

**PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM
MENINGKATKAN KOMPETENSI PEGAWAI NEGERI SIPIL
PADA DINAS PERINDUSTRIAN PROVINSI SUMATERA SELATAN**

OLEH :

EGI WIDYYA AGUSTINA

Administrasi Publik

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Satya Negara

ABSTRACT

This study aims to assess and evaluate human resource development in improving the competence of Civil Servants (ASN) at the Industry Office of South Sumatra Province. The background of this research is based on the limited internal training programs provided for employees, as most training activities are focused on the community through Small and Medium Industry (IKM) programs. This research employed a qualitative approach using interviews, observations, documentation, and literature studies, conducted over one month from February 19 to March 19, 2025. The informants consisted of seven structural officials and staff members within the Industry Office of South Sumatra Province. The findings indicate that human resource development in this office is implemented through several indicators, including work performance, discipline, and employee collaboration. The forms of competence development include formal education, technical training, workshops, and leadership programs. However, the implementation remains limited and has not fully reached all employees. In conclusion, the human resource development programs at the Industry Office of South Sumatra Province have been implemented but still require improvements, particularly in expanding internal training opportunities to ensure that civil servant competencies are more evenly distributed and aligned with organizational needs as well as the dynamic demands of the industrial sector.

Keywords: Human Resource Development, Competence, Civil Servants, Industry Office

A. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pembangunan nasional Indonesia menuntut adanya sumber daya yang memadai, baik alam maupun manusia. Kualitas sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor penentu keberhasilan organisasi, karena tanpa aparatur yang kompeten, tujuan pembangunan sulit tercapai meskipun fasilitas dan sistem telah tersedia.

Dalam konteks pelayanan publik, aparatur sipil negara (ASN) memegang peran strategis untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi ASN melalui pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karier sangat penting, terlebih di era globalisasi dan perubahan teknologi yang cepat.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN menegaskan hak dan kewajiban pegawai dalam pengembangan kompetensi, serta kewajiban instansi pemerintah menyusun rencana

pengembangan SDM. Namun, di Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan, program peningkatan kompetensi pegawai masih terbatas. Pelatihan lebih banyak diarahkan kepada masyarakat (IKM) daripada untuk internal pegawai, sehingga banyak ASN belum memperoleh kesempatan pengembangan karier secara optimal.

Kondisi ini menimbulkan tantangan dalam peningkatan kualitas kinerja pegawai. Oleh sebab itu, penelitian ini difokuskan pada bagaimana pengembangan SDM dapat mendukung peningkatan kompetensi ASN di Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan.

1.2 Rumusan Masalah

Penelitian ini merumuskan topik sebagai berikut: Bagaimana Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam meningkatkan kompetensi Aparatur Sipil Negara pada Dinas

Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menilai dan mengevaluasi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam peningkatan kompetensi Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

a. Bagi Akademisi

Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan ranah manajemen sumber daya manusia, khususnya berfokus pada Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk meningkatkan kompetensi pegawai negeri sipil di Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan, sekaligus memberikan wawasan analitis untuk penelitian mendatang yang akan memajukan ilmu pengetahuan.

b. Mengenai Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi

Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan kompetensi pegawai negeri sipil di Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan.

c. Bagi STIA Satya Negara

Penelitian ini bertujuan untuk memanfaatkan informasi yang diperoleh di perkuliahan guna membandingkan konsep teoritis dengan penerapan praktisnya dalam penulisan tesis, yang merupakan tugas akhir bagi mahasiswa yang meraih gelar sarjana Administrasi Publik.

2. Secara Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini dilakukan untuk memenuhi kriteria penyelesaian mata kuliah di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Satya Negara untuk mendapatkan gelar Sarjana Administrasi Publik.

b. Bagi Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan kajian dalam manajemen sumber daya manusia untuk dapat mengembangkan kompetensi aparatur sipil negara.

c. Bagi STIA Satya Negara

Penelitian ini bertujuan untuk memperkaya bahan bacaan dan sumber daya perpustakaan, sekaligus menyediakan referensi dan petunjuk bagi mahasiswa yang sedang melakukan penelitian serupa. Lebih lanjut, penelitian ini akan memperkaya korpus ilmiah dengan penelitian serupa dan berfungsi sebagai bahan perbandingan serta dokumentasi untuk penelitian selanjutnya.

