

Implementasi Kebijakan Pengembangan Kompetensi Manajerial Aparatur Pemerintah Daerah di Kantor Walikota Jakarta Pusat

Zainul Djumadin ^{1,*}; Irfan Muhammad Yahya ²

^{1,2} Universitas Nasional, Jakarta, Indonesia; zainulunus@yahoo.co.id

*Correspondence : zainulunus@yahoo.co.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi kebijakan pengembangan kompetensi manajerial aparatur pemerintah daerah di Kantor Walikota Jakarta Pusat, menggunakan kerangka Teori Edward yang terdiri dari empat dimensi: Struktur Organisasi, Sumberdaya Organisasi, Disposisi, dan Struktur Birokrasi. Metode yang digunakan adalah deskriptif kualitatif, dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, dokumentasi, dari informan yang terlibat langsung dalam implementasi kebijakan. Hasil penelitian menunjukkan adanya sinergitas yang baik dalam komunikasi, sumber daya manusia dengan kapasitas dan kualitas yang memadai, serta efisiensi dalam pelaksanaan tugas. Disposisi rekrutmen pegawai mencakup PNS, P3K, dan honorer, dengan penempatan yang diatur oleh Badan Kepegawaian Daerah (BKD) dan proses rekrutmen tahunan untuk pegawai honorer. Struktur birokrasi telah disesuaikan untuk mendukung pengembangan kompetensi pegawai, memastikan kepatuhan terhadap standar yang berlaku. Penelitian ini memberikan wawasan tentang efektivitas kebijakan pengembangan kompetensi dalam konteks administrasi pemerintahan di Jakarta Pusat.

ABSTRACT

This study aims to analyze the implementation of managerial competency development policies for local government apparatus in the Central Jakarta Mayor's Office, using Edward's Theory framework which consists of four dimensions: Organizational Structure, Organizational Resources, Disposition, and Bureaucratic Structure. The method used is qualitative descriptive, with data collection techniques through interviews, documentation, from informants directly involved in policy implementation. The results showed a good synergy in communication, human resources with adequate capacity and quality, and efficiency in task implementation. The disposition of employee recruitment includes civil servants, P3K, and honoraries, with placements regulated by the Regional Civil Service Board (BKD) and an annual recruitment process for honorary employees. The bureaucratic structure has been adjusted to support the development of employee competencies, ensuring compliance with applicable standards. This research provides insight into the effectiveness of competency development policies in the context of government administration in Central Jakarta.

Kata kunci

Implementasi, Kebijakan, Pengembangan, Kompetensi, Manajerial.

Keywords

Policy, Implementation, Managerial, Competency, Development

Pendahuluan

Pelayanan pemerintah kepada masyarakat adalah salah satu komponen penting dalam penyelenggaraan negara, bertujuan untuk memenuhi kebutuhan pengguna layanan, yaitu masyarakat itu sendiri (Tumanggor & Wibowo, 2021). Dalam konteks ini, aparatur pemerintah menjadi elemen kunci yang bertanggung jawab dalam menjalankan fungsi negara. Dengan perannya yang sentral, apa pun upaya yang dilakukan oleh negara untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat dapat berjalan dengan baik hanya jika aparatur pemerintah menjalankan tugasnya dengan efisien dan efektif (Sobandi, 2019). Namun, sebagai tanggapan terhadap tuntutan masyarakat akan peningkatan kualitas pelayanan publik, diperlukan peran penting dari technostucture dalam menciptakan prosedur standar dalam pelaksanaan tugas dan fungsi aparatur pemerintah. Manajemen kepegawaian dan sumber daya manusia memegang peranan kunci dalam mengelola, mengatur, dan mengembangkan pegawai agar mereka dapat berkontribusi secara produktif terhadap pencapaian tujuan instansi (Supriyanto, 2022).

Aparatur pemerintah dapat dianggap sebagai aset utama bagi setiap organisasi, termasuk organisasi pemerintah (Siburian et al., 2020). Oleh karena itu, kualitas layanan publik dan efektivitas pemerintahan sangat bergantung pada kompetensi, integritas, dan profesionalisme pegawai negeri sipil (PNS). Dalam upaya untuk mencapai standar kompetensi yang diharapkan dari PNS, Kantor Walikota Administrasi Jakarta Pusat telah mengimplementasikan program Pengembangan Kompetensi Manajerial Aparatur Pemerintah Daerah. Program ini telah mendapatkan partisipasi yang signifikan dari pegawai dengan peningkatan jumlah peserta selama beberapa tahun terakhir. Meskipun ada perbedaan antara jumlah peserta laki-laki dan perempuan, namun upaya ini mencerminkan komitmen untuk meningkatkan kapasitas dan kemampuan PNS dalam memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat (Rizqyanto et al., 2022b).

