



## Evaluasi Program Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang

Fitria Monalisa<sup>1</sup>, Fitri Kurnianingsih<sup>2</sup>, Firman<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Universitas Maritim Raja Ali Haji, Indonesia

Jalan Raya Dompok, Pulau Dompok, Tanjungpinang 292124

Korespondensi penulis: [fitriamonalisaaa@gmail.com](mailto:fitriamonalisaaa@gmail.com)

**Abstract.** *The problems that will be discussed in this final project are; 1. What is the form of the HR improvement program for the Apparatus at the Tanjungpinang City Satpol PP. 2. Has the program been effective in achieving the expected goals and objectives? Objectives, namely; 1. To find out the form of the HR improvement program at the Tanjungpinang City Satpol PP. 2. To find out how effective the human resource improvement program of the Tanjungpinang City Satpol PP is and to determine the success rate of the program in achieving its goals and objectives. HR development is very important to increase the effectiveness of the Tanjungpinang City Satpol PP program. This program is implemented to improve the ability and skills of Satpol PP personnel in carrying out their duties and functions. This HR improvement program consists of education and training for state defense cadres, disaster task force training, music corps guidance, PPNS and Intel training and martial arts training. This research uses a qualitative approach with descriptive methods. Data were collected through in-depth interviews and observations. The results of this study indicate that the skills, knowledge, and professionalism of Satpol PP members have been improved through these programs, which directly improve performance in maintaining public order and security. The human resource improvement program at Satpol PP Tanjungpinang City has been running effectively although there are constraints related to budget limitations.*

**Keywords:** *HR Improvement, Satpol PP, Training, Effectiveness*

**Abstrak.** Permasalahan yang akan dibahas dalam tugas akhir ini yaitu; 1. Bagaimana bentuk program peningkatan SDM Aparatur di Satpol PP Kota Tanjungpinang. 2. Apakah program tersebut telah efektif mencapai tujuan dan sasaran yang diharapkan? Bertujuan, yaitu; 1. Untuk mengetahui bentuk program peningkatan SDM Aparatur di Satpol PP Kota Tanjungpinang. 2. Untuk mengetahui seberapa efektif program peningkatan sumber daya manusia Satpol PP Kota Tanjungpinang dan untuk mengetahui tingkat keberhasilan program dalam mencapai tujuan dan sasarannya. Pengembangan SDM sangat penting untuk meningkatkan efektivitas program Satpol PP Kota Tanjungpinang. Program ini diimplementasikan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan personel Satpol PP dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Program peningkatan SDM ini terdiri dari pendidikan dan pelatihan kader bela negara, diklat satgas kebencanaan, bimtek korps musik, pelatihan PPNS dan Intel serta pelatihan beladiri. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dan observasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keterampilan, pengetahuan, dan profesionalisme anggota Satpol PP telah ditingkatkan melalui program-program tersebut, yang secara langsung meningkatkan kinerja dalam menjaga ketertiban dan keamanan masyarakat. Program peningkatan sumber daya manusia di Satpol PP Kota Tanjungpinang telah berjalan efektif meskipun terdapat kendala terkait keterbatasan anggaran.

**Kata kunci:** Peningkatan SDM, Satpol PP, Pelatihan, Efektivitas

### 1. LATAR BELAKANG

Ketentraman dan ketertiban berfungsi untuk menjaga keamanan dan meningkatkan kekuatan masyarakat dengan mencegah, dan menangkal pelanggaran hukum dan gangguan lainnya yang dapat mengganggu masyarakat. Ketertiban adalah keadaan dimana masyarakat diatur sesuai dengan norma yang berlaku untuk bekerja untuk mencapai tujuan. Satuan Polisi Pamong Praja adalah salah satu lembaga pemerintah yang selalu berperan utama dalam menjaga ketertiban dan ketentraman

