

Kompetensi Aparat Sipil Negara (ASN) di Dinas Penanaman Modal Kabupaten Pohuwato

Umar Sune¹ dan Rusni Djafar²

^{1, 2} Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Pohuwato

umaralmarisi@gmail.com

Received: 04 April 2023; Revised: 30 Mei 2023; Accepted: 15 Juni 2023; Published: Agustus 2023; Available online: Agustus 2023

Abstract

The aim of the research is to determine the competency of State Civil Apparatus (ASN) in the Pohuwato Regency Investment Service. The research object is the Competency of State Civil Apparatus (ASN) at the Pohuwato Regency Investment Service. Research design, the author uses qualitative methods, the research results show that 1) Competency through the knowledge dimension of officers regarding the implementation of duties and functions as state civil servants who provide services to those who need various services provided by the Pohuwato Regency Investment Service. The seriousness of the apparatus in providing satisfaction to the community is largely determined by the knowledge capability of each apparatus. 2) Competency through the dimensions of skills displayed in providing services that satisfy the community. The ability of the authorities to create brilliant ideas in carrying out their duties and work is the main goal in achieving the organization's vision and mission in Pohuwato district capital investment. All of this can be realized if state civil servants act as public servants who have the skills and abilities to carry out their respective duties well. However, what is very important is the availability of adequate facilities to provide services that meet community expectations. Open information facilities need to be provided by the department with the aim of providing the widest possible opportunity for the public to access the information they need. Along with the development of technology and information which opens wider access to the public, services are more effective and efficient. 3) The next dimension of competence is attitude. The attitude and behavior of the apparatus in providing services is certainly important in building the competency of the apparatus. In order to create a work climate that is highly desired by the community, the investment service, which is the focus of integrated services, has made efforts to provide services through civil servants who have been entrusted with the task of providing services in a polite and pleasant manner for everyone. Mastery of tasks, skills and an attitude that always appreciates service needs is the goal of the Pohuwato district investment service organization.

Keywords: Apparatus Competence; Capital Investment Service; Pohuwato

PENDAHULUAN

Konsep kompetensi mulai populer pada tahun 1990-an bahkan tahun 2000-an, dimana bangsa Indonesia dan bangsa lainnya di dunia sedang mengalami perubahan paradigma misalnya dalam penerapan demokrasi, desentralisasi serta globalisasi. Ide dasar kompetensi sesungguhnya telah berawal dari David McClland pada tahun 1974 melalui suatu tulisan yang cukup kontroversial dalam jurnal *American Psychologist* dengan judul *Testing for Competence Rather Than For Intelligence*, (Sudarmanto;40)

Salah satu amanat Undang-Undang nomor 43 tahun 1999 tentang Pokok-Pokok KeAparat Sipil Negara pasal 17 ayat 2 ditegaskan bahwa pengangkatan Aparat Sipil Negara (ASN) dalam suatu jabatan berdasarkan prinsip profesional sesuai dengan kompetensi, prestasi kerja dan jenjang pangkat yang ditetapkan untuk jabatan itu serta syarat objektif lainnya tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras atau golongan. Sehubungan dengan itu. Pemerintah Indonesia telah melakukan perubahan-perubahan mendasar dibidang kelembagaan pemerintah dan penataan keAparat Sipil Negara negeri sipil yang meliputi standar

kompetensinya.

Upaya tersebut akan lebih terarah bila Instansi/organisasi pemerintah terus memperbaiki sistem pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) dan mencoba menempatkan Aparat Sipil Negara yang mempunyai bidang kompetensi yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaannya sehingga akan menciptakan proses kerja yang lebih efektif dan efisien.

Dari hasil pengamatan/observasi yang dilakukan penulis bahwa masih terdapat instansi yang menempatkan aparatnya yang tidak sesuai dengan kompetensi bidang keilmuannya, antara lain di Dinas Penanaman modal Kabupaten Pohuwato dimana terdapat Aparat Sipil Negara yang memegang jabatan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan aparat tersebut. Hal ini perlu disikapi oleh pemerintah kabupaten pohuwato, sebab kewenangan dalam penempatan aparat adalah wewenang pemerintahan Kabupaten dalam hal ini Kepala Daerah.

