

**SKRIPSI**  
**PENGEMBANGAN KAPASITAS**  
**PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) KABUPATEN MAROS**

**NUR ASYIA**  
**E011201069**



**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK**  
**DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI PUBLIK**  
**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

**UNIVERSITAS HASANUDDIN**

**2024**



Optimized using  
trial version  
[www.balesio.com](http://www.balesio.com)



UNIVERSITAS HASANUDDIN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI  
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK

### LEMBAR PENGAJUAN SKRIPSI

Nama : Nur Asyia

NIM : E011201060

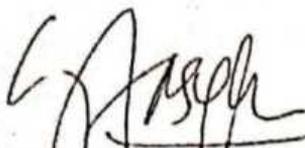
Program Studi : Administrasi Publik

Judul : Pengembangan Kapasitas Perusahaan Daerah Air Minum  
(PDAM) Kabupaten Maros

Telah diperiksa oleh Pembimbing dan dinyatakan layak untuk Ujian Skripsi,  
Program Sarjana Departemen Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu  
Politik, Universitas Hasanuddin

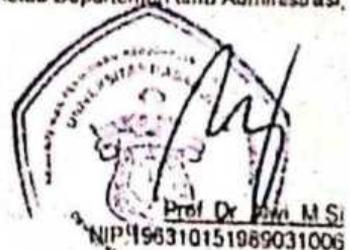
Makassar, 02 September 2024

Mengesahkan  
Pembimbing Tugas Akhir



Dr. Gita Susanti M.Si  
NIP.196503111091002001

Mengetahui  
Ketua Departemen Ilmu Administrasi,



Prof. Dr. Irfani M.Si  
NIP.196310151989031006



**LEMBAR PENGESAHAN  
PENGEMBANGAN KAPASITAS  
PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) KABUPATEN MAROS**

**NUR ASYIA  
E011201069**

Skripsi

Telah dipertahankan didepan Panitia Ujian Sarjana Administrasi Publik pada  
tanggal 18 September 2024  
dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan  
pada

Program Studi Administrasi Publik  
Departemen Ilmu Administrasi  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Makassar

Mengesahkan  
Pembimbing Tugas Akhir

Mengetahui  
Ketua Departemen Ilmu Administrasi,



A.Si  
1032001



Prof. Dr. Alwi, M.Si  
NIP.196310151989031006

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI DAN PELIMPAHAN HAK CIPTA

Dengan ini saya menyatakan bahwa, skripsi berjudul "Evaluasi Program Pemberian Makanan Tambahan dalam Penanganan Stunting di Puskesmas Cempae Kecamatan Soreang Kota Parepare" adalah benar karya saya dengan arahan dari pembimbing (Dr. Muh. Tang Abdullah, S.Sos., M.A.P). Karya ilmiah ini belum diajukan dan tidak sedang diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi mana pun. Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka Skripsi ini. Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan skripsi ini adalah karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut berdasarkan aturan yang berlaku. Dengan ini saya melimpahkan hak cipta (hak ekonomis) dari karya tulis saya berupa skripsi ini kepada Universitas Hasanuddin.

Makassar, 24 September 2024

Yang menyatakan,



Nur Asyia

E011201069



## UCAPAN TERIMA KASIH

Dengan penuh kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih untuk semua pihak yang telah turut membantu menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih kepada **Allah SWT** atas segala kemurahan dan kasih setia-Nya yang besar sehingga memungkinkan penulis untuk menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih juga kepada **Prof. Dr. Ir. Jamaluddin Jompa, M.Sc**, selaku Rektor Universitas Hasanuddin, **Dr. Phil Sukri, S, IP., M.Si**, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin, **Prof. Dr. Alwi, M.Si**, selaku Ketua Departemen Ilmu Administrasi FISIP Universitas Hasanuddin, **Dr. Muh. Tang Abdullah, S.Sos, MAP**, selaku Sekretaris Departemen Ilmu Administrasi Publik FISIP Universitas Hasanuddin, **Dr. Gita Susanti M.Si**, selaku pembimbing I yang telah memberikan arahan dan masukan serta meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan, membimbing, dan menyempurnakan skripsi ini., **Drs. Lutfi Atmansyah, M.Si**, selaku dosen penguji dan **Nuralamsyah Ismail, S.sos, MA**, selaku dosen penasehat akademik sekaligus penguji dalam sidang skripsi penulis.

