30
3.8 Analisis Data	31

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	36
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	36
4.1.1 Gambaran Umum Kota Bengkulu.....	36
4.1.1.1 Sejarah Lokasi.....	36
4.1.1.2 Letak Geografis.....	38
4.1.1.3 Visi Misi.....	39
4.1.1.4 Kependudukan.....	39
4.1.2 Gambaran Umum Kantor Camat Selebar.....	40
4.1.2.1 Sejarah Lokasi.....	40
4.1.2.2 Visi Misi.....	41
4.1.2.3 Struktur Organisasi.....	42
4.1.2.4 Tugas dan Wewenang.....	43
4.2 Karakteristik Informan.....	48
4.3 Hasil Penelitian.....	50
4.3.1 Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	50
4.3.1.1 Pendidikan dan Pelatihan.....	51
4.3.1.2 Kegiatan Non-Diklat.....	53
4.3.1.3 Promosi.....	57
4.3.1.4 Motivasi.....	58
4.4 Pembahasan dan Analisis Teori.....	60
4.4.1 Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	60
4.4.1.1 Pendidikan dan Pelatihan.....	60
4.4.1.2 Kegiatan Non-Diklat.....	61
4.4.1.3 Promosi.....	62
4.4.1.4 Motivasi.....	63
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	65
5.1 Kesimpulan.....	65
5.2 Saran.....	66
DAFTAR PUSTAKA	67
LAMPIRAN.....	68

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Fokus Penelitian.....	31
Tabel 3.2 Informan Penelitian.....	33
Tabel 4.1 Pemekaran Kecamatan dan Kelurahan di Kota Bengkulu.....	37
Tabel 4.2 Persebaran Penduduk menurut Kecamatan di Kota Bengkulu.....	40
Tabel 4.3 Karakteristik Informan.....	49
Tabel 4.4 Data Pegawai Yang Mengikuti Program Pendidikan dan Pelatihan.....	53
Tabel 4.5 Data Pegawai Yang Mengikuti Kegiatan Non-Diklat.....	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar	2.1	Kerangka
Berpikir.....		29
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....		42
Gambar 4.2 Diagram Batang Pendidikan Pegawai Kantor Kecamatan Selebar....		52

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Hal ini berdampak pada perencanaan dan pengembangan SDM, khususnya sebagaimana yang tertuang dalam Pasal 7 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Republik Indonesia. Pasal ini menjelaskan bahwa terdapat dua metode perencanaan sumber daya manusia atau tenaga kerja, yaitu perencanaan tingkat makro dan perencanaan tingkat mikro.

Sumber daya alam dan sumber daya manusia merupakan dua contoh aset fundamental yang dibutuhkan untuk pertumbuhan suatu negara, menurut Natoatmodjo dalam Eros (2023). Baik sumber daya alam maupun sumber daya buatan manusia sama-sama penting bagi kemajuan atau stagnasi pertumbuhan suatu negara. Namun, dalam hal prioritas, sumber daya manusia lebih diutamakan.

Semakin jelas bahwa sumber daya manusia memegang peranan penting dalam upaya bersama organisasi mana pun, dan hal ini khususnya berlaku di era persaingan global ini. Menurut Areros (2023),” pengelolaan sumber daya manusia sangat penting karena manusia terlibat dalam setiap aspek operasi organisasi.

Istilah "sumber daya manusia" digunakan untuk menggambarkan kumpulan calon karyawan perusahaan yang memiliki keahlian yang sesuai untuk posisi yang tersedia. Tujuan perusahaan akan tercapai dengan baik dan efisien, serta kemajuan akan terpacu. Peningkatan kualitas sumber daya manusia mencakup segala upaya untuk meningkatkan pelaksanaan pekerjaan saat ini dan masa mendatang melalui penyebaran ilmu pengetahuan, pembentukan sikap, dan peningkatan keterampilan (Nuraini, 2020).

Menurut Andriani (2022), lembaga pemerintah, termasuk lembaga sipil negara, merupakan aset sumber daya manusia yang dapat ditingkatkan untuk pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya secara lebih efisien dan efektif. Dedikasi pegawai pemerintah untuk bekerja lebih baik dalam

melaksanakan tanggung jawabnya merupakan komponen kunci dalam pertumbuhan profesional mereka sebagai pelayan masyarakat.

