BAB II

STUDI PUSTAKA

A. Tinjauan Pustaka

1. Kebijakan Publik

Kebijakan publik dapat dipahami sebagai rangkaian tindakan yang dipilih dan dilaksanakan oleh pemerintah untuk menyelesaikan persoalan yang muncul di tengah masyarakat.

Menurut Dye (2013: 3), " Kebijakan publik merupakan segala sesuatu yang dikerjakan ataupun tidak dikerjakan oleh pemerintah sebagai bentuk respons terhadap masalah publik."

Sementara itu, Dunn (2018: 1–5) mendefinisikan, " Kebijakan publik sebagai proses analitis yang sistematis dalam merumuskan dan mengevaluasi kebijakan guna memenuhi kebutuhan publik."

Edwards III (1980: 9–11) juga menjelaskan :

> *"Kebijakan publik adalah keputusan yang dibuat pemerintah untuk memilih tujuan tertentu serta cara terbaik dalam mencapainya melalui pelaksanaan kebijakan. Dengan demikian, kebijakan publik dapat dipahami sebagai instrumen pemerintah dalam mengarahkan tindakan strategis untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat."*

Sedangkan menurut Nugroho (2022) :

> *"Kebijakan publik adalah Keputusan politik yang melembaga dan dibuat sebagai strategi negara untuk merealisasikan tujuan serta mengantar masyarakat dari kondisi awal menuju kondisi yang dicita-citakan."*

Aji & Solekhan (2024-83) menjelaskan dalam artikelnya bahwa ciri-ciri kebijakan publik meliputi (Dian, 2022) :

a. Setiap kebijakan dengan jelas menerangkan tujuan, hal demikian pula dalam kebijakan publi yang jelasnya memiliki tujuan dan kepentingan publik. Perlu dipahami Kembali bahwa, mempersiapkan kebijakan tidak harus dilakukan secara acak dan tanpa persiapan. Karena kebijakan adalah tentang bagaimana Masyarakat itu harus diarahkan oleh pemerintah, sehingga pemerintah harus tahu betul apa yang harus dipertimbangkan dan diputuskan sebagai kebijakan untuk publik.
b. Kebijakan publik tidak pernah berdiri sendiri, dan juga tidak bisa terpisah dari kebijakan lainnya. Kebijakan publik adalah kebijakan yang saling berkaitan satu sama lain, karena pemerintah membuat kebijakan dalam berbagai pertimbangan dan pemerhatian dalam berbagai sisi, sehingga kebijakan dibuat dengan adanya secara keseluruhan melihat masalah Masyarakat, negara dan kebijakan itu sendiri. Sehingga kebijakan publik dibuat dengan lebih hati-hati dan dengan jangka waktu yang cukup lama karena pertimbangan banyak hal.
c. Kebijakan publik adalah aktivitas pemerintah, bukan apa yang dilakukan dan diinginkan oleh individu yang menjadi seorang pemerintah. Kebijakan publik akan menjadi sebuah kebijakan jika pemerintah professional dalam membuat kebijakan, sekaligus juga kebijakan dibuat secara gamblang untuk kepentingan public.
d. Kebijakan publik didasarkan pada dasar hukum, kebijakan dengan berbagai pertimbangan dibuat dengan dasar hukum

untuk menjadi kekuatan dari kebijakan yang telah dibuat. Sehingga Masyarakat bisa bisa melihat dan membaca sekaligus menerima, lalu kemudian menjalankan kebijakan tersebut.

e. Kebijakan publik atau berbagai jenis kebijakan akan selalu bersifat dinamis dan memaksa.

2. Implementasi

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, Implementasi diartikan pelaksanaan atau penerapan. Berdasarkan definisi tersebut, implementasi dapat dimaknai sebagai tindakan menjalankan atau menerapkan sesuatu yang telah direncanakan, ditetapkan, atau diputuskan sebelumnya ke dalam praktik nyata.

Nugroho (2014:657) mengatakan bahwa:

> *"Implementasi adalah cara agar suatu kebijakan dapat mencapai tujuan melalui Langkah-langkah pelaksanaan, pengorganisasian, interpretasi, serta penerapan standar operasional."*

Wibowo (2016:73) menekankan implementasi sebagai proses pelaksanaan rencana/strategi. " Implementasi adalah proses untuk memastikan terlaksananya rencana yang telah disusun agar dapat mencapai tujuan yang diharapkan."

