

**ANALISIS PENGEMBANGAN KOMPETENSI  
SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR PELAYANAN SOSIAL  
PADA SENTRA "GAU MABAJI" GOWA**

**ANALYSIS OF COMPETENCY DEVELOPMENT  
OF SOCIAL SERVICES HUMAN RESOURCE APPARATUS  
AT SENTRA "GAU MABAJI" GOWA**

**TESIS**



**Oleh :**

**SUCIPTO**

**Nomor Induk Mahasiswa : 105031100121**

**PROGRAM PASCASARJANA  
MAGISTER ILMU ADMINISTRASI PUBLIK  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
2024**

**TESIS**

**ANALISIS PENGEMBANGAN KOMPETENSI  
SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR PELAYANAN SOSIAL  
PADA SENTRA "GAU MABAJI" GOWA**

Yang disusun dan diajukan oleh :


**SUCIPTO**  
**NIM. 105 03 11 001 21**

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian Tesis  
Pada tanggal 20 Februari 2024

Menyetujui :  
Komisi Pembimbing

Pembimbing I,

Pembimbing II,

  
**Dr. Burhanuddin, S.Sos., M.Si**


  
**Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos., M.Si**

Mengetahui :

Direktur Program Pascasarjana  
Unismuh Makassar

Ketua Program Studi  
Magister Administrasi Publik

  
**Prof. Dr. H. Irwan Akib, M.Pd**  
**NBM. 613 949**

  
**Dr. Hj. Fatmawati, M.Si**  
**NBM. 1076 424**

## HALAMAN PENERIMAAN PENGUJI

Judul Tesis : Analisis Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur Pelayanan Sosial pada Sentra "Gau Mabaji" Gowa

Nama Mahasiswa : Sucipto

NIM : 105 03 11 001 21

Program Studi : Magister Ilmu Administrasi Publik

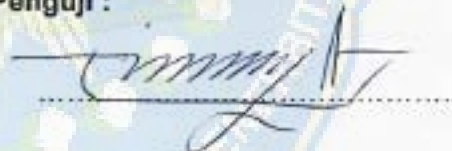
Konsentrasi : Manajemen Publik

Telah diuji dan dipertahankan di depan Panitia Penguji Tesis pada Tanggal 20 Februari 2024 dan dinyatakan telah memenuhi persyaratan dan dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Ilmu Administrasi Publik (M.A.P) pada Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 20 Februari 2024

### Tim Penguji :

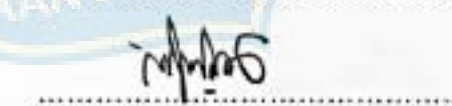
Prof. Dr. H. Irwan Akib, M.Pd  
(Ketua Sidang)



Dr. Burhanuddin, S.Sos., M.Si  
(Pembimbing I)



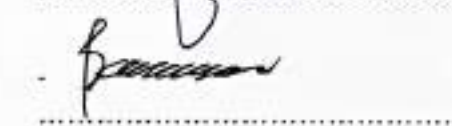
Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos., M.Si  
(Pembimbing II)



Dr. Hj. Fatmawati, M.Si  
(Penguji I)



Dr. H. Lukman Hakim, M.Si  
(Penguji II)



## PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Sucipto

NIM : 105 03 11 001 21

Program Studi : Magister Ilmu Administrasi Publik

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan merupakan pengambilalihan tulisan atau pemikiran orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan tesis ini hasil karya orang lain, saya menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Makassar, 20 Februari 2024

Yang Menyatakan,



Sucipto

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, penulis panjatkan rasa syukur yang tidak terhingga atas kehadiran **الله سبحانه و تعالى** yang melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul **Analisis Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur Pelayanan Sosial pada Sentra "Gau Mabaji" Gowa**. Tidak lupa penulis kirimkan shalawat dan salam kepada Rasulullah Shalallahu 'Alaihi Wasallam beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya.

Dalam penyusunan tesis ini, penulis beberapa kali mengalami hambatan dan tantangan, tetapi hal tersebut tidak menjadikan penulis putus semangat dalam menyelesaikan tesis tersebut. Penulis menyadari bahwa keikhlasan, usaha, serta doa yang akan membawa kelancaran dalam proses penyelesaian tesis ini.

Penulis menyadari bahwa penyusunan tesis ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya serta salam penuh hormat dengan segenap cinta kepada kedua orang tua penulis, Almarhum Ayahanda Karsi Sutikno dan Ibunda Hj. Salasiah yang telah merawat, mendidik, mengarahkan, dan senantiasa memberikan nasehat, dukungan, harapan, serta memberikan semangat, perhatian, kasih sayang, doa tulus tanpa pamrih dan pengorbanan yang tak terhingga. Kepada Istri, anak dan seluruh saudaraku, yang senantiasa mendukung penuh dan memberikan fasilitas kepada penulis sehingga membantu kelancaran penulis dalam menyusun dan menyelesaikan tesis ini. Serta kepada seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, dukungan, dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu.

Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan ucapan terima kasih disampaikan kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. DR. H. Ambo Asse, M.Ag selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Prof. Dr. H. Irwan Akib, M.Pd selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar beserta jajarannya.
3. Ibu Dr. Hj. Fatmawati, M.Si selaku Ketua Program Studi Magister Ilmu Administrasi Publik yang senantiasa meluangkan waktunya, memotivasi, membimbing, dan mengarahkan penulis, sehingga tesis ini dapat diselesaikan.
4. Bapak Dr. Burhanuddin, S.Sos.,M.Si selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya, membimbing, dan mengarahkan penulis, sehingga tesis ini dapat diselesaikan.
5. Ibu Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos.,M.Si selaku Pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktunya, membimbing, dan mengarahkan penulis, sehingga tesis ini dapat diselesaikan.
6. Bapak DR. Subhan Kadir, S.Kep.,M.Si selaku Kepala Sentra “Gau Mabaji” di Gowa yang telah membantu memberikan informasi maupun arahan kepada penulis dalam melaksanakan penelitian
7. Seluruh Dosen dan Staf pegawai di lingkup Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar yang telah mengajar dan membantu penulis hingga penulis sampai ke jenjang ini.
8. Seluruh Pejabat Struktural dan Fungsional di Kementerian Sosial khususnya pada Unit Pelaksana Teknis Direktorat Jenderal Rehabilitasi Sosial Sentra “Gau Mabaji” di Gowa yang telah membantu dan memberikan arahan kepada penulis dalam melaksanakan penelitian.
9. Seluruh teman-teman MIAP (Magister Ilmu Administrasi Publik) angkatan 2021 sebagai rekan-rekan seperjuangan dalam memperjuangkan toga.
10. Seluruh pihak yang telah membantu secara langsung maupun tidak langsung yang penulis tidak sempat sebutkan satu persatu.

Demi kesempurnaan tesis ini, saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan. Semoga karya tesis ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Makassar, 20 Februari 2024



Sucipto



## ABSTRAK

**Sucipto, 2024. Analisis Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Aparatur Pelayanan Sosial pada Sentra "Gau Mabaji" Gowa. Dibimbing oleh Burhanuddin dan Ihyani Malik.**

Kompetensi merupakan syarat penting untuk keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan (Hasibuan, 2006). Oleh karena itu, pengembangan kompetensi pegawai bagi suatu organisasi adalah mutlak diperlukan. Kajian tentang pengembangan kompetensi pegawai telah banyak dilakukan, namun masih sedikit yang mengkaji pengembangan kompetensi pegawai pada bidang pelayanan sosial. Oleh karena itu, penelitian ini sangat menarik untuk diteliti.

Penelitian ini dilaksanakan selama dua bulan di Sentra "Gau Mabaji" di Gowa sebagai lokus pelaksana program pelayanan sosial Kementerian Sosial RI. Jenis penelitian ini adalah kualitatif. Informan penelitian berjumlah 6 (enam) orang pegawai Sentra "Gau Mabaji" di Gowa. Data penelitian ini didapatkan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Tahap analisis data yang dilakukan adalah pengumpulan data (*data collection*), reduksi data (*data reduction*), penyajian data (*display data*), pengambilan keputusan (*conclusion: drawing/verifying*). Serta dibantu dengan alat bantu analisis data yakni software Nvivo 12 plus.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari aspek keterampilan, organisasi ini memberikan perhatian serius terhadap pengembangan keterampilan pegawai mereka dengan mengidentifikasi keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas dengan efektif dan menyelenggarakan pelatihan yang sesuai. Sementara dari aspek pengetahuan, Sentra "Gau Mabaji" di Gowa berinvestasi dalam pengembangan pengetahuan pegawai mereka dengan memberikan akses ke sumber-sumber pembelajaran dan mendorong pegawai untuk terus belajar dan meningkatkan pengetahuan mereka. Kemudian dari aspek sikap, organisasi ini mempromosikan sikap seperti motivasi, etika, kemampuan beradaptasi, kepemimpinan, dan inovasi agar dapat menciptakan budaya organisasi yang sehat dan produktif.

**Kata kunci :** Pengembangan Kompetensi, Pelayanan Sosial.



## ABSTRACT

**Sucipto, 2024.** The Analysis of Competency Development of Social Service Apparatus Resources at Gowa "Gau Mabaji" Center. Supervised by Burhanuddin and Ihyani Malik.

Competence is an important requirement for the success of an organization in achieving its goals (Hasibuan, 2006). Therefore, developing employees' competency for an organization is absolutely necessary. Many studies have been conducted on employees' competency development, but few have studied employees' competency development in the field of social services. Therefore, this research was very interesting to be studied.

This research was carried out for two months at "Gau Mabaji" Center in Gowa as the implementation locus for the Indonesian Ministry of Social Affairs' social service program. This type of research was qualitative. The research informants were 6 (six) employees at "Gau Mabaji" Center in Gowa. This research data was obtained through observation, interviews and documentation. The data analysis stages carried out were data collection, data reduction, data display, decision making (conclusion: drawing/verifying). And assisted with data analysis tools, namely Nvivo 12 plus software.

The research results showed that from the skills aspect, these organizations pay serious attention to developing the skills of their employees by identifying the skills required to carry out tasks effectively and organizing appropriate training.

Meanwhile, from the knowledge aspect, "Gau Mabaji" Center in Gowa invests in developing the knowledge of their employees by providing access to learning resources and encouraging employees to continue learning and improving their knowledge.

Then from the attitude aspect, this organization promotes attitudes such as motivation, ethics, adaptability, leadership and innovation in order to create a healthy and productive organizational culture.

**Keywords:** *Competency Development, Social Services.*



Translated & Certified by  
Language Institute of Unismuh Makassar  
Date: 28 June 2024 Doc: Abstract  
Authorized by:

## DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PENERIMAAN PENGUJI.....	iii
KATA PENGANTAR.....	v
ABSTRAK.....	viii
ABSTRACT.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	12
C. Tujuan Penelitian.....	12
D. Manfaat Penelitian.....	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	14
A. Tinjauan Penelitian Yang Relevan.....	14
B. Teori dan Konsep.....	20
1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	20
2. Konsep Kompetensi.....	23
3. Indikator Kompetensi.....	25
4. Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur.....	26
5. Pelayanan Sosial.....	31
6. Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur.....	35
C. Kerangka Pikir.....	39
D. Fokus Penelitian.....	40
E. Deskripsi Fokus Penelitian.....	41
BAB III METODE PENELITIAN.....	44
A. Pendekatan Penelitian.....	44
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	45
C. Unit Analisis dan Penentuan Informan.....	45
D. Teknik Pengumpulan Data.....	46
1. Wawancara.....	46
2. Dokumentasi.....	47

E. Teknik Analisis Data.....	47
1. Pengumpulan data ( <i>Data Collection</i> ).....	49
2. Reduksi Data ( <i>Data Reduction</i> ).....	49
3. Penyajian Data ( <i>Display Data</i> ) .....	50
4. Pengambilan Kesimpulan ( <i>Conclusion: Drawing/verifying</i> ).....	51
F. Alat Bantu Analisis Data.....	52
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>54</b>
A. GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN .....	54
1. Sentra “Gau Mabaji” Gowa.....	54
2. Struktur Organisasi .....	57
B. HASIL PENELITIAN.....	59
1. Aspek pengembangan keterampilan SDM aparatur di Sentra “Gau Mabaji” Gowa .....	60
2. Aspek pengembangan pengetahuan SDM aparatur di Sentra “Gau Mabaji” Gowa .....	84
3. Aspek pengembangan sikap SDM aparatur di Sentra “Gau Mabaji” Gowa....	97
4. Hambatan dan tantangan dalam pengembangan SDM aparatur di Sentra “Gau Mabaji” Gowa .....	109
C. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN .....	118
1. Pengembangan kompetensi SDM Aparatur dalam aspek Keterampilan.....	118
2. Pengembangan kompetensi SDM Aparatur dalam aspek Pengetahuan.....	128
3. Pengembangan kompetensi SDM Aparatur dalam aspek Sikap.....	133
4. Hambatan dan tantangan dalam pengembangan kompetensi SDM Aparatur .....	138
5. Tercapainya standar mutu dalam pelayanan sosial.....	140
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>145</b>
A. Kesimpulan .....	145
B. Saran .....	147
DAFTAR PUSTAKA.....	148
LAMPIRAN .....	160
RIWAYAT HIDUP .....	204

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Teks</b>	<b>Halaman</b>
Tabel 1.1	Jumlah Sumber Daya Manusia Aparatur di Sentra “Gau Mabaji” Gowa.....	11
Tabel 3.1	Daftar Informan Penelitian .....	45



## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>	<b>Teks</b>	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1	Desain Alur Penelitian .....	40
Gambar 4.1	Struktur Organisasi di Sentra "Gau Mabaji" Gowa .....	58
Gambar 4.2	Analisis Pengembangan Keterampilan .....	60
Gambar 4.3	Grafik Jumlah Pengembangan Keterampilan SDM Aparatur Pelayanan Sosial di Sentra "Gau Mabaji" Gowa .....	61
Gambar 4.4	Analisis Pengembangan Pengetahuan .....	84
Gambar 4.5	Grafik Jumlah Pengembangan Pengetahuan SDM Aparatur Pelayanan Sosial di Sentra "Gau Mabaji" Gowa .....	85
Gambar 4.6	Analisis Pengembangan Sikap .....	97
Gambar 4.7	Analisis Hambatan dan Tantangan dalam Pengembangan SDM Aparatur Pelayanan Sosial di Sentra "Gau Mabaji" Gowa .....	110

## DAFTAR LAMPIRAN

1. Dokumentasi Penelitian .....	160
2. Lembar Validasi Penelitian .....	169
3. Dokumen Penelitian .....	185



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Ratifikasi *Convention on the rights of persons with disabilities* (CRPD) melalui Undang-undang Nomor 19 tahun 2011, menurut Karim (2018) menjadi basis formal-konstitusional bagi pemerintah Indonesia baik Nasional, maupun lokal untuk menjamin pelayanan yang maksimal terhadap berbagai kebutuhan warga Negara yang menyandang status disabilitas, Badan Pusat Statistik (BPS) menyitir hasil Survei Sosial Ekonomi Nasional (SUSENAS) tahun 2018 tercatat jumlah penyandang disabilitas sebanyak ±7.545.112 jiwa. Tingginya jumlah penyandang disabilitas tersebut menyiratkan akan semakin tingginya permasalahan sosial dan tantangan yang dihadapi dalam berbagai aspek kehidupan sehari-hari (Indraningrum et al., 2021).

Salah satu faktor bagi terwujudnya kebijakan dan pelayanan sosial adalah sumber daya manusia (Yulianto, 2020). Sumber daya manusia, seperti juga dibahas oleh Sakban, Nural & Ridwan (2019) tentu saja memerlukan manajemen untuk memaksimalkan potensi; apalagi dalam konteks era revolusi industri yang dalam pandangan Rohida (2018) memerlukan penguasaan teknologi untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, termasuk yang menggunakan sistem pengembangan fundamental *Agile* seperti diperlihatkan oleh Rahardja (2022) di mana program ini akan meningkatkan kemampuan di bidang teknologi dan

informasi. Selain itu keterampilan yang berbasis teknologi mempermudah pelayanan di sektor publik (Haerana, Malik & Saudarni, 2022).

Bagi lembaga organisasi, meningkatkan produktivitas SDM untuk memaksimalkan pelayanan sosial merupakan aspek penting agar mencapai tujuan tertentu (Siregar, 2018). Lembaga pemerintah harus mengambil peran dan posisi strategis dalam menentukan karakteristik yang memungkinkan pengembangan sumber daya manusia (Sunarsi, 2018). Dengan demikian, kualitas pelayanan dapat ditingkatkan. Progresivitas pegawai dinas sosial juga akan diukur berdasarkan kompetensi dan kinerja mereka dalam memaksimalkan pelayanan sosial (Fachrizi, 2019).

Kajian tentang pengembangan kompetensi pegawai telah banyak dilakukan. Kompetensi merupakan syarat penting untuk keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan (Hasibuan, 2006). Oleh karena itu, pengembangan kompetensi pegawai bagi suatu organisasi adalah mutlak diperlukan. Pengembangan kompetensi pegawai adalah upaya untuk merubah cara kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga pegawai tersebut dapat menghasilkan kinerja yang lebih optimal (Awaluddin, 1993). Sementara itu, kompetensi dipahami sebagai gabungan antara skill, kognitif, dan atribut personal yang muncul dalam perilaku kinerja yang dapat diobservasi, dinilai, dan dievaluasi (Nurefendi, 2015). Kompetensi seseorang seperti gunung es yang tampak di permukaan hanyalah perilaku yang dapat dilihat, sementara potensi yang besar tidak



tampak karena di bawah permukaan. Padahal sesungguhnya potensi tersebut sangat menentukan tingkat kompetensi yang dimiliki seseorang.

Seorang pegawai negeri sipil (PNS) perlu memiliki kompetensi pengetahuan, skill, dan sikap perilaku untuk menjamin bahwa tugas-tugasnya dapat diselesaikan dengan baik. Setiap manusia memiliki akses pengetahuan, kemahiran, perjalanan hidup, dan orientasi masa depan (Hasibuan, 2006). Sedangkan teori kepentingan yang diperkenalkan oleh McKenna (2004) menyatakan setiap orang dalam suatu organisasi sumber daya manusia memiliki kepentingan untuk berprestasi sesuai tingkat pengetahuan, keterampilan, keahlian dan sikap yang ditunjukkan untuk mencapai tujuan organisasi. Inti kompetensi tersebut sangat terkait dengan keterampilan, pengetahuan dan sikap yang diambil dalam membuat suatu keputusan untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan interpretasi Ishak & Waworuntu (2019) kualitas pelayanan adalah segala bentuk aktivitas yang dilakukan oleh institusi terkait guna memenuhi harapan publik. Bagi konteks ini, pelayanan kesehatan di Kota Makassar, Muthahharah & Juhari (2020) secara retrospektif mengatakan bahwa dinas terkait telah mencatat masyarakat terlayani di tahun 2018 mencapai 81,77 % dibanding tahun 2017 yang hanya 81,71 %. Persentase tersebut menunjukkan selisih peningkatan sebesar 6% secara statistik, namun angka ini tidak memiliki rujukan kualitas dalam kasus atau dengan kata lain, perubahan praktik. Kasus lain tentang standar kompetensi pelayanan adalah seperti yang ditunjukkan juga oleh

Safaruddin et al (2020) khususnya dalam konteks pemerintah, yaitu penanggulangan tingkat kemiskinan dengan penerapan program keluarga harapan (PKH) seperti yang terjadi pada Kecamatan Tamalatea Kota Makassar; selain itu, Kabupaten Luwu Timur juga menerapkan program perlindungan anak dan perempuan (Nuryani et al., 2021).

Upaya merealisasikan program menurut Utami et al (2020) tidak terlepas dari implementasi manajemen sumber daya manusia; juga anggaran basis kinerja (Gani et al., 2022); serta pengaruh partisipasi masyarakat (Umaira & Adnan, 2019). Demikian komitmen kualitas sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap progresivitas program. Terhadap ini, salah satu kinerja yang dilaksanakan oleh pemerintah, khususnya dinas sosial Kota Makassar, beberapa di antaranya pembinaan anak jalanan, gelandangan, pengemis dan pengamen (Hidayah, 2020); karena sebagai pimpinan, dinas sosial dituntut untuk berpikiran terbuka dan terbebas dari mentalitas yang terfragmentasi (Sidabutar, 2020).

Mentalitas yang terfragmentasi juga akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, termasuk pegawai dinas sosial (Hidayat, Solihin & Amar, 2020). Dengan demikian Waloni et al (2019) menegaskan bahwa penempatan pegawai Aparatur Sipil Negara pada jabatan struktural benar-benar harus memenuhi persyaratan yang ditetapkan, agar tidak terjadi berbagai permasalahan yang dikeluhkan seperti, disfungsi tupoksi, miskomunikasi; serta dalam kasus lain Ningsih et al (2013) menambahkan administrasi yang rumit, serta berbagai kebijakan dan regulasi berkenaan

dengan administrasi kepegawaian. Maka perlu untuk mengatasi permasalahan terkait administrasi kepegawaian dengan berbagai macam upaya, salah satunya Pemanfaatan aplikasi yang menggunakan bahasa pemrograman *Personal Home Page* (PHP) dan Database menggunakan *MY Structure Query Language* (MySQL) dan menggunakan aplikasi *Macromedia Dreamweaver 8* dalam kasus yang ditunjukkan oleh Haristo & Marlindawati (2018) di Palembang.

Patmasari (2020) menegaskan bahwa bidang administrasi juga merupakan salah satu penentu kualitas pelayanan publik yang termasuk di dalamnya, fungsi pengaturan dan penyelenggaraan; demikian halnya pada bidang sosial, pelayanan bantuan dan jaminan sosial terhadap penyandang masalah kesejahteraan sosial juga sangat penting (Hariani, D & Rahmawati, 2016); ini akan termasuk juga pelayanan ekonomi masyarakat melalui bidang penanggulangan kemiskinan (Wirasakti, 2020). Bahkan jika diperlukan, untuk meningkatkan kualitas pelayanan dan memperkecil kemungkinan stres para pegawai, Meysita et al (2022) menganjurkan terapi sufistik untuk meningkatkan kualitas kesabaran para pegawai pelayan sosial. Dengan demikian upaya tersebut mengidikasikan peningkatan kualitas tertentu, di mana instansi pelayanan sosial dapat lebih maksimal dalam menerapkan tupoksi sebagaimana mestinya.

Melayani masyarakat telah menjadi tujuan penting dalam penyelenggaraan administrasi publik (Soemitra & Fadilah (2022)); dalam sektor lain, Budidaya & Rohana (2020) juga menekankan bahwa standar

minimal pelayanan, termasuk bidang kesehatan, juga berpengaruh terhadap jaminan kehidupan yang sehat dan mendorong kesejahteraan yang baik (*good health and well-being*); meskipun menurut Yusriani et al (2021) komunikasi organisasi juga akan memberi pengaruh terhadap peningkatan standar pelayanan minimal, atau dalam aksentuasinya, komunikasi adalah jembatan keterlaksanaan standar pelayanan minimal. Beberapa kasus menunjukkan minimnya kualitas pelayanan sosial, misalnya dalam kasus yang ditunjukkan oleh Sekarini (2018) bagi konteks pelayanan di Samarinda; juga Abd Kadir et al (2022) pelayanan administrasi di Distrik Maladum Mes Kota Sorong.

Munandar et al (2019) mengandaikan hal yang sama dapat saja terjadi pada petugas pelayanan, atau spesifik tenaga pendampingan sosial. Kualitas kerja sangat mempengaruhi pelayanan publik Tommy Pissa, (2018). Premis ini juga akan berkenaan dengan kesadaran dalam melakukan tindakan yang bersumber pada pengetahuan; Switika Bonde, (2013) menegaskan secara prinsipil, bahwa setiap aparatur dituntut melakukan tugas dan fungsinya secara professional karena sangat berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kemajuan serta peningkatan kualitas pelayanan organisasi pemerintah. Bagi Mongilong et al (2018) pembinaan pegawai juga adalah upaya meningkatkan kualitas aparatur sipil negara.

Reformasi birokrasi membawa pada layanan yang mengacu pada prinsip modernitas yaitu pelayanan publik yang akuntabel, transparan,

sesuai aturan, responsif, inklusif, efektif dan efisien (Haning, 2018). Namun kadang-kadang, moralitas atau etika masih dianggap sebagai faktor yang kurang penting dan tidak relevan dengan pelayanan publik (Bisri & Asmoro, 2019). Padahal dalam literatur tentang pelayanan publik, etika merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan publik (Dewi, 2022). Hal ini mengonfirmasi bahwa praktik pelayanan publik masih berkutat pada persoalan etika dan akuntabilitas yang masih rendah dan tidak ramah terhadap pelayanan disabilitas sosial (Asrini et al., 2019). Selain itu ada indikasi permasalahan lain seperti sistem prosedur pelayanan dan sumber daya manusia yang tidak tertib terhadap budaya pelayanan.

Berdasarkan Peraturan Menteri Sosial Nomor 3 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis di Lingkungan Direktorat Jenderal Rehabilitasi Sosial dijelaskan bahwa Sentra “Gau Mabaji” Gowa merupakan unit pelaksana teknis di bidang rehabilitasi sosial yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Direktur Jenderal Rehabilitasi Sosial di Kementerian Sosial. Sentra “Gau Mabaji” Gowa memiliki tugas dalam pelayanan rehabilitasi sosial meliputi penyusunan rencana, program, dan anggaran; pelaksanaan fasilitasi akses; pelaksanaan asesmen; pelaksanaan layanan asistensi rehabilitasi sosial; pelaksanaan monitoring dan evaluasi layanan asistensi rehabilitasi sosial; pelaksanaan terminasi layanan asistensi rehabilitasi sosial; pemetaan data dan informasi; dan pemantauan, evaluasi, dan pelaporan. Dalam Keputusan Menteri Sosial nomor 223/HUK/2022 Sentra “Gau Mabaji” Gowa ditugaskan untuk

menjangkau wilayah layanan di Provinsi Sulawesi Selatan dan Provinsi Papua.

Sumber daya manusia aparatur yang ada di Sentra Gau Mabaji Gowa berjumlah 51 orang yang terdiri dari 25 orang ASN dan 26 orang Non PNS. Untuk lengkapnya dapat dilihat pada tabel:

**Tabel 1.1**  
**Sumber Daya Manusia Aparatur**  
**di Sentra “Gau Mabaji” Gowa Tahun 2022**

Tingkat Pendidikan	ASN Jabatan Administrator	ASN Jabatan Pengawas	ASN Jab. Fungsional Tertentu	ASN Jab. Fungsional Umum	Non PNS
S3	1	-	-	-	
S2	-	-	2	1	
S1	-	1	7	4	8
Diploma III	-	-	2	2	1
SMA/SMK	-	-	-	2	11
SMP	-	-	-	1	2
SD	-	-	-	2	3
<b>Jumlah</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>25</b>

Sumber: Sub Bagian Tata Usaha, Sentra “Gau Mabaji” Gowa.

Berdasarkan tabel tersebut tingkat pendidikan pada Sentra Gau Mabaji Kabupaten Gowa tingkat pendidikan Strata 3 (S3) berjumlah 1 orang, Strata 2 (S2) berjumlah 3 orang, Strata 1 (S1) berjumlah 20 orang, Diploma (D3) berjumlah 5 orang dan tingkat SMA/SMK ke bawah berjumlah 21 orang. Masih terdapat tingkat pendidikan SMA/SMK ke bawah, hal tersebut dapat mempengaruhi hasil kinerja pegawai. Untuk menciptakan dan meningkatkan kinerja pegawai dibutuhkan kompetensi pegawai sumber daya manusia seperti pengetahuan, keterampilan, sikap serta keahlian yang mendukung karena merupakan bagian penting dalam

membentuk kinerja pegawai yang berkualitas dan berkompetensi terhadap organisasi.

Dari data tingkat pendidikan tersebut, terdapat beberapa pegawai belum mengikuti pengembangan kompetensi seperti peningkatan pendidikan hingga pada tahun 2022, sehingga hal ini mempengaruhi standar kompetensi pegawai yang tidak optimal. Hal ini bisa dikarenakan karena kurang proporsionalnya jumlah pegawai, masih rendahnya minat pegawai dalam mengikuti pengembangan kompetensi secara mandiri. Oleh karena itu sangat diperlukan pengembangan kompetensi pegawai agar pegawai dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan tupoksinya masing-masing.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi sangat penting dan perlu dilakukan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan dalam rangka meningkatkan kemampuan dan profesionalisme. Sasaran dari pengembangan kualitas sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kinerja operasional pegawai dalam melaksanakan tugas. Selain itu, kualitas sumber daya manusia yang tinggi akan bermuara pada lahirnya komitmen yang kuat dalam penyelesaian tugas.

Berdasarkan peraturan Menteri Sosial nomor 7 tahun 2021 tentang asistensi rehabilitasi sosial (ATENSI) serta terformat dalam bentuk program sebagai implementasi Kebijakan Kesejahteraan Sosial melalui program ATENSI di Indonesia. Sentra "Gau Mabaji" Gowa melalui program ATENSI melaksanakan layanan rehabilitasi sosial yang menggunakan pendekatan

berbasis keluarga, komunitas, dan/atau residensial melalui kegiatan dukungan pemenuhan hidup yang layak, perawatan sosial dan/atau pengasuhan anak, dukungan keluarga, terapi fisik, terapi psikososial, terapi mental spiritual, pelatihan vokasional, pembinaan kewirausahaan, bantuan dan asistensi sosial serta dukungan aksesibilitas. Namun dalam beberapa hal, secara praksis masih ada kendala pada level implementasi sebagai standar pelayanan yang harus di implementasikan bagi setiap institusi terkait, misalnya kurangnya SDM aparatur berkompeten untuk melayani pemerlu pelayanan sosial dan pemberian tugas jabatan kepada pegawai yang tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki.

Beberapa temuan mengonfirmasi hal tersebut misalnya Hasriana (2022) tentang pegawai bidang rehabilitasi Dinas Sosial Kabupaten Polewali Mandar (Sulawesi Barat); Abbas & Sadat (2020) juga menyoroti hal yang sama dalam kasus di Kabupaten Buton (Sulawesi Tenggara), dan menegaskan hal yang sama. Riset tersebut, secara umum, mengungkap masalah pelayanan dan kurangnya sumber daya aparatur, termasuk faktor pendidikan yang berpengaruh langsung terhadap kompetensi, serta adanya praktik pelimpahan jabatan yang tidak sesuai dengan profesionalisme bidang aparatur.

Untuk konteks penelitian ini, fenomena permasalahan yang disoroti di pelayanan sosial Sentra "Gau Mabaji" Kabupaten Gowa, antara lain adalah pada data nominatif pegawai Tahun 2022 Sentra "Gau Mabaji" di Kabupaten Gowa jumlah pegawai dengan jabatan pekerja sosial hanya



berjumlah 5 orang sehingga menunjukkan adanya indikasi kekurangan pegawai yang melayani pemerlu pelayanan kesejahteraan sosial dan agar pelaksanaan tugas pelayanan sosial tetap berjalan sebagaimana mestinya terdapat pola pemberian tugas dan jabatan kepada pegawai yang tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki. Di mana Menurut Violin (2020) hal itu mengindikasikan kurangnya pengalaman dan budaya kerja aparatur dan belum sesuai dengan syarat-syarat seperti formasi jabatan dan beban kerja (Citra & Yunus, 2020). Tetapi untuk mengatasi minimnya tenaga aparatur pelayanan sosial dan disfungsi tupoksi, diperlukan komitmen organisasi penyesuaian kompetensi dan beban kerja yang sesuai dengan jabatan juga diperlukan (Ahmad et al., 2020).

Berdasarkan fenomena tersebut, maka perlu ada upaya untuk mengetahui pengembangan kompetensi SDM Aparatur dalam melaksanakan tugas-tugasnya, harapannya adalah dengan mengetahui pengembangan kompetensinya memudahkan dalam memetakan dengan bidang tugas yang dapat diemban oleh setiap pegawai. Berbagai fenomena tersebut, menjadi alasan bagi peneliti untuk melakukan penelitian di Sentra "Gau Mabaji" Gowa, khususnya terkait dengan pengembangan kompetensi SDM Aparatur dalam mencapai tujuan organisasi. Peneliti merasa tertarik untuk mengeksplorasi lebih jauh perihal fenomena pengembangan kompetensi sumber daya manusia aparatur pelayanan sosial yang berkaitan dengan pengetahuan, keterampilan dan sikap SDM Aparatur untuk memenuhi standar mutu pelayanan sosial dengan melakukan

penelitian di Sentra "Gau Mabaji" Gowa sebagai salah satu unit pelaksana teknis di Kementerian Sosial Republik Indonesia.

Pokok permasalahan penelitian ini adalah bagaimanakah pengembangan kompetensi SDM Aparatur pelayanan sosial dan apa saja hambatan serta tantangan yang dihadapi dalam pengembangan SDM Aparatur pada Sentra "Gau Mabaji" Gowa.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, dapat terlihat bahwa masih terdapat masalah terhadap mengenai pengembangan kompetensi sumber daya manusia aparatur yang dihadapi oleh Sentra "Gau Mabaji" Gowa, sehingga dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini untuk dikaji dan diteliti adalah:

1. Bagaimana pengembangan kompetensi SDM Aparatur di Sentra "Gau Mabaji" Gowa dilihat dari aspek keterampilan, pengetahuan, dan sikap?
2. Bagaimana hambatan dan tantangan dalam pengembangan kompetensi SDM Aparatur di Sentra "Gau Mabaji" Gowa?

### **C. Tujuan Penelitian**

Setidaknya, penelitian ini memiliki beberapa tujuan dan antara lain tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Mengetahui gambaran tentang pengembangan kompetensi SDM Aparatur di Sentra "Gau Mabaji" Gowa terkait keterampilan, pengetahuan dan sikap.

2. Mengetahui hambatan dan tantangan dalam pengembangan kompetensi SDM Aparatur di Sentra “Gau Mabaji” Gowa.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Sebagai kontribusi ilmiah, penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat baik secara teoretis maupun praktis.

##### 1. Manfaat Teoretis

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat dalam mengembangkan ilmu pengetahuan tentang studi literatur khususnya studi administrasi publik.

##### 2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini diharapkan akan berdampak pada pemahaman aparatur struktural kelembagaan dalam pengembangan kompetensi dan profesionalitas SDM Aparatur pelayanan sosial di Sentra “Gau Mabaji” Gowa.
- b. Penelitian ini juga diharapkan dapat bermanfaat bagi sejumlah yang berkepentingan baik individu maupun umum, serta lebih lanjut dapat melengkapi kekurangan-kekurangan pada temuan penelitian sebelumnya.
- c. Bagi Instansi, penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai bahan pertimbangan dalam memberikan tugas dan jabatan sesuai kompetensi yang dimiliki kepada SDM Aparatur pelayanan sosial di Sentra “Gau Mabaji” Gowa.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Tinjauan Penelitian Yang Relevan**

Sebagai pendasaran bagi penelitian, peneliti dalam hal ini, tentu saja juga mempertimbangkan beberapa hasil penelitian atau riset terdahulu untuk mengetahui beberapa hal, termasuk aspek kekurangan dan kelebihan terkait temuan dan tesis yang berhubungan baik secara langsung maupun tidak dengan fokus penelitian. Hal ini memungkinkan peneliti untuk melihat potensi ruang penelitian yang belum dieksplorasi serta aspek yang telah menjadi fokus riset-riset terdahulu. Antara lain beberapa penelitian yang relevan serta potensial mendukung penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Penelitian yang dilakukan oleh Wiryanto (2017) dengan judul penelitiannya Kajian Kebijakan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Sektor Pariwisata Era Reformasi Birokrasi menggunakan metode studi pustaka, dan teknik pengumpulan data sekunder serta teknik analisis deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi SDM aparatur dilaksanakan dengan menyusun informasi jabatan dan standar kompetensi jabatan yang sebagian besar masih dalam tahapan proses. Sedangkan Pengembangan kompetensi SDM pariwisata meliputi SDM aparatur, SDM industri dan masyarakat. Pengembangan kompetensi SDM aparatur di era reformasi birokrasi dilaksanakan antara lain dengan menyusun informasi jabatan dan standar kompetensi jabatan

untuk pucuk pimpinan sedangkan untuk jabatan yang lainnya dalam proses. Adapun pengembangan kompetensi SDM industri dan masyarakat dilaksanakan dengan sertifikasi kompetensi dengan hasil pencapaian target yang optimal. Perbedaan antara karya Wiryanto dan karya yang dilakukan oleh penulis terletak pada metode penelitian, dimana penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan studi pustaka.

- 2) Penelitian yang dilakukan oleh Ulumudin & Lismanah (2019) dengan fokus kinerja tenaga kesejahteraan sosial di Kecamatan Pasirwangi Kabupaten Garut, studi kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan beberapa indikator seperti kualitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian belum optimal. Sebagai upaya kritis terhadap penelitian ini, besar kemungkinan bahwa kurang maksimalnya temuan tersebut, dikarenakan bermasalah pada tahapan analisis, serta tidak serius dalam memperhatikan metodologi yang digunakan sebagai pengolahan data kualitatif.
- 3) Penelitian Haeruddin (2022) merupakan salah satu kasus kualitatif yang sangat relevan berfokus pada sasaran dan mekanisme program ATENSI lanjut usia di balai rehabilitasi sosial lanjut usia Gau Mabaji. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa program ATENSI Lanjut Usia terdiri dari 4 sasaran yaitu lanjut usia, keluarga, komunitas dan residensial. Sementara mekanisme pelaksanaannya diawali dari akses layanan, pendekatan awal kesepakatan bersama, asesmen

komprehensif, perencanaan, implementasi, supervisi dan monitoring dan evaluasi serta terminasi. Kemudian mekanisme penyaluran program ATENSI Lanjut Usia dilakukan dengan dua (2) cara yaitu penyaluran langsung oleh pihak Balai Rehabilitasi Sosial Lanjut Usia kepada penerima program yaitu lanjut usia dan penyaluran melalui komunitas (lembaga kesejahteraan sosial). Upaya tersebut menghasilkan klasifikasi yang melengkapi bagian-bagian tertentu walaupun tidak terdapat alasan yang melatarbelakangi indikator.

- 4) Penelitian relevan lain yaitu Ramadhania & Novianty (2020) dengan studi kuantitatif, berkonsentrasi pada pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap peningkatan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Berdasarkan statistik penelitian memperlihatkan akumulasi skor rata-rata sebesar 197,2 dan 205 dengan kriteria baik, serta kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap peningkatan AKIP sebesar 77,1%. persentase dan akumulasi telah dipaparkan secara terang-terangan, namun jumlah tersebut tidak memiliki pengaruh tanpa mendeskripsikan secara kualitatif.
- 5) Berdasarkan temuan penelitian lainnya, terlihat bahwa Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki pengaruh signifikan sebesar 41,5% terhadap Kinerja Aparatur Desa. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi SDM di Kantor Kepala Desa di Kabupaten Gunungkidul, Yogyakarta dapat berdampak positif terhadap kinerja para aparatur desa. Selain itu, temuan tersebut juga menunjukkan

bahwa Kemampuan Pemanfaatan Teknologi memiliki pengaruh signifikan sebesar 42,7% terhadap kinerja aparatur desa. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kemampuan pemanfaatan teknologi di lingkungan kantor Kepala Desa juga dapat berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja para aparatur desa (Nurjaya et al., 2021).

- 6) Berdasarkan kajian yang dilakukan, ditemukan bahwa penerapan Corporate University (CU) dalam pengembangan kompetensi sumber daya manusia aparatur sipil negara di Indonesia menjadi strategi penting dalam meningkatkan efisiensi, transparansi, dan daya saing organisasi publik. Proses transformasi unit pelatihan yang ada menjadi CU diharapkan dapat mengatasi permasalahan keterbatasan kemampuan ASN dalam menghadapi perubahan dan perkembangan global yang cepat. Namun, kendala yang muncul dalam implementasi CU dapat terjadi akibat adanya mentalitas dan penurunan moral ASN yang diwariskan dari generasi sebelumnya. Oleh karena itu, dukungan dari para pemimpin yang memiliki pola pikir terbuka dan bebas dari pola pikir terpilah menjadi sangat penting dalam memastikan keberhasilan implementasi CU (Sidabutar, 2020).
- 7) Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa kompetensi sumber daya manusia, disiplin kerja, dan kompensasi secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap kinerja aparatur sipil negara pada Dinas Pendidikan Provinsi Papua Barat. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja menjadi faktor yang paling dominan

memengaruhi kinerja ASN. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,630 menunjukkan bahwa sekitar 63% variasi kinerja aparatur sipil negara dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen yang diteliti, sementara 37% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya peningkatan disiplin kerja dalam mencapai kinerja yang lebih optimal di lingkungan kerja Dinas Pendidikan Provinsi Papua Barat (Magdalena et al., 2021).

