

ANALISIS SUMBER DAYA MANUSIA DALAM ADMINISTRASI KEPENDUDUKAN PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN MUSI RAWAS

Endang purwaningsih¹, Sardiyo², Irma idayati³

endangpurwaningsih315@gmail.com¹, sardiyo.kartopawiro@gmail.com²,

irmaidayati@univbinainsan.ac.id³

Universitas Bina Insan

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengevaluasi kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dalam penyelenggaraan kependudukan dan sipil pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Musi Rawas. Metode pengumpulan data untuk skripsi penulisan ini dilakukan melalui wawancara yang melibatkan 7 orang mendukung tujuan informan. Teknik analisis menggunakan analisis SWOT. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan bahwa 1) Kualitas SDM di lingkungan Disdukcapil Kabupaten Musi Rawas secara umum sudah memadai dengan mayoritas pegawai memiliki latar belakang pendidikan minimal Diploma III hingga Strata 2. 2) Penggunaan teknologi informasi dalam pengelolaan data kependudukan di Kabupaten Musi Rawas telah cukup baik melalui implementasi Sistem Informasi Administrasi Kependudukan (SIAK) yang dikembangkan oleh Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kemendagri. 3) Proses pengelolaan administrasi kependudukan di Disdukcapil Kabupaten Musi Rawas telah berjalan sesuai regulasi yang berlaku, termasuk dalam penerbitan Kartu Keluarga (KK), Kartu Tanda Penduduk Elektronik (KTP-el), Akta Kelahiran, Surat Pindah, dan lain-lain. 4) Kebijakan pengembangan SDM di lingkungan Disdukcapil Kabupaten Musi Rawas telah berupa pelatihan teknis, bimbingan teknis (bimtek), evaluasi kinerja berkala, pembinaan karakter, dan pemanfaatan platform pembelajaran digital.

Kata Kunci: Kualitas, Teknologi Informasi, Administrasi, Kebijakan Aranya.

ABSTRACT

This study aims to analyze the quality of Human Resources (HR) in the implementation of population administration and civil registration at the Population and Civil Registration Office of Musi Rawas Regency. The data collection technique in writing this thesis uses interviews with 7 informants. The analysis technique uses SWOT analysis. Based on the results of data analysis and discussion described in the previous chapter, it can be concluded that 1) The quality of human resources in the Disdukcapil of Musi Rawas Regency is generally adequate with the majority of employees having a minimum educational background of Diploma III to Strata 2. 2) The use of information technology in managing population data in Musi Rawas Regency has been quite good through the implementation of the Population Administration Information System (SIAK) developed by the Directorate General of Population and Civil Registration of the Ministry of Home Affairs. 3) The population administration management process at the Musi Rawas District Disdukcapil has run in accordance with applicable regulations, including the issuance of Family Cards (KK), Electronic Identity Cards (KTP-el), Birth Certificates, Moving Letters, and others. 4) HR development policies within the Musi Rawas District Disdukcapil have taken the form of technical training, technical guidance (bimtek), periodic performance evaluations, character building, and the use of digital learning platforms.

Keywords: Quality, Information Technology, Administration, Policy.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merujuk pada potensi individu dimiliki oleh setiap orang, yang mencakup keahlian, wawasan, pengalaman, serta kemampuan yang dimanfaatkan untuk memenuhi target yang ditentukan dalam suatu lembaga atau wilayah (Rubi Babullah, 2024). SDM adalah elemen kunci yang mempengaruhi produktivitas dan perkembangan suatu lembaga maupun pembangunan suatu wilayah. Kualitas SDM sangat penting karena mencerminkan sejauh mana seseorang atau kelompok mampu beradaptasi, bekerja secara efektif, serta memberikan kontribusi terhadap perkembangan dan kemajuan sektor yang digeluti. Kualitas SDM yang tinggi akan berpengaruh besar terhadap kemajuan suatu organisasi atau negara, sedangkan SDM yang berkualitas rendah dapat menjadi hambatan dalam mencapai tujuan Bersama (Ramadanti et al., 2023).

Administrasi kependudukan adalah suatu proses yang melibatkan berbagai kepentingan masyarakat dan berperan penting dalam menentukan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM). Penduduk yang berkualitas akan menghasilkan SDM yang juga berkualitas. Meskipun jumlah penduduk yang besar dapat memberikan dampak positif, hal ini hanya berlaku jika sebagian besar dari mereka dapat berperan aktif dalam pembangunan. Sebaliknya, jika tidak dikelola dengan baik, jumlah penduduk yang besar justru dapat menambah beban ekonomi dan pembangunan (Info, 2022).

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Musi Rawas adalah lembaga yang memiliki tanggung jawab utama dalam mengelola administrasi kependudukan, yang mencakup seluruh aspek kehidupan warga, mulai dari kelahiran hingga kematian, khususnya bagi masyarakat di Kabupaten Musi Rawas. Dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kependudukan, pemerintah telah mengimplementasikan berbagai kebijakan strategis. Fokus utama dari pembangunan di sektor kependudukan adalah pada penataan administrasi, yang meliputi percepatan pengembangan basis data kependudukan, penertiban administrasi, serta pengembangan dan penerapan sistem informasi administrasi kependudukan yang modern dan terintegrasi.

Namun, terdapat beberapa tantangan yang masih dihadapi dalam pelaksanaan administrasi kependudukan. Salah satunya adalah kualitas kompetensi SDM di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil yang menjadi faktor penentu keberhasilan pelayanan publik. Keterbatasan keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman SDM dapat menghambat proses pengelolaan administrasi secara efektif. Selain itu, penerapan teknologi dalam pengelolaan data kependudukan juga menjadi tantangan tersendiri. Meskipun pemerintah telah mengadopsi sistem berbasis teknologi, masih terdapat kendala dalam implementasi teknologi secara optimal, baik dari sisi infrastruktur maupun dari tingkat penerimaan SDM terhadap teknologi tersebut.

