

## **PENINGKATAN KOMPETENSI SUMBER DAYA APARATUR DALAM MENUNJANG KELANCARAN PELAYANAN PUBLIK PADA BADAN PELAYANAN PERIJINAN TERPADU KABUPATEN KUTAI BARAT**

**Janming<sup>1</sup>, Achmad Djumlani<sup>2</sup>, Masjaya<sup>3</sup>**

### ***Abstract***

*This research aims to describe and analyze the Improvement of Human Resource Competence in Supporting the Running of Public Service.*

*The research findings showed that the improvement of human resource competence in the workplace of integrated permit service Board of West Kutai District through the improvement of knowledge, education and training, including the field of general administration, technical field, and leadership education and training so that it can bring about better changes, namely the increasing number of officials holding Sarjana and Master Degrees. The improvement of human resource competence conducted by the Integrated Permit Service Board of West Kutai District through personnel career development was able to change the status of the personnel. Although it was not optimal, the action taken was able to increase the number of competent officials. This was indicated by the number of officials who had developed their careers, both for echelon IV and III. The policy was able to motivate the officials to accomplish their jobs to provide public services. The fact that the improvement of officials, competence was not optimal was caused by the limited authority given to the Head of Integrated permit Service Board to pursue higher education, the limited fund allocation for the improvement of officials competence, and the diversity of officials interests to change their mindsets.*

***Keywords :*** *Competence, Apparatus, Integrated Permit Service Board, West Kutai District.*

---

<sup>1</sup> Mahasiswa Program Magister Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu sosial dan Ilmu politik Universitas Mulawarman.

<sup>2</sup> Dosen Program Magister Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu sosial dan Ilmu politik Universitas Mulawarman.

<sup>3</sup> Dosen Program Magister Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu sosial dan Ilmu politik Universitas Mulawarman.

### **Abstrak**

*Tujuan penelitian adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Aparatur Dalam Menunjang Kelancaran Pelayanan Publik.*

*Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Peningkatan kompetensi sumber daya aparatur di lingkungan kerja Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Kabupaten Kuta Barat melalui peningkatan ilmu pengetahuan, pendidikan dan pelatihan, baik bidang administrasi umum, bidang teknis dan pendidikan dan pelatihan kepemimpinan dapat membawa perubahan yang lebih baik. Yaitu bertambahnya aparatur yang berpendidikan Sarjana dan Magister. Peningkatan kompetensi sumberdaya aparatur yang dilakukan Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Kabupaten Kuta Barat melalui peningkatan karir pegawai dapat merubah status kepegawaian aparatur, meskipun kurang optimal tetapi tindakan yang dilakukan dapat menambah aparatur yang kompeten. Hal tersebut terindikasi jumlah aparatur yang dikembangkan karirnya. baik pada eselon IV, maupun eselon III. Kebijakan yang dilakukan justru dapat memacu semangat untuk melaksanakan tugasnya dalam memberikan layanan pada publik. Kurang optimalnya peningkatan kompetensi aparatur disebabkan oleh terbatasnya kewenangan Kepala Badan Pelayanan Perijinan Terpadu untuk melanjutkan pendidikan, terdapatnya alokasi anggaran untuk peningkatan kompetensi aparatur, dan beragamnya minat aparatur untuk merubah pola pikir.*

**Kata Kunci :** *Kompetensi, Aparatur, Pelayanan Publik, Badan Pelayanan Perijinan Terpadu (BP2T), Kutai Barat.*

### **Pendahuluan**

Pelayanan yang berkualitas merupakan dambaan setiap orang, ironisnya hingga kini harapan masyarakat untuk mendapatkan pelayanan yang berkualitas belum sepenuhnya dapat terpenuhi, dan yang terjadi justru mengecewakan. Khususnya pelayanan yang dilakukan lembaga public, justru masih jauh dari haraapan.

Meningkatnya tuntutan masyarakat terhadap mutu pelayanan, sementara terbatasnya aparatur yang kompeten maka, perlunya pengembangan kompetensi aparatur. Sehubungan hal tersebut maka pemerintah telah mengeluarkan kebijakan melalui Keputusan Badan Kepegawaian Negara Nomor 43 tahun 2004, tentang peningkatan kompetensi pegawai negeri sipil. Diharapkan dengan dikeluarkannya kebijakan tersebut percepatan pengembangan kompetensi aparatur dapat direalisasikan.

Atas dasar kebijakan tersebut, dengan mempertimbangkan terbatasnya kompetensi aparatur di lingkungan kerja Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Kabupaten Kutai Barat, maka pihak lembaga telah melakukan tindakan kooperatif dan antisipatif, agar tuntutan masyarakat dapat terpenuhi. Tidakan yanag dilakukan pihak lembaga adalah mengembangkan kompetensi aparatur.