Meski telah ada upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik, masih ada sejumlah tantangan dalam implementasi program ini (Mius et al., 2019). Kendala-kendala ini harus diidentifikasi dan diatasi untuk memastikan bahwa pengembangan kompetensi manajerial aparatur pemerintah dapat berjalan dengan sukses. Salah satu tantangan yang muncul adalah berbelit-belitnya proses, lambatnya respons, ketidakpastian, dan kelelahan dalam pelayanan publik yang masih menjadi masalah. Dalam rangka mengatasi kendala-kendala ini, perlu ada perhatian yang lebih besar terhadap pengembangan kompetensi manajerial yang melibatkan pengajar dan pemangku kepentingan dari berbagai latar belakang (Rizqyanto et al., 2022a). Hal ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman dan kemampuan pegawai dalam memahami seluk beluk pelayanan publik, sasaran pekerjaan organisasi, kerjasama antarpegawai, serta kebijakan dan prosedur yang berlaku dalam sistem (APT, 2019).

Pengembangan kompetensi manajerial yang efektif diharapkan dapat memberikan solusi bagi permasalahan dalam pelayanan publik (Supriyanto et al., 2022), sehingga dapat memenuhi tuntutan masyarakat akan pelayanan publik yang berkualitas. Penelitian-penelitian terdahulu telah memberikan kontribusi signifikan dalam memahami pengembangan kompetensi aparatur di berbagai konteks administratif. Misalnya, penelitian Aryansah (2019) tentang implementasi kompetensi manajerial di BKPSDMD Kabupaten Batanghari menyoroti pentingnya pengembangan SDM dalam peningkatan produktivitas kerja, sebuah tema yang relevan dengan fokus penelitian ini. Sementara itu, Johannes (2019) dalam penelitiannya di Kecamatan Entikong, Kabupaten Sanggau, mengkaji penerapan kompetensi aparatur dalam pelayanan publik, menunjukkan bagaimana kompetensi ini berdampak langsung pada kualitas layanan kepada masyarakat. Selanjutnya, Haris (2017) mengeksplorasi implementasi kebijakan pengembangan kompetensi aparatur sipil negara di Kabupaten Sumenep, memberikan perspektif tentang bagaimana kebijakan tersebut diterjemahkan dalam praktik di level kabupaten.

Walaupun lokasi dan konteks penelitian-penelitian ini berbeda, kesemuanya memberikan wawasan penting tentang pengembangan kompetensi aparatur. Hal ini relevan dengan penelitian ini yang berfokus pada Kantor Walikota Jakarta Pusat, dimana karakteristik dan tantangan uniknya dalam pengembangan kompetensi aparatur menuntut pemahaman yang lebih mendalam. Dengan mengintegrasikan temuan dari penelitian-penelitian sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk memperkaya pemahaman tentang isu kompetensi aparatur pada berbagai tingkatan pemerintahan, serta memberikan argumen dan analisis yang berbasis bukti tentang bagaimana kompetensi aparatur dapat dikembangkan dengan efektif di konteks khusus Jakarta Pusat.

Metode

Penelitian ini dilakukan di Kantor Walikota Jakarta Pusat. Tahap-tahap pelaksanaan penelitian ini dimulai dari persiapan, observasi, wawancara, dan pengumpulan data dari Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Administrasi Jakarta Pusat hingga penulisan laporan penelitian. Pendekatan penelitian adalah suatu metode terstruktur, terencana, dan terprosedur untuk melakukan penelitian ilmiah dengan memanfaatkan semua sumber daya yang telah disiapkan. Pendekatan yang digunakan adalah kualitatif, yang bertujuan untuk memahami fenomena, seperti perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan lainnya secara holistik, dengan menggunakan deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, dalam konteks yang alamiah, dan beragam metode alamiah.

