

**PENINGKATAN KOMPETENSI DI BIDANG PELAYANAN PERIZINAN
(Studi di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota
Batu)**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh
Gelar Sarjana Administrasi Publik**



**Disusun Oleh :
MAURINUS YONANSI OGOL
2019210096**

**KOMPETENSI MANAJEMEN PUBLIK
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS TRIBHUWANA TUNGGADDEWI
MALANG
2023**

**MAURINUS YONANSI OGOL FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN
POLITIK, 2023.**

**PENINGKATAN KOMPETENSI DI BIDANG PERIZINAN DALAM
MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI KOTA BATU.**

Dosen Pembimbing Utama : Dr. Willy Tri Hardianto, S.Sos.,MM., M.AP

Dosen Pembimbing Pendamping : Firman Firdausi, S.H., M.H

RINGKASAN

Penyusunan usulan ini dimaksudkan untuk mengetahui secara lugas bagaimana meningkatkan kemampuan di bidang perizinan dalam menggarap presentasi perwakilan di Kota Batu dalam menawarkan jenis bantuan kepada daerah setempat, sebagai alasan untuk memahami tercapainya bantuan yang baik. Jenis strategi yang digunakan adalah Teknik Subjektif, dalam menentukan saksi dalam penelitian ini para ilmuwan menggunakan pengujian purposif, metode pengumpulan informasi yang digunakan oleh para ahli adalah pertemuan, persepsi, dan dokumentasi, dan dalam memeriksa informasi menggunakan prosedur penurunan informasi, informasi. menunjukkan, dan mencapai tekad. Keterampilan penelitian di bidang Perizinan dalam Pengembangan Lebih Lanjut Eksekusi Pekerja di Kota Batu kini semakin kuat hanya dengan peningkatan. 1). Selama ini bantuan yang diberikan harus terlihat dari proses berpikir, kualitas, ide diri, informasi, kemampuan yang sangat berhasil karena terbantu dengan kemampuan para wakil yang handal dalam melakukan pekerjaan dan dijunjung oleh kecukupan tenaga kerja. kantor dan kerangka kerja. Organisasi spesialis yang siap menerima keluhan masyarakat atas penyelenggaraan pemerintahan yang dilakukan, memberikan reaksi cepat dengan memberikan data yang jelas kepada masyarakat. (2). Variabel pendukung yaitu SDM yang mumpuni, kecukupan kantor dan landasan bagi administrasi klien, tanggung jawab melalui pepatah “Terikat Bersama Melayani Daerah”, dijunjung tinggi oleh mitra dalam mewujudkan Pusat Belanja Bantuan Masyarakat yang menggabungkan beberapa kebutuhan daerah dalam satu satu tempat. Faktor penghambatnya misalnya SDM dan terbatasnya kantor serta sistem untuk klien administrasi luar biasa dan tidak adanya korespondensi dinamis dari pejabat daerah atau pemerintah.

Kata Kunci : Kompetensi, Pelayanan, Perizinan

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam sistem kerja suatu perkumpulan, khususnya dalam perkumpulan yang melibatkan banyak sekali pekerjaan manusia, aturan yang dibuat adalah *take and give*, dan itu mengandung arti bahwa perkumpulan tersebut akan menangani masalah perwakilannya dan selanjutnya membutuhkan pelopor yang cerdas. dan bijaksana, sehingga perwakilan dapat berfungsi secara maksimal sehingga pelaksanaannya dapat terlaksana. Pelaksanaan yang representatif dapat dilakukan dengan asumsi suatu asosiasi memiliki pekerja yang memiliki kemampuan baik informasi, berpikir, mentalitas terhadap pekerjaan, selain itu inspirasi kerja seorang pekerja sangat diharapkan. Oleh karena itu, dalam mengembangkan lebih lanjut pelaksanaan yang representatif harus dijunjung tinggi oleh semua pihak dan yang utama adalah meningkatkan kemampuan pekerja dalam menumbuhkan kemauan dan keinginan setiap pekerja perlu melakukan perubahan-perubahan mengenai mentalitas dan perilaku yang akan dilakukan selanjutnya dengan tujuan agar sungguh itu dapat dipandang sebagai hasil kerja. yang hebat. Untuk memahami asumsi tersebut, maka strategi yang ditempuh tidak dapat dibedakan dengan upaya yang dilakukan otoritas, khususnya perbaikan di bidang SDM. (Kata Pengungkapan 2014).

