Journal Visionary : Research and Development in Educational Management
Volume 13 Number 1 April 2025
https://e-journal.undikma.ac.id/index.php/visionary
Email: visionary@undikma.ac.id

Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Efektivitas Pelayanan Publik di Dinas Sosial Kabupaten Lombok Tengah

Hulwatunnajah[1], Sulaeman[2], Ma'ruf Alqifari[3]

[1,2,3] Program Studi Manajemen, Universitas Pendidikan Mandalika, Mataram, Indonesia.
Email Corresponding: hulwaaa159@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan efektivitas pelayanan publik di Dinas Sosial Kabupaten Lombok Tengah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis penelitian menggunakan pendekatan *Ability, Motivation, dan Opportunity* (AMO) untuk mengetahui kemampuan pegawai, motivasi kerja, serta kesempatan yang diberikan organisasi dalam mendukung peningkatan pelayanan publik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi manajemen SDM di Dinas Sosial Kabupaten Lombok Tengah telah dilakukan melalui perencanaan SDM, pelatihan dan pengembangan pegawai, evaluasi kinerja, serta pemberian motivasi kerja. Faktor pendukung meliputi adanya kerja sama antarpegawai dan dukungan pimpinan, sedangkan faktor penghambat berupa keterbatasan sarana prasarana, jumlah pegawai yang belum memadai, serta rendahnya pemanfaatan teknologi dalam pelayanan.

Kata Kunci: Strategi Manajemen SDM, Efektivitas Pelayanan Publik

Abstract: *This study aims to analyze human resource management strategies in improving the effectiveness of public services at the Social Service Office of Central Lombok Regency. This research uses a descriptive qualitative approach with data collection techniques through observation, interviews, and documentation. The analysis employs the Ability, Motivation, and Opportunity (AMO) approach to identify employee capabilities, work motivation, and opportunities provided by the organization in supporting the improvement of public services. The results of the study indicate that human resource management strategies at the Social Service Office of Central Lombok Regency have been implemented through human resource planning, employee training and development, performance evaluation, and the provision of work motivation. Supporting factors include cooperation among employees and leadership support, while inhibiting factors consist of limited facilities and infrastructure, an insufficient number of employees, and low utilization of technology in service delivery.*

Keywords: *Human Resource Management Strategy, Public Services, Effectiveness*

Pendahuluan

Mekanisme pelayanan publik merupakan salah satu aspek penting dalam mewujudkan pelayanan yang efektif, efisien, dan berorientasi pada kebutuhan masyarakat. Mekanisme pelayanan yang baik tidak hanya ditunjukkan melalui prosedur pelayanan yang jelas, tetapi juga didukung oleh sistem pengelolaan kinerja yang mampu memastikan setiap tahapan pelayanan berjalan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Penelitian Schoeman dan Chakwizira (2023). Pelayanan publik merupakan wujud nyata tanggung jawab pemerintah dalam memenuhi kebutuhan dasar masyarakat serta meningkatkan kesejahteraan sosial. Kualitas pelayanan publik menjadi indikator penting keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan, karena berhubungan langsung dengan tingkat kepuasan dan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah. Oleh karena itu, pemerintah dituntut untuk terus melakukan perbaikan dan inovasi dalam penyelenggaraan pelayanan publik agar lebih efektif, efisien, dan berorientasi pada kepentingan masyarakat (Sudrajat, 2023).

Efektivitas pelayanan dapat diukur dengan indikator optimasi tujuan yaitu bagaimana melihat pada pencapaian target kerja, apakah sesuai dengan yang telah di

rencanakan atau idak. Kita juga melihat apakah kita juga keluhan yang datang dari masyarakat tentang pelayanan yang sudah diberikan pegawai atau tidak, sebab adanya keluhan berarti menunjukan tujuan organisasi sebelum tercapai sepenuhnya. Indikator yang lain di ajukan untuk mengukur efektivitas pelayanan adalah presfektif sistematika yaitu melihat pada kemampuan masing-masing pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kedudukannya dalam organisasi tersebut, apakah pegawai memiliki keterampilan keahlian khusus. Muhammad Aris *et al.,* (2021).

