

**ANALISIS PELAKSANAAN PENGEMBANGAN SUMBERDAYA
MANUSIA SEBAGAI UPAYA PEMBANGUNAN ZONA
INTEGRITAS STUDI KASUS: DINAS PENANAMAN
MODAL DAN PELAYANAN TERPADU
SATU PINTU KOTA METRO**

(Skripsi)

Oleh

PUTU YULIANI

NPM. 1816041017



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2023**

ABSTRAK

ANALISIS PELAKSANAAN PENGEMBANGAN SUMBERDAYA MANUSIA SEBAGAI UPAYA PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS STUDI KASUS: DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KOTA METRO

Oleh

Putu Yuliani

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.

Kata kunci: Pengembangan Sumberdaya Manusia, Zona Integritas.

ABSTRACT

ANALYSIS OF THE IMPLEMENTATION OF HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT AS A STUDY INTEGRITY ZONE DEVELOPMENT EFFORT CASE: INVESTMENT AND INTEGRATED SERVICES ONE DOOR METRO CITY

By

Putu Yuliani

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.

Keywords: *Human Resource Development, Integrity Zone.*

**ANALISIS PELAKSANAAN PENGEMBANGAN SUMBERDAYA
MANUSIA SEBAGAI UPAYA PEMBANGUNAN ZONA
INTEGRITAS STUDI KASUS: DINAS PENANAMAN
MODAL DAN PELAYANAN TERPADU
SATU PINTU KOTA METRO**

Oleh

PUTU YULIANI

Skripsi

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar
SARJANA ILMU ADMINISTRASI NEGARA**

Pada

**Jurusan Ilmu Administrasi Negara
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG**

2023

Judul Skripsi : **ANALISIS PELAKSANAAN PENGEMBANGAN SUMBERDAYA MANUSIA SEBAGAI UPAYA PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS STUDI KASUS: DINAS PENANAMAN MODAL dan PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KOTA METRO**

Nama mahasiswa : **Putu Yuliani**

Nomor Pokok Mahasiswa : **1816041017**

Program Studi : **Ilmu Administrasi Negara**

Fakultas : **Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**

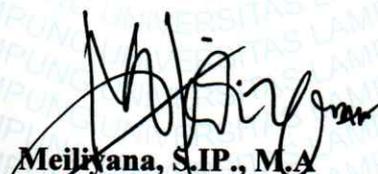


1. **Komisi Pembimbing**


Dra. Dian Kagungan, M.H
NIP. 196908151997032001


Anisa Utami, S.IP., MA
NIP. 231704930522201

2. **Ketua Jurusan Administrasi Negara**


Meiliana, S.IP., MA
NIP. 19740520 200112 2 002

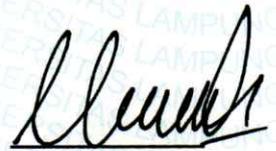
MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : **Dra. Dian Kagungan, M.H.**



Sekretaris : **Anisa Utami, S.IP., MA.**

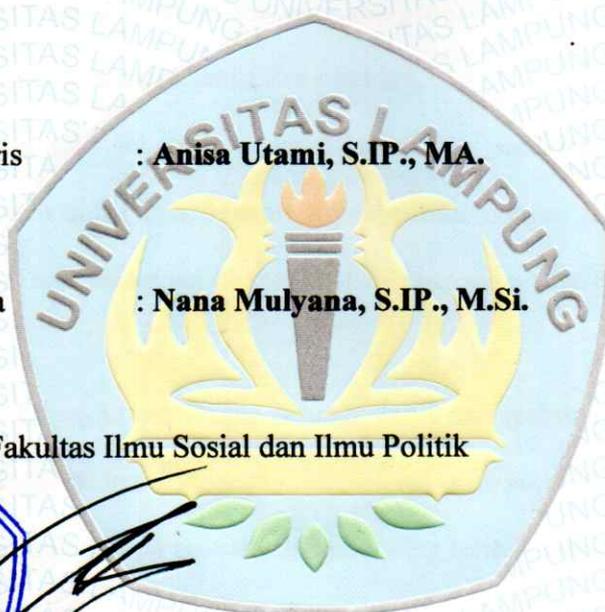


Anggota : **Nana Mulyana, S.IP., M.Si.**



2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Dra. Ida Nurhaida, M.Si
NIP. 19610807 198703 2 001



Tanggal Lulus Ujian Skripsi : **14 Maret 2023**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, Skripsi ini, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana), baik di Universitas Lampung maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari Komisi Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah di tulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Bandar Lampung, 14 Maret 2023
Yang membuat pernyataan,



Putu Yuliani
NPM 1816041017

RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama Putu Yuliani, lahir di Desa Braja Harjosari 16 Juli 2000. Penulis merupakan anak tunggal dari pasangan Bapak Nyoman Warnite dan ibu Ketut Yuliana Rohyati (Alm). Penulis telah menyelesaikan Pendidikan pertama di TK Aisyah Desa Braja Harjosari pada tahun 2006, dan SDN 2 Braja Harjosari pada tahun 2012.

Kemudian melanjutkan Pendidikan di SMPN 1 Way Jepara dan lulus tahun 2015, serta SMAN 1 Way Jepara pada tahun 2018. Tahun 2018, penulis terdaftar sebagai mahasiswa Jurusan Ilmu Administrasi Negara, FISIP Universitas Lampung melalui jalur SNMPTN. Selama menjadi mahasiswa penulis tergabung pada organisasi HMJ Ilmu Administrasi Negara sebagai anggota Danus. Pada Januari 2021, penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Braja Harjosari, Kecamatan Braja Selehah, Lampung Timur dan melaksanakan Praktek Kerja Lapangan (PKL) pada bulan Agustus Tahun 2021 di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Metro.

MOTTO

“Yang membuat orang dikenal adalah hasil perbuatannya, perkataannya, dan pikirannya. Melalui ketiganya ini orang mengetahui kepribadian diri”

-Saramuscaya 77-

“Sejauh mana orang berserah kepada-Ku, sejauh itulah Aku menganugerahi mereka. Semua orang menempuh jalan-Ku dalam segala hal”

-Bhagavad Gita IV.1-

“Engkau wajib melakukan tugas kewajibanmu yang telah ditetapkan, tetapi engkau tidak berhak atas hasil perbuatan. Jangan menganggap dirimu penyebab hasil kegiatanmu, dan jangan terbiasa pada kebiasaan tidak melakukan kewajibanmu”

-Bhagavad Gita-

PERSEMBAHAN

Om Awignam Astu Namu Sidham Om Sidhirastu Tad Astu Astu Swaha

Dengan mengucapkan puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa

Penulis mempersembahkan karya ini untuk:

AYAHKU NYOMAN WARNITE

Dan

IBUKU KETUT YULIANA ROHYATI (Alm)

Pahlawan yang senantiasa selalu mendoakanku, selalu mendukungku,
memberikan semangat dan memberikan masukan atas apa yang aku raih dalam
kehidupan ini

Keluarga besarku yang selalu memberikan doa dan dukungan demi kesuksesan
dan keberhasilan ini

Sahabat-sahabat terbaikku

Dosen pembimbing, penguji, dan seluruh dosen yang sangat berjasa yang telah
membantu, memberikan motivasi, mengarahkan, dan memberikan ilmunya untuk
bekalku dimasa depan

Almamaterku yang sangat kucintai dan kubanggakan

Universitas Lampung

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis ucapkan atas limpahan berkat yang diberikan oleh Tuhan Yang Maha Esa serta berkat doa dan restu dari orang tua tercinta sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“ANALISIS PELAKSANAAN PENGEMBANGAN SUMBERDAYA MANUSIA SEBAGAI UPAYA PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS STUDI KASUS: DINAS PENANAMAN MODAL dan PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KOTA METRO”** sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Administrasi Negara (S.A.N) pada jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna karena segala keterbatasan yang ada dan setiap kesalahan yang ada pada penulis dapat dijadikan sebagai proses pembelajaran bagi penulis dan pembaca kedepannya untuk lebih baik lagi. Saran serta kritik yang membangun sangat penulis harapkan untuk perbaikan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi yang membaca.

Bandar Lampung, 14 Maret 2023

Penulis

Putu Yuliani

SANWACANA

Astugkara, puji dan syukur penulis kepada Tuhan Yang Maha Esa yang senantiasa melimpahkan berkat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Analisis Pelaksanaan Pengembangan Sumberdaya Manusia Sebagai Upaya Pembangunan Zona Integritas (Studi Kasus: Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Metro)”**. Penyusunan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Administrasi Negara di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung. Penulis menyadari bahwa selama ini telah mendapatkan bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dikarenakan keterbatasan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki oleh penulis. Oleh karena itu, penulis menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat-Nya yang melimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Ibu Dra. Ida Nurhaida, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
3. Bapak Dr. Deddy Hermawan, M.Si., selaku Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
4. Bapak Dr. Arif Sugiono, S.Sos., M.Si., selaku Wakil Dekan Bidang Umum dan Keuangan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
5. Bapak Dr. Roby Cahyadi Kurniawan, M.Si., selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Alumni Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
6. Ibu Meiliyana, S.IP., M.A selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.