Data yang diperoleh langsung dari sumbernya tanpa perantara, seperti hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi yang diperoleh secara langsung dari pihak yang terkait, terutama tentang implementasi kebijakan pengembangan kompetensi manajerial aparatur pemerintah daerah di Kantor Walikota Jakarta Pusat. Data

pelengkap yang diperlukan untuk mendukung hasil penelitian, yang berhubungan dengan arsip pihak yang diteliti dan memerlukan sumber tertentu yang dapat memberikan data tersebut. Sumber data dalam penelitian ini mencakup keadaan, orang-orang yang dijadikan narasumber, serta dokumentasi terkait dengan pelaksanaan kebijakan pengembangan kompetensi manajerial aparatur di Kantor Walikota Jakarta Pusat. Instrumen pengumpulan data merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan data dan fakta penelitian. Instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini mencakup pengamatan, dokumentasi, dan wawancara.

Dalam analisis data kualitatif, penelitian ini menggunakan analisis isi dan analisis wacana. Langkah-langkah analisis data meliputi reduksi data (penyederhanaan data), penyajian data (menyajikan data secara naratif), dan penarikan kesimpulan serta verifikasi. Triangulasi sumber juga digunakan untuk menguji kredibilitas data dengan membandingkan data dari beberapa sumber yang berbeda. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif dan berbagai teknik pengumpulan data yang relevan, penelitian ini bertujuan untuk memahami dan menganalisis implementasi kebijakan pengembangan kompetensi manajerial aparatur pemerintah daerah di Kantor Administrasi Jakarta Pusat secara komprehensif dan mendalam.

Hasil dan Pembahasan

Implementasi Kebijakan Pengembangan Kompetensi Manajerial Aparatur Pemerintah Daerah di Kantor Walikota Jakarta Pusat

Implementasi kebijakan dalam penelitian ini berfokus pada pengembangan kompetensi manajerial aparatur pemerintah daerah di Kantor Walikota Administrasi Jakarta Pusat. Penelitian ini mengadopsi model implementasi kebijakan George C. Edwards III, yang terdiri dari empat dimensi kunci, yaitu struktur organisasi, sumberdaya organisasi, disposisi, dan struktur birokrasi. Komunikasi dalam konteks kebijakan merujuk pada proses penyampaian informasi dari pembuat kebijakan (policy makers) kepada pelaksana kebijakan (policy implementors). Kualitas komunikasi sangat menentukan keberhasilan pelaksanaan kebijakan, karena pelaksanaan yang efektif bergantung pada pemahaman yang baik oleh para pelaksana tentang apa yang harus mereka lakukan (Salina et al., 2021). Dengan kata lain, setiap keputusan dan peraturan pelaksanaan harus disampaikan dengan jelas dan efektif kepada personel yang relevan (Pio, 2019).

Dalam konteks pengembangan kompetensi manajerial aparatur pemerintah di Kantor Walikota Administrasi Jakarta Pusat, terjadi peningkatan yang signifikan dalam jumlah pegawai yang mengikuti program pengembangan kompetensi dari tahun 2021 hingga 2023. Ini mencerminkan keseriusan dalam upaya pengembangan sumber daya manusia di lembaga tersebut (Situmorang, 2021). Transformasi informasi atau transmisi adalah salah satu aspek penting dalam komunikasi

kebijakan. Proses penyaluran kebijakan dan petunjuk pelaksanaannya dari pihak yang membuat kebijakan ke pihak pelaksana sangat penting. Dalam konteks penelitian ini, terdapat komunikasi internal dan eksternal. Komunikasi internal terjadi antara berbagai unit di Kantor Walikota Administrasi Jakarta Pusat. Proses ini melibatkan komunikasi formal seperti rapat dan komunikasi non-formal seperti perintah langsung dari atasan kepada bawahan. Komunikasi ini juga menggunakan media online, seperti portal tanya jawab melalui website internal.

Komunikasi eksternal terjadi antara Pemerintah Provinsi DKI Jakarta dan Pemerintah Walikota Administrasi Jakarta Pusat. Dalam wawancara dengan Sekretaris Walikota Administrasi Jakarta Pusat, disebutkan bahwa komunikasi antara kedua pihak berjalan baik, terutama dalam hal pemberian pelatihan pengembangan kompetensi manajerial aparatur. Namun, terdapat pembatasan dalam komunikasi, di mana Pemerintah Provinsi DKI Jakarta memiliki keputusan akhir dalam hal pelatihan pengembangan kompetensi, sementara Walikota Administrasi Jakarta Pusat hanya dapat mengusulkan. Meskipun demikian, komunikasi yang berlangsung cukup baik dan jarak komunikasi yang singkat telah memungkinkan penyaluran informasi yang akurat hingga ke sasaran. Dalam konteks ini, media komunikasi kebijakan telah tersedia dalam bentuk website yang dapat diakses kapan saja. Namun, masih ada tantangan dalam hal penyampaian informasi secara formal dari Pemerintah Provinsi DKI Jakarta kepada Pemerintah Walikota Administrasi Jakarta Pusat. Dengan demikian, komunikasi adalah salah satu faktor kunci dalam kesuksesan implementasi kebijakan pengembangan kompetensi manajerial aparatur pemerintah (Pasiak, 2020). Meskipun komunikasi internal dan eksternal berjalan dengan baik, masih diperlukan peningkatan dalam hal kesepakatan formal terkait kebijakan ini (Sudrajat, 2014).