Jika dilihat dari tinjauan teori bahwa pengangkatan aparat sipil Negara (ASN) dalam jabatan struktural dilakukan dengan mempertimbangkan faktor-faktor antara lain : pendidikan, pelatihan jabatan, kompetensi, serta masa jabatan seorang Aparat Sipil Negara

sejak pengangkatan pertama dalam jabatan tertentu sampai dengan pensiun. Namun demikian dalam kenyataannya syarat-syarat yang ditetapkan untuk pengangkatan pejabat dalam jabatan struktural tidak hanya murni berdasarkan penilaian atas bobot tugas, tanggung jawab dan wewenang tetapi malah lebih ditentukan karena faktor diluar hal tersebut, antara lain adanya kedekatan Aparat Sipil Negara dengan pimpinan, bahkan ada unsure politik di dalamnya.

Bagaimana kompetensi Aparat Sipil Negara (ASN) di Dinas Penanaman modal Kabupaten Pohuwato? Adapaun tujuan penelitian dilaksanakan agar diperoleh gambaran tentang kompetensi Aparat Sipil Negara (ASN) di Dinas Penanaman Modal Kabupaten Pohuwato”.

Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut pendapat *Michael Amstrong*, dalam *Ati Cahayani (2005:2)* bahwa manajemen sumber daya manusia adalah sebagai pendekatan strategik dan koheren untuk mengelola asset paling berharga milik organisasi, orang-orang yang bekerja di dalam organisasi, baik secara individu maupun kolektif, guna member sumnbangan untuk pencapaian sasaran organisasi.

Dari defenisi di atas, dapat

disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusi yang berada di dalam suatu organisasi yang ingin mencapai tujuan bersama, yaitu tujuan organaisasi.

Manajemen sumber daya manusia dapat pula di definisikann sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai) dalam dunis kerja untuk mencapai tujuan organaisasi dan pengembangan individu pegawai. (Anwar Mangkunara:2017:2)

Konsep Kompetensi

Definisi kata dari kompotensi berasal dari bahas Latin yakni *Compotences* yang merupakan *present participle* dari kata kerja *competere*. Kata ini mengandung dua bagian yaitu “*Com*” yang berarti bersama- sama (*Together*), dan *Petere* yang berarti berjuang/memperjuangkan (*Strive*). Jadi secara literal, *competere* dapat diartikan memperjuangkan bersama-sama.

Ada beberapa definisi tentang kompotensi yang dikemukakan oleh para ahli, antara lain : *Ricard E,Boyatzi (1982:23)*, kompotensi adalah karakteristik – karakteristik yang berhubungan dengan kinerja unggul dan atu efektif di dalam pekerjaan. Kemudian *Brian E.Becher, Mark Huslid & Dave Ulrich (2001:156)*

Menurut Totok Budi Santoso:

kompetensi yang berdasarkan Badan Kependidikan Nasional (BKN : 2003) dimana dinyatakan bahwa Kompetensi adalah berupa pengetahuan, keterampilan serta sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya sehingga Aparat Sipil Negara atau ASN tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien.

Pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki Aparat Sipil Negara dapat diperoleh dari latar belakang pendidikan (SD,SMP,SMA dan Perguruan Tinggi), maupun Non formal (Pelatihan, diklat, kursus, keahlian khusus). Tingkat pendidikan terakhir, jurusan, lamanya bekerja, pengalaman kerja juga merupakan faktor pendukung kualitas pengetahuan dan keterampilan. Sedangkan sikap dapat diperoleh dengan melihat cara berperilaku Aparat Sipil Negara. Pada gambar di bawah ini disajikan unsur-unsur yang terintegrasi dalam fungsi Manajemen sumber daya manusia dan model kompetensi.

Adapun beberapa tipe kompetensi dapat dikemukakan berikut ini :

1. *Planning Competency*, dikaitkan dengan tindakan tertentu seperti menetapkan tujuan,menilai resiko dan mengembangkan urutan tindakan untuk mencapai tujuan.

2. *Influence Competency*, dikaitkan dengan tindakan seperti mempunyai dampak pada orang lain, memaksa melakukan tindakan tertentu atau membauat keputusan tertentu, dan member inspirasi untuk bekerja menuju tujuun organisasional. Kedua tipe kompetensi ini melibatkan aspek yang berbeda dari perilaku manusia, Kompetensi secara tradisional dikaitkan dengan kinerja yang sukses.