Makna kemampuan dalam surat proklamasi dari Top Lembaga Bantuan Bersama Negara nomor 46A tahun 2003 adalah kemampuan dan sifat yang digerakkan oleh seorang pegawai negeri sebagai informasi, kemampuan dan cara pandang.

diharapkan dalam menyelesaikan kewajiban keadaannya, sehingga PNS dapat melaksanakan kewajibannya secara ahli, lestari dan produktif.

Spencer (dalam Sahara, 2004: 73), mencirikan *skill in frame* sebagai ciri esensial hubungan kausal seseorang dengan aturan yang digunakan sebagai semacam perspektif, menarik di tempat kerja atau dalam keadaan tertentu.

Estimasi pelaksanaan bantuan publik seringkali merupakan bagian dari kemajuan otoritas publik dalam melayani daerah setempat dan mengingat publik dasar yang tidak dapat disangkal sejauh yang diberikan oleh administrasi, otoritas publik harus bekerja jauh lebih rajin untuk memuaskan keinginan publik akan kualitas. administrasi. Alamsyahril (2020:34).

Menurut Prawirosentono dalam Sinambella (2016: 481), pelaksanaan dicirikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam persekutuan mengingat kewajiban dan keahliannya masing-masing, upaya untuk mencapai tujuan hierarkis yang terkait secara formal/sah, sesuai dengan etika dan moral. tanpa mengabaikan hukum. Oleh karena itu, semua perwakilan diharapkan dapat memberikan

kemampuan/kemampuan terbaiknya melalui kewajiban dan tenaga ahli yang diberikan, para pekerja diharapkan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sungguh-sungguh untuk menjamin kelancaran, percepatan dukungan daerah setempat dengan cara yang ideal dan baik. Organisasi pemerintah yang dapat diterima dapat dilihat dari berbagai daerah, misalnya kelangsungan pelaksanaan perwakilan dalam menawarkan jenis bantuan kepada daerah setempat atau penduduk secara keseluruhan.

Dalam Peraturan No. 5 tahun 2014 pasal 10 ayat 2 Tentang Perangkat Bersama Negara, yang dimaksud dengan Wakil ASN adalah komponen kontrak yang memiliki kewajiban menawarkan jenis bantuan kepada daerah/masyarakat setempat secara terampil (ahli) dan cara yang bermutu (mutu) dalam menyelesaikan kewajiban negara. Administrasi yang diperoleh atau didapat oleh masyarakat umum dari otoritas publik bergantung pada administrasi yang baik dan berkualitas yang tidak diatur tetap di udara oleh pemenuhan penerima manfaat administrasi dengan administrasi yang didapat, ini menunjukkan bagaimana pameran koperasi spesialis Demikian pula peningkatan aset perangkat pemerintah sebagai penghibur penting dalam penyelenggaraan pemerintahan harus menjadi perhatian utama, baik dari segi pendidikan, persiapan maupun kualitas. SDM harus mempunyai kemampuan yang tinggi sesuai dengan bidang pekerjaannya. Agar tujuan administrasi yang baik tercapai dengan baik serta landasan-landasan yang mendukung, hendaknya menjunjung tinggi tercapainya administrasi yang baik. Perkantoran dan yayasan membantu terlaksananya administrasi yang baik yang merupakan instrumen aset perangkat untuk menyelesaikan kewajiban dan kewajiban perakitan mesin bantuan umum, melalui perkantoran dan kerangka kontraksi dapat berjalan secara ideal dan ahli karena keduanya saling berhubungan satu sama lain. Saat ini, inovasi data semakin cepat dan berkembang, sehingga pengaturannya tidak dapat dihindari dan berubah menjadi kebutuhan perangkat dalam menawarkan berbagai jenis bantuan ke daerah setempat. Hayat (2017:166).

Dalam pengembangan lebih lanjut pelaksanaan yang representatif, tentunya sangat penting untuk memiliki keterampilan yang digerakkan oleh setiap pekerja untuk memberikan bantuan yang besar kepada daerah setempat, namun pada umumnya pameran pekerja di kantor Administrasi Perizinan Kota Batu belum selesai idealnya yang mana , jika dilihat dari kapabilitas atau kapasitas yang dilakukan oleh badan publik, seharusnya tanggap dan tanggap dalam memberikan jabatan (DPMPTSP JATIM 2021).