Selain kompetensi teknis, kualitas pelayanan publik juga sangat dipengaruhi oleh profesionalisme, etika, dan integritas aparatur. Aparatur pelayanan publik dituntut untuk bersikap ramah, jujur, cepat, serta bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Etika pelayanan yang baik berperan penting dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) dan meningkatkan kepuasan masyarakat (Sudrajat, 2023; Nasrun, Yahya, & Ali, 2025). Penelitian Endrian dan Lanin (2022). Efektivitas pelayanan publik masih menghadapi berbagai tantangan yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia. Meskipun prinsip *good governance* Ratna Ani Lestari (2022) telah menjadi acuan dalam penyelenggaraan pelayanan publik, implementasinya belum sepenuhnya terintegrasi dalam strategi manajemen SDM secara menyeluruh. Perencanaan, pengembangan kompetensi, motivasi, serta evaluasi kinerja aparatur masih cenderung berjalan secara parsial dan belum terkoordinasi secara sistematis. Kondisi ini berdampak pada belum optimalnya kualitas dan efektivitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat, sehingga diperlukan pendekatan manajemen SDM yang lebih komprehensif dan berkelanjutan.

Metode

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk memahami secara mendalam fenomena pengelolaan MSDM serta strategi manajemen SDM dalam meningkatkan efektivitas pelayanan publik di Dinas Sosial Kabupaten Lombok Tengah. Penelitian kualitatif menekankan pada pemahaman makna, proses, dan konteks sosial yang terjadi di lapangan berdasarkan perspektif informan.Menurut Sugiyono (2019). Desain penelitian merupakan rencana penelitian yang disusun secara sistematis agar peneliti dapat memperoleh jawaban atas permasalahan penelitian yang telah dirumuskan. Desain penelitian berfungsi sebagai pedoman dan arah dalam pelaksanaan penelitian sehingga tujuan penelitian dapat dicapai secara efektif, objektif, dan sistematis.Menurut Arikunto,S. (2019).

Penelitian dilaksanakan di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Lombok Tengah Nusa Tenggara Barat dengan subjek penelitian meliputi Kepala Dinas, pegawai/aparatur yang terlibat langsung dalam pelayanan publik, serta pihak lain yang dianggap memiliki informasi relevan terkait pengelolaan sumber daya manusia dan pelaksanaan pelayanan public Instrumen utama dalam penelitian ini adalah peneliti sendiri dengan bantuan pedoman observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi untuk mengamati kondisi dan pelaksanaan dilapangan, wawancara untuk memperoleh informasi secara mendalam dari informan, serta studi dokumentasi untuk melengkapi data penelitian berupa arsip, foto, dan dokumen yang berkaitan dengan pelayanan publik. Keabsahan data diuji menggunakan triangulasi sumber,

triangulasi teknik, dan triangulasi waktu. Teknik analisis data menggunakan analisis Strategi SWOT yang di dahului dengan Analisis IFAS dan EFAS.

Hasil dan Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan manajemen SDM masih menghadapi sejumlah kendala, antara lain perencanaan kebutuhan pegawai yang belum optimal, ketidaksesuaian penempatan pegawai dengan kompetensi, keterbatasan pelatihan dan pengembangan, distribusi beban kerja yang belum merata, serta evaluasi kinerja yang belum sepenuhnya berorientasi pada peningkatan kualitas pelayanan**.** Kondisi tersebut berkaitan dengan efektivitas pelayanan publik, khususnya pada aspek kecepatan, ketepatan, kualitas pelayanan, kepuasan masyarakat, dan interaksi antara pegawai dengan penerima layanan. Meskipun pelayanan secara umum telah berjalan cukup baik dan pegawai berupaya memberikan pelayanan sesuai dengan prosedur, keterbatasan jumlah fasilitas, penggunaan sistem administrasi manual, ketidakakuratan data, serta tingginya beban kerja masih menjadi hambatan. Oleh karena itu, pembahasan hasil penelitian difokuskan pada manajemen SDM, efektivitas pelayanan publik, keterkaitan manajemen SDM dengan pelayanan, serta strategi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kualitas pelayanan di Dinas Sosial Kabupaten Lombok Tengah.

Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia di Dinas Sosial Kabupaten Lombok Tengah masih menghadapi tantangan dalam aspek perencanaan, penempatan, pengembangan, pembagian beban kerja, dan evaluasi kinerja pegawai. Kondisi ini menunjukkan bahwa pengelolaan SDM belum sepenuhnya berjalan optimal untuk mendukung tuntutan pelayanan publik yang semakin kompleks. Manajemen SDM tidak hanya berkaitan dengan ketersediaan pegawai, tetapi juga mencakup kesesuaian kompetensi, kemampuan menyelesaikan pekerjaan, motivasi, serta penempatan tenaga kerja sesuai kebutuhan organisasi.