Pentingnya pengembangan kompetensi aparatur, mengingat masih terbatasnya kompetensi aparatur yang professional. Dari hasil observasi menunjukkan indikasi sebagai berikut : (1) masih banyaknya aparatur yang berpendidikan menengah ke bawah (45 %), (2) terbatasnya aparatur yang memiliki legalitas pelatihan sesuai bidang kerjanya (hanya 38 %), (3) beragamnya minat aparatur untuk meningkatkan kompetensi, dan (4) beragamnya kecakapan aparatur, 5) kurang efektifnya dalam memberikan layanan.

Berdasarkan permasalahan yang dikemukakan diatas, menarik untuk mengkaji lebih mendalam, agar dapat diketahui dengan jelas mengenai permasalahan yang berkenaan dengan pengembangan kompetensi aparatur dalam rangka peningkatan pelayanan publik. Melalui penelitian ini diharapkan dapat mengungkap faktor-faktor yang mendukung dan menghambat pengembangan kompetensi sumberdaya aparatur di lembaga tersebut

## **Kerangka Dasar Teori**

### ***Konsep Pengembangan***

Menurut Hasibuan, (2001 :68), pengembangan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan jabatan melalui pendidikan dan latihan. Pendidikan meningkatkan keahlian teoritis, konseptual, dan moral karyawan, sedangkan latihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan karyawan.

Pendapat berbeda telah dikemukakan Mangkunegara (2001 : 43) bahwa pengembangan lebih difokuskan pada peningkatan kemampuan dalam pengambilan dalam pengambilan keputusan dan memperluas hubungan manusia (*human relation*) bagi manajemen tingkat atas dan menengah.

Menurut Sikula (dalam Hasibuan, 2001 : 69) pengembangan mengacu pada masalah staf dan personel adalah suatu proses pendidikan jangka panjang menggunakan suatu prosedur yang sistematis dan terorganisasi dengan manajemen belajar pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum

### ***Konsep Pengembangan Kompetensi Sumberdaya Aparatur***

McClelland, 1997 : 217) mengatakan bahwa kompetensi sebagai *an underlying characteristic's of an individual which is causally related to criterion-referenced effective and or superior performance in a job or situation* (karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaan). Berangkat dari pengertian tersebut kompetensi seorang individu merupakan sesuatu yang melekat dalam dirinya yang dapat digunakan untuk memprediksi tingkat kerjanya. Sesuatu yang dimaksud bisa menyangkut motif, konsep diri, sifat, pengetahuan maupun kemampuan/keahlian dan kompetensi individu yang berupa kemampuan dan pengetahuan bisa dikembangkan melalui pendidikan dan pelatihan. Sedangkan motif kompetensi dapat diperoleh pada saat proses seleksi. Ini berarti kompetensi dapat diartikan

sebagai seperangkat tindakan cerdas dan penuh tanggungjawab yang dimiliki seseorang sebagai syarat yang dianggap dalam melaksanakan tugas - tugas di bidang pekerjaan tertentu.

Pendapat yang berbeda dikemukakan Hasibuan, (2001 :68), mengemukakan bahwa pengembangan kompetensi merupakan suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan teknis, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dan hal tersebut dapat dilakukan melalui pendidikan penjenjangan, dan berbagai jenis latihan. Pendidikan diarahkan untuk meningkatkan ilmu pengetahuan agar memiliki wawasan yang lebih luas dan pola pikir yang kritis dan analitis. Sedangkan latihan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan teknis untuk menunjang pelaksanaan tugas.

Steward (1997 : 64) menawarkan bentuk pengembangan kompetensi dapat dilakukan melalui pengembangan intelektual, karena dengan cara tersebut dapat meningkatkan pengetahuan, kemampuan akademik, kecakapan, pengalaman dan selanjutnya dapat digunakan sebagai modal kerja. Untuk membangun sumberdaya aparatur berkualitas diperlukan suatu upaya yang sistematis, berkelanjutan dan komprehensif sehingga terciptanya aparatur yang sesuai kualifikasi yang diharapkan. Upaya tersebut tidak hanya dilakukan melalui pendidikan formal, tetapi dapat dilakukan melalui berbagai jenis pelatihan yang relevan.