Kejelasan informasi merupakan faktor yang krusial dalam komunikasi kebijakan, karena kejelasan ini berperan dalam mencegah perbedaan persepsi antara pembuat kebijakan dan pelaksana kebijakan (Anugrah et al., 2022). Hasil wawancara menunjukkan bahwa pegawai yang mengikuti pelatihan pengembangan kompetensi manajerial aparatur pemerintah daerah di Kantor Walikota Administrasi Jakarta Pusat telah menerima informasi yang sangat jelas. Informasi tersebut disampaikan baik oleh atasan langsung maupun melalui aplikasi bernama Sijule, yang dimiliki oleh masing-masing pegawai. Aplikasi ini memungkinkan pegawai untuk mengakses informasi secara keseluruhan dan merupakan sumber yang sangat berguna dalam mendapatkan pemahaman yang komprehensif tentang program pelatihan. Seiring dengan itu, Walikota Administrasi Jakarta Pusat juga secara langsung menyampaikan informasi kepada pegawai. Hasil wawancara dengan Sekretaris Walikota Administrasi Jakarta Pusat menegaskan bahwa komunikasi berjalan baik antara Pemerintah Gubernur Provinsi DKI Jakarta dan Pemerintah Walikota Administrasi Jakarta Pusat, terutama terkait pelatihan pengembangan kompetensi manajerial aparatur. Dengan kata lain, kejelasan informasi telah menjadi

salah satu poin kuat dalam proses implementasi kebijakan ini. Selain kejelasan informasi, konsistensi informasi juga merupakan faktor penting dalam kesuksesan komunikasi dalam implementasi kebijakan pengembangan kompetensi manajerial aparatur pemerintah daerah. Konsistensi diperlukan untuk mencegah ambiguitas dan kebingungan di kalangan pelaksana kebijakan, target grup, dan pihak-pihak yang berkepentingan.

Hasil wawancara menunjukkan bahwa kebijakan yang berlaku telah ditetapkan oleh Pemerintah Provinsi DKI Jakarta dan tidak mengalami perubahan yang sering. Hal ini menjaga konsistensi dalam pelaksanaan kebijakan, karena perubahan-perubahan yang sering dapat mengakibatkan kebingungan bagi pelaksana di lapangan. Dengan demikian, meskipun ada pembagian peran antara provinsi dan kota, kebijakan tetap terjaga konsistensinya, yang menguntungkan pelaksanaan program pengembangan kompetensi manajerial aparatur. Dengan demikian, dari tiga indikator komunikasi kebijakan, yaitu penyaluran komunikasi, kejelasan informasi, dan konsistensi informasi, dapat disimpulkan bahwa komunikasi dalam implementasi kebijakan pengembangan kompetensi manajerial aparatur telah berjalan dengan baik. Hal ini menciptakan lingkungan yang kondusif untuk pemahaman yang baik dan konsistensi dalam pelaksanaan kebijakan.

Sumber daya merupakan faktor kunci yang memengaruhi keberhasilan implementasi kebijakan (Sudaryanto, 2021). Walaupun isi kebijakan telah dikomunikasikan dengan jelas dan konsisten, pelaksanaan tidak akan berjalan efektif jika organisasi tidak memiliki sumber daya yang memadai (Sumanti, 2018). Sumber daya organisasi bisa berupa sumber daya manusia, sumber daya finansial, serta sarana dan prasarana. Jumlah sumber daya manusia di Kantor Walikota Administrasi Jakarta Pusat yang terdiri dari Ka. Bagian Kepegawaian, Ketatalaksanaan, dan Pelayanan Publik adalah sebanyak 13 orang. Meskipun jumlah ini tergolong terbatas, Kepegawaian, Ketatalaksanaan, dan Pelayanan Publik memastikan bahwa tugas dan tanggung jawab yang berbeda-beda dijalankan dengan efisien.

