

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era globalisasi di Negara Indonesia yang semakin berkembang dan meningkat dan menuntut sebuah organisasi di pemerintahan dan swasta untuk dapat bekerja dengan baik sehingga dapat mencapai program-program organisasi dan mencapai sebuah titik puncak yaitu tujuan organisasi. Organisasi dapat dikatakan berhasil apabila sebuah organisasi baik pemerintah dan swasta mencapai tujuannya, untuk mencapai terlaksananya program dan tujuan organisasi ada asset yang paling penting dalam mencapai tujuan tersebut yaitu tersedianya sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan memiliki kualitas yang baik. Sumber daya manusia menjadi asset utama dalam organisasi pemerintahan karena peran utamanya sebagai subyek pelaksana sebuah roda kebijakan dan kegiatan operasional organisasi di pemerintahan. (Candra Puspitasari et al., 2018)

Sumber daya manusia menjadi sebuah faktor dan peran paling utama karena SDM menjadi penentu sebuah keberhasilan dalam pelayanan yang diberikan. Maka sumber daya manusia harus memiliki kompetensi pengetahuan dan keterampilan, profesional serta keahlian yang baik dalam pelayanan publik. Dalam meningkatkan kompetensi bahwa kompetensi dapat di definisikan pada umumnya adalah suatu kombinasi antara pengetahuan dan keterampilan dan memiliki perilaku yang baik, sikap yang jujur yang dimiliki oleh setiap SDM sehingga dapat mencapai pekerjaan yang baik. (Suaedi, 2017).

Sumber daya manusia perlu adanya kompetensi yang baik serta memiliki peningkatan, sehingga perlu diketahui bahwa Kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan aktivitas yang berdasarkan memiliki keseluruhan pengetahuan, Keterampilan, ketekunan, tanggungjawab, kemampuan dan nilai-nilai yang positif. Jadi kompetensi menunjukkan bahwa pengetahuan, keterampilan dan sikap dalam melakukan sebuah pekerjaan dan tugas yang dimiliki oleh setiap profesinya. Kompetensi sangat perlu dibutuhkan oleh setiap sumber daya manusia, semakin baik kompetensi sumber daya manusia maka akan semakin baik kompetensi sumber daya manusia sehingga akan semakin baik juga kinerjanya. (Candra Puspitasari et al., 2018)

Pengembangan Sumber Daya Manusia ialah sebuah bentuk terwujudnya kinerja yang efektif dan efisien dalam pemerintahan di sebuah Negara Indonesia dan sebagai bentuk terwujudnya peningkatan kualitas pelayanan dan kinerja dalam sebuah pemerintah daerah, dimana pemerintahan daerah selaku yang menjalankan sebuah roda dalam memberikan sebuah pelayanan kepada masyarakat, sehingga dalam pengembangan kompetensi sumber daya manusia harus memiliki para kinerja yang terorganisir dan memiliki kompetensi SDM yang baik dan dituntut untuk mempelajari semua hal dalam sebuah pemerintahan daerah sehingga akan menghasilkan sebuah kualitas pelayanan yang terpinpin serta tercapai keberhasilan dalam menjalankan pekerjaan yang berkualitas, pelayanan yang efektif dan efisien dan secara garis besar tujuan pengembangan SDM adalah untuk meyakinkan bahwa dalam organisasi memiliki orang-orang yang berkualitas untuk mencapai sebuah tujuan organisasi

sehingga dapat meningkatkan kualitas kinerja dan perkembangan organisasi. (Priyatna, 2017).

Sumber daya manusia adalah elemen paling utama yang mampu mencapai keberhasilan suatu pemerintahan untuk mencapai pada titik tujuan yang telah direncanakan. Sumber daya manusia yang mampu menjalankan kinerja dengan baik sesuai dengan kemampuan yang dimiliki serta berkompetensi unggul dalam segi akademis maupun non akademis karena SDM merupakan elemen paling penting dan sangat dibutuhkan oleh pemerintahan sehingga dapat menghasilkan kinerja yang efektif dan efisien dari segi kualitas pelayanan. Maka sangat perlu adanya pengembangan kompetensi sumber daya manusia melalui pelatihan atau pembinaan. Kompetensi dapat di definisikan sebagai pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh sumber daya manusia dan digunakan untuk menjalankan sebuah aktivitas atau pekerjaan di sebuah instansi pemerintahan daerah. (Marwansyah, 2019)