### ***Tujuan Pengembangan Kompetensi Aparatur***

Tujuan pengembangan, menurut Hasibuan (2001 : 69-71) pada hakekatnya menyangkut hal-hal sebagai berikut : (a) Produktivitas kerja; dengan pengembangan produktivitas kerja karyawan yang meningkat, kualitas dan kuantitas akan semakin baik, karena *technical skill*, dan *managerial skill* aparatur yang semakin baik, (b) Efisiensi; untuk meningkatkan efisiensi tenaga, waktu dari kegiatan yang dilaksanakan serta mengurangi pemborosan. (c) Kerusakan; karena aparatur sudah ahli menjalankan mesin-mesin sehingga hal ini akan mengurangi kerusakan-kerusakan, (d) kecelakaan; pembangunan bertujuan mengurangi tingkat kecelakaan karyawan sehingga jumlah biaya pengobatan berkurang yang dikeluarkan oleh organisasi (e) pelayanan; untuk meningkatkan pelayanan yang lebih baik dari aparatur kepada masyarakat, merupakan daya tarik yang sangat penting. (f) moral; dengan pengembangan, moral aparatur akan lebih baik karena keahlian dan keterampilan sesuai dengan pekerjaannya sehingga mereka antusias untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. (g) karier; kesempatan untuk meningkatkan karier aparatur semakin besar, karena keahlian, keterampilan dan prestasi kerjanya lebih baik, promosi biasanya didasarkan pada keahlian dan prestasi kerja seseorang. (h) konseptual; dengan pengembangan, manajer semakin cakap dan cepat dalam mengambil keputusan yang lebih baik; karena *technical skill*, *human skill* dan *managerial skill*-nya. (i) kepemimpinan; kepemimpinan seseorang akan semakin baik *human relations*nya lebih luas, motifasinya lebih terarah sehingga pembinaan kerjasama vertikal dan horisontal semakin harmonis. (j) balas jasa; dengan pengembangan, balas jasa (gaji, upah insentif) aparatur

akan meningkat karena prestasi mereka semakin besar, (k) konsumen; pengembangan aparatur akan memberikan manfaat yang baik bagi masyarakat, karena mereka akan memperoleh barang atau pelayanan yang lebih bermutu.

Sedangkan Martoyo, (2000 : 68) menyebutkan 8 (delapan) jenis tujuan pengembangan kompetensi sumberdaya aparatur, yaitu :

1. Produktivitas personil di organisasi (*productivity*)
2. Kualitas produk organisasi (*Quality*)
3. Perencanaan sumberdaya manusia (*Human resources planning*)
4. Semangat personil dan iklim organisasi (*Morale*)
5. Meningkatkan kompensasi secara tidak langsung (*indirect compensation*)
6. Kesehatan dan keselamatan kerja (*health and safety*)
7. Pencegahan merosotnya kemampuan personil (*absolence prevention*)
8. Pertumbuhan kemampuan personil (*personal growth*).

### ***Pendidikan dan Pelatihan***

Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu instrumen dari pembinaan dengan tujuan untuk membentuk kepribadian, sikap dan perilaku serta meningkatkan keterampilan dan keahlian aparatur.. Pada dasarnya pendidikan adalah segala usaha untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia, jasmaniah dan rohaniah, yang berlangsung seumur hidup, baik di dalam maupun di luar sekolah. Sedangkan pelatihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori. Pelatihan adalah proses belajar-mengajar, dengan menggunakan teknik dan metode tertentu.(PP Nomor 101 tahun 1999, tentang Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil)

Ranupandoyo dan Husnan (1996 : 70), memformulasikan tentang pendidikan dan pelatihan sebagai berikut :

1. Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk didalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.
2. Pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi. Pelatihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan oleh organisasi untuk mencapai tujuan.

Dari beberapa pendapat di atas, baik yang berkaitan dengan pengertian pendidikan dan pelatihan, faedah maupun tujuan dari dilaksanakannya pendidikan dan pelatihan, tidaklah berlebihan kalau dikatakan bahwa pendidikan dan pelatihan sangat diperlukan dalam usaha untuk meningkatkan kemampuan kerja serta mengembangkan pengetahuan pegawai. Dengan adanya minat, kemauan serta semangat kerja yang tinggi, kemudian diimbangi kemampuan serta

pengetahuan yang memadai yang diperoleh dari pengalaman kerja maupun dari keikutsertaan pada program-program pendidikan dan pelatihan maka hasil kerja pegawai dapat dicapai secara optimal.