masyarakat yang sangat diharapkan, baik oleh pemerintah maupun masyarakat itu sendiri. Ketentraman dan ketertiban ini tidak dapat dicapai tanpa kerja sama dengan lembaga hukum lainnya. Oleh karena itu, tugas ketentraman dan ketertiban juga diserahkan kepada Satuan Polisi Pamong Praja. Ini dilakukan untuk memaksimalkan sosialisasi produk hukum, terutama Peraturan Daerah, Peraturan Bupati, dan produk hukum lainnya yang berkaitan dengan operasi pemerintahan daerah kepada masyarakat. Tidak mungkin melakukannya sekaligus tetapi harus dilakukan secara bertahap, sehingga orang lebih memahami pentingnya mengikuti hukum dan tidak melanggarnya. Anggara (2021).

Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) memiliki peran penting dalam menjaga ketentraman dan ketertiban masyarakat. Anggota Satpol PP harus memiliki sejumlah kompetensi untuk menjalankan tugasnya dengan efektif, kompetensi yang perlu dimiliki anggota satpol pp adalah sebagai berikut :

1. Humanis, anggota Satpol PP harus mampu berinteraksi dengan masyarakat secara baik dan empatik, memahami kebutuhan dan permasalahan yang dihadapi warga.
2. Berdedikasi, memiliki komitmen yang tinggi terhadap tugas dan tanggung jawabnya untuk menjaga ketertiban dan keamanan masyarakat.
3. Disiplin, kedisiplinan dalam menjalankan tugas sangat penting untuk menciptakan ketertiban umum.
4. Tegas, anggota harus mampu mengambil keputusan yang tegas dan cepat dalam situasi yang memerlukan tindakan, tanpa mengabaikan aspek hukum dan etika

Berdasarkan laporan kinerja instansi pemerintah tahun 2020, salah satu tujuan strategis Satpol PP adalah meningkatkan kualitas dan kuantitas aparatur Satpol PP. Peningkatan kualitas sumber daya manusia Satpol PP Kota Tanjungpinang perlu dilakukan agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Satpol PP merupakan perangkat daerah yang bertugas membantu pemerintah daerah dalam menjalankan penertiban umum serta melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan. Namun, untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, Satpol PP memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya aparatur Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang berjumlah 264 orang, terdiri dari 150 PNS (Pegawai Negeri Sipil), 75 THKK (Tenaga Honorer Kontrak Kerja), dan 39 tenaga outsourcing. Sumber daya aparatur ini memungkinkan Satuan Polisi Pamong Praja melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dengan baik.

Sumber daya manusia adalah salah satu masalah penting di Kota Tanjungpinang yang belum tuntas. Sangat sering, publik mempertanyakan kemampuan aparatur. Situasi seperti ini disebabkan oleh banyak hal. Kondisi ini disebabkan oleh fakta bahwa pemerintah tidak campur tangan dalam mendayagunakan aparatur. Aparatur Sipil Negara (ASN) yang tidak memenuhi standar akan berdampak pada pekerjaan, seperti bekerja asal-asalan, tidak maksimal, tidak efektif, dan efisien, dan hasilnya tidak akan memenuhi Standar Operasional Prosedur (OSP) yang telah ditetapkan sebelumnya. Salah satu strategi untuk meningkatkan kapasitas sumber daya manusia Satuan Polisi Pamong Praja adalah melalui pelaksanaan Bimtek, Pelatihan, Workshop, dan Sosialisasi. Untuk melaksanakan strategi ini, dibuat program pembinaan dan pengembangan kompetensi untuk personel Satpol PP. Program adalah alat kebijakan yang digunakan oleh Perangkat Daerah untuk melaksanakan suatu atau lebih kegiatan. Program ini merupakan penjabaran langsung dari strategi dan kebijakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan dan sasaran pembangunan. Kegiatan yang lebih kecil merupakan operasional dari program yang dilaksanakan setiap hari. Program dan kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran, dan pendanaan indikatif dari Satpol PP Kota Tanjungpinang adalah sebagai berikut :

