

---

ARTICLE

## Analisis Pelaksanaan Pengembangan Sumberdaya Manusia Sebagai Upaya Pembangunan Zona Integritas Studi Kasus: Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Metro

Putu Yuliani<sup>1\*</sup>, Dian Kagungan<sup>2</sup>, Anisa Utami<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Jurusan Administrasi Negara, Universitas Lampung, Kota Bandar Lampung

How to cite: Yuliani, P., Kagungan, D., & Utami, A. (2025). Analisis Pelaksanaan Pengembangan Sumberdaya Manusia Sebagai Upaya Pembangunan Zona Integritas Studi Kasus: Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Metro. *Administrativa* (7)1.

---

### Article History

Received: 10 Oktober 2024

Accepted: 3 Januari 2025

### Keywords:

Human resource development, integrity zone

### ABSTRACT

*Human resource development is the process of preparing an individual to assume different responsibilities in a work unit or organization. The implementation of human resource development at the Metro City One-Stop Investment and Integrated Services Service is based on the lack of available human resources, the number of employees in DPMPTSP Metro City is 36 people, and based on the Employee Needs Planning Document there are still 23 positions that are experiencing vacancies. In responding to this condition DPMPTSP Metro City implemented a human resource development strategy as one of the keys to increasing the capacity and quality of human resources. This study aims to determine the implementation of human resource development in DPMPTSP Metro City and identify related inhibiting factors in the implementation of human resource development in DPMPTSP Metro City. This research is a qualitative descriptive study by looking at the processes and results of implementing human resource development, then it is analyzed using indicators of successful human resource development in accordance with PermenPan-RB Number 10 of 2019 which consists of capacity building and knowledge transfer.*

*The results of this study indicate that the implementation of human resource development as an effort to develop the Integrity Zone at DPMPTSP Metro City can be said to be quite successful with the process of implementing capacity building through the recruitment of prospective employees and the process of sharing knowledge (knowledge transfer) as an effort to develop employee competence through training, training and BimTek activities. The inhibiting factors in the implementation of human resource development are the still passive DPMPTSP Kota Metro in supporting competency development activities for employees, and the lack of budget owned by DPMPTSP Kota Metro to cover all activities including human resource development activities.*

---

\* Corresponding Author

Email : putuyuliani108@gmail.com

**Kata Kunci:**  
Pengembangan  
sumberdaya manusia,  
zona integritas.

## **ABSTRAK**

Pengembangan sumberdaya manusia merupakan proses persiapan seorang individu untuk mengemban tanggungjawab yang berbeda dalam sebuah unit kerja atau organisasi. Pelaksanaan pengembangan sumberdaya manusia di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Metro didasarkan pada kurangnya jumlah sumberdaya manusia yang tersedia, jumlah pegawai yang ada di DPMPTSP Kota Metro sebanyak 36 orang, dan berdasarkan Dokumen Rencana Kebutuhan Pegawai masih terdapat 23 jabatan yang mengalami kekosongan. Dalam menyikapi kondisi ini DPMPTSP Kota Metro melaksanakan strategi pengembangan sumberdaya manusia sebagai salah satu kunci dalam meningkatkan kapasitas dan kualitas sumberdaya manusia. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan pengembangan sumberdaya manusia di DPMPTSP Kota Metro serta mengidentifikasi terkait faktor penghambat dalam pelaksanaan pengembangan sumberdaya manusia di DPMPTSP Kota Metro. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif dengan melihat proses dan hasil dari pelaksanaan pengembangan sumberdaya manusia, kemudian dianalisis dengan menggunakan indikator keberhasilan pengembangan sumberdaya manusia sesuai dengan PermenPan-RB Nomor 10 Tahun 2019 yang terdiri dari *capacity building* dan *transfer knowledge*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan pengembangan sumberdaya manusia sebagai upaya pembangunan Zona Integritas di DPMPTSP Kota Metro dapat dikatakan cukup berhasil dengan adanya proses pelaksanaan peningkatan kapasitas (*capacity building*) melalui perekrutan calon pegawai dan proses berbagi pengetahuan (*transfer knowledge*) sebagai upaya pengembangan kompetensi pegawai melalui kegiatan Diklat, Pelatihan, dan BimTek. Faktor penghambat dalam pelaksanaan pengembangan sumberdaya manusia ini yaitu masih pasifnya DPMPTSP Kota Metro dalam mendukung kegiatan pengembangan kompetensi bagi para pegawai, dan kurangnya anggaran yang dimiliki oleh DPMPTSP Kota Metro untuk mengcover segala kegiatan termasuk kegiatan pengembangan sumberdaya manusia.

---

## **A. PENDAHULUAN**

Dengan melaksanakan reformasi dasar dan perbaikan sistem pemerintahan, khususnya yang menyangkut aspek kelembagaan, manajemen, dan sumber daya aparatur, salah satu upaya yang dilakukan pemerintah untuk mewujudkan *good governance* dan *clean government* adalah reformasi birokrasi. Untuk mendorong tata kelola pemerintahan yang unggul dan bersih, infrastruktur pemerintahan harus menjalani reformasi birokrasi. Guna mencapai reformasi birokrasi dilakukan penataan ulang proses birokrasi mulai dari tingkat paling tinggi hingga tingkat terendah. Baik dari regulasi, kebijakan, serta sistem manajemennya. Terdapat 9 (sembilan) program yang telah ditetapkan untuk mendukung pelaksanaan percepatan reformasi birokrasi di instansi, baik di Kementerian maupun di lembaga pemerintah daerah. Peningkatan pelayanan publik merupakan salah satu dari sembilan program percepatan reformasi birokrasi yang rencananya akan dicanangkan. Tujuan reformasi birokrasi adalah mewujudkan pemerintahan yang profesional yang memiliki kualitas sebagai berikut: integrasi, perlindungan yang tinggi, bebas dari KKN (Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme), kemampuan untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat umum, dan ketaatan pada prinsip-prinsip dasar dan kode etik aparatur negara.

