



ISSN 2963-1602

Volume 4 Nomor 01, Bulan Juni Tahun 2025

**Jurnal Ilmiah Koordinasi**

Dikirim penulis: 15-06-2025, Diterima: 29-06-2025 Dipublikasi: 28-07-2025

## **PENGEMBANGAN KAPASITAS (*CAPACITY BUILDING*) APARATUR SIPIL NEGARA DINAS PEKERJAAN UMUM, TATA RUANG, PERUMAHAN RAKYAT DAN KAWASAN PERMUKIMAN, DAN LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN TASIKMALAYA**

**Aldri Pranowo**

**Ilmu Administrasi Negara, STIA YPPT Priatim Tasikmalaya  
aldripranowo2000@gmail.com**

### **Abstrak**

Pengembangan kapasitas Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Pekerjaan Umum, Tata Ruang, Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman, serta Lingkungan Hidup Kabupaten Tasikmalaya menghadapi tantangan yang berpotensi menghambat optimalisasi kinerja instansi dalam penyediaan layanan publik dan pembangunan infrastruktur. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor pendukung serta penghambat dalam proses pengembangan kapasitas ASN. Pemahaman komprehensif terhadap faktor-faktor ini diharapkan dapat merumuskan strategi yang tepat guna untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja ASN di lingkungan dinas tersebut. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan pendekatan deskriptif-analitis. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam dengan pihak terkait, observasi partisipatif, dan studi dokumentasi. Analisis data dilakukan secara interaktif dan berkelanjutan, meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan, untuk mendapatkan pemahaman yang holistik dan mendalam mengenai fenomena yang diteliti. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan kapasitas ASN di Dinas Pekerjaan Umum, Tata Ruang, Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman, serta Lingkungan Hidup Kabupaten Tasikmalaya sangat ditentukan oleh tiga aspek utama: pengetahuan, kemampuan, dan tujuan. Pengetahuan yang memadai menjadi fondasi bagi pemahaman tugas dan regulasi, kemampuan yang relevan memungkinkan pelaksanaan pekerjaan



ISSN 2963-1602

Volume 4 Nomor 01, Bulan Juni Tahun 2025

**Jurnal Ilmiah Koordinasi**

Dikirim penulis: 15-06-2025, Diterima: 29-06-2025 Dipublikasi: 28-07-2025

secara efektif, sementara tujuan yang jelas dan terinternalisasi mendorong motivasi serta arah pengembangan diri ASN. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa kelemahan pengembangan kapasitas ASN di dinas tersebut dapat diatasi melalui penguatan sinergis pada aspek pengetahuan, kemampuan, dan tujuan individu. Rekomendasi lebih lanjut mencakup program pelatihan yang terarah, peningkatan fasilitas pendukung, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif untuk pengembangan profesional berkelanjutan.

**Kata Kunci:** Pengembangan Kapasitas, Aparatur Sipil Negara, Dinas Pekerjaan Umum Tasikmalaya

### ***Abstract***

*The capacity building of Civil Servants (ASN) within the Department of Public Works, Spatial Planning, Public Housing and Settlement Areas, and Environment of Tasikmalaya Regency faces challenges that could potentially hinder the optimization of the agency's performance in providing public services and infrastructure development. This research aims to identify and analyze the supporting and inhibiting factors in the ASN capacity building process. A comprehensive understanding of these factors is expected to formulate appropriate strategies to enhance the competence and performance of ASNs within the aforementioned department. The research method employed is qualitative with a descriptive-analytical approach. Data collection was conducted through in-depth interviews with relevant parties, participatory observation, and documentation studies. Data analysis was performed interactively and continuously, encompassing data reduction, data presentation, and conclusion drawing, to gain a holistic and in-depth understanding of the phenomena studied. The research findings indicate that ASN capacity building at the Department of Public Works, Spatial Planning, Public Housing and Settlement Areas, and Environment of Tasikmalaya Regency is largely determined by three main aspects: knowledge, ability, and objectives. Adequate knowledge serves as the foundation for*



ISSN 2963-1602

Volume 4 Nomor 01, Bulan Juni Tahun 2025

**Jurnal Ilmiah Koordinasi**

Dikirim penulis: 15-06-2025, Diterima: 29-06-2025 Dipublikasi: 28-07-2025

*understanding tasks and regulations, relevant abilities enable effective job execution, while clear and internalized objectives drive motivation and the direction of ASN self-development. The conclusion of this study is that weaknesses in ASN capacity building in the department can be overcome through synergistic strengthening of individual knowledge, ability, and objectives. Further recommendations include targeted training programs, improvement of supporting facilities, and the creation of a conducive work environment for continuous professional development.*

*Keywords: Capacity Building, Civil Servants, Tasikmalaya Public Works Department.*

## **A. Pendahuluan**

Pengembangan kapasitas (*capacity building*) merupakan suatu proses yang kompleks dan berkelanjutan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan individu, kelompok, organisasi, atau bahkan suatu sistem secara keseluruhan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Konsep ini melampaui sekadar pelatihan; ia mencakup berbagai intervensi yang dirancang untuk memperkuat kemampuan inti dalam suatu entitas. Ini bisa berarti meningkatkan keterampilan teknis, memperbaiki proses kerja, membangun struktur kelembagaan yang lebih kuat, atau bahkan mengubah norma dan nilai-nilai budaya yang mendukung kinerja yang lebih baik.

Pengembangan kapasitas melibatkan serangkaian aktivitas yang terencana dan terstruktur, mulai dari identifikasi kebutuhan kapasitas, perancangan program intervensi, implementasi, hingga evaluasi dan penyesuaian berkelanjutan. Tujuannya adalah untuk menciptakan perubahan yang berkelanjutan dan memungkinkan suatu entitas untuk secara mandiri menghadapi tantangan, beradaptasi dengan perubahan, dan berinovasi. Ini bukan sekadar "tambal sulam" masalah, melainkan investasi jangka panjang dalam potensi suatu organisasi atau individu.



