

**KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR SIPIL NEGARA DI KANTOR
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
KABUPATEN RAJA AMPAT**

Kamaluddin

Program Studi Ilmu Administrasi Negara, FISIP, Universitas Muhammadiyah Sorong

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) Kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara di Kantor Dinas PTSP Kabupaten Raja Ampat (2) faktor-faktor yang menghambat peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara di Kantor Dinas PTSP Kabupaten Raja Ampat (3) upaya yang dilakukan untuk mengatasi faktor-faktor yang menghambat dalam meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara di Kantor Dinas PTSP Kabupaten Raja Ampat. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan metode penelitian yaitu deskriptif-analisis yang terdiri atas, observasi, wawancara dan pengisian kuisioner. Sampel penelitian dengan menggunakan teknik purposive sampling. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan (1) Kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara di Kantor Dinas PTSP Kabupaten Raja Ampat dinilai sudah sangat maksimal dalam melayani masyarakat. (2) Faktor-faktor yang menghambat peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara di Kantor Dinas PTSP Kabupaten Raja Ampat yaitu secara spesifik alokasi anggaran, adanya regulasi serta aturan hukum yang selalu berubah-ubah, masih kurangnya pemahaman terkait tugas dan fungsi dari masing-masing Pelayanan, kurangnya tenaga Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara yang berpendidikan S1, dan fasilitas kantor yang belum memadai (3) Upaya-upaya yang dilakukan untuk mengatasi faktor penghambat dalam meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara di Kantor Dinas PTSP Kabupaten Raja Ampat yaitu melakukan study banding dan memanfaatkan sarana dan prasarana yang ada dalam peningkatan kapasitas Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara, juga melalui cara mengakses informasi melalui internet.

Kata Kunci: Keberhasilan Kantor Dinas PTSP Kabupaten Raja Ampat tidak terlepas dari Kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara.

PENDAHULUAN

Kabupaten Raja Ampat merupakan salah satu kabupaten yang berada di wilayah Provinsi Papua Barat. Kabupaten Raja Ampat memiliki potensi pariwisata yang cukup besar. Dikarenakan wilayah Raja Ampat yang terdiri dari beberapa pulau yang besar. Perkembangan industri wisata ini didukung oleh sarana dan prasarana yang ada di Kabupaten Raja Ampat, seperti adanya fasilitas hotel dan resort yang dapat memberikan kenyamanan kepada para

wisatawan yang datang ke Kabupaten Raja Ampat.

Untuk menarik para wisatawan datang ke Raja Ampat, Banyak para investor yang ingin menanamkan modal serta berusaha di wilayah Kabupaten Raja Ampat, dengan membangun sarana prasarana seperti hotel dan resort. Dengan bekerja sama dengan pemerintah dalam hal ini yaitu Pihak Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu yang bisa membantu dalam hal pembiayaan pelayanan dalam

menyelenggarakan pembangunan di wilayah Kabupaten Raja Ampat.

Untuk mendapatkan pelayanan publik yang baik dan menunjang kinerja dari Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu salah satu faktor yang sangat berpengaruh yaitu tentang Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu Aparatur Sipil Negara yang bekerja pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Raja Ampat.

Pelaksanaan manajemen aparatur sipil negara harus berdasarkan pada perbandingan antara kompetensi dan kualifikasi yang diperlukan oleh jabatan dengan kompetensi dan kualifikasi yang dimiliki calon dalam rekrutmen, pengangkatan, penempatan, dan promosi pada jabatan sejalan dengan tata kelola pemerintahan yang baik dan untuk mewujudkan aparatur sipil negara sebagai bagian dari reformasi birokrasi, perlu ditetapkan aparatur sipil negara sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya.