Pencanangan pembangunan zona integritas sebagaimana dituangkan dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 10 Tahun

2019 tentang Pedoman Pengembangan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih serta Melayani di Instansi Pemerintah adalah tanda lahiriah dari pelaksanaan reformasi birokrasi di lingkungan instansi pemerintah. Dalam bentuk Zona Integritas, Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 10 Tahun 2019 memberikan arahan pembangunan ekosistem dalam organisasi yang sejalan dengan prinsip reformasi birokrasi. Lembaga pengambil keputusan atau lembaga daerah yang berkomitmen untuk mewujudkan Kawasan Bebas Korupsi (WBK) dan Kawasan Birokrasi Melayani yang Bersih diberikan penetapan Kawasan Integritas (WBBM).

Penataan manajemen sumberdaya manusia merupakan salah satu komponen yang menjadi faktor penting dalam menentukan keberhasilan pembangunan Zona Integritas di instansi pemerintahan. Penataan sistem manajemen sumberdaya manusia memiliki tujuan untuk meningkatkan profesionalisme sumberdaya manusia pada pembangunan Zona Integritas. Dalam penataan sistem manajemen sumberdaya manusia yang tercantum dalam area perubahan Zona Integritas, pengembangan sumberdaya manusia merupakan salah satu indikator penting yang tercantum didalamnya. Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Metro terdapat beberapa kendala terkait jumlah sumberdaya manusia yang tersedia. Menurut dokumen kepegawaian yang dimiliki oleh Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Metro jumlah pegawai yang aktif periode tahun 2020 terdapat 36 orang dan jumlah ini masih bertahan sampai periode tahun 2022. Jumlah pegawai yang dimiliki oleh Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Metro dapat dikatakan belum cukup dari yang seharusnya dibutuhkan sesuai dengan kuantitas kegiatan yang dilaksanakan oleh Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Metro dalam bidang perizinan, yang dimana kegiatan perizinan bukan hanya terkait perizinan umum namun juga perizinan jenis tertentu. Dokumen Rencana Kebutuhan Pegawai yang dikeluarkan oleh Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Metro masih banyak kekosongan jabatan sebanyak 23 orang yang menyebabkan pegawai memiliki beban dan tanggung jawab ganda untuk mengemban pekerjaan yang mengalami kekosongan jabatan tersebut. Peran sumberdaya manusia menjadi salah satu faktor penting dalam sebuah organisasi. Kebijakan-kebijakan yang diambil oleh pemerintah pusat dari waktu ke waktu semakin berinovasi dengan kecanggihan teknologi. Hal ini memberikan imbas dengan adanya kebutuhan yang besar akan sumberdaya manusia yang berkompeten. Telaah telah diajukan oleh Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Metro kepada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Metro namun belum dapat dipenuhi, dikarenakan kuantitas /jumlah pegawai di Kota Metro telah mencapai batas maksimum.

Kebutuhan pegawai yang dikeluarkan oleh Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Metro sebanyak 23 orang baru dapat dipenuhi sebanyak 10 orang melalui sistem tenaga kontrak (THL). Dengan demikian masih terdapat 13 jabatan yang mengalami kekosongan dan belum dapat dipenuhi baik oleh BKD (Badan Kepegawaian Daerah) Kota Metro serta Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Metro. Pengembangan sumberdaya manusia perlu dilakukan oleh DPMPTSP Kota Metro demi memenuhi kebutuhan pegawai dengan melakukan pengembangan kapasitas dan pengembangan kompetensi pegawai. Hal ini menjadi alasan penelitian ini penting dilakukan peneliti agar dapat menjawab rumusan masalah yang ada terkait dengan pelaksanaan pengembangan sumberdaya manusia sebagai upaya pembangunan zona integritas yang diselenggarakan oleh DPMPTSP Kota Metro, dan

faktor penghambat dalam pelaksanaan pengembangan sumberdaya manusia di DPMPTSP Kota Metro. Kemudian, Kota Metro Sejak tahun 2016, Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas Korupsi dan Wilayah Birokrasi Pelayanan Bersih menjadi *pilot project* salah satu Organisasi Perangkat Daerah atau OPD. Salah satu organisasi tersebut adalah DPMPTSP. DPMPTSP Kota Metro menjadi pilihan yang fantastis sebagai lokasi studi karena hal tersebut. Peneliti melakukan kajian terhadap implementasi pengembangan sumber daya manusia sebagai bagian dari upaya membangun keutuhan kawasan yang dikoordinir oleh DPMPTSP Kota Metro, serta faktor penghambatnya, berdasarkan konteks dan urgensi penelitian ini di DPMPTSP Kota Metro, dan peneliti mengambil judul penelitiannya yaitu “*Analisis Pelaksanaan Pengembangan Sumberdaya Manusia Sebagai Upaya Pembangunan Zona Integritas Studi Kasus Di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Metro.*”

## **B. TINJAUAN PUSTAKA**

### **Tinjauan tentang Pembangunan Zona Integritas**

Menurut (Eko, 2020) Pembangunan adalah suatu usaha yang berkelanjutan dengan tujuan untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat dan negara menuju keadaan yang lebih baik. Pembangunan meliputi segala upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kesejahteraan hidup bagi masyarakat. Zona Integritas adalah sebutan yang diberikan kepada organisasi pemerintah yang pimpinan dan jajarannya berdedikasi untuk mewujudkan Wilayah Bebas Korupsi (WBK)/Wilayah Birokrasi Melayani Bersih (WBBM) melalui reformasi birokrasi, khususnya dalam hal pencegahan tindak pidana korupsi dan inisiatif perbaikan kualitas pelayanan publik, sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 10 Tahun 2019.

### **Tinjauan tentang Pengembangan Sumberdaya Manusia**

Pengembangan sumber daya manusia melibatkan pembuatan rencana tentang bagaimana meningkatkan kualitas sumber daya manusia organisasi sehingga mereka dapat tumbuh ke arah yang lebih baik, meningkatkan produktivitas, kemampuan, dan loyalitas organisasi. Suatu organisasi harus mengembangkan sumber daya manusianya jika ingin tumbuh secara dinamis. (Mamik & Syarif, 2016).