Kompetensi Tingkat Eksekutif diperlukan kompetensi sebagai berikut:

1. *Strategic Thinking*; strategi untuk memahami kecenderungan perubahan lingkungan yang begitu cepat, melihat peluang pasar, ancaman, kekuatan dan kelemahan organisasi agar dapat mengidentifikasi "*strategic response*" secara optimun.
2. *Change Leadership*; kompetensi untuk mengkomunikasikan visi dan strategi organisasi dapat ditrasnformasikan kepada Aparat Sipil Negara, dengan harapan membangkitkan motivasi dan komitmen, serta inovatif dalam memanfaatkan sumber daya organisasi.
3. *Relationship management*; kemampuan untuk meningkatkan hubungan dan jaringan dengan pihak luar, baik regional, maupun internasional. Kerjasama dengan

berbagai pihak baik dalam negeri maupun luar negeri sangat dibutuhkan bagi keberhasilan organisasi.

Kompetensi yang dibutuhkan oleh tingkat manajer adalah:

1. *Fleksibilitas*; kemampuan merubah struktur dan proses manajerial, apabila strategi perubahan organisasi diperlukan untuk efektivitas pelaksanaan tugas organisasi.
2. *Interpersonal Understanding*; kemampuan untuk memahami nilai dari berbagai tipe manusia.
3. *Empowerment*; kemampuan untuk melakukan pemberdayaan karyawan dalam hal kemampuan berbagai informasi, penyampaian ide-ide oleh bawahan, mengembangkan pengembangan karyawan, mendelegasikan tanggungjawab, memberikan saran umpan balik, menyatakan harapan-harapan yang positif untuk bawahan dan memberikan reward bagi peningkatan kinerja
4. *Team Facilitation*; kemampuan untuk menyatukan orang untuk bekerjasama secara efektif dengan mencapai tujuan bersama.
5. *Portability*; kemampuan untuk beradaptasi dan berfungsi secara efektif dengan lingkungan luar negeri.

Pada tingkat karyawan diperlukan kualitas kompetensi seperti:

1. Dimensi fleksibilitas; kompetensi menggunakan dan mencari berita, motivasi dan kemampuan untuk belajar, motivasi berprestasi, motivasi kerja di bawah tekanan waktu, kolaborasi, dan orientasi pelayanan kepada pelanggan.
2. Dimensi Motivasi kerja; kemampuan untuk mendorong inovasi, perbaikan berkelanjutan dalam kualitas dan produktivitas.
3. Dimensi Pelayanan; kemampuan karyawan untuk memiliki keinginan besar untuk melayani pelanggan dengan baik dan memberi kepuasan, inisiatif untuk mengatasi hambatan dan keluhan yang dialami pelanggan.

Hasil Penelitian

Berdasarkan permasalahan penelitian yang merujuk pada indikator variabel kompetensi maka dapat di gambarkan hasil penelitian adalah sebagai berikut :

1. Kompetensi melalui dimensi Pengetahuan menurut kepala Dinas Penanaman Modal Kabupaten Pohuwato, SA, menyatakan bahwa :

“Pengetahuan aparat sispil negara dalam hal kreativitas dalam melaksanakan tugas pekerjaannya selalu berfikir kreatif serta mampu

berinovasi dalam bekerja. Aparat mampu menjabarkan pekerjaannya sesuai dengan kemampuan dalam menganalisis tugas yang diberikan serta parat memiliki kemampuan secara fisik dalam penyelesaian masalah pekerjaan, mereka tidak mengalami adanya hambatan atau kendala dalam menyelesaikan pekerjaannya.” (wawancara SA ; Juli 2020)

Begitu pula Sekretaris Dinas yakni Ibu, EM, dikatakan bahwa :

“Pengetahuan dapat di deskripsikan Kreativitas pegawai sesuai dengan kemampuan dan disiplin ilmu, Sikap pegawai dalam menjabarkan pekerjaannya yaitu dengan penuh tanggung jawab serta memiliki sikap yang baik. Kekuatan pegawai secara fisik dalam penyelesaian masalah pekerjaan tidak adanya hambatan/kendala.” (wawancara EM ; Juli 2020)

