

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Penelitian ini tidak terlepas dari teori-teori dasar tentang sumber daya manusia, monitoring dan evaluasi, serta pembangunan infrastruktur. Setelah melakukan tinjauan mengenai teori-teori dasar, berikut peneliti akan memaparkan teori-teori dasar mengenai sumber daya manusia, monitoring dan evaluasi, serta pembangunan infrastruktur :

2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya merupakan pusat perencanaan, perancang dan pelaksana, serta penyelenggara dan pelaku pembangunan. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 64 Tahun 2012 tentang Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia, dijelaskan mengenai tata kelola dan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien. Menurut Poerwadarminta (1984: 223-974), mengatakan bahwa berdasarkan etimologi, kata "sumber daya" berarti "asal" dan "daya" yang berarti "kekuatan" atau "kemampuan". Dengan demikian, kata "sumber daya" memiliki arti "kemampuan" atau "asal kekuatan". Menurut pendapat lain, sumber daya dapat didefinisikan sebagai alat untuk mencapai tujuan, kemampuan untuk mengambil keuntungan dari kesempatan tertentu, atau kemampuan untuk meloloskan diri dari kesulitan. Dengan demikian, istilah "sumber daya" tidak menunjukkan suatu benda, tetapi dapat berfungsi dalam suatu proses dalam

mencapai tujuan tertentu. Dengan kata lain, sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu konsep abstrak yang mencerminkan keinginan manusia dan terkait dengan suatu fungsi atau aktivitas, (Martoyo, 1992:2).

Keberhasilan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan pada tingkat individu, kelompok kerja, dan organisasi berkorelasi langsung dengan Manajemen Sumber Daya Manusia yang efektif, (Nurmianto, Siswanto, 2010:27). Selanjutnya, menurut Hasibuan (2003:244), Sumber Daya Manusia dapat didefinisikan sebagai kombinasi kemampuan fisik dan mental seseorang. Sumber Daya Manusia suatu organisasi sangat berpengaruh terhadap keberhasilan manajemennya. Menurut AF Stoner, yang dikutip oleh Sondang P. Siagian (2013:6), Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan prosedur berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu perusahaan atau organisasi dengan orang-orang yang tepat untuk posisi dan jabatan yang tepat saat organisasi membutuhkannya.

Selanjutnya, Sumber Daya Manusia menurut Abdurrahmat Fathoni (2006:8), merupakan modal dan kekayaan terpenting dari setiap kegiatan manusia. Dikembangkan dan dianalisis dengan cara ini, manusia sebagai komponen terpenting mutlak. Mereka dapat memaksimalkan waktu, tenaga, dan kemampuan mereka untuk kepentingan organisasi dan individu. Menurut Kebijakan Menteri Dalam Negeri dan Kepala Bappenas tahun 2002, Kerangka Nasional Pengembangan dan Peningkatan Kapasitas Pemerintah dalam Rangka

Mendukung Desentralisasi mencakup tiga tingkat pengembangan dan peningkatan kapasitas, yaitu tingkat sistem, tingkat individu, dan tingkat kelembagaan.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aspek terpenting bagi suatu organisasi, sumber daya manusia berperan sebagai pelaksana, penggerak, pemikir, serta perencana dalam rangka tercapainya tujuan suatu organisasi. Sumber daya manusia (SDM) merupakan inti dari semua sumber daya organisasi. Sumber daya lainnya dapat diperoleh dan digunakan hanya jika suatu organisasi memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi. Kesuksesan atau kegagalan sebuah perusahaan bergantung pada kemampuan, kewirausahaan, kesehatan fisik dan mental yang baik, bertalenta, dan memiliki etos kerja serta motivasi kerja yang tinggi.

Dunia digital telah membawa perubahan besar dalam cara orang bekerja, membuat keputusan, dan mengelola organisasi. Oleh karena itu, untuk menghadapi tantangan ini, sumber daya manusia harus memiliki kemampuan atau kompetensi yang tepat. Menurut Spencer & Spencer yang dikutip oleh Sudarmato (2015:53), kompetensi adalah Pengetahuan dan keahlian yang merupakan karakteristik manusia yang lebih nyata dan relatif berbeda dipermukaan. Jenis kompetensi ini mudah dikembangkan dalam program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. Selanjutnya menurut Donni Juni Priansa (2018:252), menyatakan bahwa kompetensi sumber daya

manusia sangat penting untuk keberhasilan dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, suatu organisasi tidak hanya berkonsentrasi pada produktivitas kerja dan kinerja yang konsisten melalui pembentukan tenaga kerja yang memiliki kompetensi.