### ***Konsep Pelayanan Publik***

Menurut Moekijat (1999 :75) bahwa pelayanan merupakan suatu kegiatan atau aktivitas yang sifatnya berwujud atau tidak berwujud yang dilakukan untuk melayani konsumen dengan memberikan barang atau jasa disertai atau tanpa disertai pemindahan kepemilikan atas suatu benda atau jasa tertentu. Menurut Kepmenpan Nomor 63 tahun 2003 tentang Pedoman Pelayanan Umum bahwa penyelenggaraan pelayanan hendaknya memperhatikan prinsip-prinsip pelayanan sebagai berikut :

1. Kesederhanaan, dalam arti bahwa prosedur/ tata cara pelayanan diselenggarakan secara mudah, lancar, cepat, tidak berbelit-belit, mudah dipahami dan mudah dilaksanakan.
2. Kejelasan kepastian, dalam arti adanya kejelasan dan kepastian mengenai :
  - a. Prosedur/ tata cara pelayanan umum;
  - b. Persyaratan pelayanan umum, baik teknis maupun administratif;
  - c. Unit kerja dan atau pejabat yang berwenang dan bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan umum;
  - d. Rincian biaya/tarif pelayanan umum dan tata cara pembayarannya;
  - e. Jadwal waktu penyelesaian pelayanan umum;
  - f. Hak dan kewajiban, baik dari pemberi maupun penerima pelayanan umum, berdasarkan bukti-bukti penerimaan permohonan/ kelengkapannya, sebagai alat untuk memastikan pemrosesan pelayanan umum;
  - g. Pejabat yang menerima keluhan masyarakat..
3. Keamanan, dalam arti bahwa proses serta hasil pelayanan publik dapat memberikan keamanan dan kenyamanan serta dapat memberikan kepastian hukum;
4. Keterbukaan, dalam arti prosedur/ tata cara, persyaratan, satuan kerja / pejabat penanggung jawab pemberi pelayanan publik, waktu penyelesaian dan rincian biaya/tarif dan hal-hal lain yang berkaitan dengan proses pelayanan umum wajib diinformasikan secara terbuka agar mudah diketahui dan dipahami oleh masyarakat, baik diminta maupun tidak diminta;
5. Efisien, dalam arti persyaratan pelayanan hanya dibatasi pada hal-hal yang berkaitan langsung dengan maksud dan tujuan pelayanan yang diberikan, mencegah adanya pengulangan pemenuhan kelengkapan persyaratan, dalam hal proses pelayanannya mempersyaratkan kelengkapan sebagai persyaratan dari satuan kerja/instansi pemerintaha lain yang terkait.
6. Ekonomis, dalam arti pengenaan biaya pelayanan publik harus ditetapkan secara wajar dengan memperhatikan nilai barang dan atau jasa pelayanan publik dan tidak menuntut biaya yang tinggi diluar kewajiban, kondisi dan

- kemampuan masyarakat untuk membayar secara umum, ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
7. Keadilan yang merata, dalam arti cakupan / jangkauan pelayanan publik harus diusahakan seluas mungkin dengan distribusi yang merata dan diperlakukan secara adil;
  8. Ketepatan waktu, dalam arti pelaksanaan pelayanan publik dapat diselesaikan dalam kurun waktu yang telah ditentukan.

Dalam konteks iklim pelayanan publik di lingkungan aparatur pemerintah, pelayanan harus mencerminkan prinsip-prinsip pelayanan sebagai berikut ::

- 1) Sederhana, mudah, lancar cepat, dan tidak berbelit-belit;
- 2) Jelas dan pasti dalam hal : tata cara, persyaratan, rincian biaya, jadwal waktu dan pejabat yang menerima keluhan publik;
- 3) Aman, nyaman dan dapat memberikan kepastian hukum;
- 4) Transparan dalam segala hal yang berkaitan dengan proses pelayanan publik agar mudah diketahui dan dipahami oleh publik;
- 5) Efisien dalam penentuan persyaratan dan dicegah adanya pengulangan pemenuhan kelengkapan persyaratan;
- 6) Ekonomis dalam hal pengenaan biaya dan ditetapkan secara wajar;
- 7) Adil dan merata dalam hal pemberian pelayanan, dan
- 8) Tepat waktu dalam setiap penyelesaian pekerjaan. (Islamy, 2001 : 76)

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, maka seiring dengan kebijakan pelayanan publik maka secara implementatif perlu diarahkan agar memiliki tujuan yang pasti serta makna yang dipahami oleh masyarakat sebagai pembeli jasa pelayanan. Upaya-upaya yang dapat dilakukan adalah melakukan pembinaan secara simultan, mensosialisasikan keputusan-keputusan yang telah disepakati bersama;

### **Metode Penelitian**

Fokus penelitian yang ditetapkan meliputi : Pengembangan Ilmu Pengetahuan, Pengembangan dibidang keterampilan dan keahlian, : Penempatan kerja sesuai keterampilan dan keahlian, sedangkan sumber data diambil dari informan dan key informan serta didukung dengan data sekunder yang relevan dengan masalah yang diteliti. Analisis data yang digunakan adalah model interaktif sebagaimana yang dikembangkan Miles dan Huberman melalui tahapan-tahapan yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan kesimpulan/verifikasi data.