ISSN 2963-1602

Volume 4 Nomor 01, Bulan Juni Tahun 2025

**Jurnal Ilmiah Koordinasi**

Dikirim penulis: 15-06-2025, Diterima: 29-06-2025 Dipublikasi: 28-07-2025

Organisasi sektor publik memiliki peran krusial dalam melayani masyarakat dan menyelenggarakan fungsi pemerintahan, sehingga pengembangan kapasitas menjadi sangat vital dalam konteks ini. Sektor publik dituntut untuk adaptif, transparan, akuntabel, dan mampu memberikan pelayanan prima kepada warga negara. Tanpa kapasitas yang memadai, tujuan-tujuan tersebut akan sulit tercapai, yang pada akhirnya dapat menghambat pembangunan nasional dan daerah.

Pentingnya pengembangan kapasitas dalam organisasi sektor publik berakar pada beberapa alasan. Pertama, untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik. ASN yang memiliki kapasitas tinggi akan lebih mampu memahami kebutuhan masyarakat, merancang kebijakan yang efektif, dan memberikan layanan yang efisien. Kedua, untuk memperkuat tata kelola pemerintahan yang baik. Kapasitas yang kuat memungkinkan organisasi sektor publik untuk menerapkan prinsip transparansi, akuntabilitas, dan partisipasi, mengurangi korupsi, dan meningkatkan kepercayaan publik.

Ketiga, untuk mendorong efisiensi dan efektivitas birokrasi. Dengan peningkatan kapasitas, ASN dapat bekerja lebih produktif, mengoptimalkan sumber daya, dan mengurangi pemborosan. Keempat, untuk menghadapi tantangan dan perubahan lingkungan strategis. Organisasi sektor publik harus mampu merespons cepat terhadap isu-isu seperti bencana alam, pandemi, perubahan teknologi, atau krisis ekonomi. Kapasitas yang kuat memungkinkan mereka untuk beradaptasi dan berinovasi.

UNDP (United Nations Development Programme): "Capacity development is the process through which individuals, organizations, and societies obtain, strengthen, and maintain the capabilities to set and achieve their own development objectives over time." (Pengembangan kapasitas adalah proses di mana individu, organisasi, dan masyarakat memperoleh, memperkuat, dan mempertahankan kemampuan untuk menetapkan dan mencapai tujuan pembangunan mereka sendiri seiring waktu).

Bolger (2000): "Capacity building is the process of enhancing the abilities of individuals and institutions to perform functions, solve problems, and achieve objectives."



ISSN 2963-1602

Volume 4 Nomor 01, Bulan Juni Tahun 2025

**Jurnal Ilmiah Koordinasi**

Dikirim penulis: 15-06-2025, Diterima: 29-06-2025 Dipublikasi: 28-07-2025

(Pengembangan kapasitas adalah proses peningkatan kemampuan individu dan institusi untuk menjalankan fungsi, memecahkan masalah, dan mencapai tujuan).

Grindle (1997): "Capacity building refers to the ability of individuals and organizations to perform functions effectively and efficiently." (Pengembangan kapasitas mengacu pada kemampuan individu dan organisasi untuk menjalankan fungsi secara efektif dan efisien).

World Bank (2005): "Capacity building is the process of improving the ability of individuals, organizations, and societies to perform functions, solve problems, and achieve objectives effectively and efficiently." (Pengembangan kapasitas adalah proses peningkatan kemampuan individu, organisasi, dan masyarakat untuk menjalankan fungsi, memecahkan masalah, dan mencapai tujuan secara efektif dan efisien).

Morgan (1998): "Capacity building is about enhancing the ability to cope with challenges and seize opportunities." (Pengembangan kapasitas adalah tentang meningkatkan kemampuan untuk mengatasi tantangan dan memanfaatkan peluang).

Fukuda-Parr (2002): "Capacity building is a process that enables individuals and organizations to fulfill their mandate and achieve their goals through improved performance and enhanced ability to innovate and adapt." (Pengembangan kapasitas adalah proses yang memungkinkan individu dan organisasi untuk memenuhi mandat dan mencapai tujuan mereka melalui peningkatan kinerja dan kemampuan yang ditingkatkan untuk berinovasi dan beradaptasi).

Baser dan Morgan (2008): "Capacity development is the process whereby people, organizations and society as a whole unleash, strengthen, create, adapt and maintain capacity over time." (Pengembangan kapasitas adalah proses di mana individu, organisasi, dan masyarakat secara keseluruhan melepaskan, memperkuat, menciptakan, mengadaptasi, dan mempertahankan kapasitas seiring waktu).

OECD (Organization for Economic Co-operation and Development): "Capacity development is the process through



ISSN 2963-1602

Volume 4 Nomor 01, Bulan Juni Tahun 2025

**Jurnal Ilmiah Koordinasi**

Dikirim penulis: 15-06-2025, Diterima: 29-06-2025, Dipublikasi: 28-07-2025

which individuals, organizations, and societies obtain, strengthen, and maintain the capabilities to set and achieve their own development objectives over time." (Pengembangan kapasitas adalah proses di mana individu, organisasi, dan masyarakat memperoleh, memperkuat, dan mempertahankan kemampuan untuk menetapkan dan mencapai tujuan pembangunan mereka sendiri seiring waktu). Catatan: Definisi ini seringkali identik dengan UNDP karena kerjasama erat dalam pengembangan konsep.

Land (2008): "Capacity building is an endogenous process of change, which develops, strengthens, adapts and maintains abilities, capabilities and processes in the context of institutional and organizational settings." (Pengembangan kapasitas adalah proses perubahan endogen, yang mengembangkan, memperkuat, mengadaptasi, dan mempertahankan kemampuan, kapabilitas, dan proses dalam konteks pengaturan kelembagaan dan organisasi). Menurut Bebbington (1999): "Capacity building involves strengthening the abilities of people, institutions, and societies to achieve development goals." (Pengembangan kapasitas melibatkan penguatan kemampuan masyarakat, institusi, dan masyarakat untuk mencapai tujuan pembangunan).

