

MODEL CAPACITY BUILDING PEGAWAI NEGERI SIPIL DI BIRO ADMINISTRASI KERJASAMA
SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI JAWA TIMUR

Masfufah

KKB KK-2 TPS 05/10 Mas m

Pembimbing : Prof Dr Jusuf Irianto, Drs M.Com

GOVERNMENT EMPLOYEES

2010

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Untuk dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik, maka pegawai di lingkungan Biro Administrasi Kerjasama dituntut memiliki berbagai jenis kapasitas untuk bekerja dalam dimensi yang luas sehingga tidak hanya dapat menguasai masalah-masalah yang bersifat teknis dan melaksanakan tugas fungsi (tupoksi) yang menjadi tugas rutinnnya saja, namun harus beradaptasi terhadap perubahan yang terjadi untuk dapat melaksanakan aktivitas-aktivitas non-rutin yang lebih bersifat non-teknis (strategis). *Capacity building* sumber daya manusia merupakan salah satu hal yang dapat dilakukan organisasi pemerintah manapun untuk menghasilkan sumber daya manusia yang kompetitif dan inovatif, sehingga menumbuhkan kembali kepercayaan masyarakat kepada pengelolaan layanan publik yang memerlukan profesionalitas, komitmen, semangat dan tekad yang tinggi. Model *Capacity building* merupakan suatu pendekatan strategis yang sengaja didesain untuk meningkatkan kemampuan individu dan lembaga pemerintah dalam rangka mewujudkan *good governance*.

2. Model *Capacity building* bagi Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Biro Administrasi Kerjasama terbentuk dari dua unsur yaitu:

122

123

a. Penyusunan model kapasitas pegawai pada Biro Administrasi Kerjasama disusun atas beberapa dimensi kapasitas yang saling mendukung atau berhubungan antara satu dengan lainnya dimana masing-masing dari kapasitas tersebut dijelaskan dengan sejumlah indikator, yaitu:

1. kapasitas untuk dapat memimpin/ mengarahkan, mengubah, dan mengembangkan organisasi, membutuhkan adanya:

- konsistensi terhadap semua kesepakatan bersama dalam bentuk visi, misi, keinginan, tujuan, *values*, dan aspek-aspek yang diyakini sebagai suatu kebenaran.
- kemampuan untuk bekerja dalam situasi ketidakpastian (*uncertainty*), ambiguitas, dan perubahan yang tidak dapat dihindari.
- kemampuan mengembangkan hubungan yang baik (*appropriate*

power relationships) dengan semua pimpinan, staf dan anggota organisasi lainnya.

2. kapasitas untuk memelihara perspektif personal dan *self-knowledge*, membutuhkan adanya:

- memelihara *self-knowledge*.
- memelihara keyakinan diri (*self-belief*).
- membangun personal *resilience*.

3. kapasitas untuk mengembangkan hubungan eksternal secara efektif, membutuhkan adanya:

- menjadi pelopor dalam setiap perubahan yang terjadi dalam masyarakat.

124

- mampu bekerja dengan semua *stakeholders*.

4. kapasitas untuk tetap fokus pada isu-isu strategis dan kepentingan jangka panjang, yang membutuhkan adanya:

- mampu mengembangkan cara pandang yang visioner dan bernilai strategis.
- mampu membangun kesadaran bagi upaya peningkatan kapasitas strategis organisasi.

5. kapasitas untuk bekerja dalam dimensi politik, yang membutuhkan adanya:

- kemampuan dapat bekerja pada batas-batas yang melampaui aspek manajemen/ administrasi dan politik.
- kemampuan untuk membangun strategi aliansi dengan semua kelompok kepentingan.
- kemampuan untuk menjaga hubungan yang efektif dengan semua anggota legislatif.
- kemampuan untuk membangun hubungan dan menjaga saling kepercayaan.

b. Rancangan pendekatan atau program yang digunakan untuk mengembangkan atau meningkatkan kapasitas tersebut terdiri dari:

1. kapasitas untuk dapat memimpin/ mengarahkan, mengubah, dan mengembangkan organisasi

- *Transparency, accountability, trust and etich*
- *e-government and e-HRM*
- menjalin kemitraan antara staff dan pimpinan

125

- *team building and development*

• Menjaln kemitraan dalam berbagai format dengan sektor swasta domestik, non-profit, co-operatif, organisasi, asing dan internasional dari sektor swasta dan publik

2. kapasitas untuk memelihara perspektif personal dan *self-knowledge*

- *Training*
- *Workshop*
- Pemagangan
- *Technology Information*

- *Strategi motivation*

3. kapasitas untuk mengembangkan hubungan eksternal secara efektif

- *Transparency, accountability, trust and etich*

- *Thinking globally and performing locally*

- *Technology Information*

- Menjaln kemitraan dalam berbagai format dengan sektor swasta domestik, non-profit, co-operatif, organisasi, asing dan internasional dari sektor swasta dan publik

4. kapasitas untuk tetap fokus pada isu-isu strategis dan kepentingan jangka panjang

- *Cultural innovation and management*

- *Thinking globally and performing locally*

- *Technology Information*

126

- Menjaln kemitraan dalam berbagai format dengan sektor swasta domestik, non-profit, co-operatif, organisasi, asing dan internasional dari sektor swasta dan publik

5. kapasitas untuk bekerja dalam dimensi politik

- *Transparency, accountability, trust and etich*

- *Benchmarking*

- Menjaln kemitraan dalam berbagai format dengan sektor swasta domestik, non-profit, co-operatif, organisasi, asing dan internasional dari sektor swasta dan publik.

3. Jenis pengembangan yang dilakukan untuk peningkatan kapasitas pegawai/karyawan sangat bergantung pada kondisi individu dan kapabilitas yang dibutuhkan organisasi serta anggaran dana yang dimiliki oleh organisasi.