Dari pernyataan ke dua informan diatas, penulis dapat memberikan penjelasan bahwa aspek pengetahuan aparat sipili negara dalam meningkatkan kompetensi sebagai pelayanan publik sangat ditentukan oleh adanya kemampuan, kreativitas, serta keselarasan antara pengetahuan yang dimiliki oleh aparat tersebut sehingga memberikan dampak positif dalam rangka peningkatan kompetensi dalam memberikan pelayanan kepada publik menjadi lebih baik. Dinas penanaman Modal sebagai instansi yang mempunyai tugas pelayanan dalam berbagai

perizinan sangat di tuntutan adanya kemampuan para aparatnya yang memiliki kompetensi yang mendukung dalam mewujudkan tujuan serta sebagaimana di dalam visi dan misi dinas penanaman modal Kabupaten Pohuwato. Dalam rangka memberikan pelayanan yang baik kepada publik dinas penanaman modal sangat menjunjung tinggi dalam hal pelayanan yang terbaik, serta mudah sepanjang telah memenuhi persyaratan yang dibutuhkan oleh masyarakat.

Hasil wawancara kepada informan lainnya yaitu dengan Ibu ST, sebagaimana dinkatakan bahwa :

“Pengetahuan aparat dalam memberikan pelayanan kepada publik dengan memunculkan kreativitas nya yang sesuai dengan kemampuan, sesuai dengan ilmu pengetahuan yang dimiliki aparat sehingga kemampuan aparat dalam melaksanakan pekerjaan dapat diwujudkan dengan baik.” (wawancara ST ; Juli 2020)

Dari hasil wawancara di atas penulis dapat memberikan deskripsi pengetahuan aparat di Dinas penanaman modal kabuoaten pohuwato dapat tercermin dalam pnyelesaian pekerjaan yang menjadi tugas dan fungsinya masing-masing aparat tersebut. Dalam rangkan mewujudkan pelayanan yang baik sehingga aparat di tuntutan agar dapat memberikan pelayanan kepada

masyarakat sesuai dengan apa yang dibutuhkan masyarakat tersebut.

Berdasarkan pernyataan informan di atas, maka dapat ditegaskan oleh penulis bahwa kompetensi yang di deskripsikan sebagai pengetahuan dalam menyelesaikan pekerjaan menggambarkan kemampuan aparat dalam menciptakan ide-ide gemilang dalam memberikan pelayanan kepada publik berdasarkan kesesuaian kebutuhan yang diminta oleh masyarakat. Misalnya dalam pelayanan perizinan, masyarakat mengajukan permohonan sesuai dengan kebutuhan izin yang diperlukan. Aparat akan menindaklanjuti permohonan tersebut setelah memenuhi persyaratan yang sudah dipenuhi oleh yang mengajukan permohonan tersebut. Sehingga menimbulkan kepuasan masyarakat yang puas atas layanan yang diberikan aparat tersebut.

2. Dimensi ketrampilan dapat dideskripsikan sebagai berikut :

“Hasil wawancara penulis dengan salah seorang aparat dinas yakni bapak DS, dinyatakan bahwa “ keterampilan aparat dalam hal ini menciptakan ide baru, masih terbatas disebabkan oleh keterbatasan anggaran yang tersedia. Kecerdasan pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan program dan kegiatan yang telah direncanakan dan

menghasilkan pekerjaan sesuai harapan. wujud kepedulian pegawai adalah melaksanakan tugas sebaik mungkin.” (wawancara DS ; Juli 2020)

Dari pernyataan informan di atas, dapat dipahami bahwa aparat sipil negara di dinas dalam melaksanakan pekerjaan perlu didukung oleh keterampilan yang memadai baik dalam melahirkan ide maupun kreatifitas dalam menyelesaikan pekerjaan pelayanan publik sehingga berdampak baik terhadap organisasi serta kompetensi aparat tersebut. Keterampilan yang dimiliki aparat sangat menunjang dalam pencapaian visi dan misi organisasi. Oleh karena itu keterampilan aparat perlu mendapat perhatian yang cukup dari pimpinan organisasi tersebut, demikian pula di Dinas penanaman modal kabupaten Pohuwato yang ditemukan saat penelitian. Keterampilan merupakan kompetensi teknis yang berhubungan langsung pemberian layanan kepada publik. Kemampuan untuk memikirkan persoalan dan mencari alternatif-alternatif baru (Ambar.A.M :2005:112).