Analisis Efektivitas Pelayanan Publik

Efektivitas pelayanan publik di Dinas Sosial Kabupaten Lombok Tengah dapat dianalisis melalui beberapa aspek, yaitu kecepatan, ketepatan, kualitas pelayanan, kepuasan masyarakat, dan kualitas interaksi antara pegawai dengan masyarakat. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, pelayanan secara umum telah berjalan cukup baik. Pegawai berusaha memberikan pelayanan sesuai prosedur, bersikap ramah, dan memberikan informasi kepada masyarakat. Namun, masih ditemukan sejumlah hambatan yang menyebabkan pelayanan belum sepenuhnya optimal.

Keterkaitan Manajemen SDM dengan Efektivitas Pelayanan Publik

Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen SDM memiliki keterkaitan erat dengan efektivitas pelayanan publik di Dinas Sosial Kabupaten Lombok Tengah. Kompetensi, kualifikasi, motivasi, distribusi beban kerja, dan evaluasi kinerja pegawai memengaruhi kemampuan organisasi memberikan pelayanan yang cepat, tepat, dan berkualitas. Dengan demikian, keberhasilan pelayanan tidak hanya ditentukan oleh keberadaan prosedur, tetapi juga oleh kemampuan pegawai dan dukungan sistem kerja

dalam melaksanakan prosedur tersebut. Pertama, kompetensi pegawai berhubungan dengan ketepatan dan kualitas pelayanan. Pegawai yang memahami regulasi, menguasai administrasi, serta memiliki keterampilan teknologi informasi cenderung lebih siap menyelesaikan pekerjaan sesuai ketentuan. Sebaliknya, kesenjangan kompetensi dan keterbatasan pelatihan dapat meningkatkan kebutuhan pendampingan serta risiko kesalahan. Temuan mengenai keragaman latar belakang pendidikan dan pelatihan yang belum merata menunjukkan perlunya pemetaan kompetensi dan pengembangan kapasitas secara berkelanjutan.

Kedua, perencanaan dan distribusi beban kerja berkaitan dengan kecepatan pelayanan. Ketika volume pekerjaan tidak seimbang dengan jumlah pegawai dan fasilitas yang tersedia, waktu penyelesaian pelayanan berpotensi menjadi lebih lama. Kondisi ini memperlihatkan bahwa peningkatan efektivitas tidak cukup dilakukan dengan menuntut pegawai bekerja lebih cepat, tetapi harus disertai pengaturan beban kerja yang realistis, penyederhanaan proses administrasi, dan pemenuhan fasilitas yang dibutuhkan. Ketiga, evaluasi kinerja berhubungan dengan konsistensi kualitas pelayanan. Evaluasi yang dilaksanakan secara objektif dan disertai umpan balik dapat membantu pegawai mengetahui kekurangan, memperbaiki cara kerja, serta meningkatkan tanggung jawab terhadap hasil pelayanan. Sebaliknya, evaluasi yang hanya berorientasi administratif akan kurang efektif apabila tidak diikuti tindakan perbaikan yang nyata.

Keempat, sikap dan keterampilan interpersonal pegawai berpengaruh terhadap kepuasan masyarakat. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa keramahan dan keterbukaan petugas telah menjadi aspek positif dalam pelayanan. Akan tetapi, perhatian terhadap kelompok rentan dan konsistensi komunikasi masih perlu ditingkatkan. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi pelayanan tidak hanya mencakup keterampilan teknis, tetapi juga empati, kesabaran, komunikasi yang jelas, dan kemampuan memahami kebutuhan masyarakat. Kelima, ketersediaan sarana prasarana dan teknologi informasi menjadi faktor pendukung yang berinteraksi dengan kualitas SDM. Pegawai yang kompeten tetap menghadapi keterbatasan apabila perangkat kerja tidak mencukupi atau proses administrasi masih memerlukan banyak tahapan manual. Sebaliknya, pengadaan teknologi tanpa disertai peningkatan kemampuan pengguna juga tidak akan memberikan hasil optimal. Oleh karena itu, pengembangan SDM dan modernisasi sistem pelayanan perlu dilaksanakan secara terpadu.