- 8) Temuan penelitian lainnya tentang layanan sosial menunjukkan perlunya menempatkan keadilan sebagai prioritas utama dalam penyediaan layanan sosial, dengan menekankan pentingnya mencapai kesetaraan dan keadilan. Artikel tersebut menunjukkan bahwa pendekatan yang ada, yang sering ditandai oleh tindakan amal dan fokus pada membangun citra positif, dapat menyebabkan perasaan ketidakadilan di kalangan komunitas sasaran, terutama ketika mereka berada dalam posisi subordinasi terhadap penyedia layanan. Artikel tersebut mengusulkan model alternatif yang mendorong kesetaraan, menempatkan penekanan pada proses produksi, serta alokasi dan distribusi yang adil dari sumber daya sosial kepada masyarakat umum. Pergeseran yang diusulkan ini dianggap sebagai langkah mendasar menuju pendirian sistem layanan sosial yang lebih adil dan setara (Damanik, 2011).
- 9) Hasil penelitian lainnya menunjukkan bahwa dukungan kesehatan jiwa dan psikososial (DKJPS) dalam pelayanan sosial lanjut usia pada masa



pandemi COVID-19 dapat dilakukan melalui berbagai pendekatan, seperti institusi, komunitas, dan rumah tangga. Adopsi strategi DKJPS berbasis institusi melibatkan optimalisasi kegiatan bimbingan mental, agama, dan sosial bagi lanjut usia yang mandiri, sementara bagi yang tidak mandiri, pelayanan yang lebih intensif diperlukan. Pendekatan berbasis komunitas melibatkan pendampingan oleh lembaga kesejahteraan sosial dan penerapan perilaku hidup bersih dan sehat. Selain itu, dukungan sosial di lingkungan sekitar juga penting untuk menangani lanjut usia yang terlantar (Tristanto, 2020).

- 10) Hasil penelitian lainnya juga menunjukkan bahwa penyuluhan mengenai kesehatan lansia di UPT Pelayanan Sosial Tresna Werdha Husnul Khotimah Kota Pekanbaru pada bulan Januari 2020 memperlihatkan antusiasme dan keaktifan lansia dalam mengikuti acara tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa peran UPT Pelayanan Sosial berkontribusi dalam layanan sosial, khususnya terkait kesehatan lansia (Herniwanti et al., 2020).

Dari tinjauan penelitian di atas, terlihat bahwa pengembangan kompetensi sumber daya manusia (SDM), terutama di sektor publik, memiliki dampak signifikan terhadap kinerja dan akuntabilitas instansi pemerintah. Penelitian sebelumnya menyoroti pentingnya kompetensi SDM dalam meningkatkan efisiensi dan daya saing organisasi publik. Seiring dengan hal ini, perubahan strategi pelatihan dan pengembangan SDM, seperti transformasi unit pelatihan menjadi Corporate University (CU),

dianggap penting untuk menghadapi tantangan global yang cepat. Namun, perlu diingat bahwa dukungan pemimpin yang terbuka dan bebas dari pola pikir yang kaku juga sangat krusial dalam implementasi ini. Pengembangan kompetensi sumber daya manusia (SDM) juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja aparatur sipil negara (ASN) secara keseluruhan.

## **B. Teori dan Konsep**

### **1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Untuk itulah manajemen sumber daya manusia sangat berperan dalam mewujudkan hal tersebut. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakkan, dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan. Menurut Hasibuan (2006) Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Menurut Parker dalam Usman (2008) manajemen adalah Seni melaksanakan pekerjaan melalui orang-orang (*the art of getting things done through people*). Berdasarkan pengertian tersebut manajemen yaitu dalam pelaksanaannya melibatkan orang-orang yang ada di dalamnya dalam suatu pekerjaan. Menurut Flippo dalam Hasibuan (2006)

manajemen personalia adalah: Perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan, dan Menurut John dan Mary dalam Hasibuan (2006), manajemen personalia didefinisikan sebagai suatu proses pengembangan, menerapkan, dan menilai kebijakan-kebijakan, prosedur-prosedur, metode-metode, dan program-program yang berhubungan dengan individu karyawan dalam organisasi.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan di dalam suatu organisasi dari mulai perencanaan, pengorganisasian, pengarahan sampai pada pengendalian untuk mencapai suatu tujuan atau sasaran yang sudah ditetapkan oleh suatu organisasi.

Wether dan Davis dalam Sutrisno (2009) menyatakan bahwa Sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia yang siap berkontribusi dengan baik, yang mampu siap siaga dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Menurut Armstrong (Hasibuan, 2006) bahwa praktek manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan semua aspek tentang bagaimana orang bekerja dan dikelola dalam organisasi. Ini mencakup kegiatan seperti strategi sumber daya manusia, manajemen sumber

daya manusia, tanggung jawab sosial perusahaan, manajemen pengetahuan, pengembangan organisasi, sumber-sumber SOM, manajemen kinerja, pembelajaran dan pengembangan, manajemen imbalan, hubungan karyawan, kesejahteraan karyawan, kesehatan dan keselamatan, serta penyediaan jasa karyawan. Berdasarkan pendapat tersebut bahwa dalam praktek sumber daya manusia dilakukan oleh orang yang bekerja dan mengelola organisasi tersebut yang saling berkaitan satu sama lain, mencakup tentang semua hal manajemen sumber daya manusia, dari bagaimana dalam menentukan strategi, sumber-sumbernya, pengembangannya serta kesejahteraan pegawai itu sendiri.

Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif harus diperhatikan menunjang strategi yang akan ditetapkan karena jika praktik pengelolaan tersebut mendukung strategi organisasi akan memberikan kontribusi dalam menciptakan keunggulan kompetitif yang merupakan kunci kesuksesan organisasi dalam lingkungannya. Strategi organisasi akan berhasil jika organisasi mampu mengelola dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia berbasis kompetensi melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan dalam bersikap, sehingga sumber daya manusia yang terlibat dalam proses atau kegiatan organisasi merupakan sumber daya manusia berbasis pengetahuan yang memiliki keterampilan dan keahlian.

Secara keseluruhan, manajemen sumber daya manusia merupakan proses yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan

pengendalian sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Tujuan utamanya adalah untuk mencapai sasaran dan tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia yang siap, mampu, dan siaga dalam mewujudkan tujuan organisasi menjadi faktor krusial dalam keberhasilan implementasi strategi organisasi. Pengelolaan yang efektif dalam hal ini melibatkan praktik manajemen sumber daya manusia yang komprehensif, termasuk dalam aspek strategi sumber daya manusia, manajemen kinerja, tanggung jawab sosial perusahaan, pengembangan organisasi, dan berbagai aspek lain yang berhubungan dengan kesejahteraan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia. Pentingnya peningkatan kompetensi berbasis pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan juga menjadi fokus utama dalam mencapai keunggulan kompetitif serta kesuksesan organisasi dalam lingkungannya.

## **2. Konsep Kompetensi**

Kompetensi pegawai merupakan salah satu faktor yang menentukan bagi keberhasilan pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya. Dengan adanya kompetensi yang dimiliki sesuai dengan persyaratan analisis jabatan, diharapkan pegawai yang bersangkutan dapat melaksanakan tugas – tugasnya secara lebih efektif dan efisien, sehingga kinerja pegawai yang bersangkutan dengan sendirinya akan meningkat.

Utari & Prawironegoro (2016) menjelaskan bahwa kompetensi merupakan perpaduan keterampilan, pengetahuan, kreativitas dan sikap positif terhadap pekerjaan tertentu yang diwujudkan dalam kinerja. Hal ini

ditekan oleh Joseph. A & devito (2013) bahwa “kreativitas merupakan suatu kompetensi yang dimiliki oleh setiap orang lahir dengan potensi kreatif, dan potensi ini dapat dikembangkan atau dipupuk. Pengertian kompetensi identik dengan pengertian kreativitas, telah banyak dikemukakan para ahli berdasarkan pandangan yang berbeda, seperti dinyatakan oleh Supriyadi, (2011) bahwa “setiap orang memiliki kompetensi kreatif dengan tingkat yang berbeda-beda.” Tidak ada orang yang sama sekali tidak memiliki kompetensi atau kreativitas, dan yang diperlukan adalah bagaimanakah mengembangkan kreativitas (kompetensi) tersebut.

Bagi konteks yang sama, Spencer dalam Moeheriono, (2012) mendefinisikan arti dari kompetensi yaitu sebagai berikut: Karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja atau pada situasi tertentu. Secara eksplisit Wibowo, (2017) menjelaskan bahwa kompetensi adalah sebagai berikut; “Suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut”.

Berdasarkan penjelasan beberapa pakar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi tindakan atau perwujudan untuk melakukan pekerjaan adalah penting dilakukan. Sebab kompetensi sebagai ungkapan dan perwujudan diri individu termasuk kebutuhan pokok manusia yang bila

terwujud memberikan rasa kepuasan dan rasa keberhasilan yang mendalam. Yang pada akhirnya kompetensi dapat menentukan dan meningkatkan makna hidup manusia dengan segala kompleksitas dan problemnya juga keindahannya. Selanjutnya, Supriadi dari Stein dalam Sudjana, (2017) menyatakan bahwa, *“The creative work is a novel work that is accepted s tenable, useful satisfying by a group in some point in time”*. Pernyataan ini dapat diartikan bahwa pekerjaan kreatif adalah pekerjaan yang sifatnya baru yang berlaku, berguna, dan bisa memuaskan sesuatu kelompok dalam waktu yang sama. Sesuatu pekerjaan kreatif mempunyai sifat baru, meskipun tidak berarti sama sekali baru dan hasil pekerjaan itu mencerminkan hasil kombinasi baru atau reintegrasi dari hal-hal yang sudah ada. Selain itu, hasil pekerjaan yang kreatif mempunyai kegunaan dan kepuasan bagi yang melaksanakan dalam waktu tertentu, yang berarti hasil pekerjaan kreatif dipengaruhi oleh waktu.

### **3. Indikator Kompetensi**

Menurut Hutapea & Thoha (2013) mengungkapkan bahwa ada tiga komponen utama pembentukan kompetensi sebagai berikut:

#### **a. Pengetahuan (*Knowledge*)**

Informasi yang dimiliki seseorang karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai bidang yang digelutinya (tertentu), misalnya bahasa komputer. Pengetahuan karyawan turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya,

karyawan yang mempunyai pengetahuan yang cukup meningkatkan efisiensi perusahaan.

b. Keterampilan (*Skill*)

Suatu upaya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada seseorang karyawan dengan baik dan maksimal, misalnya seorang programmer komputer. Disamping pengetahuan dan kemampuan karyawan, hal yang paling perlu diperhatikan adalah sikap/prilaku karyawan.

c. Sikap (*Attitude*)

Pola tingkah laku seorang karyawan di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan perusahaan. Apabila perusahaan mempunyai sikap mendukung pencapaian organisasi, maka secara otomatis segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan sebaik-baiknya. Kompetensi knowledge, skill dan attitude cenderung lebih nyata (*visible*) dan relatif berada dipermukaan (*ujung*) sebagai karekteristik yang dimiliki manusia. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan dan kemauan untuk melakukan sebuah tugas dengan kinerja

#### 4. Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur

Kompetensi pegawai merupakan salah satu faktor yang menentukan bagi keberhasilan pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya. Dengan adanya kompetensi yang dimiliki sesuai dengan persyaratan analisis jabatan, diharapkan pegawai yang bersangkutan dapat



melaksanakan tugas – tugasnya secara lebih efektif dan efisien, sehingga kinerja pegawai yang bersangkutan dengan sendirinya akan meningkat.

Menyikapi segala perubahan dan permasalahan yang terjadi saat ini memang tidak mudah, tetapi faktor determinannya adalah lembaga pelayanan berusaha membangun kinerja manajemen sumber daya manusia yang memadai. Hal ini memerlukan kompetensi pegawai aparatur sebagai upaya mengantisipasi perubahan organisasi untuk berkompetisi serta berinovasi, sehingga menuntut para pegawai bersikap profesional, cepat, dan responsif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Menurut Nazara (2020) Masalah utama yang dihadapi pemerintah dalam menyongsong era revolusi industri 4.0 adalah keterbatasan kualitas aparatur sipil Negara terhadap kompetensi dalam memanfaatkan teknologi sebagai sebuah peluang upaya memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Bagi Milyan (2022) pengembangan kompetensi sumber daya manusia terhadap peningkatan kinerja pegawai tentunya memiliki banyak pengaruh. Beberapa konteks lain juga menjelaskan hal-hal yang berkaitan dengan kompetensi dan sumber daya aparatur pegawai, di antaranya, konteks badan keluarga berencana dan pemberdayaan perempuan Kota Banjar; Setiadi (2018) juga menekankan bahwa kompetensi aparatur sangat berpengaruh terhadap kualitas pelayanan publik. Hal yang sama juga ditekankan oleh Setyahadi & Syauqi (2021) bahwa kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja aparatur sipil Negara tentunya berpengaruh,

dan memang sangat signifikan pada situasi atau lingkungan Direktorat Jenderal pembangunan dan pemberdayaan masyarakat tertentu.

Sementara menurut Susanto & Sukoco (2019), kompetensi sangat berpengaruh bagi komitmen kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai, begitupun bagi Johannes (2019) penerapan kompetensi aparatur juga signifikan dalam pelayanan publik. Sebagai bentuk kinerja aparatur dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat, yang dalam kasus penelitian ini terkait pelaksanaan program ATENSI, berdasarkan kompetensi tertentu, hal tersebut diperjelas secara eksplisit oleh Permensos nomor 7 tahun 2021 tentang Program asistensi rehabilitasi sosial dalam pasal 11 ayat (2) Pemberian layanan ATENSI sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dengan menggunakan metode manajemen kasus, sebagaimana dimaksud pada ayat (2) merupakan suatu langkah sistematis untuk mengatur dan melakukan layanan dalam rangka mengatasi masalah perlindungan dan/atau kesejahteraan yang kompleks terkait PPKS secara tepat, sistematis, dan tepat waktu melalui dukungan langsung dan rujukan sesuai dengan tujuan pelayanan.

Berbagai hal tersebut memang dibutuhkan kinerja manajemen sumber daya manusia di era disrupsi (Rustandi, 2019). Dalam penelitian yang ditunjukkan oleh Nuna (2022) bahwa konsep reformasi birokrasi bagi peningkatan kompetensi SDM aparatur pemerintah di Kecamatan Buntulia Kabupaten Pohuwato, belum dilaksanakan secara maksimal, di mana hal tersebut dapat dilihat dari : 1). Kelembagaan organisasi, 2). Kapasitas

maupun kapabilitas SDM, 3). Pemahaman terhadap teknologi, 4). Pelaksanaan *reward and punishment*, dan 5). Perbaikan etika dan moral yang masih perlu ditingkatkan.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara mempertimbangkan bahwa dalam rangka pelaksanaan cita-cita bangsa dan mewujudkan tujuan Negara sebagaimana tercantum dalam pembukaan Undang-Undang 1945, perlu dibangun aparatur sipil negara yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa (Undang-Undang ASN, 2014). Hal tersebut ditekankan oleh Caturi (2019) bahwa Pelaksanaan fungsi pelayanan masyarakat yang dilakukan oleh aparatur pemerintah dalam mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan yang baik dan bebas KKN (Kolusi, Korupsi, Nepotisme) sangatlah penting demi terciptanya sinergisitas antara aparatur pemerintahan dan masyarakat.

Menurut Nasution & Thamrin (2016) pemerintah perlu implementasikan kebijakan program pembinaan dinas sosial dan tenaga kerja, sebagaimana yang dijelaskan dalam pasal 2 Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang ASN, menjelaskan bahwa penyelenggaraan kebijakan dan manajemen ASN berdasarkan pada asas: a) kepastian hukum; b) profesionalitas; c) proporsionalitas; d) keterpaduan; e) delegasi;

f) netralitas; g) akuntabilitas; h) efektif dan efisien; i) keterbukaan; j) nondiskriminatif; k) persatuan dan kesatuan; l) keadilan dan kesetaraan serta; m) kesejahteraan. Bagaimanapun, pelayanan publik memerlukan kompetensi, pola karier dan penataan sumber daya aparatur (Suripto, 2012).

Bagi Komara (2019) kompetensi pegawai merupakan sebuah kombinasi antara keterampilan, atribut personal, dan pengetahuan yang tercermin melalui perilaku kinerja yang dapat diamati, diukur, dan dievaluasi; dengan demikian menurut Muarsarsar (2022) pemerintah perlu membangun strategi pengembangan sumberdaya manusia dalam meningkatkan kinerja aparatur. Sebagai upaya peningkatan tersebut, Sidabutar (2020) menyarankan kajian penerapan *corporate university* dalam pengembangan kompetensi sumber daya manusia aparatur sipil Negara.

Pada bagian lain Nugrahaeni, Ahmad & Wuryanti (2021) menggambarkan kompetensi Widyaiswara dalam mengelola pembelajaran di pusat pendidikan dan pelatihan kesejahteraan sosial begitupun Maryana (2019) juga menganalisis tentang reformasi sosial budaya dalam upaya pematapan sumber daya aparatur IAN, selain itu Apandi (2020) lebih spesifik pada strategi peningkatan kompetensi aparatur sipil negara melalui peningkatan E-literasi dan edukasi kebijakan publik. Bagi Rifdan et al (2021) kinerja aparatur sipil negara dalam pelayanan tersebut menjadi salah satu hal yang penting; bagi Muazansyah (2018) pengaruh kemampuan kerja

(*work ability*) dan kualitas kerja (*work quality*) merupakan kompetensi bagi para aparatur pelayanan publik. Tetapi hal lain juga ditekankan oleh Mulyana & Nurwati (2018) dalam konteks industri kerajinan border, bahwa model pelayanan sosial berbasis sistem, juga mengisyaratkan pola kinerja aparatur. Dengan demikian hal tersebut, menggambarkan atau menjelaskan bagian-bagian dari tugas dan fungsi para aparatur pegawai.

## **5. Pelayanan Sosial**

Kementerian Sosial dalam hal ini setidaknya telah mengupayakan berbagai peraturan serta program untuk mengantisipasi. Salah satunya, program Asistensi Rehabilitasi Sosial (ATENSI) berbasis *Residential Care* yang menjadi fokus riset Azkia et al (2021) melalui lagu-lagu daerah bagi penyandang disabilitas mental; dalam konteks lain, di Kabupaten Humbang Hasundutan, juga terdapat implementasi program bantuan Asistensi rehabilitasi sosial (ATENSI) terhadap penyandang disabilitas intelektual (Simanullang et al., 2022). Hal yang sama ditegaskan oleh Madanih (2022) terkait urgensi atau signifikansi pelayanan harian (*day care*) bagi lanjut usia (lansia) dalam meningkatkan kesejahteraan lansia di Indonesia; Salah satu program Kesejahteraan Sosial yang juga dicanangkan oleh pemerintah adalah program lingkungan pondok sosial (liponsos) (Nugroho, R, A & Faudah, 2018).

Sebagaimana dijelaskan dalam Undang-Undang 1945 mengamanatkan bahwa kesehatan merupakan hak asasi dan investasi semua warga Negara (Rachmawati & Umiyati, 2019). Hal tersebut juga erat

kaitannya dengan Permensos Pasal 40 ayat 1- bahwa Posyandu Lansia merupakan salah satu bentuk penyelenggaraan pelayanan kesehatan dan kesejahteraan sosial bagi lanjut usia yang berbasis masyarakat; Solissa (2022) mengonfirmasi bahwa program posyandu seperti yang terdapat di Kabupaten Maluku Tengah, merupakan prioritas penting agar kesehatan terpelihara dan terpantau secara optimal. Namun menurut Taftazani et al (2020) berbagai program tersebut dapat berjalan secara maksimal apabila memiliki tenaga kerja sosial dan sumber daya manusia yang punya kompetensi, integritas tinggi, loyalitas tanpa batas, serta mengikuti prosedur peraturan dan perundang-undangan.

Sebagai bentuk aktualisasi dari kebijakan sosial/publik, pelayanan sosial dilakukan dengan sistematis dan terencana, sehingga potensi pelayanan tepat sasaran dengan kebutuhan masyarakat dapat diminimalisir (Marpaung & Hulu, 2019). Hal ini terjadi karena adanya proses formulasi kebijakan yang berbasis *scientific* dan bukti (Asmara & Handoyo, 2015). Selain dari itu, pada level aktual pelayanan sosial, terkadang seringkali terjadi kendala dan permasalahan, ini terjadi karena dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kesiapan daerah untuk menerima program, serta ruang lingkup pekerja sosial yang tidak mendukung (Setiawan, 2017). Tapi bagian seperti ini dianggap sebagai sebuah tantangan pada tahap implementasi pelayanan sosial. Menurut (Sabarisman, 2015) terkait peluang dan tantangan pelayanan sosial juga dipahami sebagai tindakan

untuk mengatasi masalah sosial, seperti kemiskinan, ketelantaran, bahkan kriminalitas.

Taftazani (2017) mempertegas bahwa pelayanan sosial dapat diartikan sebagai seperangkat program yang ditunjukkan untuk membantu individu atau kelompok yang mengalami hambatan dalam memenuhi hak dan kebutuhan hidupnya; Sementara menurut Kepmenpan (2003) pelayanan publik adalah segala kegiatan yang diselenggarakan oleh penyelenggara sebagai upaya pemenuhan kebutuhan penerima layanan maupun pelaksana ketentuan peraturan dan perundang-undangan. Namun dalam konteks administrasi publik, kontribusi kinerja aparatur sipil negara tentunya sangat berpengaruh pada pencapaian tertentu (Sondakh, Michael & Gwijangge, 2022). Dengan demikian, Hasanah (2019) menyarankan agar tetap mengedepankan budaya pelayanan berbasis etika.

Berdasarkan Undang-undang Negara Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2009 tentang kesejahteraan sosial, sebagaimana yang dijelaskan dalam Pasal (3) bahwa penyelenggaraan kesejahteraan sosial bertujuan untuk:

- a. Meningkatkan taraf kesejahteraan, kualitas, dan kelangsungan hidup.
- b. Memulihkan fungsi sosial dalam rangka mencapai kemandirian.
- c. Meningkatkan ketahanan sosial masyarakat dalam mencegah dan menangani masalah kesejahteraan sosial.

- d. Meningkatkan kemampuan, kepedulian dan tanggung jawab sosial dunia usaha dalam penyelenggaraan kesejahteraan sosial secara melembaga dan berkelanjutan
- e. Meningkatkan kemampuan dan kepedulian masyarakat dalam penyelenggaraan kesejahteraan sosial secara melembaga dan berkelanjutan
- f. Meningkatkan kualitas manajemen penyelenggaraan kesejahteraan sosial.

Selain dari penjelasan perspektif legal formal di atas Menurut Rumengan et al (2019) pelayanan sosial juga bertujuan untuk menyediakan dan memfasilitasi kebutuhan masyarakat, salah satunya seperti yang dikatakan oleh Rosmayasari (2019) mendistribusikan air bersih; namun hal lain yang dipertegas oleh Trimulato (2017) sebagai bentuk penghargaan terhadap tenaga kerja sosial, memberikan jaminan kesejahteraan hidup merupakan bagian dari perolehan hak yang sama. Sebagaimana hal tersebut, dijelaskan secara gamblang dalam kandungan Pancasila bahwa keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.

Secara eksplisit jenis-jenis pelayanan sosial dapat digambarkan dalam muatan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2009 Tentang Kesejahteraan Sosial, Pasal 14 ayat (2) bagian perlindungan sosial di antaranya: a) bantuan sosial; b) advokasi sosial dan/atau; c) bantuan hukum, kemudian dipertegas oleh Pasal 15 ayat (2) a) bantuan langsung; b) penyediaan aksesibilitas dan; c) penguatan kelembagaan. Selain itu



menurut Fitriani (2017) yang juga termasuk dari jenis pelayanan publik adalah problem psikospiritual lansia, namun bagi Widiastuti (2017) memberikan jaminan sosial kesehatan, seperti pelayanan pemeriksaan kehamilan berkualitas kepada para disabilitas (Putri et al, 2019); kemudian dipertegas oleh Prabowo & Agustina (2022) bahwa peningkatan kesehatan masyarakat akan berpengaruh terhadap tingkat kepatuhan dan perilaku sosial. Dengan demikian hal tersebut kurang lebih menggambarkan hal-hal yang berhubungan dengan jenis-jenis pelayanan sosial.

## **6. Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur**

Pengembangan adalah ukuran berhasil tidaknya pencapaian tujuan organisasi. Apabila pengembangan berhasil mencapai tujuannya, maka organisasi tersebut telah berjalan efektif. Berdasarkan pendapat Steers (1985) pengembangan merupakan suatu kesatuan yang kompleks yang berusaha untuk mengalokasikan sumber dayanya secara rasional demi tercapainya tujuan. Lebih lanjut Steers (1985) pengembangan dapat dijelaskan dengan memahami 3 (tiga) konsep yang saling berhubungan, yaitu (1) optimalisasi tujuan, dalam organisasi tujuan keberhasilan yang tercapai oleh suatu organisasi tergantung dari kemampuannya untuk memperoleh dan memanfaatkan sumber daya yang langka dan berharga serta sependai mungkin dalam usahanya mengejar tujuan operasi dan kegiatannya. Dalam hal ini tercapainya tujuan dan mencari alternatif terbaik guna mencapai tujuan organisasi secara optimal. (2) perspektif sistem, dalam perspektif sistem organisasi dari berbagai unsur yang saling

mendukung dan saling melengkapi. Unsur-unsur tersebut sangat berpengaruh terhadap proses pencapaian tujuan organisasi, (3) tekanan pada segi perilaku manusia, dalam perilaku manusia, tingkah laku individu dan kelompok menentukan kelancaran tercapainya tujuan suatu organisasi.

Pengembangan selalu berkaitan dengan tolok ukur atau penilaian yang digunakan. Seperti yang dikemukakan oleh Argyris (dalam Steers 1985) menyatakan pengembangan adalah keseimbangan atau pendekatan secara optimal pada pencapaian tujuan, kemampuan pemecahan dan pemanfaatan tenaga manusia. Berarti dalam menilai pengembangan maka tolok ukur yang digunakan adalah keseimbangan atau pendekatan secara optimal upaya pencapaian tujuan.

Kriteria pengembangan dapat dinilai dan dilihat dari keefektifan organisasi itu sendiri menurut dimensi waktu (Sedarmayanti, 2001), dibagi atas ukuran waktu sebagai berikut: (1) jangka pendek, ialah kriteria untuk menunjukkan hasil tindakan yang mencakup waktu satu tahun atau lebih, (2) jangka menengah, ialah kriteria yang ditetapkan apabila menilai keefektifan seseorang, kelompok atau organisasi dalam jangka waktu yang lebih lama (misalnya lima tahun), (3) jangka panjang, ialah kriteria untuk menilai waktu yang akan datang dan tak terbatas.

Pendapat Emitai Etzioni dalam (Tudero, 2000), mengemukakan pendekatan pengukuran pengembangan organisasi yang disebutnya System Model, mencakup empat kriteria, yaitu (1) adaptasi, yaitu dipersoalkan kemampuan suatu organisasi untuk menyesuaikan diri

dengan lingkungannya, (2) integrasi, yaitu pengukuran terhadap tingkat kemampuan suatu organisasi untuk mengadakan sosialisasi, pengembangan konsensus dan komunikasi dengan berbagai macam organisasi lainnya, (3) motivasi, yaitu pengukuran mengenai keterikatan dan hubungan antara pelaku organisasi dengan organisasinya dan kelengkapan sarana bagi pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi, (4) produksi, yaitu usaha pengukuran efektifitas organisasi dihubungkan dengan jumlah dan mutu keluaran organisasi serta intensitas kegiatan suatu organisasi.

Pencapaian hasil pengembangan yang dilakukan oleh suatu organisasi terdiri dari tiga tahap, yakni input, conversion dan output atau masukan, perubahan dan hasil. Input meliputi sumber daya yang dimiliki, informasi dan pengetahuan, bahan-bahan mentah serta modal. Dalam tahap menentukan input, tingkat efisiensi sumber daya yang dimiliki sangat menentukan kemampuan yang dimiliki. Tahap conversion ditentukan oleh kemampuan organisasi memanfaatkan sumber daya yang dimiliki, manajemen dan pengguna teknologi agar dapat menghasilkan nilai. Dalam tahap ini, tingkat keahlian SDM dan daya tanggap organisasi terhadap perubahan lingkungan sangat menentukan tingkat produktivitasnya. Sedangkan tahap output, pelayanan yang diberikan merupakan hasil dari pengguna teknologi dan keahlian SDM. Organisasi yang dapat memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya secara efisien dapat

meningkatkan kemampuannya untuk pelayanan dengan memuaskan kebutuhan pelanggan.

Menurut Steers (1985), ada beberapa kriteria yang dapat digunakan untuk menilai atau mengukur suatu pengembangan, yaitu kemampuan menyesuaikan diri, produktivitas organisasi, kepuasan kerja, kemampuan berlabar, pencarian dan pemanfaatan sumber daya manusia.

Dalam menjamin pemahaman tentang kompetensi yang dimiliki pegawai, maka diperlukan adanya standar kompetensi meliputi keterampilan, pengetahuan, dan sikap. Siagian (1994) mengemukakan bahwa keterampilan adalah kemampuan teknis untuk melakukan sesuatu kegiatan tertentu yang dapat dipelajari dan dikembangkan, usaha-usaha pengembangan keterampilan adalah bagian dari kegiatan pendidikan yang dilakukan secara programatis dan sistematis, khusus dalam berbagai bidang yang sifatnya teknis dalam penerapan yang lebih ditujukan kepada kegiatan-kegiatan operasional. Usaha pengembangan keterampilan biasanya dilakukan melalui pelatihan.

Sementara itu, Mulyasa (2002) menyatakan bahwa Pengetahuan (knowledge) adalah kesadaran dalam bidang kognitif. Pengetahuan dapat diperoleh berdasarkan pengalaman kerja atau pendidikan yang tepat yang diperolehnya. Pendidikan sangat diharapkan dari seseorang individu bila mengerjakan suatu pekerjaan. Pengetahuan merupakan unsur yang mutlak dimiliki oleh individu. Sedangkan sikap pegawai mutlak diperlukan. Sikap adalah kecenderungan seseorang untuk bertindak. Menurut Nawawi (2006)

menyatakan setiap pegawai perlu memiliki sikap yang menjadi gambaran kepribadian terhadap gerak fisik dan pemikiran tentang suatu hal yang harus diungkapkan.

### **C. Kerangka Pikir**

Penelitian ini terkait analisis pengembangan kompetensi sumber daya manusia aparatur pelayanan sosial sesuai standar kompetensi yang meliputi keterampilan, pengetahuan, dan sikap.

Selanjutnya peneliti akan menganalisis pengembangan kompetensi tersebut dengan mengadopsi teori yang relevan dan teori-teori yang sesuai dengan fokus dan tujuan penelitian yaitu kajian kompetensi sumber daya manusia aparatur.

Jika pengembangan kompetensi sumber daya manusia aparatur di Sentra “Gau Mabaji” Gowa dilaksanakan secara memadai maka akan menghasilkan sumber daya manusia aparatur yang memenuhi standar kompetensi sehingga memenuhi standar atau mutu pelayanan rehabilitasi sosial.

Berdasarkan latar belakang dan tinjauan teori yang telah diuraikan sebelumnya, maka konsep kerangka pikir dalam penelitian ini menggunakan variabel utama yaitu pengembangan kompetensi pegawai dan memiliki sub variabel dari kompetensi yaitu keterampilan, pengetahuan dan sikap sehingga dapat dirumuskan skema kerangka pikir dalam penelitian ini, yaitu:



Gambar 2.1  
Desain Alur Penelitian

#### D. Fokus Penelitian

Fokus penelitian adalah untuk mengetahui pengembangan kompetensi pegawai meliputi pengembangan keterampilan, pengetahuan, dan sikap sumber daya manusia aparatur bidang pelayanan sosial. Upaya-upaya dan hambatan serta kendala dalam pengembangan kompetensi sumber daya manusia aparatur dalam mengemban tugas atau jabatan

yang berorientasi pada standar kompetensi jabatan sehingga standar mutu pelayanan sosial di Sentra "Gau Mabaji" Gowa dapat terpenuhi.

#### **E. Deskripsi Fokus Penelitian**

Bertolak dari latar belakang yang dikemukakan di atas, maka secara lengkap penelitian ini ingin mengemukakan beberapa fokus penelitian sebagai berikut :

1. Pengembangan keterampilan pegawai pada Sentra "Gau Mabaji" di Gowa adalah usaha untuk meningkatkan kemampuan para aparatur pelayanan sosial dalam memberikan layanan kepada masyarakat. Keterampilan yang dimaksud adalah kemampuan teknis yang dapat dipelajari dan dikembangkan, yang secara langsung memengaruhi kualitas pelayanan yang diberikan. Dalam konteks ini, pengembangan keterampilan dilakukan melalui kegiatan pelatihan yang dirancang secara programatis dan sistematis, yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas operasional dari layanan yang diberikan. Oleh karena itu, fokus penelitian ini bertumpu pada upaya konkret untuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusia aparatur pelayanan sosial di sentra "Gau Mabaji" Gowa melalui pengembangan keterampilan yang lebih kontekstual dan praktis.
2. Pengembangan pengetahuan pegawai di Sentra "Gau Mabaji" di Gowa merupakan upaya penting dalam meningkatkan kemampuan dan pengalaman kerja aparatur pelayanan sosial dalam memberikan pelayanan publik. Pengetahuan yang dimaksud mencakup

pengetahuan formal maupun non-formal yang dapat ditingkatkan melalui berbagai kesempatan, seperti kesempatan untuk mengejar pendidikan formal ke jenjang yang lebih tinggi, peluang untuk mengembangkan pendidikan non-formal, serta pemahaman yang baik mengenai disiplin ilmu yang relevan dengan tugas dan pekerjaan yang diemban. Pengalaman kerja yang dimiliki juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kompetensi pegawai, khususnya dalam bidang pengetahuan. Dengan demikian, fokus penelitian ini terarah pada peningkatan kompetensi pengetahuan melalui pengembangan pengetahuan yang beragam dan relevan bagi para aparatur pelayanan sosial di sentra "Gau Mabaji" Gowa.

3. Pengembangan kompetensi sikap pegawai di sentra "Gau Mabaji" di Gowa dapat dilakukan melalui berbagai metode, salah satunya melalui pemberian ceramah spiritual kepada kelompok pegawai. Sikap merupakan cerminan dari kecenderungan seseorang dalam bertindak dan bereaksi terhadap situasi tertentu. Penting bagi pegawai untuk memiliki sikap yang positif dan sesuai dengan nilai-nilai yang dijunjung tinggi dalam lingkungan kerja. Dengan demikian, pengembangan kompetensi sikap pegawai mencakup upaya untuk membentuk sikap yang positif dan mendukung dalam melaksanakan aktivitas kerja, yang dapat dilakukan melalui berbagai kegiatan, termasuk ceramah spiritual yang dapat memberikan panduan nilai dan moral kepada para pegawai. Dengan demikian, penelitian ini dapat menekankan pentingnya



pengembangan kompetensi sikap pegawai melalui berbagai strategi, termasuk ceramah spiritual, guna memastikan terciptanya lingkungan kerja yang positif dan produktif di sentra "Gau Mabaji" Gowa.

4. Dalam konteks pengembangan kompetensi sumber daya manusia aparatur pelayanan sosial di Sentra "Gau Mabaji" Gowa, terdapat sejumlah hambatan dan tantangan yang perlu diidentifikasi. Melalui penelusuran yang tepat dengan sumber data yang memadai, maka identifikasi pada faktor pengambat ini dapat berguna dalam tercapainya standar mutu dalam pelayanan sosial di Sentra "Gau Mabaji" Gowa



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan studi kualitatif yang dipadukan bersama fenomenologi Husserl (1999) dengan asumsi dasar bahwa peneliti tidak bisa mengantisipasi, dan mengakomodir berbagai fenomena di lapangan. Ini sesuai dengan diktum ontologi fenomenologi "*Zuruck Zu Den Sachen selbts*" atau mengembalikan fenomena pada dirinya sendiri. Realisme kritis dari Bashkar (2008) kemudian dipergunakan sebagai dasar konseptual eklektisisme teoretis, yang dengan demikian, peneliti tidak mempergunakan *Grand Theory* tertentu. Melainkan secara dinamis menyeleksi berbagai teori-teori yang sesuai dengan fokus dan tujuan penelitian, dan peneliti secara seksama memadukan berbagai teori untuk mendekati fenomena yang diteliti.

Dalam penelitian ini, pendekatan kualitatif digunakan sebagai kerangka kerja utama, dengan penerapan metode fenomenologi Husserl yang menekankan pada pemahaman mendalam terhadap pengalaman dan perspektif subjektif partisipan penelitian. Sementara itu, realisme kritis dari Bashkar digunakan sebagai dasar konseptual yang memungkinkan peneliti untuk mengadopsi teori-teori yang relevan dan sesuai dengan fenomena yang diteliti tanpa terikat pada satu teori tunggal. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk secara fleksibel memadukan berbagai teori yang sesuai dengan fokus dan tujuan penelitian, sehingga memungkinkan

penggalan yang lebih dalam terhadap fenomena yang tengah diteliti. Dengan demikian, pendekatan ini memfasilitasi analisis yang holistik dan komprehensif terhadap kerangka konseptual yang digunakan dalam hasil penelitian.

### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini akan dilaksanakan di Sentra "Gau Mabaji" sebagai lokus pelaksana program pelayanan sosial Kementerian Sosial, di Jalan Jurusan Malino Kilometer 29 Desa Romangloe Kecamatan Bontomarannu Kabupaten Gowa Provinsi Sulawesi Selatan, yang direncanakan pada tanggal 6 juli sampai 31 Agustus Tahun 2023.

### **C. Unit Analisis dan Penentuan Informan**

Data-data dalam penelitian dikumpulkan dengan standar pengumpulan data penelitian kualitatif yang secara umum di lokasi penelitian yaitu Sentra "Gau Mabaji" Kabupaten Gowa. Informan Penelitian adalah orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar belakang penelitian. Informan merupakan orang yang benar-benar mengetahui permasalahan yang akan diteliti.

**Tabel 3.1**  
**Daftar Informan Penelitian**

<b>Informan</b>	<b>Jumlah</b>
Kepala Sentra "Gau Mabaji" di Gowa	1 Orang
Kepala Sub Bagian Tata Usaha Sentra "Gau Mabaji" di Gowa	1 Orang
Koordinator Pejabat Fungsional Pelayanan Rehabilitasi Sosial Sentra "Gau Mabaji" di Gowa	1 Orang
Pejabat Fungsional Pekerja Sosial, Perawat dan Fisioterapis	3 Orang
<b>Total Informan</b>	<b>6 Orang</b>

#### D. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan informasi yang sesuai dan dibutuhkan dalam penelitian ini untuk memperkuat hasil penelitian, maka teknik yang digunakan yaitu:

##### 1. Observasi

Peneliti pada tahap ini melakukan pengamatan secara detil dan seksama, dengan mengandalkan semua perangkat penginderaan yang dimiliki oleh peneliti sendiri sebagai instrumen utama untuk memperoleh semua data yang dianggap penting dalam pengumpulan data di lapangan. Secara kontinyu, peneliti melakukan pengamatan, menjalin hubungan dan membangun komunikasi langsung dengan semua komponen yang akan menjadi subjek penelitian. Hal tersebut peneliti lakukan, selain untuk kemudian menentukan responden dalam penelitian, mengetahui kondisi lingkungan subjek dalam penelitian (tanpa perantara), juga agar peneliti mendapatkan pengetahuan dan mampu mengidentifikasi berbagai bentuk kegiatan serta aktivitasnya yang mungkin berhubungan dengan objek penelitian. Upaya tersebut peneliti lakukan agar hasil yang diperoleh dalam penelitian menjadi objektif.