B. METODOLOGI

PENELITIAN

2.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode **kualitatif** dengan pendekatan deskriptif. Metode ini dipilih karena fokus penelitian adalah memahami secara mendalam proses pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi ASN pada Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan. Peneliti berperan sebagai instrumen utama, mengumpulkan data di lapangan melalui interaksi langsung dengan informan, serta menganalisisnya secara induktif.

2.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dilaksanakan di **Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan**. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada relevansi topik, yaitu pengembangan SDM ASN yang menjadi tanggung jawab instansi tersebut. Penelitian dilakukan dalam kurun waktu **Februari–Maret 2025** sesuai jadwal penelitian yang telah disusun.

2.3 Sumber dan Jenis Data

Sumber data penelitian terdiri atas:

- a. **Data primer**, diperoleh langsung melalui wawancara, observasi, dan dokumen resmi dari instansi.
- b. **Data sekunder**, diperoleh melalui literatur, laporan, dan arsip yang relevan.

Jenis data yang digunakan adalah **data kualitatif**, berupa deskripsi, informasi, dan fakta yang menjelaskan kondisi nyata terkait pengembangan kompetensi pegawai.

2.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data meliputi:

- a. **Observasi** terhadap aktivitas pegawai di lingkungan dinas.
- b. **Wawancara** mendalam dengan tujuh informan yang dipilih secara

purposif, terdiri dari pejabat struktural dan staf.

- c. **Dokumentasi**, berupa dokumen instansi, foto, dan arsip.
- d. **Studi literatur**, yaitu menelaah buku, jurnal, dan peraturan yang mendukung kajian penelitian.

2.5 Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan model **Miles, Huberman, dan Saldana**, yang meliputi tiga langkah utama:

- a. **Kondensasi data**, yaitu menyaring dan merangkum data yang diperoleh.
- b. **Penyajian data**, dalam bentuk narasi, tabel, atau diagram agar pola dan hubungan lebih jelas.
- c. **Penarikan kesimpulan dan verifikasi**, untuk memperoleh temuan yang valid dan dapat dipertanggungjawabkan.

2.6 Uji Keabsahan Data

Keabsahan data diuji melalui **triangulasi**, yaitu membandingkan data dari berbagai sumber, metode, dan waktu untuk memastikan konsistensi serta kebenaran informasi. Dengan demikian, hasil penelitian dapat dipercaya (kredibel) dan sesuai dengan kondisi lapangan.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Penelitian

3.1.1 Pengembangan Sumber Daya Manusia

a. Prestasi Kerja Pegawai

Prestasi kerja dinilai sebagai indikator utama dalam pengembangan SDM di Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan. Penilaian dilakukan secara transparan melalui **e-Kinerja**, di mana setiap pegawai wajib mengisi Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) serta laporan evaluasi. Penilaian mencakup kualitas, kuantitas, dan perilaku kerja sesuai Undang-Undang ASN. Pegawai dengan kinerja unggul diberikan kesempatan mengikuti pelatihan, pendidikan, dan promosi jabatan. Dari wawancara dengan berbagai pejabat dan staf, prestasi kerja terbukti menjadi dasar penting dalam menyusun strategi pengembangan SDM yang terarah dan berkelanjutan.

b. Kedisiplinan Pegawai

Disiplin dipandang sebagai fondasi penting dalam menciptakan budaya kerja profesional. Kedisiplinan diukur melalui kepatuhan terhadap aturan, absensi, ketepatan waktu,

serta perilaku kerja sehari-hari. Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021, pegawai yang disiplin lebih diprioritaskan dalam pengembangan karier dan pelatihan. Informan menegaskan bahwa disiplin mencerminkan tanggung jawab dan komitmen pegawai terhadap tugas, serta menjadi syarat utama untuk meningkatkan kualitas layanan dan efektivitas organisasi.

b. Tingkat Kerjasama Pegawai

Kerjasama antarpegawai menjadi faktor penting dalam menilai kompetensi. Kemampuan bekerja sama dengan rekan, atasan, maupun bawahan menunjukkan sikap kooperatif, komunikasi efektif, dan sinergi dalam tim. Pegawai yang mampu berkolaborasi dinilai lebih siap untuk pengembangan karier karena dapat meningkatkan produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi. Semua informan sepakat bahwa kerjasama yang baik menciptakan lingkungan kerja kondusif, mendukung operasional, dan memperkuat kinerja organisasi secara keseluruhan.