Berdasarkan definisi diatas kompetensi sumber daya manusia merupakan tenaga kerja yang bekerja didalam suatu organisasi yang memiliki pengalaman, keterampilan, kualitas, dan keahlian yang dibutuhkan untuk membuat suatu organisasi bekerja dengan efektif dan efisien.

2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Sumber Daya Manusia

Menurut pendapat Michael Zwell, dikutip oleh Wibowo (2013), menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi atau kemampuan seseorang, antara lain:

1. Keyakinan dan nilai-nilai: Persepsi seseorang tentang dirinya dan orang lain sangat memengaruhi perilaku mereka. Mereka tidak akan berusaha mencari cara baru atau berbeda untuk melakukan sesuatu jika mereka tidak kreatif dan inovatif. Setiap orang harus berpikir positif terhadap dirinya sendiri dan orang lain, serta mereka juga harus menunjukkan ciri orang yang berpikir kedepan.
2. Keterampilan: Sebagian besar kompetensi bergantung pada keterampilan. Keterampilan berbicara di depan umum dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki melalui praktik, umpan balik, dan instruksi. Dengan meningkatkan kemampuan untuk menulis dan berbicara di

depan umum, seseorang dapat meningkatkan kemampuan untuk memperhatikan komunikasi. Pengembangan keterampilan yang secara khusus berkaitan dengan keterampilan dapat berdampak baik pada budaya organisasi dan kemampuan individu.

3. Pengalaman: Jika seseorang tidak pernah bekerja dalam organisasi yang besar dan kompleks, mereka tidak dapat mengembangkan kecerdasan organisasi untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungannya.
4. Karakteristik Kepribadian: Meskipun kepribadian terdiri dari banyak faktor yang sulit untuk diubah, itu bukan sesuatu yang tidak dapat diubah. Faktanya, karakter seseorang dapat berkembang sepanjang waktu. Orang berinteraksi dan merespon kekuatan dan lingkungan mereka. Kepribadian seseorang dapat memengaruhi kemampuan mereka dalam berbagai hal, seperti penyelesaian konflik, menunjukkan kepedulian terhadap orang lain, kemampuan bekerja dalam tim, dan bagaimana membangun hubungan tim.
5. Motivasi: Faktor kompetensi yang dapat berubah adalah motivasi. Dengan memberikan dorongan, apresiasi, pengakuan, dan perhatian langsung dari atasan dapat meningkatkan motivasi bawahan.
6. Isu Emosional: Hambatan emosional dapat mempersulit untuk memanfaatkan kemampuan. Rasa takut akan membuat kesalahan,

menjadi malu, atau merasa tidak disukai dapat menghambat keinginan untuk melakukan sesuatu.

7. Kemampuan Intelektual: Pengalaman dapat meningkatkan kemampuan kognitif, seperti pemikiran konseptual dan analitis.

2.1.3 Indikator Kompetensi Sumber Daya Manusia

Banyak aspek kehidupan manusia di dunia modern ini telah diubah oleh teknologi, termasuk dunia bisnis dan organisasi. Untuk tetap relevan, berdaya saing, dan semakin kompetitif, suatu organisasi harus cepat beradaptasi. Sumber Daya Manusia perlu belajar menggunakan teknologi baru untuk menyesuaikan tugas dan peran mereka karena pekerjaan yang biasanya dilakukan secara manual sekarang dilakukan dengan bantuan teknologi.

