

**EFEKTIVITAS PROGRAM *CAPACITY BUILDING* BAGI  
PEGAWAI BPSDMD PEMERINTAH PROVINSI  
SUMATERA SELATAN**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan**

**Dalam Menempuh Derajat Sarjana**

**S-1 Administrasi Publik**



**Diajukan oleh:**

**AULIYA AL MUHSONNA  
NIM. 07011282126102**

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

**INDRALAYA**

**2025**

**HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI**

**EFEKTIVITAS PROGRAM *CAPACITY BUILDING* DALAM  
PENINGKATAN INDEKS PROFESIONALITAS ASN BAGI  
PEGAWAI BPSDMD PEMERINTAH PROVINSI  
SUMATERA SELATAN**

**SKRIPSI**

**Diajukan Oleh :**

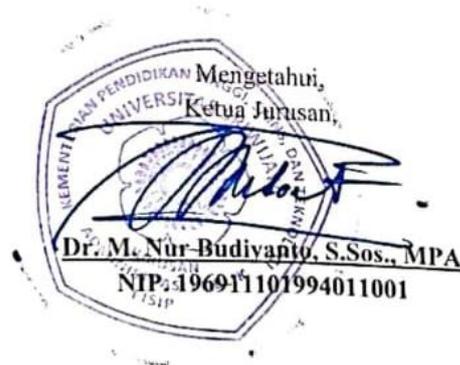
**AULIYA AL MUHSONNA**

**NIM. 07011282126102**

Telah Disetujui oleh Dosen Pembimbing, 05 Mei 2025

Pembimbing

Khairunnas, S.IP., M.I.Pol  
NIP.199405112023211012



## HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI

### EFEKTIVITAS PROGRAM *CAPACITY BUILDING* BAGI PEGAWAI BPSDMD PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA SELATAN

Skripsi

Oleh :

Auliya Al Muhsonna  
07011282126102

Telah dipertahankan di depan penguji  
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat  
Pada tanggal 21 Mei 2025

Pembimbing :

Khairunnas, S.IP., M.I.Pol.  
199405112023211012 (NIP)

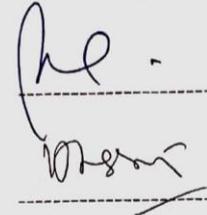
Tanda Tangan



Penguji :

1. Junaidi, S.IP, M.Si  
197603092008021009 (NIP)
2. Dian Anggraini, S.IP., M.Si  
198108142023212021 (NIP)

Tanda Tangan



Mengetahui,

Dekan FISIP UNSRI,



Prof. Dr. Alfitri, M.Si  
NIP. 196601221990031004

Ketua Jurusan

Ilmu Administrasi Publik,



Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA  
NIP. 196911101994011001

## LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Auliya Al Muhsonna

NIM : 07011282126102

Jurusan : Administrasi Publik

Menyatakan dengan sungguh-sungguh bahwa skripsi yang berjudul “Efektifitas Program *Capacity Building* Bagi Pegawai BPSDMD Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan” ini adalah benar-benar karya saya sendiri dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2010 tentang Pencegahan dan Penanggulangan Plagiat di Perguruan Tinggi. Apabila di kemudian hari, ada pelanggaran yang ditemukan dalam skripsi ini dan/atau ada pengaduan dari pihak lain terhadap keaslian karya ini, saya bersedia menanggung sanksi yang dijatuhkan kepada saya.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sungguh-sungguh tanpa pemaksaan dari pihak manapun.

Yang Membuat Pernyataan,  
Palembang, 26 Mei 2025



Auliya Al Muhsonna  
NIM. 07011282126102

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

*"If it's meant to be, it will be. But if you want it, Go and Get it!"*

“Maka, sesungguhnya beserta kesulitan ada kemudahan.” (QS. Al-Insyirah: 5)

“Aku sesuai dengan prasangka hamba-Ku kepada-Ku. Jika dia berprasangka baik kepada-Ku, maka dia akan mendapatkan kebaikan. Jika dia berprasangka buruk kepada-Ku, maka dia akan mendapatkan keburukan. " (HR. Bukhari dan Muslim)

Dengan penuh rasa syukur dan kerendahan hati,  
karya ini kupersembahkan kepada:

1. Perempuan yang melahirkan penulis
2. Dosen pembimbing dan seluruh tenaga pelajar Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik jurusan Administrasi Publik
3. Sahabat dan teman-teman seperjuangan
4. Almater tercinta, Universitas yang telah menjadi tempat untuk belajar, bertumbuh, dan mewujudkan impian

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas program capacity building dalam meningkatkan Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Sumatera Selatan. Kapasitas sumber daya manusia merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja organisasi publik, termasuk dalam mewujudkan pelayanan publik yang berkualitas. Melalui pendekatan deskriptif kualitatif, data diperoleh dari wawancara, observasi, dan dokumentasi terhadap berbagai informan kunci yang terlibat dalam perencanaan dan pelaksanaan pelatihan ASN. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun indeks profesionalitas ASN di BPSDMD telah meningkat ke kategori "sedang", masih terdapat tantangan dalam hal ketepatan sasaran pelatihan, pemantauan program, serta efektivitas penyampaian materi. Penelitian ini merekomendasikan perlunya evaluasi dan penyempurnaan program capacity building secara berkelanjutan agar BPSDMD dapat menjadi role model peningkatan kapasitas ASN di tingkat daerah.

**Kata kunci:** *Capacity Building*, Kinerja Aparatur, Pelatihan ASN, Profesionalitas ASN

**Pembimbing**



**Khairunnas, S.IP., M.I.Pol**  
**NIP.199405112023211012**

**Indralaya, 14 Mei 2025**



**Ketua Jurusan Administrasi Publik**  
**Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**  
**Universitas Sriwijaya**

**Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA**  
**NIP. 196911101994011001**

## **ABSTRACT**

*This study aims to analyze the effectiveness of capacity building programs in improving the Professionalism Index of Civil Servants (ASN) within the Regional Human Resources Development Agency (BPSDMD) of South Sumatra Province. Human resource capacity is a critical factor in enhancing the performance of public organizations, particularly in delivering quality public services. Using a descriptive qualitative approach, data were collected through interviews, observations, and documentation involving key informants responsible for planning and implementing ASN training programs. The findings indicate that although the professionalism index at BPSDMD has reached a "moderate" level, challenges remain in terms of training target accuracy, program monitoring, and the effectiveness of material delivery. The study recommends continuous evaluation and improvement of capacity building programs so that BPSDMD can serve as a role model for ASN capacity development at the regional level.*