##### 1. Wawancara

Wawancara terbuka atau *open ended*, dalam hal ini, peneliti gunakan setelah peneliti menentukan subjek yang akan menjadi informan (responden) pada tahap awal observasi, peneliti melakukan tanya jawab langsung dengan responden-responden untuk memperoleh keterangan

tentang fakta-fakta dari peristiwa dalam kasus yang menjadi fokus penelitian di samping opini mereka mengenai peristiwa lain yang berkaitan. Peneliti melakukan wawancara secara menyeluruh dengan beberapa responden, selain sebagai salah satu upaya untuk memaksimalkan dan mengoleksi sebanyak-banyaknya unit informasi yang diperlukan dalam penelitian, juga untuk memastikan tidak ada bias konfirmasi dalam pengolahan dan interpretasi data. Hal tersebut peneliti lakukan untuk memastikan relevansi dan objektivitas data-data yang telah diperoleh.

## 2. Dokumentasi

Sebagai upaya melengkapi data penelitian. Pada tahapan ini, peneliti mencari atau mengupayakan data pendukung berupa: surat, memorandum dan, pengumuman resmi; Agenda, kesimpulan-kesimpulan pertemuan, dan laporan peristiwa tertulis lainnya; Dokumen-dokumen administratif-proposal, laporan kemajuan, dan dokumen-dokumen intern lainnya; Penelitian atau evaluasi resmi pada situs yang sama, dan; Kliping-kliping baru, artikel lain yang muncul di media massa, brosur, juga data-data pendukung lain terkait pelayanan, serta jabatan dan fungsi kepegawaian; sebagian dari instrumen dokumentasi terlampir.

## **E. Teknik Analisis Data**

Setelah peneliti melakukan proses pengumpulan data dan uji keabsahan, pada tahap selanjutnya peneliti kembali memeriksa data-data yang terkumpul khususnya data hasil observasi dan wawancara seperti kondisi dan keadaan lingkungan sekitar subjek, aktivitas atau kegiatan lain

serta fenomena-fenomena terkait yang berhubungan baik secara langsung maupun tidak dengan kasus yang diteliti. Peneliti mempelajari hasil-hasil wawancara, memahami dan memastikan kesesuaian jawaban. Peneliti menggunakan teknik analisis sumber untuk menganalisis berbagai data yang peneliti peroleh dan secara keseluruhan bersifat non-numerik. Peneliti kemudian juga memeriksa, mempelajari, serta memahami seluruh data yang tersedia dan peneliti peroleh dari berbagai sumber.

Peneliti menganalisis setiap data yang peneliti kumpulkan secara intens untuk memahami kecenderungan khas juga pola-pola hubungan yang terdapat dalam setiap data serta korelasinya dengan kasus yang menjadi fokus penelitian. Selanjutnya, peneliti mulai merangkum beberapa data yang sesuai dengan permasalahan dalam penelitian untuk memudahkan peneliti mengklasifikasi jenis-jenis data yang dibutuhkan dalam penelitian dan, mungkin dapat menjawab pertanyaan-pertanyaan yang dirumuskan dalam penelitian.

Secara umum, alur proses analisis data ini dimulai dengan memeriksa dan mempelajari seluruh data yang tersedia dari berbagai sumber kemudian peneliti menelaah data-data tersebut untuk dirangkum dan difokuskan pada hal-hal yang penting sesuai permasalahan. Peneliti menganalisis data secara kontinyu untuk mendapatkan hasil yang akurat dan dapat digunakan sesuai kebutuhan dalam penelitian. Aktivitas ini dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga data jenuh atau habis terurai. Tahapan-tahapan dari teknik

yang peneliti tempuh dalam aktivitas menganalisis data pada penelitian ini, antara lain:

### 1. Pengumpulan data (*Data Collection*)

Peneliti pada tahap ini melakukan pengamatan, pencatatan dan pengumpulan semua data yang diperlukan secara objektif dan apa adanya, sesuai dengan hasil pengamatan yang peneliti lakukan sebagai langkah awal dalam pra-observasi maupun observasi lapangan. Peneliti mengumpulkan berbagai jenis dan bentuk data, baik dengan cara mengamati dan wawancara awal dengan beberapa subjek penelitian. Langkah tersebut peneliti lakukan selain untuk memastikan dan membuktikan bahwa fenomena yang akan diteliti benar-benar ada atau terjadi juga sebagai upaya awal peneliti, untuk mulai melakukan pemetaan (*mapping*) terhadap fenomena atau kasus yang menjadi fokus penelitian agar peneliti mendapatkan keterangan, yang dapat menuntun peneliti melakukan tahapan penelitian dan memperoleh data-data yang akan memberikan pemahaman kepada peneliti untuk memahami masalah penelitian dengan baik ketika lebih lanjut melakukan pengumpulan dan pengambilan data.

### 2. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Langkah selanjutnya yang peneliti lakukan dalam proses analisis data adalah, reduksi data. Pada tahap ini, data-data mentah yang peneliti kumpulkan kemudian di pelajari. Peneliti berusaha mempelajari, memahami, menganalisis kembali, menyeleksi serta mengelompokkan jenis

dan bentuk data baik primer maupun sekunder sesuai dengan formatnya. Selain agar memudahkan peneliti dalam menguraikan data hasil penelitian juga sebagai upaya memudahkan penyajian data penelitian. Dalam hal ini peneliti melakukan konversi data atau mengubah data seperti hasil wawancara, observasi, dan hasil dokumentasi dari beberapa sumber menjadi lebih sederhana agar dapat lebih mudah dipahami, tanpa menghilangkan unsur-unsur penting yang terkandung didalamnya. Hal tersebut peneliti lakukan karena reduksi data dilakukan sejak pengumpulan data dimulai dengan membuat ringkasan, mengkode, menelusuri tema, membuat gugus-gugus, menulis memo dan sebagainya dengan maksud menyisihkan data/informasi baik relevan maupun yang tidak relevan. Aspek yang direduksi adalah segala data primer dan sekunder yang ditemui peneliti ketika melakukan penelitian.

### 3. Penyajian Data (*Display Data*)

Langkah selanjutnya yang peneliti lakukan setelah data direduksi, adalah menyajikan data. Peneliti dalam hal ini, berupaya sesederhana mungkin menyusun data-data hasil penelitian yang sebelumnya telah peneliti olah sedemikian rupa, agar dapat disajikan secara sistematis dan menjadi terperinci serta terpola sebagai sebuah informasi yang berhubungan antara satu sama lain. Dalam penyajiannya, data yang peneliti sajikan berupa teks-teks dan argumen naratif atau uraian menyeluruh dengan tujuan, agar aspek-aspek penting yang menjadi permasalahan dalam penelitian dapat secara mudah dipahami lebih



mendasar, baik secara komprehensif maupun parsial. Penyajian data yang peneliti lakukan selain bertujuan untuk menggambarkan hasil penelitian sesuai dengan data-data yang diperoleh di lapangan, juga agar memudahkan peneliti menyimpulkan hasil temuan dalam bentuk sebuah laporan yang memuat informasi-informasi akurat tentang permasalahan yang diteliti.

#### 4. Pengambilan Kesimpulan (*Conclusion: Drawing/verifying*)

Tahapan terakhir dalam proses analisis data adalah penarikan kesimpulan. Pada tahap ini, peneliti berupaya memunculkan makna atau substansi dari permasalahan yang diteliti dengan uraian dan penjelasan berupa proposisi-proposisi yang peneliti dapatkan dari hasil menganalisis keseluruhan data-data yang telah dikumpulkan, dan peneliti olah sedemikian rupa kemudian diuraikan dalam bentuk kata dan kalimat yang bersifat deskriptif. Dalam tahap ini, hal-hal penting yang menjadi temuan peneliti sebagai fakta dan data dilapangan baik yang diperoleh dengan cara observasi, wawancara maupun dokumentasi, peneliti verifikasi kembali dengan memperhatikan semua pola dan hubungan yang terdapat dalam setiap data. Upaya ini peneliti lakukan agar data-data yang telah diperoleh di lapangan dapat dijelaskan dan dipahami dengan baik serta menyeluruh. Peneliti berupaya menemukan pola dan hubungan paling mendasar, antara permasalahan dalam penelitian dan data-data juga fakta khusus dilapangan dengan mempertimbangkan, keterangan-keterangan pendukung tentang fenomena yang diteliti agar peneliti dapat menggambarkan atau

mendesripsikan permasalahan yang diteliti secara umum sebagai sebuah proposisi baru yang mungkin akan menjawab pertanyaan-pertanyaan dalam penelitian dan, dengan demikian, bersifat induktif.

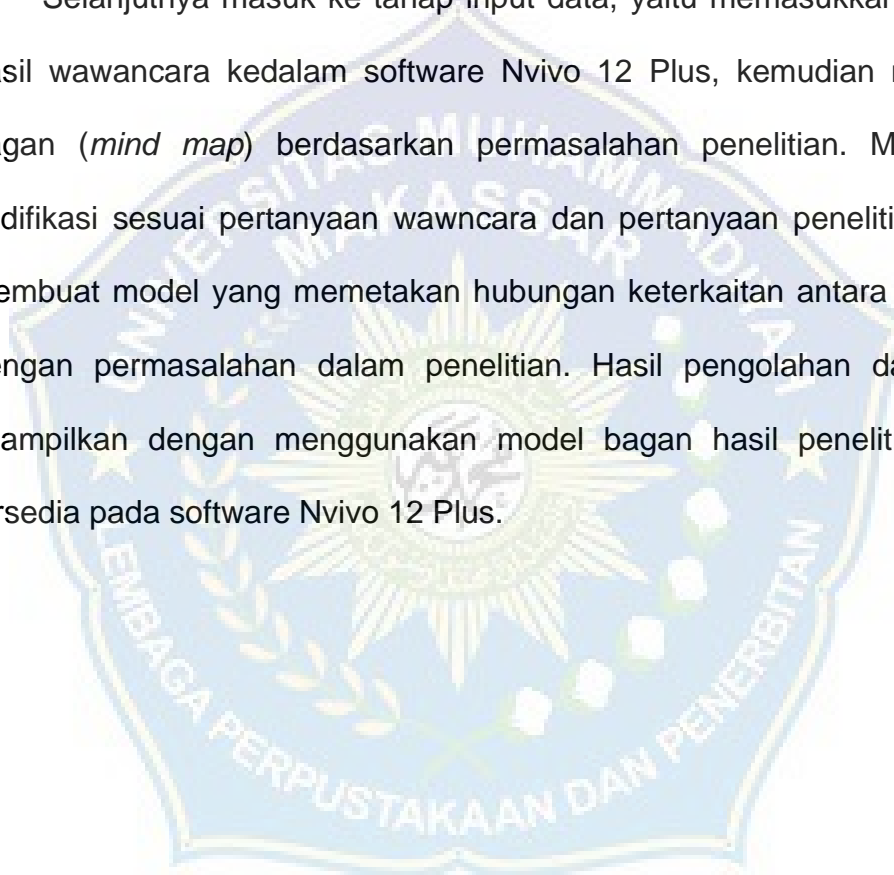
#### **F. Alat Bantu Analisis Data**

Alat bantu yang digunakan untuk menganalisis data kualitatif dalam penulisan ini yaitu menggunakan software Nvivo 12 Plus. Penulis menggunakan Nvivo 12 Plus agar memudahkan dalam mendapatkan presentasi data dalam bentuk tabel, grafik, dan diagram dengan melakukan coding terhadap sumber data penulisan.

Sumber data yang dianalisis pada Nvivo, terbagi menjadi empat bagian, yakni: sumber data penulisan internal (*internals*), sumber data penulisan eksternal (*eksternal*), catatan-catatan penulisan selama pengumpulan data (*memos*), dan kerangka matriks (*framework matrices*). Internal sources merupakan semua sumber data penulisan kualitatif yang dapat dimasukkan kedalam software Nvivo seperti rekaman wawancara, transkrip wawancara, catatan selama melakukan penelitian, foto, tabel data survei, data bases, dan video. External sources merupakan materi penulisan yang tidak dapat dimasukkan secara langsung kedalam software Nvivo, seperti buku referensi dari perpustakaan atau jurnal versi cetak. *Memos* adalah sumber data penulisan berupa catatan penulis selama melakukan penelitian. Sementara *Framework Matrices* merupakan ringkasan hasil observasi terhadap partisipan tertentu dan tema dalam proyek yang sudah dibuat dalam tabel matriks.

Pengolahan data hasil wawancara dimulai dengan membuat transkrip hasil wawancara, dengan cara mengubah file rekaman suara (*audio*) yang berada di handphone menjadi teks. Proses pelaksanaan ini membutuhkan waktu yang cukup lama karena peneliti harus mencermati, memahami maksud informasi yang disampaikan oleh informan pada saat wawancara.

Selanjutnya masuk ke tahap input data, yaitu memasukkan transkrip hasil wawancara kedalam software Nvivo 12 Plus, kemudian membuat bagan (*mind map*) berdasarkan permasalahan penelitian. Melakukan kodifikasi sesuai pertanyaan wawancara dan pertanyaan penelitian, serta membuat model yang memetakan hubungan keterkaitan antara informan dengan permasalahan dalam penelitian. Hasil pengolahan data akan ditampilkan dengan menggunakan model bagan hasil penelitian yang tersedia pada software Nvivo 12 Plus.



## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN**

##### **1. Sentra “Gau Mabaji” Gowa**

Sentra "Gau Mabaji" Gowa merupakan Sentra “Gau Mabaji” Gowa merupakan unit pelaksana teknis di bidang rehabilitasi sosial yang bertanggung jawab kepada Direktorat Jenderal Rehabilitasi Sosial di Kementerian Sosial. Sentra “Gau Mabaji” Gowa memiliki tugas dalam pelayanan rehabilitasi sosial meliputi penyusunan rencana, program, dan anggaran; pelaksanaan fasilitasi akses; pelaksanaan asesmen; pelaksanaan layanan asistensi rehabilitasi sosial; pelaksanaan monitoring dan evaluasi layanan asistensi rehabilitasi sosial; pelaksanaan terminasi layanan asistensi rehabilitasi sosial; pemetaan data dan informasi; dan pemantauan, evaluasi, dan pelaporan.

Sebagai unit kerja dari Kementerian Sosial, Sentra "Gau Mabaji" Gowa mendapatkan dukungan dan arahan dari Kementerian Sosial di tingkat pusat dalam pengembangan program, alokasi anggaran, dan pengawasan pelaksanaan program. Kementerian Sosial memiliki peran penting dalam merancang kebijakan dan mengkoordinasikan upaya-upaya rehabilitasi sosial dan perlindungan sosial di seluruh Indonesia.

Pelaksanaan rehabilitasi sosial di Sentra “Gau Mabaji” Gowa merupakan proses refungsionalisasi dan pengembangan untuk memungkinkan seseorang mampu melaksanakan fungsi sosialnya secara

wajar dalam masyarakat. Suatu kondisi yang memungkinkan individu, keluarga, kelompok, dan masyarakat untuk mampu memenuhi kebutuhan dan hak dasarnya, melaksanakan tugas dan peran sosialnya dan mengatasi masalah dalam dalam kehidupannya. Layanan tersebut meliputi layanan tidak langsung dan layanan langsung melalui program Asistensi Rehabilitasi Sosial.

Asistensi Rehabilitasi Sosial yang selanjutnya disebut ATENSI adalah layanan Rehabilitasi Sosial yang menggunakan pendekatan berbasis keluarga, komunitas, dan/atau residensial melalui kegiatan dukungan pemenuhan kebutuhan hidup layak, perawatan sosial dan/atau pengasuhan anak, dukungan keluarga, terapi fisik, terapi psikososial, terapi mental spiritual, pelatihan vokasional, pembinaan kewirausahaan, bantuan sosial dan asistensi sosial, serta dukungan aksesibilitas. Tujuannya adalah untuk mencapai keberfungsian sosial individu, keluarga, komunitas.

Program layanan yang dilaksanakan oleh Sentra “Gau Mabaji” Gowa adalah sama dengan yang dilaksanakan oleh Sentra, Sentra Terpadu, UPTD Dinas Sosial dan Lembaga Kesejahteraan Sosial yang mendapatkan supervisi dari Kementerian Sosial. Program layanan tersebut juga bekerja sama dengan instansi terkait, Perguruan Tinggi, dan Badan Usaha. Kegiatan pelayanan di Sentra “Gau Mabaji” Gowa meliputi: dukungan pemenuhan kehidupan layak, perawatan sosial dan atau pengasuhan anak, dukungan keluarga, terapi fisik, psikososial, mental spiritual, pelatihan vokasional dan pembinaan kewirausahaan, bantuan sosial dan asistensi

sosial serta dukungan aksesibilitas. Sasaran dari program tersebut adalah lanjut usia, anak, penyandang disabilitas, korban penyalahgunaan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya, tuna sosial dan korban perdagangan manusia.

Sentra "Gau Mabaji" Gowa mempunyai 12 asrama yang bisa menampung kurang lebih 55 orang, Perawatan Khusus di Asrama Sakura atau NC, Ruangan Fisioterapi, Aula, Asrama Terapi Musik, SKA (Sentra Kreasi Atensi), Lapangan Olahraga Bulutangkis, Takrow dan Tenis Meja. Beberapa contoh kegiatan klien di Sentra "Gau Mabaji" Gowa adalah terapi kehidupan dan religi, pelatihan vokasional berupa pelatihan menjahit, pelatihan keterampilan, pelatihan digital sablon, merawat ikan nila dan lele, menanam tumbuhan, terapi musik dan karaoke dan senam bugar.

Dengan adanya dukungan penuh dari Kementerian Sosial di tingkat pusat, Sentra "Gau Mabaji" Gowa sebagai unit pelaksana teknis di daerah dapat lebih efektif dalam menjalankan misinya untuk memberikan rehabilitasi dan perlindungan sosial kepada individu dan kelompok yang membutuhkan, kepada lanjut usia, anak, penyandang disabilitas, korban penyalahgunaan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya, tuna sosial dan korban perdagangan manusia dan kelompok rentan lainnya. Ini juga menciptakan kerangka kerja yang lebih luas untuk memastikan bahwa program tersebut berjalan sesuai dengan regulasi dan pedoman yang berlaku, serta dapat berkolaborasi dengan berbagai pihak terkait dalam rangka mencapai tujuan kesejahteraan sosial yang lebih besar.

## 2. Struktur Organisasi

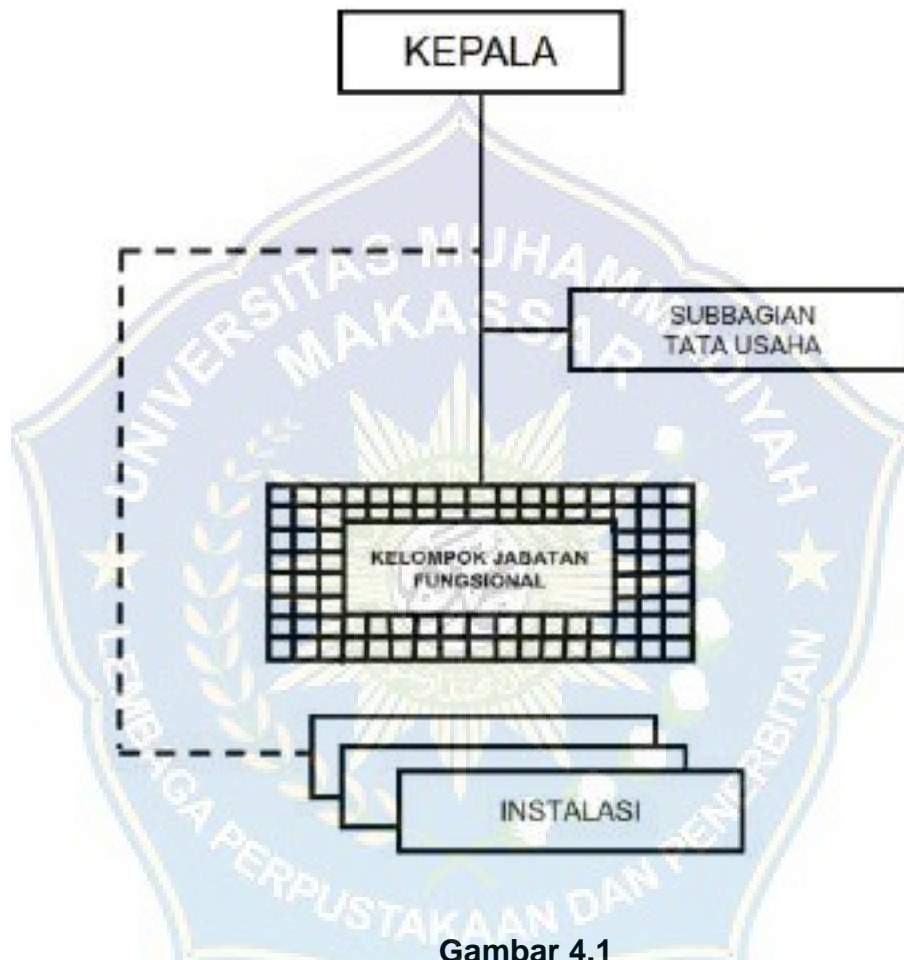
Unit Pelaksana Teknis di lingkungan Direktorat Jenderal Rehabilitasi Sosial yang selanjutnya disebut UPT merupakan unit pelaksana teknis di bidang rehabilitasi sosial yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Direktur Jenderal Rehabilitasi Sosial. Dalam melaksanakan tugas, secara administratif dikoordinasikan oleh Sekretaris Direktorat Jenderal Rehabilitasi Sosial dan secara teknis fungsional dikoordinasikan oleh Direktur di lingkungan Direktorat Jenderal Rehabilitasi Sosial sesuai dengan bidang tugasnya. Struktur organisasi Sentra “Gau Mabaji” Gowa terdiri dari:

- a. Kepala Sentra;
- b. Subbagian Tata Usaha;
- c. Kelompok Jabatan Fungsional;
- d. Instalasi.

Sentra “Gau Mabaji” Gowa yang dipimpin oleh seorang pejabat administrator setingkat eselon III yang mempunyai tugas untuk melaksanakan asistensi rehabilitasi sosial beserta seluruh fungsinya yaitu penyusunan rencana, program, dan anggaran; pelaksanaan fasilitasi akses; pelaksanaan asesmen; pelaksanaan layanan asistensi rehabilitasi sosial; pelaksanaan monitoring dan evaluasi layanan asistensi rehabilitasi sosial; pelaksanaan terminasi layanan asistensi rehabilitasi sosial; pemetaan data dan informasi; pemantauan, evaluasi, dan pelaporan; pelaksanaan urusan tata usaha. Selain menyelenggarakan fungsi tersebut

Sentra “Gau Mabaji” Gowa juga menyelenggarakan fungsi layanan sementara lain sesuai dengan penugasan Menteri Sosial.

Berikut adalah bagan struktur organisasi Sentra “Gau Mabaji” Gowa:



**Gambar 4.1**  
**Struktur Organisasi di Sentra “Gau Mabaji” Gowa**

Subbagian Tata Usaha yang dipimpin oleh seorang pejabat pengawas setingkat eselon IV mempunyai tugas melaksanakan penyusunan rencana program dan anggaran, pelaksanaan urusan tata persuratan, kepegawaian, keuangan, hubungan masyarakat, perlengkapan dan rumah tangga, serta evaluasi dan pelaporan.



Kelompok Jabatan Fungsional yang dipimpin oleh seorang atau lebih dari pejabat fungsional sebagai ketua kelompok kerja mempunyai tugas memberikan pelayanan fungsional dalam pelaksanaan tugas dan fungsi Kepala Sentra “Gau Mabaji” Gowa sesuai dengan bidang keahlian dan keterampilan.

Instalasi merupakan unit nonstruktural yang dipimpin oleh seorang koordinator adalah fasilitas penunjang penyelenggaraan operasional teknis dan pengembangan rehabilitasi sosial berupa terapi fisik, terapi psikososial, terapi mental spiritual, sentra kreasi asistensi rehabilitasi sosial, dan instalasi lainnya.

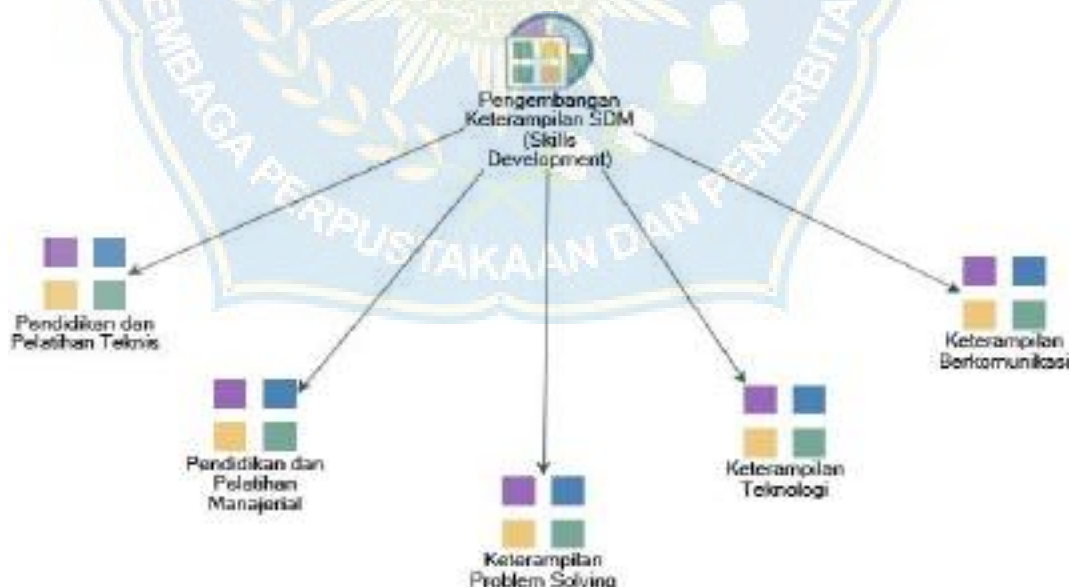
## **B. HASIL PENELITIAN**

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) aparatur hal yang penting dilaksanakan dalam memperkuat dan memajukan sektor pemerintahan. Aparatur pemerintah, yang mencakup pegawai negeri sipil (PNS) dan tenaga kerja pemerintah lainnya, memiliki peran sentral dalam menyediakan pelayanan publik, mengelola sumber daya negara, dan menerapkan kebijakan publik, oleh karena itu pengembangan keterampilan dan kompetensi mereka adalah suatu keharusan untuk menghadapi berbagai kompleksitas dan perubahan dalam lingkungan kerja pemerintahan. Dalam konteks ini Pengembangan SDM aparatur di Sentra “Gau Mabaji” Gowa meliputi 3 aspek yaitu pengembangan keterampilan, pengembangan pengetahuan dan pengembangan sikap.

## 1. Aspek pengembangan keterampilan SDM aparatur di Sentra “Gau Mabaji” Gowa

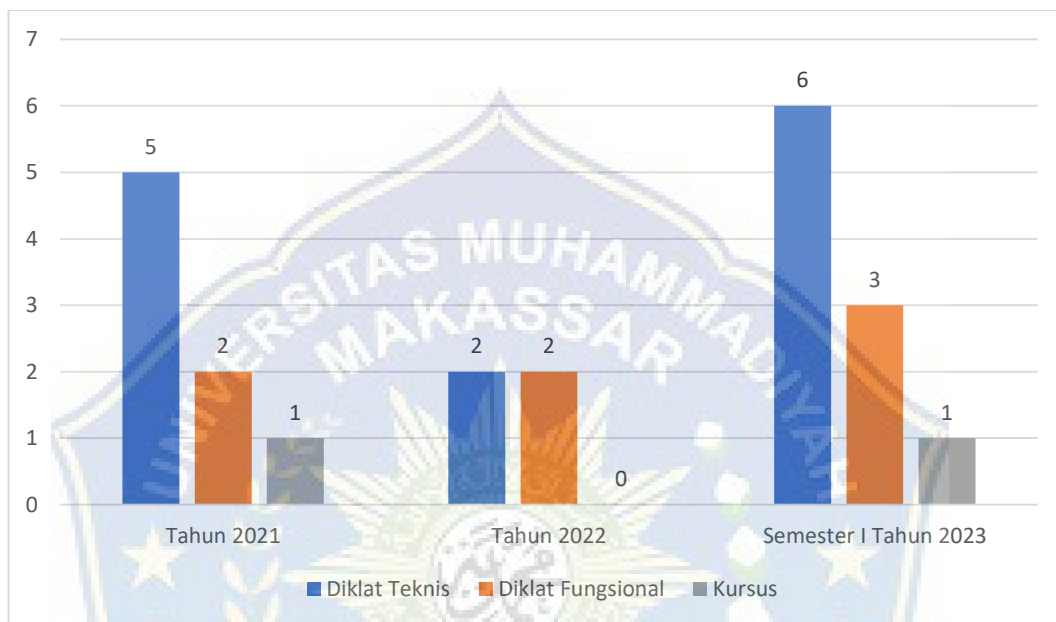
Pengembangan keterampilan Sumber Daya Manusia (SDM) aparatur adalah sebuah aspek kritis dalam manajemen organisasi, terutama dalam konteks sektor pemerintahan. SDM yang terampil dan berkualitas adalah aset berharga bagi pemerintah dalam menghadapi berbagai tantangan yang semakin kompleks di era modern ini. Ini mencakup kemampuan aparatur pemerintah untuk mengerti, merancang, dan menjalankan program-program yang efektif, serta beradaptasi dengan perubahan yang cepat dalam lingkungan kerja mereka.

Adapun beberapa aspek penting yang dipertimbangkan dalam pengembangan keterampilan SDM di Sentra “Gau Mabaji” Gowa dilihat sebagai berikut:



**Gambar 4.2**  
**Analisis Aspek Pengembangan Keterampilan SDM Aparatur**  
**di Sentra “Gau Mabaji” Gowa**

Aspek penting dalam pengembangan keterampilan SDM di Sentra “Gau Mabaji” Gowa adalah pendidikan dan pelatihan teknis, pendidikan dan pelatihan manajerial, keterampilan problem solving, keterampilan teknologi serta keterampilan berkomunikasi.



**Gambar 4.3**  
**Grafik Jumlah Pengembangan Keterampilan SDM Aparatur**  
**di Sentra “Gau Mabaji” Gowa**

Berdasarkan grafik di atas menunjukkan bahwa dalam kurun waktu tahun 2021 sampai pada akhir Juni 2023 terdapat keikutsertaan pegawai dalam setiap diklat teknis yang diselenggarakan oleh lembaga internal maupun eksternal. Dari beberapa contoh dilaksanakannya diklat teknis adalah pada semester I tahun 2023 terdapat 3 orang pegawai yang mengikuti diklat teknis perbendaharaan dan 3 orang pegawai mengikuti diklat teknis pengelolaan arsip negara dan diklat pengelolaan Barang Milik Negara (BMN), sedangkan untuk diklat untuk pejabat fungsional pekerja

sosial dan perawat juga diikuti oleh pegawai sebanyak 3 orang. Kursus untuk pegawai dalam jabatan instruktur juga diikuti oleh beberapa pegawai dalam kurun waktu 3 tahun terakhir.

**a. Pendidikan dan pelatihan teknis**

Pengembangan keterampilan SDM (Sumber Daya Manusia) di Sentra "Gau Mabaji" di Gowa memiliki peran yang sangat penting dalam upaya memaksimalkan potensi yang ada. Beberapa aspek penting yang dipertimbangkan dalam pengembangan keterampilan SDM di Sentra "Gau Mabaji" Gowa yaitu dengan pendidikan dan pelatihan teknis atau disingkat diklat teknis. Diklat teknis ini dapat berupa diklat teknis, diklat fungsional dan kursus-kursus serta bimbingan teknis.

Ditemukan bahwa Sentra "Gau Mabaji" Gowa terus memfasilitasi pendidikan dan pelatihan teknis kepada para pegawainya sehingga hal tersebut dapat berpengaruh kepada pegawai dalam memberikan pelayanan sosial yang lebih baik kepada lanjut usia, anak, penyandang disabilitas, korban penyalahgunaan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya, tuna sosial dan korban perdagangan manusia dan kelompok rentan lainnya yang berada di bawah perlindungan mereka.

Hal itu juga dipertegas oleh seorang informan (NK), menjelaskan bahwa pengembangan keterampilan SDM (Sumber Daya Manusia) di Sentra "Gau Mabaji" di Gowa mempertimbangkan aspek diklat.

"diklat itu memang punya pengaruh penting terhadap pekerjaan kami di sini. Kami mendapatkan keterampilan dari diklat teknis mengenai cara menangani permasalahan sosial terhadap lanjut usia, anak, penyandang disabilitas, korban penyalahgunaan narkotika,

psikotropika, dan zat adiktif lainnya, tuna sosial dan korban perdagangan manusia dan kelompok rentan lainnya yang mengalami trauma. Kami juga disini didorong untuk mengikuti diklat teknis yang membantu kami dalam mengelola program-program rehabilitasi sosial dengan lebih baik. diklat seperti itu saya pikir membuat kami lebih siap dan berkompeten dalam memberikan perawatan dan dukungan sosial yang diperlukan.” (Wawancara, 14 September, 2023).

Pernyataan dari informan tersebut menggarisbawahi pentingnya pengembangan keterampilan SDM melalui diklat dalam konteks pekerjaan mereka. Hal tersebut menyoroti bahwa diklat teknis membantu pegawai untuk memahami cara melaksanakan pendekatan dan memberikan pelayanan sosial kepada lanjut usia, anak, penyandang disabilitas, korban penyalahgunaan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya, tuna sosial dan korban perdagangan manusia dan kelompok rentan lainnya yang sering mengalami trauma. Selain itu, diklat teknis memberikan dukungan dalam mengelola program pelayanan sosial dengan lebih efektif. Hasil dari diklat ini adalah peningkatan kesiapan dan kompetensi pegawai dalam memberikan pelayanan sosial yang diperlukan kepada lanjut usia, anak, penyandang disabilitas, korban penyalahgunaan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya, tuna sosial dan korban perdagangan manusia dan kelompok rentan lainnya.

Pernyataan tersebut juga menunjukkan bahwa Sentra "Gau Mabaji" Gowa mengakui pentingnya pengembangan keterampilan SDM sebagai bagian integral dari upaya mereka dalam memberikan layanan rehabilitasi dan perlindungan sosial. Diklat teknis, Diklat fungsional, Bimbingan teknis

dan Kursus merupakan instrumen penting dalam meningkatkan kemampuan pegawai untuk menghadapi tantangan yang kompleks yang dihadapi oleh populasi yang mereka layani. Dengan meningkatnya keterampilan dan kompetensi, Sentra "Gau Mabaji" Gowa dapat memberikan pelayanan sosial yang lebih efektif dalam mengelola program-program rehabilitasi sosial. Ini mencerminkan komitmen Sentra "Gau Mabaji" Gowa untuk meningkatkan kualitas layanan sosial dan memberikan dampak positif pada keberlangsungan kehidupan lanjut usia, anak, penyandang disabilitas, korban penyalahgunaan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya, tuna sosial dan korban perdagangan manusia dan kelompok rentan lainnya yang mereka layani.

Informan lainnya (SR) juga menambahkan bahwa diklat juga dilakukan secara intensif.

"Saya kira semua orang paham, termasuk kami disini jika pengembangan keterampilan itu, khususnya di lingkungan unit layanan kami itu cukup berguna. Adanya diklat teknis dan fungsional, kami disini ya juga terus didorong dalam mengikuti pelatihan secara intensif seperti bimtek, kursus, workshop dan seminar. Hal ini saya kira termasuk dalam bagian integral dari upaya kami untuk memberikan layanan sosial yang baik." (Wawancara, 14 September, 2023).

Pernyataan informan di atas menyoroti kegiatan pengembangan keterampilan yang berbasis komitmen yang kuat dari Sentra "Gau Mabaji" Gowa dalam mengembangkan keterampilan SDM pegawai mereka untuk meningkatkan kualitas layanan sosial yang mereka tawarkan ke Masyarakat. Mereka memahami bahwa pengembangan keterampilan

adalah kunci untuk memberikan pelayanan sosial yang lebih baik kepada lanjut usia, anak, penyandang disabilitas, korban penyalahgunaan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya, tuna sosial dan korban perdagangan manusia dan kelompok rentan lainnya yang menjadi fokus perhatian mereka. Selain diklat teknis dan fungsional, Sentra "Gau Mabaji" juga menekankan pentingnya pelatihan intensif yang mencakup berbagai bimtek, kursus, workshop dan seminar.

Diklat secara intensif ini mencerminkan kesadaran akan pentingnya berada di garis depan dalam hal pengetahuan dan praktik terbaik dalam bidang rehabilitasi dan perlindungan sosial. Ini adalah pendekatan proaktif yang membantu pegawai untuk terus berkembang dan mengikuti perkembangan terbaru dalam bidang mereka.

Secara keseluruhan, pengembangan keterampilan SDM (Sumber Daya Manusia) Aparatur di Sentra "Gau Mabaji" di Gowa adalah bagian yang sangat penting dalam upaya mereka untuk memaksimalkan potensi dan memberikan layanan rehabilitasi serta perlindungan sosial yang berkualitas tinggi. Melalui diklat teknis yang intensif, pegawai Sentra ini memperoleh alat yang diperlukan untuk mendekati dan membantu lanjut usia, anak, penyandang disabilitas, korban penyalahgunaan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya, tuna sosial dan korban perdagangan manusia dan kelompok rentan lainnya yang sering mengalami trauma. Pernyataan dari para informan menggarisbawahi betapa krusialnya diklat

ini dalam meningkatkan kesiapan dan kompetensi pegawai dalam menghadapi tantangan kompleks dalam pekerjaan mereka.

Selain itu, diklat yang ditekankan secara intensif mencerminkan budaya pembelajaran yang kuat di Sentra "Gau Mabaji" Gowa yang membantu pegawai untuk tetap terkini dengan pengetahuan dan praktik terbaik dalam bidang rehabilitasi dan perlindungan sosial. Hal ini merupakan komitmen nyata Sentra "Gau Mabaji" Gowa untuk memberikan perawatan yang lebih baik kepada mereka yang mereka layani dan menciptakan dampak positif pada kehidupan kelompok rentan tersebut.

Pengembangan keterampilan SDM melalui diklat yang ditekankan dalam Sentra "Gau Mabaji" Gowa juga mencerminkan pendekatan proaktif mereka dalam menjalankan misi rehabilitasi dan perlindungan sosial. Dengan berada di garis depan dalam hal pengetahuan dan keterampilan, Pegawai di Sentra ini dapat memberikan perawatan yang lebih sensitif dan efektif kepada mereka yang membutuhkannya.

#### ***b. Pendidikan dan pelatihan manajerial***

Keterampilan manajerial juga menjadi relevan karena pegawai Sentra "Gau Mabaji" Gowa harus dapat mengelola program-program rehabilitasi dan perlindungan sosial dengan baik.

Pada tahun 2023 terdapat keikutsertaan pegawai di Sentra "Gau Mabaji" Gowa dalam diklat manajerial di laksanakan oleh lembaga terkait yaitu 1 orang pejabat struktural administrator yaitu Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA) dan 1 pejabat struktural lainnya mengikuti Pelatihan



Kepemimpinan Pengawas (PKP). Keterampilan manajerial khususnya dalam perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengambilan keputusan akan membantu mereka pegawai dalam jabatan struktural dalam menjalankan program ini dengan efisien. Hal ini menciptakan dasar yang kuat bagi pejabatnya untuk mengelola pelayanan sosial yang efektif kepada lanjut usia, anak, penyandang disabilitas, korban penyalahgunaan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya, tuna sosial dan korban perdagangan manusia dan kelompok rentan lainnya.

Salah satu informan (NL) dalam wawancara juga menegaskan hal tersebut.

“Bicara soal keterampilan manajerial itu saya kira juga termasuk bagian penting dari peran tugas sebagai pejabat struktural di Kantor ini. Bisa dibayangkan jika kami di sini dituntut untuk ikut merencanakan dan mengorganisasi program-program rehabilitasi, memimpin tim, dan mengambil keputusan yang bijak untuk mencapai tujuan kami dalam memberikan perlindungan dan perawatan yang berkualitas.” (Wawancara, 14 September, 2023).