Tantangan yang dihadapi oleh kompetensi sumber daya manusia dalam menghadapi era digital menunjukkan bahwa perkembangan teknologi saat ini telah secara signifikan telah memengaruhi kehidupan dan cara kerja manusia. Dalam era kompetisi global saat ini, peningkatan kompetensi Sumber Daya Manusia, termasuk *soft skill*, *hard skill*, *social skill*, dan *mental skill*, telah meningkatkan kinerja individu dan organisasi. Salah satu strategi organisasi untuk optimalisasi kompetensi karyawan adalah pengembangan dan pelatihan SDM, (Apriliana SD dan Nawangsari, E.R., 2021).

Menurut Wiguna (2017), indikator kompetensi sumber daya manusia sebagai berikut :

1. Pengembangan diri: Kemampuan untuk mengubah segala sesuatu, terutama perilaku dan kemampuan untuk mengembangkan diri.
2. Penguasaan teknologi: Kemampuan untuk menggunakan teknologi dalam proses pekerjaan.
3. Jenjang akademik: Kemampuan untuk menerapkan pengetahuan atau latar belakang pendidikan yang sesuai di bidang pekerjaan.
4. Profesional: Kemampuan dalam memahami dan meningkatkan kemampuan di setiap pekerjaan yang diberikan.
5. Keahlian: Kemampuan untuk bertanggung jawab secara menyeluruh atas tugas yang diberikan dan memecahkan masalah secara efektif dan efisien.

Menurut pendapat Spencer dalam Sudarmanto (2015:53), terdapat 5 (lima) komponen kompetensi sumber daya manusia antara lain :

1. Motif (*motive*): Hal-hal yang selalu mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu.
2. Sifat (*traits*): Karakteristik fisik dan respon konsisten terhadap situasi atau keadaan dan informasi.
3. Konsep diri (*self-concept*): Pandangan dan prinsip yang dimiliki seseorang.
4. Pengetahuan (*knowledge*): Informasi yang dimiliki seseorang tentang bidang tertentu. Pengetahuan merupakan suatu hal yang sangat kompleks.

5. Kemampuan (*skill*): Kemampuan untuk menyelesaikan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental.

2.1.4 Pengertian Monitoring dan Evaluasi

Monitoring dan Evaluasi (Monev) sangat penting dalam berbagai bidang, seperti pemerintahan, bisnis, pendidikan, dan sebagainya. Monev adalah dua proses yang saling terkait yang digunakan untuk mengawasi dan mengevaluasi kinerja program atau proyek. Monitoring dan evaluasi mempunyai tujuan dan fokus yang berbeda. Monitoring berfokus pada aktivitas yang sedang dilakukan dan dilakukan secara berkala untuk memantau kemajuan dan pencapaian program atau proyek, mengumpulkan data secara sistematis berdasarkan indikator tertentu, memberikan informasi kepada pengelola program jika ada hambatan, kendala atau penyimpangan, serta membantu mereka melakukan evaluasi.

Sedangkan evaluasi fokus pada hasil akhir dari proyek atau program yang sedang berlangsung, dilakukan setelah kegiatan atau program selesai untuk mengetahui hasil atau pencapaian akhir, mengukur tingkat efektivitas, efisiensi, dan dampak dari suatu kebijakan, menjadi masukan bagi proses berikutnya, seperti perbaikan proyek atau program yang akan datang.

Menurut Azis (2016:147), monitoring merupakan proses pengumpulan dan analisis informasi tentang penerapan suatu program, termasuk pengawasan rutin untuk memastikan apakah kegiatan program tersebut berjalan sesuai rencana dan untuk menyelesaikan

masalah. Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2006 (dalam IPDN, 2011), menyatakan bahwa monitoring merupakan pengamatan keadaan atau kondisi secara menyeluruh, termasuk tindakan atau tindakan tertentu, dengan tujuan agar semua data atau informasi yang diperoleh dari pengamatan tersebut dapat digunakan sebagai dasar untuk membuat keputusan tindakan selanjutnya yang diperlukan. Menurut Suardan (2017:77), monitoring diartikan sebagai suatu kegiatan untuk mengikuti suatu program yang dilakukan secara teratur dan secara terus-menerus.

