BAB II
STUDI PUSTAKA

A. Tinjauan Pustaka

1. Administrasi Pembangunan Negara

Administrasi pembangunan negara adalah bidang dalam ilmu administrasi yang berfokus pada perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan evaluasi program-program dan proyek-proyek yang bertujuan untuk memajukan pembangunan suatu negara. Tujuan utama administrasi pembangunan negara adalah untuk mencapai pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan, meningkatkan kualitas hidup masyarakat, mengurangi kemiskinan, dan memperbaiki infrastruktur serta layanan publik. Berikut beberapa elemen kunci dalam definisi administrasi pembangunan negara: Perencanaan, Pelaksanaan, Pengawasan, Evaluasi, Kemitraan dan Fokus pada Pembangunan Berkelanjutan. Dalam praktiknya, administrasi pembangunan negara adalah salah satu bidang penting dalam menjalankan tugas pemerintah untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan memajukan negara secara keseluruhan.

Menurut beberapa ahli, definisi administrasi pembangunan negara dapat diartikan seperti: Fred W. Riggs dalam Wakhid (2016:51) dimana Riggs adalah satu tokoh yang dikenal dalam studi administrasi pembangunan. Menurutnya,

> Administrasi negara maju (negara Utara) dan negara berkembang (negara Selatan) berbeda. Dia membedakan "administrasi berkembang" (*developing administration*) dari "administrasi maju". Faktor-faktor budaya dan sosial yang memengaruhi administrasi yang berkembang cenderung lebih kompleks, terfragmentasi, dan rumit.

Demikian halnya yang dikemukakan oleh Dwight Waldo dalam Wakhid (2016:24) mengutarakan konsep bahwa administrasi pembangunan negara harus dilihat sebagai bagian dari upaya mewujudkan kesejahteraan sosial. Ia menekankan pentingnya etika dalam administrasi publik, termasuk dalam konteks pembangunan, sehingga kebijakan yang dibuat harus bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Sedangkan menurut Sondang. P Siagian (2003) dalam Wakhid (2016;51) mengemukakan bahwa

> Administrasi Pembangunan adalah "Rangkaian usaha dalam mewujudkan pertumbuhan dan perubahan secara terencana dan sadar yang ditempuh oleh suatu bangsa atau negara untuk mencapai modernitas dalam rangka pembinaan bangsa (*nation building*).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Administrasi Pembangunan negara adalah bagaimana sebuah negara dapat mewujudkan kesejahteraan dari masyarakatnya dengan mempersatukan budaya dan sosiologi yang berbeda sehingga tujuan akhirnya untuk memajukan negara dapat terlaksana sesuai dengan apa yang diharapakan bersama.

2. Konsep Kompetensi

Menurut Hornby dalam (Husmiati, dkk. 2020 : 24) kompetensi merupakan kewenangan, kekuasaan, pengetahuan dan keterampilan untuk

melakukan apa yang diperlukan. Sedangkan Sehertian dalam (Husmiati, dkk. 2020: 26) mamandang kompetensi sebagai suatu kemampuan dalam melakukan suatu pekerjaan yang didapatkan dari pendidikan dan pelatihan.

Hal senanda diungkapkan oleh Veithzal dalam (Husmiati, dkk. 2020 : 25) yang menyatakan bahwa kompetensi ialah kemampuan, keterampilan serta kecakapan yang berorientasi pada sifat seseorang yang membuatnya berhasil dalam pekerjaannya. Lebih lanjut Usman dalam (Husmiati, dkk. 2020: 25) menjelaskan bahwa seseorang dapat dikatakan kompeten apabila ia memiliki keahlian dalam bekerja pada suatu bidang tertentu yang membutuhkan kompetensi yang ia miliki.

Berdasarkan uraian definisi yang peneliti paparkan di atas maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu sesuai dengan prosedur dan ketetapan organisasi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan lebih efektif.

3. Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia

Menurut (Makripuddin & Karjono 2021; 35) kompetensi sangat erat kaitannya dengan karakteristik sikap dan perilaku Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi, karena kaitan tersebut maka setiap organisasi harus dapat mengembangkan kompetensi para pegawainnya Lebih lanjut (Hasibuan 2017; 25) mengungkapkan bahwa prinsip pengembangan ialah peningkatan kualitas dan kemampuan bekerja. Dengan demikian maka pengembangan

Sumber Daya Manusia secara langsung adalah pengembangan kompetensi dari Sumber Daya Manusia itu sendiri.