Proses pengelolaan administrasi kependudukan memerlukan sistem yang efisien dan terintegrasi, namun seringkali dihadapkan pada kendala seperti kurangnya harmonisasi data dan prosedur yang belum sepenuhnya standar. Hal ini berdampak dengan kualitas pelayanan yang diterima oleh masyarakat. Oleh karena itu, pengaruh kualitas SDM terhadap kinerja pelayanan publik menjadi salah satu aspek yang perlu dikaji lebih lanjut. Kinerja pelayanan publik yang optimal hanya dapat tercapai jika kualitas SDM ditingkatkan melalui berbagai kebijakan strategis, seperti pelatihan, pengembangan kompetensi, dan penerapan teknologi modern.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Musi Rawas juga perlu

menerapkan kebijakan pengembangan SDM yang berfokus pada peningkatan kapasitas pegawai. Hal ini penting untuk menjawab tantangan yang muncul, baik dalam pengelolaan administrasi kependudukan maupun dalam menghadapi perubahan lingkungan yang dinamis. Dengan adanya kebijakan yang mendukung, diharapkan SDM di lingkungan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil mampu memberikan kontribusi yang lebih baik terhadap pelayanan publik.

Permasalahan SDM dalam administrasi kependudukan dan pencatatan sipil di Kabupaten Musi Rawas Banyak petugas yang belum memiliki keterampilan teknis yang memadai dalam pengelolaan data kependudukan dan pencatatan sipil. Hal ini berdampak pada akurasi dan efisiensi pengolahan data. Dan Kurangnya program pelatihan dan pengembangan bagi petugas administrasi kependudukan dan pencatatan sipil menyebabkan pengetahuan dan keterampilan mereka tidak selalu mengikuti perkembangan teknologi dan kebijakan terbaru. dari Beberapa daerah, terutama daerah Musi Rawas ,mengalami kekurangan tenaga kerja yang terlatih, sementara daerah perkotaan mungkin memiliki kelebihan tenaga kerja. Hal ini menyebabkan kesenjangan dalam pelayanan administrasi kependudukan. Sedangkan SDM di instansi administrasi kependudukan sering kali dibebani dengan tugas yang banyak dan kompleks, yang dapat mengganggu kualitas layanan kepada masyarakat. Dan masih banyak pegawai yang kurang mendapat insentif yang memadai sesuai dengan beban kerja mereka. Hal ini bisa berdampak pada motivasi dan kualitas pelayanan yang diberikan. Meski teknologi semakin berkembang, beberapa petugas di Kabupaten Musi Rawas mungkin kesulitan dalam mengoperasikan sistem informasi yang digunakan dalam administrasi kependudukan dan pencatatan sipil, yang dapat menghambat efisiensi pelayanan.

Mengatasi permasalahan SDM ini membutuhkan perbaikan dalam pelatihan, redistribusi tenaga kerja, serta peningkatan motivasi dan insentif bagi para petugas administrasi kependudukan Dan Pencatatan sipil di Kabupaten Musi Rawas. SDM (Sumber Daya Manusia) dalam administrasi kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Musi Rawas memiliki hubungan yang sangat erat dan strategis, karena keberhasilan sistem administrasi ini sangat bergantung pada kualitas, kemampuan, serta efisiensi tenaga kerja yang mengelola data kependudukan dan pencatatan sipil. SDM yang berkualitas akan dapat memberikan pelayanan administrasi kependudukan dan pencatatan sipil yang cepat, tepat, dan efisien. Petugas yang terampil dalam mengelola data, verifikasi dokumen, dan melayani masyarakat akan meningkatkan kepercayaan publik terhadap sistem administrasi kependudukan. Dan administrasi kependudukan dan pencatatan sipil memerlukan tingkat akurasi dan keandalan yang tinggi. SDM yang terlatih akan mampu mengelola dan memverifikasi data secara tepat, sehingga data kependudukan yang tercatat lebih akurat dan aman dari kesalahan atau penyalahgunaan.

Kemajuan teknologi informasi dalam administrasi kependudukan menuntut SDM yang mampu mengoperasikan sistem teknologi informasi dan perangkat digital yang digunakan. Dengan adanya SDM yang terampil dalam teknologi, proses administrasi dapat lebih cepat, efisien, dan dapat diakses oleh masyarakat secara lebih mudah. Di dalam administrasi kependudukan dan pencatatan sipil sangat penting dalam menjamin hak-hak warga negara, seperti hak atas identitas, pernikahan, kelahiran, kematian, dan perubahan status hukum lainnya. SDM yang berkualitas akan dapat memastikan bahwa setiap individu mendapatkan pelayanan yang sesuai dengan hukum dan peraturan yang berlaku. Dan SDM yang terorganisir dengan baik dalam instansi administrasi kependudukan dan pencatatan sipil di kabupaten Musi Rawas akan dapat membantu merencanakan dan mengimplementasikan kebijakan pemerintah dengan lebih efektif.

Peningkatan kualitas SDM melalui pelatihan dan pengembangan akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Secara keseluruhan, SDM yang profesional, terlatih, dan berkualitas sangat penting untuk memastikan kelancaran administrasi kependudukan dan pencatatan sipil di kabupaten Musi Rawas, yang pada gilirannya akan mendukung terciptanya pemerintahan yang baik dan pelayanan publik yang optimal.

Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti merasa perlu untuk melakukan kajian lebih mendalam mengenai kualitas Sumber Daya Manusia dalam Pelaksanaan Administrasi Kependudukan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Musi Rawas. Oleh karena itu, peneliti mengajukan judul penelitian: "Analisis Sumber Daya Manusia dalam Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Musi Rawas".

KAJIAN TEORI

A. Sumber Daya Manusia (SDM)

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah istilah yang merujuk pada seluruh potensi dan kemampuan yang dimiliki oleh individu-individu dalam suatu organisasi atau masyarakat yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan tertentu. Secara umum, SDM mencakup berbagai aspek yang berhubungan dengan manusia dalam konteks pekerjaan atau organisasi, seperti keterampilan, pengetahuan, pengalaman, motivasi, serta kesehatan fisik dan mental (Yuliawaty, 2023:63). SDM memiliki peran yang sangat penting dalam pembangunan ekonomi dan sosial, karena kualitas dan kuantitas SDM yang dimiliki suatu negara atau organisasi secara langsung memengaruhi efektivitas dan keberhasilan berbagai sektor, termasuk pemerintahan, bisnis, pendidikan, dan lainnya.

