



KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR DALAM IMPLEMENTASI KEBIJAKAN INVESTASI DAERAH: Studi Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Nusa Tenggara Barat

Mohamad Imran

Widyaiswara Ahli Madya BPSDMD Provinsi NTB, Indonesia;

Kata Kunci

Kata kunci: kompetensi aparatur, kebijakan investasi daerah, manajemen SDM sektor publik, OSS-RBA, Nusa Tenggara Barat.

Keywords

Keywords: apparatus competence, regional investment policy, public sector human resource management, OSS-RBA, West Nusa Tenggara

Abstrak

Penelitian ini menganalisis kompetensi sumber daya manusia aparatur pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Nusa Tenggara Barat dalam implementasi kebijakan investasi daerah. Kajian difokuskan pada profil kompetensi aparatur, hambatan peningkatan kapasitas, dan strategi penguatan yang dibutuhkan dalam pelayanan investasi modern. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Data diperoleh melalui wawancara mendalam, observasi nonpartisipatif, dan studi dokumentasi terhadap regulasi, laporan kinerja, data kepegawaian, dan dokumen realisasi investasi. Informan dipilih secara purposive dan snowball, meliputi pejabat struktural, pejabat fungsional, aparatur lintas sektor, akademisi, dan pelaku usaha. Analisis data memakai model interaktif Miles, Huberman, dan Saldana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi aparatur berada pada kategori cukup baik, terutama pada aspek integritas, kedisiplinan, dan etika pelayanan. Namun, masih terdapat kesenjangan pada penguasaan OSS-RBA, pemahaman regulasi investasi, kemampuan promosi, dan analisis pengendalian investasi. Hambatan utama mencakup disparitas kompetensi, keterbatasan tenaga fungsional, anggaran pengembangan SDM yang terbatas, infrastruktur digital yang belum optimal, dan lemahnya koordinasi lintas perangkat daerah. Penelitian merekomendasikan pelatihan berbasis kompetensi, penguatan literasi digital, manajemen talenta berbasis merit, sistem manajemen pengetahuan, dan forum kolaborasi multipihak daerah.

Abstract

This study examines the competence of civil-service human resources at the Office of Investment and One-Stop Integrated Services of West Nusa Tenggara Province in implementing regional investment policy. It focuses on the competence profile of public officials, the barriers to capacity development, and the strengthening strategies required for modern investment services. The research employed a descriptive qualitative approach. Data were collected through in-depth interviews, non-participant observation, and document review of regulations, performance reports, staffing data, and investment realization records. Informants were selected purposively and through snowball sampling, including structural officials, functional officers, cross-sector staff, academics, and business actors. Data were analyzed using the interactive model of Miles, Huberman, and Saldana. The findings show that officials' competence is fairly good, especially in integrity, discipline, and service ethics. However, gaps remain in OSS-RBA mastery, understanding investment regulations, promotional capability, and investment-control analysis. The main barriers include competence disparities, a limited number of functional personnel, constrained human resource development budgets, suboptimal digital infrastructure, and weak interagency coordination. The study recommends competency-based training, stronger digital literacy, merit-based talent management, knowledge-management systems, and multi-stakeholder collaboration forums

*Corresponding Author: **Mohamad Imran**, Widyaiswara Ahli Madya BPSDMD Provinsi NTB, Indonesia;

Email: mohamadimran270866@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.29303/jseh.v12i1.985>

History Artikel:

Received: 2 Januari 2026 | Accepted: 29 Maret 2026

PENDAHULUAN

Dalam konteks otonomi daerah, kemampuan pemerintah daerah mengelola sumber pertumbuhan ekonomi menjadi salah satu indikator penting keberhasilan pembangunan. Investasi daerah berperan sebagai instrumen strategis untuk memperluas basis ekonomi, menciptakan lapangan kerja, mendorong transfer teknologi, dan pada akhirnya memperkuat pendapatan asli daerah. Karena itu, implementasi kebijakan investasi tidak cukup dipahami sebagai urusan penerbitan izin semata, tetapi juga sebagai upaya menciptakan iklim usaha yang prediktif, responsif, dan kompetitif.

Provinsi Nusa Tenggara Barat (NTB) memiliki potensi investasi yang besar di sektor pariwisata, pertambangan, pertanian, dan ekonomi berbasis jasa. Meskipun demikian, peningkatan realisasi investasi belum selalu diikuti oleh penguatan kemandirian fiskal daerah. Data dokumen kelembagaan yang dianalisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai investasi meningkat dari Rp11,6 triliun pada tahun 2020 menjadi Rp39,8 triliun pada tahun 2023, tetapi struktur pendapatan daerah masih sangat dipengaruhi oleh transfer dari pemerintah pusat. Kondisi ini menunjukkan bahwa tantangan pengelolaan investasi bukan hanya pada besaran investasi yang masuk, melainkan pada kualitas tata kelola dan kapasitas birokrasi yang menopangnya.