### **Review penelitian terdahulu:**

Penelitian Itang Budianto (2023) berjudul "Pengembangan Kapasitas (Capacity Building) Aparatur Sipil Negara Kecamatan di Kabupaten Tasikmalaya" bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis pengembangan kapasitas ASN di tingkat kecamatan di Kabupaten Tasikmalaya. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik dan pengelolaan pemerintahan daerah. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif-analitis dengan pendekatan kualitatif, di mana data diperoleh melalui wawancara, analisis dokumen, dan studi literatur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan kapasitas ASN masih menghadapi berbagai tantangan, termasuk keterbatasan anggaran, kurangnya SDM berkualitas, kurangnya kesadaran ASN, dan proses administrasi yang rumit. Untuk mengatasi



ISSN 2963-1602

Volume 4 Nomor 01, Bulan Juni Tahun 2025

**Jurnal Ilmiah Koordinasi**

Dikirim penulis: 15-06-2025, Diterima: 29-06-2025 Dipublikasi: 28-07-2025

hal tersebut, rekomendasi yang diajukan meliputi peningkatan anggaran, peningkatan kualitas SDM, dan peningkatan kesadaran ASN.

Penelitian Mappare (2013) yang berjudul "Pengembangan Kapasitas Aparatur Pemerintah Daerah pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kota Parepare" berfokus pada analisis pengembangan kapasitas aparatur pemerintah daerah di BKDD Kota Parepare. Penelitian ini secara spesifik melihat peran Pendidikan dan Pelatihan (Diklat), pelatihan melekat (on-the-job training), serta penugasan dalam upaya pengembangan kapasitas. Dengan metode deskriptif kualitatif dan desain studi kasus, data dikumpulkan melalui observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa intensitas pelaksanaan Diklat masih tergolong rendah, hanya sekitar sekali setahun, meskipun pelatihan melekat menunjukkan proses yang baik. Faktor-faktor utama yang memengaruhi pengembangan kapasitas ini adalah visi dan misi organisasi, kepemimpinan, dan ketersediaan dana.

Ageng Satriya Wahyudi (2016) melakukan penelitian tentang "Pengembangan Kapasitas Pegawai Badan Layanan Umum Daerah Non Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus di Rumah Sakit Umum Daerah Sidoarjo)". Tujuan utamanya adalah menganalisis pengembangan kapasitas pegawai BLUD Non-PNS di RSUD Sidoarjo, serta mengidentifikasi strategi dan hambatan dalam implementasinya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan analisis data model interaktif Miles, Huberman, dan Saldana. Dari hasil penelitian, ditemukan bahwa strategi pengembangan kapasitas pegawai belum berjalan secara optimal, terutama dalam hal pendidikan bagi Non-PNS yang terkendala regulasi. Selain itu, evaluasi terhadap manfaat pelatihan juga belum dilakukan secara maksimal.

Penelitian Titi Darmi dan Faizal Anwar (2022), yang berjudul "Analisis Pengembangan Kapasitas Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bengkulu", bertujuan untuk mengukur sejauh mana peningkatan



ISSN 2963-1602

Volume 4 Nomor 01, Bulan Juni Tahun 2025

**Jurnal Ilmiah Koordinasi**

Dikirim penulis: 15-06-2025, Diterima: 29-06-2025 Dipublikasi: 28-07-2025

kapasitas ASN di BKD Provinsi Bengkulu telah tercapai. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, dengan 10 informan dipilih melalui teknik purposive sampling. Data dikumpulkan dari sumber sekunder (laporan, berita) dan primer (observasi, wawancara, FGD). Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan kapasitas ASN berhasil dicapai melalui berbagai cara, seperti penugasan pendidikan formal, diklat, serta partisipasi dalam seminar, lokakarya, dan kursus. Selain itu, Teknologi Informasi (TI) juga diketahui memainkan peran penting dalam proses pengembangan kapasitas ASN.

Penelitian mengenai diperlukannya pengembangan kapasitas Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Pekerjaan Umum, Tata Ruang, Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman, dan Lingkungan Hidup (PUPRPRKP dan LH) Kabupaten Tasikmalaya sangatlah penting dan mendesak. Dinas ini memegang peranan sentral dalam pembangunan infrastruktur dan pengelolaan lingkungan hidup di Kabupaten Tasikmalaya, yang secara langsung berdampak pada kualitas hidup masyarakat.

Urgensi penelitian ini terletak pada fakta bahwa sektor PUPRPRKP dan LH seringkali menghadapi tantangan kompleks seperti keterbatasan anggaran, perubahan regulasi, tuntutan teknologi yang terus berkembang, serta masalah lingkungan yang semakin mendesak. ASN di dinas ini memerlukan kapasitas yang mumpuni, tidak hanya dalam aspek teknis pekerjaan umum, tata ruang, perumahan, dan lingkungan hidup, tetapi juga dalam manajemen proyek, pengambilan kebijakan, serta kemampuan beradaptasi.

Tanpa pengembangan kapasitas yang memadai, ASN di Dinas PUPRPRKP dan LH Kabupaten Tasikmalaya mungkin kesulitan untuk merencanakan, melaksanakan, dan mengawasi proyek-proyek pembangunan secara efektif. Ini dapat berakibat pada proyek yang tidak optimal, pemborosan sumber daya, atau bahkan dampak negatif terhadap lingkungan, sehingga penelitian ini akan memberikan gambaran komprehensif tentang kondisi

kapasitas ASN saat ini dan mengidentifikasi area-area krusial yang memerlukan intervensi pengembangan kapasitas.

## **B. Metode Penelitian**

Penelitian mengenai Pengembangan Kapasitas (Capacity Building) Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Pekerjaan Umum, Tata Ruang, Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman, serta Lingkungan Hidup Kabupaten Tasikmalaya, pendekatan yang digunakan adalah metode kualitatif. Metode ini dipilih untuk mendapatkan pemahaman mendalam tentang fenomena yang diteliti, yakni bagaimana kapasitas ASN di dinas tersebut dikembangkan. Dengan metode kualitatif, peneliti dapat mengeksplorasi persepsi, pengalaman, dan pandangan para informan, sehingga mampu menangkap nuansa kompleks dari proses pengembangan kapasitas yang mungkin tidak terungkap melalui pendekatan kuantitatif.