3. Implementasi Kebijakan

Pressman dan Wildavsky (1973: xiii) menyatakan bahwa "*implementation is the process of interaction between the setting of goals and actions geared to achieve them*," yang menunjukkan bahwa implementasi merupakan rangkaian tindakan nyata untuk

menjembatani tujuan kebijakan dengan pelaksanaannya di lapangan melalui koordinasi para pelaksana.

> Van Meter dan Van Horn (1975:447) menyatakan bahwa: "*policy implementation encompasses those actions by public and private individuals that are directed at the achievement of objectives set forth in prior policy decisions*."
>
> Van Meter & Van Horn, (1975:471) menegaskan bahwa: *keberhasilan implementasi dipengaruhi oleh sejumlah variabel yang membentuk hubungan antara kebijakan dan kinerja.*
>
> Mazmanian dan Sabatier (1983:20) menyatakan bahwa: "*implementation is the carrying out of a basic policy decision, usually incorporated in a statute*." Lebih lanjut, mereka menegaskan bahwa pencapaian tujuan kebijakan sangat bergantung pada kejelasan tujuan, dukungan politik, serta efektivitas pelaksanaan dan pengawasan terhadap pelaksana kebijakan (Mazmanian & Sabatier, 1983:21–23).
>
> Nugroho (2017:623) menyatakan bahwa:
>
> *"implementasi kebijakan pada prinsipnya adalah cara agar sebuah kebijakan dapat mencapai tujuannya*."
>
> Nugroho (2017:624) menyatakan bahwa:
> *"implementasi dilakukan melalui kegiatan pengorganisasian, interpretasi, serta penerapan kebijakan secara sistematis".*

Edward III (1980) dikutip dalam Winarno (2014:211) keberhasilan implementasi kebijakan dipengaruhi oleh empat faktor kunci :

a. Komunikasi : kebijakan harus dikomunikasikan dengan jelas kepada pelaksana dan target grup.
b. Sumber daya *(resource)* : Implementasi membutuhkan sumber daya manusia, finansial, dan sarana prasarana yang memadai.
c. Disposisi atau sikap pelaksana *(dispotition/attitude)* : Sikap, komitmen, dan motivasi pelaksana kebijakan sangat memengaruhi hasil implementasi.
d. Struktur Birokrasi (*Bureaucratic Structure)* : Struktur organisasi dan prosedur birokrasi dapat mendukung atau menghambat implementasi.

4. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aspek strategis dalam manajemen organisasi, khususnya organisasi publik, karena berkaitan langsung dengan peningkatan kapasitas, kompetensi, dan profesionalitas aparatur dalam menjalankan tugas dan fungsi kelembagaan. Dalam konteks administrasi public, pengembangan SDM tidak hanya dipahami sebagai kegiatan pelatihan semata, tetapi sebagai proses berkelanjutan yang dirancang secara sistematis untuk menjawab tuntutan perubahan lingkungan, kebijakan, serta keutuhan organisasi di masa kini dan masa depan.

Dessler (2015) mengatakan pengembangan SDM mencakup kegiatan pelatihan, pendidikan dan pengembangan yang diselenggarakan oranisasi untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan kemampuan pegawai. Pandangan ini menegaskan bahwa pengembangan pengembangan SDM berorientasi pada peningkatan kapasitas individu agar mampu memberikan kontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dalam hal ini, pengembangan SDM diposisikan sebagai instrument manajerial yang berfungsi meningkatkan kualitas kinerja pegawai secara terukur.

Sementara itu, Sedarmayanti (2017) memandang pengembangan SDM sebagai proses peningkatan kemampuan pegawai melalui pendidikan, pelatihan dan pengembangan yang

dilakukan secara berkelanjutan untuk meningkatkan kinerja organisasi. Penekanan pada keberlanjutan menunjukkan bahwa pengembangan SDM merupakan proses jangka panjang yang memerlukan komitmen organisasi dan dukungan kebijakan yang konsisten.

Dalam perspektif kebijakan publik, Nugroho (2020) menegaskan bahwa pengembangan SDM merupakan strategi peningkatan kualitas aparatur agar memiliki kompetensi, profesionalitas, dan integritas dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi publik. Pandangan ini mengaitkan pengembangan SDM secara langsung dengan implementasi kebijakan publik, di mana kualitas aparatur menjadi faktor penentu keberhasilan kebijakan.