Terima kasih atas kritik, saran dan masukannya yang sangat membangun dalam menyempurnakan skripsi ini. Terima kasih kepada seluruh **Dosen Departemen Ilmu Administrasi Publik Universitas Hasanuddin** yang telah memberikan ilmu kepada penulis sehingga wawasan penulis bisa bertambah, terima kasih kepada seluruh **Staff Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin** atas segala bantuan pelayanan kepada penulis selama menempuh studi. Terima kasih kepada **PDAM Kabupaten Maros**, yang telah memberikan kesempatan bagi penulis untuk memperoleh data dan informasi penelitian ini.

Terima kasih kepada teman-teman **PENA 2020** atas segala cerita, pengalaman pembelajaran, dan kebersamaan yang diberikan kepada penulis selama menjadi mahasiswa S1. Teriring doa dan harapan semoga kalian sukses dalam perjalanan kalian, terima kasih kepada **HUMANIS FISIP Unhas** yang telah memberikan pelajaran yang sangat penting terutama dalam mengaplikasikan ilmu selama perkuliahan dan pentingnya sebuah amanah, Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada kedua Orang Tua tercinta, Bapak **Sirajuddin** dan Ibu **Rohani**, beserta Saudara penulis (**Ibnu Munsir**), tidak lupa kepada keluarga besar yang selalu mendukung dan senantiasa mendoakan, sehingga penulis dapat sampai pada tahap penyelesaian skripsi ini, terima kasih juga kepada inisial **y** yang telah menemani dan memberikan dukungan kepada penulis, terima kasih kepada **Nur Ihsma** sahabat yang telah menemani dari maba dan senantiasa mendampingi dan membantu penulis dalam penyusunan skripsi, terima kasih kepada **KM5 (Adit, Lillis, dan Putri)** yang selalu mendukung, mendoakan, memberikan semangat dan motivasi untuk penulis selama penulisan skripsi ini berlangsung, terimakasih untuk teman-teman **Bep (Aisyah, Nopi, dan Wulan)**, karena telah memberi dukungan



s, serta untuk setiap pihak yang tidak dapat penulis cantumkan kasih sebanyak-banyaknya kepada orang-orang yang turut atas keberhasilan penulis menyelesaikan skripsi ini. Akhir kata, skripsi ini bermanfaat bagi pembaca serta dapat menambah wawasan terkait penelitian ini. Terakhir, penulis memohon maaf atas segala kesalahan maupun kekurangan yang mungkin ada di sini. Terima kasih.

Penulis  
  
Nur Asyia



Optimized using  
trial version  
[www.balesio.com](http://www.balesio.com)

## ABSTRAK

### **Nur Asyia (E011201069). Pengembangan Kapasitas Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Maros (Dibimbing oleh Dr Gita Susanti M.Si)**

Pengembangan kapasitas merupakan salah satu cara yang digunakan untuk menghadapi perubahan sesuai dengan tuntutan jaman. Tanpa adanya pengembangan kapasitas, suatu organisasi tidak akan dapat bertahan lama dalam menghadapi kompetisi. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan serta mengetahui bagaimana pengembangan kapasitas di PDAM Kabupaten Maros. Enam indikator yang digunakan untuk melihat sejauh mana pengembangan kapasitas di PDAM Maros adalah Kapasitas sumber daya manusia, kapasitas sumber daya keuangan, kapasitas teknologi informasi, kapasitas pengetahuan, kapasitas komitmen pemangku kepentingan dan kapasitas kolaboratif. Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kualitatif bersifat deskriptif yaitu memberikan gambaran yang tepat mengenai permasalahan yang dihadapi dengan didukung oleh data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara. Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa pengembangan kapasitas sumber daya manusia di PDAM Kabupaten Maros sesuai dengan konsep Bryan Kolar (2011) pengembangan kapasitas sumber daya manusia harus ditingkatkan seperti rekrutmen pegawai, kemampuan dan profesionalisme pegawai melalui pelatihan, dan saran yang bisa diberikan penulis antara lain; 1) penempatan pegawai sebaiknya disesuaikan dengan bidang keahlian yang dimilikinya; 2) pelaksanaan kegiatan informal sebagai pendukung pengembangan kapasitas sumber daya manusia sebaiknya disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan pegawai; 3) perlu adanya pelatihan maupun sosialisasi kepada pegawai dalam ha penggunaan teknologi.