Menurut (Ningrum, 2016) terdapat 7 (tujuh) tujuan pengembangan sumberdaya manusia, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan Kompetensi Secara Konseptual Dan Teknikal
2. Meningkatkan Produktivitas Kerja
3. Meningkatkan Efisiensi Dan Efektivitas
4. Meningkatkan Status Dan Karier Kerja
5. Meningkatkan Pelayanan Terhadap Klient
6. Meningkatkan Moral-Etis
7. Meningkatkan Kesejahteraan

Menurut (PermenPAN-RB Nomor 10 Tahun 2019), terdapat indikator-indikator yang menjadi metode pengembangan sumberdaya manusia dalam sebuah organisasi, yaitu:

1. *Capacity Building.*

Peningkatan kapasitas adalah upaya untuk meningkatkan kapasitas yang dibutuhkan individu, kelompok, atau organisasi melalui pengembangan keterampilan, kemampuan, bakat, dan potensi serta penguasaan kompetensi, yang memungkinkan kelangsungan dan kemampuan menghadapi kesulitan perubahan yang tidak terduga. Cara lain untuk memikirkan peningkatan kapasitas adalah sebagai proses kreatif untuk menciptakan kapasitas yang sebelumnya tidak terlihat (Ratnasari et al., 2013).

Menurut hasil penelitian oleh USAID (U.S. Agency for International Development) dalam (Meidini, 2014) terdapat 5 elemen/indikator dalam pelaksanaan *capacity building* sebuah organisasi, yaitu:

1) *Mission, vision, and strategy* (visi, misi, dan strategi)

Perusahaan memiliki rencana strategi terdokumentasi yang mencerminkan tujuannya dan mencakup tujuan strategis khusus klien. Selama fase ini, tentukan prioritas dan target terukur Anda. Karena mereka adalah salah satu elemen kunci dalam proses pelembagaan pembangunan kapasitas organisasi, visi, tujuan dan strategi organisasi menjadi signifikan.

2) *Structure* (struktur)

Dalam mengkaji pertumbuhan kapasitas organisasi pada lembaga atau lembaga, struktur organisasi merupakan salah satu faktor yang tidak kalah pentingnya. Dengan bantuan struktur organisasi ini, sebuah perusahaan dapat diperiksa melalui struktur grafisnya dan tugas masing-masing karyawan dapat ditentukan. Juga penting untuk pengembangan organisasi dan kemakmuran adalah struktur organisasi.

3) *Management systems* (sistem manajemen)

Peningkatan kapabilitas organisasi jasa dalam sistem manajemen publik dirinci menjadi beberapa faktor, salah satunya adalah sistem manajemen SDM. Faktor ini berdampak pada sistem manajemen pada subjek penelitian yaitu di DPMPTSP Kota Metro.

4) *Partnerships, external relations, and Networking* (partnership dan kerjasama)

Jaringan atau jaringan organisasi dimaksudkan untuk penggunaan internal dan eksternal. Setiap departemen atau divisi yang sudah ada harus bekerja sama di dalam. Sedangkan organisasi eksternal yang lebih fokus pada SKPD dan interaksi pemangku kepentingan harus dibangun dengan baik. Jika semua berjalan sesuai rencana, proses peningkatan kapasitas organisasi akan ditingkatkan.

5) *Leadership and governance* (kepemimpinan)

Kepemimpinan dalam tata kelola organisasi yang berpegang teguh pada visi dan tujuan awal yang dipertahankan merupakan salah satu faktor yang membantu kelancaran proses peningkatan kapasitas organisasi.

2. *Transfer Knowledge.*

*Transfer Knowledge* dilaksanakan sebagai ide untuk berbagi pengetahuan atau tindakan karyawan yang telah menerima pelatihan teknis atau saran untuk menyampaikan keahliannya kepada rekan kerja lainnya. *Knowledge sharing/transfer knowledge* merupakan kegiatan berbagi pengetahuan dan pengalaman antar pegawai sehingga dapat meningkatkan kompetensi pegawai (Mundiarsih, 2018).

### C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan metode kualitatif dengan desain penelitian deskriptif. Wawancara, observasi, dan pencatatan dengan informan yang terlibat dalam pengembangan sumber daya manusia di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Metro mengarah pada pendekatan pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini. Reduksi data, penyajian data (*power display*), dan penarikan kesimpulan/verifikasi merupakan strategi analisis data yang digunakan dalam penelitian

ini. Uji kredibilitas, uji transferabilitas, uji dependabilitas/reliabilitas, dan uji konfirmabilitas merupakan pendekatan validitas data yang digunakan.

#### **D. HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN**

Pelaksanaan pengembangan sumberdaya manusia yang diselenggarakan oleh DPMPTSP Kota Metro sebagai upaya pembangunan Zona Integritas sangat dipengaruhi oleh beberapa indikator dan faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaannya. Penelitian ini menggunakan dua metode dengan beberapa indikator, yaitu:

##### **1. *Capacity building***

*Capacity building* sendiri merupakan upaya yang digunakan untuk memperkuat kapasitas sebuah organisasi. Menurut Philbin dalam (Diwanti & Sarifudin, 2021) pengembangan kapasitas adalah metode untuk meningkatkan dan menumbuhkan kemampuan, keterampilan, dan sumber daya manusia organisasi sehingga mereka dapat beradaptasi, bertahan, dan memberikan perusahaan cara yang baik untuk menangani perubahan yang muncul sepanjang waktu. Menurut hasil penelitian oleh USAID (U.S. Agency for International Development) dalam (Meidini, 2014) terdapat 5 elemen/indikator dalam pelaksanaan *capacity building* sebuah organisasi yaitu visi misi dan strategi (*mission, vision, strategy*), struktur organisasi (*structure*), sistem manajemen (*management systems*), partnership dan kerjasama (*partnership, external relation, and networking*), dan kepemimpinan (*leadership and governance*). Berikut merupakan komponen-komponen yang akan peneliti bahas pada unsur *capacity building* yaitu:

##### **a. Visi Misi Dan Strategi (*Mision, Vision, Strategy*)**

Komponen pertama dalam upaya mendukung proses *capacity building* yaitu visi misi dan strategi. Komponen ini merupakan salah satu komponen utama dalam proses *capacity building* organisasi, hal ini dikarenakan rencana strategis organisasi secara tidak langsung tergambar jelas dalam visi, dan misi organisasi yang sebelum penetapannya telah disesuaikan dengan kebutuhan pelanggan. Visi dan misi merupakan bagian dari strategi sebuah organisasi untuk menggambarkan tujuan dan cita-cita sebuah organisasi dan upaya dalam mewujudkannya dengan melaksanakan program dan kegiatan terkait. Visi dan misi merupakan angan-angan atau imajinasi sebuah organisasi, visi dan misi juga dapat menjadi tolak ukur pertumbuhan sebuah organisasi. Jadi visi dan misi merupakan sebuah tujuan, keinginan atau angan-angan (gambaran) masa depan sebuah organisasi yang ingin dibangun, dipilih, dan dibesarkan oleh sebuah organisasi (Moh, 2017). Berdasarkan hasil penelitian penetapan visi dan misi DPMPTSP telah sesuai dengan tujuan keberadaan DPMPTSP yaitu merupakan OPD yang memiliki tugas dan fungsi dalam mengurus perizinan dan penanaman modal di Kota Metro hal ini didasarkan pada PERWALI Kota Metro No. 07 Tahun 2022. Penetapan visi dan misi juga diselaraskan dengan visi dan misi yang diusung oleh Walikota Metro. DPMPTSP selaku OPD harus turut mendukung untuk mewujudkan visi misi Walikota dalam membangun Kota Metro dengan menyelaraskan dengan misi ke-4 yang diusung oleh Walikota yaitu terkait perencanaan pembangunan yang memiliki keterkaitan dengan sektor penanaman modal dan perizinan. Cristopher Bart dalam (Hamdan, 2013) menjelaskan bahwa visi dan misi yang baik merupakan visi dan misi yang dapat menyajikan keunikan organisasi, alasan keberadaan, serta dapat mendorong berbagai *stakeholder* bergerak untuk mencapai tujuan bersama. Penetapan visi dan misi sebuah organisasi juga harus mampu menjelaskan alasan/tujuan mengapa organisasi tersebut ada, DPMPTSP dalam visinya secara jelas menuangkan bahwa tujuan keberadaannya adalah untuk memberikan kemudahan serta memberikan pelayanan prima kepada masyarakat

dalam bidang perizinan serta penanaman modal di Kota Metro. Untuk memenuhi visi dan misi organisasi berbagai upaya dilakukan oleh DPMPTSP Kota Metro, peningkatan kualitas sumberdaya manusia merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh DPMPTSP dan dapat dikatakan menjadi tonggak penting dalam proses mewujudkan tujuan organisasi tersebut. Peningkatan kualitas sumberdaya manusia oleh DPMPTSP Kota Metro dilaksanakan dengan cara mengembangkan sumberdaya manusianya terutama dalam mengembangkan kompetensi pegawainya melalui pelatihan, BimTek, dan diklat yang telah dituangkan dalam Rencana Strategis organisasi sebagai upaya meningkatkan kompetensi sumberdaya manusia untuk mewujudkan kualitas pelayanan. Peningkatan kualitas sumberdaya manusia memang seharusnya dilaksanakan guna peningkatan kualitas pelayanan terutama sebagai salah satu upaya dalam pemenuhan visi dan misi yang telah ditetapkan sebagai tujuan organisasi untuk terus memberikan pelayanan secara prima kepada masyarakat. Dengan hasil penelitian ini dapat dikatakan bahwa komponen visi, misi, dan strategi telah membantu dalam proses *capacity building* di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Metro karena melalui visi, misi, dan strategi pengembangan sumberdaya manusia dilaksanakan guna mencapai tujuan organisasi, pengembangan sumberdaya manusia yang dilaksanakan juga dapat dimaksudkan sebagai upaya pencegahan dalam menghadapi perubahan serta tantangan yang akan dihadapi oleh sebuah organisasi.

#### **b. Struktur Organisasi (*Structure*)**

Indikator struktur merupakan indikator yang digunakan untuk melihat pengembangan kapasitas organisasi yang digunakan untuk menganalisa *job description* setiap pegawai melalui struktur organisasi. Struktur organisasi adalah salah satu hal yang penting yang perlu diperhatikan dalam melihat pengembangan kapasitas di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Metro. Menurut teori organisasi dalam pengembangan kapasitas menurut Milen dalam (Ratnasari et al., 2013) menyatakan bahwa salah satu strategi untuk meningkatkan organisasi adalah berkonsentrasi pada struktur dan prosedur organisasi yang memiliki dampak signifikan pada bagaimana perusahaan menetapkan tujuan dan merencanakan pekerjaannya. Untuk menilai uraian tugas masing-masing bidang yang ada, DPMPTSP Kota Metro memiliki struktur organisasi. Mengingat hal tersebut di atas, jelas bahwa struktur organisasi merupakan komponen penting dari pertumbuhan organisasi. Hal ini terutama terjadi pada organisasi publik seperti Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Metro, yang harus memiliki struktur organisasi yang sehat agar pertumbuhannya menghasilkan kemajuan. Untuk mencapai tujuan organisasi juga dilakukan penyusunan struktur organisasi. Penyusunan struktur organisasi di DPMPTSP Kota Metro didasarkan pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2016 Tentang Perangkat Daerah dimana penyusunan struktur organisasi didasarkan pada perhitungan luas wilayah serta beban kerja yang ditanggung oleh organisasi. DPMPTSP Kota Metro memiliki struktur organisasi tipe B yaitu dimana terdapat 3 cakupan bidang dalam organisasi yang masing-masing bidangnya memiliki tugas pokok yang saling mendukung, bidang pertama yang ada di DPMPTSP Kota Metro adalah bidang penanaman modal yang memiliki tugas pokok dalam penanaman modal, bidang kedua yaitu bidang pelayanan yang memiliki tugas pokok untuk menerbitkan surat izin serta memberikan pelayanan langsung kepada masyarakat, dan bidang yang terakhir adalah bidang data yang memiliki tugas untuk

menangani pengaduan di DPMPTSP Kota Metro. Ketiga bidang tersebut saling berkontribusi dan berkoordinasi dalam proses pemberian pelayanan kepada masyarakat sehingga tujuan organisasi dapat berjalan dan tercapai dengan optimal. Berdasarkan hasil penelitian struktur organisasi menjadi penting dalam proses *capacity building*/pengembangan kapasitas karena didalamnya berkaitan erat dengan garis komando/koordinasi antar bidang yang menjelaskan hubungan antar bidang maupun antar unit didalam bidang yang ada di DPMPTSP Kota Metro serta menganalisa *job description* masing-masing sesuai dengan bidangnya. Dalam suatu organisasi, koordinasi merupakan hal mutlak yang perlu dijalin dan dijaga. Oleh karena itu, pimpinan organisasi perlu memberikan perhatian yang signifikan dan khusus terhadap pelaksanaan koordinasi dalam organisasi tersebut. Kelancaran pelaksanaan pekerjaan dan fasilitasi tujuan organisasi seharusnya dihasilkan dari koordinasi yang efektif. Jika organisasi memiliki struktur organisasi yang jelas, koordinasi kerja akan berhasil.