Teknik analisis data dalam penelitian kualitatif ini dilakukan melalui beberapa tahapan sistematis. Tahap pertama adalah pengumpulan data, yang melibatkan wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan studi dokumentasi untuk memperoleh informasi yang kaya dan relevan dari berbagai sumber. Setelah data terkumpul, tahap selanjutnya adalah reduksi data. Pada tahap ini, peneliti menyaring, memilah, dan mengorganisir data mentah yang banyak menjadi informasi yang lebih fokus, relevan, dan terkelompokkan, menyingkirkan data yang tidak diperlukan agar analisis lebih terarah.

Selanjutnya, data yang telah direduksi kemudian didisplay atau disajikan dalam bentuk narasi, matriks, atau bagan agar lebih mudah dipahami dan diinterpretasikan. Tahap terakhir adalah verifikasi dan penarikan kesimpulan. Pada tahap ini, peneliti memeriksa kembali keabsahan data dan analisis yang telah dilakukan, serta membangun interpretasi berdasarkan pola dan tema yang muncul dari data. Proses ini memungkinkan peneliti untuk menarik kesimpulan yang valid dan komprehensif mengenai pengembangan kapasitas ASN di Dinas Pekerjaan Umum, Tata Ruang, Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman, serta

Lingkungan Hidup Kabupaten Tasikmalaya, serta memberikan rekomendasi yang relevan.

## **C. Hasil Penelitian dan Pembahasan**

### **1. Hasil Penelitian**

Dinas Pekerjaan Umum, Tata Ruang, Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman, dan Lingkungan Hidup (DPUTRLH) Kabupaten Tasikmalaya merupakan entitas vital yang mengemban tiga urusan pemerintahan krusial. Urusan tersebut meliputi pelayanan dasar bidang pekerjaan umum dan penataan ruang, pelayanan dasar bidang perumahan rakyat dan kawasan permukiman, serta urusan pemerintahan wajib bidang lingkungan hidup yang tidak berkaitan dengan pelayanan dasar. Keberadaan dan struktur DPUTRLH ditegaskan melalui dasar hukum Peraturan Daerah Kabupaten Tasikmalaya Nomor 3 Tahun 2021 dan Peraturan Bupati Tasikmalaya Nomor 119 Tahun 2021, menunjukkan landasan legalitas yang kuat dalam operasionalnya.

Sebagai unsur pelaksana urusan pemerintahan, DPUTRLH beroperasi di bawah kepemimpinan seorang Kepala Dinas. Kepala Dinas ini bertanggung jawab langsung kepada Bupati, dengan koordinasi yang melibatkan Sekretaris Daerah. Hierarki ini mencerminkan mekanisme pertanggungjawaban yang jelas dalam struktur pemerintahan daerah, memastikan bahwa setiap kebijakan dan program yang dilaksanakan selaras dengan visi dan misi Bupati serta kepentingan masyarakat Kabupaten Tasikmalaya.

Tugas pokok utama DPUTRLH adalah membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan di bidang pekerjaan umum, tata ruang, perumahan dan permukiman, serta bidang lingkungan hidup. Selain itu, Dinas ini juga mengemban tugas pembantuan yang mungkin diberikan oleh pemerintah pusat atau provinsi. Lingkup tugas yang luas ini menunjukkan peran strategis



ISSN 2963-1602

Volume 4 Nomor 01, Bulan Juni Tahun 2025

**Jurnal Ilmiah Koordinasi**

Dikirim penulis: 15-06-2025, Diterima: 29-06-2025 Dipublikasi: 28-07-2025

DPUTRLH dalam mendukung pembangunan infrastruktur, penataan wilayah, penyediaan hunian layak, dan pelestarian lingkungan di Kabupaten Tasikmalaya.

Untuk menyelenggarakan tugas pokok tersebut, DPUTRLH menjalankan beberapa fungsi kunci. Pertama adalah perumusan kebijakan di keempat bidang tersebut (pekerjaan umum, penataan ruang, perumahan dan kawasan permukiman, dan lingkungan hidup). Fungsi ini memastikan adanya arah dan pedoman yang jelas dalam setiap program dan kegiatan yang akan dilaksanakan.

Fungsi kedua adalah pelaksanaan kebijakan yang telah dirumuskan. Ini mencakup implementasi program dan proyek di lapangan, memastikan bahwa kebijakan-kebijakan tersebut dapat terwujud menjadi aksi nyata yang memberikan dampak positif bagi masyarakat. Pelaksanaan ini memerlukan koordinasi yang efektif antarbidang dan unit kerja di dalam DPUTRLH.

Selanjutnya, fungsi evaluasi dan pelaporan merupakan aspek penting untuk mengukur keberhasilan dan efektivitas program. DPUTRLH berkewajiban untuk mengevaluasi hasil-hasil pelaksanaan kebijakan dan melaporkannya kepada pihak yang berwenang, termasuk Bupati. Ini memungkinkan adanya perbaikan dan penyesuaian strategi di masa mendatang.

Fungsi keempat adalah pelaksanaan administrasi dinas yang meliputi pengelolaan internal DPUTRLH. Ini mencakup manajemen sumber daya manusia, keuangan, aset, dan sistem informasi yang mendukung kelancaran operasional seluruh bidang. Administrasi yang baik adalah kunci efisiensi dan akuntabilitas dalam sebuah organisasi pemerintah.

Terakhir, DPUTRLH juga melaksanakan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati. Fungsi ini menunjukkan fleksibilitas dan adaptasi DPUTRLH terhadap kebutuhan dan prioritas pembangunan yang mungkin berubah atau muncul sewaktu-waktu. Hal ini menegaskan bahwa



ISSN 2963-1602

Volume 4 Nomor 01, Bulan Juni Tahun 2025

**Jurnal Ilmiah Koordinasi**

Dikirim penulis: 15-06-2025, Diterima: 29-06-2025 Dipublikasi: 28-07-2025

DPUTRLH berperan sebagai instansi yang responsif terhadap arahan pimpinan daerah.