Secara kelembagaan, DPMPTSP merupakan perangkat daerah yang memegang fungsi penting dalam pelayanan perizinan, promosi, fasilitasi, dan pengendalian investasi. Peran tersebut semakin strategis setelah penguatan kerangka regulasi investasi melalui Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2007 tentang Penanaman Modal, Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, dan transformasi perizinan berusaha berbasis risiko melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 serta Peraturan Pemerintah Nomor 5 Tahun 2021. Perubahan regulasi tersebut menuntut aparatur yang tidak hanya tertib administratif, tetapi juga cakap secara teknis, adaptif terhadap teknologi digital, dan mampu berkomunikasi dengan pemangku kepentingan secara efektif.

Kajian kompetensi menjadi penting karena kualitas implementasi kebijakan sangat dipengaruhi oleh sumber daya pelaksana. Spencer dan Spencer (1993) menempatkan kompetensi sebagai karakteristik dasar yang berkaitan secara kausal dengan kinerja superior. Dalam konteks birokrasi, kompetensi tidak berhenti pada pengetahuan tentang aturan, tetapi mencakup keterampilan teknis, kemampuan manajerial, dan perilaku sosial yang diperlukan untuk menjalankan fungsi pelayanan publik. Pandangan tersebut selaras dengan model

implementasi kebijakan Van Meter dan Van Horn (1975), yang menegaskan bahwa sumber daya, karakteristik pelaksana, dan komunikasi antarorganisasi merupakan penentu penting keberhasilan implementasi kebijakan.

Di sisi lain, transformasi pelayanan publik menuju orientasi kinerja dan pengguna layanan menuntut perubahan paradigma birokrasi. Gagasan New Public Management menekankan efisiensi, orientasi pelanggan, serta pengelolaan sektor publik yang lebih responsif dan adaptif (Osborne & Gaebler, 1992). Dalam bidang investasi, paradigma ini menggeser peran aparatur dari sekadar pengelola prosedur menjadi fasilitator investasi yang proaktif. Dengan demikian, aparatur DPMPTSP idealnya tidak hanya berfungsi sebagai administrator, melainkan juga sebagai problem solver, mediator, dan promotor investasi daerah.

Sejumlah penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kompetensi aparatur berkorelasi dengan kualitas pelayanan perizinan dan kinerja organisasi. Namun, banyak studi masih menekankan pengukuran hubungan linier melalui pendekatan kuantitatif (Arifah & Amalia, 2021; Hasibuan et al., 2019; Prasasti et al., 2023). Ruang kosong masih terlihat pada kajian yang memeriksa secara mendalam mengapa kesenjangan kompetensi muncul, bagaimana konteks kelembagaan memengaruhinya, dan apa implikasinya terhadap ekosistem investasi daerah, khususnya setelah digitalisasi layanan melalui OSS-RBA. Oleh karena itu, penelitian ini diarahkan untuk menjawab tiga pertanyaan pokok: (1) bagaimana kondisi aktual kompetensi SDM aparatur DPMPTSP Provinsi NTB; (2) faktor apa saja yang menghambat peningkatan kompetensi tersebut; dan (3) strategi apa yang relevan untuk memperkuat kompetensi aparatur dalam mendukung akselerasi investasi daerah.

Penelitian ini memberikan kontribusi pada dua level. Pada level akademik, studi ini memperkaya literatur manajemen SDM sektor publik dengan mengintegrasikan teori kompetensi dan implementasi kebijakan dalam konteks pelayanan investasi. Pada level praktis, penelitian ini menghasilkan dasar rekomendasi untuk pengembangan aparatur, penataan manajemen talenta, dan perbaikan tata kelola pelayanan investasi pada tingkat provinsi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain deskriptif-analitis. Pendekatan ini dipilih karena penelitian berupaya memahami kompetensi aparatur sebagai realitas yang terbentuk melalui pengalaman kerja, interaksi organisasi, dan dinamika kebijakan, sehingga tidak memadai apabila hanya direduksi ke dalam ukuran-ukuran kuantitatif. Peneliti berperan sebagai instrumen kunci yang menafsirkan data

lapangan secara reflektif dan kontekstual (Creswell, 2014).