***Keywords: ASN Training, Bureaucratic Performance, Capacity Building, Civil Servant Professionalism***

***Advisor***



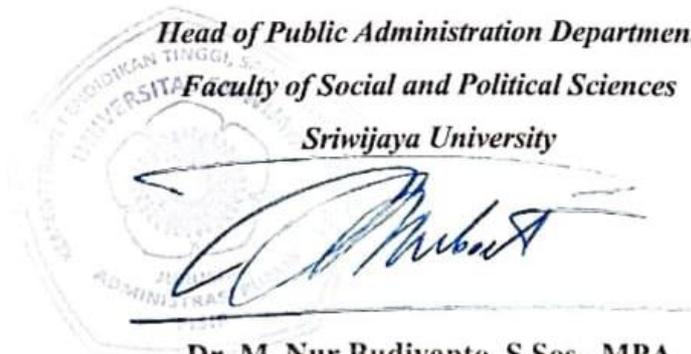
**Khairunnas, S.IP., M.I.Pol**  
**NIP.199405112023211012**

**Indralaya, 14 May 2025**

***Head of Public Administration Department***

***Faculty of Social and Political Sciences***

***Sriwijaya University***



**Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA**  
**NIP. 196911101994011001**

## KATA PENGANTAR

Dengan penuh kerendahan hati dan rasa syukur yang mendalam, penulis panjatkan puji syukur ke hadirat Allah Swt., Sang Pemilik Kehidupan, atas limpahan rahmat, hidayah, dan kasih sayang-Nya yang tak pernah putus. Berkat kehendak-Nya, setiap langkah kecil dan besar dalam Penulis menyelesaikan skripsi yang berjudul “EFEKTIVITAS PROGRAM *CAPACITY BUILDING* BAGI PEGAWAI BPSDMD PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA SELATAN” ini selesai tepat pada waktunya. Skripsi ini ditulis dalam rangka memenuhi syarat untuk mencapai gelar Sarjana Administrasi Publik pada Program Studi Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.

Penyelesaian skripsi ini adalah hasil dari doa, usaha, dan dukungan banyak pihak. Maka, dengan penuh rasa hormat dan ucapan terima kasih yang tulus, Penulis ingin mempersembahkan penghargaan yang tak terhingga kepada:

1. Allah Swt., Sang Maha Pemberi Kehidupan, Yang Penuh Kasih dan Sayang, atas segala nikmat dan petunjuk yang memandu langkah-langkah ini hingga sampai dititik sekarang.
2. Prof. Dr. Taufiq Marwa, S.E., M.Si., Rektor Universitas Sriwijaya, yang dengan bijak memimpin institusi ini hingga menjadi rumah ilmu yang penuh inspirasi.
3. Prof. Dr. Alfitri, M.Si., Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, yang dengan tulus mendukung dan memberikan fasilitas terbaik bagi kami, para mahasiswa.
4. Dr. H. Azhar, SH., M.Sc., LL.M., Selaku Wakil Dekan I bidang Pendidikan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.
5. Hoirun Nisyak, S.Pd., M.Pd., Selaku Wakil Dekan II Bidang Keuangan & Kepegawaian Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.
6. Dr. Andries Lionardo, M.Si., Selaku Wakil Dekan III Bidang Kemahasiswaan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.
7. Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA., Selaku Ketua Jurusan Administrasi Publik, yang telah menjadi lentera arah dalam perjalanan akademik ini dengan kebijaksanaan dan bimbingannya.
8. Bapak Januar Eko Aryansah, S.IP., SH., M. Si selaku Sekretaris Jurusan Administrasi Publik, yang telah mendorong dan membantu selama perjalanan menjadi mahasiswa.
9. Khairunnas, S.IP., M.I.Pol selaku Dosen Pembimbing tercinta, yang sangat membantu, menginspirasi, dan selalu memberikan waktunya untuk membimbing serta mengarahkan Penulis dengan penuh kesabaran selayaknya seorang kakak.
10. Mba Ita, Selaku Admin Jurusan AP Indralaya, yang selalu siap membantu penuh kesabaran disetiap kebutuhan administrasi dengan senyuman dan keramahan.

11. Kepada Mama, Mirawati, S.Pd. perempuan yang melahirkan dan merawat Penulis dengan penuh kasih dan sayang, wanita kuat yang selalu menjadi pengingat, yang tak pernah berhenti mendoakan, selalu sabar, dan memberikan dukungan dalam bentuk apapun. Ia adalah alasan Penulis terus melangkah dan masih disini, menyelesaikan semua ini.
12. Kepada Kakak, M. Hanif Ar-Rauuf yang secara tidak langsung selalu membuat Penulis menjadi ambisius untuk melampauinya.
13. Kepada Yusuf Family, Keluarga besar yang selalu memberikan dukungan serta doa yang tiada henti untuk penulis melalui ini semua.
14. Kepada Intan, Tata, Boy, Chris, Karin, Pika, dan Mimi, teman-teman yang selalu sabar dan sangat membantu Penulis dalam penyusunan skripsi ini melalui bentuk apapun.
15. Kepada PASA, Himpunan Mahasiswa Administrasi Publik terkhususnya dimasa Kabinet Abhinaya Dakara yang mengisi masa-masa perkuliahan menjadi lebih berarti dengan segala warna warninya.
16. Kepada anak-anak dirumah tersayang, Cappuchino, Belle, Pibi, Jacky, Bubu, Betty, Bob, Mput, Bulbul, Delmi, Temy, Oyen, yang dengan tingkahnya selalu memberikan kebahagiaan dan sebagai pelipur lara.
17. Kepada seseorang yang hadir dimasa-masa perjalanan menyelesaikan skripsi ini, terima kasih sudah datang , memberikan segala afeksi dan menemani Penulis. Semoga kita sampai akhir bersama.
18. Dari Penulis untuk Penulis sendiri, terima kasih bisa sekuat ini melalui berbagai rintangan dan cobaan, meski dilalui dengan pipi yang basah. Terima kasih untuk selalu berusaha tampil berani walaupun sebenarnya penuh takut dan kebingungan. Terima kasih untuk tetap melangkah walaupun dengan tertatih-tatih dan langkah yang kecil, namun akhirnya kita sampai disini. Tulisan berlembar-lembar ini adalah bukti kita bisa melaluinya dan menjadi penutup dari masa ini. Dengan segala cerita dibalik skripsi ini, jangan pernah lupa betapa keren dan hebatnya itu.