Dalam Pasal 10 dijelaskan bahwa Pegawai ASN berfungsi sebagai: pelaksana kebijakan publik, pelayan publik serta perekat dan pemersatu bangsa. Sedangkan tugas Pegawai ASN menurut Pasal 11 adalah:

- a. Melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- b. Memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas; dan
- c. Mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Sumber daya manusia sebagai salah satu faktor penting dalam berkembangnya haruslah memiliki kinerja yang baik. Untuk

mengetahui baik atau buruknya kinerja seorang Aparatur Sipil Negara, maka dibutuhkan evaluasi secara berkala. Hal tersebut dilakukan agar Kantor atau Dinas dapat bersaing dengan perusahaan lainnya yang sejenis. Suatu Dinas Pemerintahan dapat dikatakan berprestasi bila kinerja ASN tersebut baik. Di samping itu, kualitas juga dapat menjadi pendorong terciptanya kinerja ASN yang baik dan pada akhirnya prestasi kerja ASN akan meningkat.

Menyadari pentingnya kinerja yang baik, Mangkunegara (2000:67) menyatakan bahwa istilah kinerja memiliki arti hasil yang dicapai secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Disatu sisi perusahaan sebagai lembaga bisnis yang *profit oriented*, senantiasa mengharapkan tercapainya tingkat kinerja yang tinggi. Dengan adanya kinerja yang baik dipercaya akan menimbulkan kualitas Manajemen Sumber Daya Manusia yang baik juga.

Dari latar belakang diatas itulah yang melandasi penulis untuk melakukan penelitian tentang: Kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara di Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Raja Ampat.

Kualitas Sumber Daya Manusia terdiri atas dua suku kata meliputi kata kualitas yang secara umum merupakan tingkat baik buruknya atau taraf atau derajat sesuatu.

Adapun pengertian kualitas menurut Sedarmayanti (2009:59), mengemukakan bahwa “Kualitas merupakan suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh telah dipenuhi berbagai persyaratan, spesifikasi, dan harapan”.

Sedangkan Pengertian Sumber Daya Manusia secara umum merupakan daya yang bersumber dari manusia. Daya yang bersumber dari manusia dapat juga disebut tenaga atau kekuatan (energi atau *power*).

Pengertian lain dikemukakan oleh Ndraha (2012:7) adalah sebagai berikut : “Sumber daya manusia adalah penduduk yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan terhadap usaha pencapaian tujuan organisasional”.

Dengan demikian pengertian Kualitas Sumber Daya Manusia menurut Matindas (2002:94) mengemukakan bahwa “Kualitas SDM adalah kesanggupan tiap-tiap karyawan baik didalam menyelesaikan pekerjaannya, mengembangkan dirinya serta mendorong pengembangan diri rekan-rekannya”.

Sedangkan sumber Daya Manusia dikemukakan pula oleh Sedarmayanti (2009:27) mengemukakan bahwa: Sumber Daya Manusia adalah tenaga kerja didalam atau Pegawai di dalam suatu organisasi, yang mempunyai peranan penting dalam mencapai keberhasilan.

Dengan demikian menurut Sedarmayanti mengemukakan bahwa pengertian Kualitas Sumber Daya Manusia yaitu: Kualitas sumber daya manusia menyangkut mutu dari tenaga kerja yang menyangkut kemampuan, baik berupa kemampuan fisik, kemampuan intelektual (pengetahuan), maupun kemampuan psikologis (mental).

Pengertian mengenai ASN itu sendiri tertuang pada pasal 1 angka 1 UU No. 5 tahun 2014 yang menyebutkan bahwa ASN adalah profesi bagi PNS dan PPPK yang bekerja pada instansi pemerintah. PNS menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia, adalah orang yang bekerja untuk pemerintah atau negara.

Menurut Kranenburg PNS adalah pejabat yang ditunjuk, jadi pengertian tersebut tidak termasuk terhadap mereka yang memangku jabatan mewakili seperti anggota parlemen, presiden dan sebagainya.

