

Analisis Kompetensi Jabatan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara

Sitti Marlina Saranani¹, Andi Baru Wawo², Asraf³
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam-Enam Kendari

Correspondence		
Email: marlinasaranani19@gmail.com	No. Telp: 081225666192	
Submitted: 12 Oktober 2023	Accepted: 21 Oktober 2023	Published: 22 Oktober 2023

ABSTRAK

Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara membutuhkan pegawai yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan, namun seringkali terdapat ketidaksesuaian kompetensi antara pegawai dengan tugas yang diemban. Melalui pengembangan kompetensi yang tepat, Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara dapat meningkatkan kualitas kinerja dan mencapai tujuan pembangunan secara lebih efisien. Dalam hal ini, analisis komprehensif terhadap kesenjangan kompetensi dan strategi pengembangan yang tepat menjadi kunci keberhasilan di masa depan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis Kompetensi Manajerial pada dan Kompetensi Teknis pada Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Pengumpulan data menggunakan metode wawancara, observasi dan dokumentasi di lapangan. Hasil penelitian mengemukakan bahwa Pengembangan kompetensi manajerial di Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara menekankan aspek penting seperti kemampuan berpikir konseptual, integritas, motivasi, komitmen terhadap organisasi, kerjasama lintas departemen, pelayanan yang baik, keteraturan dalam proses operasional, pengambilan keputusan efektif, kepemimpinan yang baik, dan kemampuan teknis yang diperlukan untuk menghadapi perubahan lingkungan kerja yang dinamis. Ini melibatkan komunikasi yang efektif, pengaturan organisasi, penggunaan data untuk pengambilan keputusan, serta kemampuan untuk belajar dan beradaptasi dengan perkembangan teknologi terbaru. Dengan memadukan semua elemen ini, Sekretariat Daerah dapat mempertahankan posisi unggulnya di tengah tantangan era modern yang kompleks.

Kata kunci: Kompetensi Jabatan, Kompetensi Manajerial, Kompetensi Teknis

Pendahuluan

Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara merupakan salah satu bagian penting pada Pemerintah Provinsi Sulawesi Tenggara yang bertanggung jawab atas perencanaan, pengelolaan, dan pelaksanaan program-program pembangunan. Dalam P21-6 menjalankan tugas-tugasnya, Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara membutuhkan tenaga kerja yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan jabatan yang mereka emban. Kompetensi jabatan mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas jabatan dengan baik dan mencapai hasil yang diharapkan. Namun, dalam prakteknya, seringkali terdapat permasalahan dan tantangan terkait dengan kompetensi jabatan di Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara.

Permasalahan ini dapat mempengaruhi efektivitas dan efisiensi kerja, serta menciptakan hambatan dalam mencapai tujuan pembangunan yang telah ditetapkan. Salah satu permasalahan yang sering muncul adalah ketidaksesuaian antara kompetensi yang dimiliki oleh Pegawai dengan tuntutan pekerjaan. Ketidaksesuaian kompetensi ini dapat terjadi akibat beberapa faktor, seperti perubahan dalam kebutuhan kompetensi. Dalam lingkungan yang terus berkembang dan berubah dengan cepat, kebutuhan kompetensi dalam Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara juga dapat berubah. Perubahan dalam kebijakan pembangunan, perkembangan teknologi, dan perubahan dalam tuntutan dan harapan masyarakat adalah beberapa faktor yang mempengaruhi perubahan kebutuhan kompetensi. Jika tidak ada upaya yang cukup untuk mengidentifikasi dan mengatasi perubahan ini, Pegawai mungkin tidak memiliki kompetensi yang relevan dan dapat menghambat kemajuan organisasi. Selain itu,

kurangnya pemahaman terhadap kompetensi yang diperlukan juga menjadi permasalahan yang sering terjadi.

Disisi lain, terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi jabatan dalam Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara yang tidak hanya terbatas pada faktor internal organisasi, tetapi juga mencakup faktor eksternal. Misalnya, perkembangan teknologi informasi yang pesat dapat mempengaruhi kebutuhan kompetensi dalam Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Penggunaan sistem informasi dan teknologi digital yang semakin kompleks membutuhkan pegawai yang memiliki pemahaman dan keterampilan dalam pengelolaan data elektronik, analisis data, serta pemahaman tentang platform teknologi yang digunakan.

Perubahan kebijakan dan regulasi yang terkait dengan pembangunan juga dapat mempengaruhi kompetensi jabatan di Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Pegawai perlu memiliki pemahaman yang mendalam tentang perubahan ini dan mampu mengaplikasikan kebijakan yang baru dalam pekerjaan mereka. Perubahan ini dapat meliputi perubahan dalam pengelolaan keuangan, perencanaan pembangunan, atau penggunaan sumber daya yang lebih berkelanjutan. Selain itu, tantangan sosial dan lingkungan yang berkaitan dengan pembangunan juga merupakan faktor yang mempengaruhi kompetensi yang dibutuhkan dalam Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Misalnya, isu-isu lingkungan, keberlanjutan, dan kesenjangan sosial dapat mempengaruhi cara kerja dan kebutuhan kompetensi dalam mengelola program-program pembangunan. Pegawai perlu memiliki pemahaman tentang isu-isu ini dan mampu mengintegrasikan perspektif tersebut dalam kebijakan dan program pembangunan yang mereka jalankan.

Dengan memperhatikan permasalahan dan faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi jabatan, serta dengan melaksanakan analisis kompetensi jabatan dan mengembangkan strategi pengembangan kompetensi yang tepat, Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi Pegawai serta mencapai tujuan pembangunan yang telah ditetapkan. Melalui analisis kompetensi jabatan, lembaga atau organisasi dapat mengidentifikasi kesenjangan antara kompetensi yang dimiliki oleh Pegawai dengan kebutuhan pekerjaan. Dengan mengetahui kesenjangan tersebut, dapat dilakukan upaya untuk mengisi kesenjangan tersebut melalui program pelatihan, pengembangan keterampilan, atau pengalaman kerja yang relevan. Program pengembangan kompetensi dapat dirancang secara khusus untuk memenuhi kebutuhan kompetensi yang spesifik dalam Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara.

Pada penelitian ini, akan dilakukan analisis mendalam terhadap kompetensi jabatan dalam Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara, termasuk permasalahan yang dihadapi, faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi, serta strategi pengembangan kompetensi yang efektif. Analisis ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang kompetensi jabatan dan kontribusinya dalam konteks pembangunan nasional. Dengan pemahaman yang baik tentang kompetensi jabatan, Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara dapat merumuskan kebijakan dan strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja organisasi dan mencapai tujuan pembangunan yang diharapkan. Melalui implementasi strategi pengembangan kompetensi yang tepat, Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara dapat meningkatkan kualitas, efektivitas, dan efisiensi dalam melaksanakan tugas-tugas jabatan. Pegawai yang memiliki kompetensi yang baik akan dapat memberikan kontribusi yang lebih signifikan dalam mencapai tujuan pembangunan, meningkatkan kepuasan pelanggan, dan memperkuat posisi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara dalam konteks pembangunan nasional dan global.