Pernyataan dari informan tersebut menekankan bahwa keterampilan manajerial merupakan komponen yang sangat penting dalam peran pejabat struktural di Sentra “Gau Mabaji” Gowa. Mereka bertanggung jawab untuk mengelola program-program rehabilitasi dan perlindungan sosial dengan efisien, dan keterampilan manajerial adalah kunci keberhasilan dalam tugas ini. Keterampilan manajerial ini mencakup berbagai aspek, termasuk perencanaan yang matang, pengorganisasian yang efektif, kemampuan kepemimpinan yang kuat, dan pengambilan keputusan yang bijak. Salah satu informan (SK) dalam wawancara juga menegaskan hal tersebut.

“Di Sentra "Gau Mabaji" Gowa ini memang kita senantiasa wajib diikutsertakan dalam diklat manajerial dan memperoleh manfaat dari diklat tersebut karena tugas kita ini mengelola sumber daya secara efisien untuk dapat merencanakan program-program yang efektif dalam pelayanan sosial masyarakat.” (Wawancara, 14 September, 2023).

Semua ini diperlukan organisasi agar Sentra "Gau Mabaji" Gowa dapat mencapai tujuan mereka dalam memberikan perlindungan dan perawatan sosial yang berkualitas kepada lanjut usia, anak, penyandang disabilitas, korban penyalahgunaan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya, tuna sosial dan korban perdagangan manusia dan kelompok rentan lainnya yang menjadi fokus perhatian mereka. Dengan perencanaan yang baik, program-program rehabilitasi sosial dapat dirancang dengan tepat sesuai dengan kebutuhan individu, dan dengan pengorganisasian yang efisien, sumber daya dapat dialokasikan secara optimal. Kemampuan kepemimpinan yang efektif membantu memotivasi pegawai untuk bekerja secara kolaboratif dan berdedikasi, sementara pengambilan keputusan yang bijak membantu dalam menghadapi berbagai tantangan yang mungkin muncul dalam lingkungan pekerjaan yang dinamis.

Dalam konteks ini, pengembangan keterampilan manajerial tidak hanya berkaitan dengan efisiensi operasional, tetapi juga berkontribusi pada pemberian perlindungan dan perawatan yang sensitif terhadap kebutuhan yang ada. Kemampuan merencanakan dengan baik memastikan bahwa program-program rehabilitasi disusun dengan cermat dan sesuai, sementara pengambilan keputusan yang bijak membantu

dalam mengatasi perubahan dan tantangan yang mungkin timbul dalam lingkungan pekerjaan yang dinamis.

**c. Keterampilan *problem-solving***

Kemampuan untuk mengidentifikasi masalah, menganalisis situasi, dan mencari solusi yang efektif akan membantu pegawai dalam memberikan bantuan yang lebih baik kepada lanjut usia, anak, penyandang disabilitas, korban penyalahgunaan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya, tuna sosial dan korban perdagangan manusia dan kelompok rentan lainnya.

*Problem-solving*, atau yang dikenal juga sebagai pemecahan masalah, adalah kemampuan untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan menemukan solusi yang efektif untuk suatu masalah atau tantangan yang dihadapi. Seorang informan (NK) menjelaskan bahwa keterampilan *problem-solving* sangat berkaitan dengan aktivitas pekerjaan sehari-hari.

“Keterampilan *problem-solving* sangat berkaitan dengan aktivitas pekerjaan sehari-hari kami di Sentra "Gau Mabaji" Gowa. Kami sering dihadapkan pada tantangan yang kompleks, seperti merancang program rehabilitasi yang sesuai dengan kebutuhan lanjut usia, anak, penyandang disabilitas, korban penyalahgunaan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya, tuna sosial dan korban perdagangan manusia dan kelompok rentan lainnya yang beragam atau menangani situasi darurat yang memerlukan tindakan cepat. Kemampuan kami untuk mengidentifikasi masalah, menganalisisnya, dan menemukan solusi yang efektif adalah aset berharga dalam pekerjaan kami untuk memberikan perlindungan dan perawatan yang terbaik kepada mereka yang kami layani.” (Wawancara, 14 September, 2023).

Pernyataan dari informan tersebut menekankan bahwa keterampilan *problem-solving* adalah bagian integral dari pekerjaan sehari-hari di Sentra "Gau Mabaji" Gowa. Mereka sering menghadapi tantangan kompleks dan beragam, yang memerlukan kemampuan untuk mengidentifikasi masalah, menganalisisnya secara efektif, dan menemukan solusi yang tepat. Dalam konteks pekerjaan mereka, keterampilan ini memungkinkan mereka untuk merancang program rehabilitasi yang sesuai dengan kebutuhan individu dan mengatasi situasi darurat dengan tindakan yang cepat dan efektif. Dengan demikian, keterampilan *problem-solving* menjadi kunci dalam memberikan perlindungan dan perawatan yang terbaik kepada lanjut usia, anak, penyandang disabilitas, korban penyalahgunaan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya, tuna sosial dan korban perdagangan manusia dan kelompok rentan lainnya yang mereka layani.

Dalam konteks pengembangan keterampilan *problem-solving* di Sentra "Gau Mabaji" Gowa, kegiatan diskusi yang rutin diselenggarakan untuk menambah pengetahuan dan keterampilan pemecahan masalah. Kegiatan tersebut dilaksanakan kemudian memainkan peran penting dalam membekali pegawai dengan alat dan pengetahuan yang diperlukan untuk menghadapi tantangan kompleks yang mungkin muncul dalam pekerjaan. Salah satu contoh kegiatan yang krusial adalah diskusi rutin yang diselenggarakan dalam bentuk *case conference* atau diskusi pemecahan masalah yang diikuti oleh pegawai dari satu atau lebih profesi terkait, kegiatan tersebut kemudian yang membantu pegawai untuk

mengidentifikasi, menganalisis, dan menemukan solusi untuk masalah yang dihadapi oleh lanjut usia, anak, penyandang disabilitas, korban penyalahgunaan narkoba, psiktropika, dan zat adiktif lainnya, tuna sosial dan korban perdagangan manusia dan kelompok rentan lainnya yang mereka layani.

Keterampilan *problem-solving* melibatkan kemampuan untuk berpikir kreatif, mengumpulkan data yang relevan, dan membuat keputusan yang bijak. Seorang informan (SR) menjelaskan kegiatan yang diikutinya sehingga menambah keterampilan *problem-solving* dalam konteks pekerjaan mereka:

“Era saat ini haruslah semua pegawai terserah apa itu profesinya harus mengembangkan keterampilan *problem-solving*. Kita tahu bahwa hal itu sangat berguna, misalnya jika ada masalah di dalam pekerjaan, tentu yang dibutuhkan itu ya tindakan solutif. Kami sering mengikuti kegiatan *case conference* secara rutin untuk memecahkan masalah-masalah sosial yang dihadapi oleh klien kami. Jadi kegiatan rapat atau diskusi itu sangat mempengaruhi kemampuan kami dalam memecahkan masalah saat bertugas.” (Wawancara, 14 September, 2023).

Pernyataan ini menggarisbawahi pentingnya kegiatan-kegiatan yang bersifat pengembangan keterampilan *problem-solving* dalam membekali pegawai dengan kemampuan untuk menghadapi situasi yang kompleks dan unik. Kegiatan ini membantu mereka untuk mengembangkan keterampilan analisis yang lebih baik, meningkatkan kemampuan untuk mencari solusi kreatif, dan memberikan pelayanan yang lebih efektif kepada mereka yang membutuhkan. Dengan demikian, kegiatan yang diselenggarakan dengan tujuan *problem-solving* adalah investasi penting

yang mendukung peningkatan kualitas pelayanan yang diberikan oleh Sentra "Gau Mabaji" Gowa dalam menangani masalah yang dihadapi oleh lanjut usia, anak, penyandang disabilitas, korban penyalahgunaan narkoba, psicotropika, dan zat adiktif lainnya, tuna sosial dan korban perdagangan manusia dan kelompok rentan lainnya lainnya.

Dari beberapa pernyataan informan di atas, maka diketahui bahwa keterampilan *problem-solving* adalah kemampuan kritis yang sangat diperlukan dalam pekerjaan sehari-hari di Sentra "Gau Mabaji" Gowa. Pegawai di Kantor ini seringkali dihadapkan pada tantangan kompleks dan beragam, yang memerlukan kemampuan untuk mengidentifikasi masalah, menganalisisnya secara efektif, dan menemukan solusi yang tepat. Dalam konteks ini, keterampilan *problem-solving* memungkinkan mereka untuk merancang program rehabilitasi yang sesuai dengan kebutuhan individu dan mengatasi situasi darurat dengan tindakan yang cepat dan efektif. Kegiatan pengembangan keterampilan *problem-solving* menjadi kunci dalam membekali pegawai dengan alat dan pengetahuan yang diperlukan untuk menghadapi tantangan ini.

Dalam kutipan wawancara, informan dari Sentra "Gau Mabaji" Gowa menekankan pentingnya keterampilan *problem-solving* dalam pekerjaan mereka. Mereka menyatakan bahwa keterampilan ini sangat berkaitan dengan aktivitas sehari-hari di Sentra, dan pelatihan *problem-solving* membantu mereka memahami alat dan metode yang dapat digunakan dalam menghadapi masalah yang beragam. Dengan demikian, pelatihan ini

adalah investasi penting yang mendukung peningkatan kualitas pelayanan yang diberikan kepada lanjut usia, anak, penyandang disabilitas, korban penyalahgunaan narkoba, psicotropika, dan zat adiktif lainnya, tuna sosial dan korban perdagangan manusia dan kelompok rentan lainnya.

Secara keseluruhan, keterampilan *problem-solving* adalah aset berharga dalam lingkungan kerja yang kompleks seperti Sentra "Gau Mabaji." Kemampuan untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan menemukan solusi untuk masalah yang dihadapi adalah kunci dalam memberikan perlindungan dan perawatan yang terbaik kepada mereka yang membutuhkan pelayanan sosial.

#### **d. Keterampilan teknologi**

Penggunaan teknologi yang tepat dapat membantu Sentra "Gau Mabaji" Gowa dalam mengumpulkan data, mencatat progres perkembangan klien dan meningkatkan efisiensi administrasi. Teknologi yang terus berkembang adalah faktor penting dalam lingkungan kerja modern, dan Sentra "Gau Mabaji" Gowa juga mempertimbangkan pentingnya keterampilan teknologi.

Adapun seorang informan (SK) menjelaskan bahwa kemampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi saat ini menjadi salah satu aspek yang cukup penting, khususnya bagi Pegawai Sentra "Gau Mabaji" Gowa dalam memberikan layanan.

"Hari ini teknologi menjadi bagian dari kehidupan kita. Saya saja dalam berinteraksi atau mencari informasi juga menggunakan kemajuan teknologi. Soal keterampilan teknologi ini ya sangat

penting dalam rutinitas pekerjaan kami di Sentra "Gau Mabaji." Saya kira umumnya kami disini menggunakan teknologi untuk mengelola data, mengikuti perkembangan, dan bahkan untuk komunikasi internal. Ini sangat membantu kami juga untuk dapat memberikan layanan yang lebih efisien dan terfokus pada kebutuhan individu yang kami bantu." (Wawancara, 14 September, 2023).

Pernyataan dari informan ini menyoroti urgensi kemampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi dalam pekerjaan pegawai Sentra "Gau Mabaji" Gowa. Keterampilan teknologi menjadi penting karena memungkinkan pegawai untuk menjalankan tugas mereka dengan lebih efisien. Dengan teknologi yang tepat, mereka dapat mengelola informasi dengan lebih baik, mengoptimalkan waktu dan sumber daya, dan menyediakan pelayanan yang lebih terfokus sesuai dengan kebutuhan individu yang mereka layani.

Selain itu, pernyataan tersebut mencerminkan komitmen Sentra "Gau Mabaji" untuk terus beradaptasi dengan perkembangan teknologi. Hal ini menunjukkan bahwa mereka menyadari pentingnya mengikuti tren teknologi terbaru untuk memastikan bahwa pelayanan yang mereka berikan tetap relevan dan efektif dalam menghadapi tantangan yang terus berkembang. Secara keseluruhan, kemampuan beradaptasi dengan teknologi merupakan faktor yang signifikan dalam meningkatkan kualitas layanan di Sentra "Gau Mabaji" memastikan efisiensi operasional, dan memenuhi kebutuhan lanjut usia, anak, penyandang disabilitas, korban penyalahgunaan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya, tuna sosial



dan korban perdagangan manusia dan kelompok rentan lainnya secara lebih baik.

Adapun pelatihan untuk terus beradaptasi dengan kemajuan teknologi ini juga menjadi kunci. Hal ini juga dilakukan di Sentra "Gau Mabaji" Gowa.

Hal ini dipertegas oleh seorang informan lainnya (NL) sebagai berikut:

"Begini, betul bahwa teknologi itu memang terus berkembang, dan semua orang atau kami sendiri sadar jika perlu berusaha untuk tetap terhubung dengan perkembangan tersebut. Oleh karena itu, saya pikir pelatihan dalam hal teknologi juga menjadi hal yang harusnya diterapkan. Kami di sini juga ikut mengembangkan keterampilan ini di Sentra "Gau Mabaji" Gowa dengan mengirimkan pegawai kami mengikuti bimtek maupun kursus-kursus terutama untuk memahami cara bekerja dengan sistem atau aplikasi komputer. Kami memastikan pegawai kami terus memperbarui pengetahuan mereka dan memahami cara terbaik untuk memanfaatkan teknologi dalam pekerjaan kami." (Wawancara, 14 September, 2023).

Pernyataan dari informan ini menegaskan komitmen Sentra "Gau Mabaji" Gowa untuk terus beradaptasi dengan perkembangan teknologi melalui pelatihan berupa bimbingan teknis dan kursus keterampilan menggunakan sistem atau aplikasi komputer yang diikuti oleh beberapa orang pegawai dalam beberapa kegiatan. Kesadaran akan pentingnya tetap terhubung dengan perkembangan teknologi adalah langkah yang positif dalam memastikan bahwa pegawai memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk memanfaatkan teknologi dengan efektif dalam pekerjaan mereka. Pelatihan keterampilan teknologi yang teratur ini menciptakan lingkungan di mana pegawai Sentra "Gau Mabaji" Gowa dapat memperbarui pengetahuan mereka tentang perangkat keras, perangkat lunak, dan aplikasi terkini yang relevan dengan pekerjaan mereka.

Hal ini juga membantu para pegawai untuk memahami cara terbaik untuk memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan efisiensi operasional dan memberikan layanan yang lebih baik kepada lanjut usia, anak, penyandang disabilitas, korban penyalahgunaan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya, tuna sosial dan korban perdagangan manusia dan kelompok rentan lainnya yang mereka bantu. Secara keseluruhan, pelatihan teknologi yang berkelanjutan adalah langkah penting dalam menjaga relevansi dan kemampuan Sentra "Gau Mabaji" dalam menghadapi perubahan teknologi yang cepat. Ini memastikan bahwa mereka dapat terus memberikan layanan yang sesuai dengan tuntutan zaman kepada mereka yang membutuhkan bantuan mereka.

Dalam beberapa pernyataan dari informan di atas, pentingnya kemampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi ditekankan. Hal ini mencerminkan kesadaran bahwa teknologi terus berkembang, dan pegawai Sentra "Gau Mabaji" perlu terus memperbarui pengetahuan dan keterampilan mereka agar tetap relevan dalam lingkungan kerja yang berubah. Kemampuan beradaptasi dengan teknologi ini memungkinkan mereka untuk menghadapi tantangan dan peluang yang mungkin muncul akibat perkembangan teknologi.

Pelatihan yang diselenggarakan sangat membantu pegawai untuk memahami teknologi terbaru, memaksimalkan manfaat dari alat-alat digital yang tersedia, dan memahami cara terbaik untuk memanfaatkannya dalam pekerjaan mereka. Hal ini menciptakan lingkungan di mana pegawai Sentra

"Gau Mabaji" memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diperbarui secara teratur, yang merupakan elemen kunci dalam peningkatan SDM.

Peningkatan keterampilan teknologi juga memperkuat efisiensi operasional Sentra, memungkinkan mereka untuk mengelola data dengan lebih baik, mengoptimalkan waktu dan sumber daya, dan memberikan layanan yang lebih terfokus sesuai dengan kebutuhan individu yang mereka bantu. Dengan kata lain, investasi dalam keterampilan teknologi tidak hanya mendukung peningkatan SDM pegawai, tetapi juga memberikan dampak positif pada efektivitas dan kualitas pelayanan yang mereka tawarkan. Dalam dunia yang semakin terhubung dan berdigital, Sentra "Gau Mabaji" Gowa telah mengenali bahwa keterampilan teknologi adalah salah satu komponen kunci dalam upaya mereka untuk meningkatkan perlindungan dan rehabilitasi kepada lanjut usia, anak, penyandang disabilitas, korban penyalahgunaan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya, tuna sosial dan korban perdagangan manusia dan kelompok rentan lainnya.

**e. Kemampuan berkomunikasi**

Pegawai Sentra "Gau Mabaji" Gowa juga telah didorong untuk memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik untuk berinteraksi dengan lanjut usia, anak, penyandang disabilitas, korban penyalahgunaan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya, tuna sosial dan korban perdagangan manusia dan kelompok rentan lainnya dengan efektif. Ini termasuk kemampuan mendengarkan dengan baik dan berbicara dengan empati.

Adapun seorang informan (SR) menjelaskan bahwa kemampuan berkomunikasi saat ini menjadi salah satu aspek yang cukup penting untuk dimiliki semua orang, khususnya Pegawai Sentra "Gau Mabaji" Gowa.

“Keterampilan berkomunikasi itu kan memang idealnya dimiliki oleh setiap orang, terutama di zaman sekarang. Di Kantor kami sendiri, kami setiap hari didorong oleh pimpinan harus berinteraksi dengan mereka yang lanjut usia, anak, penyandang disabilitas, korban penyalahgunaan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya, tuna sosial dan korban perdagangan manusia dan kelompok rentan lainnya. Karena hal semacam ini memerlukan keterampilan berkomunikasi yang baik, kami terus berlatih terutama berbicara dengan empati kepada mereka.” (Wawancara, 14 September, 2023).

Pernyataan dari informan di atas mencerminkan pentingnya kemampuan berkomunikasi yang baik dalam konteks pekerjaan mereka di Sentra "Gau Mabaji" Gowa. Pengembangan kemampuan berkomunikasi adalah aspek fundamental yang seharusnya dimiliki oleh setiap individu, tetapi di Sentra "Gau Mabaji" Gowa ini menjadi hal yang sangat penting dan didorong oleh pimpinan di kantor tersebut terutama pegawai yang setiap harinya berinteraksi dengan lanjut usia, anak, penyandang disabilitas, korban penyalahgunaan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya, tuna sosial dan korban perdagangan manusia dan kelompok rentan lainnya. Pekerjaan ini tidak hanya melibatkan berbicara, tetapi juga melibatkan keterampilan mendengarkan dengan baik dan berbicara dengan empati.

Setiap pegawai perlu menjadi pendengar yang baik dalam komunikasi, pegawai dapat memahami kebutuhan, pengalaman, dan perasaan mereka. Berbicara dengan empati memungkinkan pegawai untuk memberikan dukungan yang lebih baik dan membuat lanjut usia, anak, penyandang

disabilitas, korban penyalahgunaan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya, tuna sosial dan korban perdagangan manusia dan kelompok rentan lainnya merasa didengar serta dihargai. Selain itu, kemampuan berkomunikasi yang baik juga membantu dalam menciptakan lingkungan yang aman dan terpercaya di Sentra "Gau Mabaji." Lanjut usia, anak, penyandang disabilitas, korban penyalahgunaan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya, tuna sosial dan korban perdagangan manusia dan kelompok rentan lainnya harus merasa nyaman dalam berbicara tentang pengalaman mereka dan mencari bantuan ketika diperlukan.

Terkait menciptakan lingkungan pelayanan sosial yang aman dan terpercaya, keterampilan berkomunikasi terus dilatih dan dikembangkan melalui penyelenggaraan kegiatan-kegiatan *in house training* yang merupakan pelatihan peningkatan kemampuan pegawai yang semua sumber dayanya berasal dari internal kantor sendiri dan setiap penyelenggaraannya menyajikan materi yang berbeda-beda disetiap pertemuan kegiatan. Hal ini dipertegas oleh informan lainnya (NK) yaitu sebagai berikut:

“Menurut saya bahwa kemampuan berkomunikasi yang baik itu juga berguna sekali, kita pernah mendapatkan materi tersebut dalam pelatihan internal kantor, nama kegiatannya *in house training*. Sebagai pekerja sosial sangat membantu menciptakan lingkungan yang aman dan terpercaya untuk lanjut usia, anak, penyandang disabilitas, korban penyalahgunaan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya, tuna sosial dan korban perdagangan manusia dan kelompok rentan lainnya. Lewat keterampilan berkomunikasi mereka merasa nyaman dalam berbicara tentang pengalaman mereka dan mencari bantuan kepada petugas yang terpercaya ketika diperlukan.” (Wawancara, 14 September, 2023).

Pernyataan dari informan menegaskan pentingnya kemampuan berkomunikasi yang baik yang dimiliki pegawai dalam menciptakan lingkungan yang aman dan terpercaya di Sentra tersebut. Keterampilan berkomunikasi terus dilatih dan dikembangkan melalui penyelenggaraan kegiatan-kegiatan *in house training* yang merupakan pelatihan peningkatan kemampuan pegawai yang semua sumber dayanya berasal dari internal kantor sendiri. Mereka menekankan bahwa lanjut usia, anak, penyandang disabilitas, korban penyalahgunaan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya, tuna sosial dan korban perdagangan manusia dan kelompok rentan lainnya yang datang ke Sentra ini harus merasa nyaman untuk berbicara tentang pengalaman mereka dan mencari bantuan kepada petugas ketika diperlukan. Kemampuan berkomunikasi yang baik dari pegawai Sentra memungkinkan mereka untuk mendengarkan dengan baik dan berbicara dengan empati, sehingga menciptakan atmosfer di mana lanjut usia, anak, penyandang disabilitas, korban penyalahgunaan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya, tuna sosial dan korban perdagangan manusia dan kelompok rentan lainnya merasa didengar, dihormati, dan didukung.

Ini sangat penting dalam memberikan dukungan psikososial dan rehabilitasi kepada mereka yang mengalami berbagai tantangan dalam hidup mereka. Selain itu, menciptakan lingkungan yang aman dan terpercaya juga mempromosikan rasa percaya yang erat antara pegawai dan mereka yang dilayani. Ini adalah pondasi yang kuat untuk membangun hubungan yang positif dan kolaboratif, yang pada gilirannya akan

meningkatkan efektivitas pelayanan yang diberikan oleh Sentra "Gau Mabaji."

**f. *Evaluasi keterampilan untuk pengembangan SDM Aparatur***

Untuk mendukung pengembangan keterampilan SDM di Sentra "Gau Mabaji" Gowa, aspek lain yang dipertimbangkan yaitu dengan melakukan evaluasi keterampilan. Melalui penilaian yang cermat, Sentra "Gau Mabaji" dapat menentukan tingkat keterampilan yang dimiliki oleh pegawai mereka. Ini akan membantu dalam mengidentifikasi area-area di mana perbaikan diperlukan. Dengan demikian, program pengembangan keterampilan yang sesuai dapat dirancang untuk memenuhi kebutuhan tersebut.

Salah seorang informan (NL) menjelaskan bahwa evaluasi keterampilan diperlukan untuk menilai sejauh mana dampak positifnya di dalam pelayanan.

"Jika bicara soal evaluasi ya itu memang bagian dari semua organisasi. Maksud saya itu sudah menjadi keharusan. Evaluasi keterampilan itu sangat penting dalam pekerjaan kami di sini. Ini membantu kita untuk menilai sejauh mana dampak positif yang telah kita capai dalam memberikan pelayanan. Dengan mengevaluasi keterampilan pegawai, kita sebetulnya dapat mengidentifikasi aspek mana yang memerlukan perbaikan, dan ini membantu kita untuk merancang program pengembangan keterampilan yang sesuai." (Wawancara, 14 September, 2023).

Pernyataan dari informan di atas mempertegas pentingnya evaluasi keterampilan dalam konteks pelayanan. Evaluasi keterampilan merupakan suatu langkah yang tidak hanya memberikan pandangan tentang sejauh mana pegawai telah berkembang dalam peran mereka, tetapi juga menjadi

alat penting untuk mengukur dampak positif dari pelayanan yang diberikan kepada lanjut usia, anak, penyandang disabilitas, korban penyalahgunaan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya, tuna sosial dan korban perdagangan manusia dan kelompok rentan lainnya. Evaluasi keterampilan memberikan gambaran objektif tentang kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas mereka. Hal ini membantu Sentra "Gau Mabaji" untuk mengidentifikasi kekuatan individu dan area di mana perbaikan diperlukan.

Hasil dari evaluasi ini dapat membantu dalam merancang program pengembangan keterampilan yang lebih terfokus dan sesuai dengan kebutuhan sebenarnya di lapangan. Dengan demikian, evaluasi keterampilan bukan hanya alat untuk meningkatkan kompetensi pegawai, tetapi juga untuk memastikan bahwa pelayanan yang diberikan benar-benar memberikan dampak positif yang diharapkan kepada lanjut usia, anak, penyandang disabilitas, korban penyalahgunaan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya, tuna sosial dan korban perdagangan manusia dan kelompok rentan lainnya.

Hal ini menciptakan siklus pembelajaran yang berkelanjutan di mana evaluasi keterampilan menjadi dasar untuk perbaikan berkelanjutan dalam pelayanan yang mereka berikan. Salah seorang informan (SR) juga menambahkan bahwa evaluasi keterampilan yang dimiliki oleh pegawai memiliki urgensi untuk terus menyesuaikan diri dengan perubahan kerja.

“Sebetulnya ya evaluasi keterampilan ini, selain untuk membantu mengidentifikasi area di mana perbaikan diperlukan. Evaluasi ini juga



membantu kita untuk terus menyesuaikan diri dengan perubahan pekerjaan yang terus berkembang. Itu sudah pasti begitu.” (Wawancara, 14 September, 2023).

Pernyataan dari informan di atas menggambarkan dua aspek penting dari evaluasi keterampilan. Pertama, evaluasi keterampilan digunakan untuk mengidentifikasi area di mana perbaikan diperlukan. Ini adalah langkah yang penting dalam meningkatkan kualitas dan kompetensi pegawai dalam memberikan pelayanan rehabilitasi dan perlindungan sosial. Dengan menilai keterampilan secara objektif, Sentra dapat dengan tepat mengidentifikasi kekuatan individu dan area di mana perbaikan diperlukan, yang pada gilirannya dapat membantu merancang program pengembangan keterampilan yang sesuai.

Kedua, pernyataan tersebut menyoroti bahwa evaluasi keterampilan juga memiliki peran penting dalam membantu pegawai untuk terus menyesuaikan diri dengan perubahan pekerjaan yang terus berkembang. Ini mencerminkan kesadaran bahwa lingkungan kerja dan kebutuhan lanjut usia, anak, penyandang disabilitas, korban penyalahgunaan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya, tuna sosial dan korban perdagangan manusia dan kelompok rentan lainnya dapat berubah dari waktu ke waktu. Oleh karena itu, evaluasi keterampilan menjadi alat yang membantu pegawai Sentra "Gau Mabaji" Gowa untuk tetap relevan dan kompeten dalam menghadapi perubahan tersebut.

Dengan kata lain, evaluasi keterampilan adalah alat dinamis yang mendukung adaptasi dan perbaikan berkelanjutan dalam upaya rehabilitasi dan perlindungan sosial yang dilakukan oleh Sentra "Gau Mabaji" Gowa.

## 2. Aspek pengembangan pengetahuan SDM aparatur di Sentra "Gau Mabaji" Gowa

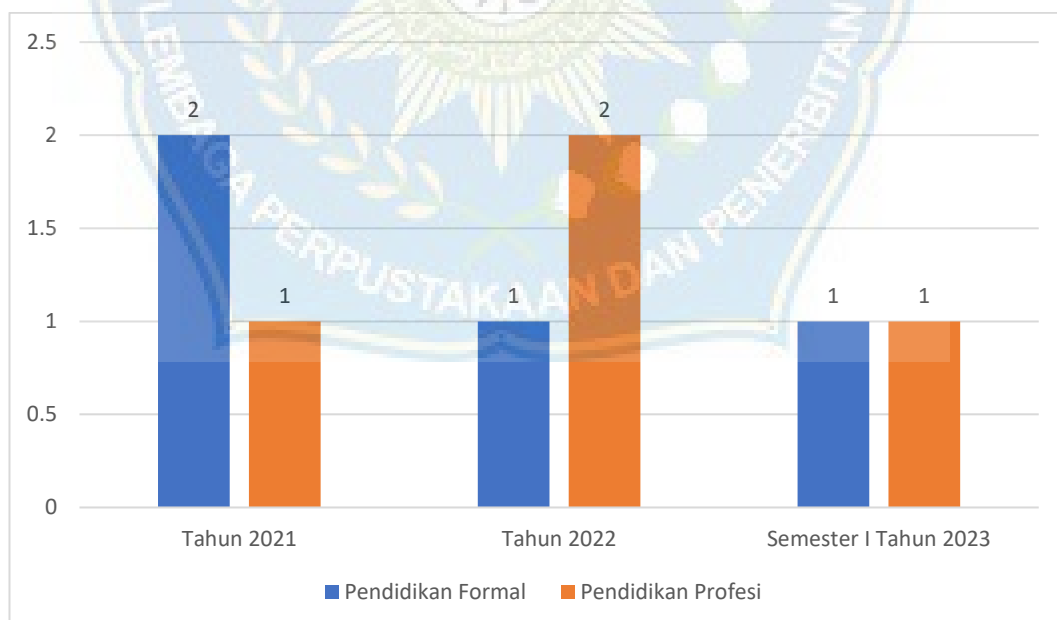
Pengembangan pengetahuan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah proses yang bertujuan untuk meningkatkan basis pengetahuan individu atau kelompok dalam organisasi. Pengembangan pengetahuan SDM memiliki peran penting dalam meningkatkan kualifikasi, kemampuan, dan pemahaman individu dalam konteks pekerjaan mereka. Ini memungkinkan organisasi untuk lebih kompeten, adaptif, dan inovatif dalam menghadapi tuntutan lingkungan kerja yang terus berubah.



**Gambar 4.4**  
**Analisis Aspek Pengembangan Pengetahuan SDM Aparatur**  
**di Sentra "Gau Mabaji" Gowa**

Sumber daya manusia aparatur yang ada di Sentra Gau Mabaji Gowa berjumlah 52 orang yang terdiri dari 26 orang PNS dan 26 orang Non

PNS. Berdasarkan data yang diperoleh tingkat pendidikan SDM pada Sentra “Gau Mabaji” Gowa, tingkat pendidikan Strata 3 (S3) berjumlah 1 orang, Strata 2 (S2) berjumlah 3 orang, Strata 1 (S1) berjumlah 17 orang, Diploma (D3) berjumlah 4 orang dan tingkat SMA/SMK ke bawah berjumlah 27 orang. Dari data tingkat pendidikan tersebut, terdapat beberapa pegawai belum mengikuti pengembangan kompetensi seperti peningkatan pendidikan, sehingga hal ini menyebabkan standar kompetensi pegawai yang tidak optimal. Hal ini dikarenakan karena kurang proporsionalnya jumlah pegawai dan masih rendahnya minat pegawai dalam mengikuti pengembangan kompetensi secara mandiri. Oleh karena itu sangat diperlukan pengembangan kompetensi pegawai agar pegawai dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan tupoksinya masing-masing.



**Gambar 4.5**  
**Grafik Jumlah Pengembangan Pengatahuan SDM Aparatur Pelayanan Sosial di Sentra “Gau Mabaji” Gowa**

Berdasarkan grafik di atas menunjukkan bahwa dalam kurun waktu tahun 2021 sampai pada akhir Juni 2023 terdapat pegawai dalam setiap tahunnya yang mengikuti program pengembangan pengetahuan berupa peningkatan pendidikan formal, mengikuti Pendidikan profesi maupun meingkatkan pengalaman kerja. Baik secara mandiri maupun melalui jalur beasiswa. Dari beberapa contoh dilaksanakannya pengembangan pengetahuan adalah pada semester I tahun 2023 terdapat 2 orang pegawai yang belajar pada pendidikan formal di perguruan tinggi dan 1 orang pegawai mengikuti pendidikan profesi pada jenjang keterampilan jabatan perawat.

**a. Pendidikan formal**

Sentra “Gau Mabaji” Gowa adalah suatu entitas atau lembaga yang wajib memiliki kesadaran akan pentingnya pengembangan pengetahuan SDM dalam konteks pendidikan formal. Dapat dipahami bahwa pendidikan formal adalah salah satu aspek penting dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sumber daya manusia. Melalui pendidikan formal, individu dapat memperoleh pengetahuan yang lebih mendalam, membangun dasar yang kuat dalam berbagai bidang, dan meningkatkan kompetensi mereka. Hal ini juga dipertegas oleh seorang informan (SK), yaitu sebagai berikut.

“Kami sangat menyadari betapa pentingnya pendidikan formal dalam membangun sumber daya manusia yang unggul. Memang masih ada beberapa pegawai kami yang belum dapat melanjutkan pendidikannya ke jenjang selanjutnya dengan berbagai alasan, akan

tetapi kami sangat memperhatikan peningkatan pendidikan pegawai kami, tahun ini ada 2 orang pegawai kami yang melanjutkan pendidikan formalnya karena kami yakin bahwa dengan memiliki tim yang terdidik dengan baik, kami dapat memberikan pelayanan sosial yang lebih baik kepada masyarakat dan berkontribusi pada perkembangan positif di wilayah kerja kami.” (Wawancara, 14 September, 2023).

Dalam konteks Sentra "Gau Mabaji" Gowa, saat ini memang terdapat kesenjangan antara pendidikan dan jabatan pada beberapa pegawai akan tetapi mereka mengetahui pentingnya pengembangan pengetahuan SDM dalam pendidikan formal dengan adanya 2 orang pegawai yang melanjutkan pendidikan formalnya ke jenjang yang lebih tinggi. Hal ini bersumber dari pernyataan informan. Secara umum, informan menyadari bahwa pendidikan formal adalah salah satu fondasi utama dalam membangun sumber daya manusia yang unggul. Dengan memiliki tim yang memiliki latar belakang pendidikan yang kuat, mereka memiliki pandangan yang jelas tentang bagaimana pendidikan formal dapat memainkan peran penting dalam mencapai tujuan organisasi.

Pentingnya pendidikan formal dalam mengembangkan pengetahuan dan keterampilan individu ditekankan. Pendidikan formal memberikan kesempatan untuk memperdalam pengetahuan dalam berbagai bidang dan membangun dasar yang kuat. Hal ini pada gilirannya ikut berkontribusi pada peningkatan kompetensi pegawai, yang memiliki dampak langsung pada kemampuan organisasi dalam memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat. Sentra "Gau Mabaji" Gowa juga memahami bahwa sumber daya manusia yang terdidik dengan baik dapat berperan aktif dalam

perkembangan positif di wilayah mereka, menciptakan dampak yang lebih luas daripada hanya kepentingan internal organisasi.

Secara keseluruhan, Sentra "Gau Mabaji" Gowa menempatkan pendidikan formal sebagai landasan kunci dalam membangun dan memperkuat SDM mereka. Pemahaman ini mencerminkan visi jangka panjang Sentra "Gau Mabaji" Gowa untuk memberikan pelayanan yang unggul kepada masyarakat dan berperan aktif dalam pembangunan wilayah mereka. Kesadaran ini juga menunjukkan komitmen Sentra "Gau Mabaji" Gowa terhadap pengembangan berkelanjutan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Hal tersebut juga didukung oleh adanya dorongan untuk para pegawai untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Salah seorang informan lainnya (NL) menjelaskan hal tersebut sebagai berikut:

"Kalo diamati di sini, saya kira kami sudah mendorong pegawai kami untuk terus melanjutkan pendidikan mereka ke jenjang yang lebih tinggi baik melalui izin belajar dan tugas belajar. Saya pikir, kami juga disini percaya bahwa pendidikan yang lebih tinggi akan membantu mereka memperoleh pengetahuan yang lebih dalam dan memperluas wawasan mereka. Inisiatif ini juga membantu meningkatkan kualitas tenaga kerja kami secara keseluruhan." (Wawancara, 14 September, 2023).

Hal ini menunjukkan bahwa Sentra "Gau Mabaji" Gowa tidak hanya memberikan penekanan pada pendidikan formal sebagai langkah awal dalam mengembangkan SDM mereka, tetapi juga memberikan dukungan ijin belajar dan beasiswa tugas belajar bagi pegawai mereka untuk terus meningkatkan tingkat pendidikan mereka. Ini menciptakan lingkungan yang

mendorong pertumbuhan dan pengembangan individu, yang pada akhirnya akan menguntungkan organisasi secara keseluruhan.

Dengan demikian, dorongan untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi adalah langkah tambahan yang memperkuat kesadaran Sentra "Gau Mabaji" Gowa akan pentingnya pendidikan formal dalam pengembangan pengetahuan SDM mereka. Itu juga mencerminkan visi organisasi untuk menjadi pusat unggulan dalam hal pendidikan dan pemberdayaan sumber daya manusia di wilayah mereka.

Berdasarkan pernyataan informan di atas, dapat disimpulkan bahwa Sentra "Gau Mabaji" Gowa sangat sadar akan pentingnya pengembangan pengetahuan sumber daya manusia (SDM) melalui pendidikan formal. Mereka memahami bahwa pendidikan formal adalah landasan utama untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan individu, serta memperkuat kompetensi mereka. Hal ini tercermin dalam kesadaran mereka akan kualifikasi pendidikan pegawai sebagai faktor penentu dalam memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat dan berkontribusi pada perkembangan wilayah mereka.

Selain itu, unit layanan ini juga memberikan dorongan dan dukungan kepada pegawainya untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Inisiatif ini menciptakan lingkungan yang mendorong pertumbuhan dan pengembangan individu, yang pada akhirnya akan menguntungkan Sentra "Gau Mabaji" Gowa dalam upaya mereka menjadi pusat unggulan dalam memberikan layanan publik di wilayah mereka.

Dengan demikian, Sentra "Gau Mabaji" Gowa memiliki kesadaran yang kuat akan peran penting pendidikan formal dalam pengembangan SDM, dan mereka bertujuan untuk menjadikan pendidikan sebagai landasan utama dalam mencapai visi dan tujuan instansi mereka. Ini adalah langkah yang positif dalam memastikan pemberdayaan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia yang akan mendukung pertumbuhan dan perkembangan wilayah mereka secara keseluruhan.

***b. Pendidikan Lanjutan terkait profesi***

Berbagai program dan kegiatan dirancang untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi individu setelah mereka menyelesaikan pendidikan formal mereka untuk menunjang keahlian profesi jabatan. Sentra "Gau Mabaji" Gowa juga memiliki kesadaran akan pentingnya pendidikan khusus terkait dengan profesi mereka dalam pengembangan SDM.

Dalam kurun waktu 2 tahun terakhir Pegawai Sentra "Gau Mabaji" Gowa yang mengikuti pendidikan lanjutan untuk bidang profesi seperti pegawai dalam jabatan perawat dan fisioterapi terdapat 2 orang pegawai. Dalam konteks Sentra "Gau Mabaji" Gowa, pendidikan lanjutan adalah langkah berkelanjutan untuk memastikan bahwa pegawai mereka tetap relevan dalam menghadapi perubahan-perubahan dalam tugas dan tanggung jawab mereka. Ini mencerminkan kesadaran organisasi akan dinamika yang ada di lingkungan mereka dan kebutuhan untuk terus meningkatkan kualifikasi dan keterampilan pegawai. Pendidikan lanjutan



juga dapat membantu pegawai untuk mengikuti perkembangan terbaru dalam bidang pekerjaan mereka.

Salah satu informan (NL) dari Sentra "Gau Mabaji" Gowa menjelaskan pentingnya pendidikan lanjutan sebagai berikut:

"Kami selalu mendorong pegawai kami untuk mengikuti pendidikan lanjutan khususnya untuk beberapa jabatan yang berkaitan dengan profesi dalam bidang layanan. Ini tidak hanya membantu mereka memperbaharui pengetahuan mereka, tetapi juga meningkatkan keterampilan mereka dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Pendidikan lanjutan itu kan dianggap sebagai investasi dalam pengembangan profesional pegawai kami di Sentra "Gau Mabaji" Gowa." (Wawancara, 14 September, 2023).