### **Hasil Penelitian dan Pembahasan**

#### ***Gambaran Umum Badan Pelayanan Perijinan Terpadu (BP2T) Kab. Kutai Barat***

Badan Pelayanan Perijinan Terpadu (BP2T) merupakan organisasi perangkat daerah Kabupaten Kutai Barat. Lembaga tersebut dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Kutai Barat Nomor 3 Tahun 2009 tentang susunan organisasi dan tata kerja Inspektorat Wilayah Kabupaten, Badan Perencanaan

Pembangunan Daerah, Lembaga Teknis Daerah dan Lembaga Teknis Daerah dan Lembaga Teknis Daerah lainnya Kabupaten Kutai Barat.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, lembaga tersebut diatur berdasarkan Peraturan Bupati Kabupaten Kutai Barat Nomor 46 Tahun 2010 tentang Tugas Pokok dan Fungsi dan Uraian Tugas Pejabat Struktural di Lingkungan Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Kabupaten Kutai Barat.

Secara struktural, Badan Pelayanan Perijinan Terpadu merupakan satuan kerja perangkat daerah (SKPD) yang dipimpin oleh Kepala Badan, dan dalam melaksanakan tugas berada dibawah pembinaan dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Keber-adaan lembaga tersebut mempunyai peranan penting dalam rangka melayani kepentingan masyarakat. Dengan dibentuknya Badan pelayanan perijinan terpadu (BP2T), maka segala perijinan terkait dengan kepentingan masyarakat dapat diselesaikan pada satu tempat sehingga masyarakat tidak dihadapkan pada pengorbanan yang tinggi, baik waktu, tenaga maupun biaya. Karena itu keberadaan lembaga tersebut telah disambut baik oleh lapisan masyarakat, mengingat kontribusinya bukan hanya memberikan kemudahan dalam pelayanan, tetapi dari segi efisiensi dapat mendorong motivasi masyarakat untuk memenuhi kewajibannya. Disisi lain, dapat memacu para pelaku usaha dalam peningkatan usaha, karena tidak dihadapkan oleh biaya ekonomi tinggi.

### ***Pengembangan Ilmu Pengetahuan***

Pengembangan kompetensi yang dilakukan melalui jalur pendidikan formal telah menghasilkan beberapa aparatur yang berpendidikan sarjana maupun magister. Melalui kegiatan tersebut meskipun belum mencapai hasil yang optimal, tetapi dari upaya yang dilakukan mampu menambah aparatur yang kompeten. Dalam pengembangan kompetensi aparatur, Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Kabupaten Kutai Barat telah menghasilkan sebanyak 7 orang yang menyelesaikan pendidikan formal. Dari umlah tersebut diantaranya 2 orang berpendidikan Sarjana dan 2 orang berpendidikan Magister. Disamping itu terdapat 3 yang masih dalam proses tugas akhir. Ini berarti upaya lembaga dalam mengembangkan kompetensi aparatur yang dilakukan Badan Pelayanan Perijinan Terpadu mampu menambah kapasitas dan kompetensi aparatur. Meskipun hasil yang dicapai kurang optimal, tetapi dengan bertambahnya aparatur yang mempunyai pendidikan Sarjana dan Magister ternyata besar kontribusinya untuk menunjang kelancaranb pelayanan pada publik..Kurang optimalnya dalam meningkatkan kompetensi aparatur disebabkan oleh terbatasnya alokasi anggaran yang disediakan tiap tahunnya sehingga peningkatan kompetensi hanya terbatas pada aparatur tertentu.

### ***Keterampilan dan Keahlian Dibidang Administrasi Umum***

Dalam rangka meningkatkan kompe-tensi profesional, hal tersebut dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan. Melalui instrumen tersebut dapat