1. Program Peningkatan Sumber Daya Aparatur

Program peningkatan sumber daya aparatur Satpol PP adalah program yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas dan kapasitas sumber daya manusia di lingkungan Satpol PP. Selain itu tujuan dari peningkatan sumber daya manusia Satpol PP adalah untuk memastikan bahwa karyawan memiliki kemampuan yang diperlukan untuk memenuhi kualifikasi yang diperlukan, sehingga mereka dapat berkontribusi terbaik untuk organisasi. Program ini dilaksanakan melalui kegiatan pengembangan karier, pendidikan, dan pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme dan kualitas aparatur Satpol PP dalam melaksanakan tugas dan fungsi sebagai penegak peraturan daerah dan pengayom masyarakat dengan baik.

Bidang sumber daya aparatur mempunyai tugas dan fungsi membantu Kepala Satuan Polisi Pamong Praja dalam melaksanakan peningkatan sumber daya aparatur.

Akhir-akhir ini, Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) mendapat banyak kritik negatif dari masyarakat karena kurangnya kesadaran masyarakat untuk mematuhi peraturan daerah dan penertiban yang dilakukannya. akibatnya, hal ini menyebabkan perselisihan dengan masyarakat yang ditertibkannya. Peraturan Daerah Provinsi Kepulauan Riau Nomor 7 Tahun 2016 membuat Satpol PP lebih kuat untuk meningkatkan

kinerjanya yang penting. Peraturan ini menetapkan bahwa Satuan Polisi Pamong Praja dan Penanggulangan Kebakaran akan bertugas membantu Kepala Daerah dalam menegakkan Peraturan Daerah dan penyelenggaraan Ketertiban Umum dan Ketentraman Masyarakat serta Perlindungan Masyarakat. Selain itu, peraturan ini juga menetapkan bahwa lembaga tersebut akan dilengkapi dengan unsur pelaksana lainnya.

Sehubungan dengan upaya pemerintah Kota Tanjungpinang untuk melaksanakan ketertiban umum yang pelaksanaannya dilakukan oleh Satpol PP sebagai perangkat daerah Kota Tanjungpinang maka, Satpol PP memiliki peran strategis dalam meningkatkan pelayanan publik dan otonomi daerah. Selain itu, masuknya Satpol PP ke dalam struktur pemerintahan daerah dapat menciptakan keamanan hukum dan mempercepat prosen pembangunan.

Dari 2016-2021 Renstra isu strategis yang mendasari belum optimalnya penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah, Peraturan Gubernur dan peraturan lainnya. Kualitas dan kuantitas SDM aparatur Satpol PP yang belum sesuai dengan kompetensi di bidang penegakan Peraturan Daerah dan peraturan lainnya. Belum optimalnya Kantramtibmas dan pencegahan tindak kriminal dalam meningkatkan pemeliharaan dan ketertiban umum. Serta masih kurangnya kualitas dan kuantias SDM aparatur Satuan Polisi Pamong Praja yang kompeten dan profesional. Hal ini terjadi karena keterbatasan anggaran, jumlah aparatur dan jenis program pendidikan/pelatihan aparatur masih terbatas.

Sedangkan dari 2018-2023 Renstra isu strategis yang mendasari adalah masih kurangnya ketersediaan sumber daya aparatur baik dari segi kuantitas maupun kualitas berdasarkan kompetensi. Belum optimalnya penegakan Perda dan Perkada serta belum optimalnya patrol siaga ketertiban umum dan ketentraman masyarakat. Isu Rensra dari tahun 2016 hingga 2023 menunjukkan bahwa masih terdapat masalah yang berulang.