Dalam konteks manajemen kinerja, monitoring ditinjau sebagai proses terintegrasi untuk memastikan bahwa proses berjalan sesuai rencana. Monitoring dapat memberikan informasi dalam bentuk proses yang dapat digunakan untuk menetapkan strategi untuk perbaikan yang berkelanjutan. Kualitas penelitian monitoring mengacu pada kegiatan individu dalam suatu bagian, (Wrihatnolo, 2018). Selanjutnya Menurut Harry Hikmat (2010), monitoring adalah proses pengumpulan dan analisis informasi berdasarkan pada indikator yang ditetapkan secara sistematis dan berkelanjutan tentang kegiatan sehingga dapat dilakukan tindakan koreksi untuk memperbaiki kegiatan atau program di masa mendatang. Monitoring dapat didefinisikan sebagai kegiatan yang mencakup pengumpulan, peninjauan ulang, pelaporan, dan tindakan atas informasi tentang proses yang sedang dilaksanakan, (Mercy, 2015).

Menurut Dimiyati dan Mujiono dalam Arikunto (2006;191), Evaluasi merupakan suatu proses sistematis untuk menentukan nilai sesuatu (tujuan, kegiatan, keputusan, unjuk kerja, proses, objek, dan nilai-nilai), berdasarkan kriteria tertentu melalui penilaian untuk menetapkan nilai sesuatu dengan cara membandingkan dengan kriteria tersebut. Penilaian tidak selalu dilakukan melalui proses pengukuran sebelum memulai proses penilaian, tetapi juga dapat dilakukan secara langsung melalui perbandingan kriteria. Evaluasi adalah proses yang sistematis dan berkelanjutan untuk menentukan kualitas (nilai dan arti) dari sesuatu. Proses ini didasarkan pada kriteria dan pertimbangan tertentu saat membuat keputusan, (Zainal Arifin, 2013:5). Menurut Arikunto (2013:1-2), evaluasi merupakan proses mencari informasi, mengumpulkan, dan menggunakannya untuk membuat sebuah keputusan. Selanjutnya menurut Hornby dan Parnwell (dalam Mardikanto, 2009), evaluasi didefinisikan sebagai tindakan pengambilan keputusan untuk menilai suatu objek, keadaan, peristiwa, atau kegiatan tertentu yang sedang diamati.

Berdasarkan definisi dari beberapa para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa Monitoring dan Evaluasi (Monev), adalah kegiatan pengawasan yang memberikan saran atau rekomendasi tentang beberapa aspek pengendalian internal, terutama berkaitan dengan mememonitoring tindak lanjut pembangunan internal dan eksternal serta menilai perencanaan dan realisasi anggaran yang ada.

Monitoring dan evaluasi merupakan Proses pengumpulan data, proses, dan pemilihan informasi tentang implementasi proyek yang dicapai.

2.1.5 Indikator Monitoring dan Evaluasi

Indikator monev pembangunan bisa diklasifikasikan berdasarkan input dan outputnya, sebagai berikut :

1. Indikator Input : merupakan indikator yang mengukur jumlah sumber daya termasuk anggaran, sdm, peralatan yang diperlukan atau dipergunakan, material dan masukkan lainnya yang dipergunakan untuk melaksanakan kegiatan, dengan meninjau distribusi sumber daya dapat di evaluasi apakah alokasi sumber daya telah sesuai dengan rencana strategis yang ditentukan. Indikator input ini biasanya dilengkapi dengan daftar pertanyaan yang dibuat oleh Bagian Administrasi Pembangunan untuk kemudian ditanyakan sewaktu monev proyek pembangunan. Pihak Pelaksana, Pengawas, atau Mandor yang mengetahui pekerjaan pembangunan yang dimaksud menerima daftar pertanyaan ini.
2. Indikator Output : merupakan indikator yang digunakan sebagai landasan untuk menilai kemajuan atau perkembangan suatu kegiatan jika tolak ukur dikaitkan dengan sasaran kegiatan yang jelas dan terukur. Indikator ini harus sesuai dengan lingkup dan sifat dari kegiatan instansi. Output ini dapat diperoleh dari jawaban atas pertanyaan yang diajukan selama monev.