Palembang, Mei 2025

Penulis  
Auliya Al Muhsonna

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI.....</b>	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS .....</b>	<b>iv</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiii</b>
<b>BAB I.....</b>	<b>1</b>
<b>PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1    Latar belakang .....	1
1.2    Rumusan Masalah .....	8
1.3    Tujuan Penelitian.....	8
1.4    Manfaat Penelitian.....	8
1.4.1    Manfaat Teoritis .....	8
1.4.2    Manfaat Praktis .....	8
<b>BAB II.....</b>	<b>10</b>
<b>TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>10</b>
2.1    Landasan Teori .....	10
1.1.1    Manajemen Sumber Daya Manusia .....	10
1.1.2 <i>Capacity building</i> .....	14
1.1.3    Efektivitas .....	24
1.2    Penelitian Terdahulu.....	31
1.3    Kerangka Pemikiran .....	38
<b>BAB III.....</b>	<b>41</b>
<b>METODE PENELITIAN.....</b>	<b>41</b>
3.1    Jenis Penelitian .....	41
3.2    Definisi Konseptual .....	42

3.3	Fokus Penelitian .....	43
3.4	Jenis dan Sumber Data .....	44
3.5	<i>Key Informant</i> .....	45
3.6	Teknik Pengumpulan Data .....	46
3.7	Teknik Analisis Data .....	47
3.8	Teknik Keabsahan Data.....	50
<b>BAB IV .....</b>		<b>51</b>
<b>GAMBARAN UMUM DAN HASIL .....</b>		<b>51</b>
4.1	Gambaran Umum .....	51
4.1.1	Sejarah Instansi .....	52
4.1.2	Struktur Organisasi .....	54
4.1.3	Visi dan Misi Intansi .....	55
4.1.4	Tugas dan Fungsi .....	55
4.2	Deskripsi Responden / Informan Penelitian.....	56
4.3	Hasil Penelitian.....	58
4.2.1	Ketepatan Sasaran Program Capacity Building .....	58
4.2.2	Sosialisasi Program <i>Capacity Building</i> .....	71
4.2.3	Pencapaian Tujuan Program <i>Capacity Building</i> .....	79
4.2.4	Pemantauan Program <i>Capacity Building</i> .....	90
4.4	Pembahasan.....	105
<b>BAB V .....</b>		<b>108</b>
<b>KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>		<b>108</b>
5.1	Kesimpulan .....	108
5.2	Saran .....	110
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>		<b>111</b>

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 1. Hasil Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN Tahun 2022 .....</b>	<b>3</b>
<b>Tabel 2. Hasil Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN Tahun 2023 .....</b>	<b>3</b>
<b>Tabel 3. Penilaian Indeks Profesionalitas ASN di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2024.....</b>	<b>6</b>
<b>Tabel 4. Penelitian Terdahulu.....</b>	<b>31</b>
<b>Tabel 5. Fokus Penelitian .....</b>	<b>43</b>
<b>Tabel 6. Key Informant .....</b>	<b>45</b>
<b>Tabel 7. Daftar Nama Informan Pelatihan.....</b>	<b>57</b>
<b>Table 8. Indeks Profesionalitas ASN di BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2023.....</b>	<b>98</b>
<b>Tabel 9. Evaluasi Pelatihan Angkatan IV.....</b>	<b>101</b>
<b>Tabel 10. Matriks Temuan Penelitian.....</b>	<b>102</b>

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Rekapitulasi Penilaian Indeks Profesionalitas ASN di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2024 .....	5
Gambar 2. Proses <i>Capacity building</i> .....	19
Gambar 3. Kerangka Pemikiran.....	40
Gambar 4. Teknik Analisis Data Kualitatif.....	48
Gambar 5. Logo BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan.....	52
Gambar 6. Struktur Organisasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Prov. Sumsel .....	54
Gambar 7. Mentor dari Dishub melaksanakan Pelatihan.....	66
Gambar 8. Proses Pelatihan di BPSDMD Provinsi Sumsel.....	72
Gambar 9. Pamflet Pelatihan BPSDMD Provinsi Sumsel di Instagram.....	75
Gambar 10. Diklat Bendahara Keuangan Daerah Angkatan IV Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2025.....	81
Gambar 11. Ruang Kerja dengan Fasilitas Penunjang Multimedia dan Pendingin Ruangan.....	87
Gambar 12. Perangkat Router dan Infrastruktur Jaringan Internet.....	88
Gambar 13. Tata Ruang Kerja yang Tertata dan Ergonomis.....	89

## DAFTAR SINGKATAN

<b>ASN</b>	: Aparatur Sipil Negara
<b>BKN</b>	: Badan Kepegawaian Negara
<b>BPSDM</b>	: Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia
<b>BPSDMD</b>	: Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah
<b>CPNS</b>	: Calon Pegawai Negeri Sipil
<b>IP ASN</b>	: Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara
<b>KASN</b>	: Komisi Aparatur Sipil Negara
<b>KEMENPAN-RB</b>	: Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi
<b>LATSAR</b>	: Pelatihan Dasar
<b>LAN</b>	: Lembaga Administrasi Negara
<b>NIP</b>	: Nomor Induk Pegawai
<b>NSPK</b>	: Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria
<b>PNS</b>	: Pegawai Negeri Sipil
<b>PP</b>	: Peraturan Pemerintah
<b>RI</b>	: Republik Indonesia
<b>UU</b>	: Undang-Undang

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar belakang**

Kapasitas Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor fundamental dalam menentukan efektivitas suatu organisasi. Menurut Notoatmodjo (2018), kapasitas SDM mencakup aspek pendidikan, kepemimpinan, dan pengalaman yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dengan optimal. Dalam sektor publik, kapasitas SDM yang baik sangat penting untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat, transparansi, serta akuntabilitas pemerintahan (Grindle, (1997). Sebaliknya, kurangnya kapasitas SDM dapat menyebabkan berbagai kendala dalam tata kelola pemerintahan, seperti yang terjadi di beberapa daerah di Indonesia.

Di era globalisasi dan transformasi digital, pengembangan kapasitas SDM menjadi prioritas utama dalam mendukung reformasi birokrasi dan peningkatan kinerja aparatur sipil negara (ASN). Pemerintah telah menerapkan berbagai kebijakan, seperti Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen ASN dan PermenPAN-RB Nomor 38 Tahun 2017, untuk mengelola talenta ASN berbasis kompetensi. Namun, masih terdapat tantangan dalam pelaksanaannya, termasuk ketimpangan kapasitas antarwilayah serta kurangnya pemanfaatan teknologi dalam sistem manajemen SDM.