Salah satu informan lainnya (SK) juga menjelaskan manfaat dari pendidikan lanjutan sebagai berikut:

"Jadi betul jika pendidikan lanjutan itu idealnya kan memang bisa membantu kita buat pengembangan kedepannya termasuk menambah wawasan dan pengetahuan baru, selain itu juga saya rasa dapat membantu kita lebih siap menghadapi tugas-tugas yang lebih kompleks kedepannya." (Wawancara, 14 September, 2023).

Pernyataan ini menunjukkan bahwa organisasi mengakui bahwa pendidikan lanjutan adalah bentuk investasi dalam pengembangan profesional pegawai mereka. Hal ini dapat meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan kualitas layanan yang diberikan oleh pegawai Sentra "Gau Mabaji" Gowa kepada masyarakat. Dengan demikian, Sentra "Gau Mabaji" Gowa tidak hanya fokus pada pendidikan yang standar, tetapi juga memahami bahwa pendidikan dan pelatihan lanjutan untuk profesi memiliki peran penting dalam memperkuat dan memperbaharui keterampilan dan pengetahuan pegawai mereka. Ini adalah upaya positif dalam mendukung

pertumbuhan dan pengembangan SDM mereka agar tetap kompetitif dan relevan dalam menghadapi tuntutan yang terus berubah dalam pekerjaan mereka.

### **c. *Pengalaman kerja***

Sentra "Gau Mabaji" Gowa juga memberikan perhatian yang serius terhadap pengalaman kerja sebagai komponen utama dalam mengembangkan kompetensi dan keterampilan pegawai. Dalam konteks Sentra "Gau Mabaji" Gowa, pengalaman kerja menjadi salah satu pilar penting dalam pengembangan SDM.

Hal ini tercermin dalam praktik penempatan posisi dan pengembangan pegawai mereka. Sentra "Gau Mabaji" Gowa memprioritaskan untuk menempatkan individu yang memiliki pengalaman kerja yang relevan dengan bidang pekerjaan mereka. Dengan demikian, mereka dapat memastikan bahwa pegawai yang ditempatkan telah memiliki pemahaman yang kuat tentang tugas dan tanggung jawab yang dihadapi.

Pengalaman kerja juga berperan penting dalam memperkuat kompetensi individu. Salah satu informan (SR) dari Sentra "Gau Mabaji" Gowa menjelaskan pentingnya pengalaman kerja sebagai berikut:

"Kalau soal itu memang dipertimbangkan semuanya, tapi kami sendiri itu mencari individu yang tidak hanya memiliki pendidikan formal yang baik saja, tapi juga pengalaman kerja yang relevan. Pengalaman ini saya kira juga membantu dalam mengaplikasikan pengetahuan yang mereka miliki ke dalam situasi nyata, dan itu sangat berharga bagi kami di Sentra "Gau Mabaji" Gowa." (Wawancara, 14 September, 2023).

Salah satu informan lainnya (SK) menjelaskan mengenai pengalaman kerja sebagai berikut:

"Saya kira semua orang memiliki pengalamannya masing-masing, termasuk aspek latar pendidikannya. Tapi saya melihat tren saat ini kalau latar belakang pendidikan itu tidak lagi menjadi satu-satunya penilaian, tidak seperti dulu lagi." (Wawancara, 14 September, 2023).

Pernyataan ini menegaskan bahwa organisasi tidak hanya melihat pada latar belakang pendidikan formal individu, tetapi juga menghargai kontribusi yang dapat diberikan oleh pengalaman kerja mereka. Pengalaman kerja memungkinkan pegawai untuk mengaplikasikan pengetahuan mereka dalam situasi praktis, memahami dinamika pekerjaan mereka, dan mengembangkan keterampilan praktis yang dibutuhkan.

Dengan demikian, Sentra "Gau Mabaji" Gowa mengakui bahwa pendidikan formal, pelatihan lanjutan, dan pengalaman kerja adalah tiga elemen penting dalam pengembangan SDM mereka. Kombinasi ketiganya membantu membangun tim yang kompeten, berpengalaman, dan mampu memberikan pelayanan yang unggul kepada masyarakat. Pengalaman kerja menjadi salah satu fondasi kuat dalam mencapai tujuan tersebut. Selain itu, Sentra "Gau Mabaji" Gowa juga mengakui bahwa aspek penting lainnya yaitu terkait kemampuan belajar pegawai.

***d. Evaluasi terhadap kemampuan belajar untuk pengembangan pengetahuan SDM Aparatur***

Kemampuan belajar adalah aspek kunci dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) Aparatur. Hal ini juga diakui oleh Sentra "Gau Mabaji"

Gowa. Kemampuan belajar merujuk pada kemampuan individu untuk terus-menerus memperoleh pengetahuan baru, menguasai keterampilan baru, dan beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungan kerja dan masyarakat.

Sentra "Gau Mabaji" Gowa memahami bahwa kemampuan belajar adalah salah satu faktor kunci dalam menjaga SDM mereka tetap relevan dan kompeten. Mereka mendorong pegawai mereka untuk terus-menerus meningkatkan kemampuan belajar mereka melalui berbagai cara, termasuk pelatihan lanjutan, pengalaman kerja, dan akses ke sumber-sumber pengetahuan yang relevan.

Salah satu informan (EK) dari Sentra "Gau Mabaji" Gowa menjelaskan pentingnya kemampuan belajar sebagai berikut:

"Kita hidup di dunia yang terus berubah. Hal-hal baru terus muncul, teknologi terus berkembang, dan tuntutan masyarakat berubah. Oleh karena itu, kemampuan belajar adalah salah satu hal terpenting yang kami cari dalam pegawai kami. Kami ingin mereka memiliki kemauan dan kemampuan untuk terus belajar dan berkembang." (Wawancara, 14 September, 2023).

Hal tersebut juga didukung oleh keterangan informan lainnya (NL) yang menjelaskan hal tersebut sebagai berikut:

"Kami tidak hanya memandang pendidikan sebagai sekadar perolehan gelar, tetapi sebagai sebuah kesempatan untuk pengembangan pribadi dan profesional. Jadi intinya memang kemampuan belajar itu harus terus di asah" (Wawancara, 14 September, 2023).

Pernyataan ini mencerminkan pemahaman Sentra "Gau Mabaji" Gowa tentang perubahan konstan dalam lingkungan kerja dan kebutuhan

masyarakat. Kemampuan belajar adalah cara untuk mengatasi perubahan tersebut dengan mengizinkan pegawai untuk terus memperoleh pengetahuan baru, mengembangkan keterampilan baru, dan tetap relevan dalam pekerjaan mereka.

Selain itu, Sentra "Gau Mabaji" Gowa juga menyediakan akses ke sumber-sumber pengetahuan yang relevan dan mendukung partisipasi pegawai dalam program pelatihan dan pengembangan. Dengan demikian, mereka menciptakan lingkungan yang mendorong pertumbuhan dan pengembangan individu. Dalam keseluruhan, kemampuan belajar adalah faktor penting dalam pengembangan SDM di Sentra "Gau Mabaji" Gowa. Mereka mengakui bahwa kemampuan belajar adalah alat yang kuat dalam menjaga SDM mereka tetap relevan, kompeten, dan mampu berkontribusi pada tujuan organisasi mereka.

Dengan pernyataan dan uraian di atas, maka diketahui bahwa Sentra "Gau Mabaji" Gowa memiliki kesadaran yang kuat akan pentingnya pengembangan pengetahuan dan kemampuan sumber daya manusia (SDM) dalam konteks pendidikan formal, pelatihan lanjutan, pengalaman kerja, dan kemampuan belajar. Dalam hal pendidikan formal, mereka memahami bahwa pendidikan formal adalah landasan utama untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi individu. Sentra ini memberikan penekanan pada kualifikasi pendidikan pegawai mereka, yakin bahwa tim yang terdidik dengan baik dapat memberikan pelayanan

yang lebih baik kepada masyarakat dan berkontribusi pada perkembangan wilayah mereka.

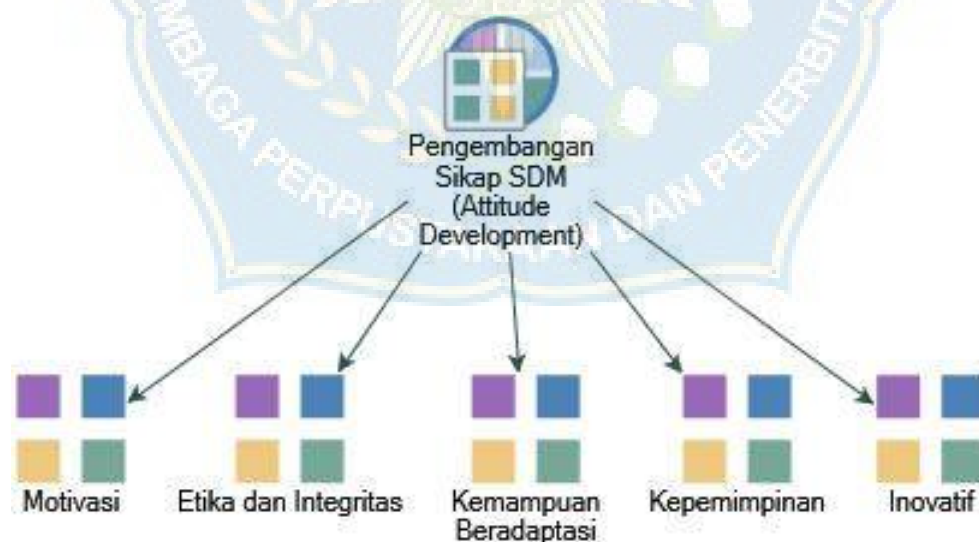
Selain pendidikan formal, Sentra "Gau Mabaji" Gowa juga memberikan dorongan dan dukungan kepada pegawai mereka untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, menciptakan lingkungan yang mendorong pertumbuhan dan pengembangan individu. Ini adalah langkah tambahan yang memperkuat kesadaran mereka akan pentingnya pendidikan formal dalam pengembangan pengetahuan SDM. Pelatihan lanjutan juga menjadi fokus Sentra "Gau Mabaji" Gowa, mereka menyadari bahwa pelatihan ini adalah investasi dalam pengembangan profesional pegawai mereka. Pelatihan lanjutan memungkinkan pegawai untuk memperbaharui pengetahuan mereka, meningkatkan keterampilan, dan tetap relevan dalam pekerjaan mereka.

Pengalaman kerja juga dianggap sebagai salah satu pilar penting dalam pengembangan SDM di Sentra "Gau Mabaji" Gowa. Mereka mengutamakan rekrutmen individu yang memiliki pengalaman kerja yang relevan untuk memastikan pemahaman yang kuat tentang tugas dan tanggung jawab yang dihadapi. Terakhir, Sentra "Gau Mabaji" Gowa mengakui pentingnya kemampuan belajar sebagai respons terhadap perubahan konstan di lingkungan kerja dan masyarakat. Mereka mendorong pegawai untuk terus belajar, mengadaptasi diri, dan memperoleh pengetahuan baru.

Dalam keseluruhan, pengembangan pengetahuan dan kemampuan SDM di Sentra "Gau Mabaji" Gowa menjadi landasan kuat untuk mencapai visi dan tujuan organisasi dalam memberikan pelayanan yang unggul kepada masyarakat dan berperan aktif dalam pembangunan wilayah mereka. Ini mencerminkan komitmen mereka terhadap pertumbuhan dan pengembangan berkelanjutan sumber daya manusia sebagai aset berharga dalam mencapai keunggulan kompetitif dan pertumbuhan berkelanjutan.

### 3. Aspek pengembangan sikap SDM aparatur di Sentra "Gau Mabaji" Gowa

Pengembangan sikap Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan proses yang bertujuan untuk membentuk, memperkuat, atau mengubah sikap individu dalam konteks pekerjaan dan organisasi.



**Gambar 4.6**  
**Analisis Aspek Pengembangan Sikap SDM Aparatur**  
**di Sentra "Gau Mabaji" Gowa**

Pengembangan sikap SDM penting karena sikap individu memengaruhi bagaimana mereka berinteraksi dengan rekan kerja, menghadapi tantangan, dan berkontribusi pada budaya organisasi.

**a. Motivasi**

Pengembangan sikap sumber daya manusia (SDM), termasuk motivasi, adalah aspek penting dalam memperkuat kualitas dan kinerja individu serta organisasi. Sentra "Gau Mabaji" Gowa juga memberikan perhatian serius terhadap pengembangan sikap motivasi dalam SDM mereka.

Dalam konteks Sentra "Gau Mabaji" Gowa, motivasi merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai dalam memberikan layanan yang unggul kepada masyarakat. Pemahaman akan pentingnya motivasi tercermin dalam praktik manajemen sumber daya manusia dan upaya yang dilakukan untuk memelihara dan meningkatkan motivasi pegawai. Salah satu informan (EK) dari Sentra "Gau Mabaji" Gowa menjelaskan pentingnya motivasi sebagai berikut:

"Kami sangat menghargai motivasi dalam tim kami. Saya kira motivasi adalah apa yang membuat semua orang untuk memilih lebih bekerja keras, inovatif, dan berkomitmen untuk memberikan yang terbaik kepada masyarakat. Kami selalu mencari cara yang tepat untuk menjaga dan meningkatkan motivasi pegawai kami di sini." (Wawancara, 14 September, 2023).

Hal tersebut juga didukung oleh pernyataan informan lainnya (RN) menjelaskan hal tersebut sebagai berikut:

"Jika ada hal yang menyulitkan atau pekerjaan yang berat, di sini motivasi sangat berguna. Pimpinan sering mengarahkan kami



mengenai cara untuk menjaga motivasi kerja. Saya kira semua orang juga akan merasakan manfaat jika mendapatkan motivasi lebih. Kami di sini juga fokus pada pengembangan sikap motivasi dalam setiap pegawai, karena kami percaya bahwa itu adalah salah satu kunci utama dalam memberikan layanan yang unggul kepada masyarakat.” (Wawancara, 14 September, 2023).

Pernyataan ini menunjukkan bahwa Sentra "Gau Mabaji" Gowa memahami bahwa motivasi adalah pendorong kunci di balik kinerja yang unggul. Untuk itu, mereka secara aktif mencari cara untuk memelihara dan meningkatkan motivasi pegawai. Ini mencakup pengakuan terhadap pencapaian individu, memberikan penghargaan, dan memberikan dukungan serta peluang bagi pegawai untuk berkembang dalam pekerjaan mereka di Sentra "Gau Mabaji" Gowa.

Motivasi juga dianggap sebagai faktor penting dalam membangun budaya organisasi yang positif. Dalam budaya organisasi yang memotivasi, pegawai merasa diberdayakan, dihargai, dan merasa bahwa kontribusi mereka memiliki dampak positif. Ini menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan berdaya saing.

Dengan demikian, Sentra "Gau Mabaji" Gowa mengakui bahwa pengembangan sikap motivasi dalam SDM adalah kunci dalam mencapai tujuan organisasi mereka. Melalui upaya yang berkelanjutan untuk memelihara dan meningkatkan motivasi pegawai, Sentra "Gau Mabaji" Gowa berusaha untuk tetap mencari cara yang tepat menjaga motivasi kerja pegawai mereka dengan mendengarkan arahan-arahan dari pimpinan dalam rapat. Pentingnya motivasi untuk menjaga tingkat kinerja yang tinggi

dan memberikan layanan yang unggul kepada masyarakat. Ini mencerminkan komitmen mereka terhadap pembangunan sumber daya manusia yang tidak hanya berkualitas tetapi juga termotivasi dan berkomitmen pada visi dan misi organisasi.

**b. Etika dan integritas**

Sentra "Gau Mabaji" Gowa juga memberikan perhatian serius terhadap pengembangan etika dan integritas dalam SDM mereka. Dalam konteks Sentra "Gau Mabaji" Gowa, etika dan integritas adalah nilai-nilai dasar yang diterapkan dalam semua aspek pekerjaan dan interaksi dengan masyarakat.

Hal ini tercermin dalam praktik penempatan, pelatihan, dan evaluasi kinerja pegawai. Organisasi ini berkomitmen untuk memastikan bahwa pegawai mereka bekerja dengan jujur, transparan, dan sesuai dengan etika yang tinggi. Salah satu informan (SR) dari Sentra "Gau Mabaji" Gowa menjelaskan pentingnya etika dan integritas sebagai berikut:

"Etika dan integritas itu di manapun saya kira harus terus dijunjung tinggi. Apalagi jika bicara di dalam lingkungan pekerjaan. Itu bisa dikatakan sebagai fondasi budaya organisasi, dan kami di Sentra "Gau Mabaji" Gowa juga terus menjunjung nilai-nilai tersebut. Kami menganggapnya sebagai hal yang tidak dapat ditawar-tawar. Kami mengharapkan semua pegawai untuk melayani dengan integritas, dan itu harusnya ditunjukkan sebagai contoh melalui praktik kami sehari-hari." (Wawancara, 14 September, 2023).

Pernyataan ini menunjukkan bahwa Sentra "Gau Mabaji" Gowa memandang etika dan integritas sebagai fondasi dari budaya organisasi mereka. Mereka mengharapkan bahwa semua pegawai mematuhi standar

moral yang tinggi dan beroperasi dengan jujur dan transparan. Organisasi ini juga memberikan contoh dengan memastikan bahwa praktik-praktik yang mereka terapkan setiap hari sesuai dengan nilai-nilai ini.

Hal tersebut juga didukung oleh adanya keterangan dari informan lainnya (RN) menjelaskan hal tersebut sebagai berikut:

“Kami sangat mengutamakan etika dan integritas karena hal tersebut merupakan bagian dari sasaran kinerja kami yang dinilai oleh atasan. Bagi kami, hal ini merupakan nilai dasar yang harus dipegang teguh dalam setiap pekerjaan dan interaksi, baik sesama pegawai atau dengan masyarakat.” (Wawancara, 14 September, 2023).

Selain itu, Sentra "Gau Mabaji" Gowa juga memberikan pemahaman melalui bimbingan teknis terkait etika dan integritas kepada pegawai mereka. Ini membantu memastikan bahwa pegawai memahami pentingnya berperilaku dengan integritas dalam pekerjaan mereka dan bagaimana menghadapi situasi yang melibatkan dilema etika. Bimbingan teknis dari aparat penegak hukum dan pemuka agama setiap tahun dilaksanakan dengan melibatkan lembaga internal maupun eksternal. Hal semacam ini juga membantu dalam membangun pemahaman yang kuat tentang nilai-nilai etika yang dianut oleh organisasi.

Dengan demikian, Sentra "Gau Mabaji" Gowa mengakui bahwa etika dan integritas adalah komponen penting dalam pembangunan SDM yang berkualitas dan menjaga reputasi organisasi mereka. Dengan memastikan bahwa pegawai beroperasi sesuai dengan standar etika yang tinggi, mereka berusaha untuk menjaga integritas organisasi dan memenuhi tanggung jawab mereka terhadap masyarakat yang dilayani. Ini

mencerminkan komitmen organisasi terhadap nilai-nilai moral yang kuat dan budaya integritas yang mendalam.

**c. Kemampuan beradaptasi**

Kemampuan beradaptasi adalah aspek penting dalam pengembangan sikap sumber daya manusia (SDM). Sentra "Gau Mabaji" Gowa menyadari bahwa dalam dunia yang terus berkembang, kemampuan beradaptasi adalah keterampilan kunci yang dibutuhkan oleh pegawai mereka. Mereka mendorong pegawai untuk menjadi responsif terhadap perubahan dalam tugas, teknologi, dan kebutuhan masyarakat. Hal ini tercermin dalam pendekatan organisasi terhadap pelatihan dan pengembangan pegawai mereka.

Salah satu informan (RN) dari Sentra "Gau Mabaji" Gowa menjelaskan pentingnya kemampuan beradaptasi sebagai berikut:

"Ya perubahan itu kan tidak bisa dihindari. Selalu saja ada yang berubah. Kami mengerti bahwa perubahan itu adalah bagian alami kehidupan manusia, terutama dari pekerjaan kami. Oleh karena itu, kami selalu didorong untuk memiliki kemampuan beradaptasi yang baik. Ini mencakup kemampuan untuk belajar hal baru, mengatasi tantangan, dan tetap positif dalam menghadapi perubahan." (Wawancara, 14 September, 2023).

Pernyataan ini menunjukkan bahwa organisasi memahami bahwa kemampuan beradaptasi adalah suatu keharusan dalam pekerjaan mereka. Pegawai di Sentra "Gau Mabaji" Gowa diharapkan untuk bisa mengatasi perubahan dan tantangan dengan cara yang produktif dan positif. Organisasi juga mengakui bahwa perubahan adalah bagian alami dari

pekerjaan mereka, dan oleh karena itu, mereka harus memiliki kemampuan beradaptasi yang baik untuk terus berkembang.

Hal tersebut juga didukung oleh pernyataan dari informan lainnya (NL) menjelaskan hal tersebut sebagai berikut:

“Kami disini itu ya dihadapkan pada sikap responsif dalam segala aspek, termasuk responsif terhadap perubahan dalam tugas, teknologi, dan kebutuhan masyarakat.” (Wawancara, 14 September, 2023).

Sikap responsif menjadi kunci utama dalam menghadapi perubahan, baik dalam tugas, teknologi, maupun kebutuhan masyarakat. Hal ini mencerminkan fokus organisasi untuk selalu beradaptasi dengan dinamika lingkungan eksternal, sehingga memungkinkan mereka untuk tetap relevan dan efektif dalam memenuhi tuntutan yang berkembang.

Selain itu, Sentra "Gau Mabaji" Gowa juga menyediakan pelatihan yang relevan untuk membantu pegawai mengembangkan kemampuan beradaptasi mereka. Ini mencakup pelatihan tentang manajemen perubahan, fleksibilitas, dan kemampuan pemecahan masalah. Pelatihan semacam ini membantu pegawai untuk siap menghadapi perubahan dan merasa lebih nyaman dalam situasi yang berubah-ubah.

Dengan demikian, Sentra "Gau Mabaji" Gowa mengakui bahwa kemampuan beradaptasi adalah aspek penting dalam pengembangan sikap SDM mereka. Mereka berusaha untuk menciptakan lingkungan di mana pegawai merasa nyaman dalam menghadapi perubahan, belajar dari pengalaman, dan terus berkembang dalam peran mereka. Kemampuan

beradaptasi ini merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam menjalankan tugas-tugas mereka dengan efektif dan efisien di tengah perubahan yang terus berlanjut.

#### **d. Kepemimpinan**

Kepemimpinan adalah aspek penting dalam pengembangan sikap sumber daya manusia (SDM) di Sentra "Gau Mabaji" Gowa. Dalam konteks Sentra "Gau Mabaji" Gowa, pengembangan kemampuan kepemimpinan adalah suatu hal yang ditekankan dan diperhatikan.

Sentra "Gau Mabaji" Gowa memahami bahwa memiliki pegawai yang memiliki kemampuan kepemimpinan yang baik adalah penting untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan bukan hanya terbatas pada manajer atau pimpinan formal, tetapi juga dapat dimiliki oleh individu di semua tingkatan organisasi. Oleh karena itu, mereka mendorong pengembangan kemampuan kepemimpinan di semua level pegawai. Salah satu informan (SK) dari Sentra "Gau Mabaji" Gowa menjelaskan pentingnya kepemimpinan sebagai berikut:

"Kami percaya bahwa kepemimpinan bukan hanya tentang memiliki gelar atau jabatan tertentu. Ini tentang kemampuan untuk memotivasi dan memandu rekan-rekan kerja lainnya, terlepas dari di mana Anda berada dalam organisasi. Kami didorong untuk selalu mengembangkan kemampuan kepemimpinan, karena kami percaya ini akan memperkuat institusi kami secara keseluruhan." (Wawancara, 14 September, 2023).

Pernyataan ini menekankan bahwa Sentra "Gau Mabaji" Gowa menganggap kepemimpinan sebagai kemampuan yang harus dimiliki oleh semua pegawai, tidak hanya oleh pimpinan formal. Mereka memahami

bahwa kemampuan ini membantu memotivasi dan memandu rekan-rekan kerja, serta memperkuat tim secara keseluruhan. Oleh karena itu, mereka mendorong dan mendukung pengembangan kemampuan kepemimpinan di seluruh organisasi.

Hal tersebut juga didukung oleh pernyataan dari informan lainnya (NL) menjelaskan hal tersebut sebagai berikut:

“Untuk kami sendiri di sini ya sangat mengutamakan pengembangan kemampuan kepemimpinan di tim kami. Kami itu percaya bahwa kepemimpinan yang baik adalah kunci untuk mencapai tujuan bersama. Bagi kami, kepemimpinan bukan hanya tentang manajer, tetapi juga tentang individu di semua tingkatan organisasi.” (Wawancara, 14 September, 2023).

Selain itu, Sentra "Gau Mabaji" Gowa juga mengikutsertakan pegawai mereka dalam pelatihan dan program pengembangan yang fokus pada kepemimpinan. Ini mencakup pelatihan dalam komunikasi efektif, manajemen waktu, pengambilan keputusan, dan kemampuan interpersonal. Program semacam ini membantu pegawai untuk mengembangkan kemampuan kepemimpinan mereka dan merasa lebih percaya diri dalam peran mereka.

Dengan demikian, Sentra "Gau Mabaji" Gowa mengakui bahwa kepemimpinan adalah faktor penting dalam pengembangan sikap SDM mereka. Mereka berusaha untuk menciptakan budaya di mana setiap individu merasa memiliki potensi untuk menjadi pemimpin, dan mereka memberikan dukungan dan pelatihan yang diperlukan untuk membantu pegawai mereka mengembangkan kemampuan kepemimpinan mereka.

Hal ini memiliki dampak positif pada kemampuan organisasi untuk mencapai tujuan mereka dengan efektif dan memotivasi pegawai untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka.

**e. Inovasi**

Inovasi adalah aspek penting dalam pengembangan sikap sumber daya manusia (SDM) di Sentra "Gau Mabaji" Gowa. Dalam konteks Sentra "Gau Mabaji" Gowa, pengembangan sikap inovatif dianggap sebagai elemen penting dalam mencapai tujuan organisasi dan memberikan layanan yang unggul kepada masyarakat.

Sentra "Gau Mabaji" Gowa memahami bahwa inovasi dapat membantu mereka menjadi lebih efisien dalam melaksanakan tugas-tugas mereka dan dapat membantu mereka menemukan solusi yang lebih baik untuk tantangan yang mereka hadapi. Oleh karena itu, mereka mendorong dan mendukung pengembangan sikap inovatif di seluruh organisasi.

Salah satu informan (EK) dari Sentra "Gau Mabaji" Gowa menjelaskan pentingnya inovasi sebagai berikut:

"Tantangan terus berubah, dan masalah-masalah yang kami hadapi juga terus berubah. Oleh karena itu, kami menganggap inovasi sebagai hal yang sangat penting. Kami diajarkan untuk berpikir kreatif, menciptakan solusi baru, dan mencoba hal-hal baru. Inovasi adalah salah satu kunci penting." (Wawancara, 14 September, 2023).

Hal tersebut juga didukung oleh adanya keterangan lain dari seorang informan (SR) menjelaskan hal tersebut sebagai berikut:

"Saya kira betul bahwa kemampuan berinovasi juga menjadi aspek penting yang perlu dipertimbangkan. Dalam konteks organisasi



sekalipun, saya kira itu juga penting. Jadi sebetulnya inovasi itu harus dinilai sebagai upaya untuk terus adaptif.” (Wawancara, 14 September, 2023).

Pernyataan ini menunjukkan bahwa Sentra "Gau Mabaji" Gowa menganggap inovasi sebagai faktor kunci dalam kesuksesan mereka. Mereka memahami bahwa inovasi memungkinkan mereka untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang cepat dan memberikan solusi yang lebih baik untuk masalah-masalah yang mungkin muncul. Selain itu, Sentra "Gau Mabaji" Gowa juga menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi. Mereka mendorong pegawai untuk berbagi ide-ide mereka, berkolaborasi dalam kegiatan yang bersifat inovatif, dan menciptakan ruang bagi eksperimen dan penelitian.

Dengan demikian, Sentra "Gau Mabaji" Gowa mengakui bahwa sikap inovatif adalah faktor penting dalam pengembangan sikap SDM mereka. Mereka berusaha menciptakan budaya di mana inovasi didorong, dihargai, dan diberikan dukungan. Hal ini membantu pegawai untuk merasa lebih termotivasi untuk mencoba hal-hal baru, berpikir kreatif, dan berkontribusi pada kesuksesan organisasi. Sikap inovatif ini memiliki dampak positif pada kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan dan memberikan layanan yang lebih baik kepada masyarakat.

Dalam konteks pengembangan sikap Sumber Daya Manusia (SDM) di Sentra "Gau Mabaji" Gowa, terdapat beberapa aspek kunci yang sangat ditekankan untuk memperkuat kualitas dan kinerja individu serta organisasi secara keseluruhan. Pertama, motivasi menjadi elemen penting yang

memengaruhi kinerja pegawai dalam memberikan layanan yang unggul kepada masyarakat. Organisasi ini menghargai motivasi sebagai pendorong utama kreativitas, inovasi, dan komitmen pegawai.

Kedua, etika dan integritas adalah fondasi budaya organisasi yang sangat dijunjung tinggi di Sentra "Gau Mabaji" Gowa. Mereka memahami bahwa nilai-nilai moral dan profesional yang tinggi sangat penting dalam memastikan bahwa pegawai beroperasi dengan jujur, transparan, dan sesuai dengan etika yang tinggi dalam semua aspek pekerjaan mereka.

Ketiga, kemampuan beradaptasi menjadi keterampilan kunci dalam dunia yang terus berubah. Organisasi ini mendorong pegawai untuk menjadi fleksibel dalam menghadapi perubahan, tantangan, dan perubahan lingkungan kerja yang terus berkembang. Dalam hal ini, pendekatan terhadap pelatihan dan pengembangan pegawai sangat relevan untuk membantu pegawai mengatasi perubahan dengan positif.

Keempat, kepemimpinan dianggap sebagai kemampuan yang harus dimiliki oleh semua pegawai, tidak hanya oleh pimpinan formal. Sentra "Gau Mabaji" Gowa menganggap bahwa kemampuan kepemimpinan membantu memotivasi dan memandu rekan-rekan kerja, sehingga mendorong pengembangan kemampuan kepemimpinan di semua tingkatan organisasi.

Terakhir, inovasi adalah faktor penting dalam mencapai kesuksesan dalam menghadapi tantangan yang terus berubah. Organisasi ini mendorong sikap inovatif yang melibatkan berpikir kreatif, mengembangkan ide-ide baru, dan menciptakan solusi yang inovatif. Mereka menciptakan

budaya yang mendukung inovasi dan memberikan penghargaan atas upaya inovatif.

Secara keseluruhan, Sentra "Gau Mabaji" Gowa mengakui bahwa pengembangan sikap SDM yang mencakup motivasi, etika dan integritas, kemampuan beradaptasi, kepemimpinan, dan inovasi adalah kunci dalam mencapai tujuan organisasi mereka. Mereka berkomitmen untuk menciptakan lingkungan di mana pegawai merasa didorong, beroperasi dengan integritas, dapat beradaptasi dengan perubahan, memiliki kemampuan kepemimpinan, dan berpikir inovatif. Hal ini tidak hanya memengaruhi kualitas pelayanan kepada masyarakat tetapi juga memperkuat budaya organisasi yang sehat dan produktif.

#### **4. Hambatan dan tantangan dalam pengembangan SDM aparatur di Sentra "Gau Mabaji" Gowa**

Dalam pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) aparatur di Sentra "Gau Mabaji" Gowa, seperti di banyak organisasi lainnya, terdapat sejumlah hambatan dan tantangan yang perlu dihadapi. Pengembangan SDM adalah suatu proses yang kompleks dan berkelanjutan, dan upaya untuk meningkatkan kualitas individu dan tim sering kali dihadapkan pada beberapa kendala. Adapun beberapa hambatan dan tantangan yang teridentifikasi yaitu sebagai berikut:



**Gambar 4.7**  
**Analisis Hambatan dan tantangan dalam pengembangan SDM**  
**Aparatur di Sentra “Gau Mabaji” Gowa**

Dalam upaya pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) aparatur di Sentra "Gau Mabaji" Gowa, beberapa hambatan dan tantangan khusus mungkin timbul. Hambatan-hambatan ini dapat menjadi penghalang dalam mencapai tujuan pengembangan SDM yang komprehensif di organisasi tersebut. Mari kita tinjau tiga hambatan utama yang dihadapi oleh Sentra "Gau Mabaji" Gowa:

### **1. Keterbatasan Sumber Daya Finansial**

Salah satu hambatan yang paling signifikan dalam pengembangan SDM di Sentra "Gau Mabaji" Gowa adalah keterbatasan sumber daya finansial. Untuk memberikan pengembangan kompetensi yang efektif, pengembangan karier, dan program-program pengembangan lainnya

kepada pegawai, organisasi memerlukan anggaran yang memadai. Namun, dalam banyak kasus, organisasi sektor publik seperti Sentra "Gau Mabaji" Gowa dapat menghadapi kendala anggaran yang ketat. Ini dapat menghambat kemampuan organisasi untuk memberikan pelatihan yang relevan dan bermanfaat kepada pegawai mereka. Ketidacukupan anggaran juga dapat membatasi upaya-upaya untuk memperkenalkan inovasi dalam pengembangan SDM. Dalam 2 tahun terakhir dalam beberapa keterangan yang didapatkan Sentra "Gau Mabaji" Gowa hanya mendapatkan porsi anggaran yang hanya bisa mengikutsertakan 2 sampai 3 orang pegawai dalam setiap tahunnya untuk mengikuti diklat ataupun kursus. Beberapa pelatihan lanjutan pun kadang tidak didukung dengan pembiayaan yang memadai akan tetapi dikarenakan alasan lain yang diantaranya adalah tuntutan profesi akhirnya pegawai tersebut terpaksa mengikuti pendidikan maupun pelatihan lanjutan dengan biaya sendiri atau mandiri.

Dalam keterbatasan sumber daya finansial dalam pengembangan SDM, seorang informan dari Sentra "Gau Mabaji" Gowa, yaitu (NL), menyampaikan pandangannya sebagai berikut:

"Kami sering merasa terbatas dalam hal porsi anggaran untuk pengembangan kompetensi SDM. Terkadang kami harus memprioritaskan pelatihan yang benar-benar penting, dan ini bisa berarti bahwa beberapa pegawai tidak mendapatkan kesempatan yang sama. Kami berharap bahwa pelatihan dan pengembangan SDM dapat dirasakan oleh semua pihak kedepannya, termasuk semua pegawai." (Wawancara, 14 September, 2023).

Hal tersebut juga didukung oleh pernyataan dari seorang informan lainnya (SK) menjelaskan hal tersebut sebagai berikut:

“Salah satu tantangan utama bagi kami di Sentra "Gau Mabaji" Gowa adalah keterbatasan sumber daya finansial. Saya kira dalam memberikan pelatihan dan pengembangan yang efektif kepada pegawai, tentu itu membutuhkan anggaran yang tidak sedikit, belum lagi aspek teknis lainnya ya.” (Wawancara, 14 September, 2023).

Keterbatasan sumber daya finansial menjadi hambatan signifikan dalam pengembangan SDM di Sentra "Gau Mabaji" Gowa. Organisasi ini menghadapi kendala anggaran yang ketat, yang menghambat kemampuan mereka untuk memberikan pendidikan dan pelatihan yang efektif dan program pengembangan kompetensi kepada seluruh pegawai. Prioritisasi harus dilakukan, dan hal ini berpotensi menyebabkan beberapa pegawai tidak mendapatkan kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan. Dalam pandangan Sentra "Gau Mabaji" Gowa, mereka berharap agar pelatihan dan pengembangan SDM dapat menjadi lebih merata di masa depan, sehingga semua pegawai dapat merasakan manfaatnya. Dengan demikian, keterbatasan finansial merupakan tantangan yang harus diatasi agar pengembangan SDM dapat menjadi lebih inklusif dan berdampak pada semua anggota organisasi.

## **2. *Kurangnya Penghargaan atau Reward***

Kurangnya penghargaan atau insentif yang memadai juga menjadi hambatan lain dalam pengembangan SDM di Sentra "Gau Mabaji" Gowa. Penghargaan atau insentif tersebut dapat berupa promosi kenaikan jabatan

ataupun penempatan pegawai pada posisi strategis dan mensejahterakan secara ekonomi. Ketika pegawai merasa bahwa upaya mereka dalam pengembangan dan peningkatan keterampilan tidak dihargai atau tidak diikuti dengan pengakuan yang memadai, motivasi mereka untuk berpartisipasi dalam program pengembangan dapat menurun. Ini dapat mengakibatkan kurangnya minat untuk mengikuti pelatihan atau berinvestasi dalam pengembangan diri. Oleh karena itu, penting untuk memberikan penghargaan dan *reward* yang sesuai untuk mendorong dan memotivasi pegawai dalam upaya pengembangan SDM.

Dalam pandangan salah satu informan dari Sentra "Gau Mabaji" Gowa, yaitu (SR), disampaikan:

"Menurut saya kurangnya penghargaan yang sesuai untuk upaya pengembangan SDM itu bisa membuat pegawai merasa kurang termotivasi. Bisa dibayangkan ketika seseorang berupaya keras untuk mengembangkan diri dan itu tidak diikuti dengan pengakuan yang memadai, itu bisa menghambat semangat. Saya pikir kami perlu memastikan bahwa pegawai itu bisa merasa dihargai atas upaya pengembangan mereka agar mereka tetap termotivasi untuk terus berkembang." (Wawancara, 14 September 2023).

Kurangnya penghargaan dan insentif yang memadai di Sentra "Gau Mabaji" Gowa menjadi salah satu hambatan dalam pengembangan SDM pegawai mereka. Dalam pandangan informan, kurangnya pengakuan yang sesuai untuk upaya pengembangan SDM dapat mengurangi motivasi pegawai, sehingga mereka mungkin kurang berminat untuk berpartisipasi dalam program pengembangan atau berinvestasi dalam pengembangan diri.

Dengan memberikan pengakuan yang memadai atas upaya pengembangan mereka, organisasi dapat menciptakan lingkungan di mana pegawai merasa dihargai dan termotivasi untuk terus berkembang. Hal ini dapat berdampak positif pada kualitas SDM organisasi serta pada produktivitas dan kinerja keseluruhan.

Hal tersebut juga didukung oleh adanya keterangan dari seorang informan lainnya (NL) menjelaskan hal tersebut sebagai berikut:

“Kurangnya penghargaan yang memadai untuk upaya pengembangan SDM bisa mengurangi motivasi pegawai. Ketika pegawai merasa usaha mereka tidak dihargai, ya semangat mereka juga bisa menurun. Jika ini terus berlanjut, mungkin saja bisa berdampak buruk pada kinerja keseluruhannya” (Wawancara, 14 September, 2023).

Dampak negatif dari kurangnya penghargaan yang memadai terhadap upaya pengembangan SDM di Sentra "Gau Mabaji" Gowa. Ketiadaan pengakuan yang sesuai dapat mengakibatkan penurunan motivasi di kalangan pegawai, yang pada gilirannya berpotensi merusak kinerja keseluruhan organisasi. Oleh karena itu, perlu adanya perhatian yang serius terhadap implementasi sistem penghargaan yang memadai, sehingga upaya pengembangan pegawai dapat diapresiasi secara memadai, mendorong semangat dan kinerja yang lebih baik di kalangan tim.

Selain itu, organisasi dapat mempertimbangkan pengembangan program insentif yang lebih terstruktur dan terukur sebagai bagian dari strategi pengembangan SDM mereka. Ini dapat mencakup pemberian



reward berdasarkan pencapaian tertentu dalam pengembangan, promosi, atau pengakuan publik atas kontribusi yang luar biasa. Dengan demikian, organisasi dapat memastikan bahwa pegawai merasa termotivasi dan dihargai seiring dengan upaya mereka dalam pengembangan SDM.

Secara keseluruhan, upaya untuk mengatasi kurangnya penghargaan atau reward yang memadai dalam pengembangan SDM harus menjadi bagian integral dari strategi pengembangan SDM di Sentra "Gau Mabaji" Gowa. Dengan mengatasi hambatan ini, organisasi dapat meningkatkan motivasi pegawai dan menciptakan lingkungan di mana pengembangan SDM menjadi lebih efektif.