7. Ibu Ita Prihantika, S.Sos., M.A. selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
8. Ibu Dra. Dian Kagungan, M.H. selaku Dosen Pembimbing Utama yang sudah bersedia untuk meluangkan waktunya untuk memberikan arahan, masukan, motivasi, serta membimbing penulis dengan sabar dalam proses menyelesaikan skripsi ini. Semoga ibu senantiasa berada dalam lindungan Tuhan Yang Maha Esa, diberikan kesehatan dan umur yang panjang serta semoga semua kebaikan yang telah ibu berikan selama melakukan bimbingan skripsi ini kepada penulis mendapat keberkahan dan dibalas oleh Tuhan Yang Maha Esa.
9. Ibu Anisa Utami, S.IP., M.Si selaku Dosen Pembimbing Kedua yang sudah bersedia untuk meluangkan waktunya untuk memberikan arahan, masukan, motivasi, serta membimbing penulis dengan sabar dalam proses menyelesaikan skripsi ini. Semoga ibu senantiasa berada dalam lindungan Tuhan Yang Maha Esa, diberikan kesehatan dan umur yang panjang serta semoga semua kebaikan yang telah ibu berikan selama melakukan bimbingan skripsi ini kepada penulis mendapat keberkahan dan dibalas oleh Tuhan Yang Maha Esa.
10. Bapak Nana Mulyana, S.IP., M.Si selaku Dosen Pembahas/Penguji yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan ilmu, pembelajaran, serta membimbing penulis.
11. Ibu Meiliyana, S.IP., M.A selaku Dosen Pembimbing Akademik yang sudah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan ilmu, pembelajaran, dan membimbing penulis.
12. Seluruh Dosen dan Staff Jurusan Ilmu Administrasi Negara yang selama ini telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dan bantuan yang berharga bagi penulis.
13. Untuk yang paling berharga dalam hidupku yaitu kedua orang tuaku, Ayahku (Nyoman Warnite) Ibuku (Alm.Ketut Yuliana Rohyati), terimakasih atas segala jerih payah untuk membesarkan dan mendidiku dengan sepenuh hati hingga saat ini dan sampai nanti. Terima kasih atas

semua kasih sayang, kekuatan, dan doa yang selalu menyertai setiap langkahku. Tidak cukup membayar kasih sayang kalian hanya doa yang bisa selalu penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa agar kalian diberikan rezeki yang cukup, umur yang panjang, serta kesehatan. Terimakasih tasa semua pembelajaran dan perjalanan hidup yang sangat berharga, serta doa-doa yang selalu menyertai penulis sehingga penulis dapat membanggakan Ayah dan Ibu, membahagiakan serta menjadi anak yang berbakti dan bermanfaat bagi banyak orang.

14. Untuk Kakekku Wayan Gulem, terimakasih karena telah dengan senantiasa menemaniku, menghiburku dikala sedih, membantu dikala dibutuhkan, dan mendukung penulis agar cepat menyelesaikan skripsi ini.
15. Untuk keluarga besarku, terimakasih telah mendukung dan mendoakanku sehingga dapat mencapai titik saat ini.
16. Untuk teman-teman SMA ku (Dian, Tari, Diah, dan Agnes) terimakasih telah menjadi teman-teman terbaik dari SMA hingga saat ini.
17. Untuk Muti, Yeni, Ega, Tini, Fiola, Padila, Nadia sahabat gabutku dan sahabat senasibku yang kutemukan pada masa perkuliahan ini, terimakasih telah menjadi sahabat yang sangat baik, selalu ada ketika dibutuhkan, selalu mendengarkan keluh kesah selama perkuliahan. Terimakasih guysss!!
18. Untuk “SAUD Gengs” (Mita, Dian, Sucay, Mb Suci, Vena) terimakasih karena telah menjadi teman kosan yang sangat baik, yang selalu membantu penulis saat mengisi hari-hari gabut dikosan selama bertahun-tahun.
19. Untuk Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Metro, terimakasih karena telah memberikan kesempatan bagi penulis untuk melaksanakan kegiatan magang selama kurang lebih 6 bulan.
20. Terimakasih kepada seluruh staff yang ada di kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Metro karena telah dengan senang hati membantu penulis untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini.
21. Untuk Mb Desi, Pak Putu, Mas Ervan, Bu Kori, Bu Yuni, Bu Febrita, Bu Nita, terimakasih karena telah membimbing penulis selama melaksanakan

magang di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Metro.

22. Untuk semua teman-teman seperjuangan Ilmu Administrasi Negara angkatan 2018, terimakasih atas pengalaman dan pembelajaran selama ini.
23. Untuk diri sendiri, terimakasih telah bertahan sampai dititik ini, tidak menyerah walaupun banyaknya lika-liku kehidupan yang dirasakan selama hidup, terimakasih selalu percaya bahwa mampu melewati masa perkuliahan yang penuh dengan tangisan ini. semangat karena perjalanan masih panjang yang harus dilewati.
24. Seluruh pihak yang tidak dapat penulis sampaikan satu persatu yang turut andil dalam membantu dan memberikan semangat dalam proses perkuliahan dan proses menyelesaikan skripsi ini.
25. Almamater tercinta Universitas Lampung.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, akan tetapi besar harapan semoga skripsi ini bisa berguna dan bermanfaat untuk semuanya. Sekali lagi terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dan mendukung penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Bandar Lampung, 14 Maret 2023

Penulis

Putu Yuliani

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI.....	ii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
DAFTAR BAGAN.....	vii
BAB PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	11
1.3 Tujuan Penelitian	11
1.4 Manfaat Penelitian	12
BAB TINJAUAN PUSTAKA.....	13
2.1 Penelitian Terdahulu	13
2.2 Tinjauan Tentang Konsep Pembangunan Zona Integritas Menuju WBK dan WBBM.....	14
2.2.1. Pengertian Pembangunan	14
2.2.2. Zona Integritas Menuju WBK dan WWBM	15
2.3 Tinjauan Tentang Pengembangan Sumberdaya Manusia	19
2.3.1. Pengertian Sumberdaya Manusia	19
2.3.2. Pengertian Pengembangan Sumberdaya Manusia	19
2.3.3. Jenis-Jenis Pengembangan Sumberdaya Manusia	20
2.3.4. Tujuan Pengembangan Sumberdaya Manusia	21

2.3.5. Metode Pengembangan Sumberdaya Manusia	21
2.4 Definisi Konsep.....	23
2.5 Kerangka Pikir	24
BAB METODE PENELITIAN.....	26
3.1 Tipe Dan Pendekatan Penelitian	26
3.2 Fokus Penelitian	27
3.3 Lokasi Penelitian.....	28
3.4 Jenis Dan Sumber Data	28
3.5 Teknik Pengumpulan Data	29
3.6 Teknik Analisis Data.....	33
3.7 Teknik Keabsahan Data	35
BAB HASIL DAN PEMBAHASAN	37
4.1 Gambaran Umum.....	37
4.1.1. Gambaran Umum Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Metro	37
4.1.2. Letak Geografis.....	38
4.1.3. Tugas Pokok dan Fungsi	38
4.1.4. Visi dan Misi.....	39
4.1.6. Struktur Organisasi	40
4.1.7. Sumberdaya Manusia.....	40
4.1.8. Jenis Pelayanan	41
4.1.9. Gambaran Umum Pelaksanaan ZI di DPMPTSP	41
4.2 Hasil	43
4.2.1. <i>Capacity Building</i>	44

a. <i>Mission, vision, and strategy</i> (visi, misi, strategi).....	46
b. <i>Structure</i> (struktur).....	51
c. <i>Management systems</i> (sistem manajemen).....	60
d. <i>Partnership, external relation, and networking</i> (partnership dan kerjasama).....	65
e. <i>Leadership and governance</i> (kepemimpinan).....	71
4.2.2. <i>Transfer Knowledge</i>	74
4.2.3 Faktor Penghambat Dalam Pelaksanaan Pengembangan Sumberdaya Manusia Sebagai Upaya Pembangunan Zona Integritas	77
4.3. Pembahasan.....	79
4.3.1. <i>Capacity Building</i>	81
a. <i>Mission, vision, and strategy</i> (visi, misi, strategi).....	82
b. <i>Structure</i> (struktur).....	83
c. <i>Management systems</i> (sistem manajemen).....	85
d. <i>Partnership, external relation, and networking</i> (partnership dan kerjasama).....	88
e. <i>Leadership and governance</i> (kepemimpinan).....	90
4.3.2. <i>Transfer Knowledge</i>	92
4.3.3. Faktor Penghambat Dalam Pelaksanaan Pengembangan Sumberdaya Manusia Sebagai Upaya Pembangunan Zona Integritas Yang Diselenggarakan Oleh Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Metro	94
BAB KESIMPULAN DAN SARAN	96
5.1. Kesimpulan	96
5.2. Saran.....	97
DAFTAR PUSTAKA	98

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Rencana Kebutuhan Pegawai	7
2. Matriks Perbandingan Penelitian.....	13
3. Tabel Observasi	30
4. Daftar Wawancara	31
5. Dokumen Penelitian	32
6. <i>Job Description</i> Bidang di DPMPTSP Kota Metro	52
7. Unsur Penilaian Pelayanan IKM	55

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kantor Dinas PMPTSP Kota Metro	38
2. Komposisi Pegawai.....	41
3. RENSTRA DPMPTSP Kota Metro	50
4. Struktur Organisasi	51
5. LkjIP DPMPTSP Kota Metro	54
6. Layanan Pengaduan di DPMPTSP Kota Metro.....	57
7. SOP Pengaduan di DPMPTSP Kota Metro	59
8. Dokumen Rencana Kebutuhan Pegawai DPMPTSP Kota Metro Tahun 2021.....	62
9. Sosialisasi OSS	68
10. Surat Penunjukan Tim Teknis.....	69
11. Daftar Tim Teknis.....	70
12. Rapat Internal Organisasi DPMPTSP Kota Metro	72
13. Kegiatan Hari Keakraban DPMPTSP Kota Metro	74
14. RENSTRA DPMPTSP Kota Metro	78

DAFTAR BAGAN

Bagan	Halaman
1. Kerangka Pikir.....	25
2. Struktur Organisasi DPMPTSP.....	40

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Reformasi birokrasi merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh pemerintah untuk mencapai *good governance* dan *clean government* dengan melakukan pembaharuan dan perubahan yang mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan terutama menyangkut aspek-aspek kelembagaan, tatalaksana, dan sumberdaya manusia aparatur. Reformasi birokrasi menjadi kebutuhan aparatur pemerintah dalam rangka menciptakan *good governance* dan *clean governance*.

Birokrasi sebagai pelaksana tugas pemerintah terus melakukan perubahan dalam mencapai sasaran reformasi birokrasi dengan peningkatan kualitas pelayanan publik dan memudahkan pelayanan kepada masyarakat (Hamid Tome, 2012). Guna mencapai reformasi birokrasi dilakukan penataan ulang proses birokrasi mulai dari tingkat paling tinggi hingga tingkat terendah. Baik dari regulasi, kebijakan, serta sistem manajemennya. Dalam upaya mewujudkan reformasi birokrasi yang lebih baik ada 9 (sembilan) program yang ditetapkan untuk mendukung pelaksanaan percepatan reformasi birokrasi di instansi baik di Kementerian maupun lembaga pemerintah daerah, peningkatan pelayanan publik merupakan salah satu program yang dicanangkan masuk kedalam sembilan program percepatan reformasi birokrasi tersebut.