Kabupaten Sukabumi adalah salah satu kabupaten yang berada di Provinsi Jawa Barat dan Ibu Kotanya adalah Pelabuhan Ratu, Kabupaten Sukabumi memiliki wilayah yang sangat luas bahkan menjadi wilayah terluas ke dua di Pulau Jawa Setelah Kabupaten Banyuwangi di Provinsi Jawa Timur. Kabupaten Sukabumi terdiri dari 47 Kecamatan dan 381 Desa tentu Desa sebanyak itu di kelola oleh salah satu Pemerintahan Daerah yaitu Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sukabumi (DPMD) yang memiliki pengelolaan sistem pemerintahan yang baik dari segi kualitas pelayanan, sehingga munculnya sebuah keberhasilan kualitas pelayanan

yang baik maka harus memiliki SDM yang berkompetensi di DPMD Kabupaten Sukabumi karena semua kegiatan akan memerlukan SDM di dalamnya. Namun pada kenyataannya masih banyak kendala yang perlu di hadapi dan perlu di evaluasi karena masih banyak SDM yang tidak berkompeten dari segi kualitas pelayanan, keamanan dan kebersihan pada dinas tersebut, sehingga akan menyebabkan keterhambatan serta kenyamanan dalam pelaksanaannya maka perlu pengembangan kompetensi SDM di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sukabumi.

Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sukabumi adalah salah satu instansi pemerintahan yang didalamnya terdapat para Pegawai Negeri Sipil dan TKS yang memiliki amanah untuk mengelola desa-desa di daerah Kabupaten Sukabumi yaitu 381 desa dengan tujuan untuk mensejahterakan masyarakat desa dan mengembangkan desa lebih unggul, sehingga dengan keinginan tersebut perlu adanya pegawai yang memiliki keahlian yang berkompeten dibidangnya serta memiliki intelektualitas tinggi dalam mencapai tujuan instansi pemerintahan, maka perlu juga pengembangan kompetensi sumber daya manusia di DPMD kabupaten sukabumi dengan cara pendidikan pelatihan (Diklat) pengembangan SDM, dengan adanya pengembangan kompetensi ini dapat mengembangkan kinerja Pegawai Negeri Sipil dan TKS untuk meningkatkan kualitas pelayanan utamanya, karena dilihat bahwa masih banyak kekurangan dalam kinerja pegawai terutama dalam kualitas pelayanannya sehingga faktor utama untuk meningkatkan kualitas pelayanan yaitu

dengan cara pelatihan dan pengembangan kompetensi SDM di DPMD kabupaten sukabumi

Sumber Daya Manusia menjadi garda terdepan dalam meningkatkan Kualitas Pelayanan di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sukabumi, sehingga Sumber Daya Aparatur kinerja pada dinas harus memiliki kompetensi yang baik, sebagaimana telah diatur dalam Peraturan Bupati Nomor 70 Tahun 2021 tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sukabumi. yang Berpedoman Pada Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2021 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Pemerintahan Kabupaten Sukabumi (Lembaran Daerah Kabupaten Sukabumi Tahun 2021 Nomor 7, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Sukabumi Nomor 45), sehingga dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sukabumi pada saat sekarang di bantu para pegawai yang berjumlah sebanyak 46 sumber daya manusia dan aparatur yang terdiri dari 34 Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 11 Tenaga Kerja Sukarela (TKS) dengan lebih lengkapnya sebagai berikut:

Table 1.1

Kondisi Pegawai DPMD Kabupaten Sukabumi

Tahun 2021

No	Uraian	Laki-Laki	Perempuan	Total
1	Jumlah Pegawai :			
	PNS	29	5	34
	CPNS	2	-	2
	TKS	16	2	18
	Jumlah	47	7	54
2	Jumlah Pegawai Berdasarkan Jabatan :			
	a. Kepala Dinas	1	-	1
	b. Sekertaris	1	-	1
	c. Kepala Bidang	4	-	4
	d. Kepala Sub. Bagian	-	3	3
	e. Kepala Seksi	11	1	12
	f. Fungsional Umum	12	1	13
	Jumlah	29	5	34
3	Jumlah Pegawai Yang Telah Mengikuti Pendidikan Penjengjangan Terakhir :			
	a. Diklatpim II	1	-	1

	b. Diklatpim III	8	1	9
	c. Diklatpim IV/Adum	7	3	11
	Jumlah	16	4	21
4	Jumlah Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan :			
	a. Strata 2 Megister	15	2	17
	b. Strata 1 Sarjana	10	2	12
	c. Diploma	-	-	-
	d. SLTA	6	1	7
	e. SLTP	-	-	-
	f. SD	-	-	-
	Jumlah	31	5	36

Sumber Data : Kasubbag Kepegawaian dan Umum

Tabel 1.1 diatas kondisi sumber daya Manusia atau aparatur kepegawaian Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Sukabumi, dapat dilihat bahwa dari pendidikan yang dimiliki setiap pegawai negeri sipil DPMD masih bisa dikatakan baik, karena pegawai negeri sipil berjumlah 34 orang dan Tenaga Kerja Sukarela 18 orang. Maka dari tabel diatas dinyatakan bahwa SDM di DPMD kabupaten Sukabumi sudah banyak yang telah menyelesaikan jenjang pendidikan yang baik sampai ada jenjang pendidikan S2 yang bisa dikatakan jenjang Megister.