Dalam hal ini pemerintah memberikan upaya melalui berbagai instansi pemerintah, termasuk Badan Kepegawaian Negara (BKN), dalam mengukur dan memetakan Indeks Profesionalitas ASN. Proses kerja BKN dimulai dari penyusunan kebijakan dan pengembangan sistem pengukuran kinerja ASN, termasuk penggunaan teknologi digital untuk memastikan data kepegawaian yang dihasilkan akurat dan

dapat diakses secara *real-time*. Data yang dikumpulkan melalui mekanisme ini mencakup evaluasi kinerja individu ASN berdasarkan indikator yang telah ditetapkan. Data ini sangat relevan dalam konteks *capacity building*, karena menunjukkan area spesifik yang memerlukan peningkatan kapasitas guna mendukung kinerja pemerintah secara keseluruhan. Selanjutnya, hasil pengukuran ini diolah oleh BKN menjadi laporan yang disampaikan kepada BKD di setiap daerah.

Sebagai salah satu provinsi strategis di Indonesia, Sumatera Selatan memiliki luas wilayah 86.771,68 km<sup>2</sup> dan jumlah penduduk lebih dari 8 juta jiwa (BPS, 2024). Potensi ekonomi provinsi ini didukung oleh sektor pertanian, perkebunan, dan pertambangan. Namun, salah satu kendala utama yang dihadapi adalah kesenjangan infrastruktur serta rendahnya kapasitas SDM dalam memanfaatkan teknologi dan memahami dinamika perdagangan global. Oleh karena itu, investasi dalam pengembangan kapasitas SDM menjadi langkah strategis untuk meningkatkan daya saing daerah.

Namun, Sumatera Selatan menghadapi tantangan berupa kesenjangan infrastruktur antarwilayah. Keterbatasan infrastruktur, seperti jalan dan transportasi, menghambat distribusi barang dan jasa, meningkatkan biaya logistik, dan melemahkan daya saing produk lokal di pasar nasional maupun internasional. Penelitian menunjukkan bahwa infrastruktur yang tidak memadai dapat menghambat pertumbuhan ekonomi daerah (Hamzah & Setiawan, 2019). Selain itu, kebutuhan peningkatan kapasitas sumber daya manusia (SDM) di sektor pemerintahan menjadi isu krusial.

**Tabel 1. Hasil Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN Tahun 2022**

Jumlah Instansi	Jumlah PNS Diukur	Kualifikasi	Kompetensi	Kinerja	Disiplin	Nilai Indeks	Kategori
49	215.579	21,28	10,57	18,07	5,00	54,92	Sangat Rendah

Sumber: Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Selatan, 2022

Berdasarkan Tabel 1, pada tahun 2022 nilai Indeks Profesionalitas ASN di provinsi ini masih berada pada kategori "sangat rendah" dengan skor 54,92. Beberapa faktor yang menyebabkan rendahnya profesionalitas ASN meliputi kualifikasi pendidikan yang belum sesuai, kurangnya pelatihan berbasis kompetensi, serta sistem evaluasi kinerja yang masih belum optimal.

**Tabel 2. Hasil Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN Tahun 2023**

Jumlah Instansi	Jenis Pegawai	Jumlah Pegawai Diukur	Kualifikasi	Kompetensi	Kinerja	Disiplin	Nilai Indeks	Kategori
49	ASN	226.262	21,33	25,48	23,64	5,00	75,45	sedang
49	PNS	209,483	21,12	25,93	23,66	5,00	75,71	Sedang
36	PPPK	16,779	24,82	18,00	22,46	5,00	70,28	rendah

Sumber: Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Selatan, 2023

Berdasarkan tabel 2 hasil pengukuran Indeks Profesionalitas ASN tahun 2023, data menunjukkan bahwa golongan pegawai di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan dikelompokkan menjadi tiga kategori utama, yaitu Aparatur Sipil Negara (ASN) secara umum, Pegawai Negeri Sipil (PNS), dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Pada golongan ASN secara keseluruhan, nilai indeks profesionalitas berada pada kategori "sedang" dengan skor 75,45. Penilaian ini mencakup aspek kualifikasi (21,33), kompetensi (25,48), kinerja (23,64), dan disiplin

(5,00). Kelompok PNS juga berada dalam kategori "sedang" dengan nilai indeks sedikit lebih tinggi, yaitu 75,71. Skor yang lebih baik pada aspek kompetensi (25,93) dan kinerja (23,66) menunjukkan bahwa PNS memiliki tingkat profesionalitas yang relatif lebih baik dibandingkan rata-rata ASN lainnya.

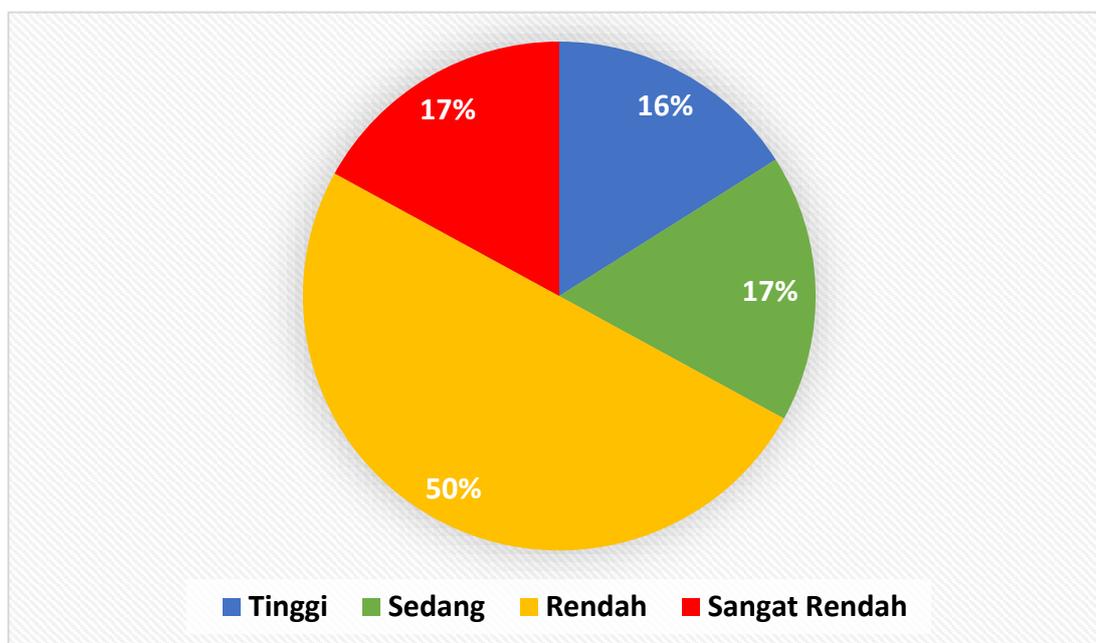
Di sisi lain, kelompok PPPK memperoleh nilai indeks 70,28, yang masuk dalam kategori "rendah." Meskipun memiliki skor kualifikasi yang lebih tinggi (24,82) dibandingkan PNS, aspek kompetensi (18,00) dan kinerja (22,46) menjadi faktor penurunan nilai indeks keseluruhan. Hal ini mencerminkan perlunya peningkatan pelatihan dan pengembangan keterampilan untuk PPPK agar mampu bersaing dan memberikan kontribusi yang lebih signifikan dalam lingkungan kerja.