Berdasarkan permasalahan yang tertera diatas, Penyusun tertarik untuk mengambil judul skripsi.” **PENINGKATAN KOMPETENSI DI BIDANG PELAYANAN PERIZINAN** ”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka rincian permasalahan yang dikemukakan oleh analis adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana lebih mengembangkan kemampuan untuk lebih mengembangkan pelaksanaan yang representatif di wilayah perizinan Kota Batu?
2. Apa saja faktor pendukung dan penghambat kemampuan pengembangan lebih lanjut pelaksanaan perwakilan di Kantor Perizinan Kota Batu?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan definisi permasalahan yang digambarkan, penelitian ini bermaksud untuk:

1. Untuk mengetahui bagaimana cara untuk lebih mengembangkan keterampilan dalam pengembangan lebih lanjut eksekusi pekerja pada Kantor Administrasi Perizinan Kota Batu.
2. Untuk mengetahui variabel pendukung dan penekan Kapabilitas dalam pengembangan lebih lanjut Eksekusi Pekerja pada Kantor Administrasi Pengotorisasian Kota Batu.

1.4 Manfaat Penelitian

Para ilmuwan sangat percaya bahwa eksplorasi ini dapat memberikan manfaat bagi banyak pertemuan sebagai berikut :

1.4.1 Manfaat Akademis

Analis percaya bahwa pemeriksaan ini akan memberikan keuntungan ilmiah sebagai berikut:

1. Dipercaya bahwa ujian ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca sejauh informasi yang berhubungan dengan Kemampuan dalam mengembangkan lebih lanjut Penyelenggaraan Perwakilan di Kantor Administrasi Perizinan Kota Batu
2. Dengan adanya pemeriksaan ini dipercaya para ahli dapat menerapkan dan mengembangkan lebih lanjut informasi yang telah diperoleh dari alamat sampai saat ini

1.4.2 Manfaat Praktis

Spesialis percaya bahwa eksplorasi ini akan memberikan keuntungan yang layak sebagai berikut:

1. Bagi perguruan tinggi, hasil penajakan ini dapat dijadikan bahan referensi tambahan di Perguruan Tinggi Tribhuwana Tungadewi
2. Konsekuensi dari penelitian ini diyakini akan menjadi korelasi atau kontribusi yang material bagi organisasi-organisasi penting sehubungan dengan pelaksanaan yang representatif dalam menawarkan jenis bantuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Sinambella, Lijan. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja). Jakarta; Bumi Aksara
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian kualitatif. Bandung; Alfabeta CV.
- Moleong, Lexi J. 2015. Metode Penelitian Kualitatif. Bandung; PT. Remaja Rosdakarya.
- Lian, Bukman. 2017. Kepemimpinan Dan Kualitas Kinerja Pegawai. Palembang ; CV. Amanah.
- Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara
- Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Rahadi, Dedi. 2010. Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia. Malang; Tunggal Mandiri Publishing.
- Sutrisno.2009.Manajemen Keuangan Teori,Konsep dan Aplikasi,Edisi Pertama,cetakan ketujuh, penerbit Ekonisia,Yogyakarta
- Wibowo, 2009. Manajemen Kinerja. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti.2011.Manajemen Sumber Daya Manusia,Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil.Bandung:Rafika Aditama.
- Palan,R.2007 Competency Mangement:Teknis Mengimplementasikan Manajemen SDM BerbasisKompetensi untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi.PPM.Jakarta.
- Sumendap,Jefri.,Mandey,Jantje.,Mambo,Rully 2015 Pentingnya Kompetensi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Biro Umum Dan Keuangan Universitas Sam Ratulangi Manado. Vol. 4 No. 32
- Walenta.Y.A 2022 Kemampuan (Competence) Kerja Pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja Pada Kantor Camat Poso Kota Selatan Kabupaten Poso.
- Alamsyahryl dan Hamirul. 2020 Good Governance Dalam Perspektif Kualitas Pelayanan Publik.Malang:Pustaka Learning Center.
- Hayat. 2017 Manajemen Pelayanan Publik.Jakarta:PT Raja Grafindo Persada.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2011.Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Tentang Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan.
- Pemprov Jatim Bantu Urai Permasalahan Penanaman Modal di Kota Batu.
- <https://dpmptsp.jatimprov.go.id/pemprov-jatim-bantu-urai-permasalahan-penanaman-modal-d...> Diakses pada tanggal 20 Agustus 2023.

Wahyudi, Firman. 2014. Peran Kompetensi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur Universtas Mulawarman, Jurnal Paradigma, Vol. 3, No. 2.