**Kata Kunci: Pengembangan Kapasitas; PDAM; Kabupaten Maros.**



## ABSTRACT

**Nur Asyia (E01120106). Capacity Development of the Regional Drinking Water Company (PDAM) of Maros Regency. (guided by Dr Gita Susanti M.Si)**

*Capacity development is one of the methods used to face changes in accordance with the demands of the times. Without capacity development, an organization will not be able to survive long in facing competition. This study aims to describe and find out how capacity development is in PDAM Maros Regency. Six indicators used to see the extent of capacity development in PDAM Maros are Human resource capacity, financial resource capacity, information technology capacity, knowledge capacity, stakeholder commitment capacity and collaborative capacity. In this study the author uses a descriptive qualitative approach, namely providing an accurate picture of the problems faced supported by primary and secondary data. The data collection technique used is interviews. The results of the study obtained indicate that human resource capacity development in PDAM Maros Regency in accordance with the concept of Bryan Kolar (2011) human resource capacity development must be improved such as employee recruitment, employee skills and professionalism through training, and suggestions that the author can provide include; 1) employee placement should be adjusted to the field of expertise they have; 2) the implementation of informal activities as a supporter of human resource capacity development should be adjusted to the conditions and needs of employees; 3) there needs to be training and socialization for employees in terms of technology use.*

**Keywords: Capacity Development; PDAM; Maros Regency.**



## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI .....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI .....</b>	<b>iv</b>
<b>DAN PELIMPAHAN HAK CIPTA.....</b>	<b>iv</b>
<b>UCAPAN TERIMA KASIH.....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xiii</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Tinjauan Teori .....	3
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II METODE PENELITIAN .....</b>	<b>9</b>
II.1 Pendekatan Penelitian .....	9
II.2 Desain Penelitian .....	9
II.3 Prosedur Penelitian.....	9
II.3.1 Informan .....	9
II.3.2 Teknik Pengumpulan Data.....	10
II.3.3 Teknik Analisis Data .....	10
II.3.4 Validasi dan Reliabilitas Data .....	11
<b>BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>14</b>
III.1 Kapasitas Sumber Daya Manusia.....	14
III.2 Kapasitas Sumber Daya Keuangan.....	17
III.3 Kapsitas Teknologi dan Informasi.....	20
III.4 Kapasitas Pengetahuan.....	22
III.5 Kapasitas Komitmen Pemangku Kepentingan .....	25
Kolaboratif .....	26
.....	<b>28</b>
.....	28
.....	28
.....	<b>30</b>



LAMPIRAN .....32



Optimized using  
trial version  
[www.balesio.com](http://www.balesio.com)

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Dimensi Pengembangan Kapasitas Grindle (1997).....	4
Tabel 1. 2 Dimensi Pengembangan Kapsitas Bryan Kolar (2011) .....	5
Tabel 3. 1 Daftar Realisasi diklat/pendidikan dan pelatihan pegawai perumda air minum kab maros tahun 2023 .....	16
Tabel 3. 2 Laporan Keuangan PDAM Kabupaten Maros Tahun 2021-2022.....	18
Tabel 3. 3 Rekapitulasi laporan pegawai perumda tirta Bantimurung Kab Maros Per juli 2024.....	24