### **3. *Perubahan Lingkungan Eksternal***

Perubahan yang cepat dalam lingkungan eksternal, seperti peraturan pemerintah yang berubah atau pergeseran kebutuhan masyarakat, dapat menjadi tantangan besar dalam pengembangan SDM. Organisasi seperti Sentra "Gau Mabaji" Gowa harus dapat beradaptasi dengan cepat dengan perubahan-perubahan ini. Ini dapat memaksa organisasi untuk mengubah prioritas pengembangan atau merancang program baru untuk mengatasi tuntutan baru. Perubahan ini juga dapat memaksa organisasi untuk melaksanakan pelatihan dan pengembangan dengan waktu yang sangat terbatas, yang mungkin tidak selalu efektif.

Dalam pandangan salah satu informan dari Sentra "Gau Mabaji" Gowa, yaitu (NK), disampaikan:

"Kami itu sebetulnya sering merasa bahwa lingkungan eksternal yang cepat berubah adalah tantangan besar juga. Misalnya ya, ada perubahan regulasi pemerintah yang memengaruhi cara kami melakukan pekerjaan, dan kami harus beradaptasi dengan cepat. Ini kan memaksa kami untuk menggeser prioritas pengembangan yang ada, dan kadang-kadang, kami harus merancang program baru dalam waktu yang singkat. Ini bisa membuat pelaksanaan pelatihan dan pengembangan terasa terburu-buru dan kadang tidak efektif karena kurangnya waktu yang memadai untuk persiapan." (Wawancara, 14 September, 2023).

Pernyataan ini mencerminkan bagaimana perubahan dalam lingkungan eksternal, seperti perubahan regulasi pemerintah, dapat menjadi tantangan serius bagi organisasi seperti Sentra "Gau Mabaji" Gowa. Mereka harus dapat beradaptasi dengan cepat dan merespons perubahan ini dengan pengembangan SDM yang sesuai, meskipun terkadang waktu yang terbatas menjadi hambatan.

Hal tersebut juga didukung atas keterangan dari seorang informan lainnya (NL) menjelaskan hal tersebut sebagai berikut:

"Jadi begini, perubahan yang cepat dalam lingkungan eksternal itu betul memang seringkali menjadi hambatan. Saya kira itu juga dialami oleh kebanyakan orang ya. Dalam situasi ini saya rasa kami harus mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan yang ada." (Wawancara, 14 September, 2023).

Dalam konteks Sentra "Gau Mabaji" Gowa, perubahan lingkungan eksternal yang cepat menjadi salah satu hambatan signifikan dalam pengembangan SDM aparatur. Tantangan ini mencakup perubahan regulasi pemerintah yang dapat memengaruhi cara organisasi melakukan pekerjaan mereka, serta pergeseran kebutuhan dan harapan masyarakat yang terus berubah. Organisasi harus dapat beradaptasi dengan cepat

dengan perubahan-perubahan ini agar tetap relevan dan efektif dalam memberikan layanan kepada masyarakat.

Implikasi dari tantangan ini adalah bahwa organisasi harus memiliki fleksibilitas yang tinggi dalam merespons perubahan lingkungan eksternal. Mereka perlu merancang strategi pengembangan SDM yang dapat dengan cepat disesuaikan dengan perubahan dalam regulasi atau kebutuhan masyarakat. Selain itu, perlu ditekankan pentingnya pemantauan dan analisis konstan terhadap lingkungan eksternal agar organisasi dapat mengidentifikasi perubahan-perubahan tersebut dengan cepat dan merencanakan tindakan yang sesuai.

Dalam hal ini, komunikasi yang efektif juga menjadi kunci. Organisasi perlu memastikan bahwa informasi tentang perubahan-perubahan tersebut dapat dengan cepat disampaikan kepada seluruh pegawai yang terlibat dalam pengembangan SDM. Hal ini akan membantu pegawai untuk memahami urgensi perubahan dan berkolaborasi dalam merancang solusi yang sesuai. Dengan demikian, meskipun perubahan lingkungan eksternal merupakan hambatan yang signifikan, organisasi dapat menghadapinya dengan efektif melalui fleksibilitas, komunikasi yang baik, dan analisis lingkungan yang cermat.

Secara keseluruhan, dalam mengatasi hambatan-hambatan ini, Sentra "Gau Mabaji" Gowa perlu merancang strategi yang bijaksana, termasuk alokasi sumber daya yang tepat, pengembangan sistem penghargaan yang sesuai, dan fleksibilitas dalam perencanaan SDM untuk

menghadapi perubahan eksternal. Dengan demikian, organisasi dapat tetap fokus pada pengembangan SDM aparatur mereka dan mencapai kualitas sumber daya manusia yang lebih baik.

### **C. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**

Pengembangan kompetensi sumber daya manusia (SDM) merupakan proses penting dalam meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap pegawai dalam suatu organisasi (Effendi, 2021; Fathurahman & Ahman, 2020). Keterampilan merujuk pada kemampuan teknis yang dapat dipelajari dan dikembangkan melalui pelatihan dan pengalaman kerja. Pengetahuan melibatkan pemahaman yang mendalam terhadap konsep dan informasi yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab pegawai. Sementara itu, sikap mencakup kecenderungan dan perilaku positif yang memengaruhi kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya. Dengan demikian, pengembangan kompetensi SDM melalui keterampilan, pengetahuan, dan sikap dapat memberikan kontribusi penting dalam meningkatkan efektivitas organisasi dan kualitas pelayanan yang diberikan (Gusty et al., 2020; Nur et al., 2020; Nurdin & Baharuddin, 2023).

#### **1. Pengembangan kompetensi SDM Aparatur dalam aspek Keterampilan**

Pengembangan keterampilan sumber daya manusia (SDM) Aparatur di Sentra "Gau Mabaji" Gowa memiliki peran penting dalam upaya memaksimalkan potensi yang ada. Melalui pelatihan teknis dan manajemen yang intensif, pegawai Sentra ini memperoleh alat yang diperlukan untuk

pendekatan dan pelayanan lanjut usia, anak, penyandang disabilitas, korban penyalahgunaan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya, tuna sosial dan korban perdagangan manusia dan kelompok rentan lainnya yang membutuhkan pelayanan sosial. Sentra "Gau Mabaji" Gowa juga terus memfasilitasi pendidikan dan pelatihan teknis dan fungsional kepada para pegawainya sehingga dapat berpengaruh kepada pegawai dalam memberikan pelayanan yang lebih baik kepada lanjut usia, anak, penyandang disabilitas, korban penyalahgunaan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya, tuna sosial dan korban perdagangan manusia dan kelompok rentan lainnya yang berada di bawah perlindungan mereka. Dengan pelatihan yang baik, para pegawai akan memiliki keterampilan yang diperlukan untuk mengatasi berbagai tantangan yang dihadapi (Kuswara & Mayasari, 2023; Nurdin & Baharuddin, 2023).

Sentra "Gau Mabaji" Gowa mengakui pentingnya pengembangan keterampilan SDM sebagai bagian integral dari upaya mereka dalam memberikan layanan rehabilitasi dan perlindungan sosial. Diklat teknis dan fungsional merupakan instrumen penting dalam meningkatkan kemampuan pegawai untuk menghadapi tantangan yang kompleks yang dihadapi oleh populasi layanan yang mereka layani. Dengan meningkatnya keterampilan dan kompetensi SDM aparaturnya, Sentra "Gau Mabaji" Gowa dapat memberikan pelayanan sosial yang lebih efektif dalam mengelola program-program rehabilitasi sosial. Ini mencerminkan komitmen Sentra "Gau Mabaji" Gowa untuk meningkatkan kualitas layanan dan memberikan

dampak positif pada kehidupan lanjut usia, anak, penyandang disabilitas, korban penyalahgunaan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya, tuna sosial dan korban perdagangan manusia dan kelompok rentan lainnya yang mereka bantu. Tentu hal ini perlu dilakukan secara intensif, untuk mendukung pemenuhan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan (Damanik, 2011).

Pengembangan keterampilan melalui diklat teknis yang dilaksanakan intensif ini mencerminkan kesadaran akan pentingnya berada di garis depan dalam hal pengetahuan dan praktik terbaik dalam bidang rehabilitasi dan perlindungan sosial. Ini adalah pendekatan proaktif yang membantu pegawai untuk terus berkembang dan mengikuti perkembangan terbaru dalam bidang mereka. Dengan demikian, mereka menjadi lebih siap dan berkompeten dalam menghadapi tantangan yang mungkin muncul dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat (Karim et al., 2020).

Ikut mempertimbangkan aspek pelatihan dan evaluasi keterampilan, Sentra "Gau Mabaji" menunjukkan komitmen yang kuat untuk meningkatkan kualitas layanan yang mereka tawarkan, sekaligus menciptakan dampak positif pada kehidupan kelompok rentan yang mereka layani. Ini mencerminkan pendekatan proaktif mereka dalam menjalankan misi rehabilitasi dan perlindungan sosial, serta budaya pembelajaran yang kuat di lingkungan kerja mereka. Dengan demikian, pengembangan keterampilan SDM menjadi inti dari upaya mereka untuk memberikan

layanan yang bermutu tinggi dan berkelanjutan kepada masyarakat yang membutuhkan.

Dalam konteks ini, pengembangan keterampilan manajerial juga sangat berperan tidak hanya berkaitan dengan pengaruh efisiensi operasional, tetapi juga berkontribusi pada pemberian perlindungan dan perawatan yang sensitif terhadap kebutuhan yang ada. Kemampuan merencanakan dengan baik memastikan bahwa program-program rehabilitasi disusun dengan cermat dan sesuai, sementara pengambilan keputusan yang bijak membantu dalam mengatasi perubahan dan tantangan yang mungkin timbul dalam lingkungan pekerjaan yang dinamis. Dengan demikian, keterampilan manajerial adalah faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi dalam memberikan dampak positif pada layanan publik (Fitriati et al., 2021).

Pentingnya pengembangan keterampilan SDM aparatur pelayanan sosial di Sentra "Gau Mabaji" di Gowa juga menunjukkan implikasi signifikan dalam meningkatkan efektivitas dan kualitas layanan yang diberikan kepada kelompok rentan, termasuk lanjut usia, anak-anak, penyandang disabilitas, serta korban penyalahgunaan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya.

Memperhatikan aspek pelatihan teknis dan manajerial yang intensif, serta evaluasi keterampilan yang cermat, Sentra ini mampu memastikan bahwa pegawai mereka memiliki kemampuan dan pengetahuan yang diperlukan untuk menangani berbagai situasi kompleks dan memberikan

perawatan yang sensitif terhadap trauma serta pemulihannya. Implikasi dari pengembangan keterampilan SDM aparatur pelayanan sosial yang kompeten adalah terciptanya lingkungan kerja yang proaktif dan efisien, di mana pelayanan kepada masyarakat dapat dilakukan dengan baik, memberikan dampak positif yang signifikan pada kesejahteraan dan pemulihan kelompok rentan yang menjadi fokus perhatian.

Selain beberapa aspek yang telah dijelaskan sebelumnya, kemampuan berkomunikasi juga merupakan aspek keterampilan yang sangat penting (Irdianti et al., 2022). Pegawai Sentra "Gau Mabaji" Gowa juga telah didorong untuk memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik untuk berinteraksi dengan lanjut usia, anak, penyandang disabilitas, korban penyalahgunaan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya, tuna sosial dan korban perdagangan manusia dan kelompok rentan lainnya dengan efektif. Ini termasuk kemampuan mendengarkan dengan baik dan berbicara dengan empati.

Dalam pekerjaan yang dilaksanakan oleh setiap pegawai di Sentra "Gau Mabaji" Gowa, kemampuan berkomunikasi yang efektif adalah kunci untuk membangun hubungan yang positif dengan lanjut usia, anak, penyandang disabilitas, korban penyalahgunaan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya, tuna sosial dan korban perdagangan manusia dan kelompok rentan lainnya (Irdianti et al., 2022; Susanti, 2022). Melalui sikap mendengar dengan baik terhadap keluhan klien yang dihadapi, pegawai dapat memahami kebutuhan, pengalaman, dan perasaan mereka.



Berbicara dengan empati memungkinkan pegawai untuk memberikan dukungan yang lebih baik dan membuat lanjut usia, anak, penyandang disabilitas, korban penyalahgunaan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya, tuna sosial dan korban perdagangan manusia dan kelompok rentan lainnya merasa didengar serta dihargai.

Selain itu, kemampuan berkomunikasi yang baik juga membantu dalam menciptakan lingkungan yang aman dan terpercaya di Sentra "Gau Mabaji." Lanjut usia, anak, penyandang disabilitas, korban penyalahgunaan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya, tuna sosial dan korban perdagangan manusia dan kelompok rentan lainnya harus merasa nyaman dalam berbicara tentang pengalaman mereka dan mencari bantuan ketika diperlukan. Dengan demikian, kemampuan berkomunikasi yang baik tidak hanya memengaruhi kualitas pelayanan yang diberikan, tetapi juga dampak positif dalam membangun rasa percaya dan hubungan yang erat antara pegawai dan mereka yang dilayani (Irdianti et al., 2022; Nur et al., 2020).

Dikarenakan adanya dorongan dalam membentuk keterampilan *problem-solving* juga dianggap merupakan elemen penting dalam lingkungan kerja Sentra "Gau Mabaji" Gowa. Hal itu memungkinkan pegawai untuk menghadapi berbagai tantangan kompleks dengan kemampuan analisis yang lebih baik dan kemampuan mencari solusi yang kreatif. Pengembangan keterampilan *problem-solving* yang dilaksanakan dalam kegiatan pembahasan kasus atau *case conference* secara signifikan membantu pegawai dalam memahami alat dan metode yang dapat

digunakan untuk menangani masalah yang beragam yang dihadapi dalam pekerjaan mereka sehari-hari dengan berbagi pengalaman dalam forum tersebut.

Keterampilan *problem-solving* sangat diperlukan dalam menghadapi berbagai tantangan yang mungkin muncul dalam aktivitas pekerjaan (Banuwa, Anisa Kuswandari Susanti, 2021). Kemampuan untuk mengidentifikasi masalah, menganalisis situasi, dan mencari solusi yang efektif akan membantu pegawai dalam memberikan bantuan yang lebih baik kepada lanjut usia, anak, penyandang disabilitas, korban penyalahgunaan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya, tuna sosial dan korban perdagangan manusia dan kelompok rentan lainnya lainnya

Kesadaran akan pentingnya keterampilan ini sebagai investasi yang mendorong peningkatan kualitas layanan menunjukkan komitmen Sentra "Gau Mabaji" Gowa dalam memberikan bantuan yang efektif kepada mereka yang membutuhkan. Dengan demikian, pengembangan keterampilan *problem-solving* menjadi kunci dalam memastikan perlindungan dan perawatan yang optimal kepada kelompok rentan yang mereka layani di Sentra tersebut.

*Problem-solving*, atau yang dikenal juga sebagai pemecahan masalah, adalah kemampuan untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan menemukan solusi yang efektif untuk suatu masalah atau tantangan yang dihadapi. Ini adalah kemampuan kritis yang diperlukan dalam banyak aspek kehidupan, termasuk dalam konteks pekerjaan sehari-hari (Prasetijowati et al., 2023).

Dalam konteks pengembangan keterampilan *problem-solving* di Sentra "Gau Mabaji" Gowa, pentingnya pelatihan dalam keterampilan tersebut memberikan implikasi yang signifikan dalam pengembangan keterampilan SDM aparatur pelayanan sosial yang kompeten. Ikut memprioritaskan pelatihan dalam *problem-solving*, Sentra "Gau Mabaji" Gowa mendorong peningkatan kemampuan analisis dan pemecahan masalah, yang secara langsung meningkatkan kualitas layanan yang diberikan kepada kelompok rentan. Dengan demikian, fokus pada pengembangan keterampilan *problem-solving* sebagai bagian integral dari strategi pengembangan SDM secara keseluruhan berkontribusi pada peningkatan kualitas pelayanan sosial secara menyeluruh di Sentra "Gau Mabaji" Gowa.

Dalam konteks teknologi yang terus berkembang, keterampilan teknologi juga menjadi fokus yang dipertimbangkan (Gusty et al., 2020). Penggunaan teknologi yang tepat dapat membantu Sentra "Gau Mabaji" Gowa dalam mengumpulkan data, melacak progres perkembangan klien, dan meningkatkan efisiensi administrasi. Teknologi yang terus berkembang adalah faktor penting dalam lingkungan kerja modern, dan Sentra "Gau Mabaji" Gowa juga mempertimbangkan pentingnya keterampilan teknologi.

Pernyataan dari informan dalam penelitian ini juga menyoroti urgensi kemampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi dalam pekerjaan pegawai Sentra "Gau Mabaji" Gowa. Perkembangan teknologi telah

merubah lanskap kerja dalam banyak cara, dan dalam konteks Sentra ini, teknologi digunakan untuk mengelola data klien, mengikuti perkembangan mereka, dan memfasilitasi komunikasi internal (Fadhila & Wicaksana, 2020). Keterampilan teknologi menjadi penting karena memungkinkan pegawai untuk menjalankan tugas mereka dengan lebih efisien. Dengan teknologi yang tepat, mereka dapat mengelola informasi dengan lebih baik, mengoptimalkan waktu dan sumber daya, dan menyediakan pelayanan yang lebih terfokus sesuai dengan kebutuhan individu yang mereka layani.

Pentingnya keterampilan teknologi dalam lingkungan kerja modern tidak dapat diabaikan (Fadhila & Wicaksana, 2020), terutama dalam konteks Sentra "Gau Mabaji" Gowa yang fokus pada perlindungan dan rehabilitasi sosial lanjut usia, anak, penyandang disabilitas, korban penyalahgunaan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya, tuna sosial dan korban perdagangan manusia dan kelompok rentan lainnya. Keterampilan teknologi memungkinkan pegawai untuk mengelola data, melacak perkembangan klien, dan menjalankan operasi administrasi dengan lebih efisien. Ini secara langsung berdampak pada peningkatan kualitas layanan yang mereka tawarkan.

Selanjutnya, pelatihan teknologi yang teratur, seperti yang diungkapkan oleh informan lainnya di atas, adalah pendekatan proaktif untuk meningkatkan SDM (Fadhila & Wicaksana, 2020). Pelatihan ini membantu pegawai untuk memahami teknologi terbaru, memaksimalkan manfaat dari alat-alat digital yang tersedia, dan memahami cara terbaik

untuk memanfaatkannya dalam pekerjaan mereka. Hal ini menciptakan lingkungan di mana pegawai Sentra "Gau Mabaji" memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diperbarui secara teratur, yang merupakan elemen kunci dalam peningkatan SDM.

Selain itu, pernyataan yang mencerminkan komitmen Sentra "Gau Mabaji" untuk menjalani pendekatan yang berbasis bukti terhadap kinerja pekerjaan mereka. Mengevaluasi keterampilan secara berkala, maka dapat mengukur dan memahami efektivitas strategi dan metode yang digunakan dalam memberikan perlindungan dan rehabilitasi (Nurfaal, 2019). Hal ini menciptakan siklus pembelajaran yang berkelanjutan di mana evaluasi keterampilan menjadi dasar untuk perbaikan berkelanjutan dalam pelayanan yang mereka berikan.

Memperbarui dan meningkatkan keterampilan pegawai sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang berkembang, pegawai dapat terus memberikan pelayanan yang efektif dan sensitif terhadap kebutuhan yang ada (Agustini & Galuh, 2018). Dengan kata lain, evaluasi keterampilan adalah alat dinamis yang mendukung adaptasi dan perbaikan berkelanjutan dalam upaya rehabilitasi dan perlindungan sosial yang dilakukan oleh Sentra "Gau Mabaji" Gowa. Dengan demikian, evaluasi keterampilan merupakan aspek penting dalam pengembangan kompetensi SDM aparatur di Sentra "Gau Mabaji" Gowa. Melalui evaluasi ini, Sentra dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan pegawainya, serta memahami dampak positif dari pelayanan yang diberikan kepada lanjut usia, anak, penyandang disabilitas,

korban penyalahgunaan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya, tuna sosial dan korban perdagangan manusia dan kelompok rentan lainnya. Selain itu, evaluasi keterampilan juga membantu Sentra untuk tetap relevan dalam menghadapi perubahan yang terus berkembang dalam pekerjaan mereka (Irdianti et al., 2022).

Dengan merancang program pengembangan keterampilan yang sesuai dengan hasil evaluasi, Sentra "Gau Mabaji" dapat terus meningkatkan kompetensi pegawainya dan memberikan pelayanan yang lebih efektif serta sensitif terhadap kebutuhan masyarakat yang mereka layani. Dengan kata lain, evaluasi keterampilan adalah alat yang mendukung upaya mereka dalam memberikan perlindungan dan rehabilitasi sosial yang bermutu (Irdianti et al., 2022).

## **2. Pengembangan kompetensi SDM Aparatur dalam aspek**

### **Pengetahuan**

Pengembangan pengetahuan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah proses yang bertujuan untuk meningkatkan basis pengetahuan individu atau kelompok dalam organisasi. Pengembangan pengetahuan SDM Aparatur memiliki peran penting dalam meningkatkan kualifikasi, kemampuan, dan pemahaman individu dalam konteks pekerjaan mereka. Ini memungkinkan organisasi untuk lebih kompeten, adaptif, dan inovatif dalam menghadapi tuntutan lingkungan kerja yang terus berubah. Pengembangan pengetahuan SDM adalah faktor kunci dalam mencapai keunggulan kompetitif dan pertumbuhan berkelanjutan bagi individu dan

organisasi (Arifin & Haryanto, 2021; Effendi, 2021). Pengembangan pengetahuan Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran sentral dalam memperkuat kapasitas individu dan kelompok di berbagai organisasi, termasuk Sentra "Gau Mabaji" Gowa. Dalam konteks ini, pendidikan formal, pelatihan lanjutan, pengalaman kerja, dan kemampuan belajar semuanya merupakan pilar utama dalam memastikan pengembangan pengetahuan yang efektif dan berkelanjutan bagi para pegawai.

Sentra "Gau Mabaji" Gowa secara jelas menyadari pentingnya pendidikan formal dalam membentuk landasan yang kokoh untuk memperkuat kualifikasi dan keterampilan individu. Mereka juga mengakui bahwa melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi merupakan langkah penting dalam memperdalam pengetahuan dan memperluas wawasan pegawai. Pengembangan pengetahuan SDM melalui pendidikan formal merupakan aspek penting dalam membangun kapasitas intelektual individu dan masyarakat. Pendidikan formal merujuk pada pendidikan yang diselenggarakan secara sistematis, terstruktur, dan berbasis kurikulum di lembaga-lembaga pendidikan seperti sekolah, perguruan tinggi, universitas, dan institusi pendidikan lainnya (Effendi, 2021; Haerullah & Elihami, 2020).

Selanjutnya, pendidikan khusus bidang profesi di Sentra "Gau Mabaji" Gowa diakui sebagai strategi penting untuk memperbarui pengetahuan dan memperkuat keterampilan pegawai mereka sesuai dengan tuntutan yang terus berubah dalam lingkungan kerja. Penerapan pengalaman kerja juga

dianggap krusial dalam membangun fondasi praktis bagi para pegawai, memungkinkan mereka untuk mengaplikasikan pengetahuan teoritis mereka dalam situasi dunia nyata. Selain itu, kemampuan belajar dianggap sebagai faktor penting dalam memastikan keluwesan dan adaptabilitas SDM mereka di tengah perubahan yang terus menerus.

Pendidikan lanjutan atau khusus adalah salah satu aspek penting dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) di berbagai organisasi dan entitas (Fathurahman & Ahman, 2020). Ini mencakup berbagai program dan kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi individu setelah mereka menyelesaikan pendidikan formal mereka untuk menunjang keahlian profesi jabatan. Sentra "Gau Mabaji" Gowa juga memiliki kesadaran akan pentingnya pendidikan lanjutan dalam pengembangan SDM.

Sentra "Gau Mabaji" Gowa secara konsisten mendukung inisiatif yang mendorong kemauan dan kemampuan untuk terus belajar dan berkembang. Dengan fokus yang kuat pada pengembangan pengetahuan SDM melalui pendidikan formal, pelatihan lanjutan, pengalaman kerja, dan kemampuan belajar, Sentra "Gau Mabaji" Gowa menunjukkan komitmen mereka terhadap pertumbuhan dan pengembangan berkelanjutan dari sumber daya manusia mereka.

Langkah-langkah ini tidak hanya mendukung pertumbuhan individu, tetapi juga bertujuan untuk memperkuat kualitas layanan yang diberikan oleh Sentra "Gau Mabaji" Gowa kepada masyarakat secara keseluruhan.



Dengan demikian, pendekatan holistik terhadap pengembangan pengetahuan SDM di Sentra "Gau Mabaji" Gowa telah membantu membangun fondasi yang solid untuk keluwesan, inovasi, dan keunggulan kompetitif di tengah perubahan lingkungan kerja yang dinamis.

Pengembangan pengetahuan Sumber Daya Manusia (SDM) di Sentra "Gau Mabaji" Gowa memiliki dampak yang signifikan terhadap pengembangan keterampilan SDM dan SDM aparat pelayanan sosial yang kompeten. Dengan penekanan yang kuat pada pendidikan formal, pelatihan lanjutan, pengalaman kerja, dan kemampuan belajar, Sentra ini secara aktif mendorong para pegawai untuk terus meningkatkan kualifikasi dan kompetensi mereka. Melalui pendidikan formal, pegawai diberi dasar yang kokoh untuk memahami prinsip-prinsip dan konsep-konsep penting yang relevan dengan pekerjaan mereka. Sementara itu, pelatihan lanjutan memberikan kesempatan bagi pegawai untuk terus memperbarui pengetahuan dan keterampilan mereka, sehingga mereka dapat beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja yang dinamis. Pengalaman kerja yang diterapkan secara efektif memungkinkan pegawai untuk mengaplikasikan pengetahuan mereka dalam situasi dunia nyata, sementara kemampuan belajar terus mendorong pegawai untuk selalu bersedia belajar dan berkembang.

Selain itu, pengalaman kerja juga adalah faktor penting dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) di berbagai organisasi (Abraham Manu et al., 2022). Sentra "Gau Mabaji" Gowa juga memberikan

perhatian yang serius terhadap pengalaman kerja sebagai komponen utama dalam mengembangkan kompetensi dan keterampilan pegawai. Dalam konteks Sentra "Gau Mabaji" Gowa, pengalaman kerja menjadi salah satu pilar penting dalam pengembangan SDM Aparatur.

Penerapan strategi pengembangan pengetahuan SDM di Sentra "Gau Mabaji" Gowa secara langsung mempengaruhi peningkatan keterampilan SDM aparatur pelayanan sosial yang kompeten. Pegawai yang dilengkapi dengan landasan pendidikan formal yang solid, pengalaman kerja yang beragam, dan kemampuan belajar yang kuat memiliki keunggulan kompetitif dalam menghadapi tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks. Kemampuan belajar adalah aspek kunci dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang penting (Labola, 2019). Hal ini juga diakui oleh Sentra "Gau Mabaji" Gowa. Kemampuan belajar merujuk pada kemampuan individu untuk terus-menerus memperoleh pengetahuan baru, menguasai keterampilan baru, dan beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungan kerja dan masyarakat.

Ikut mengupayakan dan memastikan keluwesan dan adaptabilitas pegawai dalam menghadapi perubahan, Sentra "Gau Mabaji" Gowa dapat lebih efektif dalam memberikan pelayanan sosial kepada masyarakat yang membutuhkan. Dengan demikian, pengembangan pengetahuan SDM di Sentra "Gau Mabaji" Gowa tidak hanya meningkatkan kompetensi individu, tetapi juga secara langsung meningkatkan kualitas pelayanan sosial yang diberikan kepada masyarakat secara keseluruhan.

### **3. Pengembangan kompetensi SDM Aparatur dalam aspek Sikap**

Pengembangan sikap Sumber Daya Manusia (SDM) adalah proses yang bertujuan untuk membentuk, memperkuat, atau mengubah sikap individu dalam konteks pekerjaan dan organisasi. Pengembangan sikap SDM penting karena sikap individu memengaruhi bagaimana mereka berinteraksi dengan rekan kerja, menghadapi tantangan, dan berkontribusi pada budaya organisasi. Dengan pengembangan sikap yang tepat, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih etis, inovatif, dan produktif, serta memotivasi individu untuk mencapai tujuan bersama (Maulyan, 2019).

Pengembangan sikap sumber daya manusia (SDM), termasuk motivasi, adalah aspek penting dalam memperkuat kualitas dan kinerja individu serta organisasi. Motivasi adalah dorongan internal yang mendorong individu untuk mencapai tujuan, bekerja keras, dan memberikan kontribusi maksimal dalam pekerjaan mereka (Syukron et al., 2022). Sentra "Gau Mabaji" Gowa juga memberikan perhatian serius terhadap pengembangan sikap motivasi dalam SDM mereka.

Pengembangan etika dan integritas dalam sumber daya manusia (SDM) merupakan aspek kunci dalam membangun budaya organisasi yang sehat dan memastikan bahwa pegawai mengikuti standar moral dan profesional yang tinggi (Maulyan, 2019; Syukron et al., 2022). Sentra "Gau Mabaji" Gowa juga memberikan perhatian serius terhadap pengembangan etika dan integritas dalam SDM mereka. Dalam konteks Sentra "Gau

Mabaji" Gowa, etika dan integritas adalah nilai-nilai dasar yang diterapkan dalam semua aspek pekerjaan dan interaksi dengan masyarakat.

Kemampuan beradaptasi adalah aspek penting dalam pengembangan sikap sumber daya manusia (SDM) di Sentra "Gau Mabaji" Gowa. Kemampuan beradaptasi merujuk pada kemampuan individu untuk fleksibel dalam menghadapi perubahan, tantangan, dan perubahan lingkungan kerja yang terus berubah (Yudhaputri, 2020). Sentra "Gau Mabaji" Gowa menyadari bahwa dalam dunia yang terus berkembang, kemampuan beradaptasi adalah keterampilan kunci yang dibutuhkan oleh pegawai mereka. Mereka mendorong pegawai untuk menjadi responsif terhadap perubahan dalam tugas, teknologi, dan kebutuhan masyarakat. Hal ini tercermin dalam pendekatan organisasi terhadap pelatihan dan pengembangan pegawai mereka.

Inovasi adalah aspek penting dalam pengembangan sikap sumber daya manusia (SDM) di Sentra "Gau Mabaji" Gowa. Sikap inovatif merujuk pada kemampuan individu untuk berpikir kreatif, mengembangkan ide-ide baru, dan menciptakan solusi yang inovatif untuk masalah yang dihadapi (Sabrina, 2021). Dalam konteks Sentra "Gau Mabaji" Gowa, pengembangan sikap inovatif dianggap sebagai elemen penting dalam mencapai tujuan organisasi dan memberikan layanan yang unggul kepada masyarakat.

Implikasinya adalah bahwa organisasi perlu meningkatkan sistem penghargaan dan insentif yang dapat memotivasi pegawai untuk

berpartisipasi aktif dalam pengembangan SDM (Meilisa Amalia et al., 2023). Dengan memberikan pengakuan yang memadai atas upaya pengembangan mereka, organisasi dapat menciptakan lingkungan di mana pegawai merasa dihargai dan termotivasi untuk terus berkembang. Hal ini dapat berdampak positif pada kualitas SDM organisasi serta pada produktivitas dan kinerja keseluruhan.

Pengembangan sikap Sumber Daya Manusia (SDM) di Sentra "Gau Mabaji" Gowa memainkan peran sentral dalam membentuk budaya organisasi yang sehat dan produktif. Melalui fokus pada berbagai aspek kunci seperti motivasi, etika dan integritas, kemampuan beradaptasi, kepemimpinan, dan inovasi, mereka menciptakan lingkungan di mana pegawai merasa didorong untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka.

Pertama-tama, motivasi dianggap sebagai pendorong utama yang memengaruhi kinerja pegawai dalam memberikan layanan unggul kepada masyarakat. Sentra "Gau Mabaji" Gowa sangat menghargai motivasi sebagai faktor kunci dalam mendorong kreativitas, inovasi, dan komitmen pegawai. Mereka terus mencari cara untuk memelihara dan meningkatkan motivasi pegawai, termasuk dengan memberikan pengakuan dan penghargaan atas pencapaian individu.

Selanjutnya, etika dan integritas menjadi fondasi dari budaya organisasi di Sentra "Gau Mabaji" Gowa. Organisasi ini menekankan pentingnya nilai-nilai moral dan profesional yang tinggi dalam memastikan

bahwa pegawai beroperasi dengan jujur, transparan, dan sesuai dengan standar etika yang tinggi. Mereka tidak hanya mengharapkan integritas dari pegawai, tetapi juga memberikan pelatihan dan contoh yang jelas melalui praktik sehari-hari.

Kemampuan beradaptasi juga menjadi fokus utama dalam pengembangan sikap SDM di Sentra "Gau Mabaji" Gowa. Organisasi ini memahami bahwa kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja yang terus berkembang adalah keterampilan kunci yang diperlukan oleh pegawai. Melalui pelatihan yang relevan dan pendekatan yang adaptif, mereka memastikan bahwa pegawai dapat menghadapi tantangan dengan sikap yang produktif dan positif.

Selanjutnya, Sentra "Gau Mabaji" Gowa mengakui pentingnya kemampuan kepemimpinan yang tidak hanya terbatas pada manajer atau pimpinan formal, tetapi juga dimiliki oleh individu di semua tingkatan organisasi. Sentra "Gau Mabaji" Gowa mendorong pengembangan kemampuan kepemimpinan di semua level pegawai dan menyediakan pelatihan yang relevan untuk memastikan bahwa setiap individu merasa termotivasi dan mampu memimpin dengan efektif.

Terakhir, sikap inovatif dianggap sebagai elemen penting dalam mencapai kesuksesan dalam menghadapi tantangan yang terus berubah. Sentra "Gau Mabaji" Gowa menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi dengan mendorong pegawai untuk berpikir kreatif, mengembangkan ide-ide baru, dan menciptakan solusi yang inovatif.

Melalui program penghargaan dan pengakuan, mereka mendorong pegawai untuk terus berkontribusi dalam upaya inovatif yang bermanfaat bagi organisasi dan masyarakat yang dilayani.

Secara keseluruhan, fokus yang kuat pada pengembangan sikap SDM dalam hal motivasi, etika dan integritas, kemampuan beradaptasi, kepemimpinan, dan inovasi di Sentra "Gau Mabaji" Gowa telah membantu menciptakan budaya organisasi yang didorong oleh keunggulan dan komitmen untuk memberikan layanan terbaik kepada masyarakat. Melalui upaya yang berkelanjutan, mereka terus memperkuat kualitas SDM mereka dan memastikan bahwa pegawai merasa didukung dan termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal.

Pengembangan sikap Sumber Daya Manusia (SDM) yang mencakup motivasi, etika dan integritas, kemampuan beradaptasi, kepemimpinan, dan inovasi di Sentra "Gau Mabaji" Gowa memiliki implikasi yang signifikan dalam pengembangan keterampilan SDM dan SDM aparat pelayanan sosial yang kompeten. Dengan fokus yang kuat pada aspek-aspek ini, organisasi tidak hanya meningkatkan kemampuan teknis pegawai, tetapi juga memperkuat keterampilan interpersonal, kepemimpinan, dan inovasi yang mendukung pelayanan sosial yang lebih efektif dan relevan. Dengan demikian, mereka dapat memastikan bahwa pegawai memiliki kemampuan yang diperlukan untuk berinteraksi dengan masyarakat secara empatik, memahami kebutuhan mereka, dan memberikan layanan yang sesuai dengan standar profesionalisme dan etika yang tinggi.

Melalui pendekatan yang terintegrasi dan berfokus pada pengembangan keterampilan, pengetahuan, dan sikap pegawai, Sentra "Gau Mabaji" di Gowa menunjukkan komitmen yang kuat terhadap peningkatan mutu pelayanan sosial. Dengan menggunakan konsep-konsep terkini dalam manajemen sumber daya manusia dan pendekatan fenomenologi, pendekatan penelitian ini berhasil mengungkapkan kompleksitas proses pengembangan kompetensi SDM dalam konteks pelayanan sosial. Implikasi teoritis dari penelitian ini menegaskan pentingnya pendekatan yang holistik dalam memahami dinamika organisasi, khususnya dalam konteks pengembangan keterampilan, pengetahuan, dan sikap. Dengan demikian, penelitian ini memberikan pandangan yang kaya dan terperinci tentang bagaimana pengembangan SDM dapat menjadi pilar utama dalam memastikan kualitas layanan yang optimal dalam ranah pelayanan sosial.

#### **4. Hambatan dan tantangan dalam pengembangan kompetensi SDM Aparatur**

Dalam konteks pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) di Sentra "Gau Mabaji" Gowa, teridentifikasi beberapa hambatan krusial yang mempengaruhi efektivitas upaya pengembangan SDM di organisasi tersebut. Pertama, keterbatasan sumber daya finansial menjadi kendala utama dalam menyediakan pelatihan yang efektif dan program pengembangan SDM yang komprehensif bagi seluruh pegawai. Implikasinya adalah bahwa organisasi perlu meningkatkan sistem



penghargaan dan insentif yang dapat memotivasi pegawai untuk berpartisipasi aktif dalam pengembangan SDM (Meilisa Amalia et al., 2023). Dengan memberikan pengakuan yang memadai atas upaya pengembangan mereka, organisasi dapat menciptakan lingkungan di mana pegawai merasa dihargai dan termotivasi untuk terus berkembang. Hal ini dapat berdampak positif pada kualitas SDM organisasi serta pada produktivitas dan kinerja keseluruhan.

Organisasi ini terkadang harus memprioritaskan program-program tertentu akibat keterbatasan anggaran, yang bisa berpotensi menimbulkan ketimpangan dalam akses pelatihan dan pengembangan bagi para pegawai. Sentra "Gau Mabaji" Gowa secara jelas menyadari bahwa upaya meratakan kesempatan akses untuk pengembangan SDM memerlukan pemecahan terhadap hambatan finansial yang ada.

Selanjutnya, kurangnya penghargaan atau insentif yang memadai bagi pegawai yang berpartisipasi dalam program pengembangan SDM menjadi hambatan yang signifikan dalam mempertahankan motivasi dan partisipasi aktif. Tanpa pengakuan yang sesuai, pegawai mungkin merasa kurang termotivasi untuk berinvestasi dalam pengembangan diri mereka, sehingga mengurangi efektivitas program pengembangan SDM secara keseluruhan. Sentra "Gau Mabaji" Gowa harus merancang sistem penghargaan yang sesuai dan insentif yang memadai untuk memastikan bahwa upaya pengembangan SDM dihargai dan diakui dengan baik, sehingga mendorong partisipasi yang lebih luas dan aktif dari para pegawai.

Terakhir, perubahan lingkungan eksternal yang cepat, termasuk perubahan regulasi pemerintah dan kebutuhan masyarakat yang berubah, dapat menjadi tantangan signifikan bagi pengembangan SDM di Sentra "Gau Mabaji" Gowa. Organisasi harus memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan ini, dengan menyesuaikan program pengembangan sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan baru. Dengan memahami perubahan sebagai sebuah kesempatan untuk berinovasi dan meningkatkan program pengembangan SDM, Sentra "Gau Mabaji" Gowa dapat memastikan keluwesan dan ketanggapannya terhadap perubahan lingkungan eksternal yang dinamis.

Secara keseluruhan, pemahaman mendalam terhadap hambatan-hambatan ini memberikan wawasan yang penting bagi Sentra "Gau Mabaji" Gowa dalam merancang strategi yang adaptif dan responsif terhadap tantangan yang dihadapi dalam pengembangan SDM. Dengan mengatasi hambatan finansial, memperkuat sistem penghargaan yang efektif, dan meningkatkan kemampuan adaptasi terhadap perubahan eksternal, Sentra "Gau Mabaji" Gowa dapat mengoptimalkan upaya pengembangan SDM untuk memastikan pertumbuhan yang berkelanjutan dan kompetensi yang lebih baik dari seluruh anggota organisasi.

##### **5. Tercapainya standar mutu dalam pelayanan sosial**

Pengembangan kompetensi SDM aparatur di Sentra "Gau Mabaji" Gowa terkait dengan standar mutu dalam pelayanan sosial dapat dilihat dari beberapa aspek kunci, termasuk keterampilan, pengetahuan, dan sikap.