Dalam konteks pengembangan SDM, peran Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) sangat krusial dalam memastikan keberlanjutan program pelatihan ASN. Konsep *capacity building* mencakup penguatan individu, organisasi, dan sistem dalam meningkatkan efektivitas ASN dalam bekerja (UNDP, 2009). BPSDMD bertanggung jawab untuk merancang kurikulum pelatihan berbasis kebutuhan kerja, meningkatkan kapasitas kelembagaan, serta mengintegrasikan teknologi dalam pengelolaan SDM.

Indeks Profesionalitas ASN juga menjadi alat penting untuk mengevaluasi dampak program *capacity building* yang telah dilaksanakan. Brassey et al. (2018) menyarankan bahwa kapasitas organisasi harus diukur secara berkala untuk memastikan keberlanjutan dan efektivitas program pengembangan. Dengan menghubungkan data Indeks Profesionalitas ASN dengan konsep *capacity building*, pemerintah dapat merancang pendekatan yang lebih strategis dan berbasis bukti untuk mengatasi kelemahan dalam pengelolaan SDM. Data ini juga membuka peluang untuk mengintegrasikan program-program pelatihan dengan kebutuhan spesifik setiap unit

kerja, sehingga pengembangan kapasitas ASN tidak hanya bersifat generik tetapi juga relevan dengan konteks tugas dan tanggung jawab mereka

**Gambar 1. Rekapitulasi Penilaian Indeks Profesionalitas ASN di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2024**



*Sumber: Biro Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan 2024*

Pada Gambar 1 mengungkapkan variasi tingkat profesionalitas di berbagai Organisasi Perangkat Daerah (OPD). Hasil penilaian ini menunjukkan distribusi ke dalam empat kategori utama: tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah. kategori "Rendah" mencakup hampir 50% dari organisasi perangkat daerah (OPD) di Sumatera Selatan, sedangkan kategori "Sangat Rendah" mencapai 17%. Situasi ini mengindikasikan bahwa meskipun sebagian OPD berada dalam kategori aman, mayoritas OPD masih menghadapi tantangan besar dalam hal kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan disiplin ASN. Dengan data yang menunjukkan Sebagian besar OPD berada dalam kategori rendah dan sangat rendah, BPSDMD memiliki tanggung jawab

moral dan strategis untuk meningkatkan efektivitas program – programnya.

**Tabel 3. Penilaian Indeks Profesionalitas ASN di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2024**

No.	Unit Organisasi	Jumlah PNS	Kualifikasi	Kompetensi	Kinerja	Disiplin	Total	Kategori
4.	BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH	80	22,54	24,99	24,69	5	77,22	Sedang

*Sumber: Biro Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan 2024*

Tabel 3 menunjukkan bahwa indeks profesionalitas ASN di lingkungan BPSDMD sendiri masih berada dalam kategori "sedang" dengan skor 77,22 pada tahun 2024. Hal ini mengindikasikan adanya tantangan internal dalam memastikan efektivitas program yang dijalankan. Namun, situasi ini cukup ironis, mengingat BPSDMD adalah badan pemerintahan yang bertanggung jawab langsung atas pengelolaan pengembangan SDM di Provinsi Sumatera Selatan, termasuk pelaksanaan pelatihan dan sertifikasi untuk meningkatkan kapasitas ASN. Fakta bahwa BPSDMD tidak berada dalam kategori "Tinggi" mengindikasikan adanya kelemahan dalam fungsi inti mereka sebagai penggerak utama peningkatan profesionalitas ASN.

Ironisnya, berada dalam zona aman sering kali membuat organisasi merasa nyaman sehingga mengabaikan kebutuhan untuk inovasi dan peningkatan berkelanjutan. Untuk mengatasi hal ini, BPSDMD harus memosisikan diri sebagai model pengembangan kapasitas ASN dengan menetapkan target pencapaian kategori "Tinggi" dalam indeks profesionalitas mereka sendiri. Langkah ini akan mencerminkan komitmen nyata terhadap peningkatan kapasitas ASN secara keseluruhan di Sumatera Selatan. Dengan posisi BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan yang seharusnya menjadi motor penggerak pengembangan SDM, hasil ini menjadi

refleksi perlunya transformasi yang lebih serius dalam pendekatan pengelolaan ASN di Sumatera Selatan. Hal ini diharapkan mampu mendorong BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan dari kategori "sedang" menuju kategori "tinggi," sehingga dapat menjadi role model bagi instansi lainnya.

