**Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Serta Pertanahan (Perkimtan)**

**Kota Padangsidimpuan**

|  |
| --- |
| **Abdelina1, Lilis Saryani2 Ahmad Sayuti3 Makhrani4**  1,2,3,4,5Universitas Graha Nusantara Padangsidimpuan  Email: [abdelinapsp@gmail.com1](mailto:abdelinapsp@gmail.com1), [lilissaryanilubis85@gmail.com2](mailto:lilissaryanilubis85@gmail.com2), [sayutia62@gmail.com3](mailto:sayutia62@gmail.com3), [mahranirangkuti61@gmail.com4](mailto:mahranirangkuti61@gmail.com4) |

|  |  |
| --- | --- |
| **Article History:**  Received 2025-05-20  Revised 2025-06-10  Accepted 2025-07-02 | ***Abstract*** |
| *Human Resource Management (HRM) is an important factor in increasing the effectiveness of local government administration. This study aims to analyze the role of MSDM in supporting the operations of the Public Housing and Settlement and Land Areas Office (PERKIMTAN) of Padangsidimpuan Regency. The research uses a descriptive qualitative approach with data collection techniques through interviews, observations, and document studies. The results show that MSDM has a strategic role in the process of recruitment, training, performance evaluation, and career development of employees. However, there are several obstacles such as uneven distribution of human resources, limited training budgets, and a position promotion system that is not fully merit-based. Based on these findings, it is recommended that the agency increase the frequency of technical training, transparency of the career system, and synergy between agencies to improve the quality of public services.*  **Keywords**: *Human Resource Management, PERKIMTAN, Padangsidimpuan City* |
|  |
| **Abstrak** |
| Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan faktor penting dalam meningkatkan efektivitas penyelenggaraan pemerintahan daerah. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran MSDM dalam mendukung operasional Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman serta Pertanahan (PERKIMTAN) Kota Padangsidimpuan. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan studi dokumen. Hasil menunjukkan bahwa MSDM memiliki peran strategis dalam proses rekrutmen, pelatihan, evaluasi kinerja, dan pembinaan karier pegawai. Namun, terdapat beberapa kendala seperti distribusi SDM yang tidak merata, keterbatasan anggaran pelatihan, serta sistem promosi jabatan yang belum sepenuhnya berbasis merit. Berdasarkan temuan tersebut, disarankan agar dinas meningkatkan frekuensi pelatihan teknis, transparansi sistem karier, serta sinergi antar instansi untuk meningkatkan kualitas layanan publik  **Kata Kunci**: Manajemen Sumber Daya Manusia, PERKIMTAN, Kota Padangsidimpuan |

# PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset strategis dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah. Keberhasilan suatu organisasi, terutama instansi teknis seperti Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman serta Pertanahan (PERKIMTAN), sangat dipengaruhi oleh kualitas SDM yang dimilikinya. Menurut Wahab (2017), keberhasilan organisasi publik sangat ditentukan oleh kemampuan aparatur dalam merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi program pembangunan berbasis layanan masyarakat. Oleh karena itu, pengelolaan SDM secara profesional menjadi kunci utama dalam meningkatkan efektivitas birokrasi dan kualitas pelayanan publik. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses mengelola berbagai masalah dalam ruang lingkup karyawan, karyawan, pekerja, manajer dan pekerja lain untuk dapat mendukung kegiatan organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan spesifik (Amelia et al., 2022). Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting dan harus diatur untuk mencapai tujuan organisasi atau bisnis. Sumber Daya Manusia adalah faktor utama organisasi yang terkait dengan faktor -faktor sumber daya lain seperti modal dan teknologi, karena orang sendiri mengendalikan faktor -faktor lain (Amelia et al., 2022).

