

PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR SIPIL NEGARA PADA DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA KOTA PALU

Human Resource Development of State Civil Apparatus at the Palu City Youth and Sports Service

M. Rizky Fauzi¹, Syahrudin Hattab², Nuraisyah³

Program Pascasarjana, Magister Administrasi Publik, Universitas Tadulako, Palu, Sulawesi Tengah,
Indonesia

fauzi291212@gmail.com

Article Info:

Submitted: Juli 3, 2026	Revised: Juli 10, 2026	Accepted: Juli 16, 2026	Published: Agustus 1, 2026
----------------------------	---------------------------	----------------------------	-------------------------------

Abstract

Human resource development has been widely implemented in various types of organizations, both in the education, government, and private sectors. This study aims to determine the development of human resources of the State Civil Apparatus at the Palu City Youth and Sports Office. This study uses a descriptive method with a qualitative approach. The research informants numbered 6 people who were selected purposively. Data collection techniques were carried out through interviews, observation, and documentation. The analysis used which includes education, training, career development, competency development, and HR development. The results of the study indicate that ASN human resource development has been ongoing but is not yet optimal in several aspects, especially training and competency development.

Keywords: *Human Resource Development, State Civil Apparatus, Competence.*

Abstrak: Pengembangan sumber daya manusia telah banyak dilakukan pada berbagai jenis organisasi, baik di sektor pendidikan, pemerintahan, maupun swasta. Ditulis Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengembangan sumber daya manusia Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Palu. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Informan penelitian berjumlah 6 orang yang dipilih secara purposive. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Analisis menggunakan yang mencakup pendidikan, pelatihan, pengembangan karir, pengembangan kompetensi, dan pembinaan SDM. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan

SDM ASN sudah berjalan namun belum optimal pada beberapa aspek, terutama pelatihan dan pengembangan kompetensi.

Kata Kunci: Pengembangan Sumber Daya Manusia, Aparatur Sipil Negara, Kompetensi.

PENDAHULUAN

Pengembangan kualitas sumber daya manusia dalam instansi aparatur sipil negara menjadi isu yang semakin penting baik di sektor publik maupun sektor swasta. Dalam konteks administrasi publik, peningkatan kualitas sumber daya manusia aparatur sipil negara merupakan kebutuhan strategis untuk merespons tuntutan masyarakat yang semakin tinggi terhadap akuntabilitas, transparansi, dan efektivitas kinerja lembaga pemerintahan. Di banyak negara, termasuk Indonesia, kualitas sumber daya manusia dalam organisasi publik dianggap sebagai faktor penentu dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*), yang menekankan efisiensi, efektivitas, transparansi, dan responsivitas dalam penyelenggaraan pelayanan publik.

Perbaikan sistem birokrasi tidak lagi hanya merupakan permintaan dari seluruh masyarakat berharap agar birokrasi dan untuk para aparatur dapat mencapai kualitas yang lebih baik. Saat ini, reformasi birokrasi telah menjadi suatu kebutuhan mendesak pemerintahan. Selain itu, berhasil membentuk dasar politik serta ekonomi yang penting bagi perkembangan demokrasi di Indonesia (Nurmasari & Jumiaty, 2024).

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dalam setiap organisasi. Seberapa maju pun teknologi, sarana prasarana, maupun sumber daya keuangan yang dimiliki suatu organisasi, tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang kompeten, tujuan organisasi tidak akan dapat dicapai secara optimal. Aparatur sipil negara sebagai tulang punggung penyelenggaraan pemerintahan memiliki peran sentral dalam memastikan kebijakan publik dapat diimplementasikan secara efektif serta pelayanan publik dapat diberikan secara profesional. Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia tidak hanya dipandang sebagai fungsi administratif, tetapi juga sebagai instrumen strategis untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Dengan sumber daya manusia yang baik, akan dapat membentuk ASN yang memiliki keinginan untuk dapat berbuat dan berkinerja baik tentunya dibutuhkan ASN yang memiliki jiwa inovatif (Zulfia, 2022).