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Kerangka Konsep .....7



Optimized using  
trial version  
[www.balesio.com](http://www.balesio.com)

## DAFTAR LAMPIRAN

Daftar Riwayat Hidup .....	32
Logbook Penelitian.....	33
Surat Izin Meneliti.....	38
Surat Izin Telah Melakukan Penelitian.....	39



# BAB 1

## PENDAHULUAN

### I.1 Latar Belakang

Perkembangan organisasi dituntut untuk bersaing dalam memaksimalkan dan memajukan organisasinya, perubahan yang cepat membuat organisasi dituntut untuk mudah beradaptasi, menjadi serba bisa, dan toleran dengan ketidakpastian. Berbagai jenis organisasi menghadapi tantangan untuk mengelola kondisi operasional yang berubah dengan cepat, dan organisasi semakin bergantung pada pengaturan kerja berbasis tim untuk mengelola dan mencapai hasil tersebut, dalam hal ini strategi dan pendekatan yang sistematis yang luas sangat diperlukan.

Sahadi et al., (2022) menjelaskan pengembangan organisasi merupakan proses perubahan terencana yang melibatkan seluruh organisasi dengan fokus khusus pada budaya organisasi dan kepemimpinan, pengembangan organisasi memiliki dua tujuan: Pertama, memungkinkan kepemimpinan dan manajer organisasi mengatasi kebutuhan perubahan spesifik, seperti menangani teknologi baru ketika perusahaan menghadapi persaingan dalam industri mereka dan melayani teknologi tersebut dengan lebih efektif ketika mereka beroperasi di dunia bisnis. Kedua, dari pengembangan organisasi adalah mengubah organisasi sehingga anggotanya lebih terlibat dalam pengambilan keputusan yang secara langsung mempengaruhi operasional sehari-hari, tujuan kedua ini membantu memperkuat komitmen anggota organisasi terhadap tujuan pertama.

Perkembangan zaman saat ini menurut Meirina & Dewi, (2021) ditandai dengan adanya perubahan teknologi yang berkelanjutan dan terus berkembang di berbagai sektor dan dituntut untuk selalu menyelaraskan dengan perkembangan teknologi informasi yang terbaru dalam setiap pengembangan produk mereka yang memungkinkan manusia untuk selalu bisa beradaptasi dengan perubahan tersebut. Kozlowski & Bell (2008) mendefinisikan adaptasi adalah proses dimana seseorang menentukan apakah perilaku mereka sesuai dengan situasi baru atau tidak jelas, adaptasi tim mengharuskan anggota tim untuk mempelajari prinsip-prinsip yang mendasari kinerja tim melalui pengembangan keterampilan kolaborasi dan koordinasi serta kemampuan adaptif yang memungkinkan tim menghadapi tantangan baru dan tak terduga.

Perkembangan teknologi dimulai dari proses sederhana dalam kehidupan sehari-hari dan mengarah pada terwujudnya kepuasan sebagai individu dan makhluk teknologi berkembang seiring berjalannya waktu, dalam melakukan tingkat dari alur berpikir Gaebler dan Ted Osborne, (1992) untuk akses haruslah memperhatikan peluang dan meminimalkan yang diperkenalkan oleh mereka dengan istilah Reinventing (sahakan birokrasi) merujuk pada konsep transformasi



fundamental dari sistem dan organisasi publik untuk menciptakan peningkatan dramatis dalam efektivitas, efisiensi, adaptabilitas, dan kapasitas.

Konsep mewirasahkan birokrasi ini sangat menjanjikan dan dianggap sangat penting untuk diadopsi dalam konteks membangun kembali birokrasi Indonesia yang baru untuk mendukung pelaksanaan pemerintahan yang lebih baik. Azhari, (2022). Mewirasahkan birokrasi berarti mentransformasikan semangat wirausaha ke dalam sektor publik. Mereka mengemukakan alasan untuk pemberdayaan masyarakat untuk mencari solusi atas permasalahan mereka sendiri, dibandingkan dengan pemerintah yang hanya memberikan layanan bagi mereka. Maka dari itu pemerintah membuat badan usaha seperti BUMN dan BUMD untuk membantu perekonomian negara agar bisa terus berjalan dan memberikan income atau keuntungan yang sebesar – besarnya bagi masyarakat.