Penelitian ini juga memberikan landasan pemahaman yang kokoh tentang pentingnya analisis dan pengembangan kompetensi jabatan dalam Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi

Tenggara. Dengan pemahaman yang baik tentang permasalahan, faktor-faktor yang mempengaruhi, serta strategi pengembangan kompetensi yang efektif, diharapkan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara dapat mengoptimalkan potensi Pegawai, meningkatkan kinerja, dan berkontribusi secara maksimal dalam mencapai tujuan pembangunan nasional

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Adapun yang dimaksud dengan penelitian kualitatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian secara holistik, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah (Moleong, 2007)

Adapun jenis pendekatan ini adalah deskriptif. Penelitian deskriptif yaitu penelitian yang berusaha untuk menyelesaikan pemecahan masalah yang ada sekarang berdasarkan data-data yang ditinjau langsung dari kondisi lapangan. Jenis penelitian deskriptif kualitatif yang digunakan pada penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh informasi mengenai Analisis Kompetensi Jabatan pada Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Penelitian ini dilaksanakan pada Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara

Teknik Analisis Data

Penelitian ini adalah penelitian yang deskriptif, dengan lebih banyak bersifat uraian dan hasil wawancara dan studi dokumentasi. Data yang diperoleh akan dianalisis secara kualitatif serta diuraikan dalam bentuk kuantitatif. Metode analisis pada penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dan visual. analisis data dengan mengidentifikasi jenis kompetensi atau persyaratan jabatan untuk membandingkan kondisi di lapangan terhadap standar metode analisis yang berlaku sesuai dengan peraturan yang ditetapkan.

Hasil dan Pembahasan

Pembahasan Kompetensi Manajerial pada Sekretariat Daerah

1. Berpikir Konseptual

Dalam mengembangkan kompetensi manajerial di Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara, berpikir konseptual melalui pengambilan keputusan jangka panjang, perumusan konsep, dan penyaringan informasi dan konsep memainkan peran krusial. Berpikir konseptual, menurut Spencer dan Spencer (1993), melibatkan kemampuan untuk mengembangkan visi yang jelas, merumuskan strategi yang tepat, dan mengarahkan tim menuju pencapaian tujuan yang diinginkan. Proses ini tidak hanya berfokus pada menghubungkan pola-pola informasi secara sistematis tetapi juga memerlukan analisis dan pemahaman mendalam terhadap situasi yang dihadapi.

Pengambilan keputusan jangka panjang membutuhkan pemikiran strategis yang berorientasi pada masa depan, sebagaimana disoroti oleh Drs. Suharno, MTP. Evaluasi menyeluruh terhadap berbagai opsi dan pemahaman mendalam terhadap risiko dan peluang yang terkait menjadi kunci penting dalam memastikan keberhasilan pengambilan keputusan jangka panjang. Proses ini juga menuntut adopsi pendekatan berbasis bukti, dengan mengumpulkan dan menganalisis informasi yang akurat dari sumber-sumber terpercaya. Sementara itu, dalam konteks perumusan konsep, penting untuk menegaskan bahwa konsep yang dibangun harus mencerminkan nilai-nilai inti organisasi dan visi jangka panjang. Ini melibatkan kolaborasi antara berbagai pihak terkait, pemahaman mendalam terhadap tujuan dan tantangan yang dihadapi, serta penggunaan data dan informasi yang akurat. Perumusan

konsep yang efektif harus mampu menyesuaikan dengan dinamika lingkungan kerja yang kompleks dan beragam.

Proses penyaringan informasi dan konsep memainkan peran penting dalam memastikan bahwa konsep yang dihasilkan didasarkan pada informasi yang relevan dan berdampak, sebagaimana ditekankan oleh Drs. Suharno, MTP. Kemampuan untuk menyaring informasi secara efektif memungkinkan pemimpin untuk merumuskan konsep yang solid. Dengan demikian, integrasi yang holistik antara aspek-aspek tersebut menjadi penting dalam mengoptimalkan kualitas kepemimpinan dan efektivitas pengelolaan sumber daya di Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara.

Penting bagi organisasi untuk menerapkan strategi yang tepat dan mempertimbangkan dinamika yang ada di lingkungan kerja. Hal ini akan membantu dalam memperkuat kepemimpinan yang kokoh dan efektif, serta memastikan bahwa prinsip-prinsip yang dipegang teguh oleh organisasi sejalan dengan nilai-nilai yang dihasilkan melalui proses manajerial yang terukur. Dengan demikian, keseluruhan proses pengembangan kompetensi manajerial harus diperhatikan secara holistik dan terpadu, dengan fokus pada pencapaian tujuan organisasi secara efisien dan efektif.

2. Integritas

Integritas dan motivasi memiliki hubungan yang kompleks dan saling memengaruhi dalam konteks keberhasilan tim dan pencapaian tujuan pada sekretariat daerah provinsi Sulawesi Tenggara. Temuan penelitian menegaskan bahwa motivasi yang berkelanjutan dapat memperkuat komitmen terhadap integritas, sementara integritas yang diperkuat dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung motivasi yang berkelanjutan. Pandangan Hutson (2005) menekankan pentingnya motivasi yang berkelanjutan dan integritas sebagai landasan utama dalam membangun budaya kerja yang sehat, serta penerapan nilai-nilai integritas yang konsisten, yang secara signifikan berkontribusi pada kesuksesan organisasi secara menyeluruh.

Pada sisi motivasi, penelitian menunjukkan bahwa dorongan yang berkelanjutan dan perhatian terhadap aspek finansial merupakan faktor penting dalam mempertahankan semangat kerja yang positif dan keterlibatan yang kuat dari setiap anggota tim. Hal ini menunjukkan bahwa upaya berkelanjutan dalam meningkatkan motivasi dapat secara nyata meningkatkan efisiensi dan efektivitas tim, serta membantu tim dalam mengatasi tantangan secara lebih terintegrasi. Di sisi lain, nilai-nilai integritas yang kuat memainkan peran penting dalam membentuk lingkungan kerja inklusif, di mana kejujuran, tanggung jawab, dan kepercayaan menjadi landasan utama yang mendukung kerja tim.

Dari perspektif Hutson (2005), penting untuk memahami bahwa motivasi yang berkelanjutan dapat memperkuat semangat kerja yang positif dalam tim, sementara integritas yang kuat membentuk dasar utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat. Pentingnya dorongan dan perhatian terhadap aspek finansial sebagai bagian integral dari strategi motivasi yang berkelanjutan menunjukkan pentingnya faktor-faktor ini dalam membangun budaya kerja yang produktif dan inklusif di dalam tim. Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam terhadap temuan penelitian Hutson (2005) membantu dalam memperkaya pemahaman kita tentang pentingnya memelihara motivasi dan integritas dalam mencapai tujuan bersama di dalam tim atau organisasi.

Selain itu, penelitian juga menyoroti perlunya integritas dalam mencapai keberhasilan tim. Hal ini tercermin melalui penyediaan masukan yang konstruktif, motivasi yang berkelanjutan, dan pembinaan yang berkesinambungan kepada seluruh anggota tim. Drs. Suharno, MTP. menekankan pentingnya memberikan dorongan dan semangat kepada anggota tim untuk menjaga kekompakan dan harmoni antar anggota dalam tim. Selain itu, kepatuhan

terhadap nilai-nilai integritas tercermin melalui ketaatan terhadap aturan dan prosedur yang berlaku, yang mana setiap langkah yang diambil memberikan dampak yang positif bagi tim secara keseluruhan.

Dalam konteks kerja tim, koordinasi yang efektif juga memerlukan pemahaman yang mendalam tentang nilai-nilai integritas. Drs. Suharno, MTP. menegaskan pentingnya koordinasi yang efektif antara berbagai fungsi dan tanggung jawab dalam mencapai tujuan bersama. Penerapan nilai-nilai integritas tidak hanya mencakup aspek moral dan etika, tetapi juga melibatkan kedisiplinan dan dedikasi yang konsisten dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab masing-masing. Oleh karena itu, koordinasi pekerjaan yang efektif memerlukan pemahaman yang jelas tentang peran individu, serta konsistensi dan komitmen terhadap nilai-nilai integritas sebagai dasar utama dalam kinerja organisasi secara keseluruhan.