2.1.6 Pengertian Pembangunan Infrastruktur

Pembangunan infrastruktur adalah salah satu komponen pembangunan yang sangat penting untuk mempercepat pembangunan suatu negara. Selain itu, infrastruktur memainkan peran penting sebagai salah satu penggerak pertumbuhan ekonomi. Menurut Saul M. Katz dan Tjokrowinoto (1993: 8), pembangunan adalah pergeseran yang lebih baik dari kondisi nasional yang ada. Menurut Sondang P. Siagian (2000: 4), pembangunan adalah upaya atau rangkaian tindakan yang direncanakan dan dilakukan secara sadar oleh suatu bangsa, negara, dan pemerintah untuk mencapai modernitas dalam rangka pembinaan bangsa.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), infrastruktur diartikan sebagai sarana dan prasarana umum, yang biasanya disebut sebagai fasilitas publik seperti rumah sakit, jalan, sanitasi, jembatan, dan halte. Menurut Ronald dalam The Routledge Dictionary of Economics (2002), infrastruktur adalah pelayanan utama negara yang dapat membantu ekonomi dan aktivitas masyarakat dengan membangun sarana prasarana dan fasilitas pendukung lainnya. Menurut Todaro (2006), menyatakan bahwa hubungan antara infrastruktur dan pembangunan ekonomi mencakup komponen fisik dan finansial seperti jalan raya, kereta api, pelabuhan laut, dan sarana transportasi dan komunikasi, serta air bersih, listrik, dan layanan publik lainnya.

Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa pembangunan infrastruktur adalah usaha atau rangkaian usaha untuk melakukan pertumbuhan dan perubahan dengan tujuan membangun prasarana atau segala sesuatu yang berfungsi sebagai pendukung utama proses pembangunan suatu negara atau wilayah.

2.1.7 Faktor Yang Mempengaruhi Pembangunan Infrastruktur

Dalam penelitian yang membahas tentang proses perencanaan pembangunan infrastruktur di Indonesia, ditemukan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pembangunan infrastruktur, meliputi :

1. Kebutuhan dan Permintaan : Pembangunan infrastruktur harus didasarkan pada kebutuhan dan permintaan masyarakat. Hal ini melibatkan analisis terhadap kebutuhan infrastruktur yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan dasar, seperti transportasi, energi, air bersih, dan telekomunikasi.
2. Regulasi dan Kebijakan : Regulasi dan kebijakan pemerintah memiliki peran penting dalam pembangunan infrastruktur. Kebijakan yang mendukung investasi, perencanaan yang baik, dan pengaturan yang jelas dapat mendorong pembangunan infrastruktur yang efektif dan efisien.
3. Ketersediaan Sumber Daya : Ketersediaan sumber daya seperti anggaran, tenaga kerja, bahan bangunan, dan teknologi mempengaruhi kemampuan untuk membangun infrastruktur, jika sumber daya yang cukup tidak tersedia maka pembangunan infrastruktur mungkin akan terhambat.

4. Teknologi dan Inovasi: Perkembangan teknologi dan inovasi dapat mempengaruhi cara infrastruktur dibangun dan dikelola. Penggunaan teknologi yang canggih dapat meningkatkan efisiensi dan keberlanjutan pembangunan infrastruktur.
5. Keterlibatan Masyarakat : Keterlibatan masyarakat dalam perencanaan dan pengambilan keputusan terkait pembangunan infrastruktur sangat penting, partisipasi masyarakat dapat memastikan bahwa infrastruktur memenuhi kebutuhan dan keinginan masyarakat.
6. Faktor Lingkungan : Pembangunan infrastruktur harus mempertimbangkan dampaknya terhadap lingkungan. Perlindungan lingkungan dan keberlanjutan harus menjadi pertimbangan utama dalam perencanaan pembangunan infrastruktur.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan dengan mempertimbangkan hasil penelitian yang sudah ada sebelumnya. Dengan demikian, hasil penelitian yang sudah ada sebelumnya digunakan sebagai acuan untuk peneliti dalam melakukan penelitian ini, sehingga peneliti dapat memperkuat teori yang digunakan untuk melakukan penelitian saat ini. Dari berbagai penelitian yang sudah ada sebelumnya, peneliti menemukan bahwa tidak ada hasil penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian ini. Namun demikian, peneliti mengangkat beberapa penelitian yang sudah ada

