

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kemampuan sumber daya aparatur negara. Karena itu dalam rangka mencapai tujuan pembangunan yakni mewujudkan masyarakat yang berperadaban moderen yang adil dan makmur bermoral tinggi, sumber daya aparatur yang bertugas sebagai abdi masyarakat yang harus menyelenggarakan pelayanan yang prima (*excellent*) sesuai dengan lingkungan organisasi, tuntutan dan dinamika masyarakat.

Peran sumber daya aparatur negara sangat besar bagi birokrasi pemerintah dan tata pemerintahan, oleh karena itu baik buruknya suatu birokrasi negara sangat dipengaruhi oleh kualitas Sumber Daya Aparatur (SDA). Di Indonesia sektor kepegawaian (sumber daya aparatur) negara merupakan sub sistem dari birokrasi secara keseluruhan, belum dijadikan sebagai fokus dari reformasi birokrasi (agenda reformasi). Mengenai fokus reformasi, gampang diidentifikasi, tetapi ketika pelaksanaan terbentur ego sektoral. Di ranah besar, apakah reformasi politik lebih dahulu dari pada reformasi ekonomi, hukum, dan atau budaya? Di ranah meso, apakah reformasi pegawai negeri sipil lebih dahulu daripada reformasi sistem keuangan atau apakah reformasi militer atau sipil dahulu? Atau mana sektor unggulan yang harus direformasi terlebih dahulu? Di ranah teknis, apakah SOP dahulu atau teknologi input data yang diperbaiki awal, alat deteksi kerusakan atau sistem pengaduan masyarakatnya terlebih dahulu? Kalaupun

paralel, bagaimana proses menyelaraskannya? Blau & Meyer (dalam Lane, 1986) menyebutkan bahwa referensi utamanya tipe ideal birokrasi Max Weber yang memuat unsur-unsur sebagai berikut: (1) *The regular activities required for purposes of the organizations are distributed in a fixed way as official duties*, (2) *The organizations of offices follows the principle of hierarchy*, (3) *Operations are governed "by a consistent system of abstract rules...(end) consist of the these rules to particular cases*, (4) *The ideal official conduct in office(in) a spirit of formalistic impersonality*, (5) *Employment in the bureaucratic organizations in based on technical qualifications and in protected against arbitrary dismissal. "It constitutes a career*, and (6) *Experience tends universally to show that the purely bureaucratic type of administrative organization ...is, from a purely technical point of view, capable of attaining the highest degree of efficiency.*

Menurut Robin (1994: 338) bahwa konsep birokrasi yang ideal ada 7 (tujuh) sebagai berikut:

- (1) Spesialisasi pekerjaan, yaitu semua pekerjaan dilakukan dalam kesederhanaan, rutinitas, dan mendefinisikan dengan baik.
- (2) Hirarki kewenangan yang jelas, yaitu sebuah struktur multi tingkat yang formal dengan posisi hirarki atau jabatan yang memastikan bahwa setiap jabatan lebih rendah di bawah supervisi dan *control* yang lebih tinggi.
- (3) Formulasi yang tinggi, yaitu semua anggota organisasi diseleksi dalam basis kualifikasi yang didemonstrasikan dengan pelatihan dan pendidikan formal.
- (4) Pengambilan keputusan mengenai penempatan pegawai yang didasarkan atas kemampuan, yaitu keputusan tentang seleksi dan promosi didasarkan atas kualifikasi teknis, kemampuan dan prestasi para calon.

- (5) Bersifat tidak pribadi (impersonalitas), yaitu sanksi-sanksi diterapkan secara seragam dan tanpa perasaan pribadi untuk menghindari keterlibatan dan kepribadian individu dan preferensi pribadi para anggota.
- (6) Jejak karier bagi para pegawai, yaitu para pegawai diharapkan mengejar karier dalam organisasi. Sebagai imbalan atas komitmen terhadap karier tersebut, para pegawai mempunyai masa jabatan. Artinya mereka akan dipertahankan meskipun mereka kehabisan tenaga atau jika kepandaianya tidak terpakai lagi.
- (7) Kehidupan organisasi yang dipisahkan dengan jelas dengan kehidupan pribadi, yaitu pejabat tidak bebas menggunakan jabatannya untuk keperluan dan kepentingan pribadinya termasuk keluarganya.