Dalam hal keterampilan, penting bagi SDM aparatur untuk memiliki keterampilan komunikasi yang efektif, kemampuan interpersonal yang baik, serta keterampilan manajerial yang diperlukan untuk mengelola tugas dan tanggung jawab mereka. Dalam hal pengetahuan, mereka perlu memahami isu-isu sosial yang kompleks, kebijakan terkini, serta berbagai strategi dan pendekatan terbaik dalam memberikan pelayanan sosial yang berkualitas.

Selain itu, sikap yang positif, termasuk empati, responsif terhadap kebutuhan masyarakat, dan integritas yang tinggi, juga sangat penting dalam memastikan pelayanan sosial yang berorientasi pada kualitas dan keberlanjutan. Dengan pengembangan kompetensi yang holistik dalam ketiga aspek ini, SDM aparatur di Sentra "Gau Mabaji" Gowa dapat menjadi agen perubahan yang efektif dalam mencapai standar mutu dalam pelayanan sosial.

Beberapa hambatan dan tantangan yang dihadapi dalam pengembangan kompetensi SDM aparatur di Sentra "Gau Mabaji" Gowa dapat mempengaruhi pencapaian standar mutu dalam pelayanan sosial. Salah satu hambatan utama adalah keterbatasan sumber daya finansial yang dapat membatasi akses terhadap pelatihan dan pengembangan yang diperlukan. Kurangnya penghargaan atau insentif yang memadai juga dapat menghambat motivasi SDM aparatur untuk terus meningkatkan kompetensi mereka.

Selain itu, perubahan lingkungan eksternal yang cepat, termasuk perubahan kebijakan pemerintah atau tuntutan masyarakat yang berubah,

dapat menimbulkan tekanan tambahan pada SDM aparatur dalam hal adaptasi dan penyesuaian (Setiyati & Hikmawati, 2019). Dengan mengidentifikasi hambatan-hambatan ini secara efektif, Sentra "Gau Mabaji" Gowa dapat merancang strategi yang tepat untuk mengatasi kendala-kendala ini dan memastikan bahwa pengembangan kompetensi SDM aparatur terus berlanjut untuk mencapai standar mutu dalam pelayanan sosial yang lebih baik.

Implikasi dari pengembangan kompetensi SDM aparatur di Sentra "Gau Mabaji" Gowa terhadap standar mutu dalam pelayanan sosial adalah terciptanya layanan yang lebih responsif, berkualitas, dan sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Dengan keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang terus ditingkatkan, SDM aparatur akan mampu memberikan pelayanan yang lebih efektif dan efisien, serta menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan yang terus berkembang. Hal ini akan memberikan dampak positif pada kepuasan masyarakat, memperkuat kepercayaan terhadap layanan publik, dan secara keseluruhan meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat yang dilayani oleh Sentra "Gau Mabaji" Gowa.

Terkait dengan keterbatasan sumber daya finansial, Sentra "Gau Mabaji" Gowa perlu melakukan evaluasi mendalam terhadap alokasi anggaran untuk pengembangan SDM agar dapat mengidentifikasi area prioritas yang memerlukan investasi utama. Pengelolaan yang efisien dan transparan terhadap anggaran yang ada perlu dipertimbangkan untuk

memastikan bahwa sumber daya yang terbatas dialokasikan secara optimal (Sarinah et al., 2019).

Selain itu, strategi penggalangan dana tambahan melalui kemitraan dengan lembaga swasta atau program donor juga dapat menjadi solusi untuk mengatasi keterbatasan finansial. Kedua, terkait dengan kurangnya penghargaan atau reward, Sentra "Gau Mabaji" Gowa perlu mengembangkan sistem pengakuan yang lebih terstruktur dan jelas, seperti penghargaan karyawan terbaik, program insentif berbasis kinerja, atau kesempatan promosi yang jelas. Peningkatan komunikasi antara manajemen dan pegawai mengenai pentingnya pengakuan terhadap upaya pengembangan SDM juga dapat membantu membangun budaya penghargaan yang lebih inklusif dan memotivasi.

Terkait dengan perubahan lingkungan eksternal, Sentra "Gau Mabaji" Gowa harus memperkuat kemampuan adaptasi dan responsif terhadap perubahan melalui perencanaan strategis yang lebih fleksibel dan pemantauan yang berkelanjutan terhadap dinamika lingkungan. Peningkatan kerjasama dengan pihak terkait dan jaringan eksternal untuk mendapatkan informasi terkini mengenai perubahan regulasi atau kebutuhan masyarakat juga diperlukan agar organisasi dapat mengantisipasi perubahan dengan lebih efektif.

Pengembangan kompetensi SDM aparatur di Sentra "Gau Mabaji" Gowa tidak hanya akan meningkatkan kualitas pelayanan sosial, tetapi juga akan membawa manfaat yang signifikan bagi masyarakat yang dilayani.

Dengan layanan yang lebih responsif dan berkualitas, masyarakat akan merasakan dampak positif langsung dalam kehidupan sehari-hari mereka. Meningkatnya kepuasan masyarakat akan menguatkan kepercayaan terhadap layanan publik dan memperkuat ikatan antara Sentra "Gau Mabaji" Gowa dengan masyarakat.

Lebih lanjut, dengan adanya peningkatan keterampilan, pengetahuan, dan sikap aparatur, masyarakat akan menerima pelayanan yang lebih efektif dan efisien, serta dapat mengakomodasi kebutuhan yang terus berkembang. Hal ini akan memastikan bahwa standar mutu dalam pelayanan sosial terus terjaga dan bahkan ditingkatkan, membawa dampak positif secara menyeluruh bagi kemajuan dan kesejahteraan komunitas di sekitar Sentra "Gau Mabaji" Gowa.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Pengembangan kompetensi SDM aparatur di Sentra "Gau Mabaji" Gowa dapat dilihat dari tiga aspek utama: keterampilan, pengetahuan, dan sikap.

- a. Keterampilan: Organisasi ini memberikan perhatian serius terhadap pengembangan keterampilan pegawai mereka. Mereka mengidentifikasi keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas dengan efektif dan menyelenggarakan pelatihan yang sesuai. Contoh pengembangan keterampilan mencakup pelatihan teknis dan manajerial, serta pelatihan dalam berkomunikasi dengan baik dan bekerja dalam tim.
- b. Pengetahuan: Sentra "Gau Mabaji" Gowa juga berinvestasi dalam pengembangan pengetahuan pegawai mereka. Mereka mengakui bahwa pengetahuan yang diperbarui adalah kunci dalam menjalankan tugas-tugas dengan baik, terutama dalam lingkungan yang cepat berubah. Oleh karena itu, mereka memberikan akses ke sumber-sumber pembelajaran dan mendorong pegawai untuk terus belajar dan meningkatkan pengetahuan mereka.
- c. Sikap: Sikap pegawai juga diperhatikan dalam pengembangan SDM. Organisasi ini mempromosikan sikap seperti motivasi, etika, kemampuan beradaptasi, kepemimpinan, dan inovasi. Sikap ini

dianggap penting dalam menciptakan budaya organisasi yang sehat dan produktif.

Hambatan dan Tantangan dalam Pengembangan SDM Aparatur di Sentra "Gau Mabaji" Gowa diidentifikasi di antara sebagai berikut:

- a. Keterbatasan Sumber Daya Finansial: Keterbatasan anggaran menjadi hambatan utama dalam pengembangan SDM di organisasi ini. Terkadang, mereka harus memprioritaskan pelatihan yang benar-benar penting karena anggaran yang terbatas, sehingga beberapa pegawai mungkin tidak mendapatkan kesempatan yang sama untuk pengembangan.
- b. Kurangnya Penghargaan atau Reward: Kurangnya penghargaan atau insentif yang memadai dapat mengurangi motivasi pegawai untuk berpartisipasi dalam program pengembangan. Penting untuk memberikan penghargaan yang sesuai agar pegawai merasa dihargai dan termotivasi untuk terus berkembang.
- c. Perubahan Lingkungan Eksternal: Perubahan yang cepat dalam lingkungan eksternal, seperti perubahan regulasi pemerintah atau pergeseran kebutuhan masyarakat, merupakan tantangan besar. Organisasi harus dapat beradaptasi dengan cepat dengan perubahan ini dan merancang strategi yang fleksibel dalam pengembangan SDM.



## **B. Saran**

Dalam upaya meningkatkan pengembangan SDM aparatur di Sentra "Gau Mabaji" Gowa, ada beberapa rekomendasi yang dapat dipertimbangkan. Pertama, pemerintah dalam hal ini Kementerian Sosial Republik Indonesia dapat mengalokasikan anggaran yang lebih besar untuk pengembangan SDM, khususnya untuk pelatihan dan pendidikan pegawai. Penambahan anggaran ini harus disertai dengan peningkatan pengawasan dan akuntabilitas dalam penggunaannya, untuk memastikan bahwa setiap dana yang diinvestasikan menghasilkan manfaat yang maksimal bagi organisasi.

Selain itu, penting untuk merancang program insentif yang lebih kuat untuk mendorong partisipasi aktif dalam pengembangan SDM. Ini dapat mencakup penghargaan berbasis kinerja, promosi berdasarkan pencapaian, atau pemberian bonus kepada pegawai yang telah berhasil menyelesaikan program pengembangan tertentu. Dengan demikian, organisasi dapat memotivasi pegawai mereka untuk terus berupaya meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap mereka. Terakhir, sebagai saran penelitian berikutnya, penting untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam tentang dampak program pengembangan SDM yang telah dilaksanakan di Sentra "Gau Mabaji" Gowa. Penelitian ini dapat membantu mengidentifikasi praktik terbaik dan potensi perbaikan lebih lanjut dalam upaya pengembangan kompetensi SDM Aparatur.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, F., & Sadat, A. (2020). Model Pelayanan Publik Terhadap Reformasi Birokrasi. *Jurnal Studi Ilmu Pemerintahan*, 1(1), 16–25. <https://doi.org/10.35326/jsip.v1i1.525>
- Abd Kadir, M. A., Kamaluddin, & Purnomo, A. (2022). Kinerja Aparatur Sipil Negara Dalam Pelayanan Publik Di Distrik Maladum Mes Kota Sorong. *Ganaya: Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 5(1), 59–68. <https://doi.org/10.37329/ganaya.v5i1.1641>
- Abraham Manu, I., Sia Niha, S., & Manafe, H. A. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, dan Perencanaan SDM Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(2), 167–188.
- Agustini, R., & Galuh, U. (2018). Peningkatan Keterampilan Pegawai Kecamatan Gunungtanjung Kabupaten Tasikmalaya Melalui Pelatihan Penulisan Surat Dinas. *Empowerment: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1(1), 66–71.
- Ahmad, Haerani, S., & Umar, F. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, dan Kompetensi, Melalui Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pelayanan Publik. *Jurnal Mirai Manajemen*, 6(1), 2597–4084.
- Andi Hidayat, Solihin M, Amar S, M. N. N. (2020). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Dinas Sosial Kota Makassar. *Jurnal Mirai Managemnt*, 6(1), 2597–4084.
- Andini Rachmawati, & Sri Umiyati. (2019). Proses Improvement Pelayanan Kesehatan Lanjut Usia ( Lansia ) Di Puskesmas Klampis Ngasem Kota Surabaya. *Aplikasi Administrasi: Media Analisa Masalah Administrasi*, 22(1), 1–9. <https://doi.org/10.30649/aamama.v22i1.97>
- Apandi, A. (2020). Strategi Peningkatan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Melalui Peningkatan E-Literasi dan Edukasi Kebijakan Publik. *Cendekia: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, 14(1), 27–36. <https://doi.org/10.30957/cendekia.v14i1.608>
- Arifin, S. R., & Haryanto, R. (2021). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Melalui Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) untuk Penguatan Ekonomi. *Kinerja*, 18(3), 425–430.
- Asmara, A. Y., & Handoyo, S. (2015). Pembuatan Kebijakan Berbasis Bukti: Studi Pada Proses Pembuatan Kebijakan Standardisasi Alat dan Mesin Pertanian di Indonesia. *STI Policy and Management Journal*, 13(1), 38–57.
- Asrini, A., Sudarmi, S., & Parawu, H. E. (2019). Pengaruh Dimensi Etika,

- Akuntabilitas Dan Transparansi Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Dalam Perspektif Sound Governance Di Kantor Samsat Kabupaten Gowa. *Kolaborasi: Jurnal Administrasi Publik*, 5(3), 354–370. <https://doi.org/10.26618/kjap.v5i3.2942>
- Azkiya, L., Hidayat, Y., & Resky, P. (2021). Upaya Asistensi Rehabilitasi Sosial (ATENSI) Berbasis Residential Care Melalui Lagu-Lagu Daerah bagi Penyandang Disabilitas Mental. *Jurnal Ilmiah Madiya (Masyarakat ...)*, 2(2), 68–74.
- Banuwa, Anisa Kuswandari Susanti, A. N. (2021). Analisis kebutuhan pelatihan ASN Penyuluh Keluarga Berencana (PKB) di Provinsi Lampung. *Jurnal Ilmiah Widya Swara*, 1(1), 35–43. <https://doi.org/10.35912/jiw.v1i1.240>
- Bashkar, R. (2008). A Realistic Theory of Science: A New Introduction. In *Routledge Francis & Taylor* (Vol. 24, Issue 5). Routledge Francis & Taylor. <https://doi.org/10.2307/2215817>
- Bisri, M. H., & Asmoro, B. T. (2019). Etika Pelayanan Publik di Indonesia. *Journal of Governance Innovation*, 1(1), 59–76. <https://doi.org/10.36636/jogiv.v1i1.298>
- Budidaya, T., Sariatmi, A & Rohana, A. (2020). Pelaksanaan Pelayanan Neonatal Berdasarkan Standar Pelayanan Minimal Kesehatan Bayi Baru Lahir Di Puskesmas Dukuhseti Kabupaten Pati. *JURNAL KESEHATAN MASYARAKAT (e-Journal)*, 8.
- Caturi, P, I. (2019). Fungsi KKN. *Jurnal Ilmiah Magister Administrasi*, 13(1).
- Damanik, J. (2011). Menuju Pelayanan Sosial yang Berkeadilan. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Gadjah Mada*, 15(1), 1–14. <http://journalsospol.fisipol.ugm.ac.id/index.php/jsp/article/view/11>
- Dewi, R. & S. (2022). Mewujudkan good governance melalui pelayanan publik. *Mewujudkan Good Governance Melalui Pelayanan Publik.*, 7(1), 78–91.
- Effendi, M. (2021). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Citra Lembaga di Lembaga Pendidikan Islam. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 2(1), 39–51. <https://doi.org/10.21154/sajiem.v2i1.40>
- Endang Sri Hidayah. (2020). Implementasi Kebijakan Pembinaan Anak Jalanan, Gelandangan, Pengemis Dan Pengamen Di Kota Makassar Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Kebijakan Pemerintahan*, 3(2), 84.
- Fachriza, A. R. (2019). Peningkatan Kompetensi Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur. *Jurnal Reformasi*, 9(1), 1–13.

- Fadhila, A. A., & Wicaksana, L. (2020). Sistematis Review: Fleksibel Working Arrangement Systematic Review: Flexible Working Arrangement (FWA) As A New Paradigm Of Civil Servant During Pandemic Covid-19. *Spirit Publik*, 15(2), 111–130.
- Fathurahman, F. M., & Ahman, E. (2020). Pengaruh Pelatihan Sdm Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Attarakha Photography Bandung. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(1), 35–46. <https://doi.org/10.31933/JEMSI>
- Fitriani, M. (2017). Problem Psikospiritual Lansia Dan Solusinya Dengan Bimbingan Penyuluhan Islam (Studi Kasus Balai Pelayanan Sosial Cepiring Kendal). *Jurnal Ilmu Dakwah*, 36(1), 70. <https://doi.org/10.21580/jid.v36i1.1626>
- 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), 383–390. <https://doi.org/10.31289/perspektif.v10i2.4512>
- Gani, F. S., Pananrangi, A. R., & Ismail, I. (2022). Pengaruh Komitmen, Sumber Daya Manajemen, Pengawasan Terhadap Pelaksanaan Anggaran Berbasis Kinerja Pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. *J. Paradigma Administrasi Negara*, 4(58), 79–84.
- Gusty, R., Tua, H., & Adianto. (2020). Penerapan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Pada Program E- Kinerja Di Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Kuantan Singingi. *Japs: Jurnal Administrasi Politik Dan Sosial*, 1(2), 121–140. <https://japs.ejournal.unri.ac.id/index.php/JAPS>
- Haerana, Malik. I & Saudarni, S, B. (2022). Inovasi Pelayanan “Laraku Nyata” Bagi Penyandang Disabilitas Di Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Bulukumba. *JPPM: Journal of Public Policy and Management*, 3(2), 146–153. <https://doi.org/10.26618/jppm.v3i2.6579>
- Haeruddin. (2022). Sasaran dan Mekanisme Program ATENSI Lanjut Usia di Balai Rehabilitasi Sosial Lanjut Usia Gau Mabaji. *Equilibrium : Jurnal Pendidikan*, X(2), 168–174. <https://doi.org/https://doi.org/10.26618/equilibrium.v10i2.7173>
- Haerullah, H., & Elihami, E. (2020). Dimensi Perkembangan Pendidikan Formal dan Non Formal. *Jurnal Edukasi Nonformal*, 1(1), 190–207.
- Haning, M. T. (2018). Reformasi Birokrasi di Indonesia: Tinjauan Dari Perspektif Administrasi Publik. *Jurnal Analisis Kebijakan Dan Pelayanan Publik*, 4(1), 25–37.
- Harahap, firhan baihaqi, Junita, A., & Meutia, T. (2020). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Partisipasi masyarakat dan perilaku

kepemimpinan terhadap pengelolaan dana desa dengan komitmen pada tujuan sebagai variabel moderasi. *Jurnal Samudra Ekonomika*, 4(1), 170–180.

- Hariani, D & Rahmawati, R. (2016). *Analisis Kinerja Organisasi Di Dinas Sosial, Tenaga Kerja, Dan Transmigrasi Kabupaten Semarang (Studi Kasus Pada Bidang Sosial Pelayanan Bantuan Dan Jaminan Sosial Terhadap Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial)*. 5(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.14710/jppmr.v5i2.10968>
- Haristo, M., & Marlindawati, M. (2018). Sistem Informasi Kepegawaian Dinas Sosial Kota Palembang. *Prosiding Seminar Hasil Penelitian Vokasi (Semhavok)*, 1(1), 75–83.
- Hasriana, & hamid A. (2022). profesionalisme kinerja pegawai bidang rehabilitasi sosial pada dinas kabupaten polewali mandar. *Intelektiva*, 3(12), 1–8.
- Herniwanti, H., Yunita, J., Rahayu, E. P., & Kiswanto, K. (2020). Penyuluhan Personal Higiene pada Lanjut Usia di UPT Pelayanan Sosial Tresna Werdha Husnul Khotimah Kota Pekanbaru. *Jurnal Abdidas*, 1(4), 254–260. <https://doi.org/10.31004/abdidas.v1i4.55>
- Husserl, E. (1999). The Idea of Phenomenology. In *Kluwer Academic Publisher*. <https://doi.org/10.1007/978-94-015-7386-3>
- Indraningrum, S., Chandra, D., & Puspitasari, D. (2021). Efforts To Ensure Social Rehabilitation for Persons With Disabilities At the Department of Social Magelang Regency. *Upaya Dinas Sosial*, 10(2), 215.
- Irdianti, Mannessa, M. N. H. I. S., Muchsin, N. R., & Andranatha, A. A. (2022). Pelatihan Bahasa Isyarat Di Lingkup Sentra Wirajaya Di Makassar Dalam Membangun Komunikasi Efektif Kepada Tunarungu (Tuli). *Journal of Community Dedication*, 2(4), 196–210.
- Ishak, M., & Waworuntu, A. Y. (2019). Pengaruh Kualitas Pelayanan Pegawai Terhadap Kepuasan Pasien Puskesmas Ballaparang Kota Makassar. *Jurnal Ilmiah Manajemen ...*, 1(2), 2715–4920.
- JOHANNES, A. W. (2019). Penerapan Kompetensi Aparatur Dalam Pelayanan Publik Di Kecamatan Entikong, Kabupaten Sanggau. *Jurnal Ilmu Pemerintahan Suara Khatulistiwa*, 4(1), 13–25. <https://doi.org/10.33701/jipsk.v4i1.576>
- Karim, A, M. (2018). Implementasi Kebijakan Pemenuhan Hak-Hak Penyandang Disabilitas di Kota Makassar. *Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 11(2), 86–102.
- Karim, S. R. Do, Supriatna, T., & Pitono, A. (2020). Efektivitas Penempatan Aparatur Sipil Negara (Asn) Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (Bkpsmd) Kota Ternate Provinsi Maluku Utara. *VISIONER* :

- Jurnal Pemerintahan Daerah Di Indonesia*, 12(2), 321–339.  
<https://doi.org/10.54783/jv.v12i2.280>
- Kepmenpan. (2003). Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara No 63/KEP/M.PAN/7/2003. *Ombudsman*, 1.
- Komara, E. (2019). Kompetensi Profesional Pegawai ASN ( Aparatur Sipil Negara ) di Indonesia. *Mimbar Pendidikan: Jurnal Indonesia Untuk Kajian Pendidikan*, 4(1), 73–84.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.2121/mp.v4i1.1120>
- Kuswara, D., & Mayasari, I. (2023). Implementasi Manajemen PNS Berbasis Sistem Merit Dalam Penempatan Jabatan Struktural Pegawai di Pemerintah Provinsi DKI Jakarta. *Cakrawala Repositori IMWI*, 6(1), 336–351. <https://doi.org/10.52851/cakrawala.v6i1.241>
- Labola, Y. A. (2019). Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi, Bakat dan Ketahanan dalam Organisasi. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 7(1), 28–35.  
<https://doi.org/10.26905/jmdk.v7i1.2760>
- Madanih, R. (2022). Urgensi Pelayanan Harian (Day Care) Lanjut Usia Di Indonesia. *Sosio Informa*, 7(3). <https://doi.org/10.33007/inf.v7i3.2921>
- Magdalena, M., Echdar, S., & Sjarlis, S. (2021). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Pendidikan Propinsi Papua Barat. *Journal of Applied Management and Business Research ( JAMBiR )*, 1(1), 23–32.
- Marpaung, P., & Hulu, G. (2019). Efektivitas Pelaksanaan Pelayanan Sosial dan Pembinaan Terhadap Perilaku Anak Asuh. *Jurnal Governance Opinion*, 4(1), 67–84.
- Maryana, I. (2019). Reformasi Sosial Budaya dalam Upaya Pemantapan Sumber Daya Aparatur. *Dinamika: Jurnal Imiah Ilmu Administrasi Negara*, 6(2), 36–42.
- Maulyan, F. F. (2019). Peran Pelatihan Guna Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Karir: Theoretical Review. *Jurnal Sain Manajemen*, 1(1), 40–50.  
<http://ejournal.univbsi.id/index.php/jsm/index>.
- Meilisa Amalia, M., Mere, K., Bakar, A., Novie Citra Arta, D., PGRI Semarang, U., Dharmawangsa, U., Wisnuwardhana, U., Jambatan Bulan, S., Penerbangan Jayapura, P., & Author, C. (2023). Dampak Pemberian Motivasi Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Rintisan: Literature Review. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(2), 1871–1881.  
<http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>

- Meysita, H., Agustina, Y., Dhea, R., & Sugiarto, U. (2022). Peningkatan Kesabaran Melalui Terapi Sufistik Studi Kasus Di UPT Pelayanan Sosiasl Bina Remaja Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur. *Journal of Ethics and Spirituality*, 6(1).
- Milyan, Sri, S. & Y. (2022). Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Konawe. *Cakrawala Management Business Journal*, 4(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.30862/cm-bj.v4i2.156>
- Mongilong, A., Singkoh, F., & Kairupan, J. (2018). *Pengembangan Kapasitas Aparatur Sipil Negara Dalam Meningkatkan Profesionalisme Kerja Di Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow*. 1–12.
- Muarsarsar, S. (2022). Strategi Pengembangan Sumberdaya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sarmi. *Jurnal Kajian Pemerintah: Journal of Government, Social and Politics*, 8(1), 47–63. [https://doi.org/10.25299/jkp.2022.vol8\(1\).9447](https://doi.org/10.25299/jkp.2022.vol8(1).9447)
- Muazansyah, I. (2018). Pengaruh Kemampuan Kerja (Work Ability) Dan Kualitas Kerja (Work Quality) Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Didinas Sosial Kabupaten Bangkalan. *Aplikasi Administrasi: Media Analisa Masalah Administrasi*, 21(1), 48. <https://doi.org/10.30649/aamama.v21i1.98>
- Mulyana, N., & Nurwati, N. (2018). Model Pelayanan Sosial Berbasis Sistem Sumber Dalam Masyarakat Industri Kerajinan Bordir. *Share : Social Work Journal*, 8(1), 87. <https://doi.org/10.24198/share.v8i1.16024>
- Munandar, H., Arifin, H. M. Z., & Zulfiani, D. (2019). Peranan Tenaga Pendamping Sosial Dalam Pelaksanaan Program Keluarga Harapan Di Kelurahan Sempaja Utara Kecamatan Samarinda Utara Haris. *EJournal Administrasi Negara*, 7(4), 9452–9465.
- Muthahharah, I., & Juhari, A. (2020). Pengelompokan Data Pelayanan Kesehatan Di Kota Makassar Menggunakan Ward'S Method. *BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, 14(4), 627–632. <https://doi.org/10.30598/barekengvol14iss4pp627-632>
- Nasution, C., & Thamrin, H. (2016). Implementasi Kebijakan Program Pembinaan Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja. *Jurnal Administrasi Publik*, 4(2), 105–119. <https://doi.org/https://doi.org/10.31289/publika.v4i2.415>
- Nazara, D. (2020). Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nias. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 1(1), 2716–3768. <https://doi.org/https://doi.org/10.38035/jmpis.v1i1.257>
- Ningsih, F. P., Rakhmat, & Bahfiarti, T. (2013). An Influence of Interpersonal Communication Effectiveness Towards Profession Promotion at Social Agency of Central Sulawesi Province. *Jurnal Komunikasi Kareba*, 2(3),

295–304.

- Nugrahaeni, I, Ahmad, H & Wuryanti, S. (2021). Gambaran kompetensi Widyaiswara dalam mengelola pembelajaran di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Kementerian Sosial. *Jurnal Ilmiah Widyaiswara*, 1(1), 27–34. <https://doi.org/10.35912/jiw.v1i1.233>
- Nugroho, R, A & Faudah, M. (2018). Ragam Program Dan Hambatan Dalam Penanganan Gelandangan Terhadap Keefektifitasan Program. *The Journal of Society & Media*, 2(2), 121–129. <https://doi.org/https://doi.org/10.26740/jsm.v2n2.p121-129>
- Nuna, M. et al. (2022). Analisis Reformasi Birokrasi Dalam Meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara di Kecamatan Buntulia Kabupaten Pohuwato. *Economic and Digital Business Review*, 3(2), 356–368. <https://doi.org/https://doi.org/10.37531/ecotal.v3i2.259>
- Nur, M., Hafipah, & Syam, A. H. (2020). Pengaruh Komunikasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada BKPSDM Kabupaten Konawe Utara). *Journal of Sustainable Business Hub*, 1(2), 39–45. <http://journal.pdmi-pusat.org/index.php/jsbh/article/view/16/11#>
- Nurdin, M., & Baharuddin, T. (2023). Capacity Building Challenges and Strategies in the Development of New Capital City of Indonesia. *Jurnal Bina Praja*, 15(2), 221–232. <https://doi.org/https://doi.org/10.21787/jbp.15.2023.221-232>
- Nurfaal, A. R. (2019). Penyelenggaraan Program Pelatihan Tata Busana Di Balai Perlindungan Dan Rehabilitasi Sosial Wanita (Bprsw) Daerah Istimewa Yogyakarta (Diy). *Diklus: Jurnal Pendidikan Luar Sekolah*, 1(1), 107–118. <https://doi.org/10.21831/diklus.v1i1.23860>
- Nurjaya, N., Affandi, A., Ilham, D., Jasmani, J., & Sunarsi, D. (2021). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Kemampuan Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kinerja Aparatur Desa Pada Kantor Kepala Desa Di Kabupaten Gunungkidul, Yogyakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), 332. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i3.10460>
- Nuryani, D., Muhammadiyah, & Usman, J. (2021). *Kinerja Pegawai Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Luwu Timur*. 2, 1953.
- Patmasari, E. (2020). Analisis Kualitas Pelayanan Publik Bidang Administrasi Pada Dinas Sosial Kabupaten Wajo. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik Dan Bisnis*, 2(1), 92–101.
- Prabowo, W. C., & Agustina, R. (2022). Review: Tingkat Kepatuhan Dan Perilaku Sosial Terhadap Peningkatan Kesehatan Masyarakat Samarinda. *Jurnal Riset Inossa*, 4(1), 51–63. <https://doi.org/10.54902/jri.v4i1.71>



- Prasetijowati, T., Nurany, F., & Rahmawati, A. L. (2023). Peran Komunikasi Organisasi Bagi Pemimpin Dalam Menangani Problem Solving Di Ukm Badminton Club Universitas Bhayangkara Surabaya. *Publicio: Jurnal Ilmiah Politik, Kebijakan Dan Sosial*, 5(1), 73–83. <https://doi.org/10.51747/publicio.v5i1.1264>
- Putri et al. (2019). Pelayanan Pemeriksaan Kehamilan Berkualitas Yang Dimanfaatkan Ibu Hamil Untuk Persiapan Persalinan Di Indonesia. *Jurnal Ekologi Kesehatan*, 18(1), 60–69. <https://doi.org/10.22435/jek.18.1.1777.60-69>
- R, A. C., & Yunus, M. (2020). Formasi Kebutuhan Pegawai Dalam Penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil (Cpns) Badan Kepegawaian Daerah Kota Makassar. *Al-Din: Jurnal Dakwah Dan Sosial Keagamaan*, 5(2), 47–59. <https://doi.org/10.35673/ajdsk.v5i2.585>
- Rahardja, U. (2022). Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Dengan Sistem Pengembangan Fundamental Agile. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 3(1), 63–68. <https://doi.org/10.34306/abdi.v3i1.760>
- Ramadhania, S., & Novianty, I. (2020). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Peningkatan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. *Prosiding The 11th Industrial Research Workshop and National Seminar*, 807–813.
- Rifdan et al. (2021). Kinerja aparatur sipil negara dalam pelayanan publik. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan (JISIP)*, 5(4), 2598–9944. <https://doi.org/10.36312/jisip.v5i4.2578/http://ejournal.mandalanursa.org/index.php/JISIP/index>
- Rohida, L. (2018). Pengaruh Era Revolusi Industri 4.0 terhadap Kompetensi Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 6(1), 114–136. <https://doi.org/10.31843/jmbi.v6i1.187>
- Rosmayasari, M. (2019). Melalui Pengembangan Kapasitas Distribusi Air Bersih Pada Wilayah Berdaya Beli Tinggi Optimization Service And Revenue-Raising Of Pdam Through Development Of Clean Water Distribution Keuntungan PDAM dipengaruhi oleh unsur pendapatan dan biaya . Pada dasar. *Jurnal Teknik Lingkungan*, 24(2), 29–42.
- Rumengan, M. R. C., Kindangen, J. I., & Takumansang, E. D. (2019). Analisis Ketersediaan Dan Kebutuhan Fasilitas Sosial Di Kota Kotamobagu. *Spasial*, 6(2), 375–387. <https://doi.org/https://doi.org/10.35793/sp.v6i2.25320>
- Rustandi. (2019). Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Disrupsi. *Kebijakan: Jurnal Ilmu Administrasi*, 10(2), 67. <https://doi.org/10.23969/kebijakan.v10i2.1653>
- Sabarisman, M. (2015). Peluang Dan Tantangan Pelayanan Kesejahteraan Sosial Di Kabupaten Berau, Kalimantan Timur. *Sosio Informa*, 1(1), 53–68. <https://doi.org/10.33007/inf.v1i1.90>

- Sabrina, R. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia: Unggul , Kreatif , dan Inovatif di Era Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(2), 216–222. <https://doi.org/10.30596/jimb.v22i2.7703>
- Safaruddin, S., Fatmawati, F., Burhanuddin, B., & ... (2020). Implementasi Kebijakan Penanggulangan Kemiskinan Melalui Program Keluarga Harapan Di Kecamatan Tamalate Kota Makassar. *JPPM: Journal of Public Policy and Manajement*, 1(1), 29–37.
- Sakban, Nurmal. I & Ridwan, R. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Alignment: Journal of Administration and Educational Management*, 9(2), 952–962. <https://doi.org/https://doi.org/10.31539/alignment.v2i1.721>
- Sarinah, I., Sihabudin, A. A., & Suwarlan, E. (2019). Pemberdayaan Masyarakat Dalam Bidang Ekonomi Oleh Pemerintah Desa Pangandaran Kecamatan Pangandaran Kabupaten Pangandaran. *Jurnal Moderat, Universitas Galuh Pangandaran*, 5(4), 267–277.
- Sekarini, A. Y. D. (2018). Analisis Kinerja Aparatur Dalam Pembinaan Anak Jalanan Di Dinas Sosial Kota Samarinda Provinsi Kalimantan Timur. *Jurnal MSDM*, 5(2, Desember), 175–194.
- Setiadi, A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompetensi Aparatur Terhadap Kualitas Pelayanan Publik. *Journal of Management Review*, 2(2), 209. <https://doi.org/10.25157/jmr.v2i2.1797>
- Setiawan, H. H. (2017). Penanggulangan Kemiskinan Melalui Pusat Kesejahteraan Sosial. *Sosio Informa*, 3(3), 273–286. <https://doi.org/10.33007/inf.v3i3.1048>
- Setiyati, R., & Hikmawati, E. (2019). Pentingnya Perencanaan Sdm Dalam Organisasi. *Forum Ilmiah*, 16, 215. <https://ejurnal.esaunggul.ac.id/index.php/Formil/article/view/2816/2399>
- Setyahadi, M & Syauqi, A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Direktorat Jenderal Pembangunan Dan Pemberdayaan Masyarakat Desa Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal Dan Transmigrasi Ahmad. *Jurnal Adhikari*, 1(1), 20–29. <https://doi.org/https://doi.org/10.53968/ja.v1i1.21>
- Sidabutar, V. T. P. (2020). Kajian Penerapan Corporate University dalam Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Ilmu Pemerintahan Widya Praja*, 46(1), 255–270. <https://doi.org/10.33701/jipwp.v46i1.814>
- Simanullang, Y. M., Atika, T., & Ritonga, F. U. (2022). Implementasi Program Bantuan Asistensi Rehabilitasi Sosial (ATENSI) Terhadap Penyandang Disabilitas Intelektual di Kabupaten Humbang Hasundutan. *Jurnal Intervensi Sosial (JINS)*, 1(2), 24–34.

- Siregar, E. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Dalam Upaya Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm). *Jurnal Dinamika Pendidikan*, 11(2), 153. <https://doi.org/10.33541/jdp.v11i2.812>
- Soemitra & Fadilah. (2022). Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi dan Manajemen (JIKEM). *Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi Dan Manajemen (JIKEM)*, 2(1), 923–926.
- Solissa, Z. et al. (2022). Peran Posyandu Lansia Terhadap Kesejahteraan Para Lansia di Desa Ihamahu, Kec. Saparua Timur, Kab. Maluku Tengah. *Jurnal Karya Abdi Masyarakat Universitas Jambi*, 6(43), 39–45. <https://doi.org/https://doi.org/10.22437/jkam.v6i1.19368>
- Sondakh, E, Michael, M & Gwijangge, G. (2022). Kinerja Aparatur Sipil Negara Dalam Pelayanan Administrasi Distrik Kegayem Kabupaten Nduga Provinsi Papua. *Jurnal Eksekutif*, 2(3), 2337–5736.
- Sunarsi, D. (2018). Pengembangan Sumber Daya Manusia Strategik & Karakteristik Sistem Pendukungnya: Sebuah Tinjauan. *J. Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 2(3), 178–194. <https://doi.org/https://doi.org/10.31955/mea.v2i3.461>
- Suripto, S. (2012). Penataan Sumber Daya Aparatur Kota Pangkalpinang (Hard Kompetensi Jabatan Struktural). *Jurnal Kebijakan Dan Manajemen PNS*, 6(1), 88–99.
- Susanti, A. (2022). Komunikasi Terapeutik Pada Klien Rehabilitasi Sosial Narkoba Di Yayasan Gennesa Banyuwangi. *Mediakom*, 6(1), 1–18. <http://ejurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/mdk>
- Susanto, Y., & Sukoco. (2019). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Lubuklinggau. *Jurnal Media Ekonomi*, 24(2), 1–17.
- Switika Bonde. (2013). Hubungan Profesionalisme Aparatur Pemerintah Dengan Kualitas Pelayanan Publik. *Jurnal Administrasi Publik Jurusan Ilmu Administrasi FISPOL*, 4(1), 88–100.
- Syukron, M., Hendriani, S., & Maulida, Y. (2022). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pariwisata Provinsi Riau. *Jurnal Daya Saing*, 8(2), 168–176. <https://doi.org/10.35446/dayasaing.v8i2.869>
- Taftazani, B. M. (2017). Masalah Sosial Dan Wirausaha Sosial. *Share : Social Work Journal*, 7(1), 90. <https://doi.org/10.24198/share.v7i1.13822>
- Taftazani, B. M., Purnama, F. H., & Raharjo, S. T. (2020). Pekerjaan Sosial Untuk Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Share : Social Work*

- Journal*, 10(1), 18. <https://doi.org/10.24198/share.v10i1.25663>
- Tommy Pissa, O. J. (2018). Pengaruh Profesionalisme Kerja Pegawai Terhadap Pelayanan Publik. In 263 | *Edisi III No.1 Januari-Juni*.
- Trimulato, -. (2017). Implementasi Bangunan Ekonomi Islam Pada Produk Pembiayaan Natural Uncertainty Contract (Nuc) Di Bank Syariah. *Media Trend*, 12(1), 167–177. <https://doi.org/10.21107/mediatrend.v12i1.2529>
- Tristanto, A. (2020). Dukungan Kesehatan Jiwa Dan Psikososial (Dkjps) Dalam Pelayanan Sosial Lanjut Usia Pada Masa Pandemi Covid-19. *Sosio Informa*, 6(2), 205–222. <https://doi.org/10.33007/inf.v6i2.2348>
- Ulumudin, A., Nurbudiwati, N., & Lismanah, L. (2019). Kinerja Tenaga Kesejahteraan Sosial Kecamatan di Kecamatan Pasirwangi Kabupaten Garut. *Jurnal Pembangunan Dan Kebijakan Publik*, 10(1), 1–10. <https://doi.org/10.36624/jpkp.v10i1.30>
- Umaira, S., & Adnan, A. (2019). Pengaruh Partisipasi Masyarakat, Kompetensi Sumber Daya Manusia, Dan Pengawasan Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa (Studi Kasus Pada Kabupaten Aceh Barat Daya). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Akuntansi*, 4(3), 471–481. <https://doi.org/10.24815/jimeka.v4i3.12580>
- Undang-undang Republik Indonesia No.5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, 1 (2014).
- Utami, R., Ahmad Syarwani, & Eddy Syaiful. (2020). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of Education Research*, 3(1), 226–236.
- Violin, V. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pengalaman dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Tower dan Ground Control Makassar Air Traffic Service Center (MATSC). *Jurnal Mirai Management*, 5(2), 481–507.
- Waloni, Y. I., Rorong, A. J., & Laloma, A. (2019). Penempatan Aparatur Sipil Negara (Asn) Pada Jabatan Struktural Di Dinas Sosial Kab. Kep. Talaud. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 6(2).
- Widiastuti, I. (2017). Pelayanan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Bpjs) Kesehatan Di Jawa Barat. *Public Inspiration Jurnal Administrasi Publik*, 2(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.22225/pi.2.2.2017.91-101>
- Wirasakti, D. (2020). Perencanaan Program Penanggulangan Kemiskinan Dalam Rangka Memberikan Pelayanan Ekonomi Masyarakat (Studi pada Dinas Sosial Kabupaten Blitar). *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik (JIAP)*, 6(3), 348–355. <https://doi.org/https://doi.org/10.21776/ub.jiap.2020.006.03.3>

- Wiryanto, W. (2017). Kajian Kebijakan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Sektor Pariwisata Era Reformasi Birokrasi. *Prosiding Seminar Dan Call For Paper*, 1(1), 157–164. <https://doi.org/10.21070/semnasfi.v1i1.1122>
- Yudhaputri, E. A. (2020). Interpersonal Skill: Upaya Peningkatan SDM Unggul Dunia Pendidikan. *Jurnal Administrasi Profesional*, 1(02), 1–7. <https://doi.org/10.32722/jap.v1i02.3658>
- Yulianto. (2020). Meningkatkan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Dalam Pelayanan Publik Menuju Era New Normal. *Institut Ilmu Sosial Dan Manajemen STIAMI*, 8(75), 147–154.
- Yusriani, Y., Hakim, L., & Tahir, N. (2021). Peningkatan Standar Pelayanan Minimal Di Kantor Dinas Penanaman Modal Dan PTSP Kabupaten Enrekang. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)*, 2(4), 1442–1459.