Secara keseluruhan, eksistensi DPUTRLH Kabupaten Tasikmalaya sangat fundamental dalam mengelola aspek-aspek vital pembangunan daerah. Dengan tugas pokok dan fungsi yang terdefinisi dengan jelas, Dinas ini diharapkan mampu memberikan pelayanan publik yang optimal dan mewujudkan pembangunan yang berkelanjutan di wilayah Kabupaten Tasikmalaya. Peran strategisnya mencakup perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan pelaporan di berbagai sektor pembangunan yang saling terkait.

Peraturan Daerah dan Peraturan Bupati menjadi landasan kuat bagi DPUTRLH untuk menjalankan mandatnya, memberikan kerangka kerja hukum yang sah dan jelas. Ini mencerminkan komitmen pemerintah daerah terhadap tata kelola yang baik dan transparan dalam pelaksanaan urusan pemerintahan. Dengan demikian, DPUTRLH tidak hanya sekadar pelaksana teknis, tetapi juga motor penggerak pembangunan di Kabupaten Tasikmalaya.

Pentingnya DPUTRLH juga terlihat dari cakupan bidang yang ditangani, mulai dari infrastruktur dasar hingga pelestarian lingkungan hidup. Integrasi urusan ini dalam satu dinas memungkinkan pendekatan yang holistik dalam pembangunan, menghindari fragmentasi kebijakan, dan menciptakan sinergi antarprogram. Hal ini sangat krusial untuk mencapai tujuan pembangunan daerah yang terpadu dan berkelanjutan.

Struktur organisasi Dinas Pekerjaan Umum, Tata Ruang, Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman, dan Lingkungan Hidup (DPUTRLH) Kabupaten Tasikmalaya dirancang untuk mendukung efektivitas pelaksanaan tugas dan fungsi yang telah ditetapkan. Susunan organisasi ini terdiri atas beberapa komponen utama, dimulai dari pucuk pimpinan hingga unit pelaksana teknis di lapangan,



ISSN 2963-1602

Volume 4 Nomor 01, Bulan Juni Tahun 2025

**Jurnal Ilmiah Koordinasi**

Dikirim penulis: 15-06-2025, Diterima: 29-06-2025 Dipublikasi: 28-07-2025

mencerminkan hierarki dan pembagian tanggung jawab yang jelas.

Di tingkat teratas, terdapat Kepala Dinas yang memegang otoritas tertinggi dalam organisasi. Kepala Dinas bertanggung jawab penuh atas keseluruhan kinerja DPUTRLH, memimpin perumusan kebijakan, mengawasi pelaksanaan program, dan memastikan pencapaian tujuan dinas. Peran ini sangat strategis dalam menentukan arah dan prioritas kerja dinas.

Aspek kepegawaian merupakan pilar penting dalam operasional Dinas Pekerjaan Umum, Tata Ruang, Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman, dan Lingkungan Hidup (DPUTRLH) Kabupaten Tasikmalaya. Sumber daya aparatur yang berkualitas dan memadai adalah kunci untuk menjalankan tugas dan fungsi dinas secara efektif. Data kepegawaian menunjukkan distribusi aparatur berdasarkan bidang dan kesekretariatan, memberikan gambaran profil SDM yang ada.

Pada tahun 2024, DPUTRLH Kabupaten Tasikmalaya didukung oleh total 155 orang aparatur. Jumlah ini terbagi menjadi dua kategori utama, yaitu 135 orang Aparatur Sipil Negara (ASN) dan 20 orang Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Komposisi ini menunjukkan adanya kombinasi antara pegawai tetap dan pegawai kontrak yang dipekerjakan berdasarkan kebutuhan spesifik dinas.

Lebih lanjut, data dari Sub Bagian Umum dan Kepegawaian DPUTRLH Kabupaten Tasikmalaya per 31 Desember 2024 memberikan rincian profil pegawai yang lebih mendalam. Berdasarkan jenis kelamin, terlihat dominasi laki-laki dengan jumlah 128 orang, sementara pegawai perempuan berjumlah 27 orang. Komposisi ini mungkin mencerminkan karakteristik sektor pekerjaan umum dan lingkungan hidup yang secara historis lebih banyak diisi oleh laki-laki.



ISSN 2963-1602

Volume 4 Nomor 01, Bulan Juni Tahun 2025

**Jurnal Ilmiah Koordinasi**

Dikirim penulis: 15-06-2025, Diterima: 29-06-2025 Dipublikasi: 28-07-2025

Dari sisi usia, pegawai DPUTRLH didominasi oleh Generasi X (Gen X), yaitu rentang umur 41 hingga 57 tahun, dengan jumlah sebanyak 115 orang. Disusul oleh Generasi Y (Gen Y), dengan rentang umur 26-41 tahun, sebanyak 40 orang. Dominasi Gen X menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai adalah individu yang telah memiliki pengalaman kerja yang signifikan, namun juga mengindikasikan tantangan dalam adaptasi terhadap perubahan teknologi dan metode kerja baru.

Dalam hal golongan kepegawaian, mayoritas pegawai DPUTRLH menduduki golongan III, mencapai 70,2% dari total pegawai. Tingginya proporsi pegawai golongan III menunjukkan adanya tingkat kompetensi dan pengalaman yang cukup merata di kalangan aparatur. Golongan ini seringkali diisi oleh pegawai dengan kualifikasi pendidikan sarjana.

Terkait pendidikan, data menunjukkan bahwa mayoritas pegawai DPUTRLH memiliki jenjang pendidikan Sarjana (S-1) dan SLTA. Kualifikasi pendidikan Sarjana mengindikasikan adanya basis pengetahuan akademik yang memadai untuk tugas-tugas teknis dan manajerial. Sementara itu, pegawai dengan pendidikan SLTA mungkin mengisi posisi-posisi pendukung atau teknis yang tidak memerlukan kualifikasi pendidikan tinggi.

Kondisi data kepegawaian ini membawa implikasi penting bagi DPUTRLH. Dominasi Gen X dan kualifikasi pendidikan Sarjana (S-1) dan SLTA secara spesifik mengisyaratkan perlunya perubahan mindset dan cultural set organisasi. Hal ini berarti organisasi harus lebih adaptif terhadap dinamika lingkungan kerja modern.