Dalam operasionalisasi organisasi birokrasi menghadapi berbagai rintangan dan kendala untuk mencapai tujuan. Rintangan dan kendala tersebut antara lain:

- (1) Proses pekerjaan sering tidak diperkirakan dan tingkah laku yang diambil birokrasi terkesan lamban.
- (2) Menunjukkan favoritisme dalam perlakuannya terhadap klien tertentu dan diskriminasi terhadap yang lain.
- (3) Mempekerjakan *staff* yang menunjukkan ketertarikan yang rendah terhadap standar profesional dan kualitas pelayanan program.
- (4) Menciptakan timbunan kertas yang tidak berguna dan tidak mampu menyesuaikan diri secara relevan dengan perkembangan sosial.
- (5) Menciptakan ketidakefektifan dan efisiensi, karena adanya tumpang tindih kewenangan aparatur.

Terkait dengan point lima yang mendasari poin yang lain, salah satu bentuk organisasi birokrasi yang tidak efektif dan efisien adalah adanya tumpang tindih (*overlapping*) dalam memproses suatu hal yang berkaitan dengan kepentingan organisasi. Bila hal ini terjadi, maka akan terdapat tumpang tindih dalam melakukan pelayanan kepada masyarakat luas. Tumpang tindih terjadi karena terdapat berbagai organisasi yang berbeda tetapi melakukan tugas yang sama atau hampir sama, dan dapat juga terjadi karena di dalam satu organisasi terdapat berbagai unit atau institusi yang melakukan tugas kerja yang sama.

Pentingnya memberikan perhatian pada reformasi birokrasi dan sumber daya aparatur sipil negara paling tidak didasarkan pada fakta: (1) keberhasilan pembangunan beberapa negara, seperti Korea Selatan dan China terletak pada usaha sistematis dan sungguh-sungguh untuk memperbaiki sistem kepegawaian (sumber daya aparatur) negara, (2) kepegawaian (sumber daya aparatur) negara merupakan faktor dinamis birokrasi yang memegang peranan penting dalam semua aspek pelayanan publik dan penyelenggaraan pemerintahan (Prasojo, 2006: 5)

Sumber daya aparatur erat sekali keterkaitannya dengan pemerintahan. Di dalam pemerintahan terdapat organisasi birokrasi yang senantiasa dikendalikan oleh berbagai kelompok orang dengan pembagian tugas yang jelas. Kemudian dikendalikan dan diawasi oleh orang tertentu, sehingga tujuan dapat terwujud secara efektif dan efisien, dapat memberikan manfaat pada semua pihak yang terlibat dalam kelompok yang berkerjasama dalam pemerintahan.

Sulitnya melakukan (belum adanya) reformasi struktur, norma, nilai dan regulasi kepegawaian (sumber daya aparatur) negara telah menyebabkan gagalnya

upaya untuk memenuhi inspirasi dan kebutuhan masyarakat terkait dengan pelayanan publik. Budaya pelayanan publik yang berorientasi kepada kebutuhan pelanggan (*service delivery culture*) belum tercapai. Sebaliknya, yang terbentuk adalah obsesi para birokrat dan politisi untuk menjadikan birokrasi sebagai lahan pemenuhan hasrat dan kekuasaan (*power culture*).

Paradigma birokrat sebagai penguasa dan bukan sebagai pelayan publik menyebabkan sulitnya reformasi kualitas pelayanan publik, sehingga kompetensi birokrat sumber daya aparatur masih belum memadai, prosedur pelayanan masih berbelit-belit, tidak transparan, masyarakat membayar mahal pelayanan secara ilegal yang seharusnya menjadi tanggung jawab konstitusional negara dan pemerintah. Pungutan ilegal ini merupakan biaya ketidakpastian (*cost of uncertainty*) yang harus dikeluarkan oleh masyarakat setiap kali berhadapan dengan birokrasi untuk mendapatkan pelayanan publik.

Persoalan lain yang kita hadapi adalah bahwa sistem pemerintah dan rekrutmen sumber daya aparatur yang ada sekarang ini dianggap sangat kaku dan monoton, karena sistem yang diberlakukan dalam organisasi pemerintah hanya boleh memakai sumber daya aparatur yang ada dalam organisasi, padahal sumber daya aparatur yang lebih profesional dan berkualitas tinggi yang berasal dari luar organisasi pemerintah tidak dapat didayagunakan secara maksimal. Karena itu, jika kita ingin melakukan reformasi atau perubahan terhadap birokrasi maka terlebih dahulu kita harus melakukan reformasi yang berkenaan dengan hal-hal sebagai berikut, yaitu: (1) Hukum atau peraturan yang berkaitan dengan organisasi institusi pemerintah, (2) Sistem yang diberlakukan dalam organisasi pemerintah, (3) Model atau sistem manajemen yang dipergunakan dalam

organisasi pemerintah dalam memanajemeni sumber daya aparatur (Nawawi, 2009).