Berdasarkan keterkaitan tersebut, dapat dipahami bahwa efektivitas pelayanan publik merupakan hasil interaksi antara kompetensi pegawai, pengaturan pekerjaan, sistem administrasi, sarana prasarana, dan orientasi pelayanan kepada masyarakat. Dengan demikian, strategi peningkatan pelayanan di Dinas Sosial Kabupaten Lombok Tengah perlu diarahkan pada penguatan manajemen SDM secara menyeluruh, bukan hanya pada satu aspek tertentu.

Analisis SWOT Manajemen SDM dalam Meningkatkan Efektivitas Pelayanan Publik

Analisis SWOT digunakan untuk mengidentifikasi faktor internal dan eksternal yang memengaruhi manajemen SDM dan efektivitas pelayanan publik di Dinas Sosial Kabupaten Lombok Tengah. Analisis ini membantu menentukan strategi berdasarkan kekuatan dan kelemahan internal serta peluang dan ancaman dari lingkungan eksternal. Berdasarkan identifikasi faktor SWOT, strategi yang dapat dikembangkan adalah sebagai berikut:

1. Strategi SO (Strengths–Opportunities)

Strategi ini dilakukan dengan memanfaatkan kekuatan internal untuk meraih peluang eksternal. Dinas Sosial Kabupaten Lombok Tengah dapat mengoptimalkan sikap positif pegawai, penerapan SOP, dan dukungan pelatihan dari Kementerian Sosial untuk memperkuat kompetensi pelayanan. Koordinasi antarpegawai juga dapat dimanfaatkan untuk berbagi pengetahuan dan menyebarluaskan praktik kerja yang baik. Selain itu, potensi teknologi informasi dapat dikembangkan secara bertahap untuk mendukung proses administrasi dan pembaruan data.

2. Strategi WO (Weaknesses–Opportunities)
   Strategi ini bertujuan mengatasi kelemahan dengan memanfaatkan peluang yang tersedia. Keterbatasan kompetensi dapat diatasi melalui pelatihan berdasarkan kebutuhan jabatan, pendampingan internal, dan kerja sama dengan instansi terkait. Keterbatasan komputer dan kendala administrasi manual perlu ditangani melalui pengajuan anggaran berdasarkan prioritas kebutuhan. Di samping itu, pembaruan data dan penguatan koordinasi dapat dilakukan untuk mengurangi kesalahan administrasi.
3. Strategi ST (Strengths–Threats)
   Strategi ini menggunakan kekuatan organisasi untuk menghadapi ancaman. Penerapan SOP, keramahan pegawai, dan koordinasi yang baik dapat dimanfaatkan untuk mengelola lonjakan jumlah masyarakat yang membutuhkan pelayanan. Pembagian tugas yang jelas, penyampaian informasi secara terbuka, dan pengaturan antrean dapat membantu menjaga kualitas pelayanan meskipun volume pekerjaan meningkat.
4. Strategi WT (Weaknesses–Threats)
   Strategi ini difokuskan pada pengurangan kelemahan sekaligus meminimalkan ancaman. Langkah yang dapat dilakukan meliputi evaluasi beban kerja secara berkala, penyusunan prioritas pelayanan, pembaruan data, penguatan evaluasi kinerja, serta pengajuan kebutuhan fasilitas dan anggaran secara terencana. Perhatian khusus perlu diberikan pada pelayanan kelompok rentan agar keterbatasan sumber daya tidak mengakibatkan kebutuhan mereka terabaikan.

Dengan demikian, analisis SWOT menunjukkan bahwa Dinas Sosial Kabupaten Lombok Tengah memiliki modal awal berupa sikap positif pegawai, penerapan prosedur, dan dukungan pengembangan kapasitas. Namun, modal tersebut perlu didukung perbaikan pada aspek kompetensi, pembagian beban kerja, sarana prasarana, dan sistem administrasi agar mampu menghasilkan peningkatan pelayanan yang terukur.

Strategi Manajemen SDM dalam Meningkatkan Efektivitas Pelayanan Publik

Berdasarkan keseluruhan hasil penelitian dan analisis SWOT, strategi manajemen SDM dalam meningkatkan efektivitas pelayanan publik di Dinas Sosial Kabupaten Lombok Tengah perlu dilakukan secara terencana, terintegrasi, dan berkelanjutan. Strategi tersebut tidak hanya berorientasi pada peningkatan kemampuan individu pegawai, tetapi juga pada pembenahan sistem kerja dan dukungan organisasi.