Kota Tanjungpinang memiliki banyak potensi untuk pertumbuhan ekonomi dan pariwisata. Kualitas sumber daya manusia Satpol PP sangat penting untuk menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat. Ini dapat dicapai melalui program pelatihan dan pengembangan keterampilan. Dalam konteks pembangunan ekonomi, peningkatan kualitas sumber daya manusia juga diperlukan untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi dan produktivitas. Dalam sambutannya, Wali Kota Tanjungpinang menyebutkan bahwa tugas Satpol PP semakin berat karena diharapkan mampu menjadi garda terdepan dalam mendukung pemulihan ekonomi melalui penyelenggaraan ketentraman, ketertiban umum yang profesional dan berintegritas. Penelitian ini

diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan untuk meningkatkan kinerja Satpol PP dan meningkatkan ketentraman dan ketertiban umum masyarakat. Penelitian ini juga akan membahas bagaimana kinerja Satpol PP terkait dengan kualitas sumber daya manusia stafnya, dan bagaimana program peningkatan sumber daya manusia staf Satpol PP Kota Tanjungpinang dapat dioptimalkan.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

### **Human Resource Development Theory**

Human resource development theory adalah teori yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia di dalam organisasi. Teori ini berfokus pada upaya untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kompetensi, dan kapabilitas individu dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Human resource development adalah proses mengembangkan atau melepaskan belenggu keahlian manusia melalui pengembangan organisasi serta pelatihan dan pengembangan karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja dan prestasi (Swanson, 1999).

Menurut Swanson (1999), HRD memiliki tiga dimensi utama :

1. Dimensi pendidikan : Pendidikan HRD melibatkan proses pendidikan formal dan informal yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan pemahaman karyawan. Program pendidikan dapat mencakup pelatihan, seminar, workshop, dan program pengembangan lainnya.
2. Dimensi pelatihan : Pelatihan HRD berfokus pada peningkatan keterampilan dan kemampuan karyawan. Ini dapat mencakup pelatihan teknis, pelatihan kepemimpinan, pelatihan interpersonal, dan pelatihan lainnya yang relevan dengan pekerjaan dan pengembangan karyawan.
3. Dimensi pengembangan karir : Dalam HRD, pengembangan karir membantu karyawan merencanakan dan mengelola karir mereka. Ini termasuk menilai keterampilan, menemukan peluang karir, membuat perencanaan pengembangan, dan membantu mencapai tujuan karir (Swanson, 1999).

Swanson juga menekankan bahwa dalam HRD, pengelolaan kinerja adalah sesuatu yang dilakukan untuk mengukur, menilai, dan mengembangkan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

### **Sumber Daya Manusia**

Sumber daya terdiri dari sumber daya alam, sumber daya keuangan, sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan, dan sumber daya teknologi. Sumber daya juga

dikenal sebagai tenaga, energi, kekuatan, atau kekuatan yang diperlukan untuk melakukan gerakan, aktivitas, kegiatan, atau tindakan. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya yang dapat digunakan untuk mensinergikan sumber daya lain untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut (Hasibuan & Malayu, 2003) sumber daya manusia adalah keahlian kompleks yang berasal dari kemampuan mental dan fisik setiap individu. Sumber daya manusia (SDM) sangat penting untuk berbagai jenis pekerjaan yang dilakukan. Tidak peduli seberapa canggih peralatan dan teknologi yang digunakan, tujuan perusahaan akan sulit dicapai tanpa tenaga kerja manusia yang berkualitas. Karena manusia memiliki daya pikir sejak lahir dan keahlian yang diperoleh melalui usaha (belajar dan latihan). Tingkat kecerdasan (IQ) dan kualitas emosi (EQ) seseorang dapat digunakan untuk menentukan seberapa cerdas mereka.

Definisi lain dari SDM seperti yang diutarakan oleh (Mathis & Jackson, 2019) sumber daya manusia adalah kumpulan sistem formal yang dirancang untuk memastikan penggunaan keahlian manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi dan perusahaan yang diinginkan. Secara garis besar, sumber daya manusia adalah orang-orang yang berfungsi sebagai aset penting bagi organisasi, baik itu institusi maupun perusahaan.