Selanjutnya (Hasibuan 2017 ;27) mengemukakan jenis-jenis pengembangan dapat dibagi menjadi dua yaitu:

1. Pengembangan informal, yaitu karyawan dilatih dan dikembangkan potensi dirinya sesuai kemauan dan usaha sendiri melalui cara mempelajari literatur yang berkaitan dengan pekerjaan dan jabatan.
2. Pengembangan formal, yaitu perusahaan menugaskan karyawan untuk mengikuti pendidikan atau pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan atau yang diselenggarakan oleh lembaga pendidikan atau pelatihan.

Lebih lanjut (Hasibuan 2017; 30) mengungkapkan bahwa mutasi juga memiliki fungsi untuk mengembangkan pegawai hal ini dikarenakan tujuan mutasi yakni adalah untuk membuat suatu pekerjaan dapat terlaksana secara efektif dan efisien. Menurut (Nawawi 2011; 290) pengembangan Sumber Daya Manusia terjadi dalam dua arah, pertama, harus datang dari pegawai itu sendiri dengan aktif merencanakan dan mengikuti kegiatan yang berorientasi pada kemajuan dan perkembangannya, kedua, dari instansi untuk membantu pegawai dalam memberi kesempatan dan peluang bagi pegawai untuk mengembangkan kompetensinya.

Lebih lanjut (Nawawi 2011; 293) mengungkapkan bahwa wujud organisasi dalam mengembangkan pegawai adalah;

1. Organisasi harus menempatkan para pekerja sebagai patner yang harus dibantu sepenuhnya dalam mengembangkan kariernya, karena tujuan akhirnya untuk memperoleh hasil bagi organisasinya dan manfaat bagi para pegawainya.

2. Organisasi berkewajiban membantu para pegawai untuk mengetahui kemampuan dan ketrampilan tentang apa yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaan.
3. Organisasi perlu memberikan dorongan kepada para pegawai agar dapat guna pengembangan kariernya.
4. Organisasi harus mempergunakan data atau informasi dari hasil penilaian kerja agar dapat membantu pegawai dalam memadankan pada jabatan yang tepat.

Tujuan dari pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur ialah untuk meningkatkan keahlian dalam melaksanakan pekerjaan dan menjalankan fungsinya dalam suatu organisasi dengan baik dan profesional. (Solong 2020; 33) menjelaskan bahwa tujuan pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur adalah untuk meningkatkan Sumber Daya Manusia Aparatur, mengetahui metode pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur yang tepat serta untuk mengetahui bentuk-bentuk pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur yang tepat untuk menunjang kinerja aparatur.

Berdasarkan definisi di atas maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa pengembangan kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur merupakan kewenangan dari pemerintah yang dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan, kemampuan dan sikap pegawai sehingga dapat menunjang pekerjaan serta dapat menyesuaikan kompetensi yang ia miliki dengan kompetensi yang dibutuhkan jabatan yang ia tempati.

4. Aparatur

Menurut (Sumihardjo 2012; 17) Aparatur merupakan individu yang memiliki peran yang penting dalam pelaksanaan tugas dalam organisasi,

Aparatur merupakan instrumen penting dalam pencapaian tujuan dari organisasi, Aparatur sendiri harus dikelola dengan sebaik mungkin, karena Aparatur dari suatu organisasi yang biasa disebut dengan sumber daya manusia, dewasa ini dipandang sebagai sebuah aset atau investasi bagi organisasi, semakin baik kualitas dari sumber daya manusia maka akan semakin tinggi nilai investasi yang dimiliki oleh organisasi. Kualitas tersebut dapat diukur melalui sejauh mana kecerdasan dan keterampilan yang dimiliki oleh seorang Aparatur.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa Aparatur Sipil Negara merupakan Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang mengabdi kepada kepentingan negara dan pemerintah dimana peran dan kinerja aparatur sangat berpengaruh pada pencapaian tujuan dan sasaran organisasi dalam peningkatan mutu penyelenggaraan pemerintahan.

5. Kemampuan Manajerial

Kemampuan manajerial merupakan salah satu kompetensi utama yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya. Dalam konteks pengelolaan aparatur sipil negara, kemampuan manajerial tidak hanya mencakup aspek perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan, tetapi juga kemampuan dalam mengembangkan kompetensi sumber daya manusia secara sistematis dan berkelanjutan. Dalam konteks organisasi pemerintahan, kemampuan manajerial aparatur sangat diperlukan untuk meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas serta kualitas

pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi manajerial menjadi salah satu upaya strategis yang perlu dilakukan secara berkelanjutan agar aparatur mampu menghadapi berbagai tantangan organisasi dan perubahan lingkungan kerja.