3. Komitmen terhadap Organisasi

Berdasarkan hasil penelitian, beberapa aspek krusial yang secara signifikan memengaruhi kinerja dan produktivitas tim. Dalam konteks ini, Luthans (2006) mengaitkan komitmen organisasi dengan dorongan yang kuat untuk tetap berada dalam suatu organisasi, usaha yang keras untuk mendukung kebutuhan organisasi, serta keyakinan dan penerimaan terhadap nilai serta tujuan organisasi. Temuan penelitian menegaskan bahwa proses membangun komitmen tim yang solid membutuhkan beberapa faktor utama, seperti interaksi yang efektif, evaluasi yang cermat, dan sikap proaktif dalam menghadapi tantangan.

Salah satu aspek krusial yang disoroti dalam temuan tersebut adalah pentingnya interaksi tim yang efektif melalui diskusi, rapat, dan kolaborasi. Interaksi ini tidak hanya memperkuat komitmen tim, tetapi juga memberikan kesempatan bagi anggota tim untuk saling bertukar ide, memperkuat visi bersama, dan memberikan dukungan emosional satu sama lain. Temuan juga menunjukkan bahwa evaluasi yang berkelanjutan terhadap hasil pekerjaan dan konsistensi dalam pelaksanaan tugas membantu memastikan kesesuaian setiap langkah dengan visi dan misi tim.

Selain itu, hasil penelitian menekankan pentingnya memiliki pandangan positif terhadap tantangan sebagai peluang untuk pertumbuhan dan perkembangan. Pandangan ini diyakini dapat memperkuat komitmen tim, sejalan dengan pandangan dari Hidayat Agung Wibowo. Perspektif dari Jumarni Rusli Afa menekankan pentingnya komunikasi yang jelas, penghargaan terhadap kontribusi individu, dukungan yang konsisten, dan ruang untuk kreativitas dalam mengamankan komitmen tim.

Di tingkat organisasi, hasil penelitian menyoroti betapa pentingnya menciptakan keselarasan di antara berbagai entitas organisasi. Temuan menegaskan bahwa hubungan saling memiliki di antara berbagai tingkatan organisasi dapat membantu memastikan terciptanya sinergi yang efektif, sejalan dengan pandangan dari Drs. Suharno, MTP. Komitmen ini juga dianggap dapat membantu menangani perbedaan dan konflik yang mungkin muncul di antara entitas organisasi, memungkinkan organisasi untuk tetap fokus pada pencapaian tujuan tanpa terpengaruh oleh konflik yang tidak perlu.

Hasil penelitian juga menekankan pentingnya pemahaman terhadap tujuan individu anggota tim dan penciptaan lingkungan kerja yang nyaman. Dengan menciptakan lingkungan yang memadai, memberikan dukungan sosial yang kuat, dan mempromosikan budaya kerja yang inklusif, organisasi dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja anggota tim secara berkelanjutan, sesuai dengan penekanan dari Sunariyah, SP., M.Si. Secara keseluruhan, temuan penelitian ini memperkuat relevansi teori Luthans (2006) terhadap pemahaman tentang pentingnya komitmen yang solid, pemahaman yang mendalam terhadap tujuan individu, dan penciptaan lingkungan yang mendukung dalam mencapai efektivitas dan keberhasilan tim serta organisasi secara keseluruhan.

4. Kerjasama

Hasil penelitian yang ini secara komprehensif menyoroti beberapa aspek penting terkait kolaborasi lintas departemen, penyelesaian konflik, komunikasi yang efektif, dan penanganan perbedaan pendapat di lingkungan organisasi. Temuan ini memberikan wawasan yang mendalam tentang bagaimana faktor-faktor tersebut memainkan peran krusial dalam mendukung kinerja holistik dan efisien dari suatu entitas organisasi.

Dalam konteks kolaborasi lintas departemen, penelitian menegaskan pentingnya memberikan ruang bagi kreativitas dan inovasi bagi staf, sejalan dengan pandangan dari Spencer dan Spencer (1993) tentang pengembangan kompetensi manajerial di berbagai tingkatan kepemimpinan. Hal ini memungkinkan setiap individu untuk mengeluarkan potensi terbaik mereka dan berkontribusi secara signifikan dalam pencapaian tujuan bersama. Komunikasi yang efektif mengenai target masing-masing departemen dan pemahaman yang kuat terhadap peran dan tanggung jawab setiap unit, seperti yang diungkapkan oleh Erna Masiha, SE., juga memiliki peran penting dalam memastikan terciptanya kerja sama yang efisien. Pemahaman yang kuat terkait dengan tugas masing-masing departemen, sebagaimana disampaikan oleh Hidayat Agung Wibowo, S.STP, juga menekankan pentingnya koordinasi yang sinergis dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.

Dalam konteks penyelesaian konflik, temuan ini menunjukkan bahwa tindakan cepat dan objektif dalam menangani konflik, serta upaya untuk mencegah terulangnya konflik di masa depan, menjadi langkah penting. Di samping itu, komunikasi yang baik dan penekanan pada komitmen dan tanggung jawab bersama, seperti yang disampaikan oleh Erna Masiha, SE., juga terbukti efektif dalam menyelesaikan konflik secara harmonis.

Dalam pembahasan mengenai komunikasi yang efektif, penelitian ini menyoroti pentingnya penggunaan strategi komunikasi yang bijak dalam mengelola konflik dan penataan permintaan. Mendengarkan ide dan umpan balik dari setiap departemen, sebagaimana diungkapkan oleh Adly Yusuf Saepi, SH., M.H, juga menjadi kunci penting dalam memfasilitasi kerjasama yang efektif. Melalui rapat koordinasi yang diadakan secara teratur dan pemantauan yang berkelanjutan terhadap pelaksanaan tugas, organisasi dapat memastikan kelancaran kerjasama yang efektif di antara berbagai departemen, sesuai dengan saran yang disampaikan oleh Umikun Latifah, SKM, M.Si.

Terakhir, terkait dengan penanganan perbedaan pendapat dan konflik, temuan menunjukkan bahwa mencari kata sepakat di antara perbedaan pendapat, pendekatan yang bersifat kekeluargaan dan mediasi, serta fokus pada visi dan tujuan yang sama, memainkan peran krusial dalam menyelesaikan perbedaan pendapat secara konstruktif. Fokus pada tujuan bersama, komunikasi yang jelas, pendengaran yang baik, dan pemahaman yang mendalam, sebagaimana disampaikan oleh Hidayat Agung Wibowo, S.STP, juga menjadi strategi penting dalam menjaga kerjasama yang harmonis di dalam organisasi. Organisasi dapat menerapkan prinsip-prinsip pengembangan kompetensi manajerial untuk memperkuat kolaborasi lintas departemen, meningkatkan penyelesaian konflik, memfasilitasi komunikasi yang efektif, dan menangani perbedaan pendapat dengan cara yang produktif dan inklusif, sejalan dengan hasil penelitian yang telah disampaikan.

5. Berorientasi pada Pelayanan

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan beberapa aspek penting terkait dengan orientasi pada pelayanan di lingkungan kerja. Salah satunya adalah pemahaman yang mendalam terhadap kebutuhan pegawai, yang terbukti menjadi kunci dalam menciptakan kondisi yang memungkinkan setiap individu memberikan kontribusi terbaik mereka. Pendapat dari Spencer dan Spencer (1993) menunjukkan bahwa pemahaman ini dapat diperoleh melalui pengembangan kompetensi yang terdiri dari motif, watak, konsep diri, pengetahuan, dan

keterampilan, yang memengaruhi perilaku dan kinerja individu. Pendapat Spencer dan Spencer juga mendukung strategi pendekatan persuasif yang diterapkan oleh manajemen, sebagaimana disarankan oleh Saido Bonsai, S.Sos., M.Si., yang menggarisbawahi pentingnya mengidentifikasi masalah yang dihadapi oleh pegawai secara spesifik. Pemahaman kebutuhan pegawai yang baik juga ditekankan oleh Erna Masiha, SE., dengan menegaskan pentingnya komunikasi yang jelas antara harapan dan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai.