Pelayanan publik adalah segala bentuk jasa pelayanan, baik dalam bentuk barang publik maupun jasa publik yang pada prinsipnya menjadi tanggung jawab dan dilaksanakan oleh Instansi Pemerintah di Pusat, di Daerah, dan di lingkungan Badan Usaha Milik Negara atau Badan Usaha Milik Daerah,

dalam rangka upaya pemenuhan kebutuhan masyarakat maupun dalam rangka pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan (Rahmadana, 2020). Hal ini diwujudkan dengan adanya Undang-Undang No. 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik yang mengatur tentang prinsip-prinsip pemerintahan yang baik yang merupakan efektivitas fungsi-fungsi pemerintahan itu sendiri. pelayanan publik yang dilakukan oleh pemerintahan atau korporasi yang efektif dapat memperkuat demokrasi dan hak asasi manusia, mempromosikan kemakmuran ekonomi, kohesi sosial, mengurangi kemiskinan, meningkatkan perlindungan lingkungan, bijak dalam pemanfaatan sumber daya alam, memperdalam kepercayaan pada pemerintahan dan administrasi publik.

Negara berkewajiban melayani setiap warga negara dan penduduk untuk memenuhi hak dan kebutuhan dasarnya dalam kerangka pelayanan publik yang merupakan amanat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, membangun kepercayaan masyarakat atas pelayanan publik yang dilakukan penyelenggara pelayanan publik merupakan kegiatan yang harus dilakukan seiring dengan harapan dan tuntutan seluruh warga negara dan penduduk tentang peningkatan pelayanan publik, sebagai upaya untuk mempertegas hak dan kewajiban setiap warga negara dan penduduk serta terwujudnya tanggung jawab negara dan korporasi dalam penyelenggaraan pelayanan publik, diperlukan norma hukum yang memberi pengaturan secara jelas, sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas dan menjamin penyediaan pelayanan publik sesuai dengan asas-asas umum pemerintahan dan korporasi yang baik serta untuk memberi perlindungan bagi setiap warga negara dan penduduk dari penyalahgunaan wewenang di dalam penyelenggaraan pelayanan publik.

Reformasi birokrasi memiliki tujuan untuk menciptakan pemerintahan yang profesional dengan memiliki karakteristik, berintegritas, berkinerja tinggi, bebas dan bersih KKN (Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme), mampu memberikan pelayanan kepada publik, dan memegang teguh nilai-nilai dasar dan kode etik aparatur negara.

Wujud dari pelaksanaan reformasi birokrasi di lingkungan instansi pemerintahan adalah dengan pencaangan pembangunan zona integritas yang dituangkan dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 10 Tahun 2019 Tentang Pedoman Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas Korupsi Dan Wilayah Birokrasi Bersih Dan Melayani Di Lingkungan Instansi Pemerintahan (Indonesia, 2021).

Peraturan Menpan RB No. 10 Tahun 2019 memberikan pedoman terkait pembangunan ekosistem di instansi yang searah dengan prinsip reformasi birokrasi dalam bentuk Zona Integritas. Zona Integritas merupakan predikat yang diberikan kepada lembaga kementerian atau lembaga daerah yang memiliki komitmen dan niat untuk mewujudkan Wilayah Bebas Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih Melayani (WBBM) melalui reformasi birokrasi. Dengan diterbitkannya suatu pedoman dalam bentuk peraturan, diharapkan mampu menyeragamkan pemahaman dan tindakan untuk instansi pemerintah dan stakeholder lainnya dalam membangun Zona Integritas menuju Wilayah Bebas Korupsi (WBK) Dan Wilayah Birokrasi Bersih Melayani (WBBM) (PermenPAN-RB Nomor 10 Tahun 2019).

Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu yang memiliki tugas pokok dan fungsi dalam bidang perizinan dan non perizinan Di Kota Metro. Pendelegasian tugas dari Walikota kepada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Metro yang menangani bidang perizinan ini diwujudkan dengan dikeluarkannya Peraturan Walikota Metro Nomor 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.

Wujud pembangunan Zona Integritas ini bertujuan untuk memperbaiki kepercayaan masyarakat terhadap lembaga pemerintahan. Hal ini ditandai dengan dikeluarkannya surat keputusan Kepala Dinas Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu yang menyatakan pembentukan

tim pembangunan Zona Integritas sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No.10 Tahun 2019 telah membentuk tim pembangunan Zona Integritas melalui Surat Keputusan Kepala Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Metro No.30/KPTS/D-15/2019 tentang Pembentukan Tim Pembangunan Integritas Di Lingkungan Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Metro. Melalui Keputusan ini Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Metro Edy Pakar, S.H.M.M membentuk Tim Pembangunan Zona Integritas di lingkungan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu yang mana Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 10 Tahun 2019 dijadikan sebagai salah satu dasar hukum dan merupakan pedoman yang digunakan oleh Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Metro dalam pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih Melayani (WBBM).

Wilayah Bebas Dari Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih Melayani (WBBM) memiliki 6 komponen area perubahan menurut (PermenPAN-RB Nomor 10 Tahun 2019) yaitu:

1. Manajemen Perubahan
2. Penataan Tatalaksan
3. Penataan Sistem Manajemen SDM
4. Penguatan Pengawasan
5. Penguatan Akuntabilitas Kinerja
6. Penguatan Kualitas Pelayanan Publik.

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.

Manajemen sumberdaya manusia sendiri merupakan suatu hal yang berkaitan dengan pandayagunaan manusia dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tingkat maksimal atau efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan yang akan dicapai dalam sebuah organisasi (Susan Eri, 2019).

Dalam penataan sistem manajemen sumberdaya manusia yang tercantum dalam area perubahan Zona Integritas, pengembangan sumberdaya manusia merupakan salah satu indikator penting yang tercantum didalamnya. Pengembangan sumberdaya manusia merupakan proses persiapan seorang individu untuk mengemban tanggungjawab yang berbeda dalam sebuah unit kerja atau organisasi. Pengembangan mengarah pada kesempatan belajar yang dirancang guna membantu dalam pengembangan para pegawai. Pengembangan sumberdaya manusia untuk pegawai merupakan suatu proses berlatih dan belajar yang berjalan secara sistematis guna meningkatkan kompetensi dan kinerja para pegawai dalam pekerjaan yang diemban sekarang dan mempersiapkan diri untuk tanggung jawab dan peran yang akan diterima selanjutnya. Dalam konteks sumberdaya manusia pengembangan dapat dipandang sebagai peningkatan kualitas Sumberdaya Manusia melalui program pelatihan dan pendidikan guna mencapai hasil yang diinginkan.

Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu merupakan salah satu OPD (Organisasi Perangkat Daerah) yang ada di Kota Metro yang memiliki tugas pokok dan fungsi dalam bidang perizinan dan non perizinan Di Kota Metro. Pendelegasian tugas dari Walikota kepada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Metro yang menangani bidang perizinan ini diwujudkan dengan dikeluarkannya Peraturan Walikota Metro Nomor 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.

Segala bentuk pelayanan publik dalam hal perizinan dilaksanakan oleh Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Metro. Namun dalam kegiatan pelaksanaannya Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Metro terdapat beberapa kendala yang salah satunya adalah 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.

Berikut merupakan data rencana kebutuhan pegawai yang dikeluarkan oleh Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Metro.

Tabel 1. Rencana Kebutuhan Pegawai

NO	JABATAN	JUMLAH
1.	Pengelola Bahan Perencanaan	1
2.	Analisis Perencanaan	1
3.	Verifikasi Data Laporan Keuangan	1
4.	Penyusun Bahan Laporan Keuangan	1
5.	Pengelola Pemanfaatan Barang	1
6.	Penyusun Rencana RT dan Perlengkapan	1
7.	Pengelola Sarana Prasarana RT Dinas	1
8.	Pengemudi	1
9.	Pengelola Kepegawaian	1
10.	Pemeriksa Penanaman Modal	1
11.	Pengelola Kerjasama PM	1
12.	Penyusun Bahan Kebijakan	1
13.	Penyusun Laporan Kebijakan	1
14.	Pengawas Penanaman Modal	1
15.	Penyusun Rencana Permodalan	1
16.	Pengelola Perizinan	1
17.	Pengelola Dokumen Perizinan	1
18.	Pengelola Dokumen Perizinan	1
19.	Pengadministrasi Perizinan	1
20.	Pengelola Dokumen Perizinan	1
21.	Pengelola Pengaduan Publik	1
22.	Pengelola Program dan Laporan	1
23.	Analisis Data dan Informasi	1
	JUMLAH	23

Dapat dilihat dari tabel 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 melalui pelaksanaan analisa jabatan terdapat sebanyak 23 orang dan 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. Dalam menyikapi kondisi ini Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu melaksanakan strategi pengembangan sumberdaya manusia sebagai salah satu kunci untuk peningkatan kualitas dan kapasitas sumberdaya manusianya agar mampu beradaptasi dengan kondisi yang ada. Yang digunakan untuk mengevaluasi posisi pegawai untuk melakukan pekerjaan tertentu dan bertujuan untuk menentukan kemampuan dan keahlian yang dibutuhkan pada setiap posisi dalam organisasi.

Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Kota Metro melaksanakan pengembangan sumberdaya manusia dengan memaksimalkan kemampuan pegawai yang ada dalam menghadapi kekosongan jabatan. Pengembangan karyawan harus dimulai dengan analisis dari kebutuhan baik kebutuhan organisasi maupun kebutuhan individual/personal. Baik perusahaan atau individu dapat menganalisis apa sebenarnya yang dibutuhkan.

Dengan diselenggarakannya Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) yang merupakan sistem penyelenggaraan pemerintahan yang memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat. Penguatan sumberdaya manusia melalui pengembangan harus memperhatikan beberapa faktor yang mempengaruhi pengembangan sumberdaya manusia yaitu sistem pendidikan dan pengetahuan, komunikasi, dan pelatihan.

Pengembangan sumberdaya manusia didasarkan pada konsep sistem Sumberdaya Manusia berbasis kompetensi yang bertujuan untuk mencapai tujuan Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu dalam memaksimalkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas untuk memberikan kualitas dalam pekerjaan, dan menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. Sebagai salah satu OPD (Organisasi Perangkat Daerah) yang melaksanakan pelayanan perizinan berbasis *online*, Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu menyadari pentingnya penerapan dan pengembangan sumberdaya manusia secara berkelanjutan.

Kompetensi yang perlu dikembangkan oleh Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu adalah kompetensi pengembangan pegawai dalam mengelola kebijakan yang dikeluarkan pemerintah pusat dalam bidang pelayanan perizinan yang telah berbasis online. Oleh karena itu terdapat dua kompetensi yang perlu dikembangkan oleh Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu yaitu pengembangan ilmu pengetahuan, pengembangan kecakapan para pegawai, dan meningkatkan keterampilan pegawai, sehingga dengan demikian keahlian yang dimiliki pegawai dapat bertambah luas dan mendalam.