Menurut (Ayu, Wulan, & Budi 2021; 45)

> Kemampuan manajerial merupakan suatu tindakan untuk mengurus, mengendalikan, dan memimpin atau membimbing suatu organisasi sehingga mencapai tujuan yang sudah ditetapkan, dimana tujuan tersebut sangat membantu untuk meningkatkan sistem kinerja yang sesuai dengan standar perusahaan agar target dapat tercapai.

Selanjutnya (Priansa 2017;8) mengatakan bahwa dimensi kemampuan manajerial adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan.

Menurut Soemanto dalam (Sutinah 2017; 17) dimensi kemampuan manajerial antara lain terampil dalam melakukan perencanaan, pengorganisasian, memberikan motivasi, terampil dalam melakukan koordinasi pelaksanaan tugas-tugas serta terampil dalam melakukan penilaian secara berkelanjutan dimana keterampilan tersebut sangat diperlukan dan disesuaikan dengan jenjang jabatan.

Berdasarkan definisi yang telah peneliti uraikan di atas maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan manajerial adalah kemampuan yang sangat penting untuk dimiliki dan dikembangkan oleh pegawai dalam suatu organisasi. Lewat kemampuan manajerial maka seorang pegawai akan mempunyai kemampuan manejer yang berguna untuk memimpin, mengelolah,

merencanakan dan membuat keputusan yang sangat berguna bagi pencapaian tujuan organisasi.

6. Strategi Pengembangan Kompetensi

Menurut Pearce dan Robinson dalam (Bastian 2016:7) strategi adalah suatu proses penentuan tindakan dan keputusan untuk menghasilkan sebuah formulasi dan implementasi dari rencana yang ditetapkan untuk mencapai suatu tujuan. Selanjutnya (Bastian 2016:9) mengungkapkan bahwa tujuan dari strategi organisasi sektor publik ialah untuk menentukan arah organisasi dimasa depan sehingga organisasi tersebut dapat menciptakan kesejahteraan bagi masyarakat.

Menurut (Iskandar W 1982 :93) pengembangan adalah upaya pendidikan baik formal maupun non formal yang dilaksanakan secara sadar, berencana, terarah, teratur, dan bertanggung jawab dalam rangka memperkenalkan, menumbuhkan, membimbing, dan mengembangkan suatu dasar kepribadian yang seimbang, utuh dan selaras, pengetahuan dan ketrampilan sesuai dengan bakat, keinginan serta kemampuankemampuannya, sebagai bekal untuk selanjutnya atas prskarsa sendiri menambah, meningkatkan dan mengembangkan dirinya, sesame, maupun lingkungannya ke arah tercapainya martabat, mutu dan kemampuan manusiawi yang optimal dan prbadi yang mandiri.

Menurut (Mc. Clleland dalam Sedarmayanti 2010) Kompetensi dapat

diartikan sebagai karakteristik dasar yang dimiliki individu yang berpengaruh langsung terhadap kinerja atau mampu memprediksi tingkat keberhasilan kerja yang sangat baik. Kompetensi memegang peranan penting karena berkaitan dengan kemampuan dasar seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Tanpa kompetensi yang memadai, seseorang akan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi menjadi salah satu upaya untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kematangan berpikir, serta membentuk perubahan moral dan perilaku melalui pelaksanaan tugas maupun program pendidikan dan pelatihan.

Berdasarkan uraian pendapat ahli mengenai strategi peneliti dapat menyimpulkan bahwa strategi pengembangan ialah suatu model penetapan perencanaan yang bersumber dari suatu tujuan yang hendak dicapai atau cara suatu organisasi dalam menggunakan sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan tertentu. Dengan demikian strategi pengembangan merupakan suatu perencanaan dimana memerlukan dukungan semua pihak dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk menghadapi masalah di masa sekarang maupun di masa depan, dengan memperhatikan faktor internal dan faktor eksternal untuk mencapai tujuan organisasi.

7. Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 18 tahun 2018 Tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil

Setiap Pegawai Negeri Sipil memiliki hak dan kesempatan untuk ikut serta dalam pengembangan kompetensi yang dapat dilihat dari kinerja dan penilaian kompetensi pegawai negeri sipil. Berdasarkan hal tersebut pengembangan kompetensi terdapat dalam Pasal 1 Ayat 6 yang dimaksud Pengembangan Kompetensi PNS yang selanjutnya disebut Pengembangan Kompetensi adalah upaya untuk pemenuhan kebutuhan kompetensi PNS dengan standar kompetensi Jabatan dan rencana pengembangan karier.

Pasal 3 Ayat 1-2 yang menyebutkan bahwa:

(1) Pengembangan Kompetensi dilakukan melalui tahapan :
    a. Penyusunan Kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi;
    b. Pelaksanaan Penegembangan Kompetensi;dan
    c. Evaluasi Pengembangan Kompetensi
(2) Pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada Ayat (1) dilakukan pada tingkat :
    a. Instansi, dan;
    b. Nasional

Pasal 4 Ayat 1-2 yang menyebutkan bahwa:

(1) Setiap PNS memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk diikutsertakan dalam pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada Ayat (1), dengan memperhatikan hasil penilaian kinerja dan penilaian kompetensi PNS yang bersangkutan.
(2) Pengembangan kompetensi bagi setiap PNS sebagaimana dimaksud pada Ayat (3) dilakukan paling sedikit 20 (dua puluh) jam pelajaran dalam 1 (satu) tahun.

Pasal 25 ayat 1-2 menyebutkan bahwa pengembangan kompetensi dapat dilaksanakan dalam bentuk pendidikan serta pelatihan. menjelaskan bahwa bentuk penegembangan kompetensi berupa pendidikan dilaksanakan untuk meningkatkan pengetahuan serta keahlian pegawai negeri sipil melalui pendidikan formal. Pendidikan sebagaimana yang dimaksud dalam pasal tersebut dapat dilakukan melalui memberikan tugas belajar yang dimaksudkan untuk memenuhi kebutuhan standar kompetensi jabatan serta pengembangan karier.

Pengembangan kompetensi melalui pelatihan dimuat dalam pasal 27 yang menyebutkan bahwa pelatihan dilakukan dengan jalur pelatihan klasikal dan non klasikal. Pelatihan klasikal adalah pelatihan yang dilakukan dengan proses pembelajaran tatap muka di kelas yaitu pelatihan, seminar, kursus dan penataran. Pelatihan non klasikal adalah pelatihan yang dilakukan dalam bentuk pelatihan *e-learning*, bimbingan di tempat kerja, pelatihan jarak jauh, magang, dan pertukaran antara pegawai negeri sipil antar instansi pemerintah maupun dengan lembaga swasta yang bertujuan untuk dapat meningkatkan keahlian serta pengalaman pegawai yang dapat diterapkankan dalam organisasi pegawai tersebut.

Pelaksanaan pengembangan kompetensi menurut pasal 32 dapat dilaksanakan secara:

a. mandiri oleh internal instansi pemerintah yang bersangkutan
b. bersama dengan instansi pemerintah lain yang memiliki akreditasi untuk melaksanakan pengembangan kompetensi tertentu;atau

c. bersama dengan lembaga kompetensi yang independen.

Pelaksanaan pengembangan kompetensi dapat dilakukan secara mandiri atau melakukan kerja sama dengan lembaga terakreditasi yang sesuai dengan kebutuhan pengembangan kompetensi aparatur.

8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 Tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara

Peraturan ini menjelaskan bahwa setiap instansi pemerintahan wajib untuk menyusun standar kompetensi jabatan aparatur negara. Standar kompetensi jabatan ini adalah gambaran dari perilaku ASN dan gambaran apa yang dibutuhkan ASN tersebut untuk menunjang pekerjaanya.

Penyusunan standar kompetensi jabatan harus mencangkup kebutuhan teknis, kapabilitas, manajemen dan persyaratan kerja. Standar ini juga harus mengacu pada pangkat yang dimiliki ASN tersebut. Peraturan ini menjelaskan bahwa dalam bagian lampiran I, II, dan III dijelaskan tentang standar jenis Kompetensi Apatur Sipil Negara yaitu sebagai berikut:

1. Kompetensi Fungsional
   Standar dari kompetensi ini adalah jenis pendidikan dan pelatihan yang disesuaikan dengan jabatan yang dimiliki.
2. Kompetensi Manajerial
   Standar kompetensi ini terdiri dari integritas, Kerjasama, komunikasi, orientasi pada hasil, pelayanan publik, pengembangan diri, mengelola perubahan, dan pengambilan keputusan.
3. Kompetensi Sosial Kultural
   Standar kompetensi ini yaitu Perekat Bangsa maksudnya yaitu bagaimana seseorang yang menduduki jabatan untuk dapat memiliki sikap toleransi, dan terbuka terhadap kelompok maupun

individu masyarakat. Ini juga bekaitan dengan bagaimana seseorang ASN dapat menjadi perekat pemersatu bangsa.