1. Pertama, memperkuat perencanaan kebutuhan dan distribusi pegawai melalui analisis beban kerja, pemetaan kebutuhan setiap bidang, dan peninjauan kembali pembagian tugas. Langkah ini bertujuan memastikan bahwa jumlah dan penempatan pegawai lebih sesuai dengan volume serta kompleksitas pelayanan.
2. Kedua, meningkatkan kesesuaian penempatan pegawai dengan kompetensi melalui pemetaan pendidikan, keterampilan, pengalaman, dan kebutuhan jabatan. Pegawai

yang belum memiliki kemampuan sesuai bidang tugas perlu mendapatkan pendampingan dan pengembangan kompetensi agar dapat melaksanakan pekerjaan secara optimal.

3. Ketiga, mengembangkan program pelatihan yang berkelanjutan dan sesuai kebutuhan. Pelatihan perlu memprioritaskan kemampuan administrasi, penggunaan teknologi informasi, pemahaman regulasi, komunikasi pelayanan, serta pelayanan bagi kelompok rentan. Dalam menghadapi keterbatasan anggaran, pelatihan internal dan kerja sama dengan instansi terkait dapat menjadi alternatif untuk memperluas kesempatan pengembangan pegawai.
4. Keempat, memperkuat sistem evaluasi kinerja berbasis hasil pelayanan dengan menggunakan indikator yang jelas, seperti waktu penyelesaian, ketepatan data, kepatuhan terhadap prosedur, kualitas komunikasi, dan penyelesaian pengaduan. Hasil evaluasi harus ditindaklanjuti melalui umpan balik, pembinaan, dan penyusunan rencana pengembangan individu.
5. Kelima, meningkatkan sarana prasarana dan pemanfaatan teknologi informasi secara bertahap. Pemenuhan perangkat kerja dan perbaikan sistem administrasi perlu disesuaikan dengan kebutuhan prioritas. Digitalisasi hendaknya dilakukan dengan memperhatikan kesiapan pegawai, keandalan sistem, ketepatan data, dan keamanan informasi masyarakat.
6. Keenam, memperkuat orientasi pelayanan kepada masyarakat melalui peningkatan komunikasi, empati, kesabaran, dan sikap proaktif pegawai. Perhatian terhadap lanjut usia, penyandang disabilitas, dan kelompok masyarakat yang memerlukan pendampingan perlu diintegrasikan ke dalam standar pelaksanaan pelayanan.
7. Ketujuh, melakukan pemantauan dan evaluasi efektivitas pelayanan secara berkala melalui pengukuran waktu tunggu, ketepatan penyelesaian, jumlah kesalahan administrasi, keluhan masyarakat, dan tingkat kepuasan penerima layanan. Hasil pengukuran tersebut dapat digunakan sebagai dasar penentuan prioritas perbaikan dan evaluasi keberhasilan strategi manajemen SDM.

Penerapan strategi tersebut perlu disertai pembagian tanggung jawab yang jelas, penentuan target yang realistis, dan evaluasi pelaksanaan secara berkala. Dengan demikian, peningkatan efektivitas pelayanan tidak hanya menjadi tanggung jawab pegawai yang berhadapan langsung dengan masyarakat, tetapi menjadi bagian dari komitmen organisasi secara keseluruhan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan efektivitas pelayanan publik di Dinas Sosial Kabupaten Lombok Tengah, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Manajemen sumber daya manusia (SDM) di Dinas Sosial Kabupaten Lombok Tengah masih menghadapi kendala dalam perencanaan kebutuhan pegawai, penempatan berdasarkan kompetensi, pemerataan pelatihan, distribusi beban kerja, dan evaluasi kinerja.
2. Efektivitas pelayanan publik secara umum telah berjalan cukup baik, terutama dalam hal keramahan, keterbukaan, dan upaya pegawai mengikuti standar operasional prosedur (SOP).