Perubahan mindset dan cultural set ini sangat krusial untuk mendukung pemberian pelayanan publik secara lebih adaptif. Di era digital ini, pelayanan publik dituntut untuk cepat, transparan, dan responsif. Pegawai perlu memiliki keterbukaan terhadap inovasi dan perubahan, serta kemauan untuk terus belajar dan mengembangkan diri.



ISSN 2963-1602

Volume 4 Nomor 01, Bulan Juni Tahun 2025

**Jurnal Ilmiah Koordinasi**

Dikirim penulis:15-06-2025, Diterima: 29-06-2025 Dipublikasi: 28-07-2025

Selain itu, perubahan ini juga bertujuan agar organisasi menjadi lebih terbuka. Keterbukaan berarti transparansi dalam proses kerja, komunikasi yang efektif antarunit, dan kesediaan untuk menerima masukan dari berbagai pihak, termasuk masyarakat. Hal ini akan membangun kepercayaan publik terhadap kinerja dinas.

Terakhir, kondisi kepegawaian ini menuntut DPUTRLH untuk lebih berorientasi pada teknologi informasi. Dengan sebagian besar pegawai berada di Gen X dan Gen Y, adopsi teknologi informasi menjadi kunci untuk meningkatkan efisiensi, akurasi data, dan kecepatan pelayanan. Pelatihan dan pengembangan SDM di bidang teknologi informasi akan menjadi investasi yang sangat penting.

Secara keseluruhan, profil kepegawaian DPUTRLH menunjukkan adanya potensi dan tantangan. Potensi terletak pada pengalaman Gen X dan kualifikasi pendidikan Sarjana, sementara tantangan utamanya adalah bagaimana mengoptimalkan potensi tersebut melalui perubahan mindset, peningkatan adaptasi terhadap teknologi, dan pengembangan budaya kerja yang lebih modern dan responsif.

## **2. Pembahasan Penelitian**

Pembahasan hasil penelitian ini akan mengelaborasi temuan-temuan dari data eksisting DPUTRLH Kabupaten Tasikmalaya, struktur organisasi, data kepegawaian, serta deskripsi variabel penelitian mengenai pengembangan kapasitas ASN, khususnya faktor pengetahuan. Analisis ini akan menghubungkan data dengan teori dan pendapat dari berbagai narasumber, guna mendapatkan pemahaman yang komprehensif mengenai kondisi DPUTRLH dan implikasi terhadap pengembangan kapasitas ASN.

DPUTRLH Kabupaten Tasikmalaya, sebagai organisasi yang dibentuk berdasarkan Perda dan Perbup, memiliki landasan hukum yang kuat dalam menjalankan tiga urusan pemerintahan krusial: pekerjaan umum,



ISSN 2963-1602

Volume 4 Nomor 01, Bulan Juni Tahun 2025

**Jurnal Ilmiah Koordinasi**

Dikirim penulis: 15-06-2025, Diterima: 29-06-2025 Dipublikasi: 28-07-2025

penataan ruang, perumahan rakyat dan kawasan permukiman, serta lingkungan hidup. Lingkup tugas yang luas ini secara inheren menuntut kompetensi ASN yang multidimensional. Keberadaan dinas ini menunjukkan komitmen pemerintah daerah dalam mengelola sektor-sektor vital pembangunan yang secara langsung berdampak pada kesejahteraan masyarakat. Hierarki pertanggungjawaban kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah juga memperlihatkan sistem akuntabilitas yang terstruktur.

Struktur organisasi DPUTRLH yang terdiri dari Kepala Dinas, Sekretariat, dan berbagai bidang teknis (Jalan dan Jembatan, Sumber Daya Air, Bangunan dan Jasa Konstruksi, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman, serta Lingkungan Hidup) menunjukkan pembagian tugas yang spesifik. Setiap bidang memiliki fokus yang jelas, didukung oleh kelompok jabatan fungsional dan UPTD, yang dirancang untuk memastikan pelaksanaan tugas secara efektif. Struktur ini, meskipun hierarkis, penting untuk memfasilitasi koordinasi dan spesialisasi keahlian, yang krusial untuk proyek-proyek kompleks di bidang infrastruktur dan lingkungan hidup. Namun, efektivitas struktur ini juga sangat bergantung pada sejauh mana kolaborasi lintas bidang dan transfer pengetahuan dapat berjalan lancar.

Data kepegawaian DPUTRLH per 31 Desember 2024 menunjukkan total 155 aparatur, dengan dominasi ASN (135 orang) dan adanya 20 PPPK. Profil jenis kelamin yang didominasi laki-laki (128 orang) dan usia yang didominasi Gen X (115 orang) serta Gen Y (40 orang) memberikan gambaran demografi yang penting. Dominasi Gen X mengindikasikan adanya pengalaman kerja yang matang, namun juga menyiratkan tantangan adaptasi terhadap perubahan teknologi dan metode kerja baru yang cenderung lebih cepat berkembang di era digital ini. Mayoritas pegawai yang menduduki golongan III (70,2%) dengan pendidikan Sarjana (S-1) dan SLTA menunjukkan



ISSN 2963-1602

Volume 4 Nomor 01, Bulan Juni Tahun 2025

**Jurnal Ilmiah Koordinasi**

Dikirim penulis: 15-06-2025, Diterima: 29-06-2025 Dipublikasi: 28-07-2025

tingkat kualifikasi yang cukup baik, namun perlu diimbangi dengan peningkatan berkelanjutan.

Kondisi kepegawaian ini secara eksplisit mengindikasikan perlunya perubahan mindset dan cultural set organisasi agar lebih adaptif, terbuka, dan berorientasi teknologi informasi. Hal ini sejalan dengan tuntutan pelayanan publik modern yang serba cepat dan transparan. Jika organisasi tidak beradaptasi, risiko ketertinggalan dalam pemanfaatan teknologi dan rendahnya efisiensi pelayanan akan meningkat. Oleh karena itu, investasi dalam pengembangan kapabilitas digital dan budaya inovasi menjadi sangat penting bagi DPUTRLH.