Hasil penelusuran penulis kepada informan lain, yaitu AN, dikatakan bahwa :

“Keterampilan lebih identik dengan ide baru yang diciptakan yang harus sesuai dengan pola, kerja aturan dan efisiensi dalam pekerjaan. Kecerdasan pegawai haruslah sesuai

dengan tujuan dan hasil kinerja yang dibutuhkan Kecerdasan pegawai haruslah sesuai dengan tujuan dan hasil kinerja yang dibutuhkan, (wawancara AN ; Juli 2020)

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan di atas, dapat dijelaskan bahwa kemampuan dalam melahirkan ide yang baru yang menunjang pelaksanaan pekerjaan aparat sipil negara di Dinas penanaman modal perlu ditingkatkan, kemampuan dalam melahirkan ide tersebut tergantung kepada pimpinan organisasi. Kemampuan kreativitas aparat sangat menunjang dalam pencapaian tujuan organisasi sehingga aparat memiliki kompetensi yang menunjang tugas dan fungsi aparat tersebut.

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya aparat sipil negara (ASN) di Dinas penanaman Modal kabupaten pohuwato telah memenuhi harapan pelanggan dalam hal ini masyarakat, menciptakan ide-ide melalui melakukan peninjauan langsung kelapangan untuk memastikan keperluan masyarakat yang pada umumnya yang harus di beri perhatian dengan baik agar memperoleh informasi yang akurat sehingga menjadi bahan dalam memperbaiki pekerjaan terutama dalam memberikan pelayanan publik kepada masyarakat. Manajaga hubungan baik dengan sesama teman

kerja juga merupakan hal yang menjadi perhatian bersama dari semua aparat yang ada di dinas tersebut. Harmonisasi dilakukan dengan agar iklim kerja di lingkungan dinas dapat berlangsung dan selalu terjaga untuk menghindari persepsi masyarakat yang dilayani menjadi tidak baik. Hal ini sangat mendukung pencapaian visi dan misi yang menjadi harapan bersama yakni pelayanan yang terbaik kepada masyarakat.

Melalui penelusuran kepada sumber informasi sebagaimana menyatakan di atas, maka penulis dapat memberikan gambaran bahwa keterampilan yang merupakan komponen dari pada kompetensi aparat dalam memberikan pelayanan publik di dinas penanaman modal kabupaten pohuwato telah memenuhi harapan organisasi yang walaupun dalam kenyataannya bahwa kompetensi perlu di dorong serta dimunculkan dari diri setiap parat sipil negara dalam rangka menciptakan serta menghasilkan kualitas pelayanan serta kualitas pekerjaan. Hal ini masih perlu mendapatkan dukungan dari semua unsur terutama pimpinan di dinas, bahwa demi keberlangsungan lingkungan kerja yang kondusif dan baik, perlua adanya dukungan baik secara instrinsik maupun ekstrinsik mengingat

aparatus juga adalah personal yang masih membutuhkan dukungan baik secara moral maupun secara materil. Iklim kerja yang menunjang dalam pekerjaan juga harus menjadi prioritas dilakukan oleh semua unsur dalam organisasi.

3. Dimensi Sikap

Untuk menggambarkan tentang sikap dalam pengembangan kompetensi aparat pada dinas penanaman modal kabupaten pohuwato maka penulis menampilkan hasil wawancara dengan beberapa informan.

Adapun hasil wawancara dengan informan sebagai Aparat Sipil Negara yaitu AN, dinyatakan bahwa :

“Kompetensi melalui sikap aparat dalam kerja kita haruslah membangun sikap saling menghargai / menghormati baik dalam ide, atau hasil kerja agar terbangun team work yang solid. Sikap yang ditampilkan oleh aparat pelayanan publik sudah sesuai dengan harapan yang ada di kantor dinas penanaman modal kabupaten pohuwato, dengan harapan bahwa aparat agar dapat bekerja sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing. aparat harusnya bersungguh sungguh dalam melayani masyarakat.”

Aparatus menampilkan sikap yang sangat familier akan memberi kesan baik di hati masyarakat demikian halnya

aparatus di dinas penanaman kabupaten pohuwato dalam melaksanakan pelayanan kepada masyarakat.