3. Manajemen SDM memiliki keterkaitan erat dengan efektivitas pelayanan publik. Kompetensi pegawai memengaruhi ketepatan dan kualitas pelayanan, pembagian beban kerja berpengaruh terhadap kecepatan pelayanan, sedangkan evaluasi kinerja dan keterampilan komunikasi turut menentukan konsistensi pelayanan serta kepuasan masyarakat.
4. Hasil analisis SWOT menunjukkan bahwa kekuatan organisasi meliputi sikap positif pegawai, penerapan SOP, koordinasi internal, dan dukungan pelatihan dari Kementerian Sosial. Sementara itu, kelemahannya mencakup keterbatasan fasilitas, pelatihan yang belum merata, beban kerja yang tinggi, dan pengelolaan data yang belum optimal. Peluang pemanfaatan teknologi informasi dan kerja sama antarinstansi perlu dimaksimalkan untuk mengatasi berbagai kendala tersebut.
5. Strategi peningkatan efektivitas pelayanan publik perlu diarahkan pada penguatan perencanaan dan penempatan pegawai, peningkatan kompetensi melalui pelatihan berkelanjutan, pemerataan beban kerja,
6. Keberhasilan peningkatan pelayanan publik membutuhkan komitmen seluruh unsur organisasi, dukungan anggaran, pembagian tanggung jawab yang jelas, serta pemantauan dan evaluasi secara berkala. Pelaksanaan strategi secara konsisten diharapkan dapat mewujudkan pelayanan yang lebih cepat, tepat, berkualitas, transparan, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat.

Referensi

Agustini, F. (2019). Strategi manajemen sumber daya manusia.

Amiruddin, I., & Rahman, D. (2025). Sistem rekrutmen, seleksi, orientasi dan penempatan sumber daya manusia. *Nazzama: Journal of Management Education*, *5*(1), 70-83.

Andriani, A. D., Mulyana, A., Widarnandana, I. G. D., Armunanto, A., Sumiati, I., Susanti, L., ... & Dewi, I. C. (2022). Manajemen sumber daya manusia (Vol. 1). TOHAR MEDIA.

ANNISYA, M. D. S. (2025). *ANALISIS KEBERLANJUTAN SISTEM PENYEDIAAN AIR MINUM KOTA BANDAR LAMPUNG* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS LAMPUNG).

Arikunto, S. (2019). Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.

Asriyanti, S., Febrianti, A. A., Wulansari, F. N., Mubarok, S., & Anshori, M. I. (2024). Peran strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan produktifitas kerja karyawan. *PPIMAN Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, *2*(3), 08-21.

Cahyadi, N., S ST, M. M., Joko Sabtohadi, S. E., Alkadrie, S. A., SE, M., Megawati, S. P., ... & Lay, A. S. Y. (2023). Manajemen sumber daya manusia. CV Rey Media Grafika.

Muarsarsar, S. (2022). Strategi Pengembangan Sumberdaya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sarmi. Jurnal Kajian Pemerintah: Journal of Government, Social and Politics, 8(1), 47-63.

nggreani, T. F. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi SWOT: Strategi pengembangan SDM, strategi bisnis, dan strategi MSDM (suatu kajian studi

literatur manajemen sumberdaya manusia). Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi, 2(5), 619-629.

Noviana, N. (2023). *Optimalisasi SDM dan kualitas pelayanan untuk meningkatkan kepuasan masyarakat pada Dinas Sosial Kabupaten Semarang* (Skripsi, Universitas Islam Sultan Agung).

Nuraeni, E., Hardi, A. K. D., & Reksono, B. (2025). Konsep dasar perencanaan sumber daya manusia. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis STIE Bisnis Internasional Indonesia (BII)*, *5*(1), 24-31.

Nurhayati, R. A. (2024). *Strategi Manajemen Pelayanan Publik: Prinsip, Asas, dan Dinamika Prosedurnya*. Anak Hebat Indonesia.

Nurhayati, R. A. (2024). *Strategi Manajemen Pelayanan Publik: Prinsip, Asas, dan Dinamika Prosedurnya*. Anak Hebat Indonesia.

Nurhayati, R. A. (2024). *Strategi Manajemen Pelayanan Publik: Prinsip, Asas, dan Dinamika Prosedurnya*. Anak Hebat Indonesia.

PARWAATMYA, A. A. (2026). *PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA DINAS KEPEMUDAAN, OLAHRAGA DAN PARIWISATA KOTA TEGAL SEBAGAI VARIABEL MEDIASI* (Doctoral dissertation, Universitas Pancasakti Tegal).