Logemann dengan menggunakan kriteria yang bersifat materi mencermati hubungan antara Pegawai Negeri dengan memberikan pengertian Pegawai Negeri setiap pejabat yang mempunyai hubungan dinas dengan negara. Pegawai Negeri Sipil, menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia, “Pegawai” berarti “orang yang bekerja pada pemerintah (perusahaan dan sebagainya) sedangkan “Negeri” berarti negara atau pemerintah. Jadi Pegawai Negeri Sipil adalah orang yang bekerja pada pemerintah atau negara.

Sedangkan menurut Mahfud MD pengertian pegawai negeri dalam buku Hukum Kepegawaian, terbagi dalam dua bagian yaitu pengertian stipulatif dan pengertian ekstensif perluasan pengertian.

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu merupakan unsur pelaksana Urusan Pemerintahan Daerah bidang Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu sebagaimana dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu sebagaimana mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan Urusan Pemerintahan di bidang Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu yang menjadi kewenangan Daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada Kabupaten; Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu

Satu Pintu dalam melaksanakan tugas sebagaimana menyelenggarakan fungsi:

- a. Perumusan kebijakan teknis di bidang Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu;
- b. Pelaksanaan kebijakan teknis di bidang Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu;
- c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu;
- d. Pelaksanaan administrasi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu; dan
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

Menurut Murphy dan Clevelan (1995:113) mengatakan bahwa kinerja adalah kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas atau pekerjaan.

Ndraha (1997:112) mengatakan bahwa kinerja adalah manifestasi dari hubungan kerakyatan dari masyarakat dan pemerintah.

Widodo (2006:78) mengatakan bahwa kinerja adalah suatu tindakan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggungjawab dengan hasil seperti yang di harapkan.

Menurut Schuler dkk dalam keban (2004:197) mengatakan sistem penilaian kinerja diartikan sebagai suatu proses penilaian kinerja. Dalam pandangan beliau bahwa proses penilaian kinerja dapat di gunakan dengan pendekatan komperatif, standar- standar absolut, pendekatan tujuan, indeks yang bersifat langsung atau objektif.

Sedangkan menurut Dwiyanto (2006:47) mengatakan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu kegiatan yang sangat penting sebagai ukuran keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai misinya.

Untuk birokrasi publik, informasi mengenai kinerja tentu sangat berguna untuk menilai seberapa jauh pelayanan yang diberikan oleh birokrasi itu memenuhi harapan dan memuaskan masyarakat.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif, yang jenis penelitian yang temuan-temuannya tidak diperoleh dari prosedur statistik atau bentuk hubungan lainnya.

Menurut Kirk dan Miller (1986:9) mendefinisikan bahwa penelitian kualitatif adalah tradisi tertentu dalam ilmu pengetahuan sosial yang secara fundamental bergantung pada pengamatan terhadap manusia dalam kawasannya sendiri dan berhubungan dengan orang-orang tersebut dalam bahasanya dan dalam peristilahannya.

Penelitian dilakukan di Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Raja Ampat. Penelitian ini telah dilakukan mulai bulan Oktober sampai November 2020.

Sedangkan menurut Ridwan dan Tita Lestari (1997:3) mengatakan bahwa populasi adalah keseluruhan dari karakteristik atau unit hasil pengukuran yang menjadi objek penelitian.

Dari defenisi diatas, maka dalam Penelitian ini yang menjadi populasi adalah para pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Raja Ampat dan pengguna (masyarakat).

Menurut Nana Sudjana dan Ibrahim (2004:85) menjelaskan bahwa sampel ialah sebagian dari populasi dapat dijangkau serta memiliki sifat yang sama dengan populasi yang diambil sampelnya tersebut.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka banyaknya sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. 1 Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Raja Ampat.
- b. 1 Sekretaris Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Raja Ampat.
- c. 1 Kepala Bidang Promosi & Pengendalian Pelaksanaan Penanaman Modal & Informasi Penanaman Modal.
- d. 1 Kepala Bidang Penyelenggaraan & Pelayanan Perizinan & Non Perizinan.
- e. 1 Kepala Seksi Penyelenggaraan & Pelayanan Perizinan & Non Perizinan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Raja Ampat.
- f. 5 Pemohon (Masyarakat) di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Raja Ampat.