Fayol (1949) menegaskan bahwa *"To manage is to forecast and to plan, to organize, to command, to coordinate and to control"*. Pernyataan ini menunjukkan bahwa kegiatan manajerial diawali dengan proses meramalkan dan merencanakan sebelum fungsi pengorganisasian dan pengendalian dilakukan. Dalam konteks pengembangan SDM, perencanaan dapat dimaknai sebagai proses sistematis untuk mengidentifikasi kebutuhan kompetensi, menetapkan sasaran pelatihan, serta Menyusun program yang relevan dengan tujuan organisasi.

Terry (1977:4) yang menyatakan :

> " *Planning is the selecting and relating of facts and the making and using of assumptions regarding the future in the visualization and formulation of proposed activities believed necessary to achieve desired results".*

Dengan demikian perencanaan pengembangan SDM harus disusun berdasarkan data dan kebutuhan riil organisasi, sekaligus mempertimbangkan tantangan dan tuntunan masa depan.

Tahapan selanjutnya adalah pelaksanaan atau implementasi kebijakan pengembangan SDM. Dalam perspektif implementasi kebijakan publik, Edward III (1980:10) menjelaskan bahwa "*The implementation of public policy is influenced by four critical variables:communication, resources, dispositions, and bureaucratic structure".* Keempat variabel tersebut sangat menentukan keberhasilan pelaksanaan kebijakan pengembangan kompetensi.

Barnard (1938:82) menyatakan bahwa "*An organization comes into being when there are persons able to communicate with each other and willing to contribute action to accomplish a common purpose".*

Pelaksanaan pengembangan SDM akan berjalan efektif apabila terdapat komunikasi yang baik dan kemauan pegawai untuk berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi.

Tahap terakhir adalah evaluasi pengembangan SDM. Evaluasi diperlukan untuk memastikan bahwa program yang direncanakan dan dilaksanakan benar-benar memberikan dampak terhadap peningkatan kompetensi dan kinerja organisasi. Kirkpatrick (1994:21) menjelaskan bahwa *"There ara four levels evaluation : reaction; learning, behavior, and result".* Empat level tersebut memungkinkan organisasi menilai efektivitas pelatihan mulai dari Tingkat kepuasan peserta hingga dampaknya terhadap hasil organisasi. Kirkpatrick (1994:3) juga menegaskan bahwa "*The*

ultimate purpose or training evaluation is to determine the effectiveness of training program". Dengan demikian, evaluasi tidak hanya mengukur pelaksanaan kegiatan, tetapi juga perubahan perilaku kerja dan kontribusinya terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Hal ini sejalan dengan pandangan Koontz & Weihrich (1990:578) menyatakan bahwa:

> "*Controlling is the measurement and correction of performance in order to make sure that enterprise objectives and the plans devised to attain them are being accomplished".*

Evaluasi dalam pengembangan SDM pada dasarnya merupakan bentuk pengendalian untuk memastikan kesesuaian antara rencana, pelaksanaan, dan hasil yang dicapai.

Secara konseptual, perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi merupakan satu siklus manajerial yang saling berkaitan. Perencanaan menentukan arah dan kebutuhan pengembangan kompetensi, pelaksanaan memastikan kebijakan dijalankan sesuai prosedur dan sumber daya yang tersedia, sedangkan evaluasi menilai efektivitas serta dampaknya terhadap kinerja organisasi.

UU Nomor 20 tahun 2023 memastikan bahwa setiap ASN apa pun statusnya berhak dan wajib untuk terus belajar dan meningkatkan kompetensi mereka. Artinya, kompetensi bukan sekadar hak tambahan, tetapi bagian dari kewajiban profesional.

Pengembangan kompetensi tidak boleh dilakukan secara sembarangan atau sesekali saja, melainkan harus melalui

pembelajaran terintegrasi misalnya: latihan/pendidikan, pengalaman kerja, interaksi sosial/saling belajar antar pegawai, sehingga kompetensi berkembang sejalan dengan tugas nyata di instansi.

Sistem ini diatur dalam kerangka manajemen ASN berdasarkan merit yaitu, promosi, karier, mobilitas, dan pengembangan karier diukur dari kompetensi dan kinerja, bukan senioritas, nepotisme, atau intervensi politik.