Manajemen sumber daya manusia adalah kerangka sistem formal pada sebuah organisasi untuk memastikan pemanfaatan bakat manusia dengan efektif serta efisien bertujuan mencapai tujuan-tujuan organisasional. Setiap kegiatan MSDM memerlukan pemikiran serta pemahaman mengenai apa yang akan tercapai dengan baik maupun yang tidak baik. pada sebuah lingkungan yang mempunyai tantangan angkatan kerja yang terus berganti, hukum berganti, serta kebutuhan dari pemberi kerja juga berganti, maka MSDM juga harus selalu berganti dan berkembang (Halsa et al., 2022). Dinas Perkimtann (Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman, dan Pertanahan) merupakan salah satu perangkat daerah yang bertugas menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang perumahan, penataan kawasan permukiman, serta pengelolaan pertanahan guna mendukung peningkatan kualitas hidup masyarakat. Dinas ini memiliki peran penting dalam penyediaan rumah layak huni, penanganan permukiman kumuh, serta penyelesaian masalah pertanahan secara adil dan berkelanjutan sesuai dengan kebijakan nasional dan daerah. Pembentukan dan tugas pokok Dinas Perkimtan mengacu pada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 50 Tahun 2017 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perangkat Daerah, serta berlandaskan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2011 tentang Perumahan dan Kawasan Permukiman dan Undang-Undang Pokok Agraria (UUPA) Nomor 5 Tahun 1960.

Dinas PERKIMTAN memiliki tanggung jawab besar dalam menangani isu-isu strategis seperti pembangunan perumahan, penataan permukiman, dan pengelolaan pertanahan. Di Kota Padansidimpuan, wilayah kepulauan yang menjadi bagian dari Provinsi Sumatera Utara dan berbatasan langsung dengan Malaysia, tantangan-tantangan tersebut menjadi semakin kompleks. Karakteristik geografis yang unik, aksesibilitas yang terbatas, serta heterogenitas masyarakat menjadi faktor-faktor yang harus dikelola dengan baik agar layanan publik dapat dirasakan secara merata dan adil (Bappenas, 2021). Dalam konteks ini, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memainkan peran penting. MSDM tidak hanya bertugas mengelola administrasi kepegawaian, tetapi juga bertanggung jawab atas proses rekrutmen, pelatihan, evaluasi kinerja, promosi jabatan, dan pembinaan pegawai. Menurut Sedarmayanti (2020), manajemen SDM modern menekankan pada pendekatan kompetensi dan kinerja sebagai dasar dalam pengembangan kapasitas aparatur. Hal ini sejalan dengan amanat reformasi birokrasi yang digalakkan oleh pemerintah pusat dan daerah sebagai upaya meningkatkan mutu layanan publik.

Namun, dalam praktiknya, banyak dinas daerah, termasuk Dinas PERKIMTAN Kota Padangsidimpuan, masih menghadapi kendala dalam pengelolaan SDM. Beberapa masalah yang sering ditemui antara lain distribusi tenaga kerja yang tidak merata, kurangnya pelatihan teknis, serta minimnya motivasi kerja akibat sistem karier yang belum transparan (Hasibuan, 2019). Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana MSDM berperan dalam mengatasi berbagai tantangan tersebut guna mendukung pencapaian visi misi dinas dalam pembangunan perumahan, permukiman, dan pertanahan.

Penelitian ini akan membahas secara rinci peran MSDM dalam Dinas PERKIMTAN Kabupaten Nunukan, serta faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas pengelolaannya. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis maupun praktis bagi pengembangan sistem manajemen kepegawaian di lingkungan pemerintah daerah. Bagaimana peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam mendukung operasional Dinas PERKIMTAN Kota Padangsidimpuan. Paper ini bertujuan Menganalisis peran MSDM dalam mendukung kinerja Dinas PERKIMTAN Kota Padangsidimpuan

# METODE PELAKSANAAN

**Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, yang bertujuan untuk menggambarkan secara mendalam fenomena yang terjadi di lapangan, yaitu peran Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam Dinas PERKIMTAN Kota Padangsidimpuan. Metode kualitatif dipilih karena mampu memberikan pemahaman holistik dan kontekstual tentang proses pengelolaan SDM dalam organisasi pemerintah daerah (Sugiyono, 2018). Selain itu, pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi persepsi, pengalaman, serta dinamika internal yang sulit diukur secara kuantitatif.

**Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian studi kasus (case study). Menurut Yin (2018), studi kasus merupakan strategi penelitian yang tepat untuk memahami suatu fenomena dalam konteks kehidupan nyata yang kompleks, seperti pengelolaan MSDM dalam birokrasi pemerintah daerah. Dengan pendekatan ini, peneliti dapat mengumpulkan data yang mendalam mengenai bagaimana MSDM berperan dalam meningkatkan kinerja Dinas PERKIMTAN Kota Padangsidimpuan.