Secara teoritis, keterkaitan antara etika dan perilaku manusia dapat mengarah pada peningkatan kualitas sumber daya manusia. Perilaku sosial sehari-hari merupakan cerminan dari kesatuan moralitas, etika, dan perilaku. Setiap orang dapat melihat bahwa orang bertindak seperti itu karena cara mereka berinteraksi dengan lingkungannya (Rokhman, 2023).

Fungsi sumber daya manusia sangat penting bagi setiap bisnis. Sumber daya manusia bertanggung jawab atas berbagai hal, termasuk tetapi tidak terbatas pada memengaruhi kualitas pekerjaan dan produktivitas. Saat ini, keunggulan kompetitif perusahaan atau organisasi didasarkan pada sumber daya manusianya, bukan sumber daya alamnya. Perusahaan akan lebih unggul di pasar ketika departemen sumber daya manusianya memiliki staf yang ahli (Erniati, 2021).

Selain itu, tim SDM yang lebih besar dan tahap pengembangan sumber daya manusia yang teratur diperlukan untuk meningkatkan kualitas SDM, menurut Erniati (2021). Diyakini bahwa upaya ini akan meningkatkan kapasitas SDM untuk mengawasi organisasi di seluruh perusahaan. Diyakini bahwa dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia, pekerja akan dapat bekerja lebih profesional, yang mengarah pada kinerja yang memuaskan dan sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Pemerintah memberikan penekanan lebih besar pada pengembangan ketenagakerjaan sebagai respons terhadap meningkatnya kompleksitas kebutuhan kerja. Pelatihan, seminar, dan bentuk pendidikan karyawan lainnya dapat membantu bisnis mengatasi masalah ini dengan memperluas wawasan pekerja dan meningkatkan keahlian mereka. Bisnis harus memastikan bahwa strategi pengembangan yang mereka adopsi selaras dengan tujuan organisasi mereka agar hasilnya sesuai dengan tujuan tersebut. Potensi setiap karyawan harus dinilai sebelum perusahaan dapat meluncurkan rencana pertumbuhan (Kadarisman, 2012).

Dengan kata lain, jika pegawai negeri sipil nasional tidak kompetitif, organisasi atau bisnis mana pun memiliki peluang besar untuk gulung tikar. Ketika organisasi dan lembaga pemerintah fokus pada peningkatan kinerja karyawan, mereka akan melihat kemajuan nyata menuju tujuan mereka (Hasibuan, 2014). Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan sangat penting, karena menentukan apakah perusahaan atau lembaga pemerintah dapat mencapai tujuannya dan tetap beroperasi.

Pencapaian tujuan organisasi dan pemerintah keduanya didorong ketika pegawai negeri sipil bekerja lebih efisien. Karena sumber daya manusia sangat penting bagi keberhasilan dan keberlangsungan suatu perusahaan atau lembaga pemerintah, maka inisiatif untuk meningkatkan produktivitas pekerja menjadi sangat penting. Karena merekalah yang benar-benar menyelesaikan pekerjaan, sumber daya manusia suatu perusahaan merupakan aset yang paling berharga (Erniati, 2021).

Menurut Nuraini (2020), lembaga sipil nasional menunjukkan tingkat profesionalisme yang berbeda-beda ketika menjalankan tanggung jawabnya. Akan tetapi, karena banyaknya kegiatan yang harus diselesaikan, mereka terkadang kesulitan menentukan pekerjaan mana yang paling penting. Oleh karena itu, pelatihan sangat penting untuk memastikan bahwa pekerja memahami sepenuhnya peran dan tugas mereka, yang pada gilirannya meningkatkan kemungkinan perusahaan akan segera mencapai tujuannya. Kemampuan, pemahaman, dan perilaku anggota staf dapat ditingkatkan dengan pelatihan.