3.1.2 Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil

a. Pendidikan

Pendidikan menjadi fondasi utama dalam pengembangan kompetensi ASN. Para informan menjelaskan bahwa ASN diberi kesempatan untuk melanjutkan pendidikan formal melalui tugas belajar atau izin belajar, meski dalam tiga tahun terakhir program ini belum optimal. Pendidikan diarahkan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan profesionalisme ASN agar mampu menghadapi tantangan global dan mendukung kebijakan industri. Selain itu, pendidikan juga dapat berupa kursus, sertifikasi profesi, hingga program non-formal seperti workshop, yang semuanya bertujuan meningkatkan kapasitas pegawai.

a. Pelatihan

Pelatihan dipandang sebagai instrumen penting dalam meningkatkan efektivitas kerja ASN. Bentuk pelatihan meliputi teknis, manajerial, soft skills, hingga kepemimpinan. ASN juga mendapatkan kesempatan mengikuti Diklat, Bimtek, seminar, workshop, bahkan magang dan studi banding. Namun, sebagian besar pelatihan

dalam beberapa tahun terakhir lebih difokuskan untuk masyarakat, khususnya kelompok **Industri Kecil dan Menengah (IKM)**, sehingga peluang internal ASN menjadi terbatas. Meski demikian, beberapa pegawai tetap mendapatkan penugasan untuk mengikuti pelatihan seperti Diklat Kearsipan, Uji Kompetensi Pengadaan Barang dan Jasa, serta Diklat Kepemimpinan.

c. Kesimpulan

Hasil wawancara menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi ASN di Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan dilakukan melalui kombinasi pendidikan dan pelatihan. Program ini memberikan dasar yang kuat bagi peningkatan keterampilan teknis maupun manajerial ASN, sehingga mereka lebih siap menghadapi dinamika sektor industri. Akan tetapi, pelaksanaannya masih belum merata, karena porsi yang besar justru dialokasikan untuk pelatihan masyarakat (IKM). Oleh karena itu, perlu strategi yang lebih seimbang agar pengembangan SDM ASN berjalan optimal dan selaras dengan kebutuhan organisasi.

3.2 Pembahasan

3.2.1 Pengembangan Sumber Daya Manusia

a. Prestasi Kerja Pegawai

Prestasi kerja menjadi indikator utama dalam pengembangan SDM karena mencerminkan kualitas dan kuantitas hasil yang dicapai pegawai. Faktor yang memengaruhi prestasi kerja meliputi kompetensi, motivasi, lingkungan kerja, kedisiplinan, tanggung jawab, kepemimpinan, serta budaya kerja. Unsur prestasi kerja dapat dilihat dari kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kedisiplinan, dan inisiatif. Penilaian prestasi kerja bertujuan untuk menilai efektivitas, memberikan dasar promosi atau mutasi, memberi umpan balik, serta menentukan pemberian penghargaan. Dengan demikian, prestasi kerja tidak hanya mengukur kinerja individu, tetapi juga menjadi dasar dalam menyusun strategi pengembangan pegawai.

b. Kedisiplinan Pegawai

Kedisiplinan mencerminkan kesadaran dan kesiapan pegawai menaati aturan, jadwal, serta norma kerja. Disiplin tinggi berkorelasi

dengan profesionalisme, tanggung jawab, dan efektivitas kerja. Unsur kedisiplinan meliputi kepatuhan jam kerja, ketaatan aturan, konsistensi tugas, tanggung jawab, serta sikap hormat terhadap atasan dan rekan kerja. Manfaat kedisiplinan antara lain menciptakan lingkungan kerja tertib, meningkatkan integritas, menumbuhkan rasa tanggung jawab, serta mendukung pencapaian target organisasi. Sebaliknya, kurang disiplin berdampak pada menurunnya produktivitas, terganggunya kerja tim, dan meningkatnya risiko konflik kerja.