Dalam organisasi pemerintahan, pengembangan sumber daya manusia telah menjadi bagian integral dari upaya reformasi birokrasi. Reformasi birokrasi di Indonesia bertujuan untuk mewujudkan birokrasi yang profesional, akuntabel, dan berkinerja tinggi. Dalam hal ini, aparatur sipil negara diharapkan tidak hanya memiliki kompetensi teknis, tetapi juga nilai-nilai etika yang kuat,

disiplin, dan komitmen terhadap pelayanan publik. Pentingnya peran aparatur sipil negara secara tegas diatur dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, khususnya Pasal 11, yang menyatakan bahwa pegawai ASN bertugas melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh pejabat pembina kepegawaian sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan, memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas, serta mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Selanjutnya, Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil menegaskan bahwa setiap pegawai negeri sipil memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk mengembangkan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan, seminar, lokakarya, kursus, serta berbagai bentuk pengembangan profesional lainnya. Regulasi ini mencerminkan komitmen pemerintah dalam memastikan ASN terus meningkatkan kapasitasnya sesuai dengan perkembangan tuntutan organisasi dan ekspektasi pelayanan publik.

Selain itu, Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil semakin memperkuat pentingnya pengembangan sumber daya manusia yang terstruktur dan berkelanjutan di lingkungan instansi pemerintah. Pada tingkat sektoral, Peraturan Menteri Pemuda dan Olahraga Nomor 8 Tahun 2022 menekankan pentingnya peningkatan kualitas ASN dalam mendukung program pembangunan kepemudaan dan keolahragaan. Pada tingkat pemerintah daerah, Peraturan Wali Kota Palu Nomor 17 Tahun 2017 tentang Tugas dan Fungsi Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Palu menetapkan bahwa instansi tersebut bertugas membantu Wali Kota dalam melaksanakan urusan pemerintahan di bidang kepemudaan dan olahraga.

Pada sektor keolahragaan, (Parulian, 2016) mengungkapkan bahwa manajemen sumber daya manusia keolahragaan telah menerapkan fungsi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan, meskipun pengembangan sumber daya manusia keolahragaan masih belum optimal. Selain itu, (Tititheru et al., 2024) menunjukkan bahwa praktik rekrutmen dan pengembangan sumber daya manusia memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja dan motivasi pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Biak Numfor.

Meskipun berbagai penelitian telah mengkaji pengembangan sumber daya manusia dalam berbagai lingkungan organisasi, sebagian besar penelitian tersebut masih berfokus pada instansi pemerintah secara umum atau hanya menyoroti aspek-aspek tertentu dari manajemen sumber daya manusia. Penelitian yang secara khusus mengkaji pengembangan sumber daya manusia Aparatur Sipil Negara (ASN) pada instansi pemerintah daerah di bidang kepemudaan dan olahraga masih relatif terbatas. Selain itu, penelitian yang menganalisis pengembangan sumber daya manusia

berdasarkan dimensi pendidikan, pelatihan, pengembangan karier, pengembangan kompetensi, dan pembinaan pegawai juga masih jarang dilakukan. Oleh karena itu, penelitian ini berupaya mengisi kesenjangan tersebut dengan menganalisis pengembangan sumber daya manusia ASN pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Palu menggunakan kerangka pengembangan sumber daya manusia menurut Sedarmayanti (2017).

Berdasarkan kesenjangan penelitian yang telah diidentifikasi, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mendeskripsikan implementasi pengembangan sumber daya manusia Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Palu. Secara khusus, penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi bagaimana pendidikan, pelatihan, pengembangan karier, pengembangan kompetensi, dan pembinaan sumber daya manusia dilaksanakan dalam mendukung peningkatan kinerja organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif deskriptif berdasarkan objek kajian dan metode analisis yang digunakan. Jenis penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan kondisi dan fenomena yang sebenarnya terkait pengembangan sumber daya manusia pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Palu. Moleong, penelitian kualitatif adalah penelitian yang dilakukan pada kondisi alamiah (natural setting) dengan tujuan untuk menafsirkan fenomena yang terjadi melalui pemanfaatan berbagai metode yang tersedia (Moleong, 2005).