Melihat penjelasan dari latarbelakang diatas, penting bagi kita untuk mengetahui tentang pelaksanaan pengembangan sumberdaya manusia sebagai upaya pembangunan zona integritas dan hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaannya dilingkungan Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Metro . Maka dari itu penulis tertarik mengangkat penelitian ini dengan judul **“ANALISIS PELAKSANAAN PENGEMBANGAN SUMBERDAYA MANUSIA SEBAGAI UPAYA PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS STUDI KASUS DI DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KOTA METRO.”**

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian latarbelakang diatas maka rumusan masalah yang hendak dikemukakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pelaksanaan pengembangan sumberdaya manusia sebagai upaya pembangunan zona integritas yang diselenggarakan oleh Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Metro?
2. Apa yang menjadi faktor penghambat dalam pelaksanaan pengembangan sumberdaya manusia sebagai upaya pembangunan zona integritas yang diselenggarakan oleh Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Metro?

1.3 TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menjelaskan tentang pelaksanaan pengembangan sumberdaya manusia sebagai upaya pembangunan zona integritas yang diselenggarakan oleh Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Metro.
2. Untuk menjelaskan faktor penghambat dalam pelaksanaan pengembangan sumberdaya manusia sebagai upaya pembangunan zona integritas yang diselenggarakan oleh Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Metro.

1.4 MANFAAT PENELITIAN

a. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan, dan informasi khususnya bagi penulis serta segala pihak pada umumnya, yang tentunya berkaitan tentang pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia sebagai upaya pembangunan zona integritas di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Metro.

b. Manfaat Akademik

Dapat menambah pengetahuan dan wawasan penulis dari penelitian yang dilakukan penulis dengan cara mengaplikasikan ilmu dan teori yang didapat selama perkuliahan dalam pembahasan masalah mengenai pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia sebagai upaya pembangunan zona integritas di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Metro.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penulis akan mengangkat tema tentang analisis penataan manajemen sumberdaya manusia sebagai upaya pembangunan zona integritas di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Metro. Penulis melakukan peninjauan terhadap penelitian-penelitian terkait yang telah dilaksanakan sebelumnya. Penulis mengambil beberapa hasil penelitian terdahulu yang dapat dijadikan perbandingan dalam penelitian, yaitu disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 2. Matriks Perbandingan Penelitian

NO	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Relevansi Penelitian
1.	(Hapsari, Purnaweni, & Priyadi, 2019)	Implementasi Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas Dari Korupsi Dan Wilayah Birokrasi Bersih Dan Melayani Di BBWS Pemali Juana Semarang	Pembangunan Zona Integritas belum berjalan optimal sesuai dengan Permen PAN-RB No.52 Tahun 2014. Dari lima indikator implementasi pembangunan Zona Integritas belum dipenuhi secara maksimal.	Kesamaan: latarbelakang penelitian terkait Zona Integritas menuju wilayah bebas korupsi dan wilayah birokrasi bersih melayani. Perbedaan: fokus penelitian ini terkait implementasi Zona Integritas di BBWS Pemali Juana Semarang.

2.	(Fathya, 2017)	Reformasi Manajemen SDM Aparatur di Indonesia	Adanya kesesuaian antara rencana pemerintah dalam road map reformasi birokrasi dengan sebagian konsep sistem manajemen sumberdaya manusia.	Kesamaan: Penelitian ini memiliki latarbelakang yang sama yaitu tentang sistem manajemen sumberdaya manusia.
3.	(Rahmawati, 2017)	Evaluasi Integritas Pelayanan Publik Menuju Wilayah Bebas Korupsi Dan Wilayah Birokrasi Bersih Melayani Di PTSP Kota Metro	Upaya terhadap pemberantasan korupsi terus menerus dilakukan, namun upaya tersebut belum mendapatkan hasil yang memuaskan. Salah satu upaya yang dilakukan adalah pembangunan Zona Integritas. Zona Integritas telah dilaksanakan di Kantor PTSP Kota Metro sejak 2016 namun belum mendapatkan predikat Zona Integritas	Fokus penelitian yang dilakukan sama yaitu membahas tentang pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih Melayani di PTSP Kota Metro.

2.2 Tinjauan Tentang Konsep Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas Korupsi Dan Wilayah Birokrasi Bersih Melayani.

2.2.1 Pengertian Pembangunan

Menurut (Eko, 2020) pembangunan merupakan segala upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kesejahteraan hidup bagi masyarakat, pembangunan merupakan upaya yang berkelanjutan yang memiliki tujuan untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat dan bangsa menuju kondisi yang lebih baik.

Terdapat beberapa pokok pikiran terkait pembangunan yaitu :

- a. Pembangunan adalah rangkaian proses kegiatan yang terus menerus dilakukan dan tidak pernah berhenti untuk menciptakan perubahan dalam kehidupan masyarakat dalam rangka mencapai kualitas kehidupan yang lebih baik.
- b. Pembangunan merupakan proses yang dilaksanakan melalui perencanaan bukan merupakan proses yang alami atau kebetulan. Proses pelaksanaan pembangunan harus mampu menganalisis kebutuhan dan masalah yang harus diselesaikan.
- c. Proses pembangunan harus mencakup beragam aspek kehidupan masyarakat yang bersangkutan.
- d. Pembangunan dilakukan untuk meningkatkan kepekaan individu-individu terhadap masalah yang terjadi dan mencari alternatif untuk mengatasi masalah tersebut.
- e. Pembangunan dilaksanakan dari, oleh, dan untuk masyarakat luas.
- f. Pembangunan harus benar-benar meningkatkan kualitas hidup masyarakat, bukan sebaliknya harus mengorbankan masyarakat untuk tercapainya tujuan pembangunan.

Menurut Todaro dalam (Mustari, Wahyuddin, & Harna, 2020) mendefinisikan pembangunan sebagai suatu proses multidimensial yang meliputi perubahan struktur sosial, sikap masyarakat, lembaga nasional, sekaligus meningkatkan pertumbuhan ekonomi, mengurangi kesenjangan, dan memberantas kemiskinan.

Dari beberapa pengertian diatas dapat dikatakan bahwa pembangunan merupakan serangkaian proses yang dilakukan secara terencana dengan tujuan meningkatkan kesejahteraan masyarakat yang dilaksanakan secara berkelanjutan.

2.2.2 Pengertian Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas Korupsi Dan Wilayah Birokrasi Bersih Melayani.

Menurut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No.10 Tahun 2019, Zona Integritas merupakan predikat yang

diberikan kepada instansi pemerintahan yang pimpinan dan jajarannya memiliki komitmen untuk mewujudkan Wilayah Bebas Korupsi (WBK)/ Wilayah Birokrasi Bersih Melayani (WBBM) melalui reformasi birokrasi, khususnya dalam hal pencegahan tindak korupsi dan upaya peningkatan kualitas pelayanan publik.

Menuju Wilayah Bebas Korupsi (WBK) merupakan predikat yang diberikan suatu unit kerja/kawasan yang memenuhi sebagian besar manajemen perubahan, penataan tatalaksana, penataan sistem manajemen SDM, penguatan pengawasan, dan penguatan akuntabilitas kerja. Sedangkan menuju Wilayah Birokrasi Bersih Melayani (WBBM) merupakan predikat yang diberikan kepada suatu unit/kawasan yang memenuhi sebagian besar manajemen SDM, penguatan pengawasan, penguatan akuntabilitas kerja, dan penguatan kualitas pelayanan publik. Tahap-Tahap Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas Korupsi Dan Wilayah Birokrasi Bersih Melayani.

Tahapan-tahapan pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas Korupsi Dan Wilayah Birokrasi Bersih Melayani yaitu :

1. Tahap pencanangan pembangunan Zona Integritas
 - a) Tahap pecanangan pembangunan Zona Integritas merupakan deklarasi dari pimpinan suatu instansi bahwa instansi tersebut telah siap melaksanakan pembangunan Zona Integritas.
 - b) Pencanaan pembangunan Zona Integritas dilakukan oleh instansi pemerintah yang pimpinan dan seluruh pegawainya telah menandatangani dokumen pakta integritas.
 - c) Pencanaan pembangunan Zona Integritas oleh beberapa instansi pusat yang berada dibawah koordinasi kementerian dapat dilakukan secara bersama-sama. Sedangkan pembangunan Zona Integritas di pemerintahan daerah dapat dilakukan oleh Kabupaten/Kota secara bersama-sama dalam satu Provinsi.
 - d) Pencanaan pembangunan zona integritas dilaksanakan secara terbuka dan dipublikasikan secara luas yang dimaksudkan agar

semua pihak termasuk masyarakat dapat membantu memantau, mengawal, dan berperan serta dalam pelaksanaan program reformasi birokrasi khususnya bidang pencegahan tindak korupsi dan peningkatan kualitas pelayanan publik.

- e) Penandatanganan piagam pencanangan pembangunan Zona Integritas untuk instansi pusat dilaksanakan oleh pimpinan instansi pemerintah.
- f) Penandatanganan piagam pencanangan pembangunan zona integritas untuk instansi didaerah dilaksanakan oleh pimpinan instansi pemerintah daerah.
- g) KPK, ORI, dan unsur masyarakat lainnya dapat menjadi saksi pada saat pencanangan zona integritas baik untuk instansi pusat maupun daerah.

2. Proses pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas Korupsi (WBK)/ Wilayah Birokrasi Bersih Melayani (WBBM).

Proses pembangunan Zona Integritas merupakan tindak lanjut dari pencanangan pembangunan Zona Integritas yang telah dilakukan oleh instansi pemerintah. Pembangunan Zona Integritas difokuskan pada penerapan program manajemen perubahan, penataan tatalaksana, penataan manajemen SDM, penguatan pengawasan, penguatan akuntabilitas kerja, dan peningkatan kualitas pelayanan publik.

Dalam pembangunan Zona Integritas pimpinan instansi menetapkan satu atau beberapa unit kerja yang diusulkan. Pemilihan unit kerja yang diusulkan sebagai Wilayah Bebas Korupsi (WBK)/ Wilayah Birokrasi Bersih Melayani (WBBM) harus memperhatikan beberapa syarat yang telah ditetapkan, yaitu : dianggap sebagai unit yang penting dalam melakukan pelayanan publik, mengelola sumberdaya yang besar, memiliki tingkat keberhasilan reformasi birokrasi yang cukup tinggi.