### **c. Sistem Manajemen (*Management Systems*)**

Kemampuan perusahaan atau organisasi untuk memenuhi standar dan menyelesaikan tugas untuk mencapai tujuan organisasi dijamin oleh sistem manajemen, yang merupakan kerangka praktik dan prosedur. (Meidini, 2014). Sebagai bagian dari upaya Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Metro untuk memproses peningkatan kapasitas, sistem manajemen ini berkonsentrasi pada sistem manajemen sumber daya manusia. Suatu organisasi membutuhkan struktur yang sistematis untuk mengendalikan dan mengelola suatu organisasi untuk menjalankan operasinya. Sistem manajemen sumber daya manusia adalah pola organisasi yang dibuat setelah visi dan tujuan organisasi ditetapkan. Sistem manajemen berfungsi untuk mengatur jalannya kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan terutama sistem manajemen sumberdaya manusianya, tujuan utama kegiatan manajemen sumber daya manusia adalah memperoleh individu yang akan memiliki nilai bagi organisasi, produktivitas tinggi dan memiliki kepuasan kerja (Garaika & Margahana, 2019).

Pada mekanisme pertama dalam pelaksanaan sistem manajemen sumberdaya manusia, kegiatan yang dilaksanakan oleh Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Metro adalah dengan dilaksanakannya perekrutan calon pegawai baru, perekrutan calon pegawai baru dilaksanakan karena kebutuhan akan sumberdaya manusia di DPMPTSP Kota Metro semakin meningkat setiap tahunnya sesuai dengan beban kerja yang diemban oleh DPMPTSP Kota Metro yang semakin tinggi. Sesuai dengan Analisis Jabatan berupa pembuatan Dokumen Rencana Kebutuhan Pegawai yang telah dibuat oleh Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Metro pada tahun 2021, masih terdapat 23 orang yang dibutuhkan oleh DPMPTSP Kota Metro untuk mengisi beberapa jabatan yang kosong. Idealnya dengan beban kerja yang cukup tinggi yang ditanggung, DPMPTSP seharusnya memiliki 59 pegawai yang mengisi setiap jabatannya. Namun karena jumlah pegawai yang ada di Kota Metro telah mencapai batas maksimum, telaah yang diajukan oleh DPMPTSP belum dapat dipenuhi sejak tahun 2021.

Mekanisme perekrutan calon pegawai baru yang dilaksanakan oleh DPMPTSP Kota Metro telah sesuai dengan sistem perekrutan yang ditetapkan oleh BKN pusat, dengan tahapan yang telah disesuaikan yaitu dengan membuat Analisis Jabatan/Pemetaan Jabatan yang didasarkan pada RENSTRA, dan hasil pemetaan jabatan tersebut dikirimkan kepada BKSDM Daerah untuk disusun menjadi suatu

formasi yang akan dikirimkan kepada BKSDM Daerah untuk disusun menjadi suatu formasi yang akan dikirimkan ke BKD Provinsi untuk dirundingkan dan dikirim ke BKN. Namun kuota yang telah ditetapkan dari BKN belum sepenuhnya dapat memenuhi kebutuhan sumberdaya manusia di DPMPTSP Kota Metro, karena kuota yang ditentukan harus dibagi dengan OPD lain yang ada di Kota Metro, DPMPTSP hanya mendapat kuota sebanyak 4 orang pegawai baru yang direkrut melalui kegiatan penerimaan CPNS yang dilaksanakan oleh Kementerian PermenPan-RB. Dengan belum terpenuhinya kuota tersebut menyebabkan beban kerja yang ditanggung oleh pegawai menjadi tumpang tindih karena kurangnya sumberdaya manusia yang dimiliki. DPMPTSP Kota Metro berusaha melaksanakan strategi dalam upaya memenuhi kebutuhan sumberdaya manusia tersebut, dengan berupaya mengoptimalkan kinerja pegawai yang ada untuk melaksanakan penyelenggaraan kegiatan pelayanan serta melaksanakan perekrutan terhadap pegawai honor (THL) sebanyak 10 pegawai agar dapat membantu dalam mengatasi kekosongan jabatan yang ada di DPMPTSP Kota Metro.

Mekanisme kedua yang dilaksanakan oleh Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Metro dalam pelaksanaan sistem manajemen sumberdaya manusia adalah dengan melaksanakan kegiatan sistem penilaian kinerja pegawai. Muchinsky dalam (Syarifah, 2016) mendeskripsikan bahwa kemandirian pekerjaan dinilai dengan penilaian sistematis terhadap kinerja setiap individu, atau penilaian kinerja. Hasil tinjauan kinerja karyawan menunjukkan sejauh mana karyawan mampu menegakkan persyaratan pekerjaan perusahaan. Teknik untuk mengevaluasi kinerja karyawan juga dapat memastikan produktivitas setiap karyawan. Pelaksanaan sistem penilaian kinerja pegawai dilaksanakan sebanyak 2 kali oleh Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Metro sesuai dengan PermenPan-RB No. 8 Tahun 2021, yaitu periode bulan Januari-Juni dan Juli-Desember.

Schermerhorn dalam (Syarifah, 2016) sistem penilaian kinerja juga dapat digunakan untuk proses evaluasi kinerja serta melihat feedback yang diberikan oleh pegawai kepada organisasi terhadap penyesuaian kinerja yang dilakukan oleh para pegawai. Berdasarkan hasil penilaian kinerja yang dilaksanakan oleh Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Metro kepada seluruh pegawainya memberikan hasil/feedback yang baik hal ini karena para pegawai telah membuat Rencana Sasaran Kinerja Pegawai, sehingga seluruh tugas pokok dapat terpenuhi sebelum penilaian kinerja pegawai dilaksanakan. Secara keseluruhan dapat dikatakan bahwasanya sistem manajemen sumberdaya manusia yang dilaksanakan oleh Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Metro telah membantu proses peningkatan kapasitas/*capacity building* di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Metro dengan melaksanakan kegiatan perekrutan calon pegawai serta melaksanakan penilaian kinerja terhadap para pegawai, meskipun dalam proses pelaksanaannya masih terdapat beberapa hambatan yang terjadi.