Objek penelitian dalam penelitian ini terdiri atas data primer, yaitu data empiris yang diperoleh secara langsung dari informan melalui kegiatan wawancara; dan data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari dokumen, literatur, hasil penelitian terdahulu, peraturan perundang-undangan, serta berbagai sumber lain yang relevan dengan penelitian. Sumber data berasal dari Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Palu. Teknik penentuan informan yang digunakan adalah purposive sampling. Adapun informan dalam penelitian ini terdiri atas 5 orang pejabat Dinas dan 1 orang staf, dengan total 6 orang informan.

Objek yang diteliti untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif terhadap fokus penelitian. Unit analisis dalam penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Palu, dengan fokus pada analisis praktik pengembangan sumber daya manusia yang diterapkan dalam instansi tersebut.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi: (1) Observasi, dilakukan melalui pengamatan langsung terhadap objek penelitian di lapangan untuk memperoleh data yang faktual dan akurat; (2) Wawancara, dilakukan secara langsung kepada informan yang telah

dipilih dan dianggap mampu memberikan informasi yang relevan serta valid terkait dengan permasalahan penelitian; dan (3) Dokumentasi, digunakan untuk memperoleh data sekunder berupa arsip, laporan, catatan tertulis, dan dokumen lain yang relevan dengan penelitian.

Data dalam penelitian ini dianalisis menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan model interaktif yakni kondensasi data, penyajian data, dan penarikan atau verifikasi kesimpulan, yaitu kesimpulan yang ditarik berdasarkan hasil temuan penelitian dan dilakukan verifikasi secara berkelanjutan untuk memastikan validitas dan ketepatan interpretasi.

HASIL

Bagian Hasil Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Palu. Hasil penelitian disajikan berdasarkan indikator pengembangan sumber daya manusia yang terdiri atas pendidikan, pelatihan, pengembangan karier, pengembangan kompetensi, dan pembinaan sumber daya manusia. Hasil penelitian diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi yang dilakukan terhadap informan penelitian.

1. Pendidikan

Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Palu terdiri atas 33 Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 40 tenaga kontrak. Tingkat pendidikan PNS terdiri atas S2 sebanyak 6 orang, S1 sebanyak 13 orang, Diploma III sebanyak 1 orang, SMA sebanyak 14 orang, dan SMP sebanyak 1 orang. Sementara itu, tingkat pendidikan tenaga kontrak terdiri atas S1 sebanyak 15 orang, Diploma III sebanyak 1 orang, dan SMA sebanyak 24 orang. Sebagian ASN memiliki latar belakang pendidikan yang tidak sepenuhnya sesuai dengan penempatan jabatan yang diemban saat ini. Kesempatan untuk melanjutkan pendidikan tersedia melalui program tugas belajar dan izin belajar yang difasilitasi oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM).

2. Pelatihan

Kegiatan pelatihan dilaksanakan dalam bentuk bimbingan teknis, lokakarya (*workshop*), dan kegiatan sosialisasi. Sebagian ASN menyatakan telah mengikuti berbagai kegiatan pelatihan, sedangkan sebagian lainnya belum dapat mengikuti secara rutin karena keterbatasan kuota peserta. Materi pelatihan yang diberikan mencakup tugas-tugas administrasi umum dan keterampilan teknis dasar. Beberapa ASN menyatakan bahwa pelatihan dilaksanakan secara insidental sesuai dengan ketersediaan program dari instansi terkait.