membentuk kepribadian dan profesional aparatur dalam rangka menunjang kelancaran pelayanan publik. Pendidikan dan pelatihan administrasi umum yang dilakukan Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Kabupaten Kutai Barat bermaksud untuk meningkatkan kinerja aparatur mengingat masih banyaknya aparatur yang kurang profesional. Hal tersebut dilakukan dalam meningkatkan keterampilan dan keahlian aparatur yang nantinya dapat dijadikan sebagai modal kerja untuk menunjang kelancaran tugas, karena itu tindakan yang dilakukan lembaga tersebut cukup beralasan. Meski demikian secara aplikatif usaha yang dilakukan dalam bentuk peningkatan keterampilan dan keahlian aparatur telah menunjukkan perubahan yang berarti yaitu bertambahnya aparatur yang memiliki legalitas pelatihan administrasi umum. Hanya saja upaya yang dilakukan selama ini belum optimal, karena belum semua pegawai mendapatkan kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan.. Kurang optimalnya dalam mengembangkan kompetensi aparatur di lembaga tersebut karena selain terbatasnya alokasi anggaran pengembangan dan juga terbatasnya kewenangan Kepala Badan Pelayanan Perijinan Terpadu dalam menentukan kebijakan terutama untuk meningkatkan keterampilan dan keahlian aparatur yang dipimpinya. Disisi lain kurangnya minat dan kemauan sebagian kecil aparatur juga merupakan suatu persoalan yang dihadapi lembaga sehingga peningkatan keterampilan dan keahlian aparatur kurang optimal. Meski demikian upaya terus dilakukan yaitu memberikan pemahaman dan pengertian secara simultan hingga tumbuhnya kesadaran aparatur untuk meningkatkan kompetensinya. Hasil yang dicapai cukup menggembirakan, yaitu bertambahnya beberapa aparatur yang memiliki legalitas pelatihan yang sesuai dengan bidang kerjanya. Komitmen Kepala Badan Pelayanan Perijinan Terpadu untuk meningkatkan kompetensi aparatur merupakan suatu gagasan yang tepat, mengingat masih banyaknya aparatur yang belum memiliki legalitas pelatihan sesuai bidang kerjanya. Karena itu Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Kabupaten Kutai Barat telah memberikan kesempatan sebanyak 10 orang untuk mengikuti 7 jenis pelatihan, yang terdiri dari 5 orang dilaksanakan pada tahun 2012, dan 5 orang dilaksanakan pada tahun 2013.

Dari hasil observasi menunjukkan bahwa aparatur yang memiliki legalitas pelatihan pada umumnya mengalami perubahan dibandingkan sebelumnya terutama dalam menyelesaikan pekerjaan lebih efektif, bahkan memiliki keunggulan dibandingkan dengan aparatur lainnya dalam hal pekerjaan. Dengan demikian pendidikan dan pelatihan yang pernah diikuti dapat memberikan kontribusi yang berarti untuk menunjang pelayanan pada masyarakat. Dengan demikian, peningkatan kompetensi aparatur yang dilakukan Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Kabupaten Kutai Barat mampu membawa perubahan yang lebih baik untuk mendukung pelayanan publik.

### ***Keterampilan dan Keahlian Di-bidang Teknis***

Dari aspek pendidikan dan pelatihan teknis ternyata menunjukkan hasil cukup baik yaitu bertambahnya tenaga yang terampil. Meskipun hasil yang dicapai kurang optimal tetapi tindakan yang dilakukan Kepala Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Kabupaten Kutai Barat melalui pendidikan dan pelatihan teknis telah menghasilkan beberapa aparatur yang memiliki legalitas pelatihan. Secara empirik, aparatur yang memiliki keterampilan dan keahlian justru menunjukkan hasil kerjanya lebih efektif. Hal tersebut terindikasi dari tindakan yang dilakukan dalam melayani publik lebih baik. Hal tersebut merupakan manifestasi dari pendidikan dan pelatihan teknis yang dilakukan aparatur. Atas dasar pendidikan dan pelatihan teknis, menjadikan mereka sebagai tenaga yang cakap dan terampil. Dengan keterampilan yang dimiliki itulah dapat dijadikan sebagai modal kerja untuk menunjang aktivitas rutin.

Dalam hal pengembangan kompetensi aparatur yang dilakukan Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Kabupaten Kutai Barat, ternyata mampu merubah keadaan, yaitu bertambahnya 16 aparatur yang mempunyai legalitas pelatihan bidang teknis. Dari jumlah tersebut diantara 9 orang dilaksanakan pada tahun 2012, dan 7 orang dilaksanakan pada tahun 2013. Dengan bertambahnya aparatur yang memiliki legalitas pelatihan teknis dapat menambah kekuatan lembaga dalam mewujudkan visi dan misi yang telah ditetapkan.