Proses pemilihan unit kerja yang berpotensi sebagai Zona Integritas dilakukan dengan membentuk kelompok kerja/ tim untuk melakukan

identifikasi terhadap unit kerja yang berpotensi sebagai unit kerja berpredikat menuju Wilayah Bebas Korupsi (WBK)/ Wilayah Birokrasi Bersih Melayani (WBBM) oleh pimpinan instansi. Setelah melakukan identifikasi, kelompok kerja/tim mengusulkan unit kerja kepada pimpinan instansi untuk ditetapkan sebagai calon unit kerja berpredikat Zona Integritas menuju Wilayah Bebas Korupsi (WBK)/ Wilayah Birokrasi Bersih Melayani (WBBM). Selanjutnya dilakukan penilaian mandiri (*self assessment*) oleh TPI. Setelah melakukan penilaian, TPI melaporkan kepada Pimpinan instansi tentang unit yang akan diusulkan ke Kementerian sebagai unit kerja berpredikat Menuju Wilayah Bebas Korupsi (WBK)/ Wilayah Birokrasi Bersih Melayani (WBBM). Apabila unit kerja yang diusulkan memenuhi syarat sebagai Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas Korupsi (WBK)/ Wilayah Birokrasi Bersih Melayani (WBBM), maka langkah selanjutnya adalah penetapan. Setelah unit kerja yang diusulkan sebagai Zona Integritas menuju Wilayah Bebas Korupsi (WBK)/ Wilayah Birokrasi Bersih Melayani (WBBM) ditetapkan, maka hal yang selanjutnya dilakukan adalah menentukan komponen-komponen yang harus dibangun. Terdapat dua jenis komponen yang harus dibangun dalam unit kerja terpilih, yaitu komponen pengungkit dan komponen hasil.

Komponen pengungkit yaitu meliputi Manajemen Perubahan, Penataan Tatalaksana, Penataan Manajemen SDM, Penguatan Akuntabilitas Kinerja, Penguatan Pengawasan, dan Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik. Sedangkan komponen hasil meliputi pemerintahan yang bersih dan bebas KKN (Korupsi, Kolusi, Nepotisme) serta peningkatan kualitas pelayanan publik.

2.3 Tinjauan Tentang Pengembangan Sumberdaya Manusia

2.3.1 Sumberdaya Manusia

Sumberdaya manusia adalah suatu hal penting yang harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Sumberdaya manusia merupakan elemen utama dalam sebuah organisasi dibandingkan dengan elemen sumberdaya yang lain. Sumberdaya manusia merupakan kunci yang dapat menentukan perkembangan sebuah organisasi. Pada hakikatnya sumberdaya manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi merupakan elemen penggerak, pemikir, dan perencana dalam upaya pencapaian tujuan organisasi (Susan Eri, 2019).

Sumberdaya manusia merupakan satu-satunya sumberdaya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya. Semua potensi sumberdaya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Tanpa adanya dukungan dari sumberdaya manusia sulit bagi organisasi dalam mencapai tujuannya walaupun dengan kemajuan teknologi, perkembangan informasi, dan tersediannya modal yang memadai sekalipun (Sutrisno, 2017).

Dapat disimpulkan bahwa sumberdaya manusia adalah faktor terpenting dalam sebuah organisasi dalam upaya pencapaian tujuan sebuah organisasi, pada penelitian ini yang menjadi sumberdaya manusia adalah pegawai yang bekerja di kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Metro baik itu pegawai negeri sipil maupun pegawai honor.

2.3.2 Pengertian pengembangan sumberdaya manusia

Pengembangan sumberdaya manusia merupakan perencanaan mengenai cara agar kualitas dari sebuah sumberdaya manusia yang dimiliki mampu berkembang kearah yang lebih baik, meningkatkan kemampuan kerja, skill dan memiliki loyalitas yang baik terhadap organisasi. Pengembangan

sumberdaya manusia sangat dibutuhkan demi kelangsungan sebuah organisasi agar dapat berkembang secara dinamis (Mamik & Syarif, 2016).

Menurut Singodimedjo dalam (Findarti, 2016) pengembangan sumberdaya manusia merupakan proses persiapan individu-individu untuk memikul tanggungjawab yang berbeda atau lebih tinggi dalam organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumberdaya manusia adalah salah satu upaya yang dilakukan oleh sebuah lembaga/organisasi dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja yang dilakukan dengan berbagai cara demi keberlangsungan sebuah organisasi agar dapat berkembang secara dinamis.

2.3.3 Jenis-jenis pengembangan sumberdaya manusia

Menurut Hasibuan dalam (Ningrum,2016) menyatakan bahwa, terdapat dua jenis pengembangan sumberdaya manusia, yaitu:

1. Pengembangan sumberdaya manusia secara formal, yaitu sumberdaya manusia yang ditugaskan oleh suatu lembaga untuk mengikuti pendidikan atau pelatihan, baik yang dilaksanakan oleh lembaga tersebut maupun lembaga diklat. Pengembangan sumberdaya manusia secara formal dilakukan berdasarkan tuntutan tugas, dengan demikian jenis pengembangan ini dapat memenuhi kebutuhan kompetensi sumberdaya manusia bagi eksistensi dan keberlanjutan sebuah lembaga.
2. Pengembangan sumberdaya manusia secara informal adalah pengembangan kualitas sumberdaya manusia secara individu berdasarkan kesadaran dan merupakan keinginan pribadi untuk meningkatkan kualitas diri yang berhubungan dengan tugasnya.

Banyak cara yang dapat dilakukan sumberdaya manusia untuk meningkatkan kemampuannya, namun jenis pengembangan seperti ini memerlukan motivasi intrinsik yang kuat dan kemampuan mengakses sumber-sumber informasi sebagai sumber untuk belajar.

2.3.4 Tujuan Pengembangan Sumberdaya Manusia

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

2.3.5 Metode Pengembangan Sumberdaya Manusia Sebagai Upaya Pembangunan Zona Integritas

Adapun indikator-indikator pengembangan sumberdaya manusia yang digunakan sesuai dengan (PermenPAN-RB Nomor 10 Tahun 2019), yaitu sebagai berikut:

1. *Capacity Building*.
 1. *Capacity building* adalah sebuah upaya untuk memperkuat kapasitas individu, kelompok, atau organisasi yang dicerminkan melalui pengembangan keterampilan, kemampuan, bakat serta potensi serta penguasaan kompetensi, sehingga individu kelompok, maupun organisasi dapat bertahan dan dapat mengatasi tantangan perubahan yang terjadi secara tak terduga. *Capacity building* juga dapat dimaknai sebagai proses kreatif dalam membangun kapasitas yang belum nampak (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)

Organisasi memiliki rencana strategis secara tertulis yang mencerminkan misinya, dan mengandung tujuan strategis disesuaikan dengan kebutuhan klien. Di dalam tahap ini mengidentifikasi hal-hal yang menjadi prioritas dan tujuan yang terukur. Visi, misi dan strategi setiap organisasi ini menjadi penting karena menjadi salah satu komponen utama dalam *proses capacity building* organisasi di institusi.

2) *Structure* (struktur)

Struktur organisasi merupakan salah satu hal yang sama pentingnya dalam melihat pengembangan kapasitas organisasi di lembaga atau institusi. Dengan adanya struktur di dalam keorganisasian ini, suatu organisasi dapat dianalisa melalui strukturnya yang tergambar dan akan bisa diketahui job description masing-masing personel. Struktur organisasi juga merupakan faktor yang penting dalam perkembangan organisasi untuk pertumbuhan ke arah kemajuan organisasi.

3) *Management systems* (sistem manajemen)

Pengembangan kapasitas organisasi pelayanan publik pada sistem manajemen dibagi menjadi beberapa aspek salah satunya adalah sistem manajemen SDM, aspek tersebut mempengaruhi sistem manajemen pada obyek penelitian, yakni di DPMPTSP Kota Metro.

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

Jaringan atau networking itu ditujukan secara internal maupun eksternal organisasi. Secara internal, setiap divisi atau sub bagian yang ada harus kooperatif. Sedangkan eksternal

organisasi yaitu lebih pada kerjasama antar SKPD maupun stakeholders harus terjalin baik. Hal ini apabila semua dilakukan dengan baik akan membuat proses *capacity building* organisasi menjadi lebih optimal.

5) *Leadership and governance* (kepemimpinan)

Salah satu hal yang mendukung proses *capacity building* organisasi berjalan baik adalah dengan kepemimpinan dalam pemerintahannya berjalan sesuai dengan visi dan misi awal yang dijunjung.

2. *Transfer Knowledge*.

Transfer Knowledge dilaksanakan sebagai konsep berbagi informasi atau proses duplikasi pengetahuan yang disampaikan oleh pegawai yang pernah mengikuti diklat atau bimtek kemudian membagikannya kepada pegawai lain. *knowledge sharing/transfer knowledge* merupakan kegiatan berbagi pengetahuan dan pengalaman antar pegawai sehingga dapat meningkatkan kompetensi pegawai (Mundiarsih, 2018).