Teknik pengumpulan data adalah cara yang digunakan dalam data penelitian. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Observasi

Observasi adalah metode atau cara menganalisis dan mengadakan pengaduan data secara sistematis mengenai tingkah laku dengan melihat atau mengamati individu atau kelompok secara langsung (Ngalim Purwanto, 1985). Metode ini digunakan untuk melihat dan mengamati secara langsung keadaan dilapangan agar penelitian ini memperoleh gambaran yang lebih luas tentang permasalahan yang diteliti.

2. Wawancara

Menurut Lexy J. Moleong pengertian wawancara adalah suatu percakapan dengan tujuan-tujuan tertentu. Pada metode ini

peneliti dan responden berhadapan langsung (*face to face*) untuk mendapatkan informasi secara lisan dengan tujuan mendapatkan data yang dapat menjelaskan permasalahan penelitian. Dalam wawancara percakapan harus dilakukan oleh dua pihak atau lebih, yang berfungsi sebagai pewawancara adalah orang yang mengajukan pertanyaan sedangkan yang diwawancarai adalah orang yang memberikan jawaban atas pertanyaan pewawancara.

3. Dokumentasi

Menurut Guba dan Linkon yang dikutip oleh Moleong (2010:161) “Dokumen adalah setiap bahan tertulis ataupun film”, dari definisi tersebut dapat diketahui bahwa dokumen suatu data yang sudah tersusun untuk dipersiapkan guna keperluan tertentu, dan dokumen bermanfaat untuk menguji, meramal ataupun menafsirkan. Dokumen ini terbagi dua, yang pertama dokumen resmi dan dokumen pribadi.

Analisis data menurut Miles dan Huberman dalam Tresiana (2013:119-120) bahwa “Analisis data adalah proses mengatur urutan data”, jadi dari pendapat tersebut dapat dikatakan bahwa analisis data adalah rangkaian kegiatan untuk mengurutkan data agar data dapat dibaca dan dipahami. Pada penelitian ini menggunakan metode analisis diskriptif dengan cara mengumpulkan data, dikelompokkan lalu disusun dan dihubungkan dengan judul dan dibuat menjadi sebuah kesimpulan.

1. Reduksi Data

Reduksi data adalah kegiatan proses pemilihan, pemilahan dan penyederhanaan data mentah yang ada dalam semua bentuk catatan dan dokumen lapangan.

Kegiatan mereduksi data yang akan dilakukan dalam penelitian ini meliputi:

perekaman hasil wawancara, pengamatan dan dokumentasi baik yang berhasil direkam melalui recorder maupun catatan-catatan lapangan dan hasil pengumpulan dokumen yang berhubungan dengan fokus penelitian.

2. Penyajian Data

Penyajian data merupakan sekumpulan informasi tersusun yang memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Bentuk penyajian data dapat berupa uraian naratif, bagan, hubungan antar kategori serta diagram alur, yang bertujuan untuk memudahkan membaca dan menarik kesimpulan.

3. Membuat Kesimpulan

Membuat kesimpulan yaitu kegiatan pembuatan kesimpulan dalam bentuk narasi atas kategori dan pola tertentu menurut pandangan informan. Pada penelitian ini, data yang diperoleh kemudian dianalisis dan dicari pola, tema serta hal-hal yang sering muncul, yang dituangkan dalam kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil wawancara kepada Kepala Dinas, Kepala Bidang Promosi & Pengendalian Pelaksanaan Penanaman Modal & Informasi Penanaman Modal, Kepala Bidang Penyelenggaraan & Pelayanan Perizinan & Non Perizinan dan Kepala Seksi Penyelenggaraan & Pelayanan Perizinan & Non Perizinan, dapat disimpulkan bahwa Upaya Yang Dilakukan Untuk Mengatasi Faktor Penghambat Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara di Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Raja Ampat, adalah sebagai berikut:

a. Melakukan study banding dan disamping memanfaatkan sarana dan prasarana yang ada dalam peningkatan

kapasitas sumber daya dari aparatur, juga melalui cara yang hemat dengan mengakses informasi melalui internet. Dengan itu Dinas terkait bekerjasama dengan Badan Koordinasi Penanaman Modal Republik Indonesia (BKPM RI), Kementerian Komunikasi dan Informasi (KOMINFO) selain itu juga ada jaringan komunikasi antar Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu seluruh Indonesia ini merupakan tempat untuk saling shring saling mengisi guna peningkatan pelayanan;