sebelumnya sebagai referensi dalam memperkuat bahan kajian pada penelitian ini.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti/Tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Andi Setyo Pambudi, 2023	Potret Temuan Implementasi Pembangunan Bidang Pendidikan: Studi Kasus Dana Transfer Khusus di Provinsi Jawa Barat	Mixed Method (kuantitatif dan kualitatif)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesenjangan kemampuan sumber daya manusia pengelola dana transfer di daerah dalam menyusun proposal DAK masih sangat tinggi. Disparitas ini semakin nyata dengan perbedaan aksesibilitas informasi antara wilayah perkotaan dan perdesaan, penentuan alokasi anggaran yang belum sepenuhnya mencerminkan besarnya kebutuhan akreditasi sekolah, serta kurangnya transparansi dan audit publik dalam pengelolaan dana perimbangan terkait pendidikan. Oleh karena itu berbagai terobosan sejak aspek perencanaan dan pelaporan diperlukan, termasuk juga

No	Peneliti/Tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				strategi pelaksanaan yang adaptif terhadap ragam kondisi masyarakat, kondisi geografis dan sumber daya pengelola dana transfer bidang pendidikan di daerah.
2.	Mario Avit Adriansyah, Suyanto, 2023	Evaluasi Pengelolaan Dana Otonomi Khusus Bidang Pendidikan dan Kesehatan: Studi pada Pemerintah Kabupaten Yahukimo	Kualitatif dengan pendekatan studi kasus	Hasil penelitian menunjukkan bahwa praktik perencanaan implementasi dan monitoring dana otsus bidang pendidikan dan kesehatan di Kabupaten Yahukimo telah dilaksanakan sesuai dengan peraturan yang berlaku, tetapi masih kurang tepat sasaran dan masih mempunyai kelemahan karena kesejahteraan OAP belum dicapai mengingat beberapa program belum, bahkan tidak dapat dilaksanakan dengan maksimal karena kendala keterbatasan anggaran. Adapun beberapa kendala Pemerintah Kabupaten Yahukimo dalam mengelola dana

No	Peneliti/Tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				otsus bidang pendidikan dan kesehatan adalah 1) sasaran program yang belum tepat, 2) program yang diusulkan terkendala pada menu aplikasi otsus, 3) keterbatasan anggaran, 4) wilayah kerja yang luas yang menjadikan monitoring dan evaluasi tidak dapat dilakukan secara maksimal, 5) keterlambatan transfer dana otsus dari pusat, 6) keterbatasan pengetahuan SDM sehingga kurang memahami pengaturan pengelolaan dana otsus hingga menyebabkan tujuan pemenuhan kesejahteraan masyarakat tidak dapat dicapai secara optimal.
3.	Kasmira, Alyas, Sudarmi, 2020	Strategi Pemerintah Dalam Pembangunan Infrastruktur Jalan di Kabupaten Gowa	Deskriptif kualitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Strategi Pemerintah Dalam Pembangunan Infrastruktur Jalan di Kabupaten Gowa sudah berjalan dengan baik karena dari

No	Peneliti/Tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				sisi sumber daya manusia, efektifitas, tujuan sudah maksimal sesuai tanpa pemborosan (tidak membuang-buang waktu, tenaga, biaya) mampu menjalankan tugas dengan tepat dan cermat. Meskipun belum berjalan dengan optimal karena kendala yang sering terjadi yaitu pada anggaran/biaya yang tertunda sehingga pelaksanaan pembangunan atau pemeliharaan jalan masih kurang efisien.
4.	Elva Yuriati, Sakir, 2022	Pelibatan Pemerintah Lokal dalam Pembangunan Partisipatif pada Aplikasi Simpor sebagai Media Monitoring Pembangunan Fisik di Kabupaten Belitung Timur	Kualitatif dengan pendekatan studi kasus.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) penciptaan Aplikasi Simpor sebagai media monitoring pembangunan partisipatif di Kabupaten Belitung Timur sudah memenuhi dasar-dasar pengembangan digitalisasi pemerintahan, 2) keterlibatan pemerintah desa pada Aplikasi Simpor yaitu