2.4 Definisi Konsep

Guna mendukung serta menghilangkan salah pengertian dari istilah-istilah yang digunakan dalam penulisan ini, maka penulis mendefinisikan konsep-konsep sebagai berikut :

1. Reformasi Birokrasi merupakan perubahan yang signifikan terhadap elemen-elemen birokrasi seperti: kelembagaan, sumberdaya manusia, tatalaksana, akuntabilitas, pengawasan, dan pelayanan publik dan yang paling penting adalah perubahan pola pikir, kultur, dan budaya kerja.
2. Zona Integritas merupakan predikat yang diberikan kepada instansi pemerintahan yang pimpinan dan jajarannya memiliki komitmen untuk mewujudkan Wilayah Bebas Korupsi (WBK)/ Wilayah Birokrasi Bersih Melayani (WBBM) melalui reformasi birokrasi, khususnya

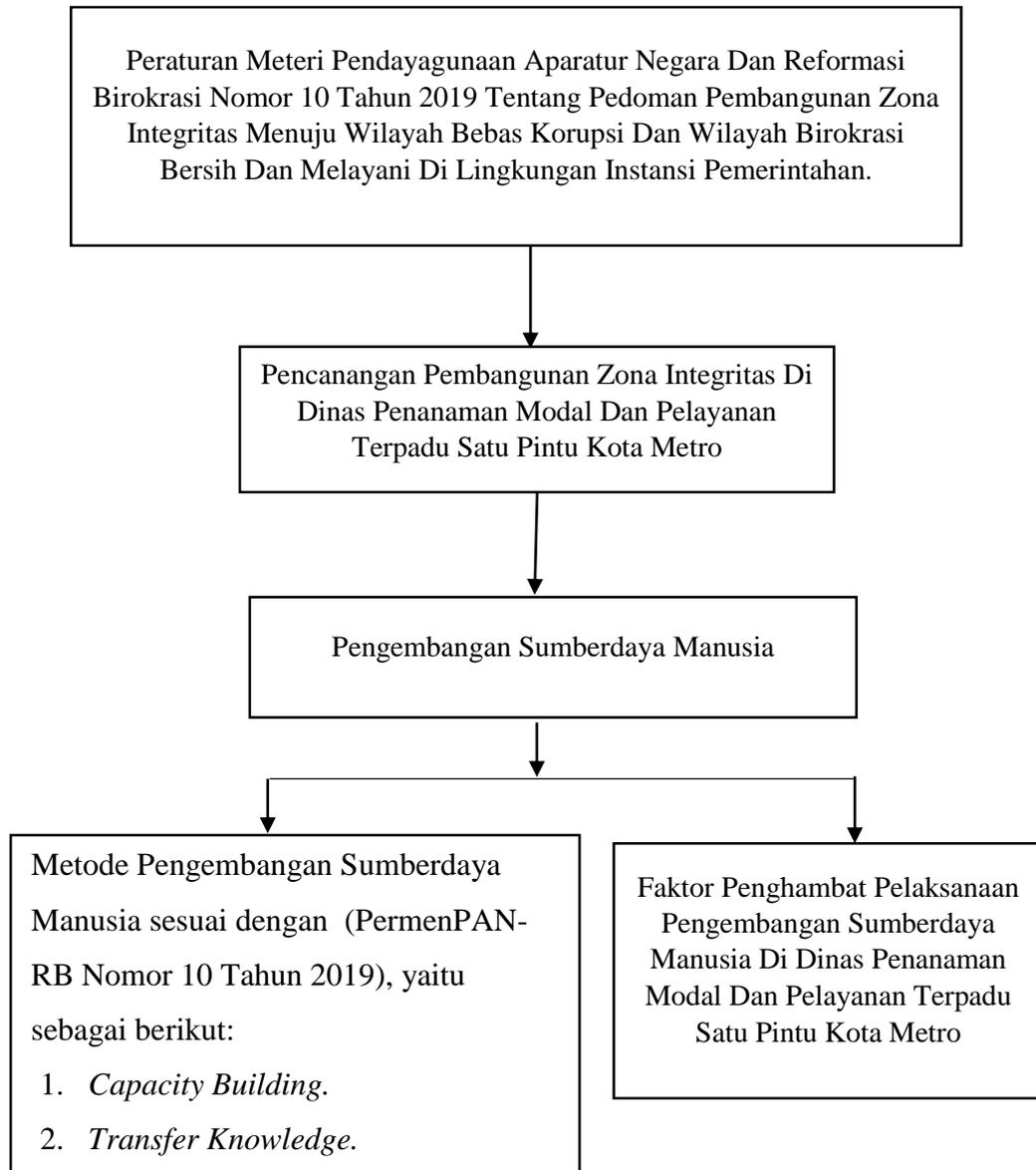
dalam hal pencegahan tindak korupsi dan upaya peningkatan kualitas pelayanan publik.

3. Manajemen sumberdaya manusia merupakan manajemen sumberdaya manusia adalah hal yang berkaitan dengan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

2.5 Kerangka Pikir

Zona Integritas merupakan predikat yang diberikan kepada instansi pemerintahan yang pimpinan dan jajarannya memiliki komitmen untuk mewujudkan Wilayah Bebas Korupsi (WBK)/Wilayah Birokrasi Bersih Melayani (WBBM) melalui reformasi birokrasi, khususnya dalam hal pencegahan tindak korupsi dan upaya peningkatan kualitas pelayanan publik (PermenPAN-RB Nomor 10 Tahun 2019, 2019). Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Sendiri Pencanangan Pembangunan Zona Integritas telah dilaksanakan dengan dibentuknya Tim Pembangunan Zona Integritas yang tertuang dalam Surat Keputusan Kepala Dinas No.30/KPTS/D-15/2019. Upaya yang dilakukan Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Metro dalam Pembangunan Zona Integritas adalah dengan melaksanakan pengembangan sumberdaya manusia yang menjadi salah satu faktor penting dalam pelaksanaan pembangunan Zona Integritas. Dalam Penelitian ini peneliti akan menganalisis dengan menggunakan metode pengembangan sumberdaya manusia oleh Nugraha (2016) yaitu dengan menganalisis metode pengembangan sumberdaya manusia dengan menggunakan metode pengembangan berbasis Pendidikan, Pengalaman Kerja, Keterampilan, Kemampuan Teknologi untuk mengetahui proses pelaksanaannya dan hambatan yang dihadapi saat pelaksanaannya. Berdasarkan kerangka yang telah diuraikan diatas, maka secara sederhana dapat digambarkan sebagai berikut.

Bagan 1. Kerangka Pikir



III. METODE PENELITIAN

3.1 Tipe dan Pendekatan Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif yang secara umum merupakan metode yang fokus pada pengamatan yang mendalam yang menghasilkan kajian atas suatu fenomena yang lebih komprehensif. (Wekke, dkk, 2019) mendefinisikan pendekatan kualitatif adalah pendekatan riset yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis. Landasan teori digunakan sebagai pemandu agar fokus penelitian sesuai dengan fakta di lapangan. Metode penelitian kualitatif sering disebut sebagai metode penelitian naturalistik karena penelitian dilakukan pada kondisi yang alamiah (*natural setting*). Penelitian kualitatif dilakukan pada objek yang alamiah, yang dimaksud alamiah adalah objek yang berkembang apa adanya, tidak dimanipulasi oleh peneliti dan kehadiran peneliti tidak mempengaruhi dinamika pada objek tersebut.

Adapun penelitian kualitatif memiliki karakteristik menurut Erickson dalam (Sugiyono, 2016), yaitu :

1. Metode Penelitian Kualitatif Dilakukan Secara Intensif
2. Peneliti Ikut Berpartisipasi Lama Dilapangan
3. Mencatat Secara Hati-Hati Apa Yang Terjadi
4. Melakukan Analisis Terhadap Berbagai Dokumen Yang Ditemukan Dilapangan
5. Membuat Laporan Penelitian Secara Mendetail

Peneliti ingin menggambarkan Analisis Pelaksanaan Pengembangan Sumberdaya Manusia Sebagai Upaya Pembangunan Zona Integritas Di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Metro. Data yang dikumpulkan berupa hasil wawancara dengan informan atau narasumber yang berisi pertanyaan yang berhubungan terkait dengan rumusan masalah yang ada didalam penelitian. Selain wawancara, data pendukung lain diperoleh melalui artikel, jurnal, buku, dan dokumentasi.

3.2 Fokus Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2016) fokus penelitian adalah batasan masalah yang ada dalam sebuah penelitian kualitatif. Fokus berisikan tentang pokok masalah yang bersifat umum. Fokus penelitian berisi pernyataan tentang indikator-dan faktor yang akan diteliti secara lebih detail. Rincian aspek yang akan diteliti tersebut berguna untuk memberikan arah dan memperjelas jalinan fenomena yang akan diteliti.

Fokus dalam penelitian kualitatif diperoleh setelah peneliti melakukan *grand tour observation* dan *grand tour question* atau disebut juga penjelajahan umum. Peneliti dapat memperoleh gambaran umum secara menyeluruh dan memahami lebih mendalam dengan menetapkan fokus yang jelas, peneliti dapat membuat keputusan yang tepat tentang data mana yang akan dikumpulkan dan data mana yang tidak perlu dijajah. Berikut ini merupakan penjelasan mengenai maksud dan fokus penelitian yaitu:

1. Metode Analisis Pelaksanaan Pengembangan Sumberdaya Manusia Sebagai Upaya Pembangunan Zona Integritas Di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Metro, dengan menggunakan teori metode pengembangan sumberdaya manusia sesuai dengan (PermenPAN-RB Nomor 10 Tahun 2019), untuk menganalisis penerapan pengembangan sumberdaya manusia di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Metro, terdapat dua indikator yaitu *capacity building* dan *transfer knowledge*.

2. Fokus kedua yaitu terkait faktor penghambat dalam pelaksanaan pengembangan sumberdaya manusia sebagai upaya pembangunan Zona Integritas yang diselenggarakan oleh Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Metro

3.3 Lokasi Penelitian

Adapun lokasi yang menjadi tempat penelitian ini adalah Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Metro yang beralamat di JL.Kyai Haji Arsyad No.1 Imopuro, Kecamatan Metro Pusat, Kota Metro, Lampung. Alasan peneliti memilih tempat ini karena merupakan salah satu Organisasi Perangkat Daerah yang menjadi implementor atau Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang menjadi percontohan dari Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih Melayani sejak tahun 2016.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Sumber data merupakan subyek darimana data diperoleh. Dalam penelitian kualitatif sumber data yang paling utama adalah berupa kata-kata dan selebihnya sebagai sumber pelengkap diperoleh melalui dokumen, artikel, dan lain-lain. Sumber data diperoleh melalui dua sumber, yaitu :

1. Data Primer

Menurut (Pramiyati et al., 2017) data primer merupakan data data yang diperoleh dari sumber asli. Penggunaan data primer pada umumnya untuk mendapatkan informasi yang mencerminkan kebenaran sesuai dengan keadaan faktual dilapangan. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang berhubungan dengan pelaksanaan pengembangan sumberdaya manusia sebagai upaya pembangunan zona integritas yang diperoleh langsung dari Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Metro sebagai salah satu OPD (Organisasi Perangkat Daerah) yang mencanangkan pembangunan Zona Integritas di Kota Metro. Peneliti juga mengumpulkan data primer berdasarkan hasil wawancara bersama para informan ataupun narasumber yang terkait.