Selain itu, konsep identifikasi kompetensi manajerial sebagaimana tercantum dalam Anak Lampiran 3 dari Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 7 Tahun 2013 menjadi pedoman penting dalam menentukan kompetensi yang diperlukan untuk mencapai layanan berkualitas. Dalam konteks layanan berkualitas, temuan penelitian menunjukkan bahwa monitoring dan evaluasi, motivasi, dan penghargaan kepada staf memainkan peran penting, sejalan dengan saran dari Spencer dan Spencer mengenai pentingnya motif dan watak dalam membentuk kompetensi.

Survei kepuasan pelanggan dan responsifitas pemberi layanan, seperti yang disoroti oleh Erna Masiha, SE., juga menjadi strategi penting dalam memastikan layanan yang berkualitas, yang sejalan dengan prinsip-prinsip layanan yang dijelaskan dalam peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara tersebut. Fokus pada kepuasan klien eksternal, yang ditekankan oleh Andi Heriyadi, Z, SH, sebagai prioritas utama, menunjukkan pentingnya memahami kebutuhan dan harapan klien untuk memastikan pengalaman pelanggan yang memuaskan. Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa integrasi pendekatan yang holistik dan pandangan Spencer, bersama dengan penerapan prinsip-prinsip dalam peraturan kepala Badan Kepegawaian Negara, memainkan peran penting dalam memastikan keberhasilan dan pertumbuhan organisasi secara keseluruhan. Dengan memadukan pendekatan ini, organisasi dapat mencapai tingkat kepuasan pelanggan yang tinggi dan membangun reputasi yang solid di antara pelanggan dan pemangku kepentingan lainnya.

6. Perhatian terhadap Keteraturan

Dalam setiap organisasi, penting untuk menjaga keteraturan dan kepatuhan terhadap standar yang telah ditetapkan. Dalam konteks ini, Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara menjadi panduan utama yang membantu mengatur dan menetapkan SOP yang perlu diikuti oleh setiap anggota tim. Sejalan dengan hal ini, dalam peraturan tersebut, dijelaskan secara rinci Kamus Kompetensi Manajerial, yang berperan penting dalam menentukan kriteria dan tingkatan kompetensi yang dibutuhkan oleh setiap individu sesuai dengan tanggung jawab dan bidang pekerjaannya masing-masing. Identifikasi kompetensi manajerial, seperti yang dijelaskan dalam Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 7 Tahun 2013, menjadi landasan penting bagi pengelolaan personel yang efektif dan efisien di dalam organisasi.

Dalam konteks penerapan peraturan, penting untuk memahami bahwa SOP yang telah ditetapkan merupakan panduan utama yang harus diikuti untuk memastikan keteraturan operasional. Hal ini sejalan dengan temuan dalam penelitian, di mana pemberian solusi tepat waktu, pengakuan, motivasi, dan dukungan kepada anggota tim diidentifikasi sebagai langkah penting dalam menjaga keteraturan operasional. Selain itu, evaluasi dan pemantauan terhadap kepatuhan terhadap kebijakan yang telah ditetapkan juga menjadi kunci dalam menjaga keteraturan operasional, sejalan dengan pandangan beberapa ahli yang diwawancarai.

Perhatian terhadap SOP dan pentingnya memastikan konsistensi dalam menjalankannya merupakan faktor penting dalam mempertahankan kepatuhan terhadap kebijakan dan prosedur. Selanjutnya, evaluasi langsung di lapangan juga diakui sebagai upaya penting dalam mengevaluasi kepatuhan terhadap kebijakan dan prosedur. Dengan menjalankan SOP secara konsisten, organisasi dapat memastikan bahwa kepatuhan terhadap aturan tetap terjaga dengan baik, yang pada gilirannya akan membantu mencapai tujuan organisasi secara efektif.

Dengan memperhatikan peraturan yang telah ditetapkan dan memastikan keteraturan operasional yang tepat, organisasi dapat mencapai keberhasilan dalam pencapaian tujuan mereka. Oleh karena itu, penerapan peraturan dan kepatuhan terhadap SOP merupakan langkah awal yang penting dalam memastikan keberhasilan dan pertumbuhan organisasi secara keseluruhan. Dengan pendekatan yang terstruktur dan konsisten, organisasi dapat memastikan kepatuhan terhadap kebijakan dan prosedur, sambil mencapai efisiensi operasional yang optimal.

7. Pengambilan Keputusan

Dalam konteks kompleksitas pengambilan keputusan di dunia manajemen, manajemen risiko muncul sebagai salah satu elemen utama yang mendukung kelancaran dan keberhasilan operasional suatu organisasi. Pendekatan yang digagas oleh Robert P. Tett, Hal A. Guterman, Angela Bleier, dan Patrick J. Murphy (2000) mengenai kompetensi manajerial memberikan kerangka kerja yang komprehensif dalam memahami aspek- aspek kunci yang memengaruhi keberhasilan pengambilan keputusan di berbagai tingkatan manajerial. Dengan membagi kompetensi manajerial ke dalam sembilan kategori yang mencakup berbagai aspek, seperti fungsi tradisional, orientasi tugas, orientasi pribadi, keterbukaan pikiran, pengendalian emosi, komunikasi, pengembangan diri dan orang lain, wawasan dan keahlian pekerjaan, serta kesesuaian pribadi dan organisasi, pandangan mereka memberikan landasan yang kuat bagi pengambil keputusan untuk mengenali faktor-faktor yang memengaruhi proses pengambilan keputusan yang efektif.

Pentingnya manajemen risiko dalam merencanakan dan memetakan risiko secara cermat tidak bisa diremehkan. Dengan melakukan identifikasi dan evaluasi risiko secara sistematis, organisasi dapat mengantisipasi dan merespons perubahan dan tantangan yang mungkin terjadi di masa depan.

Drs. Suharno, MTP., secara tegas menegaskan urgensi manajemen risiko, terutama dalam menghadapi situasi sensitif seperti penumpukan anggaran di akhir tahun yang dapat menghambat jalannya operasional. Selanjutnya, pembentukan rencana pengendalian risiko merupakan bagian integral dalam menghadapi tantangan ketidakpastian. Menurut Umikun Latifah, SKM, M.Si, pemetaan risiko berdasarkan tingkat dan kepentingan merupakan langkah awal yang penting untuk menghasilkan strategi pengendalian yang tepat sasaran. Proses identifikasi kendala dan hambatan yang dilakukan oleh Sunariyah, SP., M.Si, merupakan langkah strategis yang memungkinkan organisasi untuk menemukan solusi yang efektif dalam menghadapi situasi yang tidak pasti.

Dalam konteks pengambilan keputusan, mengurangi risiko menjadi aspek krusial. Dengan mengimplementasikan strategi untuk meminimalkan risiko yang mungkin muncul, organisasi dapat memastikan bahwa keputusan yang diambil tidak akan menimbulkan konsekuensi negatif yang signifikan, sejalan dengan pandangan dari Hidayat Agung Wibowo, S.STP. Pandangan ini juga diperkuat oleh kontribusi dari Oni Idrus, SP., M.Si., dan Jumarni Rusli Afa, S.Si.,M.Si., yang menyoroti perlunya pendekatan yang bijak dalam mengelola risiko saat mengambil keputusan strategis.