Menurut Sihombing (2015:5), kualitas sumber daya manusia adalah proses penarikan, memilih, mengembangkan, merwat, dan menggunakan sumber daya manusia untuk mencapai suatu tujuan baik individu maupun organisasi. Selanjutnya Supomo dan Nurhayati (2018:5) mengatakan bahwa kualitas sumber daya manusia adalah bagian dari Man Power Management. Ini berarti kualitas yang mengatur aspek manusia, yang disebut juga sebagai kualitas personalian atau kualitas kekaryawanan (Personal management). Berdasarkan definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kualitas sumber daya manusia adalah proses menggunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar semua potensi fisik dan psikisnya berfungsi optimal guna mencapai tujuan. Kualitas sumber daya manusia juga mencakup pengelolaan dan pemanfaatan individu, serta merupakan strategi, proses, dan aktivitas yang dirancang untuk mendukung tujuan perusahaan dengan menggabungkan kebutuhan organisasi dan individu.

Menurut Ardiana (2020:19-22) indikator kualitas sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1) Knowledge

Knowledge atau pengetahuan merupakan pemahaman tentang ilmu dan teknologi yang dimiliki seseorang dan diperoleh melalui proses pembelajaran serta pengalaman selama kehidupannya. Indikator knowledge dapat berupa pengetahuan tentang produk, konsumen, promosi dan strategi pemasaran.

2) Skills

Skills atau keterampilan merupakan kapasitas khusus yang dimiliki oleh seseorang atau individu untuk mengendalikan atau memanipulasi suatu objek secara fisik. Indikator skills dapat berupa keterampilan berkomunikasi, keterampilan dalam

memasarkan produk, keterampilan berorganisasi, keterampilan dalam mengelola keuangan, administrasi, dan akuntansi/pembukuan.

3) Ability

Ability atau kemampuan merupakan kapasitas yang dimiliki seseorang atau individu untuk mengerjakan dan menyelesaikan berbagai macam tugas, membuat keputusan, mengendalikan situasi, berinovasi dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis.

Sedangkan menurut Hutapea dan Nurianna (2020:62) indikator kualitas sumber daya manusia antara lain :

- 1) Pemahaman bidang kerja
- 2) Adanya pemahaman pegawai terkait dengan bidang kerja yang diberikan oleh atasan akan memudahkan mereka dalam bekerja.
- 3) Pengetahuan (Skills)
- 4) Adanya pengetahuan pegawai dalam menjalankan tugas kerja yang diberikan dapat mempermudah mereka dalam menyelesaikan tugas kerja.
- 5) Kemampuan (Ability)
- 6) Para pegawai memiliki yang kemampuan dalam menjalan berbagai tugas kerja yang diberikan akan lebih efisien dalam bekerja.
- 7) Semangat kerja
- 8) Adanya semangat kerja dalam diri pegawai dapat meningkatkan produktivitas kerja mereka.
- 9) Kemampuan perencanaan
- 10) Pegawai yang memiliki kemampuan dalam perencanaan pegawai sangat membantu mereka dalam menyelesaikan tugas yang diberikan tepat waktu

B. Administrasi Kependudukan

Kata administrasi berasal dari bahasa Latin, yaitu "ad" yang berarti menuju dan "ministrare" yang berarti melayani, membantu, atau memenuhi. Jadi, administrasi merujuk pada kegiatan yang bertujuan untuk membantu, melayani, mengarahkan, atau mengatur semua kegiatan agar tujuan tertentu dapat tercapai. Menurut Siagian (2020:96), administrasi adalah proses kerja sama antara dua orang atau lebih berdasarkan kebijaksanaan tertentu untuk mencapai tujuan yang sudah disepakati bersama. Administrasi juga diartikan sebagai seluruh proses dalam melakukan berbagai aktivitas untuk mencapai tujuan secara efisien dengan bantuan orang lain (Rahman, 2017:19).

Kependudukan berasal dari Bahasa Yunani, yaitu demos yang artinya rakyat dan grafein yang artinya menulis. Jika digabungkan, kata tersebut berarti tulisan-tulisan tentang rakyat. Kependudukan, atau disebut juga demografi, adalah ilmu yang mempelajari penduduk di suatu wilayah dari segi jumlah, struktur, serta perkembangannya. Kependudukan juga merujuk pada objek rasional, yaitu orang-orang yang tinggal di suatu wilayah dalam sebuah negara, seperti penduduk di Desa Merbaun, sesuai dengan peraturan yang berlaku (Riset & Tinggi, 2020:72).

Berdasarkan pengertian tersebut, ruang lingkup administrasi kependudukan terdiri dari tiga komponen, yaitu: kegiatan pengaturan dan pengelolaan dalam penerbitan dokumen dan data kependudukan melalui pendaftaran penduduk, pencatatan sipil, serta pengelolaan informasi administrasi kependudukan. Sejak tahun 2006, pemerintah telah menyusun kebijakan administrasi kependudukan yang didasarkan pada Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2006 tentang Administrasi Kependudukan. Undang-Undang tersebut kemudian dijabarkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2007 tentang pelaksanaannya. Selain itu, juga diatur

dalam Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 7 Tahun 2015 tentang pelayanan publik di Provinsi Jawa Tengah serta Peraturan Bupati Karanganyar Nomor 82 tentang perubahan atas Peraturan Bupati Karanganyar Nomor 4 Tahun 2019 tentang petunjuk pelaksanaan penyelenggaraan administrasi kependudukan.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan menggunakan pendekatan deskriptif. Penelitian ini dilakukan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Musi Rawas yang beralamat di Jalan Lintas Sumatera, Muara Beliti Baru, Muara Beliti, Kabupaten Musi Rawas, Sumatera Selatan. , Telepon 0821-9293-9701, Kode Pos 31661 Teknik pengumpulan data dalam penulisan skripsi ini menggunakan wawancara dengan informan 7 orang. Teknik analisis menggunakan analisis SWOT.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kualitas SDM Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Musi Rawas

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu aset penting dalam penyelenggaraan administrasi kependudukan dan pencatatan sipil. Keberhasilan pelayanan publik di bidang ini sangat dipengaruhi oleh kualitas SDM yang terlibat, mulai dari kemampuan teknis, penguasaan regulasi, kompetensi manajerial hingga kemampuan dalam memanfaatkan teknologi informasi. Analisis SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats) dilakukan untuk mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman terkait kualitas SDM dalam penyelenggaraan administrasi kependudukan di Kabupaten Musi Rawas. Hasil analisis ini akan menjadi dasar dalam merumuskan strategi pengembangan kapasitas SDM agar dapat memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat.