Pengembangan kompetensi manajerial aparatur telah diintegrasikan melalui berbagai saluran, termasuk diklat klasikal, podcast Rabu Belajar, dan aplikasi Sijule. Hal ini mencerminkan komitmen untuk memastikan bahwa pegawai memiliki kemampuan yang diperlukan untuk menangani tugas-tugas mereka dengan baik. Selain itu, tes kompetensi secara rutin dilakukan untuk menjaga kualitas pelayanan. Dengan begitu, dapat disimpulkan bahwa kemampuan pegawai dalam pengembangan kompetensi manajerial telah berkembang dengan baik berkat berbagai saluran pelatihan yang tersedia.

Proses pengembangan kompetensi manajerial di Kantor Walikota Administrasi Jakarta Pusat tidak memerlukan alokasi dana dari kantor tersebut. Berdasarkan peraturan, biaya untuk pelatihan pengembangan kompetensi ini ditanggung oleh Pemerintah Provinsi DKI Jakarta sebagai pelaksana pengembangan kompetensi

manajerial. Oleh karena itu, Kantor Walikota Administrasi Jakarta Pusat tidak dikenakan biaya sepersenpun dalam pelaksanaan program ini. Dengan kata lain, pengembangan kompetensi manajerial di kantor ini tidak membebani anggaran kantor, sehingga dapat dilakukan tanpa kendala finansial.

Sarana yang digunakan selama proses pengembangan kompetensi di Kantor Walikota Administrasi Jakarta Pusat bergantung pada sumber daya aparatur sendiri. Kantor penyelenggara tidak menyediakan sarana khusus untuk program pengembangan kompetensi ini. Aparatur diharapkan untuk menggunakan perangkat pribadi, seperti laptop dan alat tulis mereka sendiri. Prasarana yang disediakan oleh kantor adalah ruangan yang memadai dan penerangan yang cukup untuk mendukung kegiatan pengembangan kompetensi. Meskipun aparatur tidak mendapatkan sarana khusus, hasil wawancara menunjukkan bahwa hal ini tidak menghambat pelaksanaan program pengembangan kompetensi. Aparatur tetap dapat menjalankan program ini dengan baik. Dengan demikian, sumber daya manusia dan keuangan tidak menjadi kendala dalam implementasi program pengembangan kompetensi manajerial aparatur di Kantor Walikota Administrasi Jakarta Pusat. Sarana dan prasarana yang sederhana telah cukup untuk mendukung program ini.

Disposisi, yang mencakup sikap, keinginan, dan komitmen para pelaksana kebijakan, juga memainkan peran penting dalam implementasi kebijakan. Keberhasilan suatu kebijakan tergantung pada sejauh mana pelaksana memiliki kemauan dan motivasi untuk melaksanakannya. Rekrutmen pegawai di Kantor Walikota Administrasi Jakarta Pusat telah mengikuti prosedur yang berlaku, terutama untuk Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang direkrut melalui seleksi CPNS. Penempatan pegawai juga dilakukan dengan prinsip "the right man in the right place," yang berarti bahwa penempatan dilakukan berdasarkan kompetensi dan kualifikasi yang sesuai. Selain PNS, ada juga pegawai honorer yang direkrut melalui wawancara setiap tahunnya. Meskipun Kantor Walikota Administrasi Jakarta Pusat tidak memiliki wewenang penuh dalam rekrutmen pegawai karena keterbatasan statusnya sebagai bukan daerah otonom, prinsip penempatan yang berbasis kompetensi tetap dijunjung tinggi. Hal ini mencerminkan komitmen untuk memiliki pegawai yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing.

Hasil wawancara menunjukkan bahwa pegawai yang mengikuti pelatihan pengembangan kompetensi manajerial tidak menerima insentif finansial atau imbalan tambahan dari pembuat kebijakan Provinsi DKI Jakarta maupun Kantor Walikota Administrasi Jakarta Pusat. Meskipun demikian, pengembangan kompetensi tetap diikuti dengan tekun oleh pegawai, dan hal ini mencerminkan komitmen mereka untuk meningkatkan kualitas diri dan pelaksanaan tugas. Dengan demikian, meskipun insentif finansial tidak menjadi faktor pendorong dalam pelaksanaan program pengembangan kompetensi, pegawai tetap memiliki motivasi internal yang kuat untuk mengikuti program ini. Dengan demikian, disposisi para

pelaksana kebijakan di Kantor Walikota Administrasi Jakarta Pusat tampak kuat, terutama dalam hal rekrutmen pegawai dan pengikutan program pengembangan kompetensi meskipun tanpa insentif finansial tambahan. Hal ini mencerminkan komitmen mereka dalam melaksanakan kebijakan dengan sungguh-sungguh. Dengan demikian, implementasi kebijakan pengembangan kompetensi manajerial aparatur pemerintah di Kantor Walikota Administrasi Jakarta Pusat telah melibatkan beberapa aspek kunci, yaitu komunikasi, sumber daya organisasi, dan disposisi. Komunikasi yang jelas, sumber daya yang memadai, dan komitmen para pelaksana kebijakan telah menjadi faktor penting dalam keberhasilan implementasi kebijakan ini.