Pemerintah dan instansi bertanggung jawab menyediakan sarana dan mekanisme belajar baik pelatihan formal maupun pembelajaran di tempat kerja agar ASN dapat terus memperbarui kemampuan sesuai dengan dinamika kebutuhan layanan publik.

Pada PP Nomor 17 tahun 2020 menegaskan bahwa pengembangan kompetensi bagi ASN merupakan bagian dari pemenuhan kebutuhan kompetensi sesuai standar jabatan dan perencanaan pengembangan karier. Di dalam PP ini, setiap ASN memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk mengikuti pengembangan kompetensi, baik di tingkat instansi maupun pada tingkat nasional. Minimal beban pelatihan atau pendidikan dalam satu tahun, PP Nomor 17 tahun 2020 menetapkan bahwa pengembangan kompetensi harus dilaksanakan paling sedikit sebanyak 20 jam pelajaran (JP) per tahun. Jalur pengembangan karier itu fleksibel, bisa melalui promosi, mutasi, atau penugasan baru, serta melalui pelatihan, sehingga karier dan kompetensi bisa disesuaikan dengan kebutuhan organisasi dan jabatan.

PP Nomor 17 tahun 2020 menjelaskan bahwa Pejabat Pembina Kepegawaian berkewajiban menyelenggarakan pengembangan kompetensi yaitu :

a. Menetapkan kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi;
b. Melaksanakan pengembangan kompetensi;
c. Melaksanakan evaluasi pengembangan kompetensi

Dengan penerapan sistem merit, manajemen ASN diharapkan menjadi lebih adil, transparan, dan professional. ASN yang layak secara kompetensi dan kinerja mendapat kesempatan berkembang dan dipromosikan, bukan berdasarkan faktor selain kompetensi.

Artinya, pengembangan SDM ASN diatur secara sistematis dan struktural bukan sekadar formalitas, sehingga bisa mendukung pelayanan publik yang lebih baik dan birokrasi yang profesional.

5. Kompetensi

Boyatzis (1982) mengembangkan model kompetensi manajerial. *"Competencies are underlying characteristics of a person which result in effective and/or superior performance in a job."*

Menurut Wibowo (2016) :

> *"Kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut."*

Menurut Permenpan Nomor 38 Tahun 2017, kompetensi jabatan ASN terdiri atas tiga jenis utama yaitu :

a. Kompetensi Teknis : pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku spesifik sesuai bidang tugas jabatan.

b. Kompetensi Manajerial : kemampuan mengelola, memimpin, mengambil keputusan, serta menjalankan fungsi manajemen sesuai jabatan.
c. Kompetensi Sosial-Kultural : kemampuan berinteraksi dan bekerja dalam masyarakat majemuk, menghormati keberagaman, etika, wawasan kebangsaan, serta integritas sosial.

Selain itu, setiap jabatan didefinisikan dengan: identitas jabatan (nama, kode, uraian singkat), uraian tugas, persyaratan jabatan (pangkat, pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja, ukuran kinerja)

Peraturan LAN No.10 tahun 2018 terkait pengembangan kompetensi. Regulasi ini mengatur bahwa pengembangan kompetensi dapat dilakukan melalui jalur klasikal yaitu pelatihan formal, pendidikan, kursus, seminar, workshop, bimbingan teknis, dan sebagainya. Sedangkan non klasikal yaitu metode pembelajaran non-formal seperti *coaching*, *mentoring*, *e-learning*, magang/praktik kerja, *benchmarking*, pertukaran pegawai, belajar mandiri, komunitas belajar, pelatihan jarak jauh, dan aktivitas sejenis.

Peraturan Menteri Agama Nomor 19 Tahun 2020 tentang Mengatur Penyelenggaraan Pelatihan Sumber Daya Manusia pada Kementerian Agama. Artinya ini adalah landasan formal bagi pelatihan/pengembangan kompetensi pegawai di lingkungan Kementerian Agama.

Tujuan Peraturan Menteri Agama ini adalah memberikan pedoman penyelenggaraan pelatihan SDM di lingkungan Kementerian Agama, menjamin pelatihan dilaksanakan secara terencana, sistematis, dan berkelanjutan, memastikan kesesuaian

pelatihan dengan kebutuhan organisasi dan jabatan, dan meningkatkan kompetensi ASN Kementerian Agama dalam mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi Kementerian.