Ketika melihat dampak jangka panjang, kejelasan tujuan dan pemahaman yang mendalam mengenai opsi-opsi yang ada menjadi sangat penting. Menjaga keseimbangan antara tujuan jangka panjang dan pencapaian hasil merupakan kunci dalam memastikan kesuksesan jangka panjang bagi organisasi, sejalan dengan pandangan dari Saido Bonsai, S.Sos., M.Si., dan Erna Masiha, SE.

Dengan mempertimbangkan perspektif-perspektif ini, organisasi dapat memperkuat proses pengambilan keputusan yang lebih tepat dan efektif. Identifikasi kompetensi manajerial melalui kamus kompetensi dalam Analisis Jabatan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi

menjadi landasan yang tidak dapat diabaikan dalam menentukan individu yang sesuai untuk posisi tertentu. Dengan pendekatan yang terintegrasi dan komprehensif terhadap manajemen risiko, pertimbangan jangka panjang, dan identifikasi kompetensi manajerial, organisasi dapat memperoleh keunggulan kompetitif yang signifikan dalam lingkungan bisnis yang semakin kompleks dan dinamis.

8. Kepemimpinan

Teori Spencer dan Spencer (1993) mengidentifikasi dimensi-dimensi kunci kompetensi manajerial yang esensial untuk memahami esensi kepemimpinan yang efektif. Mereka menegaskan bahwa kemampuan untuk mengembangkan orang lain, memberikan arahan yang jelas, serta mampu bekerja secara kolaboratif dan memimpin kelompok merupakan komponen inti dari kepemimpinan yang berhasil. Di samping itu, teori ini menyoroti pentingnya kemampuan kognitif seperti berpikir analitis, berpikir konseptual, dan penguasaan keahlian teknis/profesional/manajerial, yang mendorong pemimpin untuk menghadapi tantangan inovasi dan perbaikan kontinu dalam struktur dan operasi organisasi.

Dalam penelitian ini, peran kepemimpinan diakui sebagai elemen kunci yang mendorong arah strategis dan prestasi organisasi. Pemahaman mendalam tentang visi dan misi organisasi menjadi landasan penting bagi seorang pemimpin. Komunikasi yang jelas dan terperinci mengenai tujuan organisasi kepada seluruh anggota tim memberikan landasan yang kuat bagi kerjasama dan kolaborasi yang efektif. Di samping itu, integritas etika dan moral dalam proses pengambilan keputusan dan komunikasi memainkan peran sentral dalam memastikan keandalan dan kepercayaan dalam lingkungan organisasi. Pemantauan teratur terhadap pencapaian visi dan misi organisasi menjamin konsistensi dan fokus organisasi terhadap tujuan jangka panjang yang telah ditetapkan, sejalan dengan pandangan yang ditegaskan oleh Andi Heriyadi, Z, SH, yang menekankan pentingnya integritas, konsistensi, dan ketekunan dalam mencapai visi dan misi organisasi.

Dalam usaha membangun hubungan yang positif dengan tim, penciptaan lingkungan kerja yang inklusif dan saling mendukung menjadi kunci penting. Menghormati keberagaman dalam tim, memberikan perlakuan yang adil, dan memastikan komunikasi terbuka dan transparan merupakan elemen penting dalam membangun hubungan yang kokoh antara pemimpin dan tim. Kemampuan untuk memotivasi anggota tim dan menginspirasi pandangan yang positif memainkan peran krusial dalam memupuk kolaborasi yang produktif dan sinergis. Pendekatan ini sejalan dengan saran yang disampaikan oleh Erna Masiha, SE, yang menekankan pentingnya kesetaraan, komunikasi yang terbuka, dan budaya kerja yang inklusif dalam menciptakan iklim kerja yang sehat dan dinamis.

Dalam mengelola tim yang beragam, penting untuk memahami perbedaan dan memanfaatkannya secara bijaksana. Seorang pemimpin yang efektif harus mampu menyesuaikan pendekatan kepemimpinan sesuai dengan karakteristik individu, serta memastikan bahwa setiap anggota tim merasa dihargai dan diberdayakan. Di samping itu, keterampilan dalam membangun lingkungan kerja inklusif yang mendorong pertumbuhan karier bagi setiap individu dalam tim merupakan bagian integral dari strategi kepemimpinan yang efektif, sebagaimana yang diungkapkan oleh Oni Idrus, SP., M.Si, yang menyoroti pentingnya penerimaan terhadap keberagaman dan inklusivitas dalam mencapai keseimbangan dan pertumbuhan organisasi yang berkelanjutan.

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian tersebut diatas kompetensi manajerial di Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara, ditemukan beberapa aspek utama yang menjadi fokus penting dalam pengembangan kinerja dan efisiensi organisasi. Pertama, kemampuan berpikir konseptual yang kuat dianggap sebagai landasan utama untuk mengembangkan visi yang jelas dan merumuskan strategi yang tepat. Proses ini tidak hanya

melibatkan pengambilan keputusan jangka panjang, tetapi juga melibatkan penyaringan informasi yang relevan untuk merumuskan konsep yang mencerminkan nilai inti organisasi.

Aspek kedua yang menjadi perhatian adalah integritas dan motivasi yang saling terkait. Ditemukan bahwa integritas yang kuat memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat, sementara motivasi yang berkelanjutan berkontribusi pada semangat kerja yang tinggi. Dukungan terhadap aspek finansial juga memberikan dampak positif terhadap semangat dan keterlibatan anggota tim dalam mencapai tujuan organisasi. Komitmen terhadap organisasi merupakan elemen krusial yang memerlukan interaksi efektif, evaluasi yang cermat, dan sikap proaktif dalam mengatasi tantangan. Dengan adanya dukungan terhadap visi bersama, komunikasi yang jelas, dan pemahaman terhadap tujuan individu dalam tim, tercipta fondasi kuat untuk membangun komitmen yang solid dalam mencapai sasaran organisasi.

Selanjutnya, pentingnya kerjasama lintas departemen dan penyelesaian konflik menjadi aspek kunci dalam memastikan kinerja organisasi yang holistik dan efisien. Ditemukan bahwa komunikasi yang efektif serta penanganan perbedaan pendapat secara bijak juga berkontribusi pada keseimbangan kerja tim.

Orientasi pada pelayanan merupakan faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang memungkinkan setiap individu memberikan kontribusi terbaik mereka. Dengan pemahaman mendalam terhadap kebutuhan pegawai dan pelanggan, serta penerapan prinsip-prinsip layanan yang berkualitas, tercipta kondisi yang mendorong tercapainya kepuasan pelanggan.

Keteraturan dalam proses operasional dan kepatuhan terhadap SOP dan kebijakan organisasi juga menjadi faktor kunci dalam mencapai efisiensi operasional. Evaluasi yang cermat terhadap konsistensi kepatuhan terhadap kebijakan dan prosedur yang telah ditetapkan penting untuk menjaga keteraturan dalam menjalankan kegiatan organisasi.

Proses pengambilan keputusan yang efektif memerlukan manajemen risiko yang baik, identifikasi kompetensi manajerial, dan pengurangan risiko. Kesadaran akan tujuan jangka panjang dan pemahaman mendalam mengenai opsi-opsi yang tersedia menjadi kunci penting dalam memastikan keputusan yang tepat dan efektif. Akhirnya, kepemimpinan yang efektif membutuhkan pemahaman yang mendalam tentang visi dan misi organisasi, komunikasi yang terbuka, dan manajemen keberagaman. Kemampuan untuk mengembangkan orang lain, memberikan arahan yang jelas, dan membangun hubungan yang positif menjadi inti dari kepemimpinan yang berhasil. Dengan mempertimbangkan berbagai aspek tersebut secara holistik, upaya pengembangan kompetensi manajerial di Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara dapat dioptimalkan guna mencapai tujuan organisasi dengan efisiensi dan efektivitas yang lebih baik.