2. Data Sekunder

Menurut (Sugiyono, 2016) data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada peneliti. Data sekunder sifatnya sebagai sumber data pelengkap yang berfungsi melengkapi data yang diperlukan oleh data primer. Pada penelitian ini data sekunder yang digunakan peneliti diperoleh dari Undang-Undang, Peraturan Menteri, Peraturan Daerah, buku-buku, jurnal, dan artikel yang berhubungan dengan pelaksanaan pengembangan sumberdaya manusia sebagai upaya pembangunan Zona Integritas.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada metode penelitian kualitatif menurut (Mustafa,dkk, 2020) adalah dalam bentuk kata-kata daripada angka. Teknik pengumpulan data dalam sebuah penelitian dapat dilakukan dengan beberapa cara sehingga dapat diperoleh data dalam bentuk angka taupun dalam bentuk kata-kata sesuai dengan desain penelitian yang digunakan oleh peneliti. teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi lapangan (*Field Research*). *Field Research* adalah teknik dengan melakukan pengumpulan data yang dibutuhkan dengan cara peneliti melakukan pengamatan langsung pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Metro. Penelitian *Field Research* dilakukan dengan cara :

1. Observasi

Metode observasi adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara peneliti harus terjun langsung ke lapangan untuk memahami subjek dan lokasi tempat dilaksanakannya penelitian. Sebelum memengumpulkan data peneliti terlebih dahulu mengenal dan mempelajari kondisi dilapangan. Proses pengumpulan data dengan metode observasi peneliti perlu mencari informan kunci untuk mendapatkan gambaran umum tentang sejarah, tradisi, dan budaya dari situasi sosial objek penelitian (Wijaya , 2019). Peneliti melakukan observasi di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Metro sebagai salah satu OPD yang melaksanakan

pencanangan Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih Melayani, dengan cara mengamati secara langsung dan melihat pelaksanaan pengembangan sumberdaya manusia sebagai upaya pembangunan zona integritas serta perilaku dari *stakeholder* yang terlibat didalamnya. Dikarenakan kegiatan penelitian ini dilaksanakan ditengan kondisi pandemi *Covid-19* maka observasi penelitian dilakukan peneliti dengan mematuhi protokol kesehatan yang ditetapkan.

Tabel 3. Tabel Observasi

NO	WAKTU	OBSERVASI
1.	28 Agustus 2021, pukul 08.00-14.00	Pada tanggal 28 Agustus 2021 peneliti melakukan observasi di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Metro terkait dengan sumberdaya manusianya. Peneliti mengobservasi terkait jumlah sumberdaya yang tersedia dan apakah jumlah sumberdaya yang tersedia telah mampu memenuhi kebutuhan organisasi.
2.	01 September 2021, pukul 08.00-14.00	Pada tanggal 01 September 2021 peneliti melakukan observasi di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Metro terkait bentuk upaya pengembangan sumberdaya manusia yang dilaksanakan oleh DPMPTSP Kota Metro.

2. Wawancara

Wawancara merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara melakukan dialog langsung yang dilakukan peneliti. Wawancara dapat juga diartikan sebagai pertemuan antara dua orang yang memiliki tujuan untuk bertukar informasi melalui teknik tanya jawab yang akan menghasilkan konstruksi makna tentang topik yang berhubungan dengan topik penelitian yang sedang dilakukan (Wijaya , 2019). Pengumpulan data melalui wawancara dilakukan secara langsung dengan cara peneliti mengajukan pertanyaan-pertanyaan kepada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Metro terkait penelitian yang dilakukan secara

terstruktur dengan menggunakan panduan wawancara yang telah disusun oleh peneliti sebelumnya. Setiap narasumber diberikan pertanyaan yang sama dengan panduan wawancara tersebut namun menggunakan bahasa yang tidak formal. Informan yang diwawancarai adalah pihak yang memiliki keterkaitan dengan Pelaksanaan Pengembangan Sumberdaya Manusia Sebagai Upaya Pembangunan Zona Integritas di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Metro. Adapun yang menjadi informan dalam penelitian ini yaitu :

Tabel 4. Daftar Wawancara Penelitian

No	Nama	Jabatan	Tanggal Wawancara
1.	Suroto, SE	Kasubbag Perencanaan Dan Keuangan	19 Mei 2022
2.	Agus Purnomo, SE	Kasubbag Umum Dan Kepegawaian	18 Mei 2022
3.	Kusno Suwarso, S.A.P	Analisis Perencanaan Subbag Perencanaan Dan Keuangan	18 Mei 2022
4.	Putu Adi Tonjaya, S. Ip	Analisis Pengaduan Masyarakat. Sie Pengaduan Dan Informasi Layanan	19 Mei 2022

Sumber: Disusun oleh Peneliti Tahun 2022

3. Dokumentasi

Teknik pengumpulan data dengan teknik dokumentasi adalah dengan mengumpulkan semua bahan tertulis berupa catatan, buku, teks, jurnal, makalah, memo, surat, notulen rapat, dan sebagainya (Wijaya , 2019). Dokumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa catatan pribadi, laporan kerja, buku harian, dan lainnya. Data yang berkaitan dengan Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Metro pada penelitian ini didapatkan secara langsung dan juga secara online.

Berikut merupakan dokumen-dokumen penelitian yang didapatkan oleh peneliti:

Tabel 5. Dokumen Penelitian

No	Dokumen	Isi Dokumen
1.	Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 10 Tahun 2019.	Tentang Pedoman Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas Korupsi Dan Wilayah Birokrasi Bersih Dan Melayani Di Lingkungan Instansi Pemerintahan.
2.	Perubahan Atas Peraturan Menpan Rb No 52 Tahun 2014	Tentang Pedoman Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas Korupsi Dan Wilayah Birokrasi Bersih Melayani.
3.	Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2016	Tentang Perangkat Daerah.
4.	Permenpan-Rb Nomor 8 Tahun 2021	Tentang Sistem Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.
5.	PP Nomor 30 Tahun 2019	Tentang Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil.
6.	PP Nomor 97 Tahun 2014	Tentang Penyelenggaraan Pelayanan Terpadu Satu Pintu
7.	Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2018	Tentang Perizinan Berusaha Terintegrasi Secara Elektronik.
8.	Peraturan Walikota Metro No.30 Tahun 2020.	Pendelegasian Kewenangan Walikota Metro Dibidang Perizinan dan Non Perizinan Kepada Kepala Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Metro.
9.	Peraturan Walikota Metro Nomor 36 Tahun 2021	Tentang Penyelenggaraan Perizinan Berusaha Di Kota Metro.
10.	Surat Keputusan Walikota Metro Nomor 387/KPTS/D-15/2022	Tentang Pembentukan Tim Teknis Pelayanan Perizinan Dan Non Perizinan Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Metro Tahun 2022.

- | | | |
|-----|--|---|
| 11. | Surat Keputusan Kepala Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Metro No.30/KPTS/D-15/2019 | Tentang Pembentukan Tim Pembangunan Integritas Dilingkungan Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Metro. |
| 12. | Surat Keputusan Kepala Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Metro No.30/KPTS/D-15/2019. | Tentang Pembentukan Tim Pembangunan Integritas Di Lingkungan Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Metro. |
| 13. | Data Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Metro. | <ol style="list-style-type: none"> 1. RENSTRA DPMPTSP Kota Metro Tahun 2021-2026. 2. RENJA DPMPTSP Kota Metro Tahun 2022. 3. LkjIP DPMPTSP Kota Metro Tahun 2021. 4. Data Tim Teknis Tahun 2022. |
| 14. | Buku dan Jurnal | <p>Topik:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Reformasi Birokrasi. 2. Zona Integritas. 3. Manajemen Sumberdaya Manusia. 4. Pengembangan Sumberdaya Manusia. 5. Penilaian Kinerja Pegawai |

Sumber: Disusun oleh Peneliti Tahun 2022

3.6 Teknik Analisis Data

Setelah data-data diperoleh dari lapangan, dikumpulkan, maka tahap selanjutnya adalah pengolahan data dan analisis data. Menurut Miles dan Huberman dalam (Sugiyono, 2016) terdapat tiga komponen analisis data kualitatif, yaitu:

1. *Data Reduction* (Reduksi Data)

Reduksi data merupakan proses merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal penting untuk mencari tema dan pola pada data yang telah terkumpul. Dengan demikian data yang telah melalui proses reduksi dapat memberikan gambaran yang jelas, dan mempermudah peneliti dalam melakukan pengumpulan data selanjutnya Miles dan Huberman dalam (Sugiyono, 2016).

Dalam penelitian ini data yang diperoleh peneliti melalui observasi dan wawancara lapangan, dicatat secara rinci yang kemudian dipilah melalui reduksi data sehingga didapatkan data yang berfokus dan memiliki keterkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan ataupun tidak.

2. *Data Display* (Penyajian Data)

Display data merupakan proses penyajian data yang dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, dan sejenisnya. Dengan melakukan display data, maka dapat mempermudah peneliti dalam memahami apa yang terjadi, merencanakan pekerjaan selanjutnya berdasarkan yang dipahami. Dalam melakukan display data selain teks yang naratif disarankan menggunakan grafik, matriks, *network* (jejaring kerja), dan *chart* Miles dan Huberman dalam (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini penyajian data disajikan dalam bentuk uraian, bagan, gambar, dan lainya yang kemudian dihubungkan dengan pernyataan yang berkaitan dengan penelitian ini.

3. *Conclusion Drawing/Verification* (Penarikan Kesimpulan)

Dalam penelitian kualitatif kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan dapat berubah bila tidak dikemukakan bukti yang kuat yang dapat mendukung pada tahap pengumpulan data yang dilakukan selanjutnya. Tetapi jika kesimpulan yang dikemukakan oleh peneliti pada tahap awal, didukung oleh bukti yang valid maka kesimpulan yang disampaikan adalah kesimpulan yang kredibel Miles dan Huberman dalam (Sugiyono, 2016). Penarikan Kesimpulan dalam penelitian ini dilakukan dengan mengambil intisari dari rangkaian kategori hasil penelitian berdasarkan observasi, wawancara, dan dokumentasi hasil penelitian. Selain itu penarikan kesimpulan yang dilakukan juga berdasarkan pada hasil analisis data yang terdapat dalam penelitian ini.

3.7 Teknik Keabsahan Data

Uji keabsahan data dalam sebuah penelitian merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan apa yang dilaporkan oleh peneliti. Menurut (Sugiyono, 2016) ada empat jenis uji keabsahan data pada penelitian kualitatif, yaitu:

1. Uji Kredibilitas (*Credibility*)

Uji kredibilitas merupakan uji kebenaran terhadap data hasil penelitian kualitatif. Uji kredibilitas memiliki dua fungsi yaitu untuk melakukan pemeriksaan penemuan yang dapat kita capai, dan fungsi yang kedua yaitu untuk memperlihatkan kepercayaan hasil penemuan yang didapatkan dengan jalan pembuktian terhadap objek yang sedang diteliti (Moleong, 2017). Terdapat berbagai macam pengujian kredibilitas menurut (Sugiyono, 2016) salah satunya adalah dengan melakukan triangulasi data, triangulasi dalam uji kredibilitas diartikan sebagai pengecekan data yang bersal dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu. Triangulasi data yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan mendeskripsikan hasil wawancara yang dilakukan bersma informan penelitian serta mengkategorikannya berdasarkan waktu, tempat, dan indikator teori yang digunakan dalam penelitian ini.