**Lokasi dan Waktu Penelitian**

Lokasi penelitian dilakukan di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman serta Pertanahan (PERKIMTAN) Kota Padangsidimpuan, Provinsi Sumatera Utara. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada pentingnya peran dinas tersebut dalam penyelenggaraan pembangunan perumahan, permukiman, dan pertanahan di wilayah kepulauan. Penelitian direncanakan berlangsung selama dua minggu, mulai dari tahap persiapan, pengumpulan data, analisis, hingga penyusunan laporan hasil penelitian.

**Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dilakukan melalui beberapa teknik, antara lain:

* Wawancara: Dilakukan kepada pejabat struktural dan fungsional di lingkungan Dinas PERKIMTAN Kota Padangsidimpuan untuk mendapatkan informasi langsung mengenai praktik MSDM.
* Observasi: Peneliti melakukan observasi langsung terhadap kondisi lingkungan kerja, interaksi pegawai, serta pelaksanaan program manajemen SDM.
* Studi Dokumen: Mengacu pada dokumen-dokumen resmi seperti Peraturan Daerah, Peraturan Kepala Dinas, Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP), dan dokumen lain yang relevan dengan pengelolaan SDM (Creswell & Creswell, 2018).

**Teknik Analisis Data**

Data yang telah dikumpulkan dianalisis menggunakan analisis data kualitatif model Miles, Huberman, dan Saldana (2014). Tahapan analisis meliputi:

1. Reduksi data: Memilah-milah dan menyederhanakan data menjadi informasi yang lebih padat dan bermakna.
2. Penyajian data: Menyusun data dalam bentuk naratif, tabel, atau grafik agar mudah dipahami.
3. Verifikasi dan kesimpulan: Mengevaluasi temuan awal dan menarik kesimpulan sementara, kemudian diverifikasi lebih lanjut sebelum disimpulkan secara final.

**Validitas Data**

Untuk memastikan validitas data, peneliti menggunakan triangulasi data dan triangulasi sumber. Triangulasi data dilakukan dengan membandingkan informasi yang diperoleh dari wawancara, observasi, dan dokumen. Sedangkan triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan jawaban dari berbagai informan, seperti kepala bidang, staf administrasi, dan pegawai lapangan (Neuman, 2019). Hal ini membantu meningkatkan keandalan dan objektivitas hasil penelitian

# HASIL DAN PEMBAHASAN

**Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman serta Pertanahan (PERKIMTAN) Kota Padangsidimpuan merupakan salah satu instansi vertikal di bawah Pemerintah Kota Padangsidimpuan yang bertugas menyelenggarakan urusan pemerintahan daerah di bidang perumahan, penataan permukiman, dan pengelolaan pertanahan. Wilayah Kota Padangsidimpuan yang berbentuk kepulauan dan berbatasan langsung dengan Malaysia membuat dinas ini menghadapi tantangan unik dalam penyediaan hunian layak, penataan permukiman, serta penyelesaian masalah pertanahan di wilayah terpencil dan perbatasan.Struktur organisasi dinas ini terdiri atas beberapa bidang, yaitu:

* Bidang Perumahan,
* Bidang Kawasan Permukiman,
* Bidang Pertanahan,
* Sub Bagian Tata Usaha dan Kepegawaian.

Setiap bidang memiliki jumlah staf yang berbeda-beda, dengan total pegawai 63 orang, termasuk tenaga teknis dan administratif (Data Internal Dinas PERKIMTAN Kota Padangsidimpuan, 2023).