#### Empat Model Evaluasi Program SDM

Dalam mengevaluasi program sumber daya manusia terdapat 4 model evaluasi yaitu *evaluating reaction*, *evaluating learning*, *evaluating behavior*, dan *evaluating results*.

##### a. *Evaluating Reaction*

Mengukur reaksi sama dengan mengukur kepuasan pelanggan. Sangat penting bagi peserta untuk memberikan reaksi positif jika pelatihan ingin berhasil. Jika mereka tidak melakukannya, mereka tidak akan memiliki keinginan untuk belajar.

##### b. *Evaluating Learning*

Dalam program pelatihan, instruktur dapat mengajarkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Oleh karena itu, mengevaluasi pembelajaran berarti menentukan salah satu atau lebih dari hal-hal berikut:

“ Pengetahuan apa yang dipelajari? Keterampilan apa yang dikembangkan atau ditingkatkan? Sikap apa yang di ubah? “

Evaluasi pembelajaran sangat penting. Belajar tidak akan mengubah perilaku. Kadang-kadang, tujuan pembelajaran adalah untuk memperoleh lebih banyak pengetahuan.

c. Evaluating Behavior

Sejauh mana perubahan perilaku disebabkan oleh program pelatihan dapat dinilai melalui evaluasi perilaku. Tidak ada hasil akhir yang pasti. Oleh karena itu, sangat penting untuk memastikan apakah pengetahuan, kemampuan, dan sikap yang dipelajari dari program diterapkan dalam pekerjaan. Evaluasi adalah proses yang kompleks dan seringkali sulit untuk dilakukan. Anda perlu membuat keputusan apakah akan melakukan wawancara, kuesioner survei, atau keduanya, dan juga siapa yang akan dihubungi untuk evaluasi.

d. Evaluating Results

Tantangan terbesar bagi para profesional pelatihan adalah mengevaluasi hasil. Apa pun yang terjadi, itulah motivasi kita untuk berlatih, dan kita harus mampu menunjukkan bahwa latihan kita membawa manfaat yang lebih dari sekadar membayar biaya pelatihan. Dalam beberapa situasi, evaluasi ini dapat dilakukan dengan mudah. Hasil sering kali menentukan kualitas program yang bertujuan untuk meningkatkan penjualan, mengurangi kecelakaan, perputaran tenaga kerja, dan jumlah barang bekas.

### **3. METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti yakni berupa wawancara, observasi dan dokumentasi. Narasumber dalam penelitian ini adalah anggota Satpol PP Kota Tanjungpinang yang telah mengikuti program pelatihan pengembangan SDM. Observasi dan dokumentasi yang menjadi data sekunder yakni berupa foto, dan arsip dokumen. Pada penelitian ini kasus yang diteliti terkait evaluasi program peningkatan kualitas sumber daya manusia di satuan polisi pamong praja Kota Tanjungpinang. Proses analisis data berupa reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Dalam penelitian ini menggunakan teori Swanson (1999).

### **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bentuk program peningkatan sumber daya manusia di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang dan seberapa efektifnya program tersebut dalam mencapai tujuan dan sasaran yang diharapkan. Berikut adalah hasil pembahasan penelitian:

### **Bentuk Program Peningkatan SDM**

Program peningkatan SDM di Satpol PP Kota Tanjungpinang meliputi beberapa bentuk pelatihan dan pendidikan. Bentuk-bentuk tersebut adalah :

a. Pendidikan dan Pelatihan Kader Bela Negara

Program ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan anggota Satpol PP dalam menjaga ketertiban dan keamanan masyarakat.

b. Diklat Satgas Kebencanaan

Pelatihan ini dirancang untuk meningkatkan kemampuan anggota Satpol PP dalam menghadapi bencana dan keadaan darurat.

c. Bimtek Korps Musik

Program ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan musik dan kesenian anggota Satpol PP.

d. Pelatihan PPNS dan Intel

Pelatihan ini dirancang untuk meningkatkan kemampuan intelegen dan keamanan anggota Satpol PP.

e. Pelatihan Beladiri

Program ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan fisik dan beladiri anggota Satpol PP.

