

## **BAB 1 PENDAHULUAN**

### A. Penegasan Judul

Untuk menghindari kesalahan dari pembaca dengan apa yang dimaksud pada judul “MANAJEMEN PENGEMBANGAN PEGAWAI DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA BANDAR LAMPUNG”. Maka penulis akan memberikan batasan pada skripsi ini dan menjelaskan istilah-istilah yang terdapat didalamnya. Adapun istilah-istilah yang dimaksud seperti berikut:

Manajemen adalah proses kegiatan menggerakkan sekelompok orang dan menggerakkan segala fasilitas yang tersedia untuk mencapai tujuan tertentu.<sup>1</sup>

Manajemen dapat disebut pembinaan, pengendalian, pengelolaan, kepemimpinan, keterlaksanaan yang merupakan proses kegairahan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.<sup>2</sup>

Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, memimpin, dan mengawasi pekerjaan anggota organisasi dan menggunakan semua sumber daya organisasi yang tersedia untuk mencapai tujuan organisasi yang dinyatakan dengan jelas.<sup>3</sup> Jadi menurut penulis manajemen adalah proses kegiatan menggerakkan, pembinaan, pengendalian, pengelolaan,

---

<sup>1</sup> Fathoni, Abdurrahmat, *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), hal. 3

<sup>2</sup> *Ibid*, hal. 5

<sup>3</sup> Wibowo, *Manajemen Perubahan*, (Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 2011), hal. 9

kepemimpinan, keterlaksanaan menggunakan semua sumber daya organisasi yang tersedia untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen yang penulis maksud disini adalah proses pengembangan dan pelaksanaan dilapangan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Pengembangan adalah suatu proses pendidikan jangka panjang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir, dimana personil manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum.<sup>4</sup> Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan.<sup>5</sup> Sejalan dengan itu Bangun mengungkapkan pengembangan adalah Proses untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam membantu tercapainya tujuan organisasi.<sup>6</sup> Pengembangan merupakan peningkatan keterampilan melalui pelatihan yang perlu untuk prestasi kerja yang tepat.<sup>7</sup> Jadi menurut penulis pengembangan adalah suatu proses pendidikan jangka panjang untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pelatihan yang perlu untuk prestasi kerja yang tepat.

---

<sup>4</sup> Prabu Mangku negara, Anwar, *Manajemen Sumber Daya ManusiaPerusahaan*, (Bandung: PT.Remaja Rosdakarya, 2002), hal. 44

<sup>5</sup>Malayu, Hasibuan , *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2006)

<sup>6</sup> Bangun, Wilson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Erlangga, 2012), hal 200.

<sup>7</sup> Flippo Edwin, *Manajemen Personalia*, (Jakarta, Erlangga : 1984), hal 7.

Pegawai adalah orang yang melaksanakan pekerjaan dengan mendapat imbalan jasa berupa gaji dan tunjangan dari pemerintah atau perusahaan.<sup>8</sup>

Pegawai Negeri Sipil adalah mereka yang setelah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan Negeri atau disertai tugas Negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan sesuatu peraturan perundang-undangan dan digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.<sup>9</sup>

Pegawai yang penulis maksud adalah Kepala Subbagian Tata Usaha, Kepala Seksi Pendidikan Madrasah, Kepala Seksi Pendidikan Agama Dan Keagamaan Islam, Kepala Seksi penyelenggara Haji dan Umroh, Kepala Seksi penyelenggara Syariah, Kepala Seksi Penyelenggara Bimas Katholik, Seksi Bimbingan Masyarakat Islam dan para jajarannya. Jadi menurut penulis pegawai adalah orang yang melaksanakan pekerjaan dengan mendapat imbalan jasa berupa gaji, ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan Negeri atau disertai tugas Negara lainnya.

---

<sup>8</sup> Kamus Besar Bahasa Indonesia, dalam :

<https://www.google.co.id/search?q=menurut+kamus+besar+bahasa+indonesia+pengertian+pegawai&oq=menurut+kamus+besar+bahasa+indonesia+pengertian+pegawai&aqs=chrome..69i57.19490j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8>, (diakses pada 22 Maret 2017)

<sup>9</sup> Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian Pasal 1.