- b. Pimpinan atau atasan selalu memberikan tugas dan pekerjaan kepada Aparatur Sipil Negara dan juga dalam pengawasan melekat (WASKAT) menjalankan tugas yang sesuai dengan Bidang Promosi Pengendalian Pelaksanaan Penanaman Modal dan Informasi Penanaman Modal yang berjenjang kepada Aparatur Sipil Negara sehingga paham akan tugas yang diberikan oleh pimpinan;
- c. Pimpinan selalu memberikan kesempatan kepada Aparatur Sipil Negara untuk mengikuti pelatihan, BIMTEK serta Diklat yang berkaitan dengan Bidang Promosi Pengendalian Pelaksanaan Penanaman Modal dan Informasi Penanaman Modal sehingga Aparatur Sipil Negara mengerti dalam menjalankan tugasnya dengan baik.

Berdasarkan hasil proses pengambilan data dari ketiga rumusan masalah dari berbagai narasumber yang berasal dari Para Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Raja Ampat dan Para Pemohon (Masyarakat), maka secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara pada

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Raja Ampat dapat dikatakan sudah baik dikarenakan pelayanan yang sangat baik, ramah dari para pegawai terhadap pemohon (masyarakat) yang membuat para pemohon merasa nyaman. Untuk mengatasi hambatan-hambatan yang dialami, maka dilakukan beberapa upaya seperti:

- a. Melakukan study banding dan disamping memanfaatkan sarana dan prasarana yang ada dalam peningkatan kapasitas sumber daya dari aparatur, juga melalui cara yang hemat dengan mengakses informasi melalui internet. Dengan itu Dinas terkait bekerjasama dengan Badan Koordinasi Penanaman Modal Republik Indonesia (BKPM RI), Kementerian Komunikasi dan Informasi (KOMINFO);
- b. Pimpinan atau atasan selalu memberikan tugas dan pekerjaan kepada Aparatur Sipil Negara dan juga dalam pengawasan melekat (WASKAT) menjalankan tugas yang sesuai sehingga paham akan tugas yang diberikan oleh pimpinan;
- c. Pimpinan selalu memberikan kesempatan kepada Aparatur Sipil Negara untuk mengikuti pelatihan, BIMTEK serta Diklat yang berkaitan dengan tugas dari Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Raja Ampat sehingga Aparatur Sipil Negara mengerti dalam menjalankan tugasnya dengan baik.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara di Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Raja Ampat dinilai sudah sangat maksimal dalam melayani masyarakat dilihat dari tanggapan hasil wawancara dengan para informan yang dilakukan oleh peneliti yang hampir semua jawabannya sama mengenai pelayanan para pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Raja Ampat yang sangat baik dalam melayani masyarakat dalam pembuatan surat izin.
2. Faktor-Faktor Yang Menghambat Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara di Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Raja Ampat yaitu secara spesifik alokasi anggaran, adanya regulasi serta aturan hukum yang selalu berubah-ubah, masih kurangnya pemahaman terkait tugas dan fungsi dari masing-masing Pelayanan, kurangnya tenaga sumber daya manusia aparatur yang berpendidikan S1, dan fasilitas kantor yang belum memadai.
3. Upaya-upaya Yang Dilakukan Untuk Mengatasi Faktor Penghambat Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara di Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Raja Ampat yaitu melakukan study banding dan disamping memanfaatkan sarana dan prasarana yang ada dalam peningkatan kapasitas sumber daya dari aparatur, juga melalui cara yang hemat dengan mengakses informasi melalui internet. Dengan itu Dinas terkait bekerjasama