Badan Usaha Milik Negara (BUMN), bergerak pada bidang usaha yang tergolong dalam penyediaan pelayanan dan manfaat publik (utilitas umum, utilitas). Sebab, terdapat suatu industri atau bidang kegiatan yang dianggap penting, vital, atau strategis bagi negara dan menguasai hajat hidup orang banyak, sehingga tidak dapat diserahkan kepada pihak swasta untuk melakukan pengawasan dan pengawasan mengaturnya.

Badan Usaha Miiik Daerah (BUMD) sendiri dibentuk berdasarkan UU Nomor 5 Tahun 1962 tentang Perusahaan Daerah yang diperkuat oleh Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1974 tentang pokok- pokok pemerintahan daerah dengan tujuan untuk melaksanakan pembangunan daerah melalui pelayanan jasa kepada masyarakat, penyelenggaraan kemanfaatan umum dan peningkatan penghasilan pemerintah daerah. (Digdowiseiso et al., 2023).

Konsekuensi dari perubahan yang terjadi lembaga pemerintah diharapkan harus mampu menyesuaikan diri dengan peliknya situasi dengan menjadi lembaga yang adaptif (Adaptive Situation). Gasco-hermandes et al., (2022) menjelaskan kapasitas organisasi memiliki hubungan yang erat dengan transformasi digital di pemerintah daerah. Dalam konteks transformasi digital, kapasitas organisasi merujuk pada kemampuan pemerintah daerah untuk mengelola perubahan, mengadopsi teknologi baru, dan mengimplementasikan inisiatif kota pintar dengan efektif.

Di era disrupsi teknologi yang semakin meningkat ini, teknologi sudah menjadi bagian yang tidak terpisahkan dalam kehidupan sehari-hari. Pemanfaatan teknologi juga memberikan dampak yang signifikan di berbagai bidang, seperti perkembangan organisasi dan lembaga. Dengan memanfaatkan teknologi, sebuah organisasi atau lembaga dapat mengelola data pelanggan, keuangan, inventaris, memfasilitasi koordinasi dan kolaborasi lintas departemen dengan lebih baik.



rgan kapasitas adalah bagian penting dari setiap reformasi upakan salah satu cara yang digunakan untuk menghadapi engan tuntutan zaman dan segala perubahannya. Grindle,- kan pengembangan kapasitas kelembagaan dalam bidang serangkaian strategi yang bertujuan untuk meningkatkan n daya tanggap terhadap kinerja suatu organisasi, untuk

mengukur kapasitas kelembagaan dapat dilihat dari 3 dimensi yaitu pengembangan sumber daya manusia, penguatan organisasi dan reformasi kelembagaan. PDAM (Perusahaan Daerah Air Minum) merupakan salah Badan Usaha milik Daerah yang masuk dalam kategori penyelenggaraan yang bersifat profit. Sebagai sebuah organisasi, PDAM memiliki tujuan, visi, misi yang diberi tanggung jawab untuk memberikan pelayanan air bersih kepada warga masyarakat di suatu daerah tertentu (Maulana, 2020).

Tulisan ini mencoba untuk meneliti PDAM (Perusahaan Daerah Air Minum) yang ada di Kabupaten Maros, dengan mendeskripsikan pengembangan kapasitas menurut konsep Bryan Kolar (2011). Penelitian ini akan menguraikan berbagai aspek pengembangan kapasitas seperti kapasitas sumber daya manusia, sumber daya keuangan, teknologi informasi pengetahuan, komitmen pemangku kepentingan, dan kapasitas kolaboratif.

Penggunaan konsep ini dianggap paling tepat untuk mendeskripsikan fenomena disrupsi teknologi yang mengubah sistem, cara konsumen, industri, atau pasar beroperasi dari konvensional menjadi lebih modern. Organisasi perlu mengikuti perubahan ini dengan menyesuaikan strategi pemasaran dan pengalaman pelanggan sesuai permintaan pasar. Oleh karena itu, penulis mencoba meneliti bagaimana pengembangan kapasitas Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Maros.