Pada tahap implementasi, meskipun pelaksana kebijakan telah memiliki sumber daya yang memadai, namun tidak jarang struktur organisasi yang ada menjadi faktor yang menghambat proses tersebut. Salah satunya adalah fragmentasi, yaitu penyebaran tanggung jawab suatu kebijakan kepada beberapa badan yang berbeda, yang memerlukan tingkat koordinasi yang baik. Struktur birokrasi juga mencakup dimensi standar prosedur operasional, yang berfungsi untuk memudahkan dan menyeragamkan tindakan para pelaksana kebijakan sesuai dengan tugas mereka. Pada implementasi pengembangan kompetensi manajerial aparatur di Kantor Walikota Administrasi Jakarta Pusat, pembagian tugas dilakukan melalui prosedur yang telah diatur dalam peraturan. Berdasarkan wawancara dengan Ka. Bagian Kepegawaian, Ketatalaksanaan, dan Pelayanan Publik, pembagian tugas pengembangan kompetensi manajerial dilakukan dengan melibatkan beberapa instansi, termasuk Pemerintah Provinsi DKI Jakarta, Walikota, Wakil Walikota, Sekretaris Walikota, dan Bagian Kepegawaian. Proses ini memerlukan koordinasi yang baik antara berbagai pihak terkait untuk memastikan bahwa pegawai yang akan mengikuti pelatihan sesuai dengan persyaratan dan tujuan pengembangan kompetensi manajerial.

Standar Operating Procedure (SOP) adalah panduan operasional yang menjadi pedoman dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi manajerial aparatur. Hasil wawancara menunjukkan bahwa SOP ini terpusat di BPSDM Provinsi DKI Jakarta. Meskipun begitu, pemerintah Jakarta Pusat mengikuti peraturan gubernur yang mengatur mengenai standar kompetensi aparatur. Ini mencerminkan bahwa pengembangan kompetensi manajerial di Kantor Walikota Administrasi Jakarta Pusat tetap mengikuti standar yang berlaku di provinsi, yang pada akhirnya memastikan konsistensi dalam pelaksanaan program pengembangan kompetensi.

Dalam implementasi kebijakan pengembangan kompetensi manajerial aparatur di Kantor Walikota Administrasi Jakarta Pusat, beberapa faktor penghambat dan pendukung telah diidentifikasi. Kantor Walikota Administrasi Jakarta Pusat hanya bisa merekomendasikan nama-nama pegawai yang ingin mengikuti diklat pengembangan kompetensi manajerial. Pengambilan keputusan akhir dan pengaturan kuota dilakukan oleh BPSDM Provinsi DKI Jakarta. Hal ini dapat menjadi

hambatan jika kuota terbatas. Sistem Informasi yang Mudah: Kemampuan pegawai dalam pengembangan kompetensi sudah cukup baik karena adanya pelatihan yang dapat diakses secara virtual melalui podcast Rabu Belajar atau YouTube.

Hal ini memungkinkan pegawai untuk belajar kapan saja, menciptakan fleksibilitas yang mendukung pengembangan kompetensi. Pemerintah Provinsi DKI Jakarta menyediakan beasiswa tugas belajar kepada pegawai di lingkup pemerintah daerah Walikota Jakarta Pusat. Ini menciptakan peluang bagi pegawai untuk melanjutkan pendidikan mereka tanpa beban biaya. Pemimpin di Kantor Walikota Administrasi Jakarta Pusat mewajibkan pegawai untuk mengikuti pengembangan kompetensi manajerial. Ini menciptakan dorongan bagi pegawai untuk terlibat aktif dalam program pengembangan kompetensi dan meningkatkan produktivitas. Dengan faktor-faktor penghambat yang diidentifikasi dan faktor pendukung yang tersedia, implementasi kebijakan pengembangan kompetensi manajerial aparatur pemerintah daerah di Kantor Walikota Administrasi Jakarta Pusat dapat memperoleh pemahaman yang lebih lengkap dan mendalam. Hal ini memungkinkan pihak terkait untuk mengambil langkah-langkah yang tepat untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi implementasi kebijakan tersebut.