No	Peneliti/Tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				sebagai wakil masyarakat yang melakukan pemantauan dan pelaporan progress pembangunan khususnya dilakukan oleh admin simpor desa, 3) leading sector (Ekbang) sebagai pihak ketiga berperan sebagai verifikator yang menjembatani pemerintah desa dengan OPD, 4) tiap OPD menginput informasi terkait paket pembangunan dan tanggapan terkait monitoring yang dilakukan oleh pemerintah desa ke dalam aplikasi Simpor. Kesimpulannya adalah terdapat keterlibatan pemerintah lokal dalam pembangunan partisipatif melalui Aplikasi Simpor sebagai media e-monev pembangunan fisik berupa monitoring dua arah yang terjadi dalam proses monitoring pada Aplikasi Simpor. Selain itu,

No	Peneliti/Tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				terdapat beberapa kendala yang dihadapi dalam proses implementasi Aplikasi Simpor, yaitu: 1) pengembangan Aplikasi Simpor yang masih lambat, dan 2) SDM pelaksana yang masih terbatas. Saran bagi pemerintah Kabupaten Belitung Timur untuk memperluas keterlibatan pada Aplikasi Simpor adalah diantaranya: 1) leading sector, dalam hal ini melalui pemerintah desa sebaiknya mulai memberikan edukasi ataupun pengenalan Aplikasi Simpor untuk masyarakat secara bertahap, 2) leading sector sebaiknya merekrut SDM khusus yang memiliki basic IT untuk mengembangkan Aplikasi Simpor supaya performa yang diberikan lebih maksimal, dan 3) leading sector sebaiknya menambah SDM operator yang

No	Peneliti/Tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				bertugas dalam verifikasi.
5.	Devi Anggraeni Fitria Putri, Isnaini Rodiyah, 2024	Strategy Of Village-Owned Enterprises In Efforts To Increase Village Original Income In Cemeng Bakalan Village (Strategi Badan Usaha Milik Desa Dalam Upaya Meningkatkan Pendapatan Asli Desa Di Desa Cemeng Bakalan)	Kualitatif deskriptif	Hasil penelitian menunjukkan ditemukan program Strategy diimplementasikan melalui retribusi, dengan tarif yang melibatkan partisipasi masyarakat untuk menciptakan keberlanjutan ekonomi lokal. Resource Support Strategy menekankan pengembangan sumber daya manusia dan keuangan. Sementara itu, Institutional Strategy mencakup partisipasi masyarakat, adaptasi terhadap perubahan pasar, dan kemitraan swasta. Faktor pendukung melibatkan partisipasi aktif dan strategi pendukung sumber daya, sementara hambatan mencakup keterbatasan sumber daya dan tantangan finansial.