Dalam upaya mengatasi berbagai persoalan sumber daya aparatur, perlu dilakukan reformasi sistem kepegawaian atau sumber daya aparatur menuju arah perubahan yang sesuai dengan tuntutan dan dinamika masyarakat. Hal ini untuk menghasilkan calon-calon sumber daya aparatur yang baik dan profesional dalam melakukan pelayanan publik. Dalam reformasi kepegawaian, proses rekrutmen merupakan pengungkit utama, karena itu ada beberapa rekomendasi arah perubahan sistem perekrutan. Dalam sistem perekrutan, harus dilakukan terlebih dahulu *job analysis* setiap jabatan dan pekerjaan di semua sektor dan semua level pemerintahan. Hal ini juga untuk mengetahui *job recruitment* yang dibutuhkan dan harus dipenuhi oleh calon-calon PNS. Persyaratan jabatan dan pekerjaan ini diturunkan dalam materi eksaminasi yang mencerminkan kompetensi yang dimiliki oleh pelamar PNS.

Dalam hal pelaksanaannya, proses perekrutan harus dilakukan oleh lembaga profesional yang *independent* bukan oleh pemerintah (baik pusat maupun daerah). Pemerintah hanya menjadi *regulator* dan pengawas, sedangkan pelaksanaan rekrutmen dilakukan oleh sebuah komisi kepegawaian negara yang anggotanya terdiri dari para profesional, seperti kalangan perguruan tinggi dan profesional swasta lainnya. Komisi Kepegawaian Negara menyiapkan desain materi eksaminasi, pelaksanaan perekrutan, sampai kepada penetapan calon PNS yang terpilih. Untuk menjaga independensi Komisi Kepegawaian Negara, para anggota direkrut secara profesional melalui *fit and proper test* seperti halnya komisi-komisi lain yang ada pada saat ini.

Dalam reformasi sumber daya aparatur perlu dilakukan penghitungan secara pasti *existing condition* sumber daya aparatur yang ada pada saat ini. *Existing condition* ini mencerminkan tidak saja jumlah sumber daya aparatur terhadap penduduk atau rasio beban kerja, tetapi juga kualifikasi yang dimiliki oleh sumber daya aparatur. Kebutuhan pemetaan ini memiliki relevansi terhadap jumlah dan kompetensi calon-calon PNS (sumberdaya aparatur) bukan hanya sekedar proyek tahunan karena adanya anggaran dan formasi bagi sumber daya aparatur di setiap sektor dan level pemerintahan. Perekrutan harus didasarkan kepada *needs assessment* yang telah dilakukan secara cermat.

Di samping reformasi bidang rekrutmen perlu adanya reformasi penggajian berdasarkan, *individual worker based, training, competency, experience, productivity, or some other attribute*” (Bake, Perry dan Toonen, 1996). Jenjang penggajian bagi PNS dengan demikian harus berdasarkan pada kinerja pekerjaan seseorang, produktivitas, dan beberapa atribut penting. Menaikkan gaji tanpa memperhatikan faktor-faktor tersebut tidak akan berdampak secara efektif bagi peningkatan kinerja birokrasi secara keseluruhan. Bahkan sebaliknya, gaji yang dinaikkan hanya akan menyebabkan inefisiensi.

Pada sisi lainnya, Bake, Perry dan Toonen (1996) juga mengingatkan agar prioritas antara gaji swasta dan negeri untuk beban kerja yang kurang lebih sama tidak boleh terlalu tinggi. Karena hal ini akan menyebabkan interaksi ekonomi politik antara pegawai di sektor privat. Demikian juga, harus dimungkinkan perbedaan besarnya gaji antara individu dan kelompok-kelompok kerja dalam satu instansi. Untuk mengefektifkan gaji yang diterima dengan kinerja yang diperoleh,

maka perlu diatur secara rinci pengaruh *reward* terhadap kinerja. Dalam pengertian ini, harus dimungkinkannya *disincentive* bagi penurunan kinerja.