**Tabel 1: Data Pegawai Dinas PERKIMTAN Kabupaten Nunukan 2025**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **APARATUR NEGERI SIPIL (ASN)** | | | | |
| **NO** | **NAMA** | **TGL LAHIR** | **JABATAN** | **PENDIDIKAN TERAKHIR** |
| 1 | ALIMUDIN, S.T., MT | Watampone, 03 September 1970 | Kepala Dinas | S2 Magister Teknik Transportasi |
| 2 | FASAL, SH | Ujung Pandang, 12 Desember 1976 | Sekretaris | S1 Imu Hukum |
| 3 | SERUM HENITA, ST | Toraja, 01 Desember 1975 | KABID. Kawasan Permukiman | S1 Teknik Elektro |
| 4 | BALIKE, S.T., MAP, MM | Wajo, 14 Desember 1974 | KABID. Pengembangan Perumahan | S2 Magister Administrasi Publik |
| 5 | TAUFIK UMAR, S.H., M.AP | Ujung Pandang, 28 April 1979 | KABID. Sengketa | S2 Magister Administrasi Publik |
| 6 | YASIMAN, S.T. | Tarakan, 26 November 1973 | KABID. P3T | S1 Teknik |
| 7 | ARIFIN, SE., M.M | Doridungga, 31 Desember 1969 | KASUBBAG. UMUM DAN KEPEGAWAIAN | S2 Sumber Daya Manusia |
| 8 | MUHAMMAD CHAIRIDZAL, ST., M.A | Banjarmasin, 11 September 1977 | PERTANAHAN (AHLI MUDA) | S2 Magister Administrasi Publik |
| 9 | MUHAMMAD FAHMI, ST | Bunyu kab. Bulungan, 31 Januari 1976 | KEPALA SUB PPKP | S1 Sains Terapan |
| 10 | OCTAVIANUS MASPANATOR, ST, M.A.P | Tarakan, 14 Oktober 1979 | PENATA KELOLA BANGUNAN GEDUNG dan KAWASAN PERMUKIMAN | S2 Magister Administrasi Publik |
| 11 | JHON TANDI BUNNA, ST | Tondon, 12 Agustus 1973 | PENELAAH TEKNIS KEBIJAKAN | S1 Teknik Mesin |
| 12 | HAMIRAH, S.Ip | Luwu Utara, 10 Juni 1976 | PENELAAH TEKNIS KEBIJAKAN | S1 Pemerintahan |
| 13 | SURANI, ST | Palu, 06 Februari 1975 | PENELAAH TEKNIS KEBIJAKAN | S1 Teknik Sipil |
| 14 | HERIYANTO RAIMAN | Ambon, 02 Agustus 1968 | PENGADMINISTRASI PERKANTORAN | SMA |
| 15 | HARI SUSANTO, S.Ip | Bantul, 12 Desember 1983 | PENELAAH TEKNIS KEBIJAKAN | S1 Ilmu Pemerintahan |
| 16 | SALEH | Nunukan, 04 Januari 1973 | PENGADMINISTRASI PERKANTORAN | SMA |
| 17 | HOUTHMAN MARTUA PANINGOTAN MAHARAJA | Nunukan, 05 Maret 1974 | PENGADMINISTRASI PERKANTORAN | SMA |
| 18 | SITI ARAFAH, A.Md | Toli-Toli, 10 Januari 1981 | PENGOLAH DATA DAN INFORMASI | D3 Teknik Sipil |
| 19 | NUR CHOLIS, A.Md | Jombang, 11 November 1984 | PENGOLAH DATA DAN INFORMASI | D3 Teknik Sipil |
| 20 | NUNUNG WIJANARTO | Bantul, 16 Agustus 1979 | PENGADMINISTRASI PERKANTORAN | SLTA Umum |
| 21 | JAINULSYAH | Nunukan, 25 Juli 1978 | PENGADMINISTRASI PERKANTORAN | SMA (Paket C) |
| 22 | PARKIN | Nunukan, 15 Mei 1981 | PENGADMINISTRASI PERKANTORAN | SMA |
| 23 | HERMAN, AP | Nunukan, 03 Desember 1992 | PENGADMINISTRASI PERKANTORAN | D1 Agraria |
| 24 | JUMANSYAH | Nunukan, 11 September 1976 | PENGADMINISTRASI PERKANTORAN | SMA |
| 25 | HENDRA | Enrekang, 16 Oktober 1985 | PENGADMINISTRASI PERKANTORAN | SMA |
| **HONORER** | | | | |

**Temuan Penelitian: Peran MSDM dalam Dinas PERKIMTAN Kota Padangsidimpuan**

1. **Perekrutan dan Seleksi Pegawai**

Proses rekrutmen pegawai di Dinas PERKIMTAN Kota Padangsidimpuan dilakukan sesuai ketentuan Badan Kepegawaian Daerah (BKD). Calon pegawai harus memenuhi persyaratan pendidikan minimal Sarjana (S1) di bidang Arsitektur, Teknik Sipil, Ilmu Hukum, atau Ilmu Geografi, sesuai dengan kebutuhan teknis dinas. Hasibuan (2019) menyatakan bahwa proses seleksi yang transparan dan berbasis kompetensi dapat meningkatkan kualitas SDM aparatur. Namun, dalam praktiknya, beberapa jabatan teknis masih diisi oleh pegawai tanpa latar belakang pendidikan yang relevan karena keterbatasan kuota formasi CPNS/PPPK.