2. Uji Keteralihan (*Transferability*)

Nilai dari transfer dalam uji transferability menurut (Sugiyono, 2016) adalah berkenaan dengan sampai dimana hasil penelitian dapat diterapkan atau digunakan dalam situasi lain. Agar orang lain dapat memahami hasil penelitian kualitatif dan kemungkinan untuk menerapkannya, maka laporan hasil penelitian yang dibuat oleh peneliti harus memberikan uraian yang jelas, rinci, sistematis, dan dapat dipercaya. Sehingga pembaca menjadi jelas dengan hasil penelitian dan dapat memutuskan terkait dapat atau tidaknya hasil penelitian diaplikasikan ditempat dan kondisi yang lain.

3. Uji *Depenability*

Uji *depenability* merupakan uji reliabilitas. Menurut (Sugiyono, 2016) uji *depenability* dilakukan dengan melakukan audit terhadap keseluruhan proses penelitian. Sering terjadi bahwa peneliti tidak melaksanakan proses penelitian kelengkapan namun bisa memberikan data, proses uji *depenability* perlu dilakukan untuk mengetahui bahwa benar atau tidaknya data dalam penelitian ini. Uji *depenability* dapat dilakukan dengan cara melakukan audit terhadap keseluruhan proses penelitian yang dilaksanakan oleh auditor atau dosen pembimbing.

4. Uji *Konfirmability* (Kepastian Data)

Uji kepastian data dalam penelitian kualitatif disebut juga dengan uji obyektifitas penelitian. Dalam uji *konfirmability* prosesnya sama dengan uji *depenability* maka dari itu dapat dilakukan secara bersamaan. Menuji *konfirmability* berarti menguji hasil penelitian yang dikaitkan dengan proses yang dilakukan. Apabila hasil penelitian merupakan fungsi dari proses penelitian yang dilakukan, maka penelitian tersebut telah memenuhi standar kepastian (Sugiyono, 2016).

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

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 melalui *capacity building* dan *transfer knowledge* dapat dikatakan cukup berhasil. Hal ini dapat dilihat dari terlaksananya indikator-indikator pengembangan sumberdaya manusia yang telah ditetapkan seperti Visi, Misi, Dan Strategi, Struktur Organisasi, Sistem Manajemen Sumberdaya Manusia, *Partneship* Dan Kerjasama, Serta Kepemimpinan. Meskipun masih terdapat beberapa kekurangan/kendala yang terjadi dalam proses pelaksanaannya.

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.

5.2 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 anggaran untuk mendukung proses pengembangan sumberdaya manusia para pegawainya dalam hal ini mengembangkan kompetensi pegawai 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 berupa kegiatan diklat, pelatihan, maupun BimTek yang dapat mendukung pengembangan kompetensi pegawai, 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
- E. S. (2020). *Konsep Dasar Pengabdian Kepada Masyarakat Pembangunan Dan Pemberdayaan* . Sumatera Utara: Yayasan Kita Menulis.
- Handoyo, E. (2012). *Kebijakan Publik*. Semarang: Widya Karya Semarang.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumberdaya Manusia* . Yogyakarta: Deepublish.
- Mamik, & Syarif, U. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia* . Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Moleong, L. J. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Pt.Remaja Rosdakarya.
- Mustafa,Dkk, P. S. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Penelitian Tindakan Kelas Dalam Pendidikan Olahraga*. Malang: Universitas Negeri Malang .
- Sedarmayanti. (2004). *Pengembangan Kepribadian Pegawai*. Bandung: Mandar Maju.
- Silaen, Dkk, N. R. (2021). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

- Sudirman, Dkk, M. S. (2021). *Pendidikan Budaya Anti Korupsi*. Medan: Insan Cendikia Mandiri.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumberdaya Manusia* . Jakarta: Kencana.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Suwitri, S. (2008). *Konsep Dasar Kebijakan Publik*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Wekke, Dkk, I. S. (2019). *Metode Penelitian Sosial*. Watampone Dan Sorong: Cv. Adi Karya Mandiri.
- Wijaya , H. H. (2019). *Analisis Data Kualitatif*. Makasar.
- Yuniningsih , T. (2017). *Bunga Rampai Etika Administrasi Publik*. Semarang: Program Studi Doktor Administrasi Publik.
- Rahmadana, M. F. (2020). *Pelayanan Publik*. Medan: Yayasan Kita Menulis.

Jurnal

- Affrian, R. (2012). *Kebijakan Publik by Eko Handoyo (z-lib . org)*.
- Amboningtyas, D., & Aneu, Y. (2019). Pengembangan Capacity Building Dalam Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Pada Usaha Kecil Menengah Di Kecamatan Tugu Semarang. *Jurnal Ekbis*, 20(1), 1181. <https://doi.org/10.30736/ekbis.v20i1.202>
- Asep Solikin, H.M Fatchurahman, S. (2017). Pemimpin Yang Melayani Dalam Membangun Bangsa Yang Mandiri. *Anterior Jurnal*, 16, 90–103.
- Asrizal. (2019). Peran kepemimpinan aparatur dalam mewujudkan sumber daya manusia yang profesional pada badan administrasi dan diklat pegawai provinsi riau. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 1(1), 11–19.
- Darmadji. (2018). Info Artikel Abstrak : Jurnal Edufisika. *Jurnal Edufisika*, 3, 33–40. kerjasama, kekompakan siswa
- 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>

Fathya, V. N. (2017). Reformasi Manajemen SDM Aparatur di Indonesia. *Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 10(1), 49–56.

Findarti, F. R. (2016). Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur. *E-Journal Ilmu Administrasi Bisnis*, 4(5), 937–946.

Garaika, G., & Margahana, H. (2019). Peran Seleksi (Selection) Tenaga Kerja Yang Tepat Terhadap Tercapainya Tujuan Organisasi. *Jurnal AKTUAL*, 17(2), 133. <https://doi.org/10.47232/aktual.v17i2.42>

Gopay, R. C., Rumawas, W., & Sambul, S. A. P. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Makassar Mandiri Putra Utama Dealer Mitsubishi (BETA Berlian) Manado. *Productivity*, 2(5).

Habibi, M., & Nugroho, R. (2021). Pelatihan Desain Grafis Untuk Memperoleh Kesempatan Kerja Di Upt Pelatihan Kerja Surabaya. *Jurnal Pendidikan*, 5(1), 54–63. <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jpls/article/view/13540/0%0Ahttps://journal.unesa.ac.id/index.php/jpls/article/download/13540/5620>

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>

Hamid Tome, A. (2012). Reformasi Birokrasi Dalam Rangka Mewujudkan Good Governance Ditinjau Dari Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2010. *Law Journal Sam Ratulangi University*, XX(3), 132–147. http://repo.unsrat.ac.id/cgi/search/simple?q=abdul+hamid+tome&_action_search=Search&_action_search=Search&_order=bytitle&basic_srctype=ALL&_satisfyall=ALL

- Indah Arista Putri, Junriana, Agus Sujono, Ranti, Sendy Elsa Nova, & Erheriyanti. (2020). Hubungan Antara Sikap Kepemimpinan Dengan Etika Organisasi: Suatu Tinjauan. *Jisipol (Jurnal Stisipol)*, 2(1), 330–344.
- Maros, H., & Juniar, S. (2016). *Pentingnya Kerjasama (Partneship) Dalam Pelayanan Kesehatan Di Lembaga Pemasyarakatan*. 2(3), 1–23.
- 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.
- 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>
- Nurlia. (2019). Pengaruh Struktur Organisasi terhadap Pengukuran Kualitas Pelayanan (Perbandingan Antara Ekspektasi/Harapan Dengan Hasil Kerja). *Meraja Journal*, 2(2), 53–58.
- PermenPAN-RB Nomor 10 Tahun 2019. (2019). Tentang perubahan atas Permen PAN-RB Nomor 52 Tahun 2014. *Peraturan*, 53(9), 1689–1699.
- Pramiyati, T., Jayanta, J., & Yulnelly, Y. (2017). Peran Data Primer Pada Pembentukan Skema Konseptual Yang Faktual (Studi Kasus: Skema Konseptual Basisdata Simbumil). *Simetris : Jurnal Teknik Mesin, Elektro Dan Ilmu Komputer*, 8(2), 679. <https://doi.org/10.24176/simet.v8i2.1574>
- 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

- Sari, W. flima. (2020). *Kepemimpinan Pendidikan*.
- Silvia, F. (2018). Pelayanan Prima dan Kepuasan Pelanggan di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Makassar II. *Pelayanan Prima Dan Kepuasan Pelanggan Di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Makassar II*, 1–12. <https://core.ac.uk/display/160497369>
- Susan Eri. (2019). Manajemen Sumberdaya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2, 952–962.
- Syarifah, D. (2016). Feedback yang Berkelanjutan (Continuous Feedback) untuk Mendukung Penilaian Kinerja Efektif. *Insan*, 14(2), 120–126.
- Tamsuri, A. (2022). Literatur Review Penggunaan Metode Kirkpatrick untuk Evaluasi Pelatihan di Indonesia. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(8), 2723–2734. <https://stp-mataram.e-journal.id/JIP/article/view/1154/879>
- Yosepa, H., Samsudin, A., & Ramdan, A. M. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap Tingkat Etos Kerja Karyawan pada Hotel Santika Sukabumi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3), 742. <https://doi.org/10.26740/jim.v8n3.p742-747>

Perundang-Undang

- 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.

Peraturan Walikota Metro Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Penyelenggaraan Perizinan Berusaha Di Kota Metro.

Surat Keputusan Walikota Metro Nomor 387/KPTS/D-15/2022 Tentang Pembentukan Tim Teknis Pelayanan Perizinan Dan Non Perizinan Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Metro Tahun 2022.

Surat Keputusan Kepala Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Metro No.30/KPTS/D-15/2019 Tentang Pembentukan Tim Pembangunan Integritas Dilingkungan Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Metro.