Terkait dengan jumlah besaran gaji yang harus dinaikkan, berpandangan bahwa upaya yang dilakukan selama ini dengan cicilan kenaikan sebesar 10%-15%, tidak memiliki dampak yang besar bagi peningkatan kinerja. Hal ini karena kenaikan dengan cicilan tersebut sertamerta diikuti dengan kenaikan inflasi, di samping juga tidak memenuhi unsur kecukupan dan kebutuhan minimal. Dengan memperhatikan kondisi sosial dan ekonomi tersebut, maka kenaikan gaji PNS dilakukan dengan menghitung jumlah besaran eksistensi minimum kehidupan layak seorang PNS dengan memperhatikan jabatan, kompetensi, kinerja, jumlah keluarga tingkat kemahalan dan faktor-faktor lain. Sejauh ini persoalan menaikkan gaji sesuai kebutuhan minimum sangat terganjal oleh komitmen pemerintah untuk menyediakan dana yang dibutuhkan.

Instrumen penting dalam hal ini adalah adanya kesepakatan kinerja antara seorang PNS dengan unitnya, dan antara satu unit dengan instansinya. Hal ini sejatinya sudah diwacanakan dengan konsep kontrak kinerja. Hanya saja implementasi kontrak kinerja ini belum optimal, disebabkan oleh konsep dan *political will* pemerintah yang masih rendah. Melihat apa yang dilakukan di beberapa negara, kontrak kinerja ini dilakukan dalam bentuk tim melalui apa yang disebut sebagai kontrak manajemen. Setiap tim (unit) membuat indikator-indikator kinerja yang akan dicapai dalam kurun waktu tertentu (satu bulan, tiga bulan, enam bulan dan satu tahun). Dan setiap individu dalam tim, harus melaksanakan sejumlah indikator yang telah ditetapkan. Indikator-indikator yang

telah disusun dievaluasi oleh kepala unit dan seterusnya oleh kepala instansi pemerintah

Dalam hal ini reformasi kepegawaian adalah penguatan pengawasan kode etik dan perilaku terhadap sumber daya aparatur, ada dimensi yang harus diperhatikan. Pertama, terkait dengan lembaga yang akan melakukan pengawasan, kedua terkait dengan substansi pengawasan. Berkaca dari praktik di beberapa negara, pengawasan terhadap sumber daya aparatur dilakukan oleh lembaga-lembaga independen yang profesional seperti "*civil service gift commission, civil service property commission*". Sedangkan menyangkut dimensi substansi dapat meliputi pengawasan terhadap harta dan kekayaan PNS, pengawasan terhadap kode etik, pengawasan penerimaan hadiah, dan pengawasan terhadap sumber daya aparatur yang sudah pensiun.

Berkaitan dengan kooptasi politik terhadap birokrasi, perlu kiranya dilakukan reformasi hubungan antara pejabat politik dan pejabat karier. Pemisahan antara pemilihan pejabat politik dan pejabat karier dalam suatu jabatan dimaksud untuk menjamin agar birokrasi tidak diisi oleh pejabat-pejabat politik, tetapi oleh pejabat-pejabat karier yang telah meniti karier melalui jenjang karier dan merit yang jelas.

Dalam rangka meningkatkan kompetensi sumber daya aparatur pemerintahan perlu dilakukan pengembangan sesuai dengan tuntutan kebutuhan masyarakat dan pengembangan teknologi. Pradigma pengembangan sumber daya aparatur menurut Wasistiono, et al (2002: 76-78) dikemukakan sebagai berikut:

- (1) Paradigma yang memandang manusia sebagai makhluk ekonomi. Asumsi dasar manusia sebagai makhluk ekonomi adalah manusia dimotivasi oleh

pencarian akan sumber ekonomi. Pendekatan *reward* dan *punishment* merupakan pendekatan yang digunakan dalam paradigma ini. Pendekatan ini memberikan penghargaan atau *reward* kepada karyawan yang dapat memberikan kontribusi tertentu pada perencanaan organisasi. Dan sebaliknya memberikan hukuman atas tidak tercapainya target organisasi.