Dalam hal ini, berdasarkan hasil penelitian Saputra & Lorita (2019) yang menemukan bahwa terdapat berbagai kendala dalam pengembangan kapasitas aparatur pemerintahan, seperti rendahnya tingkat pendidikan pegawai, dominasi pegawai berusia di atas 40 tahun, serta sistem kenaikan pangkat yang belum transparan. Temuan ini menunjukkan bahwa masih terdapat berbagai tantangan dalam implementasi *capacity building* yang dapat berdampak pada kualitas pelayanan publik di tingkat pemerintahan daerah. Selain itu, berdasarkan penelitian Rachmad et al (2023) yang menemukan bahwa diklat dan pelatihan yang diberikan kepada pegawai negeri sipil berperan besar dalam meningkatkan pemahaman mereka terhadap sistem pemerintahan dan pelayanan publik. Hal ini terlihat dari meningkatnya kualitas layanan dan minimnya keluhan masyarakat terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, penelitian ini menyoroti pentingnya pelatihan berkelanjutan sebagai bagian dari strategi *capacity building* dalam meningkatkan kualitas pegawai pemerintahan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis *capacity building* bagi pegawai BPSDMD Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan, dengan fokus pada peran BPSDMD sebagai pengelola pengembangan SDM. Studi ini mengevaluasi strategi pelatihan, efektivitas program, serta celah manajerial yang perlu diperbaiki. Penelitian ini juga menyusun rekomendasi strategis agar BPSDMD dapat mengoptimalkan perannya dalam meningkatkan kompetensi, kinerja, dan disiplin ASN. Selain itu, penelitian ini membangun pemahaman ilmiah tentang hubungan antara *capacity building* dan

kualitas pegawai, guna memastikan program BPSDMD berdampak nyata pada pelayanan publik.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini ialah “Bagaimana Efektifitas Program *Capacity Building* Bagi Pegawai BPSDMD Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan?”.

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah: Untuk mengetahui Efektifitas Program *Capacity* Bagi Pegawai BPSDMD Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya pemahaman teoretis tentang konsep *capacity building* sebagai pendekatan strategis dalam pengelolaan dan pengembangan kompetensi pegawai, yang mencakup aspek pelatihan, pembinaan, dan pemberdayaan. Selain itu, studi ini juga memberikan wawasan baru mengenai bagaimana implementasi kebijakan dan strategi pengembangan kapasitas mampu mendorong efisiensi birokrasi dan peningkatan kualitas pelayanan publik. Dengan demikian, hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi pengembangan teori-teori baru yang relevan dengan peningkatan kinerja organisasi sektor publik melalui optimalisasi SDM.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Penelitian ini dapat dirasakan oleh berbagai pihak terkait. BPSDMD, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan masukan yang berharga untuk mengevaluasi

dan memperbaiki program *capacity building* yang telah dilaksanakan, sehingga lebih efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Bagi Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan, penelitian ini dapat berkontribusi pada upaya peningkatan kapasitas aparatur, yang pada akhirnya mendukung efektivitas penyelenggaraan pemerintahan, terutama dalam memberikan pelayanan publik yang berkualitas. Sementara itu, bagi akademisi dan peneliti lain, studi ini dapat menjadi referensi yang relevan dalam mengembangkan penelitian lebih lanjut terkait *capacity building*, pengembangan sumber daya manusia, dan peningkatan kinerja organisasi sektor publik.

- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Ed. 14). Jakarta: Salemba Empat.
- Dimmera, B. G., & Purnasari, P. D. (2020). Permasalahan Dan Solusi Program Indonesia Pintar Dalam Mewujudkan Pemerataan Pendidikan Di Kabupaten Bengkayang. *Sebatik*, 24(2), 307–314.
- Dumalang, G. V. (2024). *Adaptif, Agile dan Inovatif Kunci SDM Unggul Adaptive, Agile, and Innovative: The Key to Excellent 's Human Resources*. XVII(2), 175–196.
- Dunn, J., & Gambetta, D. (2000). Trust and political agency. *Trust: Making and Breaking Cooperative Relations*, 73–93.
- Edwin, B. F. (2013). *Personel Management (Manajemen Personalia)* (Ed. 8 Jil.). Jakarta: Erlangga.
- Effendi, H., Dalimunthe, R. A., & Saputra, E. (2022). Penerapan Metode Service Quality dalam Melihat Pengaruh Kinerja Pegawai terhadap Kualitas Pelayanan Publik. *BITS: Bulding of Informatics, Technology and Science*, 3(4), 584–592. <https://doi.org/10.47065/bits.v3i4.1403>
- Effendi, M. (2021). Pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan citra lembaga di lembaga pendidikan islam. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 2(1), 39–51.
- Erawaty, T. (2018). *Capacity Building Organization (a Study in Teluk Betung Village, Teluk Betung Selatan Sub-district, Bandar Lampung City)*. Universitas Lampung.
- Erlangga, C. M., Fauzi, A., & Sumiati, A. (2021). Penerapan green accounting dan corporate social responsibility disclosure terhadap nilai perusahaan melalui profitabilitas. *Akuntabilitas*, 14(1), 61–78.
- Fatimah, S., Nurdini, K., Widyastuti, R., Candrawinata, L., & Yoseptry, R. (2024). Pengembangan Kompetensi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Bpsdm) Provinsi Jawa Barat. *EDUSAINTEK: Jurnal Pendidikan, Sains Dan Teknologi*, 11(2), 935–948. <https://doi.org/10.47668/edusaintek.v11i2.1164>
- Fauzan, A. (2024). Resume MOOC PPPK: Kompetensi sosial kultural ASN. *Scribd*. <https://id.scribd.com/document/790606256/RESUME-MOOC-PPPK-ACHMAD-FAUZAN>
- Feng, Z., González, V. A., Amor, R., Spearpoint, M., Thomas, J., Sacks, R., Lovreglio, R., & Cabrera-Guerrero, G. (2020). An immersive virtual reality serious game to enhance earthquake behavioral responses and post-earthquake evacuation preparedness in buildings. *Advanced Engineering Informatics*, 45, 101118.
- Grindle, M. S. (1997). *Getting Good Government: Capacity Building in the Public Sectors of Developing Countries*. Cambridge: Harvard Institute for International.
- Grindle, M. S., & Hilderbrand, M. E. (1995). Building Sustainable Capacity in the Public Sector: What can be done? *Public Administration and Development*, 15(5), 441–463. <https://doi.org/10.1002/pad.4230150502>
- Habena, A. R., & Alfarizi, M. (2023). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada PT. Trans Musi Palembang Jaya. *Jurnal Ilmiah Administrasi Dan Sosial*, 18(1), 52–60. <https://doi.org/10.62128/jiads.v18i1.55>