Sebagaimana deskripsi dari hasil penelitian di atas, maka penulis dapat menggambarkan melalui pembahasan hasil penelitian sebagai berikut :

1. Kompetensi aparat melalui dimensi pengetahuan merupakan suatu keharusan bagi seorang aparat sipil negara terutama dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Sebagaimana yang telah diperoleh penulis melalui suatu penelitian bahwa kemampuan aparat dalam lingkup pengetahuan terhadap tugas dan fungsinya masing-masing. Aparatus dinas penanaman modal kabupaten pohuwato dalam memberikan pelayanan sudah melaukan dengan baik melalui kemampuan melahirkan ide-ide yang baru dalam menyelesaikan pekerjaan maupun tugas yang dibutuhkan oleh masyarakat. Kemampuan melalui pengetahuan ini jika disandingkan dengan pendapat Parasuraman, Zeithamil dan Berry (1985:46) bahwa “kompetensi merupakan keahlian dan pengetahuan dalam memberikan pelayanan.” Dengan kemampuan yang dimiliki aparat sipil negara perlu

memiliki pengetahuan yang cukup sehingga akan meningkatkan efisiensi organisasi. Namun bagi aparat yang belum mempunyai pengetahuan yang memadai tentu akan mempengaruhi penyelesaian pekerjaan sesuai dengan harapan yang dilayani. Hal ini akan terganggunya sistem kerja yang dalam mencapai tujuan organisasi dinas penanaman modal kabupaten pohuwato. Pengetahuan yang dimiliki aparat dinas penanaman modal tersebut perlu mendapat dukungan serta perhatian dari unsur pimpinan dinas tersebut, kemampuan melalui pengetahuan sangat mendukung aparat dalam melahirkan ide-ide yang gemilang terutama terhadap kesesuaian antara harapan masyarakat dengan layanan yang diberikan aparat. Aparat diharapkan mampu memberikan pelayanan prima kepada masyarakat sebab tujuan pelayanan tersebut adalah memenuhi dan memuaskan pelanggan atau masyarakat.

2. Dimensi kompetensi yang berikut adalah dimensi keterampilan.

Dalam mewujudkan pelayanan yang berkualitas serta memuaskan pelanggan atau masyarakat maka tentu aparat sipil negara di dinas penanaman modal kabupaten

pohuwato seharusnya memiliki keterampilan yang berbeda dengan pada pelayanan yang biasanya dilakukan oleh aparat dinas lainnya. Sebagaimana temuan penulis saat melakukan penelitian pada dinas penanaman modal tentang komponen keterampilan dimana ditemukan bahwa aparat sebagian besar telah memiliki keterampilan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Kemampuan yang mereka miliki berupa keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan telah memenuhi harapan publik. Ini menandakan bahwa aparat setiap melaksanakan tugasnya dirasakan lebih mudah dalam menyelesaikannya apalagi ditunjang dengan ketersediaan fasilitas yang dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaan. Aparat menjadi tumpuan harapan dinas dalam memberi kesan yang baik bagi setiap orang yang membutuhkan layanan. Aparat dapat menjalankan tugasnya menjadi lebih baik jika membangun kerja sama dengan sesama aparat di lingkungan dinas penanaman modal kabupaten pohuwato. Ini menunjukkan bahwa kemampuan dalam melahirkan berbagai ide dalam melaksanakan tugas menjadi perhatian dari aparat

yang ada di dinas tersebut. Kemampuan dalam menciptakan hal yang baru dalam setiap pekerjaan menjadi harapan seluruh komponen dari dinas penanaman modal kabupaten pohuwato. Ketersediaan sarana prasarana pendukung dalam pelaksanaan tugas sangat membantu aparat dalam pemberian layanan kepada masyarakat yang membutuhkan layanan tersebut. Dalam rangka melancarkan tugas aparat dalam pelayanan maka dibutuhkan tersediaan sarana pendukung dalam pelaksanaan tugas tersebut. Dinas penanaman modal kabupaten pohuwato merupakan instansi yang memiliki tugas pelayanan secara terpadu sehingga perlu menyediakan sarana pendukung yang lebih maksimal misalnya memiliki sarana informasi yang terbuka sehingga masyarakat yang membutuhkan informasi terkait dengan layanan sudah dapat mengakses sendiri pada komputer yang terkoneksi dengan segala layanan yang tersedia di dinas tersebut. Sebab zaman modern sekarang yang menganut sistem informasi four foin zero (4.0), dimana layanan yang sudah lebih efektif dan efisien melalui layanan komputer

yang tersedia ketika masyarakat membutuhkan informasi dapat mengakses sendiri tanpa menunggu aparat yang sering tidak berada ditempat. Karena sering masyarakat yang sangat membutuhkan informasi terkendala dengan kehadiran aparat. Hal inilah yang lebih tepat dilakukan untuk mempermudah layanan informasi sehingga mendapatkan layanan yang efektif dan efisien.