Peraturan Menteri Agama Nomor 19 tahun 2020 mengatur penyelenggaraan pelatihan SDM Kementerian Agama secara menyeluruh, seperti :

a. Jenis dan bentuk pelatihan : pelatihan teknis, pelatihan manajerial, pelatihan fungsional.
b. Perencanaan pelatihan : analisis kebutuhan pelatihan, standar kompetensi jabatan, kebutuhan organisasi dan arah kebijakan Kemenag, ketersediaan anggaran dan sumber daya.
c. Penyelenggaraan dan pelaksana pelatihan : penyelenggaraan oleh unit kerja yang memiliki tugas dna fungsi pengembangan SDM, lembaga pelatihan di lingkungan Kemenag, atau bekerja sama dengan pihak lain sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Pelatihan dapat dilaksanakan secara klasikal(tatap muka) atau nonklasikal (*e-learning*, pembelajaran jarak jauh, *coaching*, *mentoring*, dan bentuk pembelajaran lainnya).
d. Peserta dan widyaiswara/narasumber : pemilihan peserta harus objektif, sesuai kebutuhan kompetensi, dan mempertimbangkan pemerataan kesempatan. Widyaiswara/narasumber harus memiliki kompetensi sesuai materi pelatihan, kualifikasi dan pengalaman yang relevan, dan kemampuan metodolis dalam pembelajaran orang dewasa.
e. Pelaksanaan dan metode pelatihan : metode pelatihan disesuikan dengan karakteristik materi dan peserta, sehingga pelatihan tidak bersifat satu arah.
f. Evaluasi dan penjaminan mutu pelatihan : evaluasi menilai efektivitas pelatihan, pencapaian tujuan pelatihan,, dan dampak pelatihan terhadap kinerja ASN. Hasil evaluasi digunakan sebagai dasar perbaikan program pelatihan, pengembangan kebijakan pelatihan selanjutnya, dan penjaminan mutu pelatihan SDM di lingkungan Kemenag.

B. Definisi Konsep

Agar penelitian ini memiliki Batasan yang jelas dan terarah, maka perlu dijelaskan definisi konsep dari setiap variable yang digunakan dalam kerangka penelitian ini. Konsep utama dalam penelitian ini adalah

implementasi kebijakan pengembangan teknis SDM yang dianalisis menggunakan model implementasi kebijakan dari Edward III (1980), yang menekankan empat variabel utama yaitu komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi.

1. Implementasi Kebijakan Pengembangan Kompetensi SDM

Implementasi kebijakan pengembangan kompetensi SDM adalah proses menjalankan dan mewujudkan berbagai program, strategi, dan kegiatan pembinaan pegawai yang dirancang untuk meningkatkan kapasitas, pengetahuan, keterampilan, dan perilaku kerja pegawai agar sesuai dengan kebutuhan organisasi. Implementasi mencakup aspek pelaksanaan, koordinasi, dan evaluasi terhadap kegiatan pengembangan kompetensi seperti pendidikan dan pelatihan, bimbingan teknis, *coaching*, *mentoring, e-learning*, dan bentuk pembelajaran lainnya.

2. Pengembangan Kompetensi Teknis

Kompetensi teknis adalah pengetahuan dan keterampilan yang berkaitan langsung dengan tugas dan fungsi jabatan pegawai sesuai bidang keahliannya. Pengembangan kompetensi teknis bertujuan meningkatkan kemampuan ASN dalam melaksanakan pekerjaan secara profesional, akurat, dan sesuai dengan standar operasional prosedur.

Keberhasilan implementasi kebijakan pengembangan kompetensi SDM menjadi faktor yang menentukan dalam

meningkatkan profesionalisme ASN melalui penguatan kompetensi manajerial, sosial-kultural, dan teknis.

Dalam penelitian ini, pengembangan kompetensi teknis diposisikan sebagai hasil dari proses implementasi kebijakan pengembangan SDM yang dianalisis melalui empat variabel utama menurut model Edward III (1980).

3. Komunikasi

Komunikasi adalah proses penyampaian informasi kebijakan dari pembuat kebijakan kepada pelaksana dan kelompok sasaran agar tujuan dan arah kebijakan dapat dipahami secara jelas. Komunikasi mencakup aspek transmisi informasi, kejelasan pesan, dan konsistensi penyampaian.