Organisasi dengan dinamika kehidupan yang rendah merupakan hal yang umum, terutama dalam birokrasi dan sektor publik. Departemen sumber daya manusia (SDM) organisasi dapat menjadi penyebabnya. Oleh karena itu, sumber daya manusia yang berkualitas merupakan kekuatan pendorong di balik vitalitas organisasi yang tinggi; Tanpa mereka, tidak peduli seberapa canggih teknologi, seberapa baik proses yang dirancang, atau seberapa mendukung struktur organisasi terhadap kebebasan berkreasi, organisasi akan tetap berjuang untuk mencapai tujuannya (Andriani, 2022).

Birokrasi dan lembaga publik lainnya bekerja dengan publik untuk menawarkan layanan. Pekerja publik dan sipil memiliki tanggung jawab khusus untuk memenuhi kebutuhan masyarakat yang mereka layani, dan karenanya, mereka harus selalu beroperasi secara etis dan bermoral. Efisiensi layanan publik hanya dapat ditingkatkan dengan ini. Oleh karena itu, pegawai yang memberikan layanan publik kepada publik harus menetapkan kode etik untuk dipatuhi (Kurniawansyah, 2022).

Mengomunikasikan nilai investasi pada orang adalah perjuangan terus-menerus bagi para manajer dan pemimpin organisasi lainnya. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia sesuai dengan konsensus adalah tujuan akhirnya. Etika karyawan, yang dapat berbentuk kode etik atau dokumen serupa, memastikan bahwa pekerja mematuhi dan mempertahankan standar yang ditetapkan dalam dokumen tersebut, yang memungkinkan penyelesaian tugas pekerjaan yang paling efisien (Rokhman, 2023). Pengembangan kualitas sumber daya manusia tidak dapat dipisahkan dari pembinaan pegawai agar disiplin dan bekerja keras, dan ini merupakan satu-satunya cara yang dapat dilakukan.

Aparat Sipil Negara (ASN) Kantor Kecamatan Selebar Kota Bengkulu melakukan observasi awal dan menyimpulkan bahwa pegawai masih kurang pengetahuan tentang pekerjaannya, masih kurangnya disiplin pegawai (ditunjukkan dengan masih seringnya lembur dan tidak masuk kerja pada jam kerja), dan secara keseluruhan belum efisien, khususnya dalam hal melayani masyarakat dan menyelesaikan tugas yang diberikan karena tidak mengikuti protokol yang ditetapkan. Hal ini menunjukkan kurangnya motivasi pegawai dalam menggunakan program etika pegawai sebagai sarana untuk pengembangan profesional.

Sehubungan dengan hal tersebut, penulis merasa perlu untuk melakukan penelitian ini guna memahami proses pelaksanaan tugas pengembangan sumber daya manusia. Daya Manusia Di Kantor Kecamatan Selebar Kota Bengkulu agar dapat memahami secara menyeluruh. Berdasarkan fenomena tersebut, penulis tertarik untuk mengkaji

permasalahan-permasalahan tersebut dengan mengangkat suatu judul penelitian yaitu **“Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Kantor Kecamatan Selebar Kota Bengkulu”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: Bagaimana Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Kantor Kecamatan Selebar Kota Bengkulu ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini berdasarkan rumusan masalah adalah: Untuk Mengetahui Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Kantor Kecamatan Selebar Kota Bengkulu.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Secara Akademis

Mahasiswa dan akademisi pengembangan sumber daya manusia dapat menantikan temuan penelitian ini sebagai tambahan teoritis untuk mata kuliah ini. Manfaat lain yang diharapkan bagi ilmu administrasi dari penelitian ini adalah potensinya untuk memajukan bidang tersebut.

2. Secara Praktis

Pemerintah Kota Bengkulu berharap dapat menggunakan temuan penelitian ini untuk meningkatkan layanan masyarakat melalui pelatihan dan pendidikan sumber daya manusianya, khususnya di bidang layanan publik.

3. Secara Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memajukan pengetahuan kita tentang evolusi ilmu administrasi, khususnya yang berkaitan dengan layanan publik, dengan memberikan temuan yang lebih tepat dan komprehensif.

- b. Akademisi masa depan yang tertarik untuk meneliti tantangan layanan publik, khususnya di bidang layanan publik, mungkin menganggap kesimpulan penelitian ini sebagai referensi yang relevan.