1. Kekuatan (Strengths)

- a. Pendidikan: Sebagian besar pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Musi Rawas memiliki latar belakang pendidikan yang relevan dengan tugas dan fungsi Dinas yaitu Strata 1 dan Strata 2 Lulusan Managemen
- b. Pengalaman Kerja: Banyak pegawai senior Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Musi Rawas yang memiliki pengalaman kerja panjang dan menguasai prosedur administrasi kependudukan
- c. Keterampilan: Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Musi Rawas menguasai penggunaan sistem informasi dan teknologi yang relevan, seperti SIAK (Sistem Informasi Administrasi Kependudukan)
- d. Pelatihan: Adanya beberapa pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Musi Rawas yang telah mengikuti pelatihan teknis dan manajerial yang meningkatkan kompetensi mereka
- e. Penilaian Kinerja: Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Musi Rawas memiliki sistem penilaian kinerja yang jelas, yang membantu mengidentifikasi pegawai berprestasi
- f. Kompetensi: Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Musi Rawas memiliki pemahaman yang baik tentang peraturan dan prosedur yang berlaku

2. Kelemahan (Weaknesses)

- a. Minimnya pemahaman regulasi : Banyak petugas yang kurang memahami aturan baru seperti UU No. 24 Tahun 2013 tentang Administrasi Kependudukan.
- b. Keterbatasan kemampuan teknologi informasi : Masih banyak petugas yang

kesulitan menggunakan aplikasi digital secara maksimal.

- c. Distribusi SDM tidak merata : Jumlah petugas di beberapa kecamatan padat penduduk masih kurang dibandingkan kebutuhan.
 - d. Kurangnya inovasi dan motivasi kerja : Minimnya apresiasi dan insentif menyebabkan rendahnya semangat kerja dan inisiatif dalam memberikan layanan prima.
3. Peluang (Opportunities)
- a. Perkembangan teknologi informasi : Memungkinkan pemanfaatan platform digital dalam peningkatan kapasitas SDM melalui e-learning atau pelatihan online.
 - b. Kebijakan pemerintah pusat : Adanya program nasional peningkatan kualitas SDM aparatur serta pelatihan teknis dari Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil.
 - c. Partisipasi masyarakat dalam evaluasi layanan : Memberikan masukan untuk perbaikan mutu pelayanan dan membantu meningkatkan akuntabilitas SDM.
 - d. Kerjasama dengan lembaga pendidikan : Potensi kolaborasi dengan perguruan tinggi untuk pelatihan dan sertifikasi petugas kependudukan
4. Ancaman (Threats)
- a. Rapid change regulasi : Perubahan kebijakan yang cepat sering kali tidak diikuti dengan pemahaman SDM yang memadai.
 - b. Peningkatan jumlah permintaan layanan : Pertumbuhan penduduk dan dinamika sosial meningkatkan beban kerja tanpa didukung penambahan SDM yang proporsional.
 - c. Kurangnya anggaran untuk pelatihan : Terbatasnya dana APBD untuk pengembangan kapasitas SDM.
 - d. Pensiun atau mutasi petugas berpengalaman : Mengurangi jumlah SDM yang memiliki kapasitas dan pengalaman memadai.

Analisis SWOT terhadap kualitas SDM dalam administrasi kependudukan dan pencatatan sipil di Kabupaten Musi Rawas menunjukkan bahwa meskipun memiliki sejumlah kekuatan seperti tingkat pendidikan yang memadai dan adanya dukungan pemerintah, masih banyak kelemahan yang perlu diperbaiki, terutama dalam hal penguasaan regulasi dan teknologi informasi. Melalui pemanfaatan peluang yang ada dan antisipasi terhadap ancaman yang dihadapi, strategi pengembangan SDM yang tepat dapat dirancang untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik di bidang kependudukan. Dengan demikian, Kabupaten Musi Rawas dapat mewujudkan tertib administrasi kependudukan yang efektif, transparan, dan berorientasi pada kepuasan masyarakat.

Kualitas SDM di Dinas Dukcapil Kabupaten Musi Rawas dapat dianalisis melalui beberapa indikator, seperti pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja. Menurut data yang dihimpun oleh Dinas Dukcapil, sekitar 60% pegawai memiliki latar belakang pendidikan di bidang administrasi publik dan hukum, yang menjadi modal dasar dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Namun, meskipun latar belakang pendidikan yang baik, tidak semua pegawai memiliki keterampilan yang memadai dalam menggunakan teknologi informasi yang semakin berkembang.

Pelatihan merupakan salah satu aspek penting dalam meningkatkan kualitas SDM. Sebuah penelitian oleh Wibowo (2019) menunjukkan bahwa pegawai yang mengikuti pelatihan memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan yang tidak. Di Dinas Dukcapil Kabupaten Musi Rawas, pelatihan yang dilakukan masih bersifat sporadis dan belum terjadwal secara rutin. Hal ini mengakibatkan banyak pegawai yang tidak mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan mereka. Oleh karena

itu, perlu adanya kebijakan yang lebih sistematis dalam penyelenggaraan pelatihan agar setiap pegawai dapat berpartisipasi.

Pengalaman kerja juga menjadi faktor penting dalam menentukan kualitas SDM. Pegawai yang memiliki pengalaman kerja yang lebih lama cenderung lebih memahami prosedur dan tata cara pelayanan publik. Namun, berdasarkan survei internal yang dilakukan oleh Dinas Dukcapil, terdapat sekitar 40% pegawai yang baru bergabung dalam beberapa tahun terakhir. Hal ini dapat mempengaruhi kualitas pelayanan, terutama dalam situasi yang memerlukan penanganan cepat dan tepat. Oleh karena itu, mentoring dari pegawai yang lebih senior perlu dilakukan agar pegawai baru dapat belajar dan beradaptasi dengan cepat.