Manajemen pengembangan adalah proses kegiatan menggerakkan pembinaan, pengendalian, pengelolaan, kepemimpinan, keterlaksanaan melalui pendidikan jangka panjang untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai untuk prestasi kerja yang tepat dalam mencapai tujuan kantor.

Jadi kesimpulannya adalah Manajemen Pengembangan Pegawai merupakan kegiatan pembinaan dalam jangka panjang untuk melaksanakan pekerjaan yang tepat dalam mencapai tujuan kantor.

#### B. Alasan Memilih Judul

Adapun yang menjadi alasan penulis dalam memilih judul ini adalah sebagai berikut:

1. Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah instansi ataupun kantor. Sumber Daya Manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan dalam suatu instansi atau kantor.
2. Pegawai adalah seseorang yang bekerja pada suatu instansi atau perusahaan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Peran pegawai juga sangat penting dalam suatu instansi karena tanpa adanya pegawai, instansi tersebut tidak dapat berjalan dengan sebagaimana mestinya.
3. Kementerian Agama Kota Bandar Lampung merupakan sebuah instansi pemerintahan yang memiliki struktur kepegawaian serta visi dan misi.

4. Tersedianya referensi yang mendukung, tempat yang relatif terjangkau serta biaya dan waktu yang efektif terjangkau

### C. Latar Belakang Masalah

Pengembangan diartikan sebagai penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam suatu instansi. Pengembangan biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan pada pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan berbijak pada fakta bahwa seorang pegawai membutuhkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang berkembang supaya dapat bekerja dengan baik dalam menjalani kariernya. Apabila pegawai dikembangkan secara tepat, maka resiko persaingan dan ketidakpastian pada pegawai dimasa depan bisa diantisipasi dengan baik. Dalam manajemen pegawai terdapat pengembangan dalam pegawai yang sangat di butuhkan dalam instansi, karena itu pengembangan pegawai dirasa semakin penting manfaatnya buat pegawai itu sendiri apalagi untuk instansi tersebut. Persaingan antar instansi atau kantor sangatlah ketat. Untuk itu berbagai macam cara untuk meningkatkan kinerja pegawai khususnya dalam pengembangan pegawai, karena pengembangan pegawai dapat didefinisikan sebagai usaha yang terencana dari lembaga untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan para pegawai. Akan tetapi pengembangan lebih ditekankan pada peningkatan kualitas kerja

pada pegawai untuk menempati jabatan yang lebih tinggi, yang dilakukan melalui pendekatan yang terintegrasi dengan kegiatan lain untuk mengubah kualitas pegawai yang lebih baik. Pengembangan Pegawai di Kementerian Agama kota Bandar Lampung khususnya untuk para pegawai seharusnya mempunyai keterampilan *skill* yang memadai dan pengetahuan yang cukup agar bisa berjalan secara maksimal. Dalam UU No XIII Tahun 2008 mengenai peningkatan kualitas pelayanan terhadap masyarakat, salah satu kode etik pegawai merupakan memberi pelayanan tanpa pamrih terhadap masyarakat. Untuk meningkatkan kinerja para pegawai di Kementerian Agama kota Bandar Lampung maka perlu adanya perkembangan pegawai agar kinerja mereka dapat berkembang dengan pesat, guna meningkatkan pelayanan kepada masyarakat. Maka di Kementerian Agama kota Bandar Lampung sangat membutuhkan pegawai yang professional yang bisa bekerja dengan baik dan sesuai dengan jabatan ataupun bagian yang dimilikinya, perlu adanya pengembangan pada pegawai tersebut agar bisa mencapai suatu tujuan yang diinginkan. Pengembangan pegawai sangat diperlukan di Kantor Kementerian Agama Kota Bandar Lampung agar semua pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan maksimal.

Menjadi pegawai yang baik, tidak lah mudah tanpa adanya dasar keterampilan pada dirinya dan giat berlatih. Agar pekerjaan seorang pegawai dapat tercapai dengan baik maka pembagian tugas dalam pekerjaan dirasa

sangat penting dan sesuai dengan bidang yang digeluti masing-masing pegawai. Apabila pengembangan pada pegawai dapat tercapai pada masing-masing pegawai maka dapat meningkatkan kualitas pegawai di kantor Kementerian Agama yang lebih baik, para pegawai bisa bekerja dengan baik sesuai dengan jabatan atau bagian yang digelutinya. Pentingnya pengembangan pada pegawai tersebut tidak hanya menguntungkan untuk instansi atau kantor tetapi menguntungkan pula bagi pegawai di Kementerian Agama Bandar Lampung.