Sumber : Data Sekunder diolah 2024

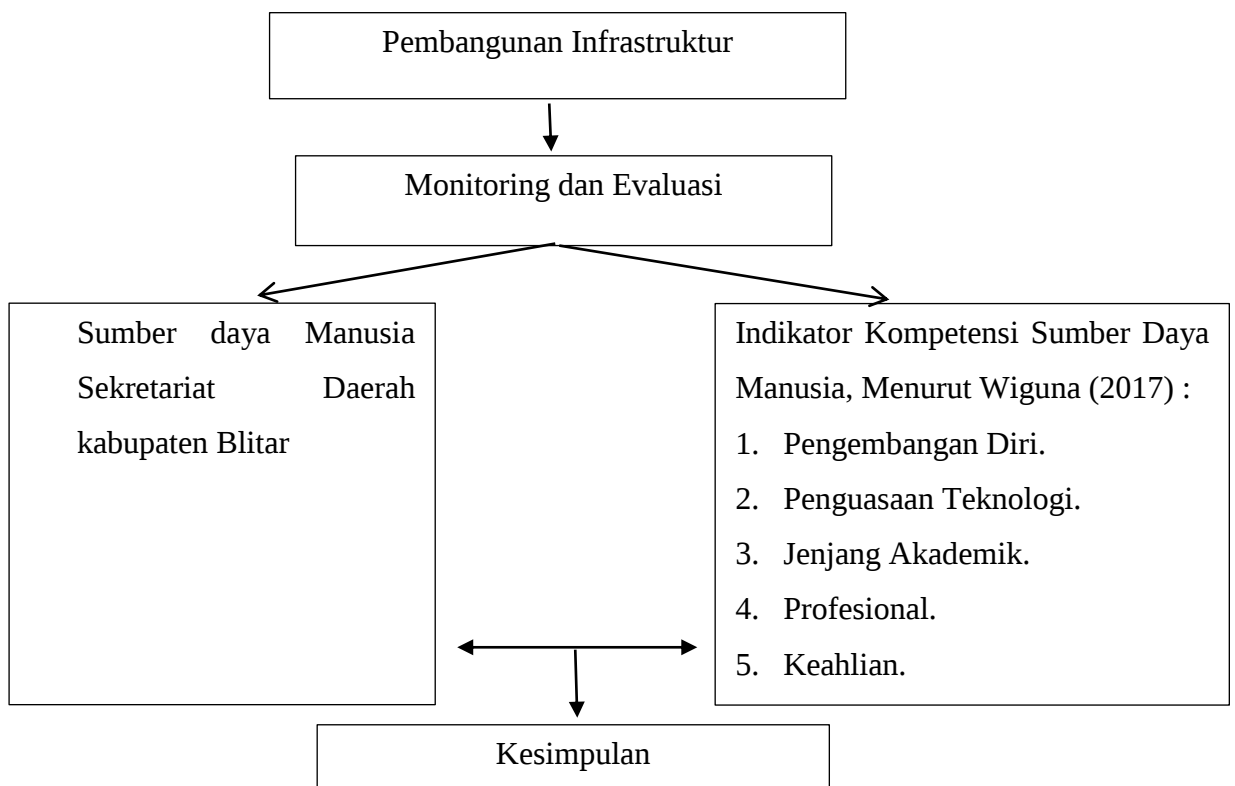
Hasil penelitian yang dilakukan oleh Andi Setyo Pambudi (2023), menunjukkan bahwa kurangnya kemampuan sumber daya manusia pengelola dana transfer di daerah untuk membuat proposal DAK masih sangat tinggi. Tidak ada transparansi dan audit publik dalam pengelolaan dana perimbangan terkait pendidikan, perbedaan aksesibilitas informasi antara wilayah perkotaan dan perdesaan, dan ketidaksetaraan ini semakin jelas. Dengan demikian, diperlukan banyak kemajuan dalam hal perencanaan dan pelaporan, juga termasuk strategi pelaksanaan yang dapat disesuaikan dengan berbagai situasi masyarakat, lokasi geografis, dan sumber daya yang tersedia untuk pengelolaan dana transfer bidang pendidikan di daerah. Kesamaan dengan penelitian yang penulis lakukan adalah metode penelitian kualitatif serta fokus penelitian yaitu tentang sumber daya manusia.

Penelitian yang dilakukan oleh Kasmira, Alyas, dan Sudarmi (2020), menunjukkan hasil penelitian bahwa Strategi Pemerintah Dalam Pembangunan Infrastruktur Jalan di Kabupaten Gowa telah berjalan dengan baik dari sudut pandang sumber daya manusia, efektifitas, dan tujuan yang tepat tanpa pemborosan waktu, tenaga, dan biaya. Meskipun belum berjalan dengan optimal karena kendala yang sering terjadi, seperti anggaran dan biaya yang belum terselesaikan, yang membuat pembangunan atau pemeliharaan jalan kurang efisien. Penelitian tersebut membahas tentang strategi dalam pembangunan infrastruktur, sedangkan penelitian penulis membahas tentang monitoring dan evaluasi pembangunan infrastruktur.

2.3 Kerangka Berpikir

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam pengembangan dan keberhasilan suatu entitas, karena sumber daya manusia merupakan elemen yang mendorong pertumbuhan, inovasi, dan keberhasilan suatu organisasi. Pentingnya melakukan perencanaan tenaga kerja yang baik, pelatihan tenaga kerja yang tepat, dan pengelolaan kinerja yang efisien, serta mengoptimalkan kontribusi sumber daya manusia yang ada. Dalam kompetensi sumber daya manusia terdapat beberapa indikator-indikator yang dapat dijadikan acuan dalam melakukan pelatihan dan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti merumuskan kerangka berpikir sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Berpikir