Penelitian ini, yang mengkaji implementasi kebijakan pengembangan kompetensi manajerial aparatur pemerintah di Kantor Walikota Administrasi Jakarta Pusat, menemukan bahwa komunikasi efektif adalah faktor kunci dalam kesuksesan implementasi kebijakan (Salina et al., 2021; Pio, 2019). Komunikasi yang baik antara Pemerintah Provinsi DKI Jakarta dan Pemerintah Walikota Administrasi Jakarta Pusat, termasuk penggunaan media online, telah memungkinkan penyaluran informasi yang akurat (Pasiak, 2020; Sudrajat, 2014). Meskipun ada kendala komunikasi formal, komunikasi internal dan eksternal berjalan dengan baik, menunjukkan pentingnya kejelasan dan konsistensi informasi dalam implementasi kebijakan (Anugrah et al., 2022).

Penelitian ini juga menunjukkan peningkatan signifikan dalam jumlah pegawai yang mengikuti program pengembangan kompetensi (Situmorang, 2021). Hasil ini sejalan dengan penelitian-penelitian terdahulu yang menekankan pentingnya pengembangan kompetensi aparatur dalam peningkatan kualitas layanan publik dan produktivitas kerja. Disposisi yang mencakup sikap, keinginan, dan komitmen para pelaksana kebijakan juga berperan penting dalam implementasi kebijakan, dimana rekrutmen pegawai di Kantor Walikota Administrasi Jakarta Pusat telah mengikuti prosedur yang berlaku (Sudaryanto, 2021; Sumanti, 2018).

Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa komunikasi yang jelas, sumber daya yang memadai, dan komitmen para pelaksana kebijakan telah menjadi faktor penting dalam keberhasilan implementasi kebijakan pengembangan kompetensi manajerial aparatur pemerintah daerah di Kantor Walikota Administrasi Jakarta Pusat. Penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih lengkap dan mendalam tentang faktor-faktor yang mendukung serta menghambat implementasi

kebijakan pengembangan kompetensi manajerial aparatur, yang dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi implementasi kebijakan tersebut di masa depan.

Kesimpulan

Pengembangan kompetensi manajerial aparatur pemerintah daerah di kantor Walikota Administrasi Jakarta Pusat sudah menghasilkan produktivitas kinerja yang cukup baik, sebagaimana tergambar dari berbagai keterangan dan uraian yang telah disampaikan pada bab-bab sebelumnya. Dalam dimensi komunikasi, implementasi pengembangan kompetensi manajerial aparatur pemerintah daerah di kantor Walikota Administrasi Jakarta Pusat telah menciptakan sinergi yang sangat baik. Kehadiran sumber daya manusia, baik dari segi kapasitas maupun kualitasnya, menciptakan fondasi yang solid untuk kemajuan. Meskipun tugas dan porsi mereka berbeda, mereka saling mendukung dalam kinerja mereka. Selain itu, dalam aspek disposisi, pengelolaan pegawai di kantor Walikota Administrasi Jakarta Pusat mencakup PNS, P3K, dan honorer yang meliputi petugas kebersihan dan keamanan. Penempatan pegawai merupakan wewenang dari Badan Kepegawaian Daerah (BKD), sedangkan rekrutmen pegawai honorer dilakukan melalui proses wawancara dengan para pelamar setiap tahunnya. Terakhir, dalam konteks struktur birokrasi, standar yang dijelaskan oleh Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (MENPAN-RB) Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara telah terbukti sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa persiapan telah dilakukan secara cermat untuk meningkatkan pengembangan kompetensi pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa saran yang dapat dijadikan pertimbangan rekomendasi yaitu diperlukan penambahan kuota dari BPSDM Provinsi DKI Jakarta terkait pelatihan pengembangan kompetensi manajerial. Langkah ini akan memastikan bahwa seluruh pegawai yang direkomendasikan dapat mengikuti pengembangan kompetensi secara serentak, mengoptimalkan potensi pembelajaran. Kantor Walikota Administrasi Jakarta Pusat perlu mempertahankan prestasi yang telah terbangun selama ini, khususnya dalam pengembangan kompetensi manajerial aparatur. Upaya untuk terus meningkatkan mutu dan produktivitas pegawai harus terus menjadi fokus, dengan memanfaatkan pendekatan yang sudah terbukti efektif..