#### **d. Partnership Dan Kerjasama (*Partnership, External Relation, And Networking*)**

Secara umum jaringan/*networking* ditujukan untuk internal maupun eksternal organisasi. Secara internal organisasi, setiap divisi atau unit bagian yang ada diharuskan bekerja secara kooperatif. Sedangkan untuk eksternal organisasi kerjasama ditujukan untuk SKPD maupun *stakeholder* yang memiliki keterkaitan (Meidini, 2014). Menurut (Darmadji, 2018) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa kerjasama merupakan interaksi yang dilakukan baik oleh individu atau kelompok yang memiliki

kepentingan untuk mewujudkan tujuan yang sama. Dalam hal ini bentuk kerjasama yang dilaksanakan oleh Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Metro secara internal organisasinya adalah dengan bekerjasama untuk mewujudkan tujuan organisasi berupa pencapaian visi dan misi yang telah ditetapkan yaitu dengan memberikan pelayanan prima berupa pelayanan perizinan serta penanaman modal kepada seluruh masyarakat Kota Metro.

Dalam upayanya memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat dalam bidang perizinan, DPMPTSP Kota Metro membentuk 3 divisi/bidang yang memiliki tugas masing-masing. Adanya pembagian bidang dimaksudkan agar pelayanan dapat berjalan dengan optimal, setiap bidang diwajibkan untuk bisa saling bekerja sama secara kooperatif agar tujuan organisasi dapat tercapai. Kerjasama dilaksanakan agar setiap bidang/divisi dapat saling memikul tanggungjawab dalam upaya pemenuhan tujuan organisasi. Kerjasama harus dilakukan karena setiap bidang yang ada tidak dapat berjalan masing-masing. Seperti halnya bidang pelayanan dan penanaman modal memiliki tugas untuk memberikan pelayanan dan berinteraksi langsung dengan masyarakat dalam proses pemberian pelayanan harus mampu bekerjasama dengan baik dengan bidang data, karena bidang data merupakan bidang yang memegang kendali terkait data-data, sistem pengaduan, serta kebijakan-kebijakan yang dilaksanakan oleh Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Metro. Ketiga bidang yang ada sangat membutuhkan kerjasama yang baik dikarenakan setiap bidangnya berfungsi untuk saling menunjang agar pelaksanaan pelayanan dapat berjalan maksimal dan memberikan dampak positif berupa kepuasan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan oleh Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Metro. Dalam mendukung kegiatan segala kegiatan di internal organisasi, upaya peningkatan kualitas sumberdaya manusia dilaksanakan oleh Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Metro dengan mengikutsertakan para pegawainya kedalam berbagai macam kegiatan berupa Pelatihan, Diklat, BimTek serta Sosialisasi yang berhubungan dengan pelayanan perizinan.

Sedangkan untuk pihak eksternal, tidak ada kerjasama dalam upaya proses peningkatan kapasitas/*capacity building* yang dilaksanakan oleh Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Metro dengan OPD/SKPD lain di Kota Metro. Hal ini karena perbedaan kebutuhan sumberdaya manusia antara Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Metro dengan OPD/SKPD lain yang ada di Kota Metro, sehingga tidak ada kerjasama yang dilaksanakan dalam upaya peningkatan kapasitas/*capacity building* organisasi. Kemungkinan kerjasama yang dilaksanakan oleh Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Metro dengan OPD/SKPD lain di Kota Metro adalah sebatas kerjasama kerja berupa kerjasama dalam pelaksanaan kegiatan perizinan terintegrasi secara *online*, menurut Charles H. Cooley dalam (Maros & Juniar, 2016), kerjasama akan timbul jika seseorang atau kelompok yang sadar jika mereka memiliki kepentingan yang sama dan pada saat yang sama pula, karena dalam pengimplementasian kebijakan perizinan terintegrasi secara *online* tersebut melibatkan beberapa OPD/SKPD lain dan Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Metro merupakan OPD yang melaksanakan kebijakan tersebut. Kegiatan kerjasama kerja tersebut adalah kerjasama dalam bentuk pelaksanaan kegiatan penetapan tim teknis dengan berbagai OPD/SKPD yang memiliki kepentingan dan keterkaitan yang sama di Kota Metro. Kegiatan Sosialisasi dilaksanakan sebagai upaya guna meningkatkan pemahaman serta kompetensi pegawai terkait kebijakan perizinan online berbasis aplikasi OSS, sehingga pelaksanaan kebijakan dapat berjalan optimal.

**e. Kepemimpinan (*Leadership And Governance*).**

Kepemimpinan merupakan kapasitas seseorang untuk menginspirasi dan membujuk orang untuk bertindak dengan cara yang memajukan tujuan yang telah Anda berdua tetapkan. Kepemimpinan adalah proses membujuk orang lain untuk mendukung tujuan organisasi, memotivasi mereka untuk menindaklanjuti komitmen, dan mempengaruhi mereka untuk memajukan kelompok dan budaya organisasi (Asep Solikin, H.M Fatchurahman, 2017). Kepemimpinan berpengaruh penting terhadap jalannya sebuah organisasi agar segala tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dan proses peningkatan kapasitas/*capacity building* dapat berjalan dalam organisasi.

Untuk meyakinkan orang-orang yang dipimpinnya agar berkompeten dan berkeinginan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dituntut dari mereka, kepemimpinan merupakan kumpulan dari berbagai keterampilan dan atribut, kepribadian, dan otoritas (Sari, 2020). Kepemimpinan sangat memegang peranan penting dalam sebuah organisasi, begitu juga dengan Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Metro, Kepala Dinas selaku pemimpin tertinggi dalam organisasi memiliki tugas untuk mendorong terlaksananya proses peningkatan kapasitas/*capacity building* agar berjalan dengan baik sehingga mampu meningkatkan kapasitas organisasi baik dalam jumlah sumberdaya manusianya ataupun berupa peningkatan kompetensi dan kinerja para pegawainya.