1. **Pelatihan dan Pengembangan Kapasitas**

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Bidang SDM Dinas PERKIMTAN, pelatihan rutin dilaksanakan setiap tahun, baik internal maupun eksternal melalui lembaga diklat pemerintah. Topik pelatihan meliputi:

- Penggunaan aplikasi GIS dalam pemetaan kawasan permukiman

- Penyusunan dokumen pertanahan

- Teknis perencanaan rumah sederhana

Menurut Sedarmayanti (2020), pelatihan yang relevan dengan tugas pokok dan fungsi (tupoksi) akan meningkatkan kompetensi dan produktivitas pegawai. Meski demikian, beberapa pegawai menyampaikan bahwa frekuensi pelatihan masih belum optimal dan cenderung bersifat insidental.

1. **Evaluasi Kinerja Pegawai**

Evaluasi kinerja pegawai dilakukan dua kali dalam setahun sebagai bagian dari sistem penilaian prestasi kerja PNS. Setiap pegawai wajib mengisi Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang disetujui oleh atasan langsung. Berdasarkan hasil observasi, evaluasi kinerja belum sepenuhnya berbasis target kuantitatif dan lebih banyak didominasi oleh aspek perilaku seperti disiplin dan loyalitas. Hasil ini selaras dengan temuan Tjiptono & Diana (2016) yang menyebutkan bahwa evaluasi kinerja yang tidak objektif dapat menurunkan semangat kerja dan motivasi pegawai. Untuk itu, diperlukan standar evaluasi yang lebih transparan dan berorientasi pada pencapaian program dinas.

1. **Pengelolaan Karier dan Promosi Jabatan**

Promosi jabatan di lingkungan Dinas PERKIMTAN Kabupaten Nunukan dilakukan berdasarkan sistem merit dan rekomendasi Tim Promosi BKD. Namun, beberapa pegawai menyampaikan bahwa promosi jabatan sering kali lebih dipengaruhi oleh kedekatan personal dengan pejabat struktural daripada berdasarkan kompetensi teknis. Hal ini menjadi isu penting yang perlu ditindaklanjuti agar sistem karier lebih adil dan profesional. Menurut Umar (2022), sistem karier yang jelas akan mendorong motivasi kerja dan retensi pegawai dalam jangka panjang. Oleh karena itu, perlu adanya reformasi birokrasi di tingkat dinas agar prinsip meritokrasi benar-benar diterapkan.

1. **Pembinaan Mental dan Disiplin Pegawai**

Pembinaan mental dilakukan melalui apel pagi, rapat bulanan, dan sosialisasi kode etik ASN. Selain itu, dinas juga bekerja sama dengan Badan Narkotika Nasional (BNN) dalam tes narkoba berkala kepada pegawai. Meski demikian, beberapa responden menyampaikan bahwa pembinaan lebih banyak bersifat formalistik dan belum menyentuh aspek pengembangan karakter aparatur secara mendalam. Hal ini selaras dengan Wahab (2017), yang menekankan bahwa pembinaan mental aparatur harus menjadi agenda rutin yang berkelanjutan agar tercipta budaya kerja yang profesional dan berintegritas.

**Tantangan dalam Pengelolaan MSDM di Dinas PERKIMTAN Kota Padangsidimpuan**

Beberapa tantangan yang diidentifikasi selama penelitian antara lain:

1. **Distribusi tenaga kerja yang tidak merata:** Beberapa unit kerja mengalami kelebihan pegawai, sedangkan unit lain mengalami kekurangan.
2. **Minimnya pelatihan teknis:** Terbatasnya anggaran dan waktu menyebabkan pelatihan teknis belum optimal.
3. **Sistem karier yang belum meritokratis:** Promosi jabatan lebih dipengaruhi oleh kedekatan personal daripada kompetensi.
4. **Kurangnya motivasi kerja:** Faktor lingkungan kerja dan sistem reward yang kurang jelas mempengaruhi semangat kerja pegawai.

**Rekomendasi Strategis**

Berdasarkan hasil penelitian, beberapa rekomendasi yang dapat diajukan adalah:

1. Meningkatkan kualitas rekrutmen pegawai dengan memberikan prioritas pada latar belakang pendidikan yang relevan.
2. Memperbanyak pelatihan teknis yang berbasis kompetensi dan relevan dengan tupoksi.
3. Mengadopsi sistem evaluasi kinerja yang lebih objektif dan berbasis indikator kuantitatif.
4. Menerapkan sistem merit dalam promosi jabatan untuk menciptakan karier yang transparan dan adil.