Variabel penelitian mengenai Pengembangan Kapasitas (Capacity Building) ASN di DPUTRLH difokuskan pada tiga elemen kunci: pengetahuan, kemampuan, dan tujuan. Pengetahuan ditekankan sebagai fondasi utama yang mencakup regulasi, teknologi, prinsip tata ruang, manajemen perumahan, dan isu lingkungan. Tanpa fondasi pengetahuan yang kuat, ASN tidak akan mampu menjalankan tugasnya secara efektif. Ini memperkuat argumen bahwa pelatihan dan akses informasi terkini adalah keniscayaan.

Pendapat dari Kepala Dinas Pekerjaan Umum, Tata Ruang, Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman, dan Lingkungan Hidup Kabupaten Tasikmalaya mengkonfirmasi bahwa pengetahuan teknis pegawai secara langsung memengaruhi efektivitas pembangunan daerah. Beliau mencontohkan sistem pengelolaan air limbah; tanpa pemahaman mendalam, hal itu dapat menyebabkan polusi lingkungan. Pernyataan ini menegaskan urgensi pengembangan pengetahuan teknis yang spesifik, relevan dengan tugas dan fungsi dinas. Hal ini juga menyoroti pentingnya struktur pekerjaan dan organisasi yang jelas serta adaptif, yang mendukung pelatihan berkelanjutan dan rotasi tugas sebagai upaya peningkatan kapasitas.

Senada dengan itu, Sekretaris Dinas juga menekankan bahwa pengetahuan teknis pegawai adalah



ISSN 2963-1602

Volume 4 Nomor 01, Bulan Juni Tahun 2025

**Jurnal Ilmiah Koordinasi**

Dikirim penulis: 15-06-2025, Diterima: 29-06-2025 Dipublikasi: 28-07-2025

fondasi efektivitas pembangunan daerah, dan kurangnya pengetahuan dapat berdampak pada polusi dan inefisiensi proyek. Beliau menyoroti peran struktur organisasi dan pekerjaan yang tertata rapi dalam memfasilitasi alur kerja yang jelas dan berbagi pengetahuan antarbidang. Lebih lanjut, ia menggarisbawahi digitalisasi data dan proses sebagai metode yang drastis meningkatkan kapasitas pegawai, meminimalkan kesalahan, dan mempercepat pengambilan keputusan, menunjukkan adanya kesadaran akan pentingnya transformasi digital.

Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian juga memperkuat argumen bahwa pengetahuan teknis pegawai sangat fundamental bagi efektivitas pembangunan daerah, terutama dalam penanganan isu lingkungan. Perspektif kepegawaian ini menambahkan bahwa struktur pekerjaan dan organisasi yang solid memungkinkan pengembangan kapasitas melalui program pelatihan yang relevan dan penempatan posisi yang sesuai keahlian. Penggunaan sistem manajemen informasi kepegawaian modern juga ditekankan untuk identifikasi kebutuhan pelatihan yang akurat. Hal ini menunjukkan bahwa ada kesadaran akan perlunya sistematisasi dalam pengembangan SDM.

Dari sisi pengelolaan keuangan, Kepala Subbagian Keuangan mengemukakan bahwa pengetahuan teknis pegawai sangat memengaruhi efektivitas pembangunan daerah, terutama dalam analisis biaya proyek. Tanpa pemahaman yang kuat, pemborosan dan kesalahan alokasi dana dapat terjadi. Pendapat ini menyoroti pentingnya kompetensi keuangan ASN dan bagaimana struktur organisasi yang jelas dengan akuntabilitas transparan serta sistem keuangan berbasis teknologi dapat meningkatkan kapasitas pegawai dalam pengelolaan data keuangan dan pengambilan keputusan yang akurat.

Kepala Bidang Jalan dan Jembatan memberikan perspektif teknis yang lebih spesifik, menyatakan bahwa pengetahuan teknis pegawai adalah kunci efektivitas pembangunan daerah dalam lingkup jalan dan jembatan.



ISSN 2963-1602

Volume 4 Nomor 01, Bulan Juni Tahun 2025

**Jurnal Ilmiah Koordinasi**

Dikirim penulis: 15-06-2025, Diterima: 29-06-2025 Dipublikasi: 28-07-2025

Kurangnya pemahaman standar konstruksi dapat menyebabkan proyek gagal. Beliau menyoroti peran mentoring dan transfer pengetahuan dari senior ke junior dalam struktur hierarkis namun kolaboratif. Penggunaan perangkat lunak perencanaan proyek dan pemantauan berbasis GIS juga ditekankan sebagai peningkat kapasitas dalam membuat rencana realistis dan menghindari keterlambatan.

Secara konsisten, Kepala Bidang Sumber Daya Air juga menegaskan bahwa pengetahuan teknis pegawai sangat fundamental bagi efektivitas pembangunan daerah, terutama terkait sistem pengelolaan air limbah dan teknologi irigasi. Struktur pekerjaan dan organisasi yang terintegrasi memungkinkan kolaborasi lintas fungsi dan pelatihan khusus. Penggunaan data hidrologi berbasis teknologi informasi untuk pemodelan aliran air digaribawahi sebagai peningkat kapasitas dalam pengambilan keputusan dan perencanaan presisi, menunjukkan adopsi teknologi sebagai kunci keberhasilan.

Kepala Bidang Bangunan dan Jasa Konstruksi juga memperkuat argumen tentang esensialnya pengetahuan teknis pegawai dalam pembangunan daerah. Kekurangan pemahaman standar konstruksi dapat menyebabkan kegagalan proyek atau biaya tidak terkendali. Beliau menyoroti pembagian tugas yang jelas dan program pelatihan berkelanjutan tentang inovasi material atau teknologi konstruksi. Penggunaan Building Information Modeling (BIM) untuk perencanaan dan manajemen proyek ditekankan sebagai peningkat kapasitas dalam membuat rencana efektif dan mengelola proyek dari awal hingga akhir.