3. Pengembangan Karier

Pengembangan karier dilaksanakan melalui mekanisme promosi, mutasi, dan rotasi jabatan. Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Palu memiliki 33 ASN yang menempati jabatan struktural

maupun fungsional. Jabatan yang tersedia meliputi Kepala Dinas, Sekretaris, Kepala Bidang, Kepala Subbagian, Kepala Seksi, serta staf fungsional. Beberapa jabatan belum terisi secara penuh dan terdapat ASN yang menangani lebih dari satu tugas. Pengembangan karier dilaksanakan melalui mekanisme Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan (Baperjakat) dengan mempertimbangkan pangkat, kompetensi, dan kebutuhan organisasi.

4. Pengembangan Kompetensi

Kompetensi ASN mencakup pelaksanaan pekerjaan administrasi dan operasional. Sebagian ASN menyatakan memahami prosedur kerja berdasarkan pengalaman yang diperoleh selama bekerja di lingkungan instansi. Beberapa ASN menyatakan mampu mengoperasikan komputer dan berbagai aplikasi administrasi, sementara sebagian lainnya mengakui masih memiliki keterbatasan dalam penggunaan teknologi digital. Kegiatan pengembangan kompetensi sebagian besar diperoleh melalui pengalaman kerja sehari-hari dibandingkan melalui program pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan.

5. Pembinaan Sumber Daya Manusia

Kegiatan pembinaan dilaksanakan melalui apel pagi, rapat koordinasi, pengawasan, dan pelaporan kinerja melalui sistem e-kinerja. ASN diwajibkan menyampaikan laporan kinerja harian melalui sistem tersebut sebagai bagian dari pemantauan dan evaluasi kinerja. Beberapa ASN menyatakan bahwa pengawasan terhadap pelaksanaan pekerjaan dilakukan secara langsung oleh atasan pada saat pelaksanaan tugas berlangsung.

PEMBAHASAN

1. Pendidikan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ASN pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Palu memiliki latar belakang pendidikan yang beragam, mulai dari tingkat SMP hingga pendidikan pascasarjana (S2). Pendidikan merupakan komponen dasar dalam pengembangan sumber daya manusia yang memengaruhi pengetahuan, keterampilan, dan pemahaman terhadap pekerjaan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Maulidiya, dkk. yang menyatakan bahwa latar belakang pendidikan berkontribusi terhadap kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Maulidiya & Ratnaningsih, 2024). Namun demikian, adanya perbedaan antara latar belakang pendidikan dengan penempatan jabatan menunjukkan bahwa kualifikasi pendidikan belum sepenuhnya selaras dengan kebutuhan dan tuntutan pekerjaan.

2. Pelatihan

Kegiatan pelatihan telah dilaksanakan, namun masih terbatas dari segi partisipasi peserta maupun spesifikasi materi yang diberikan. Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis serta kemampuan adaptasi pegawai terhadap tuntutan pekerjaan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Toktong Parulian yang menemukan bahwa keterbatasan partisipasi dalam pelatihan dan kendala anggaran dapat memengaruhi proses pengembangan sumber daya manusia pada instansi pemerintah. Hal tersebut menunjukkan bahwa pelaksanaan pelatihan pada organisasi sektor publik masih menghadapi berbagai keterbatasan sumber daya yang berdampak pada efektivitas pengembangan pegawai.

3. Pengembangan Karier

Pengembangan karier dilaksanakan melalui mekanisme formal berupa promosi, mutasi, dan rotasi jabatan yang mengacu pada sistem Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan (Baperjakat). Penelitian Titihu et al. menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia pada instansi pemerintah sangat dipengaruhi oleh struktur organisasi dan sistem birokrasi yang berlaku (Titihu et al., 2024). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun pengembangan karier telah diatur melalui mekanisme formal, ketersediaan formasi jabatan yang terbatas menyebabkan kesempatan pengembangan karier belum dapat dirasakan secara merata oleh seluruh ASN.