- (2) Paradigma manusia sebagai makhluk sosial. Dalam paradigma ini manusia tidak hanya diperlakukan dengan memberikan insentif atas kinerja dan produktivitasnya, tetapi manusia harus diperlakukan dengan penuh kebaikan, penghormatan, kesopanan dan kesusilaan. Hal ini menunjukkan adanya perubahan bahwa manusia dipandang sebagai makhluk sosial ekonomi, selain memenuhi kebutuhan ekonomi, manusia harus dicintai dan dihormati.
- (3) Paradigma manusia sebagai makhluk rasional. Paradigma ini tidak hanya berhubungan dengan keadilan dan kebaikan, tetapi juga dengan efisiensi. Sebagai kata lain manusia dianggap sebagai makhluk kognitif atau manusia berpikir. Dengan pengertian yang lebih luas hakekat manusia ini mempunyai bakat kreativitas, akal budi, kepintaran dan imajinasi manusia perlu dimanfaatkan secara optimal.
- (4) Paradigma menganggap manusia sebagai makhluk spiritual. Sekarang ini berhubungan dengan keadilan, kebaikan, efisiensi dan efektifitas. Paradigma ini memandang manusia bukan hanya sebagai aset atau sumber, bukan hanya makhluk ekonomi dan sosial dan rasional, mereka juga sebagai makhluk spiritual, mereka menginginkan makna, perasaan melakukan sesuatu yang berarti.

Kebanyakan dalam penelitian memperlihatkan bahwa sumber daya aparatur ingin pekerjaan yang bermakna. Mereka menginginkan makna dalam tujuan hidup mereka. Mereka menginginkan atasan memperlakukan mereka sebagai makhluk seutuhnya. Paradigma yang memandang mereka sebagai makhluk ekonomi, berkata: bayarlah saya dengan baik. Paradigma yang memandang mereka sebagai makhluk sosial, berkata: perlakukanlah saya dengan baik. Paradigma memandang manusia sebagai makhluk rasional, berkata: manfaatkan saya dengan baik. Paradigma yang memandang manusia sebagai makhluk spiritual, berkata: marilah berbicara dengan visi dan misi, peranan dan tujuan, saya mau memberi kontribusi yang berarti.

Tidak ada salah dan benar dalam paradigma. Pembicaraan tentang paradigma, lebih pada apakah paradigma tertentu masih relevan dengan masalah kehidupan pada zamannya. Begitu juga dalam paradigma sumber daya aparatur, ia hendaknya relevan dengan masa globalisasi yang saat ini kita hadapi bersama. Dalam era global ini jarak antara negara semakin menipis, sehingga menjadi tidak ada lagi "*boundless world*", dan memposisikan semua manusia di bumi ini menjadi masyarakat dalam perkampungan global (*global villages*), sehingga dalam dunia yang tidak linear ini menuntut pola pikir yang tidak linear pula.

Kondisi sumberdaya aparatur di tempat penelitian tampak dari hasil survei audit kinerja yang dilakukan pada tahun 2011, secara umum dilihat dari deskripsi hasil survei dan profil skor Audit Kinerja untuk seluruh Kabupaten Banjarnegara, ada gambaran mengenai kinerja Pemerintah kabupaten secara makro (Pemerintah kabupaten Banjarnegara secara menyeluruh sebagai suatu kesatuan).

1. Pemahaman visi, misi dan tupoksi belum dipahami oleh semua aparat di masing-masing SKPD Pemerintah Kabupaten Banjarnegara.
2. Belum adanya pendidikan khusus yang terstruktur yang melekat dengan bidang tugasnya, bagi para pegawai Pememerintah Kabupaten terkait dengan tata pemerintahan yang bersih,
3. Audit Kinerja untuk masalah administrasi umum di Kabupaten Banjarnegara dalam kategori cukup dengan skor 51,85.
4. Demikian juga dengan skor untuk fungsi Manajemen Keuangan, Audit, Legal dan Pengembangan Organisasi dalam kategori cukup skor nya berada antara 51 persen sampai dengan 57 persen.
5. Seiring dengan masalah masih kurangnya pendidikan khusus, masalah kebutuhan pendidikan dan latihan untuk pengembangan SDM di Kabupaten Banjarnegara juga diakui masih kurang atau belum baik. Kerendahan skor Audit Kinerja secara keseluruhan menunjukkan bahwa masalah Manajemen dan Pengembangan SDM di Kabupaten Banjarnegara hanya memperoleh skor 40,35 atau dalam kategori perlu mendapat perhatian.
6. Dari hasil survei menunjukkan masalah yang utama dalam perencanaan pembangunan, kelemahan di fungsi perencanaan pembangunan ini terimbas dari adanya kelemahan di fungsi informasi dan komunikasi.

Permasalahan kinerja sumber daya aparatur Pemerintah Kabupaten Banjarnegara juga dapat ditunjukkan dari hasil kajian pemetaan kapasitas pemerintah daerah yang dilakukan oleh Pemerintah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2016, Hasil kajian pemetaan kapasitas pemerintah daerah, khususnya untuk komponen kapasitas sumber daya aparatur Pememerinta kabupaten Banjarnegara

memperlihatkan bahwa peningkatan kapasitas melalui Diklatpim II, Diklatpim III, Diklatpim IV, Diklat Fungsional, dan Kursus Pengembangan Kapasitas dinilai dalam kategori masih kurang baik.