Berdasarkan hasil dari pra-riset, Hendri Hadizar yang menjabat sebagai Kepala Seksi Kepegawaian mengatakan bahwa terdapat peningkatan kinerja pegawai di Kementerian Agama Kota Bandar Lampung khususnya dalam hasil kerja dan disiplin waktu setiap individu di era kepemimpinan Drs. H Seraden M.H. Berikut data yang menunjukkan sampel hasil kerja di Kementerian Agama Bandar Lampung:

No	Jabatan	Penilaian	Status Penilaian
1	Pengadministrasi Umum Urusan Kepegawaian	84,27	Baik (Target sudah tercapai)
2	Pengadministrasi Umum Pengembang Penyuluh Syariah	85,64	Baik (Target sudah tercapai)

3	Pengadministrasi Umum pada Seksi Pendidikan Agama dan Keagamaan Islam	87,70	Baik (Target sudah tercapai)
4	Pengadministrasi Umum pada Penyelenggara Bimas Katolik	83,69	Baik (Target sudah tercapai)
5	Penyuluh Agama Islam Ahli Pertama	76,26	Baik (Target sudah tercapai)
6	Pengadministrasi Bimas Islam	81,99	Baik (Target sudah tercapai)

*Sumber : Data Dokumen Kementerian Agama Tahun 2015*

Dari data di atas dapat menunjukkan bahwa hasil kerja pegawainya dapat dikatakan baik. Selain data di atas, terdapat sampel data prestasi yang di raih di Kantor Kementerian Agama Kota Bandar Lampung yaitu :

1. Piagam Penghargaan dari Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Lampung kepada Kementerian Agama Kota Bandar Lampung sebagai Satuan Kerja dengan Kinerja Terbaik I Tingkat Kementerian Agama Kabupaten atau Kota Tahun 2016.
2. Piagam Penghargaan dari Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Lampung kepada Kementerian Agama Kota Bandar Lampung sebagai Peringkat I dalam Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian (SIMPEG) dilingkungan Kantor Wilayah Wilayah Kementerian Agama Provinsi Lampung pada Tahun 2016.
3. Piagam Penghargaan dari Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Lampung kepada Kementerian Agama Kota Bandar Lampung

sebagai Kontributor Berita Terbaik pada Website Kantor Kementerian Agama Provinsi Lampung Tahun 2017.<sup>10</sup>

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Manajemen Pengembangan Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Bandar Lampung”**.

#### D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut diatas, maka penulis membuat rumusan masalah yang menjadi pokok bahasan dalam skripsi ini. Rumusan masalah merupakan pertanyaan penelitian, yang jawabannya dicarikan melalui penelitian.<sup>11</sup> Adapun rumusan masalah yang penulis buat adalah sebagai berikut : “Bagaimana Manajemen Pengembangan pada pegawai di Kantor Kementrian Agama Kota Bandar Lampung”.

---

<sup>10</sup>Anggi, *Bagian Humas*, Wawancara, 03 Mei 2017.

<sup>11</sup>sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung:Alfabeta,2010), Hal 396

## E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

### 1. Tujuan penulis mengadakan penelitian

Untuk mendeskripsikan dan menganalisa Manajemen Pengembangan Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Bandar Lampung.

### 2. Kegunaan pada Penelitian

Hasil penelitian diharapkan mampu memberikan kegunaan sebagai berikut:

#### a. Manfaat Teoritis

Dapat memberikan pengembangan ilmu manajemen Pegawai khususnya dalam kualitas di Kementerian Agama Kota Bandar Lampung.

#### b. Manfaat Praktis

1) Sebagai bahan informasi dan masukan untuk Kepala Kantor dalam meningkatkan kualitas Pegawai di Kementerian Agama Kota Bandar Lampung.

2) Dapat menjadi masukan atau bahan informasi bagi mahasiswa dan mahasiswi yang ingin meneliti kualitas pada pegawai di Kementerian Agama.

## F. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Metode Kualitatif adalah penelitian tentang riset yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis. Peneliti ingin mendeskripsikan pengembangan pada Pegawai di Kementerian Agama Kota Bandar Lampung.