Kurang optimalnya hasil pengembangan kompetensi aparatur melalui pendidikan dan keterampilan teknis, karena terkendala oleh terbatasnya alokasi dana dan beragamnya responsibilitas aparatur untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan teknis. Nampaknya responsifitas aparatur belum menunjukkan komitmen yang kuat untuk mendukung kinernyanya, padahal hal tersebut sangat penting untuk pengembangan kemampuan indivisi, meskipun harus memerlukan pengorbanan, karena sikapnya skiptis nampaknya sulit berorientasi pada pres-tasi. Misalnya dalam pengembangan kerampilan dan keahlian, tidak harus menggantungkan / menunggu kesempatan yang diberikan lembaga, dan pegawai dapat melakukannya sendiri. Nampaknya pemikiran seperti ini belum disadari oleh semua pegawai sehingga dalam pengembangannya selalu mengharapkan uluran lembaga. Jika hal tersebut dikaitkan dengan kemampuan lembaga maka akan menghadapi resistensi karena kreativitas dan sikap inovatif harus menjadi tema yang arus direalisasikan secara mandiri. Tetapi pemikiran aparatur di lembaga tersebut berbeda, karena belum semua aparatur memiliki sikap inovatif dan kreativitas dalam mendukung kinerja, karena itu tidaklah mengherankan jika dalam mengembangkan kompetensi aparatur bidang teknis hanya terbatas pada aparatur tertentu, terutama aparatur idealis dan getol dengan perubahan kurang optimal.

### ***Keterampilan dan Keahlian Dibidang Kepemimpinan***

Pengembangan kompetensi aparatur lainnya dilakukan Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Kabupaten Kutai Barat dalam bentuk pendidikan dan pelatihan

teknis fungsional atau diklatpim. Jenis pelatihan semacam ini edentik dengan diklatpim. Pelatihan semacam ini penting untuk memberikan pembekalan terhadap aparatur yang akan menduduki eselon setingkat lebih tinggi. Pendidikan dan pelatihan kepemimpinan dilakukan bermaksud selain untuk meningkatkan kemampuan manajerial juga untuk membentuk perilaku aparatur yang lebih baik sehingga mampu menjalankan tugas dan fungsinya secara professional.

Pegawai yang diberikan kesempatan sangat terbatas tergantung pada formasi dan prestasi pegawai sehingga orang yang ditunjuk jumlah terbatas. Dalam kurun waktu 2 tahun terakhir ini, Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Kabupaten Kutai Barat telah memberikan kesempatan sebanyak 7 orang. Dari jumlah tersebut diantaranya, pada tahun 2012 sebanyak 3 orang dan pada tahun 2013 sebanyak 4 orang. Dari jumlah tersebut diantaranya 4 orang mengikuti diklatpim IV, 2 orang mengikuti diklatpim III, dan 1 orang mengikuti diklatpim II.

Dari hasil observasi menunjukkan bahwa dari 7 orang tersebut belum semuanya menduduki jabatan struktural, dan hanya 3 orang yang sudah menempati jabatan sesuai dengan tingkat diklatpim yang diikuti, diantaranya Diklatpim II hanya 1 orang dan Diklatpim IV sebanyak 2 orang, dan sisanya menunggu formasi yang tidak lama lagi akan mengalami kekosongan sebab yang bersangkutan akan mengakhiri masa pensiun. Dalam hal pendidikan dan pelatihan kepemimpinan dipersiapkan untuk menggantikan pegawai yang akan menghadapi masa pensiun atau karena adanya *rolling position* dan waktunya cukup tepat pada formasi yang akan digantikan.

### ***Pengembangan Karier***

Pengembangan kompetensi aparatur lainnya diukur melalui pengembangan karir. Dalam hal pengembangan karir pegawai di Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Kabupaten Kutai Barat menunjukkan indikasi cukup baik. Secara aplikatif dalam mengembangkan karir aparatur di lembaga tersebut lebih mengedepankan pendekatan normatif dan obyektivitas daripada pendekatan politis. Artinya pegawai yang dikembangkan didasarkan pada pendekatan normatif dan obyektivitas. Meski demikian tidak dipungkiri masih adanya pendekatan politis, dan itupun jumlahnya relatif kecil. Karena berfungsinya lembaga Baparjakat sehingga dalam mengakaatan jabatan pegawai lebih dominan ditentukan oleh lembaga tersebut. Pegawai yang dipromosikan telah memenuhi persyaratan administratif sebagaimana yang diatur dalam analisis jabatan. Pengembangan karir pegawai di lingkungan kerja di Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Kabupaten Kutai Barat, selain mempertimbangkan aspek prestasi kerja, kompetensi, kepangkatan dan ethos kerja juga formasi yang tersedia sehingga diperoleh keselarasan dan keserasian antara formasi yang akan diduduki dengan kompetensi aparatur yang akan ditempatkan