Permasalahan masih rendahnya kapasitas sumberdaya aparatur Pemerintah Kabupaten Banjarnegara tidak lain terkait dengan masih rendahnya kompetensi sumber daya aparatur di berbagai Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang berdasarkan peraturan pemerintah no 18 tahun 2016 diganti dengan sebutan Organisasi Perangkat Daerah (OPD), termasuk pula pada Kantor Pelayanan Perizinan Terpadu (KP2T) saat menjadi OPD Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) yang menjadi objek penelitian. Berdasarkan hasil penelitian pendahuluan baik melalui observasi maupun wawancara dapat ditunjukkan masih rendahnya kompetensi sumber daya aparatur KP2T Kabupaten Banjarnegara sebagai berikut:

1. Pemahaman aparatur terhadap visi dan misi organisasi KP2T masih rendah.
2. Aparatur KP2T belum sepenuhnya memahami Tugas pokok dan Fungsi.
3. Aparatur KP2T yang berpendidikan tamat sarjana baru 39 (29 persen).
4. Masih banyak aparatur KP2T ditempatkan pada unit kerja yang belum sesuai dengan Diklat yang telah diikuti.
5. Masih banyak aparatur KP2T yang belum menguasai teknologi informatika (komputer).

1.2 Masalah Penelitian

Dari berbagai uraian fenomena pada latar belakang sebagaimana tersebut di atas, dapat dikemukakan rumusan masalah penelitiannya sebagai berikut:

1. Bagaimana kompetensi sumber daya aparatur di KP2T Kabupaten Banjarnegara ?
2. Bagaimana pelaksanaan pengembangan kompetensi sumber daya aparatur KP2T Kabupaten Banjarnegara ?
3. Bagaimana model pengembangan kompetensi sumber daya aparatur KP2T Kabupaten Banjarnegara?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini untuk memahani, mendiskripsikan, menganalisis hal-hal sebagai berikut:

1. Untuk mendiskripsikan dan menganalisis kompetensi sumber daya aparatur KP2T Kabupaten Banjarnegara ?
2. Untuk mendiskripsikan dan menganalisis pelaksanaan pengembangan kompetensi sumber daya aparatur di KP2T Kabupaten Banjarnegara ?
3. Untuk mengembangkan model pengembangan kompetensi sumber daya aparatur KP2T Kabupaten Banjarnegara ?

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis. Kedua manfaat tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Secara teoritis hasil penelitian ini memberikan kontribusi pemikiran konsep dan teori pengembangan kompetensi sumber daya aparatur. Sehubungan dengan perubahan sosial, tuntutan lingkungan dan kebutuhan masyarakat yang semakin meningkat dan kompleks serta memberikan peluang bagi

pengembangan pemikiran konsep dan teori pengembangan kompetensi sumber daya aparatur pada institusi publik (pemerintah).

2. Secara praktik hasil penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi pada pemerintah sebagai salah satu bahan pertimbangan dalam menyusun kebijakan dan program pengembangan kompetensi sumber daya aparatur pemerintahan Kabupaten Banjarnegara, khususnya di Kantor Pelayanan Perizinan Terpadu (KP2T) yang saat ini menjadi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP).
3. Di samping itu, hasil penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi pada pemerintah daerah yang mempunyai program pengembangan kompetensi sumber daya aparatur pemerintah apabila penelitian ini memenuhi *tranferability data*.
4. Secara khusus diharapkan juga memberikan kontribusi pada para mahasiswa di lingkungan Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya baik dalam disiplin ilmu administrasi atau dalam bidang ilmu sosial lainnya, berkaitan dengan bahan pemikiran dan kegiatan ilmiah, seperti penelitian dan penyusunan berbagai ragam karya ilmiah, diskusi ilmiah dengan topik yang berhubungan dengan manajemen sumber daya aparatur di sektor publik (pemerintah). Untuk masyarakat pada umumnya baik pemerhati manajemen sumber daya aparatur sektor publik (pemerintah), individual, maupun kelompok lembaga swadaya masyarakat diharapkan dapat memperoleh masukan dari hasil penelitian ini sebagai kajian dalam memahami kompetensi sumber daya aparatur di sektor publik (pemerintah).