### 1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*) yaitu: “Penelitian yang dilakukan dilapangan atau menyangkut data dan permasalahan yang ada dilingkungan”.<sup>12</sup> Dalam hal ini penelitian dilakukan di Kantor Kementerian Agama Kota Bandar Lampung. dilihat dari jenisnya, penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kualitatif deskriptif.

### 2. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif. Deskriptif adalah penelitian yang memberikan gambaran atau uraian atas suatu keadaan sejelas mungkin tanpa ada pelakuan terhadap obyek yang diteliti.<sup>13</sup> Pada pengumpulan data hingga analisis data, penulis berusaha memperoleh data obyektif sebanyak mungkin sesuai dengan kemampuan yang ada. Dalam penelitian ini penulis hanya menungkapkan data-data tentang Manajemen

---

<sup>12</sup> Sutrisno Hadi, *Metodologi Research I*, (Yogyakarta: Andi Offset, 1993), hal.2

<sup>13</sup> Kountur, Ronny, *Metode Penelitian cetakan II*, (Jakarta : Buana Printing, 2009), hal 108.

Pengembangan pada Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Bandar Lampung.

### 3. Populasi dan Sampel

#### a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penulis untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.<sup>14</sup> Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Bandar Lampung yang berjumlah 104 orang.

#### b. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka penelitian dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut.<sup>15</sup>

---

<sup>14</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung:Alfabeta, 2010), hal.396

<sup>15</sup> Sugiyono, *Metodelogi Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D*, (Bandung:Alfabeta, 2011), hal 81

Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah 6 orang pegawai diantaranya:

- 1) Kepala Subbagian Tata Usaha, H. Said Karimin, S.AG, M.Kom.I
- 2) Kepala Seksi Pendidikan Madrasah, H.Sukron, M.Pd
- 3) Kepala Seksi Pendidikan Agama Dan Keagamaan Islam, Drs.IbrahimAli, M.Pd.I
- 4) Kepala Seksi penyelenggara Haji dan Umroh, H.Abdul Basid, S.Ag, M.M.
- 5) Kepala Seksi penyelenggara Syariah, Drs.H.Sumarno, M.Pd.I
- 6) Kepala Seksi Bimbingan Masyarakat Islam, Drs.H.Lemra Horizon, M.Pd.I

#### G. Metode Pengumpulan Data

Dalam upaya mengumpulkan data, penulis menggunakan alat pengumpul data sebagai berikut:

##### 1. Metode *Interview* atau Wawancara

*Interview* atau Wawancara yang dimaksud dalam tulisan ini adalah teknik dalam upaya maenghimpun data yang akurat untuk keperluan melaksanakan proses pemecahan masalah tertentu yang sesuai dengan data. Data yang diperoleh dengan teknis ini adalah dengan cara tanya jawab secara lisan dan bertatap muka langsung antara seseorang atau

beberapa orang *interviewer* (pewawancara) dengan seorang atau beberapa orang *interviewee* (yang diwawancarai).<sup>16</sup>

*Interview* atau wawancara sebagai suatu proses tanya jawab lisan antara dua orang atau lebih berhadap-hadapan secara fisik, yang satu dapat melihat muka yang lain dan mendengar suaranya dengan telinga sendiri, merupakan alat pengumpul informasi langsung untuk berbagai jenis data sosial, baik yang terpendam maupun yang memanifestasikan. Tujuan *interview* untuk memperoleh data melalui wawancara kepada informan dan menghimpun data yang tidak ditemui melalui metode observasi dan dokumentasi. Oleh karena itu penulis menggunakan metode *interview* atau wawancara sebagai metode pokok dalam penelitian ini.