### **Efektivitas Program Peningkatan SDM**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa program peningkatan SDM di Satpol PP Kota Tanjungpinang telah berjalan efektif dalam meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan profesionalisme anggota Satpol PP. Program-program seperti pendidikan dan pelatihan kader bela negara, diklat satgas kebencanaan, bimtek korps musik, pelatihan PPNS dan Intel, serta pelatihan beladiri telah memberikan kontribusi signifikan dalam meningkatkan kemampuan anggota Satpol PP. Hal ini dapat dilihat dari peningkatan kinerja anggota Satpol PP dalam menjaga ketertiban dan keamanan masyarakat.

### **Hambatan Program Peningkatan SDM**

Meskipun program peningkatan sumber daya manusia Satpol PP telah menunjukkan hasil yang positif dan efektif, banyak tantangan telah menghalangi pelaksanaannya. Anggaran adalah masalah utama yang dihadapi. Keterbatasan anggaran menjadi tantangan besar yang mempengaruhi keberlanjutan dan konsistensi pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan SDM.

Ketika anggaran terbatas, program pelatihan seringkali tidak dapat dilaksanakan secara rutin. Meskipun pelatihan yang ada telah menunjukkan peningkatan keterampilan dan pengetahuan anggota, Satpol PP kesulitan untuk melanjutkan program pelatihan dengan frekuensi yang diperlukan. Hal ini berdampak pada kemampuan anggota untuk mempertahankan dan meningkatkan kemampuan mereka secara berkala.

Secara keseluruhan, masalah utama yang perlu diatasi untuk memastikan bahwa program peningkatan SDM di Satpol PP dapat berjalan secara efisien dan berkelanjutan adalah masalah anggaran. Untuk mengatasi masalah ini dan memastikan bahwa Satpol PP dapat terus meningkatkan kapasitas dan profesionalitas anggotanya untuk memberikan layanan masyarakat yang lebih baik, pihak terkait harus berkomitmen dan memberikan dukungan finansial yang lebih besar

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan mengenai Evaluasi program peningkatan sumber daya manusia di Satpol PP Kota Tanjungpinang telah dilaksanakan secara efektif dengan beberapa kendala yang ada. program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang telah dilaksanakan, seperti pelatihan Kader Bela Negara, pelatihan PPNS dan Intel, Diklat Satgas Kebencanaan, Bimtek Korps Musik, dan pelatihan beladiri, telah menunjukkan hasil yang positif dan efektif. Keterampilan, pengetahuan, dan profesionalisme anggota Satpol PP telah ditingkatkan melalui program-program ini, yang menghasilkan peningkatan kinerja dalam menjaga ketertiban dan keamanan masyarakat.

Hasil evaluasi menunjukkan bahwa program peningkatan sumber daya manusia telah berjalan dengan baik dan menghasilkan hasil yang memuaskan. Anggota Satpol PP Kota Tanjungpinang telah memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang lebih baik, yang secara langsung berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka dalam tugas sehari-hari.

Keterbatasan anggaran merupakan hambatan utama bagi pelaksanaan program. Keterbatasan anggaran mempengaruhi frekuensi program pelatihan dan

menyebabkan masalah dalam mempertahankan dan meningkatkan kemampuan anggota secara berkelanjutan.