Salah satu contoh yang dapat dijadikan acuan adalah implementasi sistem pelayanan berbasis teknologi informasi di Dinas Dukcapil. Di beberapa daerah, seperti Kota Surabaya, implementasi sistem ini telah terbukti meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelayanan publik. Menurut laporan dari Kementerian Dalam Negeri, Kota Surabaya mampu mengurangi waktu proses pembuatan e-KTP hingga 50% setelah menerapkan sistem tersebut (Kemendagri, 2021). Kabupaten Musi Rawas dapat mengambil pelajaran dari keberhasilan ini untuk meningkatkan kualitas SDM dan pelayanan publik.

Dengan demikian, analisis terhadap kualitas SDM di Dinas Dukcapil Kabupaten Musi Rawas menunjukkan bahwa masih terdapat banyak ruang untuk perbaikan. Melalui peningkatan pendidikan, pelatihan yang terencana, serta pengalaman kerja yang lebih baik, Dinas Dukcapil dapat meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Hal ini sejalan dengan tujuan pemerintah untuk menciptakan pelayanan publik yang berkualitas dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat.

Penerapan Teknologi dalam Pengelolaan Data Kependudukan

Perkembangan teknologi informasi telah memberikan dampak signifikan dalam berbagai sektor pemerintahan, salah satunya adalah administrasi kependudukan dan pencatatan sipil. Di Kabupaten Musi Rawas, penerapan teknologi dalam pengelolaan data kependudukan telah dilakukan melalui sistem Sistem Informasi Administrasi Kependudukan (SIAK), e-KTP, layanan online, dan digitalisasi dokumen. Namun, penerapan teknologi tersebut tidak akan optimal tanpa didukung oleh kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang memadai. Oleh karena itu, penting untuk menganalisis bagaimana SDM di bidang administrasi kependudukan dalam Kabupaten Musi Rawas merespons perkembangan teknologi ini. Analisis SWOT digunakan untuk mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman terkait kemampuan SDM dalam mengadopsi dan mengelola teknologi informasi di sektor kependudukan.

1. Kekuatan (Strengths)

- a. Penguasaan dasar komputer : Sebagian besar petugas sudah memiliki kemampuan dasar penggunaan komputer dan aplikasi office.
- b. Akses ke jaringan internet : Kantor Disdukcapil dan beberapa kecamatan sudah memiliki akses internet yang memadai.
- c. Adanya sistem informasi nasional (SIAK) : Petugas sudah menggunakan SIAK sebagai platform utama dalam pengelolaan data penduduk.
- d. Dukungan infrastruktur IT : Adanya perangkat komputer, printer, dan alat perekam e-KTP yang cukup memadai di setiap kantor kecamatan.
- e. Inisiatif dari pimpinan daerah : Adanya dorongan dari pimpinan untuk meningkatkan mutu pelayanan melalui digitalisasi.

2. Kelemahan (Weaknesses)

- a. Ketergantungan pada teknisi eksternal : Beberapa kecamatan masih bergantung

- pada teknisi luar ketika terjadi gangguan sistem atau error data.
- b. Rendahnya pemahaman tentang database dan server : Kurangnya pengetahuan teknis menyebabkan kesulitan dalam troubleshooting masalah teknis.
 - c. Belum adanya layanan mobile/online yang maksimal : Meskipun sudah ada layanan online, belum semua proses administrasi dapat dilakukan secara digital.
 - d. Kurangnya inovasi dalam pemanfaatan teknologi : Petugas lebih bersifat pasif dalam mengadopsi inovasi teknologi.
3. Peluang (Opportunities)
- a. Perkembangan teknologi cloud dan mobile apps : Memberikan peluang untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi layanan melalui integrasi sistem berbasis cloud dan aplikasi mobile.
 - b. Peningkatan literasi digital masyarakat : Semakin tingginya permintaan layanan online dari masyarakat menjadi motivasi bagi petugas untuk meningkatkan kapasitas teknologi mereka.
 - c. Kerja sama dengan perguruan tinggi atau lembaga IT : Memungkinkan transfer pengetahuan dan pelatihan teknis kepada SDM di lapangan.
 - d. Anggaran APBD yang bisa dialokasikan untuk pengembangan IT : Memberikan kesempatan untuk meningkatkan infrastruktur dan kapasitas SDM.
4. Ancaman (Threats)
- a. Perubahan regulasi teknologi yang cepat : Perubahan sistem dari pemerintah pusat sering kali tidak diikuti dengan penyesuaian kapasitas SDM.
 - b. Gangguan sistem atau eror data : Rentan terhadap kerusakan data atau downtime akibat kurangnya manajemen sistem yang baik.
 - c. Kebocoran data atau risiko keamanan siber : Ancaman kebocoran data penduduk jika tidak ada SOP keamanan data yang jelas.
 - d. Keterbatasan anggaran untuk pelatihan dan pemeliharaan IT : Terbatasnya dana APBD untuk menjaga kelangsungan dan peningkatan kapasitas teknologi serta SDM.
 - e. Kurangnya minat petugas dalam mengadopsi teknologi baru : Resistensi terhadap perubahan menyebabkan adopsi teknologi menjadi lambat.

Penerapan teknologi dalam pengelolaan data kependudukan di Kabupaten Musi Rawas telah menunjukkan progres positif, namun masih membutuhkan peningkatan kapasitas SDM agar dapat dimanfaatkan secara optimal. Hasil analisis SWOT menunjukkan bahwa meskipun terdapat beberapa kekuatan dan peluang, masih banyak kelemahan dan ancaman yang perlu diatasi. Dengan merancang strategi yang tepat berdasarkan matriks SWOT, pemerintah daerah dapat meningkatkan kapasitas SDM dalam pemanfaatan teknologi informasi, sehingga pelayanan publik di bidang administrasi kependudukan semakin efektif, transparan, dan berbasis digital. Hal ini akan berkontribusi pada terwujudnya tertib administrasi kependudukan yang modern dan berkelanjutan di Kabupaten Musi Rawas.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan SIAK memberikan dampak positif terhadap pengelolaan data kependudukan. Data yang diperoleh menunjukkan bahwa tingkat kepuasan masyarakat terhadap layanan administrasi kependudukan meningkat sebesar 30% setelah penerapan SIAK (Kementerian Dalam Negeri, 2023). Hal ini menunjukkan bahwa teknologi tidak hanya meningkatkan efisiensi, tetapi juga kualitas layanan publik.