c. Tingkat Kerja Sama Pegawai

Kerja sama antarpegawai berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja harmonis dan produktif. Tingginya kerja sama mendukung efektivitas pelatihan, berbagi pengalaman, dan inovasi pelayanan. Faktor yang memengaruhi kerja sama antara lain budaya organisasi, kepemimpinan partisipatif, motivasi, komunikasi terbuka, serta kepercayaan antarpegawai. Dalam konteks Dinas Perindustrian, kerja sama sangat menentukan keberhasilan program

pengembangan kompetensi dan peningkatan kinerja organisasi. Rendahnya kerja sama justru menghambat pengembangan SDM karena dapat memicu konflik internal, ketidakpercayaan, dan kurangnya partisipasi.

3.2.2 Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil

a. Pendidikan

Pendidikan menjadi pilar utama dalam pengembangan kompetensi PNS. Tidak hanya terbatas pada pendidikan formal (D3, S1, S2, S3) melalui tugas belajar atau izin belajar, tetapi juga mencakup pendidikan non-formal seperti diklat teknis, fungsional, kepemimpinan, workshop, seminar, dan kursus singkat. Pendidikan bertujuan meningkatkan kapasitas intelektual, menyesuaikan keterampilan teknis dan manajerial dengan kebutuhan organisasi, serta mempersiapkan PNS untuk jenjang karier yang lebih tinggi. Namun, pelaksanaannya menghadapi tantangan seperti keterbatasan anggaran, distribusi kesempatan yang tidak merata, kurangnya motivasi pegawai, serta ketidaksesuaian bidang pendidikan

dengan kebutuhan jabatan. Meski demikian, pendidikan tetap strategis untuk membentuk ASN adaptif, inovatif, dan berintegritas.

b. Pelatihan

Pelatihan berfungsi menjembatani kesenjangan antara kompetensi yang dimiliki PNS dengan kompetensi yang dibutuhkan organisasi. Program pelatihan yang disarankan mencakup pelatihan teknis perindustrian, teknologi dan digitalisasi, manajemen proyek dan evaluasi, serta pelayanan publik dan komunikasi efektif. Pelatihan ini ditujukan untuk meningkatkan keterampilan teknis, manajerial, regulasi, dan pelayanan publik, khususnya bagi pelaku industri kecil dan menengah (IKM). Pelatihan juga memberi manfaat berupa peningkatan profesionalisme, inovasi, efektivitas program pemerintah, serta motivasi kerja pegawai. Namun, terdapat kendala seperti keterbatasan anggaran, pelatihan yang belum berbasis kebutuhan nyata, evaluasi pasca-pelatihan yang kurang optimal, serta ketidaksesuaian materi dengan beban kerja pegawai.

c. Kesimpulan

Pengembangan kompetensi PNS di Dinas Perindustrian merupakan bagian penting dari reformasi birokrasi untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik dan mendukung pembangunan industri. Pendidikan dan pelatihan berperan saling melengkapi dalam memperkuat profesionalisme ASN. Meski pelaksanaannya masih menghadapi hambatan, strategi yang lebih terencana, relevan, dan berkelanjutan dapat menjadikan ASN lebih siap beradaptasi dengan perkembangan zaman dan kebutuhan sektor industri.