Penelitian dilaksanakan pada DPMPTSP Provinsi Nusa Tenggara Barat di Kota Mataram selama tiga bulan. Informan ditentukan melalui purposive sampling dan dikembangkan dengan snowball sampling untuk memperoleh variasi perspektif yang relevan. Informan inti terdiri atas kepala dinas, sekretaris, kepala bidang yang membidangi pelayanan perizinan, promosi, dan pengendalian pelaksanaan, serta pejabat fungsional penata perizinan. Informan pendukung mencakup pelaku usaha, akademisi, dan unsur pengelola kepegawaian. Secara keseluruhan, penelitian melibatkan sembilan informan inti.

Data penelitian bersumber dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara mendalam menggunakan pedoman semi-terstruktur dan observasi nonpartisipatif terhadap alur pelayanan di front office, proses disposisi berkas, serta interaksi petugas dengan pemohon izin. Data sekunder diperoleh dari regulasi, laporan kinerja instansi pemerintah, laporan realisasi investasi, data kepegawaian, standar operasional prosedur, dan dokumen survei kepuasan masyarakat.

Analisis data dilakukan dengan model interaktif Miles, Huberman, dan Saldana (2014), yaitu melalui tahapan kondensasi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi. Pada tahap kondensasi, data dikodekan ke dalam tema seperti kompetensi teknis, kompetensi regulatif, kompetensi promosi, hambatan internal, dan hambatan eksternal. Pada tahap penyajian, data disusun ke dalam matriks, narasi analitis, dan pola hubungan antartema. Keabsahan data dijaga melalui triangulasi sumber dan triangulasi metode dengan membandingkan informasi dari berbagai informan, hasil observasi, dan bukti dokumenter.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Kompetensi Aparatur pada DPMPTSP NTB

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi aparatur DPMPTSP Provinsi NTB berada pada kategori cukup baik, terutama pada dimensi integritas, kedisiplinan, dan etika pelayanan dasar. Aparatur pada umumnya telah memahami fungsi formal organisasi serta pentingnya pelayanan investasi sebagai wajah birokrasi daerah. Temuan ini menunjukkan bahwa aspek self-concept dan motives sebagaimana dikemukakan Spencer dan Spencer (1993) relatif sudah terbentuk pada sebagian besar pegawai.

Meskipun demikian, kompetensi tersebut belum terdistribusi secara merata. DPMPTSP didukung oleh 45 aparatur dengan dominasi kualifikasi pendidikan sarjana, namun keunggulan pendidikan formal belum otomatis bertransformasi menjadi kompetensi teknis yang dibutuhkan dalam ekosistem investasi digital. Pada titik ini, kompetensi organisasi masih cenderung

bertumpu pada individu-individu tertentu, bukan pada sistem pembelajaran kelembagaan yang kuat. Akibatnya, mutu pelayanan menjadi tidak selalu konsisten ketika pegawai kunci tidak berada di tempat atau ketika terjadi rotasi tugas.

Kesenjangan Literasi Digital dalam Implementasi OSS-RBA

Salah satu temuan paling menonjol adalah adanya disparitas penguasaan sistem Online Single Submission Risk-Based Approach (OSS-RBA). Aparatur yang lebih muda cenderung lebih cepat beradaptasi dengan logika antarmuka digital, integrasi data, dan pemrosesan perizinan berbasis risiko. Sebaliknya, sebagian aparatur senior yang menempati posisi strategis masih mengalami kesulitan dalam memahami mekanisme teknis sistem. Kondisi ini menimbulkan ketergantungan pada staf tertentu dan memunculkan bottleneck pada proses validasi berjenjang.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa dimensi skills belum berkembang secara seimbang. Dalam perspektif implementasi kebijakan, lemahnya penguasaan teknologi mengurangi efektivitas sumber daya pelaksana dan memperlemah kapasitas organisasi untuk mencapai sasaran pelayanan (Van Meter & Van Horn, 1975). Secara praktis, investor dapat menerima pengalaman layanan yang berbeda-beda tergantung pada aparatur yang menangani permohonan. Dengan demikian, masalah utama bukan hanya pada keberadaan sistem digital, tetapi pada kemampuan aparatur mengoperasikan, menjelaskan, dan memecahkan persoalan yang timbul dari sistem tersebut.