- Hall, D. T., & Goodale, J. G. (1986). *Human Resource Management: Strategy, Design, and Implementation*. London: Scott Foresman.
- Hamzah, I. R., & Setiawan, D. (2019). Pengaruh Infrastruktur Terhadap Pertumbuhan Ekonomi di Sumatera Selatan 2014-2017. *Syntax Literate : Jurnal Ilmiah Indonesia*, 4(10), 47–60. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v4i10.750>
- Handyaningrat, S. (1985). *Pengantar Ilmu Studi Administrasi dan Manajemen*. PT.Gudung Agung.
- Hani, H. (1999). *Manajemen*. BPPE.
- Hapsari, I. (2023). Kepatuhan Wajib Pajak Restoran dengan Moderasi Kesadaran dan Sanksi Pajak. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Keuangan*, 11(2), 315–328.
- Hasibuan, M. S. . (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hikmawati, D. (2012). Evaluasi Efektivitas Program Pelatihan Service Excellence di Rumah Sakit Jantung dan Pembuluh Darah Harapan Kita Jakarta Tahun 2012. *Skripsi. Depok, Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia*.
- Holton III, E. F. (1996). The flawed four-level evaluation model. *Human Resource Development Quarterly*, 7(1), 5–21.
- Ibrahim, I. (2018). Pengaruh Implementasi Kebijakan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV Pola Baru Terhadap Kompetensi Kepemimpinan Pejabat Pengawas di Lingkungan Pemerintah Provinsi Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik UNM Makassar* 8, 165-172.
- Ilato, R. (2017). *Capacity Building Pemerintah Daerah Menuju Good Governance: Upaya Mewujudkan Keseimbangan Politik, Akuntabilitas Pemerintahan, dan Pertanggungjawaban Pemerintahan Lokal*. Gorontalo: Ideas Publishing.
- Indrayati, N. K., & Suhariadi, F. (2023). Measuring Training Contribution: Organization Design on a Training Evaluation System based on Return of Training Investment. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 12(2), 279–287.
- Ivancevich, G., & Donnelly. (1997). *Organisasi dan Manajemen*. PT.Erlangga.
- Juckett, L. A., Himes, R. M., & Pease, M. (2022). Increasing the implementation of standardized assessments through audit and feedback: A rapid quality improvement project. *SIS Quarterly Practice Connections*, 7(1), 27–29.
- Jumrotun, S., & Andriani, T. (2024). OPTIMALISASI RANCANGAN DAN EVALUASI PROGRAM DIKLAT UNTUK MENINGKATKAN KOMPETENSI DAN EFEKTIVITAS PEMBELAJARAN. *Jurnal Literasiologi*, 12(5).
- Jurs, P., & Špehte, E. (2021). The role of feedback in the distance learning process. *Journal of Teacher Education for Sustainability*, 23(2), 91–105.
- Jusmawandi, J., & Safriadi, S. (2022). Partisipasi Pemuda dalam Program Ketenagakerjaan Pemerintah Daerah Kabupaten Takalar. *Jurnal Socius: Journal of Sociology Research and Education*, 9(1), 42–51.
- Kirkpatrick, D., & Kirkpatrick, J. (2006). *Evaluating training programs: The four levels*. Berrett-Koehler Publishers.
- Kolb, D. A. (1984). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Kristiawan, M., Safitri, D., & Lsetari, R. (2017). *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Lestari, A. W., & Wicaksono, D. B. (2019). Pengembangan Kapasitas Kelembagaan (Capacity Building) Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara/Kppn Kudus). *Reformasi*, 9(1), 76.

- <https://doi.org/10.33366/rfr.v9i1.1325>
- Margaretha, R. (2024). Strategi Capacity Building dalam Pengelolaan Pariwisata Berkelanjutan di Indonesia. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 4(1), 248–256. <https://doi.org/10.47709/jebma.v4i1.3588>
- Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia (Penerjemah Diana Angelica)* (Ed. 10). Jakarta: Salemba Empat.
- Matsuzuka, Y. (2020). Validity of Outcome-Oriented, Competency-Based Education in the Age of Global Student Mobility: Implications from an EU-Japan Comparative Study on Competencies Expected of University Graduates. *Higher Education Forum*.
- Mawardi, P. (2020). *Penelitian Tindakan Kelas, Penelitian Tindakan Sekolah Best Practise*. Pasuruan: CV Penerbit Qiara Media.
- Milen, A. (2006). *Capacity Building: Meningkatkan Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: Pembaruan.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1984). Drawing valid meaning from qualitative data: Toward a shared craft. *Educational Researcher*, 13(5), 20–30.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2013). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook* (3rd ed). New York: SAGE Publishing.
- Mohamad, M. (2006). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*.
- Moleong, L. J. (2014). *Metode Penelitian Kualitatif* (Ed. Revisi). Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Morgan, P. (2006). *The Concept of Capacity* (Draft).
- Mormina, M., & Pinder, S. (2018). A conceptual framework for training of trainers (ToT) interventions in global health. *Globalization and Health*, 14, 1–11.
- Mustamin, M. (2023). Manajemen Talenta dan Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN): Mengoptimalkan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). *Jurnal Sipatokkong Bpsdm Sulsel*, 4(2), 165–175.
- Nandita, N. R. (2014). Pengaruh Akuntabilitas, Transparansi Publik dan Penerapan SPIP terhadap Kinerja SKPD Provinsi Bengkulu. *Publikasi Ilmiah, Universitas Bengkulu, Bengkulu*.
- Neuman, W. (2014). *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches*. UK: Pearson.
- Northouse, P. G. (2016). *Leadership: Theory and Practice* (7th ed). Thousand Oaks, CA: Sage Publication.
- Notoatmodjo, S. (2018). *Pengembangan Sumber Daya Manusia (Ke-5)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Permana, A. P., & Taufik, R. (2023). Implementasi kebijakan dan sistem merit pada seleksi terbuka jabatan pimpinan tinggi pratama Kabupaten Bangka Selatan. *Responsive: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi, Sosial, Humaniora Dan Kebijakan Publik*, 6(1), 15–30.
- Permata Bunda, D., & S. (2024). Pengaruh Metode Pembelajaran terhadap Kepuasan Peserta Pelatihan Dasar CPNS pada PPSDM Kemendagri Regional Bukittinggi. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(2), 29071–29077.
- Phillips, J. J., & Phillips, P. P. (2016). *Handbook of training evaluation and measurement methods*. Routledge.
- Pratama, A., Setiawan, B., & Nurjanah, S. (2023). Pengaruh transparansi terhadap