- 3 Dimensi Sikap yang di deskripsikan pemberi layanan yang menunjukkan sopan, santun dan etika baik dalam pemberian layanan. Dalam memberikan layanan, aparat dinas penanaman modal kabupaten pohuwato selalu memperlihatkan sikap yang baik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, kesungguhan mereka dalam menyajikan layanan yang baik selalu menjadi prioritas atau nomor satu. Aparat senantiasa membangun sinergitas antara sesama aparat maupun unit kerja selalu terjaga, Sikap yang familier dalam memberikan pelayanan memberi kesan kepada publik sehingga selalu menjadi reverensi dinas lainnya. Sikap yang ramah dan santun dalam pelayanan menjadi dambaan yang

menimbulkan kepuasan bagi setiap masyarakat.

Dalam rangka pencapaian tujuan serta visi dan misi organisasi kompetensi melalui sikap aparat sangat menunjang atas keberhasilan tujuan tersebut. Kompetensi aparat yang dihasilkan melalui berbagai layanan yang merupakan kombinasi dari berbagai kompetensi yang memiliki karakteristik yang tentu berbeda dengan instansi lainnya. Kemampuan melalui kompetensi sikap yang telah terbentuk pada dinas penanaman modal ini tercermin dalam rencana strategis yang secara spesifik selalu diterapkan dalam pemberian layanan kepada publik dengan pendekatan pendekatan komponen kompetensi yang dibangun selama ini. Dalam beberapa literatur dalam pengembangan kompetensi sumberdaya manusia yang dikembangkan dari berbagai dimensi di atas menjadi dasar untuk menentukan keberhasilan dinas penanaman modal kabupaten pohuwato sebab melalui dimensi-dimensi kompetensi tersebut akan menunjukkan kesesuaian serta kerjasama yang bersinergi melalui pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

Dimensi dimensi ini pula dapat diinternasionalisasikan dalam sikap dan

perilaku dalam setiap pemberian layanan. Dinas penanaman modal kabupaten pohuwato melalui visi dan misinya senantiasa mengaktualisasikan kompetensi sehingga menimbulkan kepuasan dalam pelayanan yang diberikan aparat di setiap kebutuhan akan layanan tersebut. Aparat sipil negara pada dinas penanaman modal kabupaten pohuwato menjadi tumpuan harapan masyarakat pencapaian visi dan misi dinas. Ada beberapa persepsi yang dinyatakan para ahli antara lain, Finch & Crunkilton (1971:222) dikatakan bahwa kompetensi adalah penguasaan terhadap tugas, keterampilan, sikap dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan. (Mulyasa,2004:38).

Dapat pula dideskripsikan kompetensi berdasarkan Badan Kepegaswaan Negara (2003) mendefinisikan kompetensi sebagai kemampuan dan karakteristik yang dimiliki pegawai negeri sipil yang berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga pegawai negeri sipil tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien. Dari deskripsi di atas penulis dapat mendeskripsikan bahwa kompetensi

yang harus dimiliki aparat pada dinas penanaman modal menjadi hal yang sangat penting dan perlu mendapatkan dukungan dari semua unsur yang ada di dinas tersebut. Sehingga apa yang menjadi tujuan dan harapan visi misi yang termuat rencana strategis Dinas Penanaman Modal Kabupaten Pohuwato.

KESIMPULAN

1. Kompetensi melalui dimensi pengetahuan aparat terhadap pelaksanaan tugas dan fungsinya sebagai aparat sipil negara yang memberikan pelayanan terhadap yang membutuhkan berbagai layanan yang diselenggarakan oleh Dinas Penanaman Modal Kabupaten Pohuwato. Kesungguhan aparat dalam memberikan kepuasan kepada masyarakat sangat ditentukan oleh kemampuan pengetahuan terhadap tugas masing-masing aparat.
2. Kompetensi melalui dimensi keterampilan yang ditunjukkan dalam pemberian layanan yang memuaskan masyarakat. Kemampuan aparat dalam menciptakan ide-ide cemerlang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan menjadi tujuan utama dalam pencapaian visi dan misi organisasi dinas penanaman modal kabupaten pohuwato. Semua itu dapat