Peneliti dapat menarik kesimpulan dari penjelasan di atas bahwa kompetensi manajerial merupakan salah satu jenis kompetensi dalam standar kompetensi jabatan yang dibutuhkan oleh pegawai, sehingga diperlukan pengembangan kompetensi manajerial agar ketika pegawai tersebut ditempatkan pada jabatan baru yang memiliki persyaratan kompetensi manajerial maka ia dapat mengembangkan kompetensi yang ia miliki agar memenuhi persyaratan kompetensi jabatan tersebut.

9. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 409 Tahun 2019 Tentang Standar Kompetensi Jabatan Jabatan Pimpinan Tinggi Di Lingkungan Instansi Daerah

Peraturan ini menjelaskan bahwa setiap instansi pemerintahan wajib untuk menetapkan standar kompetensi jabatan aparatur di lingkungan instansi daerah Standar kompetensi jabatan ini adalah gambaran dari perilaku ASN dan gambaran apa yang dibutuhkan ASN tersebut untuk menunjang pekerjaanya khususnya di lingkungan Instansi Daerah.

Standar kompetensi manajerial sebagaimana yang dijelaskan dalam lampiran Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 409 Tahun 2019 Tentang Standar Kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi di Lingkungan Instansi Daerah, terdiri dari Integritas, Kerjasama, Komunikasi, Orientasi pada Hasil, Pelayanan Publik, Pengembangan Diri, Mengelola Perubahan, dan Pengambilan Keputusan.

Standar kompetensi manajerial tersebut harus dimiliki oleh pegawai Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama (JPT Pratama), Jabatan Administratrator dan Jabatan Pengawas sehingga dalam melaksanakan tugas dan fungsinya pegawai tersebut dapat bekerja dengan profesional dan menunjang pencapaian tujuan organisasi dengan kemampuan manajerial.

10. Peraturan Wali Kota Makassar Nomor 78 Tahun 2023 Tentang Uraian Tugas, Fungsi Dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar merupakan unsur pemerintahan daerah yang memiliki tugas dan tanggung jawab untuk membantu wali kota dalam membuat atau merumuskan suatu kebijakan, mengoordinasikan dan melakukan kegiatan dalam rangka pengembangan Sumber Daya Aparatur.

Pelaksanaan pengembangan kompetensi dilaksanakan lebih teratur dan terarah dengan membaginya kedalam bidang yang memiliki tugas dan fungsi dalam pengembangan kompetensi tersebut. Hal ini maksudkan untuk mempermudah koordinasi, mencegah tumpang tindih tugas dan fungsi serta agar tujuan organisasi dalam pengembangan kompetensi dapat tercapai dengan lebih baik.

Pasal 4 ayat (1) menjelaskan bahwa Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah mempunyai tugas memimpin dan melaksanakan tugas membantu Wali Kota dalam melaksanakan fungsi

penunjang urusan pemerintahan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia meliputi penyiapan penyusunan kebijakan teknis, penyiapan pelaksanaan tugas dukungan teknis, pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis dan pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang urusan kesekretariatan, pengadaan, pemberhentian dan informasi, mutasi dan promosi, pengembangan aparatur, serta penilaian kinerja aparatur dan penghargaan berdasarkan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah.

Selanjutnya pada pasal 17 ayat (1) menjelaskan bahwa Kepala Bidang Pendidikan, Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi mempunyai tugas memimpin dan melaksanakan operasional pengembangan aparatur meliputi penyiapan penyusunan kebijakan teknis, penyiapan pelaksanaan, pembinaan, dan pelaksanaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang, pemantauan, evaluasi serta pelaporan pelaksanaan tugas pendidikan dan pelatihan penjenjangan dan sertifikasi, pendidikan dan pelatihan teknis fungsional serta pengembangan kompetensi berdasarkan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

B. Defenisi Konsep

Definisi konsep penulis adalah sebagai berikut ini :

1. Pengembangan Kompetensi Manajerial merupakan serangkaian kebijakan, perencanaan, dan tindakan sistematis yang dirancang oleh

organisasi untuk meningkatkan kemampuan manajerial aparatur dalam melaksanakan fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian secara efektif. Dalam konteks Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar, strategi ini diarahkan untuk meningkatkan kapasitas aparatur sipil negara agar mampu menjalankan tugas kepemimpinan, pengambilan keputusan, pengelolaan sumber daya, serta koordinasi organisasi secara profesional dan akuntabel.