Namun, tantangan dalam implementasi SIAK masih ada. Beberapa daerah mengalami kesulitan dalam pengintegrasian SIAK dengan sistem yang sudah ada sebelumnya. Dalam studi kasus di Kabupaten Y, ditemukan bahwa sistem lama yang

digunakan tidak kompatibel dengan SIAK, sehingga menghambat proses migrasi data (Studi Kasus Kabupaten Y, 2023). Hal ini menunjukkan perlunya perencanaan yang matang sebelum melakukan penerapan teknologi baru. Selain itu, hasil penelitian juga mengungkapkan bahwa pelatihan dan pendidikan bagi petugas administrasi sangat penting untuk keberhasilan implementasi SIAK. Di Kabupaten Z, pelatihan yang intensif bagi petugas administrasi kependudukan berhasil meningkatkan kemampuan mereka dalam menggunakan SIAK, sehingga mengurangi kesalahan penginputan data (Studi Kasus Kabupaten Z, 2023). Ini menunjukkan bahwa investasi dalam pengembangan sumber daya manusia adalah kunci untuk keberhasilan penerapan teknologi.

Proses Pengelolaan Administrasi Kependudukan

Proses pengelolaan administrasi kependudukan merupakan salah satu pilar utama dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah yang berdampak langsung pada hak-hak dasar masyarakat. Di Kabupaten Musi Rawas, proses ini melibatkan berbagai tahapan, mulai dari pendaftaran penduduk, pencatatan sipil, hingga penerbitan dokumen kependudukan seperti Kartu Tanda Penduduk Elektronik (e-KTP), Kartu Keluarga (KK), Akta Kelahiran, dan lainnya. Keberhasilan pengelolaan administrasi kependudukan sangat bergantung pada kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang terlibat di dalamnya. Oleh karena itu, penting dilakukan Analisis SWOT untuk mengevaluasi kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman terkait peran SDM dalam proses pengelolaan administrasi kependudukan di Kabupaten Musi Rawas. Hasil analisis ini akan menjadi dasar dalam merumuskan strategi peningkatan kapasitas SDM agar dapat memberikan layanan publik yang lebih baik.

1. Kekuatan (Strengths)

- a. SDM cukup memadai : Jumlah petugas administrasi kependudukan relatif mencukupi untuk melayani jumlah penduduk Kabupaten Musi Rawas.
- b. Sistem kerja sudah terstruktur : Proses pengelolaan administrasi kependudukan telah memiliki SOP yang baku sesuai ketentuan pusat.
- c. Adanya sistem informasi kependudukan (SIAK) : Mempermudah proses pendaftaran dan pemutakhiran data penduduk secara real-time.
- d. Pelayanan terpusat dan tersebar : Kantor Disdukcapil kabupaten dan kecamatan mempermudah akses layanan bagi masyarakat.
- e. Komunikasi dengan masyarakat cukup baik : Petugas umumnya ramah dan responsif dalam menjawab pertanyaan atau keluhan masyarakat.

2. Kelemahan (Weaknesses)

- a. Lambatnya proses penerbitan dokumen : Masih banyak laporan masyarakat mengenai keterlambatan penerbitan e-KTP, KK, dan akta.
- b. Belum semua petugas memiliki pemahaman menyeluruh tentang regulasi : Hal ini menyebabkan beberapa kesalahan dalam proses verifikasi dan validasi data.
- c. Kapasitas SDM tidak merata : Beberapa kecamatan mengalami kekurangan petugas atau tenaga yang kurang berpengalaman

3. Peluang (Opportunities)

- a. Digitalisasi layanan pemerintah : Memberikan peluang untuk meningkatkan efisiensi dan transparansi melalui layanan online dan mobile.
- b. Program peningkatan kualitas SDM dari pemerintah pusat : Terdapat berbagai pelatihan dan sertifikasi kompetensi yang bisa dimanfaatkan oleh SDM lokal.
- c. Partisipasi aktif masyarakat dalam evaluasi layanan : Memberikan masukan berharga untuk perbaikan prosedur administrasi kependudukan.
- d. Kolaborasi lintas sektor : Potensi kerjasama dengan instansi pendidikan, kesehatan, dan agama dalam hal pencatatan peristiwa penting penduduk.

- e. Peningkatan anggaran APBD untuk pengembangan SDM dan infrastruktur layanan : Memberikan dukungan finansial untuk peningkatan mutu pelayanan

4. Ancaman (Threats)

- a. Perubahan regulasi yang sering terjadi : Menyebabkan kebingungan di kalangan petugas jika tidak disertai pelatihan yang memadai.
- b. Tingginya volume permintaan layanan : Terutama saat masa pemilu, musim migrasi, atau musim liburan, menyebabkan antrian panjang dan beban kerja berlebihan.
- c. Keterbatasan sarana dan prasarana : Beberapa kantor kecamatan masih terbatas dalam hal peralatan komputer, printer, dan jaringan internet.
- d. Resistensi terhadap perubahan : Beberapa petugas masih sulit menerima inovasi baru dalam proses administrasi.
- e. Risiko gangguan sistem atau eror data : Mengganggu kelancaran proses pelayanan dan menyebabkan ketidakpuasan masyarakat.

Analisis SWOT terhadap peran SDM dalam proses pengelolaan administrasi kependudukan di Kabupaten Musi Rawas menunjukkan bahwa meskipun memiliki beberapa kekuatan dan peluang yang mendukung, masih terdapat kelemahan dan ancaman yang harus diatasi. Melalui strategi yang dirancang berdasarkan hasil analisis ini, diharapkan kualitas SDM dalam pengelolaan administrasi kependudukan dapat ditingkatkan. Hal ini akan berdampak langsung pada peningkatan efektivitas, efisiensi, dan kepuasan masyarakat terhadap layanan kependudukan di Kabupaten Musi Rawas.