## LAMPIRAN

### Dokumentasi Penelitian





















## Validasi Instrumen Penelitian

### LEMBAR VALIDASI INSTRUMEN 1 (PEDOMAN WAWANCARA)

#### A. Identitas Validator

Nama : Dr. Burhanuddin, S.Sos.,M.Si  
 Bidang Keahlian : Administrasi Publik  
 Email : burhanuddin@unismuh.ac.id  
 No. Hp : 081342078858

#### B. Petunjuk Pengisian Validasi

Lembar penilaian ini dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi tentang instrumen validitas yang akan digunakan dalam menilai instrumen penelitian yang berjudul "Analisis Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur Pelayanan Sosial Pada Sentra "Gau Mabaji" Gowa". Dengan petunjuk sebagai berikut:

1. Kepada Bapak/Ibu berkenan memberikan skor dengan cara memberi tanda checklist (√) pada kolom yang telah disesuaikan dengan kriteria:

Sangat sesuai : 4  
 Sesuai : 3  
 Tidak sesuai : 2  
 Sangat tidak sesuai : 1

2. Jika Bapak/Ibu menganggap perlu ada revisi, maka mohon Bapak/Ibu memberikan butir revisi pada bagian saran dan kritik pada lembar yang telah disediakan.

#### C. Validasi Instrumen

No	Indikator	Jawaban				Saran/Masukan
		1	2	3	4	
<b>PENGEMBANGAN KETERAMPILAN</b>						
1.	Bagaimana keterampilan saudara sebagai pegawai dikembangkan di instansi saudara khususnya di Sentra Gau Mabaji?					
2.	Bagaimana bentuk pengembangan keterampilan di instansi saudara?					
3.	Pengembangan keterampilan apa saja yang dilaksanakan selama 2 tahun terakhir di Sentra Gau Mabaji dan saudara mengikutinya berapa kali?					
4.	Bagaimana pengembangan keterampilan melalui pendidikan dan pelatihan atau diklat bidang teknis di instansi saudara?					

5.	Bagaimana pengembangan keterampilan melalui pendampingan <i>problem solving</i> di instansi saudara?				
6.	Bagaimana pengembangan keterampilan melalui kursus maupun di bidang teknologi di instansi saudara?				
7.	Bagaimana pengembangan keterampilan melalui kursus maupun bimbingan di bidang komunikasi di instansi saudara?				
8.	Bagaimana pengembangan keterampilan yang diikuti berdampak positif pada kinerja pegawai yang telah mengikuti pelatihan tersebut?				
9.	Bagaimana pengembangan keterampilan yang diikuti berpengaruh kepada layanan sosial yang diberikan oleh instansi saudara?				
10.	Apa saja hambatan dan kendala internal organisasi dalam pengembangan keterampilan yang ada di instansi saudara?				
11.	Apa saja hambatan dan kendala eksternal organisasi dalam pengembangan keterampilan yang ada di instansi saudara?				
12.	Bagaimana cara-cara mengatasi hambatan dan kendala dalam pengembangan keterampilan yang ada di instansi saudara?				
<b>PENGEMBANGAN PENGETAHUAN</b>					
1.	Bagaimana pengetahuan saudara sebagai pegawai dikembangkan di instansi saudara khususnya di Sentra Gau Mabaji?				
2.	Bagaimana bentuk – bentuk pengembangan pengetahuan di instansi saudara?				
3.	Pengembangan pengetahuan apa saja yang dilaksanakan selama 2 tahun terakhir di Sentra Gau Mabaji dan saudara mengikutinya berapa kali?				
4.	Bagaimana pengembangan pengetahuan melalui pendidikan formal di instansi saudara?				
5.	Bagaimana pengembangan pengetahuan melalui pendidikan atau				



	kursus di bidang profesi jabatan di instansi saudara?					
6.	Bagaimana pengembangan pengetahuan melalui pemberian tugas-tugas untuk menambah pengalaman kerja di instansi saudara?					
7.	Bagaimana prosedur pengembangan pengetahuan dapat diperoleh oleh pegawai di instansi saudara?					
8.	Bagaimana pengembangan pengetahuan yang diikuti oleh pegawai berdampak positif pada kinerja pegawai yang telah mengikuti pendidikan tersebut?					
9.	Bagaimana pengembangan pengetahuan yang diikuti berpengaruh kepada layanan sosial yang dibenkan oleh instansi saudara?					
10.	Apa saja hambatan dan kendala internal organisasi dalam pengembangan pengetahuan yang ada di instansi saudara?					
11.	Apa saja hambatan dan kendala eksternal organisasi dalam pengembangan pengetahuan yang ada di instansi saudara?					
12.	Bagaimana cara-cara mengatasi hambatan dan kendala dalam pengembangan pengetahuan yang ada di instansi saudara?					
<b>PENGEMBANGAN SIKAP</b>						
1.	Bagaimana sikap saudara sebagai pegawai dikembangkan di instansi saudara khususnya di Sentra Gau Mabaji?					
2.	Bagaimana bentuk – bentuk pengembangan sikap di instansi saudara?					
3.	Pengembangan sikap apa saja yang dilaksanakan selama 2 tahun terakhir di Sentra Gau Mabaji dan saudara mengikutinya berapa kali?					
4.	Bagaimana pengembangan sikap melalui khususnya motivasi bekerja di instansi saudara?					

5.	Bagaimana pengembangan sikap khususnya etika dan integritas saudara sebagai pegawai di instansi saudara?				
6.	Bagaimana pengembangan sikap khususnya kemampuan beradaptasi saudara sebagai pegawai di instansi saudara?				
7.	Bagaimana pengembangan sikap khususnya kepemimpinan saudara sebagai pegawai di instansi saudara?				
8.	Bagaimana pengembangan sikap khususnya inovasi saudara sebagai pegawai di instansi saudara?				
9.	Bagaimana pengembangan sikap yang diikuti berpengaruh kepada layanan sosial yang diberikan oleh instansi saudara?				
10.	Apa saja hambatan dan kendala internal organisasi dalam pengembangan sikap yang ada di instansi saudara?				
11.	Apa saja hambatan dan kendala eksternal organisasi dalam pengembangan sikap yang ada di instansi saudara?				
12.	Bagaimana cara-cara mengatasi hambatan dan kendala dalam pengembangan sikap yang ada di instansi saudara?				

Kesimpulan instrumen ini dinyatakan (lingkari salah satu):

1. Layak digunakan tanpa revisi
2. Layak digunakan dengan revisi
3. Tidak layak digunakan

\*) *Validator internal adalah pembimbing tesis*

Makassar, Agustus 2023  
Validator,



**Dr. Burhanuddin, S.Sos., M.Si**

### LEMBAR VALIDASI OBSERVASI 1

#### A. Identitas Validator

Nama : Dr. Burhanuddin, S.Sos.,M.Si  
 Bidang Keahlian : Administrasi Publik  
 Email : burhanuddin@unismuh.ac.id  
 No. Hp : 081342078868

#### B. Petunjuk Pengisian Validasi

Lembar penilaian ini dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi tentang instrumen validitas yang akan digunakan dalam menilai instrumen penelitian yang berjudul "Analisis Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur Pelayanan Sosial Pada Sentra "Gau Mabaji" Gowa". Dengan petunjuk sebagai berikut:

1. Kepada Bapak/Ibu berkenan memberikan skor dengan cara memberi tanda cheklist (√) pada kolom yang telah disesuaikan dengan kriteria.

Sangat Baik : 4  
 Baik : 3  
 Cukup : 2  
 Buruk : 1

2. Jika Bapak/Ibu menganggap perlu ada revisi, maka mohon Bapak/Ibu memberikan butir revisi pada bagian saran dan kritik pada lembar yang telah disediakan.

#### C. Validasi Instrumen

No	Aspek Penilaian	Jawaban			
		1	2	3	4
1	Petunjuk observasi dinyatakan dengan jelas				
2	Pernyataan dirumuskan dengan singkat dan jelas				
3	Indikator yang diamati sudah mencakup semua aspek yang dibutuhkan dalam penelitian				
4	Aspek pengamatan pada lembar pedoman observasi sudah dibuat dengan benar				
5	Bahasa yang digunakan komunikatif				

**D. Komentor dan Saran**

.....

.....

.....

.....

.....

Kesimpulan instrumen ini dinyatakan (lingkari salah satu):

1. Layak digunakan tanpa revisi
2. Layak digunakan dengan revisi
3. Tidak layak digunakan

\*) *Validator internal adalah pembimbing tesis*

Makassar, Agustus 2023

Validator,



**Dr. Burhanuddin, S.Sos., M.Si**



### LEMBAR VALIDASI DOKUMENTASI 1

#### A. Identitas Validator

Nama : Dr. Burhanuddin, S.Sos.,M.Si  
 Bidang Keahlian : Administrasi Publik  
 Email : burhanuddin@unismuh.ac.id  
 No. Hp : 081342078868

#### B. Petunjuk Pengisian Validasi

Lembar penilaian ini dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi tentang instrumen validitas yang akan digunakan dalam menilai instrumen penelitian yang berjudul "Analisis Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur Pelayanan Sosial Pada Sentra "Gau Mabaji" Gowa". Dengan petunjuk sebagai berikut:

1. Kepada Bapak/Ibu berkenan memberikan skor dengan cara memberi tanda cheklist (√) pada kolom yang telah disesuaikan dengan kriteria.

Sangat Baik : 4  
 Baik : 3  
 Cukup : 2  
 Buruk : 1

2. Jika Bapak/Ibu menganggap perlu ada revisi, maka mohon Bapak/Ibu memberikan butir revisi pada bagian saran dan kritik pada lembar yang telah disediakan.

#### C. Validasi Instrumen

No	Aspek Penilaian	Jawaban			
		1	2	3	4
1	Petunjuk dokumentasi dinyatakan dengan jelas				
2	Pernyataan dirumuskan dengan singkat dan jelas				
3	Indikator yang diamati sudah mencakup semua aspek yang dibutuhkan dalam penelitian				
4	Aspek pengamatan pada lembar pedoman dokumentasi sudah dibuat dengan benar				
5	Bahasa yang digunakan komunikatif				

**D. Komentor dan Saran**

Kesimpulan instrumen ini dinyatakan (lingkari salah satu):

4. Layak digunakan tanpa revisi
  5. Layak digunakan dengan revisi
  6. Tidak layak digunakan
- \*) *Validator internal adalah pembimbing tesis*

Makassar, Agustus 2023

Validator,



**Dr. Burhanuddin, S.Sos.,M.Si**



### LEMBAR VALIDASI INSTRUMEN 2 (PEDOMAN WAWANCARA)

#### A. Identitas Validator

Nama : Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos.,M.Si  
 Bidang Keahlian : Administrasi Publik  
 Email : ihyanimalik@unismuh.ac.id  
 No. Hp : 081342550857

#### B. Petunjuk Pengisian Validasi

Lembar penilaian ini dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi tentang instrumen validitas yang akan digunakan dalam menilai instrumen penelitian yang berjudul "Analisis Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur Pelayanan Sosial Pada Sentra "Gau Mabaji" Gowa". Dengan petunjuk sebagai berikut:

1. Kepada Bapak/Ibu berkenan memberikan skor dengan cara memberi tanda ceklist (√) pada kolom yang telah disesuaikan dengan kriteria:

Sangat sesuai : 4  
 Sesuai : 3  
 Tidak sesuai : 2  
 Sangat tidak sesuai : 1

2. Jika Bapak/Ibu menganggap perlu ada revisi, maka mohon Bapak/Ibu memberikan butir revisi pada bagian saran dan kritik pada lembar yang telah disediakan.

#### C. Validasi Instrumen

No	Indikator	Jawaban				Saran/Masukan
		1	2	3	4	
<b>PENGEMBANGAN KETERAMPILAN</b>						
1.	Bagaimana keterampilan saudara sebagai pegawai dikembangkan di instansi saudara khususnya di Sentra Gau Mabaji?					
2.	Bagaimana bentuk pengembangan keterampilan di instansi saudara?					
3.	Pengembangan keterampilan apa saja yang dilaksanakan selama 2 tahun terakhir di Sentra Gau Mabaji dan saudara mengikutinya berapa kali?					
4.	Bagaimana pengembangan keterampilan melalui pendidikan dan pelatihan atau diklat bidang teknis di instansi saudara?					

5.	Bagaimana pengembangan keterampilan melalui pendampingan <i>problem solving</i> di instansi saudara?				
6.	Bagaimana pengembangan keterampilan melalui kursus maupun di bidang teknologi di instansi saudara?				
7.	Bagaimana pengembangan keterampilan melalui kursus maupun bimbingan di bidang komunikasi di instansi saudara?				
8.	Bagaimana pengembangan keterampilan yang diikuti berdampak positif pada kinerja pegawai yang telah mengikuti pelatihan tersebut?				
9.	Bagaimana pengembangan keterampilan yang diikuti berpengaruh kepada layanan sosial yang diberikan oleh instansi saudara?				
10.	Apa saja hambatan dan kendala internal organisasi dalam pengembangan keterampilan yang ada di instansi saudara?				
11.	Apa saja hambatan dan kendala eksternal organisasi dalam pengembangan keterampilan yang ada di instansi saudara?				
12.	Bagaimana cara-cara mengatasi hambatan dan kendala dalam pengembangan keterampilan yang ada di instansi saudara?				
<b>PENGEMBANGAN PENGETAHUAN</b>					
1.	Bagaimana pengetahuan saudara sebagai pegawai dikembangkan di instansi saudara khususnya di Sentra Gau Mabaji?				
2.	Bagaimana bentuk – bentuk pengembangan pengetahuan di instansi saudara?				
3.	Pengembangan pengetahuan apa saja yang dilaksanakan selama 2 tahun terakhir di Sentra Gau Mabaji dan saudara mengikutinya berapa kali?				
4.	Bagaimana pengembangan pengetahuan melalui pendidikan formal di instansi saudara?				
5.	Bagaimana pengembangan pengetahuan melalui pendidikan atau				



	kursus di bidang profesi jabatan di instansi saudara?				
6.	Bagaimana pengembangan pengetahuan melalui pemberian tugas-tugas untuk menambah pengalaman kerja di instansi saudara?				
7.	Bagaimana prosedur pengembangan pengetahuan dapat diperoleh oleh pegawai di instansi saudara?				
8.	Bagaimana pengembangan pengetahuan yang diikuti oleh pegawai berdampak positif pada kinerja pegawai yang telah mengikuti pendidikan tersebut?				
9.	Bagaimana pengembangan pengetahuan yang diikuti berpengaruh kepada layanan sosial yang dibenkan oleh instansi saudara?				
10.	Apa saja hambatan dan kendala internal organisasi dalam pengembangan pengetahuan yang ada di instansi saudara?				
11.	Apa saja hambatan dan kendala eksternal organisasi dalam pengembangan pengetahuan yang ada di instansi saudara?				
12.	Bagaimana cara-cara mengatasi hambatan dan kendala dalam pengembangan pengetahuan yang ada di instansi saudara?				
<b>PENGEMBANGAN SIKAP</b>					
1.	Bagaimana sikap saudara sebagai pegawai dikembangkan di instansi saudara khususnya di Sentra Gau Mabaji?				
2.	Bagaimana bentuk – bentuk pengembangan sikap di instansi saudara?				
3.	Pengembangan sikap apa saja yang dilaksanakan selama 2 tahun terakhir di Sentra Gau Mabaji dan saudara mengikutinya berapa kali?				
4.	Bagaimana pengembangan sikap melalui khususnya motivasi bekerja di instansi saudara?				

5.	Bagaimana pengembangan sikap khususnya etika dan integritas saudara sebagai pegawai di instansi saudara?				
6.	Bagaimana pengembangan sikap khususnya kemampuan beradaptasi saudara sebagai pegawai di instansi saudara?				
7.	Bagaimana pengembangan sikap khususnya kepemimpinan saudara sebagai pegawai di instansi saudara?				
8.	Bagaimana pengembangan sikap khususnya inovasi saudara sebagai pegawai di instansi saudara?				
9.	Bagaimana pengembangan sikap yang diikuti berpengaruh kepada layanan sosial yang diberikan oleh instansi saudara?				
10.	Apa saja hambatan dan kendala internal organisasi dalam pengembangan sikap yang ada di instansi saudara?				
11.	Apa saja hambatan dan kendala eksternal organisasi dalam pengembangan sikap yang ada di instansi saudara?				
12.	Bagaimana cara-cara mengatasi hambatan dan kendala dalam pengembangan sikap yang ada di instansi saudara?				

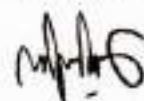
Kesimpulan instrumen ini dinyatakan (lingkari salah satu):

1. Layak digunakan tanpa revisi
2. Layak digunakan dengan revisi
3. Tidak layak digunakan

\*) *Validator internal* adalah pembimbing tesis

Makassar, Agustus 2023

Validator



**Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos., M.Si**

## LEMBAR VALIDASI OBSERVASI 2

### A. Identitas Validator

Nama : Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos., M.Si  
 Bidang Keahlian : Administrasi Publik  
 Email : ihyanimalik@unismuh.ac.id  
 No. Hp : 081342550857

### B. Petunjuk Pengisian Validasi

Lembar penilaian ini dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi tentang instrumen validitas yang akan digunakan dalam menilai instrumen penelitian yang berjudul "Analisis Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur Pelayanan Sosial Pada Sentra "Gau Mabaji" Gowa". Dengan petunjuk sebagai berikut:

1. Kepada Bapak/Ibu berkenan memberikan skor dengan cara memberi tanda cheklist (v) pada kolom yang telah disesuaikan dengan kriteria:

Sangat Baik : 4  
 Baik : 3  
 Cukup : 2  
 Buruk : 1

2. Jika Bapak/Ibu menganggap perlu ada revisi, maka mohon Bapak/Ibu memberikan butir revisi pada bagian saran dan kritik pada lembar yang telah disediakan.

### C. Validasi Instrumen

No	Aspek Penilaian	Jawaban			
		1	2	3	4
1	Petunjuk observasi dinyatakan dengan jelas				
2	Pernyataan dirumuskan dengan singkat dan jelas				
3	Indikator yang diamati sudah mencakup semua aspek yang dibutuhkan dalam penelitian				
4	Aspek pengamatan pada lembar pedoman observasi sudah dibuat dengan benar				
5	Bahasa yang digunakan komunikatif				

**D. Komentor dan Saran**

.....

.....

.....

.....

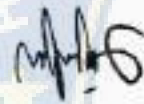
.....

Kesimpulan instrumen ini dinyatakan (lingkari salah satu):

1. Layak digunakan tanpa revisi
  2. Layak digunakan dengan revisi
  3. Tidak layak digunakan
- \*) *Validator internal adalah pembimbing tesis*

Makassar, Agustus 2023

Validator



Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos.,M.Si



## LEMBAR VALIDASI DOKUMENTASI 2

### A. Identitas Validator

Nama : Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos.,M.Si  
 Bidang Keahlian : Administrasi Publik  
 Email : ihyanimalik@unismuh.ac.id  
 No. Hp : 081342550857

### B. Petunjuk Pengisian Validasi

Lembar penilaian ini dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi tentang instrumen validitas yang akan digunakan dalam menilai instrumen penelitian yang berjudul "Analisis Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur Pelayanan Sosial Pada Sentra "Gau Mabaji" Gowa". Dengan petunjuk sebagai berikut:

1. Kepada Bapak/Ibu berkenan memberikan skor dengan cara memberi tanda checklist (v) pada kolom yang telah disesuaikan dengan kriteria:
  - Sangat Baik : 4
  - Baik : 3
  - Cukup : 2
  - Buruk : 1
2. Jika Bapak/Ibu menganggap perlu ada revisi, maka mohon Bapak/Ibu memberikan butir revisi pada bagian saran dan kritik pada lembar yang telah disediakan.

### C. Validasi Instrumen

No	Aspek Penilaian	Jawaban			
		1	2	3	4
1	Petunjuk dokumentasi dinyatakan dengan jelas				
2	Pernyataan dirumuskan dengan singkat dan jelas				
3	Indikator yang diamati sudah mencakup semua aspek yang dibutuhkan dalam penelitian				
4	Aspek pengamatan pada lembar pedoman dokumentasi sudah dibuat dengan benar				
5	Bahasa yang digunakan komunikatif				

**D. Komentor dan Saran**

.....

.....

.....

.....

.....

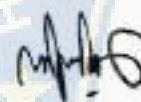
Kesimpulan instrumen ini dinyatakan (lingkari salah satu):

4. Layak digunakan tanpa revisi
5. Layak digunakan dengan revisi
6. Tidak layak digunakan

\*) *Validator internal adalah pembimbing tesis*

Makassar, Agustus 2023

Validator



**Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos., M.Si**



## Dokumentasi Penelitian

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**  
**PROGRAM PASCASARJANA**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nomor : 1580/C.5-III/IX/1445/2023  
Lamp. : -  
Hal : **Permohonan Izin Penelitian**

19 Shafar 1445 H.  
5 September 2023 M.

Kepada Yth,  
**Kepala Sentra "Gau Mabaji" Gowa**

di -  
Tempat

Assalamu Alaikum Wr Wb  
Dalam rangka penyusunan tesis mahasiswa Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar

Nama : Supto  
NIM : 105031100121  
Program Studi : Magister Ilmu Administrasi Publik  
Judul Tesis : Analisis Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur Pelayanan Sosial Pada Sentra "Gau Mabaji" Gowa

Maka kami mohon kiranya mahasiswa tersebut dapat diberikan izin untuk melakukan penelitian dan diberi data yang diperlukan pada Kantor yang Bapak/Ibu sedang pimpin.

Demikian permohonan kami atas perhatian dan bantuannya diucapkan terima kasih.

-Wassalamu Alaikum Wr Wb-

Direktur,  
  
**Prof. Dr. H. Inwan Akib, M.Pd.**  
NBM : 613 949

Alamat : Jl. Sultan Alauddin No. 299 Telp. : (0411) 866 972 – 5047985 Fax. : (0411) 865 588 Makassar 90221



**KEMENTERIAN SOSIAL REPUBLIK INDONESIA  
DIREKTORAT JENDERAL REHABILITASI SOSIAL  
SENTRA "GAU MABAJI" DI GOWA**

Jalan Jurusan Malino KM. 29 Romangloe Bentomaranu Gowa Sulawesi Selatan, Telepon 0411-8210735

**SURAT KETERANGAN**

**Nomor : 845/4.15/HM.02/10/2023**

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Dr. Subhan Kadir, S.Kep.,M.Si  
NIP : 19780826 200502 1 001  
Pangkat/Golongan Ruang : Pembina ( IV/a )  
Jabatan : Kepala Sentra "Gau Mabaji" di Gowa  
Satuan Kerja : Sentra "Gau Mabaji" di Gowa

Dengan ini menerangkan bahwa,

Nama : Sucipto  
NIM : 105031100121  
Program Studi : Magister Ilmu Administrasi Publik  
Institusi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Bahwa telah menyelesaikan penelitian tesisnya dengan judul: **"Analisis Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur Pelayanan Sosial pada Sentra "Gau Mabaji" Gowa"**. Penelitian tersebut dilaksanakan mulai tanggal 5 September s/d 2 Oktober 2023 bertempat di Sentra "Gau Mabaji" di Gowa.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Gowa, 2 Oktober 2023

Kepala Sentra "Gau Mabaji" di Gowa

Dr. Subhan Kadir, S.Kep.,M.Si  
NIP. 19780826 200502 1 001







**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN**

Alamat Kantor: Jl. Sultan Alauddin No.259 Makassar 90221 Telp.(0411) 866972,881593, Fax.(0411) 865588

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT**

UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar, menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:

Nama : Sucipto  
Nim : 105031100121  
Program Studi : Magister Administrasi Publik

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	8 %	10 %
2	Bab 2	22 %	25 %
3	Bab 3	7 %	15 %
4	Bab 4	5 %	10 %
5	Bab 5	4 %	5 %

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Makassar, 10 Januari 2024

Mengetahui,

Kepala UPT-Perpustakaan dan Penerbitan,



# BAB I Sucipto - 105031100121

by Tahap Tutup



Submission date: 10-Jan-2024 02:22PM (UTC+0700)

Submission ID: 2268763749

File name: BABI\_Tesis\_Sucipto\_Pharaprase.docx (101,26k)

Word count: 2259

Character count: 15228

## BAB I Sucipto - 105031100121

## ORIGINALITY REPORT

<b>8%</b>	<b>8%</b>	<b>2%</b>	<b>2%</b>
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

<b>1</b>	<b>portofolio.stks.ac.id</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>2</b>	<b>Submitted to Sriwijaya University</b> Student Paper	<b>1%</b>
<b>3</b>	<b>Submitted to Universitas Airlangga</b> Student Paper	<b>1%</b>
<b>4</b>	<b>docplayer.info</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>journal.unnes.ac.id</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>123dok.com</b> Internet Source	<b>&lt;1%</b>
<b>7</b>	<b>repository.ar-raniry.ac.id</b> Internet Source	<b>&lt;1%</b>
<b>8</b>	<b>eprints.uny.ac.id</b> Internet Source	<b>&lt;1%</b>
<b>9</b>	<b>a-research.upi.edu</b> Internet Source	<b>&lt;1%</b>

10	<a href="http://digilib.uinsa.ac.id">digilib.uinsa.ac.id</a> Internet Source	<1%
11	<a href="http://digilib.unhas.ac.id">digilib.unhas.ac.id</a> Internet Source	<1%
12	<a href="http://digilib.uns.ac.id">digilib.uns.ac.id</a> Internet Source	<1%
13	<a href="http://es.scribd.com">es.scribd.com</a> Internet Source	<1%
14	<a href="http://id.scribd.com">id.scribd.com</a> Internet Source	<1%
15	<a href="http://nasional.sindonews.com">nasional.sindonews.com</a> Internet Source	<1%
16	<a href="http://etheses.uin-malang.ac.id">etheses.uin-malang.ac.id</a> Internet Source	<1%
Exclude quotes		Exclude matches
Exclude bibliography		



# BAB II Sucipto - 105031100121

by Tahap Hasil

Submission date: 09-Jan-2024 11:10AM (UTC+0700)

Submission ID: 2268224408

File name: BABII\_Tesis\_Sucipto.docx (155,05K)

Word count: 5735

Character count: 39327



## BAB II Sucipto - 105031100121

## ORIGINALITY REPORT

**22%** SIMILARITY INDEX  
**22%** INTERNET SOURCES  
**0%** PUBLICATIONS  
**4%** STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://www.berkasedukasi.com">www.berkasedukasi.com</a> Internet Source	6%
2	<a href="http://sipp.menpan.go.id">sipp.menpan.go.id</a> Internet Source	6%
3	<a href="http://repo.unismuh.ac.id">repo.unismuh.ac.id</a> Internet Source	3%
4	<a href="http://journal.unismuh.ac.id">journal.unismuh.ac.id</a> Internet Source	2%
5	<a href="http://parkir-ilmu.blogspot.com">parkir-ilmu.blogspot.com</a> Internet Source	2%
6	<a href="http://peraturan.go.id">peraturan.go.id</a> Internet Source	2%

Exclude quotes Exclude matches Exclude bibliography

# BAB III Sucipto - 105031100121

by Tahap Tutup



**Submission date:** 10-Jan-2024 02:23PM (UTC+0700)

**Submission ID:** 2268763973

**File name:** BABIII\_Tesis\_Sucipto\_Pharaprase.docx (40.35K)

**Word count:** 1354

**Character count:** 9323

## BAB III Sucipto - 105031100121

### ORIGINALITY REPORT

<b>7%</b>	<b>7%</b>	<b>2%</b>	<b>2%</b>
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

### PRIMARY SOURCES

<b>1</b>	<b>docplayer.info</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>2</b>	<b>digilib.uinkhas.ac.id</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>3</b>	<b>repository.dinamika.ac.id</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>4</b>	<b>core.ac.uk</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>eprints.uny.ac.id</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>etheses.uin-malang.ac.id</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>id.123dok.com</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>8</b>	<b>kiflin45.blogspot.com</b> Internet Source	<b>1%</b>



# BAB IV Sucipto - 105031100121

by Tahap Hasil

Submission date: 09-Jan-2024 11:12AM (UTC+0700)

Submission ID: 2268225197

File name: BABIV\_Tesis\_Sucipto.docx (264.68K)

Word count: 14735

Character count: 100670



## BAB IV Sucipto - 105031100121

## ORIGINALITY REPORT

<b>5%</b>	<b>5%</b>	<b>2%</b>	<b>1%</b>
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS
PRIMARY SOURCES			
<b>1</b>	<a href="http://kilaskementerian.kompas.com">kilaskementerian.kompas.com</a> Internet Source		<b>3%</b>
<b>2</b>	<a href="http://kemensos.go.id">kemensos.go.id</a> Internet Source		<b>2%</b>

Exclude quotes

Exclude matches

Exclude bibliography



# BAB V Sucipto - 105031100121

by Tahap Hasil

Submission date: 09-Jan-2024 11:13AM (UTC+0700)

Submission ID: 2268225331

File name: BABV\_Tesis\_Sucipto.docx (16.42K)

Word count: 447

Character count: 3191



## BAB V Sucipto - 105031100121

## ORIGINALITY REPORT

<b>4%</b>	<b>4%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

<b>1</b>	<b>eprints.umm.ac.id</b> Internet Source	<b>2%</b>
<b>2</b>	<b>eprints.unm.ac.id</b> Internet Source	<b>2%</b>





## UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR PROGRAM PASCASARJANA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**SURAT KEPUTUSAN**  
Nomor : 239/1444/2022

**TENTANG :**  
**PENGGANGKATAN DOSEN PEMBIMBING TESIS & ARTIKEL MAHASISWA  
PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU ADMINISTRASI PUBLIK PASCASARJANA  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Direktur Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar, setelah

- MEMBANG** : Untuk lebih administrasi dalam pengurusan dan penyusunan Tesis & Artikel Mahasiswa Program Magister Ilmu Administrasi Publik Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar dipandang perlu mengeluarkan surat keputusan untuk dosen pembimbing
- MENINGAT** : 1. Undang-Undang Perguruan Tinggi Muhammadiyah,  
2. Anggaran Rumah Tangga dan peraturan yang berlaku,  
3. Statuta Universitas Muhammadiyah Makassar Tahun 2001.
- MEMPERHATIKAN** : 1. Undang-undang RI No.20 Thn.2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;  
2. Peraturan Pemerintah No.60 Tahun 1999 tentang Perguruan Tinggi.

**MENETAPKAN  
PERTAMA**

**MEMUTUSKAN**

- Mengangkat Dosen Pembimbing tesis & artikel saudara :
- Nama : **Sucipto**  
NIM : 106231100121  
Jujur : Pengabdian Masyarakat Lokal Melalui Program  
Pengabdian Masyarakat (Studi Pada Dinas Koperasi UKM  
Dan Pengabdian Kepada Masyarakat Bantaeng).

Dosen Pembimbing terdiri dari

No	Dosen	Pembimbing
1	Dr. Burhanuddin, M.Si	Pembimbing 1
2	Dr. Ihyani Malik, M. Si	Pembimbing 2

**KEDUA  
KETIGA**

- Pembimbing bertugas membimbing tesis & artikel mahasiswa tersebut di atas  
Hal-hal yang menyangkut pembiayaan dosen pembimbing dan pengaji dibebankan kepada Mahasiswa yang bersangkutan berdasarkan peraturan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Makassar

**KEEMPAT**

- Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkannya dan berakhir setelah mahasiswa tersebut dinyatakan.

**KELIMA**

- Keputusan ini akan diperbaiki atau ditinjau kembali, apabila terdapat kesalahan atau kekeliruan.

Ditetapkan di : Makassar  
Pada Tanggal : 21 Rabiul Awwal 1444 H  
17 Oktober 2022 M

Direktur,

Prof. Dr. H. Yusni Akib, M.Pd.  
NEM: 613 945

Terdapat :

1. Kepala Prodi Magister Ilmu Administrasi Publik Universitas Makassar;
2. Asst

DAFTAR NOMINATIF PEMERIN  
KEMENTERIAN SOSIAL RI  
SINTESA DAN REVISI DI B-DINA

NO	NAMA NIP	TEMPAT TGL LAHIR	JAWA KULU	STATUS KAWIN	DOB/UMR	AGAMA	PENDIDIKAN	JADWAL	ESKOLON
<b>SINTESA DAN REVISI DI B-DINA</b>									
1	SIP 00810102001 9 0401 5 80 199903030002001	Bojone, 28 Agustus 1976	Laki-laki	Pada	18/11 Februari 2008 2020	Islam	S-1 Pendidikan dan Ilmu Kesehatan Universitas Indonesiain (2017)	16/11/2020 (10/12/2021)	II B
<b>REVISI</b>									
1	REVISI REVISI REVISI	Manung, 18 Oktober 1971	Perempuan	Pada	09/11 Maret 2000 2017	Islam	S-1 Agama, Pendidikan, MAN, Akademi Ujung Pandang (1999)	09/11/2017	II B
2	SALAH REVISI	Manok, 12 Februari 1966	Perempuan	Pada	04/11 Mei 2000 2014	Islam	S-2 Kesehatan Universitas Indonesia (2009)	04/11/2014	II B
3	REVISI	Sejagaran, 27 Agustus 1977	Laki-laki	Pada	08/11 Januari 2000 2023	Islam	S-1 Teknik, Teknik Manufaktur Jurusan Mesin, UTM Sidoarjo (2006)	08/11/2023	II B
4	SALAH	Sarung, 31 Desember 1960	Laki-laki	Pada	01/11 Januari 2007 2021	Islam	Setoran Manajemen, UMP Swadana POU Bekor (1995)	01/11/2021	II B
5	SALAH	Jung, 14 s.d. 14, 4 Oktober 1972	Laki-laki	Pada	01/11 November 2016 2023	Islam	Swadana (2001), 2019, 2021, 2023 2023	01/11/2023	II B
6	SALAH	Sandir, 27 Juni, 12 Mei 1967	Perempuan	Pada	01/11 Desember 2009 2021	Islam	Sekolah dasar, SD, Ujung Bn, Sarung (1996)	01/11/2021	II B
7	REVISI	Jung, 14 s.d. 14, 2 Maret 1970	Perempuan	Pada	06/11 Desember 2021	Islam	S-1 Ekonomi Manajemen, UTM, UMP (2019)	06/11/2021	II B
8	SALAH	Sarung, 14 Agustus 1964	Laki-laki	Pada	02/11 Desember 2023	Islam	S-1 Administrasi, Magister, UTM (2019)	02/11/2023	II B
9	SALAH	Sarung, 14 Agustus 1964	Laki-laki	Pada	02/11 Desember 2023	Islam	S-1 Administrasi, Magister, UTM (2019)	02/11/2023	II B
10	SALAH	Sarung, 17 Juni 1960	Laki-laki	Pada	02/11 Desember 2023	Islam	S-1 Administrasi, Magister, UTM (2019)	02/11/2023	II B
11	SALAH	Sarung, 17 Juni 1960	Laki-laki	Pada	02/11 Desember 2023	Islam	S-1 Administrasi, Magister, UTM (2019)	02/11/2023	II B
12	SALAH	Sarung, 17 Juni 1960	Laki-laki	Pada	02/11 Desember 2023	Islam	S-1 Administrasi, Magister, UTM (2019)	02/11/2023	II B
<b>REVISI</b>									
1	REVISI	Sarung, 14 Agustus 1964	Laki-laki	Pada	02/11 Desember 2023	Islam	S-1 Administrasi, Magister, UTM (2019)	02/11/2023	II B
2	REVISI	Sarung, 14 Agustus 1964	Laki-laki	Pada	02/11 Desember 2023	Islam	S-1 Administrasi, Magister, UTM (2019)	02/11/2023	II B
3	REVISI	Sarung, 14 Agustus 1964	Laki-laki	Pada	02/11 Desember 2023	Islam	S-1 Administrasi, Magister, UTM (2019)	02/11/2023	II B
4	REVISI	Sarung, 14 Agustus 1964	Laki-laki	Pada	02/11 Desember 2023	Islam	S-1 Administrasi, Magister, UTM (2019)	02/11/2023	II B
5	REVISI	Sarung, 14 Agustus 1964	Laki-laki	Pada	02/11 Desember 2023	Islam	S-1 Administrasi, Magister, UTM (2019)	02/11/2023	II B
6	REVISI	Sarung, 14 Agustus 1964	Laki-laki	Pada	02/11 Desember 2023	Islam	S-1 Administrasi, Magister, UTM (2019)	02/11/2023	II B
7	REVISI	Sarung, 14 Agustus 1964	Laki-laki	Pada	02/11 Desember 2023	Islam	S-1 Administrasi, Magister, UTM (2019)	02/11/2023	II B
8	REVISI	Sarung, 14 Agustus 1964	Laki-laki	Pada	02/11 Desember 2023	Islam	S-1 Administrasi, Magister, UTM (2019)	02/11/2023	II B

No	BISIA, SARIKA, ARI SURANTI, S.Pd 19900208020312003	Susan Kusniryo Lili Yanti, S.Ners 1964 Surabaya, 27 Mei 1964	Penyusun Jan-Lab	PPPK	31.1.2023 2023	31.1.2023 2023	31.1.2023 2023	31.1.2023 2023	31.1.2023 2023	31.1.2023 2023	31.1.2023 2023	31.1.2023 2023	31.1.2023 2023	31.1.2023 2023
10	19900208020312003			PPPK										
11	19900208020312003			PPPK										
12	19900208020312003			PPPK										
13	19900208020312003			PPPK										
14	19900208020312003			PPPK										
15	19900208020312003			PPPK										
16	19900208020312003			PPPK										
17	19900208020312003			PPPK										
18	19900208020312003			PPPK										
19	19900208020312003			PPPK										
20	19900208020312003			PPPK										







**Peraturan – Peraturan****Link:**<https://kemensos.go.id/peraturan-menteri-sosial-no-3-tahun-2022><https://peraturan.bpk.go.id/Details/217211/permensos-no-7-tahun-2021>

## RIWAYAT HIDUP



**Sucipto**, lahir pada tanggal 29 April 1982 di Kecamatan Benteng Kabupaten Selayar. Ia merupakan anak keempat dari lima bersaudara buah cinta dari pasangan bapak Karsi Sutikno dan ibu Salasia. Penulis menyelesaikan pendidikan di SD Inpres Jongaya II Makassar pada tahun 1994. Kemudian Pada tahun 1997

menyelesaikan sekolah menengah jenjang pertama di SMP Negeri 24 Makassar, lalu melanjutkan pendidikan ke jenjang atas yakni di SMA Negeri 8 Makassar dan selesai pada tahun 2000. Ditahun yang sama, penulis melanjutkan pendidikan ke jenjang perguruan tinggi yakni di Universitas Hasanuddin Makassar dengan program studi Diploma III Kesekretariatan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Pada tahun 2013, melanjutkan pendidikannya di jenjang S1 pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar dengan program studi Administrasi Negara. Selanjutnya dengan motivasi belajar yang masih tinggi, pada tahun 2021 kembali melanjutkan pendidikannya di jenjang S2 pada Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar dengan program studi Magister Ilmu Administrasi Publik.

Dengan ketekunan dan motivasi tinggi untuk terus belajar dan berusaha, penulis telah berhasil menyelesaikan pengerjaan tugas akhir tesis ini. Semoga dengan penelitian tugas akhir tesis ini mampu memberikan kontribusi positif bagi dunia pendidikan khususnya dalam pengembangan disiplin Ilmu Administrasi Publik. Akhir kata penulis mengucapkan rasa syukur yang sebesar-besarnya atas terselesaikannya tesis yang berjudul “Analisis Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur pada Sentra Gau Mabaji Gowa” dan berhasil mempertanggungjawabkannya didepan penguji sehingga memperoleh gelar M.AP.