Referensi

Anugrah, Z. E., Zakaria, S., & Darmawan, I. (2022). Evaluasi Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (Spbe) Di Kota Bekasi Tahun 2020. *Jurnal Administrasi Pemerintahan (Janitra)*, 2(1), 13–24.

- APT, C. H. S. (2019). Study Analysis Uu Asn, Menuju Penyederhanaan Birokrasi. *Jurnal Populis*, 4(8).
- Mius, A., Suradinata, E., Ilham, M., & Djaenuri, H. M. A. (2019). Implementasi kebijakan seleksi terbuka dalam jabatan pimpinan tinggi pratama di kota pekanbaru provinsi riau. *Jurnal Kebijakan Pemerintahan*, 49–73.
- Pasiak, P. (2020). Pengembangan Karier Aparatur Sipil Negara (ASN) Berdasarkan Sistem Merit Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Pada Pemerintah Kota Bitung. *Lex Administratum*, 8(2).
- Pio, E. R. C. (2019). Tanggung Jawab Administrasi Aparatur Sipil Negara terhadap Perbuatan Melawan Hukum dalam Menjalankan Kewenangannya. *Lex Administratum*, 6(4).
- Rizqyanto, M. F., Santoso, R. S., Hanani, R., & Maesaroh, M. (2022a). Implementation of ASN Professionalism Measurement Policy Based on the Regulation of the Minister of Administrative Reform Bureaucratic Reform Number 38 of 2018 concerning Measurement of the Professionalism Index of State Civil Apparatus in the Organizational Section of the Regional Secretariat of Semarang City. *Journal of Public Policy and Management Review*, 11(3), 594–611.
- Rizqyanto, M. F., Santoso, S., Hanani, R., & Maesaroh, M. (2022b). Implementasi Kebijakan Pengukuran Profesionalitas Asn Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2018 Tentang Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara Di Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Semarang. *Journal of Public Policy and Management Review*, 11(3), 308–323.
- Salina, I. H., Heriyanto, M., & Utami, B. C. (2021). Penerapan Kebijakan Izin Belajar Dan Tugas Belajar Bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Pemerintah Kota Pekanbaru. *Jurnal Niara*, 14(1), 228–241.
- Siburian, R., Lukman, S., & Kurniawati, L. (2020). Analisis Penerapan Standar Operasional Pelayanan Publik Pada Kantor Kecamatan Menteng Kota Administrasi Jakarta Pusat Provinsi Dki Jakarta. *Jurnal Ilmiah Ekbank*, 3(1).
- Situmorang, C. H. (2021). Studi Analisis Undang-Undang Aparatur Sipil Negara Menuju Penyederhanaan Birokrasi. *Populis: Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 4(2), 317–336.
- Sobandi, B. (2019). Strategi Implementasi Manajemen Talenta Pada Birokrasi Di Indonesia. *Civil Service Journal*, 13(2 Nov), 15–25.
- Sudaryanto, S. (2021). Pengurangan Resiko Bencana Alam Melalui Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Badan Penanggulangan Bencana Daerah di Jawa Tengah. *Journal of Public Policy and Applied Administration*.
- Sudrajat, T. (2014). Eksistensi Kebijakan Pengisian Jabatan Struktural Dalam Kerangka Pengembangan SDM Aparatur Berbasis Merit. *Civil Service Journal*, 8(1 Juni).

- Sumanti, R. (2018). Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Daerah: Tantangan dan Peluang. *Jurnal Transformasi Administrasi*, 8(2), 115–129.
- Supriyanto, A. (2022). Komitmen Organisasi: Ditinjau dari Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional Yang Dimoderasi Leader-Member Exchange. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Keuangan*, 11(1).
- Supriyanto, A., Faturiyah, N., Arifah, T. H., Oktamelani, R. A., Sari, Y. N., Sholihah, S., Sabila, S. L., Arifah, N., Khoirozzad, M. A., Rizqi, M. K., Hidayah, N., & Nandifah, L. A. (2022). *Pemberdayaan Masyarakat Desa di Masa Pandemi Covid-19*. Farha Pustaka.
- Tumanggor, B. F., & Wibowo, E. K. (2021). Motivasi kerja dan kinerja pegawai negeri sipil pasca implementasi kebijakan pengalihan jabatan struktural eselon iii, iv dan v ke jabatan fungsional di pemerintah pusat dan daerah. *Jurnal Sumber Daya Aparatur*.