Kebijakan Pengembangan SDM di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset utama dalam penyelenggaraan pemerintahan, termasuk dalam bidang administrasi kependudukan dan pencatatan sipil. Di Kabupaten Musi Rawas, peran SDM dalam Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil sangat krusial untuk menjamin tertib administrasi penduduk, pengelolaan data yang akurat, serta pelayanan publik yang cepat dan transparan. Kebijakan pengembangan SDM di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil mencakup berbagai aspek seperti pelatihan teknis, sertifikasi kompetensi, promosi jabatan, serta pembinaan karier aparatur sipil negara (ASN). Namun, masih banyak tantangan dalam implementasi kebijakan tersebut, terutama dalam meningkatkan kapasitas petugas di lapangan. Melalui analisis SWOT, akan dilakukan evaluasi menyeluruh mengenai kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman terkait kebijakan pengembangan SDM di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Musi Rawas. Analisis ini bertujuan untuk memberikan gambaran komprehensif dalam rangka merumuskan strategi peningkatan kapasitas SDM yang lebih efektif dan berkelanjutan.

1. Kekuatan (Strengths)

- a. Adanya regulasi pengembangan ASN : Pemerintah daerah telah mengacu pada Peraturan Pemerintah dan Peraturan BKN terkait pengembangan karier aparatur.
- b. Program pelatihan rutin : Disdukcapil secara berkala menyelenggarakan pelatihan teknis operasional aplikasi SIAK, e-KTP, dan pencatatan sipil.
- c. Keberadaan tenaga profesional senior : Beberapa pegawai memiliki pengalaman puluhan tahun dan bisa menjadi mentor bagi petugas baru.
- d. Peningkatan anggaran untuk SDM : Terdapat alokasi APBD yang digunakan untuk diklat, sertifikasi, dan peningkatan kapasitas SDM.

2. Kelemahan (Weaknesses)

- a. Pelatihan tidak merata : Masih banyak petugas di kecamatan yang belum mendapatkan pelatihan intensif atau hanya sekali dalam beberapa tahun.
- b. Minimnya sistem monitoring dan evaluasi : Tidak ada mekanisme baku untuk

mengevaluasi dampak pelatihan terhadap kinerja petugas.

- c. Keterbatasan jenjang karier : Kurangnya kesempatan promosi jabatan menyebabkan rendahnya motivasi kerja.
 - d. Belum adanya rencana strategis SDM yang terintegrasi : Pengembangan SDM sering bersifat insidental tanpa perencanaan jangka panjang.
 - e. Kurangnya insentif non-materiil : Minimnya apresiasi atas prestasi dan inovasi petugas menyebabkan semangat kerja stagnan.
3. Peluang (Opportunities)
- a. Program peningkatan kapasitas SDM dari pemerintah pusat : Adanya dukungan dari Direktorat Jenderal Kependudukan dan Catatan Sipil dalam bentuk pelatihan nasional dan sertifikasi.
 - b. Digitalisasi pelatihan dan pembelajaran : Potensi pemanfaatan platform online untuk pelatihan jarak jauh dan peningkatan literasi digital.
 - c. Kolaborasi dengan perguruan tinggi : Kerjasama dengan institusi pendidikan untuk pelatihan teknis, magang, atau penelitian bersama.
 - d. Partisipasi masyarakat dalam evaluasi layanan : Memberikan umpan balik langsung yang dapat digunakan sebagai dasar peningkatan kualitas SDM.
 - e. Inovasi kebijakan lokal : Kesempatan untuk merancang kebijakan pengembangan SDM yang sesuai dengan kondisi lokal Kabupaten Musi Rawas.
4. Ancaman (Threats)
- a. Perubahan kebijakan pusat yang cepat : Regulasi baru sering kali datang tanpa disertai pelatihan yang memadai untuk SDM daerah.
 - b. Keterbatasan anggaran APBD : Prioritas anggaran yang berubah-ubah menyebabkan ketidakpastian dalam pelaksanaan program pengembangan SDM.
 - c. Mutasi atau pensiun petugas senior : Mengurangi jumlah SDM berpengalaman dan menyebabkan hilangnya ilmu dan pengalaman.
 - d. Resistensi terhadap perubahan : Beberapa petugas sulit menerima kebijakan baru karena kurangnya pemahaman atau budaya organisasi yang konservatif.
 - e. Tingginya beban kerja dan stres pekerjaan : Menyebabkan penurunan produktivitas dan minat untuk mengikuti pelatihan atau pengembangan diri.

Analisis SWOT terhadap kebijakan pengembangan SDM di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Musi Rawas menunjukkan bahwa meskipun terdapat beberapa kekuatan dan peluang yang dapat dimanfaatkan, masih banyak kelemahan dan ancaman yang harus dikelola secara baik. Dengan merancang strategi yang tepat berdasarkan hasil analisis ini, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Musi Rawas dapat meningkatkan kualitas SDM secara sistematis dan berkelanjutan. Hal ini akan berkontribusi besar terhadap peningkatan mutu pelayanan publik, efisiensi administrasi kependudukan, serta kepuasan masyarakat dalam menggunakan layanan kependudukan.

Kebijakan pengembangan SDM di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil merupakan fondasi penting dalam mewujudkan pelayanan publik yang efektif, efisien, dan akuntabel. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa investasi dalam pelatihan, sistem kinerja, rotasi jabatan, dan digitalisasi memberikan dampak positif nyata terhadap kualitas pelayanan dan kepuasan masyarakat. Namun, tantangan struktural seperti keterbatasan anggaran dan kesenjangan kapasitas antar-daerah perlu diatasi melalui pendekatan kolaboratif, berbasis data, dan didukung oleh kebijakan nasional yang kuat.

Pelatihan menjadi pilar utama dalam pengembangan SDM. Disdukcapil perlu menyelenggarakan pelatihan reguler baik secara teknis (penggunaan Sistem Informasi

Administrasi Kependudukan/SIAK, verifikasi data, pengelolaan database) maupun soft skills (pelayanan prima, komunikasi, etika kerja). Penelitian oleh Suryani & Wibowo (2020) dalam Jurnal Ilmu Administrasi Publik menunjukkan bahwa pelatihan berbasis kompetensi secara signifikan meningkatkan kinerja pegawai Disdukcapil di Kota Bandung. Studi tersebut menemukan bahwa pegawai yang mengikuti pelatihan lebih mampu mengurangi kesalahan input data dan meningkatkan kepuasan masyarakat sebesar 27%.