Pembahasan Kompetensi Teknis pada Sekretariat Daerah

1. Kompetensi Teknis Umum

Dalam pengelolaan tim dan pencapaian tujuan organisasi, kompetensi teknis umum menjadi unsur kunci yang mendukung kinerja efektif. Aspek- aspek kunci dari kompetensi teknis ini mencakup kemampuan komunikasi yang efektif, kemampuan pengaturan dan peningkatan kapasitas organisasi, serta penghargaan terhadap waktu anggota tim. Penjelasan mengenai kompetensi keras (*hard competency*) atau kompetensi teknis dan kompetensi lunak (*soft competency*) yang disampaikan oleh Alsabbah dan Ibrahim (2013), memberikan wawasan yang relevan dalam konteks pengembangan keterampilan teknis dan pengelolaan tim. Keselarasan antara kedua jenis kompetensi ini berperan penting dalam membentuk kepemimpinan yang efektif dan kinerja yang optimal dalam organisasi.

Kemampuan komunikasi efektif merupakan fondasi utama dalam memastikan pemahaman dan keselarasan dalam mencapai tujuan organisasi. Sunariyah, SP., M.Si., menekankan pentingnya perkembangan keterampilan komunikasi yang efektif dalam mengartikulasikan visi dan misi organisasi kepada seluruh tim.

Selain itu, kemampuan dalam mengatur dan meningkatkan kapasitas organisasi menjadi faktor penting dalam memastikan organisasi mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang dinamis. Upaya pengorganisasian yang berkelanjutan, seperti yang ditekankan oleh Oni Idrus, SP., M.Si., memainkan peran yang sangat penting dalam meningkatkan daya saing organisasi, terutama dalam era perubahan yang terus berlangsung di berbagai sektor industri.

Pengembangan keterampilan teknis ini diimbangi dengan pendekatan pembelajaran mandiri, yang mencakup pembelajaran melalui membaca, bertanya, dan aplikasi langsung di lapangan. Hidayat Agung Wibowo, S.STP., menyoroti perlunya pendekatan pembelajaran mandiri sebagai bagian integral dari pengembangan kepemimpinan yang berkelanjutan.

Dalam konteks posisi kepemimpinan, peningkatan kompetensi teknis menjadi kunci utama dalam mengelola tugas-tugas yang semakin kompleks dan beragam. Proses pelatihan formal dan pembelajaran mandiri telah terbukti menjadi faktor penentu dalam memperbarui pemahaman tentang prinsip-prinsip manajemen yang efektif dan strategi kepemimpinan yang terbukti berhasil. Erna Masiha, SE., menekankan perlunya pelatihan dan pembelajaran mandiri secara berkelanjutan dalam mengembangkan kualitas kepemimpinan yang berkelanjutan.

Selanjutnya, penghargaan terhadap waktu anggota tim mencerminkan pengelolaan waktu yang efisien, penentuan prioritas tugas, dan peningkatan kinerja tim secara keseluruhan. Sikap menghargai waktu individu menunjukkan pemahaman yang mendalam tentang kebutuhan dan keterbatasan individu, yang pada akhirnya berdampak pada efisiensi dan produktivitas tim secara keseluruhan. Jumarni Rusli Afa, S.Si., M.Si., menyoroti pentingnya menghormati waktu individu sebagai bagian integral dari upaya menciptakan iklim kerja yang inklusif dan produktif. Dengan demikian, kompetensi teknis umum, kompetensi teknis dalam posisi kepemimpinan, dan penghargaan terhadap waktu anggota tim secara bersama-sama membentuk kerangka kerja penting yang mendukung kinerja optimal dalam organisasi. Keselarasan antara kompetensi teknis dan kompetensi lunak juga diperkuat, memastikan bahwa kepemimpinan efektif dan kinerja yang optimal dapat dicapai dalam lingkungan yang beragam dan dinamis.

Oleh karena itu, penting untuk mempertimbangkan wawasan yang terkandung dalam konsep kompetensi keras dan lunak ketika mengeksplorasi pengembangan keterampilan teknis dan pengelolaan tim. Keselarasan antara kedua jenis kompetensi ini menunjukkan pentingnya mengintegrasikan keduanya secara seimbang untuk mencapai kinerja organisasi yang optimal dan memastikan tercapainya tujuan-tujuan yang telah ditetapkan.

2. Kompetensi Teknis Inti

Dalam menghadapi tantangan lingkungan kerja yang dinamis, peningkatan kompetensi teknis inti menjadi suatu prioritas utama yang menggarisbawahi pentingnya memastikan kualitas kepemimpinan yang efektif dan responsif. Fokus pada peningkatan keterampilan analitis dan pengambilan keputusan berdasarkan data dan fakta yang tersedia menjadi elemen krusial dalam memastikan kualitas pengambilan keputusan yang optimal. Pemimpin yang mampu mengumpulkan dan menganalisis data dengan cermat, seperti yang diungkapkan dalam wawancara dengan Drs. Suharno, MTP., akan memiliki keunggulan dalam memahami konteks sosial serta kebutuhan masyarakat secara menyeluruh. Hal ini menandai pentingnya menyesuaikan dan berkoordinasi antara kebutuhan masyarakat dengan tanggung jawab yang diberikan, sebuah aspek yang ditekankan oleh Erna Masiha, SE.

Teori Alsabbah dan Ibrahim (2013) tentang kompetensi keras (*hard competency*) atau kompetensi teknis secara relevan mengaitkan kompetensi keras dengan pengetahuan dan keterampilan spesifik yang diperlukan dalam pekerjaan tertentu. Mereka mengilustrasikan kompetensi keras melalui penggunaan software khusus dalam pengolahan data. Penjelasan ini sejalan dengan konsep kompetensi teknis yang didefinisikan dalam beberapa sumber pemerintah, sebagaimana dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 dan Sistem Administrasi Negara Kesatuan Republik Indonesia (SANKRI, 2003).

Peningkatan kompetensi teknis inti juga diperkuat oleh komitmen terus-menerus untuk pembelajaran yang berkelanjutan dan pembaruan pengetahuan melalui berbagai sumber daya. Semangat untuk terus belajar dan mengikuti perkembangan industri yang terus berubah menjadi landasan penting dalam memastikan kepemimpinan yang relevan dan efektif. Dalam hal ini, partisipasi aktif dalam kegiatan seminar, pelatihan yang relevan, serta kemauan untuk menerima umpan balik dan kritik konstruktif memainkan peran penting dalam memastikan pengembangan diri yang berkelanjutan, seperti yang dinyatakan dalam wawancara dengan Hidayat Agung Wibowo, S.STP.

Keseluruhan, upaya peningkatan kompetensi teknis inti membawa kesempatan bagi pemimpin untuk memanfaatkan sumber daya internal dan eksternal, seperti informasi perusahaan dan wawancara, serta pembelajaran dari pengalaman dan pemimpin lainnya. Dengan menggabungkan berbagai elemen ini, pemimpin dapat memastikan bahwa mereka tetap berada di garis depan dalam menghadapi tantangan kompleks yang dihadapi oleh organisasi saat ini. Peningkatan kompetensi teknis inti tidak hanya mencerminkan semangat pembelajaran yang berkelanjutan tetapi juga menggarisbawahi pentingnya adaptabilitas dan responsivitas terhadap perubahan yang terus berkembang dalam lingkungan kerja yang dinamis.