- akuntabilitas dalam rekrutmen aparatur sipil negara di pemerintahan daerah. *Jurnal Administrasi Publik*, 15(1).
- Pratama, M., & Manurung, L. (2022). Bureaucratic reform: Analysis of work from anywhere policy plans for ASN. *DIA: Jurnal Administrasi Publik*, 20(02), 263–274.
- Purba, N. S. (2020). *Analisis Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Teknis Pelayanan Publik di Pemerintah Kabupaten Simalungun*.
- Puspasari, A., Sukanto, Y. S., & Aditama, R. (2024). Analisis Efektivitas Program Magang Afirmatif bagi ASN Provinsi Papua Barat dalam Meningkatkan Perilaku dan Kesesuaian dengan Kebijakan Strategis Nasional melalui Penyusunan Rencana Aksi. *Jurnal Administrasi Publik*, 20(2), 249–280.
- Putri, L. F., & Marginingsih, R. (2024). Pengaruh Capacity Building dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Puskesmas Limo. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi*, 2(4), 310–329. <https://doi.org/10.54066/jmbe-itb.v2i4.2531>
- Rachmad, R., Amijaya, M., & Lamading, H. (2023). Pengembangan Kapasitas Pegawai Negeri Sipil dalam Pelayanan Publik di Kantor Camat Sigi Biromaru Kabupaten Sigi. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 2(10), 4482–4488. <https://doi.org/10.55681/sentri.v2i10.1690>
- Rachman, F., & Fitra, I. (2020). Kewarganegaraan dan kesehatan: partisipasi warga dalam penanganan pandemi covid-19 di indonesia. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Pancasila Dan Kewarganegaraan*, 5(2), 289–303.
- Raihan, S. (2024). Pelatihan Pembelajaran Inovatif Pada Kurikulum Merdeka Untuk Guru Sekolah Dasar Di Bontomarinra. *Archive: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 3(2), 338–348.
- Rendra, P. P., Sulaksana, N., Haryanto, I., & Sulastri, M. (2023). Pemberdayaan Potensi UMKM Bidang Kuliner selama Masa Pandemi Covid-19 di daerah Jatinangor, Sumedang. *Kumawula: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 6(1), 12–18.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Management*. Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. New York : Pearson.
- Rucks, L., Wingate, L., López, M., Wilson Becho, L., FitzGerald, M., & Lis Dean, K. (2024). Leveraging the Kirkpatrick four-level model to evaluate evaluation capacity building work. *New Directions for Evaluation*, 2024(183), 81–94.
- Saputra, H. E., & Lorita, E. (2019). Analisis Gap Dalam Pelaksanaan Capacity Building Aparatur Pemerintahan Kecamatan Se-Kota Bengkulu Dalam Pelayanan Publik. *Iapa Proceedings Conference*, 201–209.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership* (4th editio). New York: John Wiley & Sons.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach* (7th ed). West Sussex: Wiley & Sons.
- Setyorini, E. (2022). Efektivitas Capacity Building Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pppptk Penjas Dan Bk. *TEACHER : Jurnal Inovasi Karya Ilmiah Guru*, 2(1), 7–14. <https://doi.org/10.51878/teacher.v2i1.996>
- Sidabutar, V. T. P. (2020). Kajian Penerapan Corporate University dalam Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Ilmu Pemerintahan Widya Praja*, 46(1), 255–270.

- Sihombing, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Bogor: IN MEDIA.
- Siyoto, S., & Sodik, M. A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Sleman: Literasi Media Publishing.
- Soekanto, S. (1986). *Pengantar Penelitian Hukum, Cetakan Lll*. UI Press, Jakarta.
- Sofiani, I., Rahardjo, M., & Sari, D. (2024). *Peran transparansi dalam proses rekrutmen ASN: Studi kasus di pemerintah daerah*.
- Steers, M. R. (1985). *Efektivitas Organisasi (Kaidah Perilaku)*. Erlangga.
- Sugiarto, A. (2019). Pengembangan Kompetensi Aparatur Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Kalimantan Timur. *Jurnal Administrative Reform*, 6(3), 122. <https://doi.org/10.52239/jar.v6i3.1906>
- Suryani, E. (2016). *Efektivitas Pemungutan Pajak Bumi Dan Bangunan Dinas Pendapatan Kabupaten Pesawaran Dalam Peningkatan Pendapatan Asli Daerah (Pad)(Studi pada Kecamatan Gedong Tataan dan Kecamatan Kedondong Kabupaten Pesawaran)*.
- Susantri, A. E. (2018). Efektivitas pelaksanaan program pelayanan publik plus di kecamatan kurunji kota padang. *JESS (Journal of Education on Social Science)*, 2(1), 1–11.
- Syakurah, R. A. (2023). Gambaran Manajemen Pelatihan Personal Capacity Building Pada Petugas Pelayanan Di Rsud Bangka Tengah: Description of Personal Capacity Building Training Management for Service Officers At Bangka Tengah Hospital. *J-Dinamika: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 8(1), 133–140.
- Tamba, F. F., Panjaitan, B., & Silalahi, W. (2023). Pengadaan pejabat tinggi pratama di lingkungan Pemerintah Kabupaten Toba. *Action Research Literate*, 7(12), 224–231.
- Terry, G. R. (1977). *Principles of Management*. Homewood, Ill.: Richard D. Irwin.
- Trihanggara, B., & Kusumasari, B. (2023). Efektivitas Keterlibatan Pemangku Kepentingan dalam Kebijakan MRT (Moda Raya Terpadu) Jakarta: Analisis Isi Media Sosial Twitter tahun 2019. *PESIRAH: Jurnal Administrasi Publik*, 2(2).
- Trisnansih, Y. (2021). Kualitas layanan widyaiswara dan kepuasan peserta pelatihan di BPSDMD Provinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal Widyaiswara Indonesia*, 2(2), 71–84.
- UNDP. (1998). *Capacity Assessment and Development: in a Systems and Strategic Management Context*. New York : UNDP.
- UNDP. (2009). *Supporting Capacity Development the UNDP Approach*.
- Utomo, R. W., Yusuf, R., Hatimatunnisani, H., & Sudrajat, A. (2024). *Efektivitas Komunikasi Asertif Dalam Meningkatkan Keterampilan Pengelolaan Keuangan Mahasiswa Melalui Pelatihan Financial Life Skill*.
- Wahyuni, M. D., Sudiari, M., Murdiati, N. K., & Kapu, M. O. (2025). ANALISIS PERAN BIROKRASI DALAM IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PUBLIK DI ERA DIGITAL. *Jurnal Ilmiah Cakrawarti*, 8(01), 97–103.
- Welkis, S. P., Timuneno, T., Maak, C. S., & Fanggidae, R. E. (2024). PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA HOTEL SYLVIA KUPANG. *GLORY Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 5(5), 1141–1148.
- Yusuf, M. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Jakarta: Prenadamedia Group.