Dalam penelitian ini, komunikasi dimaknai sebagai sejauh mana kebijakan pengembangan kompetensi teknis disosialisasikan, dipahami, dan dijalankan oleh aparatur.

Dalam penelitian ini, komunikasi diukur melalui tiga indikator utama, yaitu :

a. *Transmission* (transmisi), yaitu proses penyampaian kebijakan pengembangan kompetensi teknis kepada ASN sebagai pelaksana kebijakan.
b. *Clarity* (kejelasan), yaitu Tingkat kejelasan informasi kebijakan sehingga dapat dipahami dengan baik oleh pelaksana kebijakan.

c. *Consistency* (konsistensi), yaitu kesesuaian dan kestabilan pesan kebijakan sehingga tidak menimbulkan perbedaan interpretasi dalam pelaksanaannya.

4. Sumber Daya

Sumber daya adalah segala bentuk dukungan yang diperlukan dalam pelaksanaan kebijakan, meliputi sumber daya manusia, anggaran, fasilitas, informasi, serta kewenangan. Ketersediaan sumber daya yang memadai menjadi faktor penentu keberhasilan implementasi kebijakan.

Dalam konteks penelitian ini, sumber daya dimaknai sebagai kecukupan tenaga pelaksana, dukungan anggaran, sarana-prasarana, serta perangkat regulasi yang menunjang pengembangan kompetensi teknis.

Dalam penelitian ini sumber daya mencakup :

a. Sumber daya manusia (SDM) pelaksana, yaitu pegawai atau aparatur yang terlibat dalam pelaksanaan kebijakan pengembangan kompetensi teknis.
b. Anggaran, yaitu ketersediaan dana yang digunakan untuk mendukung pelaksanaan kegiatan pengembangan kompetensi teknis.
c. Fasilitas, yaitu sarana dan prasarana yang menunjang pelaksanaan kegiatan pengembangan kompetensi, seperti

ruang pelatihan, media pembelajaran, dan teknologi pendukung.

5. Disposisi

Disposisi adalah sikap, komitmen, dan kemauan para pelaksana kebijakan dalam menjalankan kebijakan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Disposisi mencerminkan tingkat penerimaan dan dukungan aparatur terhadap kebijakan pengembangan kompetensi.

Dalam penelitian ini, disposisi diartikan sebagai sikap dan komitmen aparatur terhadap pentingnya peningkatan kompetensi teknis dalam mendukung pelaksanaan tugas.

Dalam penelitian ini, disposisi diukur melalui indikator utama yaitu:

a. Sikap, yaitu penerimaan atau respons positif para pelaksana terhadap kebijakan pengembangan kompetensi teknis.
b. Komitmen, yaitu kesungguhan dan kesediaan pelaksana kebijakan untuk melaksanakan kebijakan secara konsisten sesuai dengan tujuan organisasi.

6. Struktur Birokrasi

Struktur birokrasi adalah susunan birokrasi yang mengatur pembagian tugas, tanggung jawab, mekanisme koordinasi, dan prosedur kerja dalam pelaksanaan kebijakan. Struktur organisasi yang jelas akan mempermudah pelaksanaan program pengembangan kompetensi.

Dalam penelitian ini, struktur organisasi dimaknai sebagai sistem birokrasi, pembagian peran, serta keberadaan standar operasional prosedur (SOP) yang mendukung pelaksanaan pengembangan kompetensi teknis.