## I.2 Tinjauan Teori

Secara sederhana kapasitas dapat dimaknai sebagai kemampuan seseorang dalam melakukan sesuatu dalam rangka mencapai tujuan. Hal ini diperkuat dengan pendapat yang dikemukakan oleh Goodman (1998:21) yang menyatakan bahwa “kapasitas adalah kemampuan untuk melaksanakan tujuan yang telah ditetapkan”. Penelusuran mengenai definisi capacity building memiliki banyak variasi antar satu ahli dengan para ahli lainnya. Hal ini dikarenakan capacity building merupakan kajian yang multi dimensi, dapat dilihat dari berbagai sisi, sehingga pendefinisian yang sama masih sulit didapat. Definisi kapasitas dalam Kamus Besar

Bahasa Indonesia adalah ruang yang tersedia, daya tampung, daya serap, kemampuan memproduksi. Menurut Grindle & Hilderbrand, (1998) “capacity building sebagai improvements inability of public organizations, either single or cooperation with other organizations, to perform appropriate task”. Dengan kata lain, capacity building merupakan peningkatan kemampuan organisasi publik dalam mencapai tujuan tertentu baik secara mandiri maupun bekerja sama dengan organisasi lainnya.



Brown (2001:25) mendefinisikan Capacity building sebagai apa yang meningkatkan kemampuan seseorang, suatu organisasi untuk mencapai tujuan-tujuan yang dicita-citakan. Sedangkan mendefinisikan capacity building sebagai suatu proses untuk atau serangkaian gerakan, perubahan multi level di dalam kelompok, organisasi – organisasi dan sistem – sistem dalam

rangka untuk memperkuat 13 kemampuan penyesuaian individu dan organisasi sehingga dapat tanggap terhadap perubahan lingkungan yang ada.

Pengembangan kapasitas merupakan suatu proses dalam meningkatkan kemampuan orang, organisasi atau sistem untuk mencapai maksud dan tujuan yang telah ditetapkan. Pengembangan kapasitas dalam penelitian ini merujuk pada beberapa dimensi yang menjadi indikator pengembangan kapasitas yang ada di PDAM Kabupaten Maros

Tujuan pengembangan menurut Morison (2001:23) menjelaskan bahwa tujuan capacity building adalah pembelajaran yang berawal dari mengalminya kebutuhan untuk mengalami suatu hal, mengurangi ketidaktahuan dalam hidup, dan mengembangkan kemampuan untuk beradaptasi menghadapi perubahan yang terjadi setiap waktu. Dari tujuan tersebut strategi capacity building memberikan gambaran untuk mengembangkan potensi sumber daya manusia pegawai, sehingga dapat berkontribusi terhadap pengembangan kemampuan kolektif organisasi yang mengharapkan kinerja lebih baik.

**Tabel 1. 1 Dimensi Pengembangan Kapasitas Grindle (1997)**

<b><i>Dimension</i></b>	<b><i>Focus</i></b>	<b><i>Type Of Activities</i></b>
<b><i>Human resource development</i></b> (Pengembangan SDM)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ketersediaan tenaga teknis</li> <li>• Profesional</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pelatihan</li> <li>• Gaji</li> <li>• Kondisi kerja</li> <li>• Rekrutmen</li> </ul>
<b><i>Organizational strengthening</i></b> (Penguatan Organisasi)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sistem manajemen dalam mengembangkan performansi tugas khusus dan fungsi, –</li> <li>• struktur mikro</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sistem intensif, pemanfaatan personil,</li> <li>• kepemimpinan,</li> <li>• Budaya organisasi,</li> <li>• Komunikasi,</li> <li>• struktur organisasi</li> </ul>
<b><i>Institutional reform</i></b> (Reformasi Kelembagaan)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lembaga dan sistem; struktur</li> <li>• Makro</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aturan dan regulasi ekonomi dan politik</li> <li>• Perubahan kebijakan dan hukum</li> <li>• Reformasi, konstitusi</li> </ul>