Pengarahan juga dilaksanakan oleh Kepala Dinas sebagai upaya menjadi pemimpin yang baik adalah dengan melaksanakan rapat internal organisasi yang rutin dilaksanakan bersama dengan para pegawai yang membahas terkait kendala-kendala yang dihadapi dalam proses pelaksanaan kegiatan pelayanan perizinan. Kepala Dinas selaku pemimpin mencoba memberikan solusi serta mengarahkan para pegawai untuk tahap penyelesaian masalah. Karena pada dasarnya tanggung jawab pemimpin dalam tim termasuk mendorong dan memfasilitasi pekerjaan anggota, mendorong saling mendukung, dan mengakui prestasi anggota tim (Ratnasari et al., 2013). Peran Kepala Dinas dalam proses memimpin Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Metro memiliki peran penting dalam proses peningkatan kapasitas/*capacity building* di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Metro sebagai pendarah bagi pegawai dan staffnya dan mendorong para pegawai agar melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dengan baik.

Selain sebagai pendarah dalam mendorong para pegawainya dalam mengemban tanggungjawab tugas, sebagai upaya dalam proses *capacity building* organisasi pemimpin juga harus mampu membangun suasana yang nyaman dalam lingkungan kerjanya. Proses membangun rasa nyaman dapat dilakukan dengan melaksanakan berbagai macam kegiatan yang dapat menimbulkan rasa nyaman baik diantara para pegawai maupun antara pegawai dengan pimpinannya agar tidak ada rasa canggung dalam lingkungan kerja dalam organisasi. Cara membentuk rasa nyaman yang dilakukan oleh pimpinan Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Metro bersama dengan para pegawainya adalah dengan mengadakan kegiatan hari keakraban. Kegiatan hari keakraban merupakan bagian dari proses pembentukan kenyamanan diantara pegawai dan pimpinan, kegiatan ini dilengkapi dengan *games-games* yang diharapkan dapat membangun kekompakan diantara pegawai dan pimpinan. Cara ini digunakan untuk saling mengenal satu sama lain, sehingga baik secara personal maupun profesional pekerjaan hubungan antar pegawai dapat terjalin

dengan baik sehingga lingkungan kerja di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Metro menjadi nyaman bagi para pegawai. Dengan begitu kepemimpinan memiliki peranan penting dalam proses peningkatan kapasitas/*capacity building* di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Metro.

## 2. *Transfer Knowledge*

Sedangkan untuk *Transfer Knowledge* sendiri merupakan proses duplikasi pengetahuan yang disampaikan oleh pegawai kepada pegawai lain setelah melaksanakan kegiatan pelatihan/diklat. *Transfer knowledge* merupakan kata lain dari berbagi pengetahuan yang dapat dilakukan antar individu. *Transfer knowledge* adalah wadah untuk saling berbagi informasi yang didapatkan oleh seseorang kepada orang lain (Meidini, 2014). Dalam proses *transfer knowledge* ini yang dimaksud adalah berbagi informasi yang dilakukan oleh pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Metro sebagai upaya dalam pengembangan sumberdaya manusianya berupa peningkatan kompetensi pegawainya melalui Diklat, Pelatihan, Dan BimTek, seperti kegiatan diklat di BKPM pusat yang diikuti oleh Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Metro yang berisi tentang latihan dasar tentang pedoman perizinan, Diklat Kepemimpinan, Diklat Kearsipan, Dan Diklat Disiplin Kepegawaian.

Menurut Flippo dalam (Habibi & Nugroho, 2021) pelatihan adalah proses peningkatan pengetahuan dan kemampuan seseorang untuk melakukan suatu profesi tertentu. Metode yang digunakan dalam proses pengembangan sumber daya manusia di suatu perusahaan meliputi pelatihan, pelatihan, dan BimTek. Menurut Singodimedjo dalam (Findarti, 2016), Menggunakan sumber daya manusia adalah proses yang membuat orang siap untuk mengambil peran baru atau tingkat yang lebih tinggi dalam perusahaan. Persiapan ini umumnya melibatkan pengembangan pikiran orang sehingga mereka dapat melakukan pekerjaan dengan lebih baik bersama dengan meningkatkan kapasitas kognitif, menurut (Ningrum, 2016) pengembangan sumberdaya manusia juga memiliki beberapa tujuan, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan Kompetensi Secara Konseptual Dan Teknikal
2. Meningkatkan Produktivitas Kerja
3. Meningkatkan Efisiensi Dan Efektivitas
4. Meningkatkan Status Dan Karier Kerja
5. Meningkatkan Pelayanan Terhadap Klient
6. Meningkatkan Moral-Etis
7. Meningkatkan Kesejahteraan

Dalam hal ini adalah DPMPTSP Kota Metro, melalui pelaksanaan Diklat pegawai dapat menjadikan pengalaman dan ilmu yang didapatkannya sebagai pengetahuan tambahan yang memiliki keterkaitan yang sama dengan pekerjaan para pegawai. *Transfer knowledge* yang digunakan sebagai upaya pengembangan sumberdaya manusia yang dilaksanakan oleh Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Metro tidak terlaksana dengan optimal. Hal ini dikarenakan terdapat beberapa hal yang menyebabkan hal ini terjadi, seperti sifat antar pegawai yang masih terbelah individualis sehingga *transfer knowledge* tidak dapat terlaksana, *transfer knowledge* dapat terlaksana dikarenakan adanya interaksi yang baik antar pegawai sehingga *sharing* dapat terlaksana secara natural sehingga segala informasi dapat dibagikan dan diterima dengan baik, seperti informasi mengenai pengalaman diklat serta bimtek, dan informasi apa saja yang didapatkan selama mengikuti

kegiatan Diklat dan BimTek. Namun untuk di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Metro sendiri kuota diklat didapatkan secara bergilir dengan tema diklat yang sama hal inilah yang menyebabkan *transfer knowledge* tidak dapat berjalan dengan baik karena materi yang didapatkan sama sehingga membuat pegawai yang telah mendapatkan pengalaman diklat lebih dulu enggan untuk membagikan informasi serta ilmu yang didapatkan karena berfikirannya bahwasanya semua akan mendapatkan kuotanya dan akan mendapatkan materi yang sama, sehingga *transfer knowledge* tidak perlu dilaksanakan. Hal inilah yang menyebabkan *transfer knowledge* tidak berjalan dengan optimal di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Metro.