Perlu dipahami bahwa sebaik apa pun pemerintah daerah selaku organisasi yang dilengkapi dengan sarana dan prasarana yang memadai jika tidak dibarengi dan didukung dengan pengembangan Sumber Daya aparatur dalam struktur pemerintahan tentu tidak akan membuat organisasi berjalan dengan baik (Iriawan, 2021).

4. Pengembangan Kompetensi

Pengembangan kompetensi ASN sebagian besar diperoleh melalui pengalaman kerja sehari-hari dibandingkan melalui program pelatihan yang terstruktur. Menurut Sedarmayanti, pengembangan kompetensi seharusnya dilaksanakan secara sistematis dan berkelanjutan melalui berbagai program pendidikan dan pelatihan (Sedarmayanti, 2017). Temuan ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa pengembangan kompetensi pada organisasi pemerintah sering kali belum optimal akibat terbatasnya program pelatihan yang terencana dan berkelanjutan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi ASN masih didominasi oleh proses belajar mandiri (*self-learning*) dan pengalaman kerja (*learning by doing*) (Ikbal & Frinaldi, 2024).

Dalam pengembangan sumber daya aparatur sangat dibutuhkan adanya strategi, dengan adanya strategi tentunya akan menghasilkan gagasan yang dibutuhkan dalam organisasi Menurut Amabile et al. mengemukakan bahwa strategi merupakan gagasan kreatif yang berhasil diterapkan dalam organisasi (Prabawa & Rizan, 2015). Lebih lanjut, strategi merupakan kemampuan untuk dapat

beradaptasi dalam lingkungan yang dinamis serta termasuk dalam mekanisme sebuah organisasi. Hal tersebut menjadi alasan perlunya menciptakan ide-ide baru dalam setiap organisasi. Lebih lanjut, menurut Ancok strategi merupakan komponen yang sangat penting dan diperlukan. Strategi membutuhkan pelibatan banyak orang dalam berbagai divisi dalam organisasi serta membutuhkan proses yang panjang. Untuk mendapatkan kemudahan dalam menghasilkan strategi yang memiliki nilai dan berguna bagi organisasi maka dibutuhkan proses bertukar pikiran dan berbagi ide dan pengetahuan (Ancok, 2012). Strategi yang baik merupakan pengaruh dari hasil kegiatan berbagi pengetahuan (Firmaiansyah, 2014). Selanjutnya, strategi merupakan pembangkit, diterapkannya gagasan baru, proses yang baik.

5. Pembinaan Sumber Daya Manusia

Pembinaan sumber daya manusia dilaksanakan melalui pengawasan, koordinasi, serta evaluasi kinerja yang didukung oleh penerapan sistem e-kinerja. Penelitian Nurhaliza dkk. menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai dipengaruhi oleh efektivitas sistem pembinaan dan pengawasan yang diterapkan organisasi (Nurulita & Bin Muhammad, 2025). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pembinaan ASN telah dilaksanakan secara struktural melalui berbagai mekanisme pengendalian dan evaluasi kerja. Namun demikian, masih terdapat kendala koordinasi antarunit kerja yang berpotensi memengaruhi efektivitas pelaksanaan tugas dan pencapaian tujuan organisasi.

6. Kebaruan Penelitian

Penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Palu ditandai oleh dominannya proses pembelajaran berbasis pengalaman kerja (*experience-based learning*), terbatasnya program pelatihan yang terstruktur, serta belum meratanya pengembangan kompetensi di kalangan Aparatur Sipil Negara (ASN). Kebaruan penelitian ini terletak pada penggunaan kerangka Sedarmayanti secara komprehensif pada instansi pemerintah daerah bidang kepemudaan dan olahraga yang selama ini belum banyak diteliti (Sedarmayanti, 2017).