## 2. Metode Observasi

Metode observasi merupakan pengamat dan pencatat dengan sistematis fenomena-fenomena yang diselidiki. Untuk memperoleh kebenaran hasil penelitian ini, peneliti harus melakukan pengamatan tidak hanya satu kali melainkan berulang kali hingga hasilnya meyakinkan, atau melakukan perbandingan antara hasil yang diperoleh dengan hasil yang diperoleh orang lain.<sup>17</sup> Dalam penelitian ini, yang menjadi objek pengamatan adalah Kepala Subbagian Tata Usaha, Kepala Seksi Pendidikan Madrasah, Kepala Seksi Pendidikan Agama Dan Keagamaan Islam, Kepala Seksi

---

<sup>16</sup> Bachtiar Wardi, *Metode Penelitian Ilmu Dakwah*, (Jakarta:Logos, 1997), hal. 72

<sup>17</sup> *Ibid*, hal. 78

penyelenggara Haji dan Umroh, Kepala Seksi penyelenggara Syariah, dan Seksi Bimbingan Masyarakat Islam di Kantor Kementerian Agama Kota Bandar Lampung.

### 3. Metode Dokumentasi

Studi dokumentasi berproses dan berawal dari menghimpun dokumen, memilih-milih dokumen sesuai dengan tujuan penelitian, menerangkan dan mencatat serta menghubungkan-hubukannya dengan fenomena lain.<sup>18</sup>

Metode dokumentasi ini digunakan untuk memperoleh data yang berkaitan tentang keadaan obyektif Kantor Kementerian Agama Kota Bandar Lampung seperti sejarah berdirinya, keadaan pegawai di kantor, keadaan sarana prasarana dan pengembangan pada pegawainya.

### 4. Metode Analisa Data

Analisa data adalah proses menyederhanakan data kedalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan.<sup>19</sup> Dari data yang dikumpulkan lalu diolah dan dianalisa. Dalam hal ini penulis memakai metode *kualitatif*, yaitu dengan cara mengumpulkan informasi, terutama pada individu dalam menggunakan wawancara secara mendalam dan grup fokus. Sifat dari jenis penelitian ini adalah penelitian dan penjelajahan terbuka berakhir dilakukan dalam jumlah relatif kelompok kecil yang

---

<sup>18</sup> Bachtiar, Wardi, *Op.Cit.* hal. 72

<sup>19</sup> Sugiyono, *Metodelogi Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D*, (Alfabeta:Bandung, 2011), hal. 247

diwawancarai secara mendalam.<sup>20</sup> Dalam penarikan kesimpulan dari hasil data penulis menggunakan metode Analisis Deduktif.

#### H. Tinjauan Pustaka

Dalam melakukan penelitian ini penulis mengadakan suatu telaah kepustakaan, penulis menemukan skripsi yang memiliki kemiripan judul yang akan penulis teliti, judul skripsi tersebut antara lain :

1. Pada tahun 2011, Meiriza Yunata, NPM074030004, dengan judul “Manajemen Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren Terpadu Ushuluddin Blambangan Kecamatan Kalianda Kabupaten Lampung Selatan dalam Meningkatkan Kualitas Pegawai”. Berisi tentang upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia di Pondok Pesantren Terpadu Ushuluddin dengan melakukan berbagai pelatihan dan seminar, yang membedakan dengan skripsi penulis adalah skripsi membahas pengembangan sumber daya manusianya tetapi isi dan objek kajian berbeda. Skripsi yang penulis bahas adalah berkaitan dengan pengembangan pegawainya di Kantor Kementerian Agama Kota Bandar Lampung.

---

<sup>20</sup> Reinard, John, C, *Communication Research Statistics*, (SAGE:ISBN,2006), hal. 35

2. Pada tahun 2013, Fahrurrizal, NPM 0941030075, dengan judul "Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Gerakan Mubalig Islam Bandar Lampung dalam meningkatkan dakwah islamiyah. Skripsi ini membahas tentang manajemen pengembangan di organisasi tersebut berkaitan dengan bentuk-bentuk pengembangan yang ada.
3. Pada tahun 2015, Ilyas Arif, NPM 1041030029, dengan judul "Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pondok Pesantren Roudlotus-Sholihin Purwosari Lampung Tengah". Berisi tentang pelaksanaan manajemen pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh Pondok Pesantren yang meliputi dengan program kegiatan-kegiatan harian, mingguan, bulanan, tahunan. Hal ini dapat dilihat dari proses pelatihan dan pengembangan santri. Yang membedakan dengan skripsi penulis, walaupun yang dibahas hampir sama yaitu pengembangan sumber daya manusianya tetapi dari isi dan apa yang menjadi objek kajian berbeda. Skripsi yang penulis bahas adalah upaya pengembangan pegawai di kantor Kementerian Agama Kota Bandar Lampung.