3. Kompetensi Teknis Pilihan

Penelitian ini memberikan gambaran yang sangat jelas tentang pentingnya kompetensi teknis pilihan dalam menghadapi tantangan yang ditimbulkan oleh percepatan perkembangan teknologi. Dalam dinamika lingkungan yang terus berubah, keunggulan kompetitif sebuah organisasi sangat tergantung pada kemampuan pemimpin untuk beradaptasi dengan transformasi teknologi terkini dan sekaligus memastikan bahwa timnya memiliki keterampilan dan pengetahuan yang terus ditingkatkan.

Menurut Alsabbah dan Ibrahim (2013), kompetensi keras merupakan elemen kunci dalam menghadapi tantangan pekerjaan, di mana pemimpin dan para profesional harus memiliki pengetahuan dan keterampilan spesifik yang relevan dengan tugas yang diemban. Dalam konteks perkembangan teknologi yang pesat, ini sering kali berarti memiliki keahlian dalam penggunaan perangkat lunak khusus atau pemahaman yang mendalam tentang teknologi terbaru yang relevan dengan pekerjaan mereka. Dengan demikian, teori ini menekankan betapa pentingnya memiliki fondasi teknis yang kuat bagi pemimpin dan anggota tim untuk tetap relevan dalam lingkungan yang terus berubah.

Wawancara dengan Andi Heriyadi, Z, SH menyoroti pentingnya terus memperbarui pengetahuan dan keterampilan, bukan hanya dalam bidang pekerjaan utama, tetapi juga dalam hal-hal lain yang dapat mendukung kesuksesan organisasi secara keseluruhan. Pemahaman ini sejalan dengan teori Alsabbah dan Ibrahim (2013) karena menegaskan urgensi konstan dalam pengembangan kompetensi teknis untuk mengantisipasi persaingan yang semakin ketat di era globalisasi saat ini.

Sementara itu, pernyataan Hidayat Agung Wibowo, S.STP menegaskan betapa pentingnya sikap terbuka terhadap pembelajaran dan kesediaan untuk menerima umpan balik, karena hal ini membantu individu dan organisasi beradaptasi dengan perubahan yang tak

terhindarkan. Dengan demikian, teori Alsabbah dan Ibrahim (2013) dan wawancara dengan para profesional ini secara bersama-sama menggarisbawahi pentingnya adaptasi, pembelajaran berkelanjutan, dan pembaruan pengetahuan untuk menjaga daya saing organisasi di tengah dinamika lingkungan bisnis yang semakin kompleks. Ini menunjukkan bahwa penguasaan kompetensi teknis merupakan salah satu kunci utama bagi pemimpin dan organisasi untuk bertahan dan berkembang di era modern yang penuh tantangan.

Berdasarkan pembahasan diatas, maka dapat diketahui bahwa Kompetensi teknis pada sekretariat daerah adalah elemen kritis yang memainkan peran utama dalam menghadapi dinamika lingkungan kerja yang terus berubah. Dalam konteks ini, kompetensi teknis umum membawa fokus pada kemampuan komunikasi efektif, kemampuan pengaturan dan peningkatan kapasitas organisasi, serta penghargaan terhadap waktu anggota tim. Faktor-faktor ini secara bersama-sama menciptakan fondasi yang kuat untuk pengembangan kepemimpinan yang efektif dan pencapaian kinerja optimal dalam organisasi.

Sejalan dengan itu, peningkatan kompetensi teknis inti memperlihatkan urgensi dalam meningkatkan keterampilan analitis dan pengambilan keputusan berbasis data dan fakta yang tersedia. Kemampuan untuk mengumpulkan dan menganalisis data dengan teliti memungkinkan pemimpin untuk memahami konteks sosial dan kebutuhan masyarakat secara menyeluruh, sehingga memastikan pengambilan keputusan yang tepat dan responsif.

Selain itu, dalam menghadapi perubahan teknologi yang pesat, penting bagi pemimpin dan anggota tim untuk memiliki kompetensi teknis pilihan yang kuat. Mereka harus mampu memperbarui pengetahuan dan keterampilan khusus yang relevan dengan tugas yang diemban, termasuk penggunaan perangkat lunak khusus dan pemahaman mendalam tentang perkembangan teknologi terkini. Dengan demikian, adaptasi, pembelajaran berkelanjutan, dan pembaruan pengetahuan menjadi imperatif penting untuk mempertahankan daya saing organisasi di tengah lingkungan yang semakin kompleks. Dengan menggabungkan elemen-elemen ini, pemimpin dan organisasi dapat memastikan posisi unggul mereka di era modern yang penuh tantangan.

Kesimpulan

1. Pengembangan kompetensi manajerial di Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara difokuskan pada beberapa aspek utama. Pertama, penguatan kemampuan berpikir konseptual untuk merumuskan visi dan strategi yang tepat. Selain itu, integritas dan motivasi berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan semangat kerja yang tinggi. Komitmen terhadap organisasi memerlukan interaksi efektif, evaluasi yang cermat, dan sikap proaktif dalam mengatasi tantangan. Kerjasama lintas departemen dan penyelesaian konflik juga penting untuk kinerja organisasi yang holistik dan efisien. Orientasi pada pelayanan dan pemahaman mendalam terhadap kebutuhan pegawai dan pelanggan membantu menciptakan lingkungan kerja yang memungkinkan setiap individu memberikan kontribusi terbaik. Keteraturan dalam proses operasional dan kepatuhan terhadap SOP dan kebijakan organisasi penting untuk efisiensi. Proses pengambilan keputusan yang efektif membutuhkan manajemen risiko yang baik dan pemahaman mendalam terhadap opsi-opsi yang tersedia. Kepemimpinan yang efektif didasarkan pada pemahaman tentang visi dan misi organisasi, komunikasi yang terbuka, dan kemampuan mengembangkan orang lain.
2. Kompetensi teknis di Sekretariat Daerah merupakan faktor penting dalam menghadapi perubahan lingkungan kerja yang dinamis. Ini meliputi kemampuan komunikasi efektif, pengaturan organisasi, dan penghargaan terhadap waktu tim. Hal-hal ini membentuk dasar yang kuat untuk pengembangan kepemimpinan yang efektif dan pencapaian kinerja optimal di organisasi. Peningkatan kompetensi teknis inti menunjukkan perlunya

meningkatkan keterampilan analitis dan pengambilan keputusan berdasarkan data. Kemampuan untuk mengumpulkan dan menganalisis data dengan cermat memungkinkan pemimpin memahami konteks sosial dan kebutuhan masyarakat secara menyeluruh, yang membantu dalam pengambilan keputusan yang tepat dan responsif. Selain itu, di era perubahan teknologi yang cepat, penting bagi pemimpin dan anggota tim untuk memiliki kompetensi teknis yang kuat. Mereka harus mengikuti perkembangan pengetahuan dan keterampilan khusus yang relevan dengan tugas mereka, termasuk penguasaan perangkat lunak khusus dan pemahaman yang mendalam tentang perkembangan teknologi terbaru. Oleh karena itu, adaptasi, pembelajaran berkelanjutan, dan pembaruan pengetahuan menjadi sangat penting untuk menjaga daya saing organisasi di tengah lingkungan yang semakin kompleks. Dengan mengintegrasikan elemen-elemen ini, pemimpin dan organisasi dapat memastikan posisi unggul mereka di era modern yang penuh tantangan.