### 3. Faktor Penghambat

1. Kepasifan DPMPTSP Kota Metro dalam mendukung para pegawai untuk mengikuti kegiatan pelatihan, diklat, dan BimTek diluar kuota pelatihan, dan diklat yang berasal dari pemerintah pusat.
2. Anggaran DPMPTSP Kota Metro yang belum mencukupi untuk segala kegiatan termasuk kegiatan pengembangan SDM, karena lebih memfokuskan pada kegiatan prioritas dinas.

## **E. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan:**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa Pelaksanaan Pengembangan Sumberdaya Manusia Sebagai Upaya Pembangunan Zona Integritas Di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Metro dapat dikatakan cukup berhasil. Pelaksanaan *capacity building* dan *transfer knowledge* telah memberikan dampak yang positif, berupa adanya peningkatan kapasitas organisasi baik kapasitas dalam peningkatan jumlah pegawai maupun peningkatan kapasitas kompetensi pegawainya.

Faktor yang menjadi penghambat dalam pelaksanaan pengembangan sumberdaya manusia sebagai upaya pembangunan Zona Integritas yang diselenggarakan oleh DPMPTSP Kota Metro diantara adalah kurangnya anggaran yang dimiliki oleh DPMPTSP Kota Metro sehingga tidak semua kegiatan dapat dilaksanakan terutama terkait pengembangan sumberdaya manusia, karena dana anggaran yang ada digunakan untuk melaksanakan kegiatan yang lebih prioritas. Dan faktor kedua yang menjadi penghambat adalah masih pasifnya Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Metro dalam mendukung kegiatan pengembangan kompetensi bagi para pegawainya.

### **Saran:**

Berdasarkan kesimpulan dari penelitian mengenai Analisis Pelaksanaan Pengembangan Sumberdaya Manusia Sebagai Upaya Pembangunan Zona Integritas di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Metro diatas peneliti dapat memberikan saran yaitu:

1. Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Metro dapat menyediakan/memberikan alokasi anggaran khusus untuk mendukung para pegawainya dalam mengembangkan kompetensinya dengan ikut serta/mengadakan kegiatan berupa Diklat, Pelatihan, maupun BimTek.
2. Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Metro dapat lebih aktif mendorong para pegawainya untuk mengikuti berbagai macam kegiatan yang

dapat mendukung pengembangan kompetensi, baik secara individu ataupun kegiatan yang berasal dari organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

### • Buku:

- Anggara, S. (2018). *Kebijakan Publik*. Bandung : Cv.Pustaka Setia .
- Abdal. (2015). *Kebijakan Publik (Memahami Konsep Kebijakan Publik)*. Bandung.
- Agustino, L. (2008). *Dasar –Dasar Kebijakan Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Ansory, H. A., & Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Dachi, R. A. (2017). *Proses Dan Analisa Kebijakan Kesehatan* . Yogyakarta: Cv Budi Utama.
- Danil, H. E. (2016). *Korupsi : Konsep, Tindak Pidana, Dan Pemberantasannya*. Depok: Pt. Raja Grafindo Persada Publisher.

### • Jurnal:

- Mamik, & Syarif, U. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia* . Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Ningrum, E. (2016). Pengembangan Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan. In *Jurnal Geografi Gea* (Vol. 9, Issue 1). <https://doi.org/10.17509/gea.v9i1.1681>
- Ratnasari, J. D., Makmur, M., & Ribawanto, H. (2013). Pengembangan Kapasitas (Capacity Building) Kelembagaan Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Jombang. *Jurnal Administrasi Publik*, 1(3), 103–110. [file:///C:/Users/user/Documents/Mendeley Desktop/Badan, Daerah, Jombang/Unknown/Badan, Daerah, Jombang - 1999 - Pengembangan kapasitas \(.pdf\)](file:///C:/Users/user/Documents/Mendeley%20Desktop/Badan,%20Daerah,%20Jombang/Unknown/Badan,%20Daerah,%20Jombang%20-%201999%20-%20Pengembangan%20kapasitas.pdf)
- Meidini, R. A. (2014). Capacity Building Organisasi dalam Pelayanan Publik di Kantor Kecamatan Taman Kabupaten Sidoarjo. *Kebijakan Dan Manajemen Publik*, 4(4).
- Mundiarsih, A. P. (2018). Strategi Pengembangan Kompetensi Widyaiswara Melalui Knowledge Sharing. *Civil Service*, 12(1), 1–10.
- Diwanti, D. P., & Sarifudin. (2021). Pengaruh Capacity Building terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Pegadaian Syariah Wilayah Yogyakarta dan Sekitarnya). *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 8(3), 144–157. <http://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/nusantara/article/view/2981%0Ahttp://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/nusantara/article/download/2981/1976>
- Hamdan, Y. (2013). Pernyataan Visi dan Misi Perguruan Tinggi. *Mimbar*, 17(1), 90–103. <http://www.jpkk.edu.my/jpkk/index.php/maklumat-kami/visi-dan-misi.html>

### • Lainnya:

- Permenpan-Rb Nomor 10 Tahun 2019. (2019) Tentang Perubahan Atas Permen Pan-Rb Nomor 52 Tahun 2014. *Peraturan*, 53(9), 1689–1699.
- Perubahan Atas Peraturan Menpan Rb No 52 Tahun 2014 Tentang Pedoman Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas Korupsi Dan Wilayah Birokrasi Bersih Melayani.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2016 Tentang Perangkat Daerah.

Permenpan-Rb Nomor 8 Tahun 2021 Tentang Sistem Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

PP Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

PP Nomor 97 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pelayanan Terpadu Satu Pintu

Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2018 Tentang Perizinan Berusaha Terintegrasi Secara Elektronik.

Peraturan Walikota Metro No.30 Tahun 2020 Tentang Pendelegasian Kewenangan Walikota Metro Dibidang Perizinan Dan Non Perizinan Kepada Kepala Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Metro.