2. Strategi pengembangan kompetensi manajerial menggunakan teori (Nawawi 2011; 303-304) dimana pengembangan kompetensi manajerial dapat dianalisis dalam dua arah yaitu dari pegawai itu sendiri dan organisasi penyelenggara pengembangan kemudian dikaitkan dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 409 Tahun 2019 Tentang Standar Kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi di Lingkungan Instansi Daerah, terdiri dari Integritas, Kerjasama, Komunikasi, Orientasi pada Hasil, Pelayanan Publik, Pengembangan Diri, Mengelola Perubahan, dan Pengambilan Keputusan.

Secara konseptual, strategi pengembangan kompetensi manajerial pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar dapat dipahami sebagai upaya terencana dan berkelanjutan yang dilakukan organisasi untuk meningkatkan kemampuan konseptual, hubungan manusia, dan teknis

aparatur sehingga mereka mampu menjalankan fungsi manajerial secara efektif dan mendukung pencapaian tujuan organisasi berdasarkan lingkungan internal yang merupakan faktor internal yang menjadi keunggulan organisasi, seperti sumber daya manusia yang kompeten, sistem kerja yang efektif, fasilitas yang memadai, atau dukungan kebijakan yang kuat dan yang merupakan faktor internal yang menjadi keterbatasan atau hambatan bagi organisasi dalam mencapai tujuan, misalnya kurangnya keterampilan pegawai, keterbatasan anggaran, atau sistem manajemen yang belum optimal.

C. Kerangka Penelitian

Kerangka Penelitian merupakan bagian yang digunakan untuk memudahkan pelaksanaan penelitian. Dalam kerangka pemikiran terdapat konsep berpikir dari peneliti mengenai bagaimana teori memiliki hubungan dengan indikator yang telah diidentifikasi sebelumnya, sehingga dapat dijelaskan secara teoritis, gambaran penelitian yang dilakukan oleh peneliti.

Peneliti terlebih dahulu menganalisis dan mendeskripsikan pengembangan kompetensi manajerial yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Makassar untuk mengetahui kondisi pengembangan saat ini. Analisis pengembangan kompetensi manajerial menggunakan teori (Nawawi 2011; 303-304) dimana pengembangan kompetensi manajerial dapat dianalisis dalam dua arah yaitu

dari pegawai itu sendiri dan organisasi penyelenggara pengembangan yaitu BKPSDMD Kota Makassar.

Sesuai dengan fokus peneliti, maka peneliti menganalisis pengembangan kompetensi manajerial yang dilakukan oleh BKPSDMD Kota Makassar. Analisis tersebut dikaitkan dengan landasan legalistik sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 409 Tahun 2019 Tentang Standar Kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi di Lingkungan Instansi Daerah, terdiri dari Integritas, Kerjasama, Komunikasi, Orientasi pada Hasil, Pelayanan Publik, Pengembangan Diri, Mengelola Perubahan, dan Pengambilan Keputusan. serta mengidentifikasi faktor eksternal dan internal pengembangan kompetensi manajerial berdasarkan lingkungan internal dan eksternal. Dari hasil identifikasi tersebut maka dapat ditentukan faktor penghambat dan pendukung pengembangan kompetensi manajerial.

Peneliti selanjutnya melakukan perumusan isu strategis dengan dengan memasukan klasifikasi faktor – faktor internal dan eksternal pengembangan kompetensi manajerial yang telah diidentifikasi sebelumnya ke dalam tabel matriks perumusan. Setelah dirumuskan isu strategis dan seberapa besar kontribusi isu tersebut terhadap eksistensi dan keberhasilan pengembangan kompetensi manajerial Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar. Dari hasil tersebut peneliti kemudian menetapkan program-program strategis

pengembangan kompetensi manajerial Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Manusia Daerah Kota Makassar.

Kerangka pemikiran tersebut dapat dilihat dalam bagan yang dibuat oleh peneliti untuk mempermudah pembaca dan peneliti dalam memahami alur pemikiran penelitian ini

Gambar 1.

Kerangka Penelitian