Putra, R. H. (2025). Strategi pengelolaan sumber daya manusia untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik di Kecamatan Medan Denai. Room of Civil Society Development, 4(2), 320–328. https://doi.org/10.59110/rcsd.605

Putri, G. A. M., Maharani, S. P., & Nisrina, G. (2022). Literature view pengorganisasian: SDM, tujuan organisasi dan struktur organisasi. Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi, 3(3), 286-299

Rachman, Z., Guampe, F. A., Koto, S. K., Norman, E., Possumah, L. M. A., Winanti, A., ... & Syahputra, R. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Revolusi Industri 4.0. *Penerbit Mifandi Mandiri Digital*, *1*(01).

Rachman, Z., Guampe, F. A., Koto, S. K., Norman, E., Possumah, L. M. A., Winanti, A., ... & Syahputra, R. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Revolusi Industri 4.0. *Penerbit Mifandi Mandiri Digital*, *1*(01).

Rahmawati, F. P. (2025). *Transformasi Digital Manajemen Sumber Daya Manusia: Studi Implementasi di PT Wijaya Karya (Persero) Tbk Proyek Toll Road Development Of Semarang–Demak 1B* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Indonesia).

Rahmawati, N., & Yusuf, M. (2025). Kurangnya pelatihan dan pengembangan SDM sebagai kendala peningkatan kualitas pelayanan publik. *Jurnal Human Capital*, *7*(1), 81–93.

Ramadian, A., Mohamad Rizan, M. M., & Suhud, U. (2021). Manajemen Strategi Pengembangan Aparatur Negara. Ahlimedia Book.

Riyanto, R., Primayudha, M. I., Juprihadi, J., Kusprasetyo, M. H., Nofiyanto, A., Melyana, N., ... & Widiasih, T. (2025). Manajemen SDM Modern: Optimalisasi Kinerja di Era Digital.

Rosiadi, A., Setiawan, M., & Moko, W. (2018). Praktek manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi pada organisasi sektor publik. Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, 6(2), 156-169.

Safina, W. D., Damayanti, P., & Akhmarozi, F. (2025). Metode Pengendalian dan

Pengelolaan SDM: Kajian Literatur Sistematis Tahun 2020-2024. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)*, *6*(1), 154-163.

Saputra, H., Soleh, A., & Gayatri, I. A. M. E. M. (2020). Pengaruh perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan penempatan terhadap kinerja karyawan kantor perwakilan bank indonesia provinsi bengkulu. *INOBIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, *3*(2), 187-197.

Sari, Y. P. (2025). *Pengaruh Akuntabilitas, dan Transparansi Pengelolaan Keuangan Desa Terhadap Kinerja Pengelolaan Dana Desa Melalui Partisipasi Masyrakat dengan Relevansi Nilai Syariah di Kampung Mekar Jaya Kecamatan Banjar Baru Kabupaten Tulang Bawang* (Doctoral dissertation, UIN Jurai Siwo Lampung).

Sartika, I., & Tebai, N. G. (2025). Efektivitas pelaksanaan dalam meningkatkan pelayanan publik di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Nabire. Triwikrama: Jurnal Ilmu Sosial, 10(2), 1–15.

Satyadharma, M. Ambarwati, R., Febriani, R., & Prasetyo, WE (2023). Manajemen Talenta dan Implementasinya di Industri. Umsida Press. Angliawati, RY, & Maulyan, FF (2020). Peran Talent Management Dalam Pembangunan Sdm Yang Unggul. Jurnal Sains Manajemen, 2 (2), 28–40. *MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA*, *67*(1), 204.

Sirih, S. H., Ismail, I., & Juharni, J. (2019). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada BKPSDM Kabupaten Majene. Jurnal Paradigma Administrasi Negara, 1(2), 5-11.

stiqomah, A. (2017). Strategi pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja aparatur desa dengan menggunakan analisis SWOT. Jurnal Universitas Negeri Malang, 1(1), 1-9.

Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Syafri, W. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik.

Uyun, N. (2021). Manajemen sumber daya manusia.

Wardhani, N. K., Tadius, T., Judijanto, L., HM, M., Wibowo, J. B., & Khaira, N. (2026). *Manajemen sumber daya manusia*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

Yuningsih, N., Tikaromah, O., & Ahyar, K. (2024). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *KENTAL: Jurnal Kewirausahaan dan Bisnis Digital*, *1*(1), 13-25.