terwujud apabila aparat sipil negara sebagai pelayan publik memiliki kemampuan ketrampilan dalam mengelola tugas masing-masing secara baik. Namun hal yang sangat penting adanya ketersediaan sarana yang cukup memadai, dalam memberikan pelayanan yang sesuai harapan masyarakat. Sarana informasi yang terbuka perlu disediakan oleh dinas dengan maksud memberikan kesempatan yang seluas-luasnya kepada publik untuk mengakses informasi-informasi yang dibutuhkan. Seiring dengan perkembangan teknologi dan informasi yang membuka akses secara luas kepada masyarakat, sehingga layanan lebih efektif dan efisien.

3. Dimensi kompetensi yang selanjutnya adalah sikap. Sikap dan perilaku aparat dalam memberikan pelayanan tentu menjadi hal yang penting dalam membangun kompetensi aparat. Dalam rangka menciptakan iklim kerja yang sangat di dambakan oleh masyarakat, oleh karena itu dinas penanaman modal yang menjadi tumpuan pelayanan secara terpadu telah menyupayakan pemberian layanan melalui aparat sipil yang telah disertai tugas memberikan pelayanan dengan sikap yang sopan serta

menyenangkan bagi setiap orang. Penguasaan terhadap tugas, keterampilan serta sikap yang selalu apresiasi terhadap kebutuhan layanan mejadi tujuan dari organisasi dinas penanaman modal kabupaten pohuwato.

5.2 Saran

1. Kompetensi melalui pengetahuan yang dimiliki aparat sipil negara pada dinas penanaman modal kabupten pohuwato sudah baik, namun perlu ditingkatkan kesemua unita pelayanan yang dilaksanakan. Ini akan menunjang dalam pencapaian tujuan visi dan misi organisasi dinas tersebut. Dalam rangka penigkatkan pengetahuan perlu di dukung dengan peningkatan kualifikasi pendidikan serta kesesuaian jabatan dengan kualifikasi yang dimiliki aparatsipil negara (ASN). Sehingga profesionalisme kerja akan terwujud.
2. Kompotensi melalui keterampilan aparat sipil negara dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat sudah baik, Namun masih perlu di tingkatkan melalui peningkatkan pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan tupoksi masing-masing aparat sehingga tercipta kepuasanan bagi masyarakat yang dilayani.
3. Kompotensi aparat melalui sikap dan

perilaku dalam pemberian layanan perlu mendapat perhatian yang lebih dari unsur pimpinan di dinas penanaman modal, hal akan mencerminkan pelayanan yang tidak berbelit-belit, kepuasan penerima layanan, sehingga tercapai tujuan dinas tersebut yakni pelayanan yang efektif dan efesien.

DAFTAR PUSTAKA

- Ati Cahyani, 2005, *Strategi Dan Kebijakan Sumber Daya Manusia*, Gremedia, Jakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manuisa*, Rosdakarya, Bandung.
- Baso, H. Moerat. *Pembinaan SDM Berbasis Kompetensi*, Majalah
- Lasmadi, Arbono, *Sistem Manajemen SDM Berbasis Kompetensi*, Jakarta,12 Desember 2002 (e-psikologi.com)
- Mitrani, Alain, 1995, *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi (Terjemahan)*. PT. Intermasa, Jakarta
- Musenef.1993. *Manajemen Kepegawaian Indonesia*. Bandung: Cv. Mandar Maju
- Saksono, Slamet. 1993. *Administasi Kepegawaian*. Jogiakarta: Kanisius
- Sedarmayanti, 2007, *Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri*

Sipil, Rafika Aditama : Jakarta

Simamora Hendry, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN Yogyakarta.

Siswanto, Joko. 2003. *Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi*, Makalah disampaikan dalam Lokakarya, Pengukuran Kompetensi Individu. Departemen Kehutanan, Jakarta

Thoha, Miftah. 1986. *Administrasi Kepegawaian Daerah*. Jakarta: Ghalia Indonesia

Dokumen Peraturan Perundang-undangan:

Keputusan Kepala BKN Nomor 46A Tahun 2003 *tentang Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan Struktural Pegawai Negeri Sipil*

Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002 *tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan PNS Dalam Jabatan Struktural*

Republik Indonesia. Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 *tentang Perubahan Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian*.