Dilihat dari latar belakang pendidikan pegawai DPMD Kabupaten Sukabumi bahwasannya sangat jauh lebih baik, namun dalam pengembangan intelegualitas serta

kompetensi kinerja sumber daya manusia untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada desa-desa yang berada diwilayah kabupaten sukabumi masih kurang maksimal dan perlu adanya pengembangan kompetensi kinerja dalam setiap jabatan atau bidangnya masing-masing, dalam setiap instansi pemerintahan pasti ada stuktur organisasi dan penempatan setiap jabatan atau bidang dari mulai kepala dinas sampe dengan kepala Bidang, kepala sub. Bagian, kepala seksi dan bagian fungsional umum. Dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut :

Dilihat tabel 1.1 diatas nomer dua bahwa jumlah kepegawaian DPMD Kabupaten Sukabumi berdasarkan jabatan sudah sesuai dan sangat baik dalam penempatan jabatannya dengan jumlah pegawai yang berdasarkan jabatannya dari mulai kepala dinas, sekertaris, kepala bidang, kepala sub. Bagian, kepala kasi dan fungsional umum yang berjumlah 34 orang pegawai yang memberikan kinerja secara berkualitas terkhusus dalam pelayanan publik.

Dilihat dari latar segi Struktural Organisasi yang sudah ditempati oleh setiap pegawai yang di beri kepercayaan dan diberi amanah oleh negara untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan jabatan masing-masing, namun perlu adanya pendidikan dan pelatihan (Diklat) agar terciptanya sebuah kompetensi kinerja yang profesionalisme serta kualitas dalam pelayanannya sangat baik kompeten. Diklat adalah pendidikan latihan yang mampu memberikan profesionalisme para sumber daya aparatur untuk menumbuhkan rasa dan asa dalam pekerjaan dan juga bisa untuk mengembangkan

kompetensi sumber daya manusia untuk meningkatkan kualitas pelayanan. Dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Dilihat dari tabel 1.1 pada nomer tiga bahwa diklat yang telah dilakukan oleh para pegawai DPMD kabupaten sukabumi bisa dilihat hanya beberapa bagian terhitung yang telah mengikuti diklatpim II ada 1 orang, diklatpim III terhitung 9 orang dan diklatpim IV/adum terhitung 11 orang pegawai dan dijumlahkan jika keseluruhan dari setiap diklat tersebut ada 21 orang dari 45 pegawai DPMD, sehingga dalam setiap jabatan dan pegawai perlu mengikuti diklat untuk pengembangan kompetensi kinerja dan keterampilan yang berhubungan dengan setiap jabatan dan bidangnya masing-masing. Berarti dapat dikatakan masih kurang kompetensi dari para pegawai sehingga berpengaruh dalam kompetensi kinerja SDM untuk meningkatkan kualitas pelayanan di DPMD kabupaten sukabumi, selain itu juga akan menghambat dalam penyelesaian kerja serta rendahnya kemampuan SDM yang bersangkutan dengan tugas dari jabatannya sehingga akan bersangkut-paut kepada keputusan yang akan menghadapi hambatan-hambatan dalam tugas bidangnya masing-masing. Rendahnya pengembangan kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki para aparatur pegawai maka akan berakibat pada sebuah instansi pemerintahan terutama dari segi kualitas pelayanan sehingga akan berakibat rendah serta menurun pada kualitas pelayanan tersebut. Maka perlu adanya pelatihan dan pengembangan SDM dalam sebuah instansi pemerintahan terutama di dinas pemberdayaan masyarakat dan desa kabupaten sukabumi, pelatihan dan pengembangan SDM adalah intervensi pendidikan yang tidak

lama atau jangka pendek yang bertujuan untuk mengembangkan kompetensi pengetahuan, keterampilan serta sikap dalam kebutuhan kerja agar memenuhi sebuah persyaratan dalam bekerja yang sedang dilakukan saat sekarang dan jangka yang akan datang (Marwansyah, 2019). Pengembangan dan pelatihan harus disegerakan karena akan memberikan dampak yang besar terhadap hasil kerja dan juga harus didasari oleh organisasi dengan dasar sebuah kebutuhan organisasi. Dapat dilihat tabel dibawah ini:

Dilihat dari tabel 1.1 pada nomer empat yang berisikan jumlah pegawai DPMD kabupaten sukabumi berdasarkan tingkat pendidikan dari mulai Strata 2 (Magister) berjumlah 17 orang, Strata 1 (Sarjana) berjumlah 10 dan SLTA berjumlah 7 orang, sehingga bisa dikatan dalam segi pendidikan di DPMD kabupaten sukabumi sudah sangat bagik, namun dalam pengembangan kompetensi yang dimiliki oleh setiap SDM belum bisa mengembangkan dalam kompetensi yang dimilikinya sehingga akan rendahnya kepada sebuah kualitas pelayanan publik.

Kualitas pelayanan publik merupakan sebuah syarat untuk lebih dinamis yang memiliki hubungan dengan manusia, jasa, sehingga pemberian pelayanan akan diberi penilaian kualitasnya pada waktu pemberian palayanan publik tersebut. (Hardiyansyah, 2018), kualitas pelayanan publik menjadi hal yang paling diutamakan dalam instansi pemerintahan karena dari setiap yang membutuhkan kepada instansi pemerintahan yang membutuhkan sebuah kualitas pelayanan yang baik dan nyaman. Untuk penilaian kualitas pelayanan publik yang diberikan oleh aparatur pemerintah perlu adanya

sebuah tindakan yang menunjukkan apakah kualitas pelayanan yang telah dilakukan dan diberikan bisa dikatakan baik atau tidak baik.

Dilihat dari hasil data diatas bahwa dari mulai dari latar belakang pendidikan, penempatan jabatan dilihat sangat mencukupi untuk mengembangkan dan memajukan instansi pemerintahan di DPMD Kabupaten Sukabumi. Namun jika dilihat dengan hasil penelitian dan analisis dilapangan bahwa sangat jauh berbeda dengan data SAKIP dan laporan kinerja (LKJ) terkait dengan kualitas pelayanan dan kinerja sumber daya manusia pada DPMD Kabupaten Sukabumi, sesuai dengan hasil penelitian yang telah terjun langsung dan ikut andil dalam melaksanakan Pelatihan Kerja Lapangan dilihat dari segi kualitas pelayanan publik di instansi pemerintahan tersebut masih dalam tahap perkembangan dan belum optimal dari mulai kinerja pegawai keamanan (satpam) dinas sampai kepada pegawai pada bagian bidang dan Sub. Bidang pada dinas tersebut. Maka perlu dengan adanya pengembangan sumber daya manusia pada instansi pemerintahan dinas pemberdayaan masyarakat dan desa di kabupaten sukabumi, sehingga jika dilihat dari data diklat memang masih kurang karena dalam data diklat masih ada sebagian yang belum melaksanakan pelatihan untuk memaksimalkan pengetahuan dan jiwa profesionalis dalam pekerjaan terutama pada pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia.

Dari persoalan diatas dapat diketahui bahwa dalam proses pelatihan dan pengembangan kompetensi sumber daya manusia untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Sukabumi masih

perlu pengembangan dengan cara pelatihan untuk meningkatkan kualitas kompetensi sumber daya manusia agar memiliki kuantitas dan kualitas yang mampu daya fungsi kinerja dan tugasnya. Maka dengan ini penulis memilih judul dalam penelitian ini adalah **“Analisis Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Sukabumi”**

1.2 Identifikasi masalah

Berdasarkan hasil indentifikasi masalah pada latar belakang yang telah didefinisikan bahwa permasalahan dari penelitian sebagai berikut:

1. Perlu adanya pelatihan dan pengembangan kompetensi Sumber Daya Manusia di Pemerintahan Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Sukabumi dari segi kuantitas dan kualitas agar menjadi faktor utama untuk melakukan transformasi informasi dalam fungsi kinerja dan tugasnya.
2. Masih terdapat pegawai yang belum mengikuti pelatihan diklat yang berhubungan dengan pekerjaan yang sesuai dengan bidang masing-masing.

1.3 Rumusan masalah

Adapun rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Bagaimana proses penentuan kebutuhan pengembangan kompetensi sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Sukabumi?

2. Bagaimana proses penentuan tujuan pengembangan kompetensi sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Sukabumi?
3. Bagaimana proses pemilihan metode pengembangan kompetensi sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Sukabumi?
4. Bagaimana implementasi program pengembangan kompetensi sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Sukabumi?
5. Bagaimana evaluasi program pengembangan kompetensi sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Sukabumi?
6. Bagaimana dampak dari proses pengembangan kompetensi sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Sukabumi?