## 6. DAFTAR REFERENSI

- Ambatali, C. D., & Verspieren, Q. (2024). Human resource development and management in the Philippines' national space capacity building program. *Advances in Space Research*, 73(1), 1031–1040. <https://doi.org/10.1016/j.asr.2023.10.030>
- Amstrong, M. (1997). *Manajemen sumber daya*. Gramedia.
- Anggara, A. (2021). Analisis kompetensi sumber daya manusia di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sumedang pada bidang ketertiban umum dan ketentraman masyarakat. *Journal Repository Fisip Universitas Sebelas April*, 21(1).
- Astiwi, A. R. (2018). Pengembangan kapasitas sumber daya manusia (Studi pada Biro Sumber Daya Manusia di Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia). *Journal Repository Universitas Brawijaya*, 2(89), 1–177. <http://repository.ub.ac.id/id/eprint/162961/1/Ana%20Roby%20Astiwi.pdf>
- Danquah, J. K., Crocco, O. S., Mahmud, Q. M., Rehan, M., & Rizvi, L. J. (2023). Connecting concepts: Bridging the gap between capacity development and human resource development. *Human Resource Development International*, 26(3), 246–263. <https://doi.org/10.1080/13678868.2022.2108992>
- Hadžikadunić, A. (2019). Lifelong education programs in human resource capacity development for the needs of management in events crises. *Security Dialogues /Безбедносни Дијалози*, 1, 95–108. <https://doi.org/10.47054/sd1910095h>
- Hasibuan, M. S. P., & Malayu, H. S. (2003). *Manajemen sumber daya manusia: Edisi revisi* (p. 275). Bumi Aksara. [https://books.google.com/books/about/Manajemen\\_Sumber\\_Daya\\_Manusia.html?hl=id&id=ZQk0tAEACAAJ](https://books.google.com/books/about/Manajemen_Sumber_Daya_Manusia.html?hl=id&id=ZQk0tAEACAAJ)
- Hayat. (2014). Peningkatan kualitas sumber daya manusia aparatur pelayanan publik dalam kerangka Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang aparatur sipil negara. *Jurnal Kebijakan Dan Manajemen PNS*, 8(1), 31–44.
- Khan, Z., Khan, A. S., & Khan, I. (2017). Impact of performance appraisal on employee's performance including the moderating role of motivation: A survey of commercial banks in Dera Ismail Khan, Khyber Pakhtunkhwa, Pakistan. *Universal Journal of Industrial and Business Management*, 5(1), 1–9. <https://doi.org/10.13189/ujibm.2017.050101>
- Kirkpatrick, D. L., & Kirkpatrick, J. D. (2008). *Evaluating training programs*. Berrett-Koehler Publishers, Inc. <http://imas.staff.gunadarma.ac.id/Downloads/files/65146/Modul+Zahir+Lengkap.pdf>

- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Human resource management (Manajemen sumber daya manusia)*. Salemba Empat.
- Mulilo, B., Laassiri, M., & Boye, D. (2022). Young physicists forum and the importance for education and capacity development for Africa. *arXiv*. <http://arxiv.org/abs/2206.15171>
- Ogunode, N. J., & Emmanuel, D. (2023). Human resource management in university system in Nigeria. *Unpublished manuscript*, 1–11.
- Rahman, R., & Faheem, M. (2021). Management development program to increase employee capacity and responsibility during the COVID-19 pandemic. *Journal of Asian Multicultural Research for Economy and Management Study*, 2(1), 54–59. <https://doi.org/10.47616/jamrems.v2i1.106>
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan kombinasi (mixed methods)* (pp. 1–781).
- Susano, A., Subiantoro, H., & Meirinaldi, M. (2023). HR development through capacity building to increase company productivity. *Jurnal Indonesia Sosial Sains*, 4(06), 499–508. <https://doi.org/10.59141/jiss.v4i06.838>
- Swanson, R. A. (1999). *Human resource development theory*.
- Swanson, R. A. (1999). *The foundation of performance improvement and implications for practice*. Berrett-Koehler Publishers.
- Usman, E. J. (2020). Pengembangan sumber daya manusia melalui training needs assessment pada kantor Kementerian Agama Kota Makassar. *Competitiveness*, 9(1), 51–60.