dengan Badan Koordinasi Penanaman Modal Republik Indonesia (BKPM RI), Kementerian Komunikasi dan Informasi (KOMINFO), pimpinan selalu memberikan tugas dan pekerjaan kepada Aparatur Sipil Negara dan juga dalam pengawasan melekat (WASKAT) menjalankan tugas yang sesuai dan pimpinan selalu memberikan kesempatan kepada Aparatur Sipil Negara untuk mengikuti pelatihan, BIMTEK serta Diklat yang berkaitan dengan dinas terkait.

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka Penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Diharapkan Pihak Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Raja Ampat agar selalu berupaya dalam meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara dan pelayanan yang sudah baik menjadi lebih baik lagi kedepannya.
2. Disarankan Pihak Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Raja Ampat agar selalu berupaya untuk mengatasi hambatan-hambatan yang terjadi seperti lebih mengoptimalkan alokasi anggaran agar dapat menunjang progam-program yang akan dilakukan para pegawai seperti mengikuti pelatihan-pelatihan dan lebih meningkatkan sarana dan prasarana sehingga dapat memberikan pelayanan yang sangat maksimal terhadap para pemohon (masyarakat).
3. Diharapkan Pihak Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Raja Ampat agar selalu berupaya memaksimalkan setiap program yang dibuat dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia aparatur sipil Negara sehingga Pelayanan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Raja Ampat kedepannya lebih baik lagi.
4. Diharapkan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Raja Ampat agar lebih memperluas jaringan dengan semua pihak terkait, dalam hal peningkatan investasi seperti; lebih meningkatkan kerjasama dengan Pemerintah Daerah, Pemerintah Pusat, kerjasama luar negeri dan organisasi atau komunitas masyarakat wirausaha lainnya.
5. Diharapkan agar penelitian ini sebagai bahan referensi untuk peneliti selanjutnya agar lebih mengetahui tentang kualitas sumber daya manusia apratur sipil negara.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. 2006. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bumi Aksara: Jakarta
- Dwiyanto, Agus. 2006. *Mewujudkan Good Governance Melalui Pelayanan Publik*, UGM Press:Yogyakarta
- Gerry Dessler. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Prenhallindo: Jakarta
- Interplan. 1969. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gramedia Pusaka Utama: Jakarta
- Kirk dan Miller. 1986. *Metodelogi Penelitian Kualitatif*. PT. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia. 1999. *Pedoman Penyusunan Akuntabilitas*. LAN RI: Jakarta
- Matindas. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Utama Grafiti: Jakarta

- Moleong. 2010. *Metodelogi Penelitian Kualitatif*. Remaja Rosda karya: Bandung
- Murphy dan Clevelan. 1995. *Manajemen Personalia*. PT. Erlangga : Jakarta
- Nana Sudjana. 2004. *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*. Sinar Baru:Bandung
- Nawawi. 1985. *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Pikiran Rakyat: Jakarta
- Ndraha. 1997. *Manusia dan Produktivitas Kerja*. Rineke Cipta: Jakarta
- Ndraha. 2012. *Pengantar Teori Sumber Daya Manusia*. Pusaka Jaya: Jakarta
- Ngalim Purwanto. 1985. *Spikologi Pendidikan*. Remaja Karya: Bandung
- Pasolong Harbani. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cv. Alfabeta: Bandung
- Ridwan dan Tita Lestari, 1997. *Dasar-dasar Statistika*, Alfabeta: Bandung
- Rue Byars.1981. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Rinehart: New York
- Schurel dan Jackson. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia menghadapi Abad Ke-21*. Erlangga: Jakarta
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju: Bandung
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta: Bandung
- Swasono dan Sulistyaningsih.1993. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cv. Izufa Gempita: Jakarta
- Tresiana. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, Alfa Beta: Bandung
- Widodo. 2006. *Membangun Birokrasi Berbasis Kerja*. Banyu Media: Malang.