REFERENSI

- Amon, L., & Harliansyah, H. (2022). Analisis Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Perencanaan Peningkatan Mutu Pendidikan Menengah Kejuruan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(1), 147-162.
- Hasibuan, Malayu S. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2005.
- Abdullah, M. R. (2012). *Manajemen Berbasis Syariah*.
- Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta, 2010
- Dessler, G. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh Jilid2*. Jakarta: Indeks.
- Becker Brian E, Hunselid Mark A, Ulrich Dave. (2001).” The HR Scorecard: Linking People, Strategy and Performance”, Harvard Business School Press, Boston, Massachusetts
- Alsabbah, M. Y., & Ibrahim, H. I. (2013). Employee competence (soft and hard) outcome of recruitment and selection process. *American Journal of Economics*, 3(5C), 67-73.
- Riyanti, B. P. D., Sandroto, C. W., & DW, M. T. W. (2017). Soft skill competencies, hard skill competencies, and intention to become enterpreneur of vocational graduates. *International Research Journal of Business Studies*, 9(2).
- Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Diklat Pegawai Negeri Sipil Spencer, L. M., & Spencer, P. S. M. (2008). *Competence at Work models for superior performance*. John Wiley & Sons.
- Jackson, S. E., Luo, Y., & Schuler, R. S. (2003). *Managing human resources in cross-border alliances*. Routledge.
- Covey, S. R., Merrill, A. R., Merrill, R. R., & Altmann, A. (2014). *Der Weg zum Wesentlichen: der Klassiker des Zeitmanagements*. Campus Verlag.
- Madon, R., & Tahir, L. M. (2014, December). AMALAN PENGURUSAN PEMBANGUNAN PROFESIONAL GURU DI SEKOLAH DAN KOMPETENSI GURU DI NEGERI SABAH. In *International Education Postgraduate Seminar 2014* (p. 132).
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta :PT Raja Grafindo.
- Astuti, F. F., & Zunaidah, Z. (2012). Pengaruh Perubahan Sistem Pengadaan Barang/Jasa dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Bagian Pengadaan Barang/Jasa Di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, 10(20), 59-80.
- Zulkifli, M., Darmawan, A., & Sutrisno, E. (2014). Motivasi Kerja, Sertifikasi, Kesejahteraan dan Kinerja Guru. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, 3(02).
- Bohlarander, G., & Snell, S. (2010). *Principles of Human Resource. Management*, Mason.

- Sofyan, A. (2021). IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS SPIRITUAL COMPANY DI WAROENG STEAK AND SHAKE YOGYAKARTA (Doctoral dissertation, UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA).
- Hasibuan, Malayu S.P., 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara, Jakarta.
- Terry, G. R. (2008). Prinsip-prinsip manajemen.
- Robbins, Stephen P. dan Mary Coulter. (2004) manajemen Jilid I. Alih Bahasa T. Hermaya. Jakarta: PT. Indeks Kelompok gramedia
- Griffin, R. W., & Ebert, R. J. (2008). Bisnis, edisi 8, jilid 1. Erlangga. Terry, G. R. (2021). Dasar-Dasar Manajemen Edisi Revisi. Bumi Aksara.
- Hasibuan, H. M. S., Sikula, A. F., Terry, G. R., Koontz, H., & O'Donnel, C. TUGAS SISTEM INFORMASI MANAJEMEN: IMPLEMENTASI SISTEM INFORMASI MANAJEMEN PADA PT OXY ABSTRAK.
- Apartur (Def. 1) (n.d). Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Online diakses melalui <https://kbbi.web.id/aparatur>
- Apriani, F. (2011). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Kepemimpinan terhadap Efektivitas Kerja. *BISNIS & BIROKRASI: Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*, 16(1).
- Arikunto, Surhasimi. 2002 prosedur penelitian suatu pendekatan teori dan praktek. Jakarta Penerbit: Rineka Cipta.
- Astuti, F. F., & Zunaidah, Z. (2012). Pengaruh Perubahan Sistem Pengadaan Barang/Jasa dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Bagian Pengadaan Barang/Jasa Di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, 10(20), 59-80.
- Bell, E. Bryman,., & Harley,.(2018). Business research methods.
- Bungin, B. 2003, Analisa Data Penelitian Kualitatif. PT. RajaGrafindon Persada, Jakarta.
- Fitriati, R., Astuti, R. S., Priyadi, B. P., & Afrizal, T. (2021). Analisis Kompetensi Manajerial Jabatan Pelaksana di Balai Pendidikan dan Latihan Keagamaan Semarang. *PERSPEKTIF*, 10(2), 391-398.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke Tujuh, edisi revisi, PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Hidayat, T. (2019). Kompetensi Pegawai Tata Usaha dalam Meningkatkan Tertib Administrasi di SMPN 2 Parigi Kabupaten Pangandaran. *Dinamika: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 6(3), 163-174.
- Indonesia, P. R. (2014). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.
- Madon, R., & Tahir, L. M. (2014, December). AMALAN PENGURUSAN PEMBANGUNAN PROFESIONAL GURU DI SEKOLAH DAN KOMPETENSI GURU DI NEGERI SABAH. In *International Education Postgraduate Seminar 2014* (p. 132).
- Megalia, R. (2011). Manajemen Peningkatan Kompetensi Aparatur: Studi tentang Implementasi Kebijakan Reformasi Sumber Daya Manusia pada Badan Pendidikan dan Pelatihan di Indonesia. *SOSIOHUMANIKA*, 4(2).
- Moleong, L. J. (2007). Metodologi penelitian kualitatif edisi revisi.
- Negara, B. K. (2013). Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor: 7 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Manajerial Pegawai Negeri Sipil. Jakarta (ID): BKN.
- Nomor, K. K. B. K. N. (8). Tahun 2013 tanggal 11 Februari 2013 tentang Pedoman Perumusan Standar Kompetensi Teknis PNS. Jakarta: BAKN RI.

- Nomor, P. K. B. K. N. (35). Tahun 2011 Tentang Pedoman Penyusunan Pola Karier Pegawai Negeri Sipil.
- Perundang-Undangan, P. (1945). Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Undang-Undang Nomor, 30.
- Prihadi, S. F. (2004). *Assessment Centre: Identifikasi, pengukuran dan Pengembangan Kompetensi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Samsudin, S., & MM, M. P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV. Pustaka Setia, Bandung.
- Sanjaya, W. (2005). *Pembelajaran dalam Implementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi*, Kencana Prenada. Jakarta: Media Group.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill building approach*. John Wiley & Sons.
- STIA, L. (2012). *Capacity Building Birokrasi Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota di Indonesia*. Laporan Penelitian Tim Peneliti STIA LAN. Makassar.
- Surya, D. (2003). *Pengembangan SDM Berbasis Kompetensi*. Usahawan, Nomor, 1.
- Syarif, R. (1995). *Pedoman Pelaksanaan Analisis Jabatan dan Pemanfaatan Hasilnya*. Bandung: Angkasa Bandung.
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta :PT Raja Grafindo Widjaja, A. W. (2006). *Administrasi kepegawaian*. Jakarta: Rajawali.
- Yustisia, T. V. (2015). Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2004 tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Pemerintah tentang Kepegawaian Terbaru. *VisiMedia*.
- Zulkifli, M., Darmawan, A., & Sutrisno, E. (2014). Motivasi Kerja, Sertifikasi, Kesejahteraan dan Kinerja Guru. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, 3(02).
- Susandi, E. T., Amaliyah, A., & Nurhayani, N. (2014). Manajemen Kapasitas Layanan ITIL Dalam Penyusunan Rencana Infrastruktur TI Di Puskom PTS Di Jabar. *Jurnal Komputer Bisnis*, 5(1).