997)

che Gesellschaft fur Technische Zusammenarbeit) dalam Milen arkan bahwa dalam proses pengembangan kapasitas terdapat

tiga tingkatan yang menjadi fokus analisis dan proses perubahan dalam suatu organisasi, meliputi:

- a. Tingkatan sistem, suatu organisasi harus melakukan upaya proses perbaikan pada sistem, kebijakan, dan berbagai aturan yang menjadi dasar berbagai program, aktivitas, dan kegiatan pada organisasi. Dalam pengembangan kualitas sistem ini, yang menjadi fokus utama yaitu perubahan pada kebijakan dan peraturan yang dianggap menghambat kinerja optimal organisasi
- b. Tingkatan organisasi, upaya pengembangan kapasitas (*capacity building*) berhubungan dengan menciptakan perangkat struktur, kultur, dan pengelolaan organisasi yang mendukung para pegawai/individu untuk menunjukkan kinerja terbaiknya. Organisasi terdiri dari dua unsur utama, yaitu unsur perangkat keras (*hardware*) organisasi meliputi infrastruktur (gedung), struktur organisasi, serta dukungan anggaran, dan unsur perangkat lunak (*software*) organisasi adalah kultur organisasi, prosedur kerja, dan sumber daya informasi.
- c. Tingkatan individu adalah individu sebagai sumber daya manusia organisasi yang harus ditingkatkan kemampuan dan profesionalismenya, baik pengetahuan, kompetensi, keterampilan, maupun etika kerja.

Sedangkan menurut Bryan Kolar et al., (2011) dimensi pengembangan kapasitas dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 1. 2 Dimensi Pengembangan Kapsitas Bryan Kolar (2011)**

Kapasitas Dimensi	Kunci Elemen
Kapasitas Sumber Daya Manusia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proses organisasi bertujuan untuk merekrut yang berkualitas dan staf terampil</li> <li>• Proses organisasi yang bertujuan untuk merekrut staf baru</li> <li>• Sumber daya kepegawaian yang memadai sesuai dengan jumlahnya staf dan tingkat keterampilan dan keahlian</li> <li>• Sumber daya dan proses organisasi yang menyediakan peluang pengembangan dan pelatihan profesional</li> </ul>
iber n	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sumber pendanaan berasal dari yang stabil dan beragam aliran pendanaan</li> <li>• Sumber pendanaan yang memadai untuk layanan klien</li> </ul>



Kapasitas Teknologi Informasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sumber daya organisasi untuk pengumpulan data</li> <li>• Proses organisasi untuk menganalisis data</li> <li>• Proses organisasi untuk menggunakan data</li> <li>• Proses organisasi antar organisasi berbagi informasi</li> </ul>
Kapasitas Pengetahuan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proses organisasi yang mendukung pelatihan baru Praktik</li> <li>• Strategi komunikasi manajemen</li> <li>• Proses organisasi yang mendukung mekanisme umpan balik antara staf garis depan dan manajemen</li> <li>• Proses organisasi yang mendorong adopsi hal-hal baru praktik.</li> </ul>
Kapasitas Komitmen Pemangku Kepentingan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proses organisasi yang mendukung efektif keterlibatan konstituen eksternal, termasuk penjangkauan terhadap kelompok-kelompok yang “sulit dijangkau”.</li> <li>• Proses organisasi yang mendukung interaksi dengan pemangku kepentingan secara berkala</li> <li>• Kemampuan untuk menghasilkan sumber daya dukungan politik bagi hal-hal baru inisiatif dan upaya.</li> </ul>
Kapasitas Kolaboratif	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proses organisasi yang mendukung penjatahan staf waktu untuk berkolaborasi</li> <li>• Proses organisasi yang mendukung berbagi dan menerima informasi dan sumber daya dari organisasi mitra</li> <li>• Kemampuan untuk membangun sumber daya kepercayaan dengan organisasi mitra</li> </ul>