KESIMPULAN

Pengembangan sumber daya manusia ASN pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Palu telah berjalan namun belum optimal pada beberapa aspek. Dari sisi pendidikan, terdapat ketidaksesuaian antara latar belakang pendidikan dengan penempatan jabatan yang menunjukkan perlunya kebijakan rekrutmen dan penempatan yang lebih berbasis kompetensi. Dari sisi pelatihan, pelaksanaannya masih bersifat insidental dan terbatas dalam hal kuota serta cakupan materi. Pengembangan karier telah diatur secara formal melalui mekanisme Baperjakat, namun ketersediaan formasi jabatan yang terbatas menghambat pemerataan kesempatan karier. Pengembangan

kompetensi masih didominasi oleh pembelajaran berbasis pengalaman kerja (*learning by doing*) dibandingkan program pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan. Adapun pembinaan SDM telah dilaksanakan melalui sistem kinerja dan pengawasan langsung, namun masih terdapat kendala koordinasi antarunit kerja. Penelitian ini merekomendasikan agar Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Palu menyusun program pengembangan SDM yang lebih terstruktur, terencana, dan berkelanjutan, khususnya dalam hal pelatihan dan pengembangan kompetensi. Penelitian selanjutnya dapat mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas program pengembangan SDM serta dampaknya terhadap kinerja organisasi

DAFTAR PUSTAKA

- Ancok, D. (2012). *Psikologi Kepemimpinan & Inovasi*. Erlangga.
- Ikbal, I. M., & Frinaldi, A. (2024). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Budaya Kerja Sadar Wisata Pengelola Objek Wisata di Pantai Tiram Tapakih Kabupaten Padang Pariaman. *Jurnal ISO: Jurnal Ilmu Sosial, Politik Dan Humaniora*, 4(1), 15. <https://doi.org/10.53697/iso.v4i1.1823>
- Iriawan, H. (2021). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur pada Pemerintah Daerah Kabupaten Biak Numfor. *Mukadimah: Jurnal Pendidikan, Sejarah, Dan Ilmu-Ilmu Sosial*, 5(1), 131–137. <https://doi.org/10.30743/mkd.v5i1.3548>
- Maulidiya, N., & Ratnaningsih, S. (2024). Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Peningkatan Kinerja Pendidik. *TADBIR MUWAHHID*, 8(2), 269–283. <https://doi.org/10.30997/jtm.v8i2.15903>
- Moleong, L. J. (2005). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. PT Remaja Rosdakarya.
- Nurmasari, H. P., & Jumiati, J. (2024). Pelaksanaan Reformasi Birokrasi dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Padang. *AL-DYAS*, 3(1), 214–225. <https://doi.org/10.58578/aldyas.v3i1.2620>
- Nurulita, A., & Bin Muhammad, M. (2025). Studi Literatur Tentang Program Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia di Era Digital. *Jurnal Manajemen Dan Ilmu Administrasi Publik (JMLAP)*, 7(2), 177–188. <https://doi.org/10.24036/jmiap.v7i2.1218>
- Parulian, T. (2016). Pengembangan Sumber Daya Manusia Keolahragaan (Survei Manajemen Sumber Daya Manusia Keolahragaan Kabupaten Tapanuli Selatan Tahun 2012). *Journal Sport Area*, 1(1), 79–85. [https://doi.org/10.25299/sportarea.2016.vol1\(1\).381](https://doi.org/10.25299/sportarea.2016.vol1(1).381)
- Prabawa, L. A., & Rizan, M. (2015). Perkembangan Teknologi Informasi dan Komunikasi, Inovasi, Kepemimpinan dan Kinerja Perusahaan: Studi Transformasi PT Pos Indonesia. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 3(1), 81. <https://doi.org/10.21009/JPEB.003.1.4>
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia: untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama.

Titiharu, J., Iriawan, H., & Dahlan, D. (2024). Analisis Manajemen Sumberdaya Manusia pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Biak Numfor. *Gema Kampus IISIP YAPIS Biak*, 19(1), 1–15.
<https://doi.org/10.52049/gemakampus.v19i1.376>