Terakhir, Kepala Bidang Penataan Ruang menekankan bahwa pengetahuan teknis pegawai sangat penting bagi efektivitas pembangunan daerah di bidang penataan ruang. Tanpa pemahaman regulasi zonasi atau analisis spasial, pembangunan yang tidak teratur dan merusak lingkungan dapat terjadi. Beliau menyoroti



ISSN 2963-1602

Volume 4 Nomor 01, Bulan Juni Tahun 2025

**Jurnal Ilmiah Koordinasi**

Dikirim penulis: 15-06-2025, Diterima: 29-06-2025 Dipublikasi: 28-07-2025

struktur pekerjaan dan organisasi yang interdisipliner, memfasilitasi kolaborasi dengan bidang lain dan pelatihan GIS. Penggunaan teknologi informasi untuk analisis data tata ruang dan simulasi pembangunan juga ditekankan sebagai peningkat kapasitas dalam pengambilan keputusan dan perencanaan realistis.

Secara keseluruhan, temuan dari berbagai wawancara secara konsisten menunjukkan bahwa pengetahuan teknis adalah fondasi utama pengembangan kapasitas ASN di DPUTRLH Kabupaten Tasikmalaya. Kurangnya pengetahuan ini berdampak langsung pada inefisiensi, kegagalan proyek, dan potensi masalah lingkungan. Selain itu, terdapat kesadaran yang kuat di kalangan pimpinan dinas mengenai pentingnya struktur organisasi yang mendukung, adopsi teknologi, dan pengembangan pengetahuan diri sebagai faktor penunjang peningkatan kapasitas. Ini mengindikasikan bahwa DPUTRLH memiliki pemahaman yang baik tentang faktor-faktor yang memengaruhi kapasitas ASN-nya dan menyadari pentingnya investasi dalam pengembangan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan pembangunan daerah yang berkelanjutan.

#### **D. Kesimpulan**

Pengembangan Kapasitas (Capacity Building) Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Pekerjaan Umum, Tata Ruang, Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman, serta Lingkungan Hidup Kabupaten Tasikmalaya secara signifikan dipengaruhi oleh pengetahuan, kemampuan, dan tujuan yang dimiliki oleh para ASN. Penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan pengetahuan, baik melalui pendidikan formal maupun pelatihan berkelanjutan, menjadi fondasi utama dalam memperkuat kapasitas individu. Pengetahuan yang komprehensif mengenai regulasi, teknik, dan inovasi di bidang pekerjaan umum dan lingkungan hidup memungkinkan ASN untuk mengambil keputusan yang lebih tepat dan merancang program yang efektif.



ISSN 2963-1602

Volume 4 Nomor 01, Bulan Juni Tahun 2025

**Jurnal Ilmiah Koordinasi**

Dikirim penulis: 15-06-2025, Diterima: 29-06-2025 Dipublikasi: 28-07-2025

Selain pengetahuan, kemampuan praktis ASN dalam mengimplementasikan tugas dan fungsinya memegang peranan krusial. Kemampuan ini mencakup keterampilan teknis, manajerial, hingga soft skills seperti komunikasi dan kerja tim. Peningkatan kemampuan dapat dicapai melalui praktik langsung, bimbingan, dan kesempatan untuk terlibat dalam proyek-proyek yang menantang. Terakhir, tujuan yang jelas dan terukur, baik pada level individu maupun organisasi, menjadi pendorong utama dalam proses pengembangan kapasitas. Tujuan ini memberikan arah dan motivasi bagi ASN untuk terus belajar dan meningkatkan diri, sehingga pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian visi dan misi Dinas dalam melayani masyarakat Kabupaten Tasikmalaya.

### **Daftar Pustaka**

- Bebbington, A. (1999). Capacities and capabilities: rethinking the role of NGOs in rural development. *World Development*, 27(11), 2085-2092.
- Baser, H., & Morgan, P. (2008). *Capacity, Change and Performance*. ECDPM.
- Bastian, I. (2006). *Akuntansi Sektor Publik: Suatu Pengantar*. Erlangga.
- Bolger, R. (2000). *Capacity building: An overview of the concept and its application to indigenous peoples' organizations*. United Nations University.
- Fahmi, I. (2012). *Manajemen Kinerja: Teori dan Aplikasi*. Alfabeta.
- Fukuda-Parr, S. (2002). *Capacity Development in Practice*. UNDP.
- Grindle, M. S. (1997). *Getting good government: Capacity building in the public sectors of developing countries*. Harvard Institute for International Development.
- Itang Budianto. (2023). *Pengembangan Kapasitas (Capacity Building) Aparatur Sipil Negara Kecamatan di Kabupaten Tasikmalaya*. Program Magister Ilmu Administrasi Negara STIA YPPT Priatim Tasikmalaya.



ISSN 2963-1602

Volume 4 Nomor 01, Bulan Juni Tahun 2025

**Jurnal Ilmiah Koordinasi**

Dikirim penulis: 15-06-2025, Diterima: 29-06-2025 Dipublikasi: 28-07-2025

- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik. Rajawali Pers.
- Land, A. (2008). The Changing Landscape of Capacity Development. The European Centre for Development Policy Management (ECDPM).
- Mahmudi. (2005). Manajemen Keuangan Sektor Publik. UPP STIM YKPN.
- Mardiasmo. (2009). Akuntansi Sektor Publik. Andi Offset.
- Mappeare. (2013). Pengembangan Kapasitas Aparatur Pemerintah Daerah pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kota Parepare. Program Pascasarjana Universitas Hasanudin, Makassar.
- Morgan, P. (1998). Capacity and capacity development: A framework for analysis. North-South Institute.
- Nordiawan, D. (2014). Akuntansi Sektor Publik: Buku 1. Salemba Empat.
- Sukarna. (2001). Dasar-Dasar Manajemen. Mandar Maju.
- Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana.
- Titi Darmi, Faizal Anwar. (2022). Analisis Pengembangan Kapasitas Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bengkulu. Universitas Muhammadiyah Bengkulu, Indonesia.
- UNDP (United Nations Development Programme). (Tahun tidak spesifik, konsep umum). Capacity Development Practice Note.
- World Bank. (2005). Capacity Building in Public Sector Management. World Bank Publications.
- Winardi. (2000). Manajemen Prilaku Organisasi. Kencana.
- Wahyudi, A. S. (2016). Pengembangan Kapasitas Pegawai Badan Layanan Umum Daerah Non Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus di Rumah Sakit Umum Daerah Sidoarjo). Program Pascasarjana Universitas Brawijaya Malang.