## **Kesimpulan**

1. Peningkatan kompetensi sumber daya aparatur di lingkungan kerja Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Kabupaten Kuta Barat melalui peningkatan ilmu pengetahuan, pendidikan dan pelatihan, baik bidang administrasi umum, bidang teknis dan pendidikan dan pelatihan kepemimpinan dapat membawa perubahan yang lebih baik. Yaitu bertambahnya aparatur yang berpendidikan Sarjana dan Magister.
2. Secara faktual pengembangan kompetensi sumberdaya aparatur di lingkungan kerja Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Kabupaten Kuta Barat memberikan kontribusi yang berarti untuk menunjang kelancaran pelayanan Publik.
3. Ada perubahan atau perbaikan mengenai kompetensi aparatur di lingkungan kerja Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Kabupaten Kuta Barat , baik perubahan dari segi kompetensi maupun perubahan sikap dan perilaku aparatur dalam menghadapi beban kerja dan tuntutan masyarakat pengguna jasa atas layanan yang berkualitas. Dengan demikian peningkatan kompetensi aparatur yang dilakukan lembaga tersebut mempunyai kontribusi yang berarti untuk menunjang kelancaran pelayanan publik.
4. Kurang optimalnya pengembangan kompetensi sumberdaya aparatur disebabkan oleh terbatasnya alokasi dana yang dianggarkan untuk peningkatan kompetensi aparatur, beragamnya minat aparatur untuk meningkatkan kompetensi aparatur, dan masih kuatnya aparatur yang mempertahankan budaya kerja secara konvensional,. sehingga upaya untuk meningkatkan kompetensi justru kurang diperhatikan..

## **Saran-saran**

Dari hasil kesimpulan tersebut, penulis akan mencoba untuk memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Dalam rangka meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja pegawai perlu memberikan kesempatan yang sama kepada seluruh pegawai untuk dibina melalui pendidikan dan pelatihan terutama diberikan kesempatan kepada pegawai yang memiliki prestasi kerja yang lebih baik.
2. Meningkatkan kemampuan sumber daya aparatur dengan cara memberikan kesempatan untuk mengikuti pendidikan formal, pendidikan dan pelatihan ataupun pelatihan lain apapun bentuknya yang ada relevansinya dengan bidang kerjanya, dan yang terpenting melalui kegiatan tersebut dapat menambah kemampuan, keterampilan dan kecakapan pegawai sebagai modal untuk berprestasi.
3. Untuk pegawai yang telah mendapat legalitas pelatihan hendaknya ditempatkan pada posisi yang relevan dengan keahliannya sehingga dapat dikembangkan sesuai bakat dan kemampuannya. Selain itu pegawai yang memiliki keterampilan dan keahlian agar dapat dimanfaatkan semaksimal mungkin dengan memberikan tanggung jawab yang sesuai dengan tingkat kemampuannya.

### Daftar Pustaka

- Anonim**, *Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999, Pengganti Undang-Undang Nomor 18 tahun 1974 Tentang Pokok Kepegawaian*. Indonesia. Jakarta.
- \_\_\_\_\_, *Undang-undang Nomor 47 tahun 1999, tentang pemekaran wilayah Provinsi Kalimantan Timur*
- \_\_\_\_\_, 2000. *Peraturan Pemerintah Nomor 101, Tentang Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil*, Indonesia. Jakarta.
- \_\_\_\_\_, *Keputusan Badan Kewpegawaian Negara No. 43 tahun 2003 tentang Pengangkatan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil*. Indonesia. Jakarta
- Achmad Budiono, 1997, *Implementasi Otonomi Daerah Tingkat II Sidoarjo Propinsi Jawa Timur*, Tesis PPSUB, Unibraw, Malang.
- Anderson, J.E. 1979. *Public Policy Making*. New York : Holt, Rine hart and Winston.
- Armen Yudi, 1997, *Strategi Peningkatan Kemampuan Adminisitratif Pegawai Aparatur Pemerintah Daerah Tingkat II Pesama, Sumatra Barat*, Tesis, PPSUB, Unibraw, Malang.
- Hasibuan, Melayu SP., 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kesembilan, Gunung Agung, Jakarta.
- Islmay, M.Irfan, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Seri Monograf Manajemen Pelayanan Publik, FIA-Unibraw, Malang.
- Mangkunegara, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Martoyo, Susilo, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Keempat, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Miles, Matthew B., A. Michael Hubermn, 2005, *Analisis Data Kualitatif*, Jakarta, UI-Press.
- Moekijat, 1980, *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Mandar Maju, Bandung.
- Moenir, A. S., 2001, *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*, Gunung Agung, Jakarta.
- Osborne, David, Ted Gebler, 2000, *Mewirusahaakan Birokrasi*, diterjemahkan Abdul Rosyid, PT Taruna Grafika, Jakarta.
- Siagian, Sondang P., 1995, *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*, CV Haji Masagung, Jakarta.
- Thoha, Miftah 2000, *Proseding Workshop, Capacity Bulding : Pemberdayaan Kapasitas Sumber Daya Daerah Dalam Pelaksanaan Otonomi, Propinsi Jawa Timur*, Jakarta, LAN.