Sumber: Bryan Kolar, (2011)

Sedangkan World Bank dalam Soeprapto (2003:12) menekankan perhatian Capacity Building pada:

a. Pengembangan Sumber Daya Manusia yaitu *training*, rekrutmen dan pemutusan pegawai profesional, manajerial dan teknis.

b. Keorganisasian, yaitu pengaturan struktur, proses, sumber daya dan manajemen.

an kerja (*network*, berupa koordinasi, aktivitas organisasi, fungsi k, serta interaksi formal dan informal.

ngan organisasi, yaitu aturan (*rule*) dan undang-undang *tion* antara lembaga, kebijakan yang menjadi hambatan bagi *oment task*, serta dukungan keuangan dan anggaran.

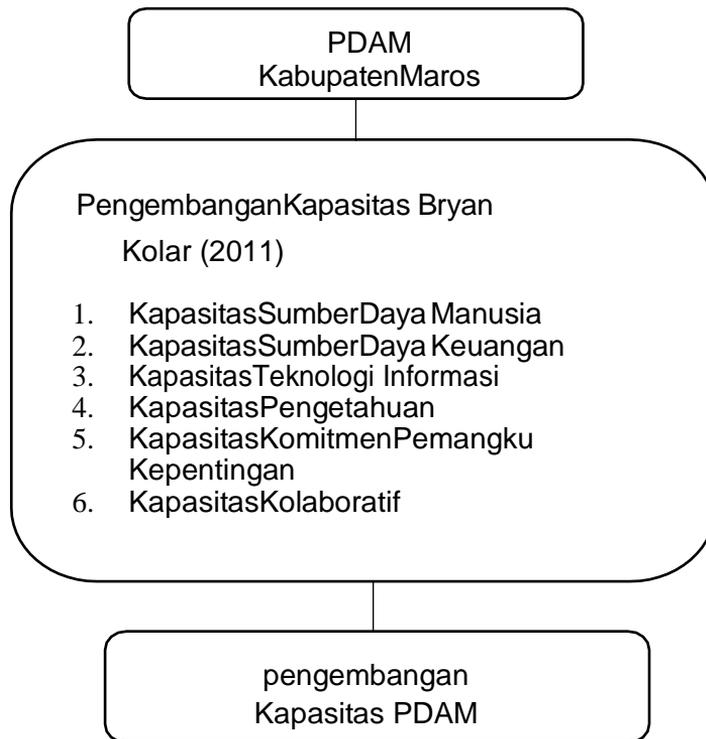


- e. Lingkungan kegiatan lebih luas lainnya, meliputi faktor-faktor politik, ekonomi dan situasi kondisi yang mempengaruhi kinerja.

Peneliti menggunakan konsep dalam pengembangan kapasitas (capacity building) menurut Bryan Kolar, (2011). sebab teori tersebut relevan dengan permasalahan yang akan diteliti terkait pengembangan kapasitas pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Maros. Untuk mengetahui bagaimana alur berpikir peneliti dalam menjelaskan permasalahan penelitian, maka dibuatlah kerangka konseptual sebagai berikut:

**Gambar 1. 1**

**kerangka konsep**



*Sumber: Kerangka konsep yang diolah peneliti, 2024*



### I.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini berdasarkan uraian pada rumusan masalah di atas adalah Mendeskripsikan pengembangan kapasitas pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Maros.

Adapun penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat:

#### 1. Manfaat Akademik

Manfaat dari segi akademik adalah dapat menambah pengetahuan dan wawasan penulis terutama yang berkaitan dengan teori pengembangan kapasitas perusahaan daerah air minum Kabupaten Maros dan sebagai bahan referensi bagi mereka yang berkeinginan untuk melakukan penelitian lanjutan pada bidang yang sama.

#### 2. Manfaat Prakris

Hasil penulisan ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan masukan bagi PDAM Kabupaten Maros dalam meningkatkan pengembangan kapasitas sumber daya manusia.