1.4 Tujuan penelitian

Ditinjau dari rumusan masalah yang dimana telah di uraikan oleh peneliti, bahwa tujuan penulis buat adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui proses penentuan kebutuhan pengembangan kompetensi Sumber daya Manusia dalam mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kinerja

Sumber Daya Manusia di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Sukabumi.

2. Untuk mengetahui proses penentuan tujuan pengembangan kompetensi Sumber daya Manusia dalam mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kinerja Sumber Daya Manusia di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Sukabumi.
3. Untuk mengetahui proses pemilihan metode pengembangan kompetensi Sumber daya Manusia dalam mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kinerja Sumber Daya Manusia di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Sukabumi.
4. Untuk mengetahui implementasi program pengembangan kompetensi Sumber daya Manusia dalam mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kinerja Sumber Daya Manusia di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Sukabumi.
5. Untuk mengetahui evaluasi program pengembangan kompetensi Sumber daya Manusia dalam mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kinerja Sumber Daya Manusia di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Sukabumi.
6. Untuk mengetahui dampak atau hasil akhir setelah mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kinerja Sumber Daya Manusia di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Sukabumi.

1.5 Manfaat hasil penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Hasil dari penelitian ini diharapkan menjadi bahan untuk memberikan referensi kepada para akademisi dalam segi penelitian maupun kajian, serta menjadi suatu usaha agar menambah pengetahuan, wawasan, dan pemahaman bagi penulis mengenai perihal ilmu administrasi publik secara luas.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi penulis

Penelitian ini dilakukan untuk memenuhi persyaratan tugas akhir sehingga penulis mendapatkan gelar Sarjana Administrasi Publik (S.Ap) serta mengamalkan dan memanfaatkan ilmu yang telah didapat dan dikaji serta di jadikan sebuah penulisan yang mempelajari suatu permasalahan yang sedang terjadi dan mampu menambah pemahaman mengenai pelayanan publik kepada instansi dan masyarakat sebagaimana penulisan ini merupakan sumber ilmu dari administrasi publik.

b. Bagi instansi

Penelitian ini diharapkan menjadi suatu sumbangan pemikiran dan proses pembaharuan serta perbaikan mengenai kualitas pelayanan publik melalui pengembangan kompetensi SDM di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sukabumi.

c. Bagi umum

Penelitian ini mampu menjadi sebuah bahan kajian yang lebih luas dan mendalam sehingga dapat melakukan penelitian berikutnya ketika akan melakukan penelitian pada penelitian yang sama dan penelitian ini mampu memberikan dampak yang positif untuk masyarakat luas.

1.6 Kerangka pemikiran

Penelitian ini memiliki pedoman yang memang diwajibkan untuk memegang pedoman pada teori yang sangat relevan dengan penelitian ini, sehingga dalam penelitian ini agar tidak dipertanyakan keabsahannya di kemudian hari. Dalam penelitian ini menggunakan tiga teori, yaitu:

Pertama, *Grand Theory* teori yang digunakan dalam penulisan ini menggunakan teori administrasi publik yang diambil dari salah satu teori yang relevan dan mengutip dari Nicholas Henry dalam (Pasolong, 2019) bahwa mendefinisikan Administrasi Publik adalah Suatu kombinasi yang kompleks antara teori dan praktek, dengan tujuan untuk menawarkan sebuah pemahaman terhadap pemerintah yang berhubungan dengan masyarakat yang diperintah, dan juga membawa kebijakan publik agar lebih tanggap terhadap kebutuhan yang ada di sosial.

Kedua, *Middle theory* teori yang digunakan selanjutnya yaitu mengutip dari Bogardus dalam (Marwansyah, 2019) bahwa teori yang digunakan menjadi enam tahapan yaitu dukungan manajemen puncak, komitmen para spesialis dan generalis

pada pengelolaan sdm, perkembangan teknologi, kompleksitas organisasi, gaya studi dan kinerja fungsi MSDM.

Ketiga, *Applied Theory* teori yang digunakan oleh peneliti adalah teori pengembangan sumber daya manusia yang mengutip dari Marwansyah dalam (Marwansyah, 2019) bahwa teori yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teori proses pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang memiliki lima dimensi proses pengembangan diantaranya yaitu Penentuan kebutuhan pelatihan dan pengembangan, Penentuan tujuan yang bersifat umum dan spesifik, Pemilihan metode dan prinsip belajar, Implementasi program, Evaluasi program.



Gambar 1.1

Kerangka Pemikiran