D. SIMPULAN DAN SARAN

4.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan dapat dilakukan melalui berbagai program strategis seperti pendidikan dan pelatihan dimana program ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan pegawai

sesuai dengan kebutuhan organisasi dan perkembangan sektor industri. Pendidikan dan pelatihan berperan signifikan dalam meningkatkan kompetensi pegawai negeri sipil (PNS) baik dari aspek pengetahuan, keterampilan, maupun sikap kerja. Pelatihan yang bersifat teknis dan fungsional terbukti mampu meningkatkan efektivitas kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Oleh karena itu, **pengembangan sumber daya manusia (SDM) perlu terus ditingkatkan secara berkelanjutan dan sistematis**, dengan memperhatikan kebutuhan jabatan, kemajuan teknologi, serta dinamika sektor industri daerah, agar dapat menghasilkan ASN yang profesional, adaptif, dan berdaya saing. Namun untuk pendidikan formal seperti tugas belajar dan izin belajar melalui jenjang pendidikan akademik (D3, S1, S2, S3) saat ini di Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan yang dibiayai oleh institusi belum dilaksanakan kembali karena keterbatasan anggaran. Pada tahun 2025 ada beberapa kegiatan pelatihan yang diberikan kepada

pegawai negeri sipil (PNS) dan kegiatan bimbingan teknis lebih diperuntukan kelompok-kelompok industri kecil dan menengah (IKM) yang ada di provinsi Sumatera Selatan.

4.2 Saran

Berdasarkan simpulan di atas maka penulis dapat memberikan saran bahwa Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan diharapkan dapat menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan secara berkala baik untuk pegawai negeri sipil (PNS) dan ASN, baik dari tingkat struktural maupun pelaksana, perlu mendapatkan kesempatan yang setara dalam mengikuti pelatihan dan pengembangan kompetensi. Hal ini akan mendorong keadilan organisasi serta meratakan peningkatan kapasitas pegawai. Untuk pendidikan lanjut bagi pegawai negeri sipil (PNS) ke jenjang kualifikasi pendidikan yang lebih tinggi dengan tujuan untuk meningkatkan SDM maka Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan dapat mengajukan anggaran kepada pemerintah Provinsi Sumatera Selatan. Demikian juga

dengan pelatihan untuk kelompok industri kecil dan menengah (IKM) lebih ditingkakan sebagai upaya dari Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan memajukan UMKM di wilayah provinsi Sumatera Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprilda, 2014. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai*. Medan.
- Berliana Hilda, Nagari. 2014. *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia*.
- Edison dkk, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Cetakan ke-1 Bandung : Alfabeta.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasi*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Gouzali, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Kompetensi Pegawai).Jakarta.
- Kaswan dan Ade Sadikin, Akhyadi. 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia: Dari Konsep, Paradigma, dan Fungsi Sampai Aplikasi*,Cetakan-1.
- Krismiyati, 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SD Negeri Inpres*. Jakarta.
- Mangkunegara. 2015. *Sumber daya manusia perusahaan*. Cetakan Kedua Belas. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mathis dan Jackson, 2014. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung.
- Miles, M.B, Huberman, A.M, & Saldana, J. (2014). *Qualitative Data Analysis, A Methods Sourcebook*, Edition 3. USA: Sage Publications. Terjemahan Tjetjep Rohindi Rohidi, UI-Press.
- Moleong, Lexy J. 2006. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Pattasina, Mark. 2014. *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan*, PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Priansa, 2016. *Manajemen Sumber*

- Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke praktek*, Raja Grafindo Persada, Bandung.
- Slamet, Achmad. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Semarang: UnnesPress.
- Sugiyono, 2010, *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung, Alfabeta
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Veithzal Rivai, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*, Raja Grafindo Persada, Bandung
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Jurnal :**
- Ilham Hamzah, dkk. 2023, *Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Takalar*, <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/article/view/11326>.
- Irfan Setiawan dkk. 2023, *Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tangerang*, Jurnal Ilmu Pemerintahan Widya Praja Volume 49, No. 2, November 2023: 170-185 p-ISSN: 0216-4019 e-ISSN: 2614-025X
- Sri Hartati, dkk. 2022, *Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Perindustrian Kabupaten Ogan Komering Ilir*, Jurnal MSDA (Manajemen Sumber Daya Aparatur) Vol 10, No. 1, 2022, pp. 16-30 Webiste : <http://ejournal.ipdn.ac.id/JMSDA/> DOI 10.33701/jmsda.v10i1.2506
- Peraturan Perundang-Undangan**
- Peraturan Lembaga Administrasi Negara No. 10 Tahun 2018 Tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil.