Meningkatkan pembinaan mental dan disiplin pegawai melalui program yang lebih inovatif dan partisipatif.

# KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memegang peran strategis dalam mendukung efektivitas penyelenggaraan tugas-tugas teknis di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman serta Pertanahan (PERKIMTAN) Kota Padangsidimpuan. MSDM tidak hanya bertanggung jawab atas pengelolaan administrasi kepegawaian, tetapi juga berperan dalam proses rekrutmen, pelatihan dan pengembangan SDM, evaluasi kinerja, serta pembinaan karier pegawai. Dari segi struktur organisasi dan jumlah personel, Dinas PERKIMTAN Kota Padangsidimpuan memiliki cukup banyak pegawai untuk menjalankan fungsinya. Namun, distribusi kompetensi dan kapasitas SDM belum merata, terutama dalam bidang teknis seperti pertanahan dan penataan permukiman. Selain itu, kendala seperti keterbatasan anggaran pelatihan, aksesibilitas lokasi pelatihan, serta sistem promosi jabatan yang masih dipengaruhi oleh kedekatan personal menjadi tantangan utama dalam pengelolaan SDM di dinas ini.

Meski demikian, terdapat upaya positif dari pihak dinas dalam meningkatkan profesionalisme aparatur melalui pelatihan teknis, evaluasi kinerja berbasis SKP, serta pembinaan mental dan disiplin pegawai. Upaya tersebut menunjukkan komitmen dalam menerapkan prinsip-prinsip reformasi birokrasi guna meningkatkan kualitas layanan publik. Keberhasilan birokrasi dalam memberikan pelayanan publik sangat ditentukan oleh kapasitas SDM yang dimiliki. Oleh karena itu, investasi dalam pengembangan SDM aparatur harus menjadi prioritas utama dalam agenda pembangunan sumber daya manusia di daerah.

# DAFTAR PUSTAKA

Bappenas. (2021). *Strategi Nasional Pengentasan Permukiman Kumuh Perkotaan*. Jakarta: Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional.

Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi.* Jakarta: PT Bumi Aksara.

Sedarmayanti. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Kinerja Pegawai*. Bandung: Mandar Maju.

Siagian, S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Tjiptono, D. & Diana, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Sektor Publik*. Yogyakarta: Andi Offset.

Wahab, M. J. (2017). *Analisis Kebijakan Publik: Teori, Model, dan Proses*. Jakarta: Bumi Aksara.

Veithzal, R. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.

Handoko, H. T. (2015). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE Universitas Gadjah Mada.

Umar, H. (2022). *Strategi dan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Kurniawan, D. & Prasetyo, Y. (2024). *Manajemen SDM di Instansi Pemerintah Pasca Reformasi Birokrasi*. Surabaya: UB Press.

Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches (5th ed.)*. Sage Publications.

Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourceboo*k (3rd ed.). Sag e Publications.

Neuman, W. L. (2019). *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches* (8th ed.). Pearson Education.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kualitatif. Bandung*: Alfabeta.

Yin, R. K. (2018). *Case Study Research and Applications: Design and Methods* (6th ed.). Sage Publications.

Data Internal Dinas PERKIMTAN Kabupaten Nunukan (2025). *Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP)*.

Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Sedarmayanti. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Kinerja Pegawai*. Bandung: Mandar Maju.

Tjiptono, D., & Diana, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Sektor Publik.* Yogyakarta: Andi Offset.

Umar, H. (2022). *Strategi dan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Wahab, M. J. (2017). *Analisis Kebijakan Publik: Teori, Model, dan Proses*. Jakarta: Bumi Aksara.

Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia. (2017). *Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 50 Tahun 2017 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perangkat Daerah*.

Amelia, A., Ardani Manurung, K., & Daffa Baihaqi Purnomo, M. (2022). *Mimbar Kampius: Jurnal Pendidikan dan Agama Islam Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi*. https://doi.org/10.17467/mk.v21i2.935

Halsa, D., Hawignyo, H., & Supriyadi, D. (2022). Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, *7*(2), 663. https://doi.org/10.33087/jmas.v7i2.528