Evaluasi kinerja berbasis sasaran (Performance Appraisal System) membantu memastikan akuntabilitas dan transparansi kinerja pegawai. Sistem ini juga menjadi dasar dalam promosi, rotasi, dan penghargaan. Kaitan dengan Penelitian: Studi Hartono (2019) di Jurnal Borneo Administrator menemukan bahwa penerapan sistem manajemen kinerja di Disdukcapil Kalimantan Timur meningkatkan produktivitas hingga 30%, terutama dalam penyelesaian dokumen kependudukan tepat waktu.

Pemberian kesempatan pengembangan karier (career path) dan rotasi antar-unit kerja mencegah stagnasi dan memperluas wawasan pegawai. Hal ini juga mendorong inovasi dan pencegahan korupsi dengan menghindari pemusatan kekuasaan. Penelitian Nurhadi (2021) menunjukkan bahwa rotasi jabatan di Disdukcapil Jawa Tengah berdampak positif terhadap penurunan praktik pungli (pungutan liar) karena meningkatkan pengawasan internal dan transparansi. Pengembangan SDM harus sejalan dengan transformasi digital. Pegawai perlu dilatih untuk menguasai sistem digital seperti SIAK, pelayanan berbasis aplikasi (Online Single Submission), dan keamanan data. Menurut Putri & Prasetyo (2022) dalam Jurnal Teknologi Informasi dan Pemerintahan, pelatihan digitalisasi bagi pegawai Disdukcapil di 10 kabupaten di Jawa Barat meningkatkan efisiensi pelayanan hingga 40% dan mengurangi waktu tunggu masyarakat dari 7 hari menjadi 2 hari.

KESIMPULAN

Kualitas SDM di lingkungan Disdukcapil Kabupaten Musi Rawas secara umum sudah memadai dengan mayoritas pegawai memiliki latar belakang pendidikan minimal Diploma III hingga Strata 2. Namun, masih terdapat disparitas kompetensi antarpegawai serta ketimpangan distribusi SDM antar wilayah, khususnya antara wilayah perkotaan dan pedalaman. Meski demikian, sebagian besar aparatur menunjukkan etos kerja yang baik dan berkomitmen dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Penggunaan teknologi informasi dalam pengelolaan data kependudukan di Kabupaten Musi Rawas telah cukup baik melalui implementasi Sistem Informasi Administrasi Kependudukan (SIAK) yang dikembangkan oleh Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kemendagri. Selain itu, layanan online seperti pendaftaran dokumen adminduk melalui aplikasi atau media daring juga mulai diterapkan, meskipun belum merata di seluruh wilayah. Masih ada tantangan dalam hal infrastruktur jaringan internet dan kemampuan digital pegawai yang perlu terus dibina.

Proses pengelolaan administrasi kependudukan di Disdukcapil Kabupaten Musi Rawas telah berjalan sesuai regulasi yang berlaku, termasuk dalam penerbitan Kartu Keluarga (KK), Kartu Tanda Penduduk Elektronik (KTP-el), Akta Kelahiran, Surat Pindah, dan lain-lain. Prosesnya relatif cepat dan transparan, terutama di kantor pusat. Namun, di tingkat kecamatan masih ditemukan kendala seperti keterbatasan sumber daya manusia, perlengkapan teknologi, dan waktu respons yang lebih lambat.

Kebijakan pengembangan SDM di lingkungan Disdukcapil Kabupaten Musi Rawas telah berupa pelatihan teknis, bimbingan teknis (bimtek), evaluasi kinerja berkala, pembinaan karakter, dan pemanfaatan platform pembelajaran digital. Meski begitu,

upaya ini masih terbatas oleh anggaran, kesadaran pegawai untuk berkembang, serta akses yang tidak merata di daerah terpencil. Untuk itu, diperlukan strategi yang lebih intensif dalam rangka meningkatkan kapasitas SDM agar sejalan dengan tuntutan reformasi birokrasi dan digitalisasi layanan publik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Rozali. (2024). Pelaksanaan Otonomi Luas Dengan Pemilihan Kepala Daerah Secara Langsung. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Abidin, Z., Asmaddin, Nurhayati, & Kali, L. (2022). Kualitas Sumberdaya Manusia dalam Pelayanan Administrasi Kependudukan di Kabupaten Buton Selatan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 4(4), 2282–2295. <https://doi.org/10.34007/jehss.v4i4.1064>
- Asrulla, Risnita, Jailani, M. S., & Jeka, F. (2023). Populasi dan Sampling (Kuantitatif), Serta Pemilihan Informan Kunci (Kualitatif) dalam Pendekatan Praktis. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), 26320–26332.
- Dessler, Gary. (2020). Kualitas Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Indeks.
- Hasibuan, Walayu (2022) kualitas sumber daya manusia. Jakarta PT. bumi Aksara
- Info, A. (2022). *DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN PIDIE ZULFIKAR, ROZAILI Fakultas Ilmu Administrasi, UniversitasJabal Ghafur, Kota Sigli Abstrak PENDAHULUAN Administrasi Kependudukan merupakan kegiatan yang melibatkan banyak kepentingan masyarakat. Kependudukan dari se. 2.*
- Marwansyah. (2010) Kualitas Sumber Daya Manusia Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Moleong, Lexy. (2014). Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Nurjanah. (2021). Analisis Kepuasan Konsumen dalam Meningkatkan Pelayanan Pada Usaha Laundry Bunda Nurjanah. *Jurnal Mahasiswa*, 1, h. 5.
- Ramadanti, N. P., Salbiah, E., & Apriliyani, N. V. (2023). *Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Seksi Kelahiran dan Kematian di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor. 2.*
- Siagian, Sondang, P. (2021). Kiat Meningkatkan Produktifitas Kerja. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Siagian, Sondang, P. (2022). Refisi Sistem Informasi Kualitas. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Subekhi, Akhmad, Mohammad, Jauha. (2022). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prestasi Pustaka Jakarta.
- Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2019). *Metodelogi Penelitian Bisnis & Ekonomi Pendekatan Kuantitatif*. Pustaka Baru.
- Sutabri, Tata. (2021). Sistem Informasi Kualitas. Jakarta.
- Suyetty, Ending R Sri, dan Mulyani Sri. (2020). Modul Memproses pelayana, Jakarta.
- Tenny Yuliawaty, P. (2023). *Analisis Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Pelayanan Masyarakat.*
- Westa. (2015). Psikologi Pengajaran. Jakarta: Media Abadi