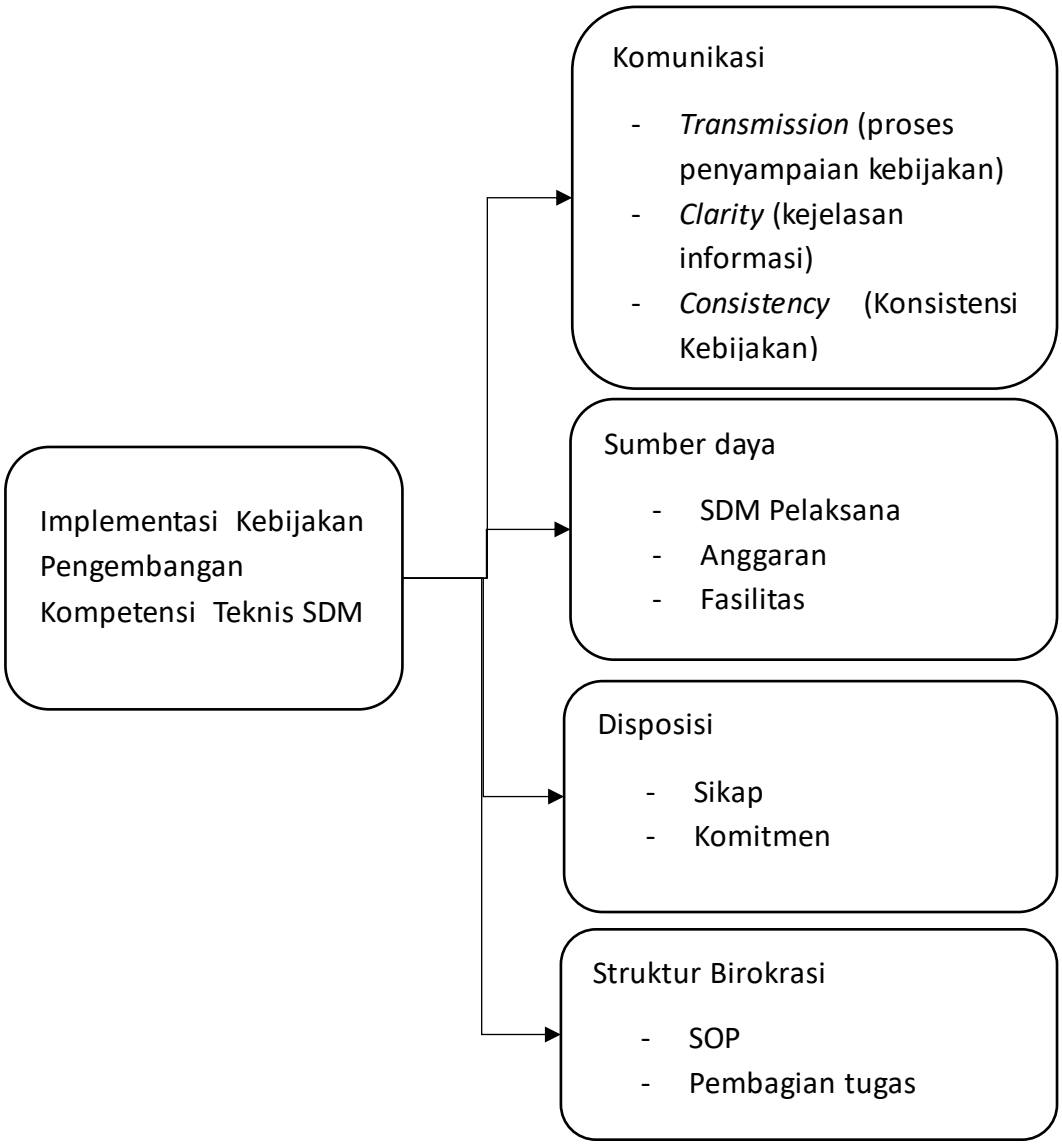
Dalam penelitian ini, struktur birokrasi mencakup dua indikator utama yaitu :

a. Standar Operasional Prosedur (SOP), yaitu pedoman kerja yang mengatur tata cara pelaksanaan kebijakan pengembangan kompetensi teknis.
b. Pembagian tugas, yaitu kejelasan peran dan tanggung jawab setiap unit atau pegawai dalam pelaksanaan kebijakan pengembangan kompetensi.

C. Kerangka Penelitian

Dalam penelitian ini, implementasi kebijakan pengembangan kompetensi SDM dianalisis menggunakan model Edward III (1980) yang menekankan empat variabel utama, yaitu komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi. Komunikasi berkaitan dengan kejelasan dan konsistensi penyampaian kebijakan kepada aparatur. Sumber daya mencakup ketersediaan SDM, anggaran, dan fasilitas pendukung. Disposisi mengacu pada sikap dan komitmen pelaksana kebijakan. Sementara itu, struktur birokrasi berhubungan dengan mekanisme birokrasi dan pembagian tugas yang mendukung pelaksanaan kebijakan.

Gambar 1.
Kerangka Pikir Penelitian



Sumber : UU No.20 Tahun 2023, PP No. 17 Tahun 2020, Edward III (1980), Van Meter & Van Horn (1975).