Kompetensi Regulatif dan Kelincahan Organisasi

Perubahan regulasi pasca-Undang-Undang Cipta Kerja menuntut aparatur untuk tidak hanya menghafal aturan, tetapi juga mampu menafsirkan relasi antarketentuan dan menerjemahkannya ke dalam prosedur operasional yang jelas. Penelitian ini menemukan bahwa aparatur memiliki pengetahuan dasar mengenai regulasi investasi, tetapi kemampuan konseptual untuk mengintegrasikan berbagai aturan turunan ke dalam solusi pelayanan yang cepat masih belum memadai. Banyak aparatur cenderung menunggu petunjuk teknis dari pemerintah pusat atau memilih jalan paling aman secara administratif.

Sikap birokratis yang terlalu berhati-hati memang dapat dipahami dalam konteks akuntabilitas publik, tetapi pada saat yang sama menurunkan kelincahan organisasi. Dalam kerangka kompetensi manajerial, persoalan ini menunjukkan lemahnya analytical thinking dan problem solving. Aparatur belum sepenuhnya bergerak dari pola rule-driven menuju mission-driven. Padahal, pelayanan investasi menuntut kemampuan menyeimbangkan kepatuhan regulatif dengan kebutuhan percepatan layanan. Kesenjangan ini memperlihatkan

bahwa pembelajaran regulasi harus diarahkan pada pendekatan berbasis kasus, bukan sekadar sosialisasi normatif.

Kompetensi Promosi dan Diplomasi Investasi

Penelitian juga menemukan bahwa fungsi promosi investasi belum didukung oleh kompetensi yang memadai. Aktivitas promosi masih dominan dilakukan melalui pola konvensional seperti pameran dan penyebaran materi informasi umum. Aparatur belum sepenuhnya memiliki kemampuan untuk mengemas proyek siap tawar investasi, menyusun narasi nilai tambah daerah, dan membangun komunikasi bisnis yang meyakinkan bagi investor. Padahal, dalam pandangan *resource-based view*, kemampuan organisasi membangun aset tak berwujud seperti reputasi, persuasi, dan kepercayaan merupakan sumber daya strategis yang dapat menciptakan keunggulan berkelanjutan (Barney, 1991).

Keterbatasan kompetensi bahasa asing, negosiasi, dan penyusunan bahan promosi yang berbasis kelayakan investasi menyebabkan potensi daerah belum seluruhnya terartikulasikan secara optimal. Dengan kata lain, birokrasi investasi masih kuat sebagai pengelola administrasi, tetapi belum sepenuhnya berkembang sebagai marketer daerah. Temuan ini relevan dengan tuntutan *New Public Management* yang menghendaki orientasi pelayanan yang lebih proaktif, inovatif, dan responsif terhadap kebutuhan pengguna layanan (Osborne & Gaebler, 1992).

Kompetensi Pengendalian dan Analisis Dampak Investasi

Pada dimensi pengendalian, penelitian menemukan keterbatasan jumlah personel dan kapasitas analisis yang diperlukan untuk memantau pelaksanaan investasi secara substantif. Fungsi pengendalian masih cenderung berfokus pada kepatuhan administratif, misalnya apakah pelaku usaha telah menyampaikan laporan kegiatan penanaman modal, sementara analisis terhadap dampak investasi terhadap penyerapan tenaga kerja lokal, keterkaitan usaha, atau kontribusi ekonomi daerah belum berjalan optimal.

Situasi ini memperlihatkan perlunya penguatan kompetensi analitis dan penggunaan data sebagai dasar pengambilan keputusan. Dalam literatur klasik administrasi, keterampilan konseptual dan analitis merupakan bagian penting dari kapasitas administrator yang efektif (Katz, 1974). Tanpa penguatan aspek ini, fungsi pengendalian berisiko terjebak pada pelaporan formal dan tidak mampu menjadi instrumen perbaikan kebijakan investasi berbasis bukti.

Faktor Penghambat Peningkatan Kompetensi

Hambatan peningkatan kompetensi dalam penelitian ini berasal dari faktor internal maupun eksternal. Dari sisi internal, penempatan pegawai belum sepenuhnya berbasis kompetensi, sehingga kesesuaian antara latar belakang pendidikan, pengalaman, dan kebutuhan jabatan belum optimal. Selain itu, alokasi anggaran untuk pengembangan kapasitas aparatur masih terbatas dan lebih banyak terserap pada kebutuhan operasional rutin. Pada level budaya organisasi, masih ditemukan kecenderungan sebagian aparatur bertahan pada zona nyaman administratif dan kurang terdorong untuk mengembangkan peran fasilitatif yang lebih dinamis.

Dari sisi eksternal, stabilitas sistem OSS yang bergantung pada pusat, perubahan regulasi yang cepat, serta ego sektoral antarorganisasi perangkat daerah menjadi kendala yang signifikan. Aparatur DPMPTSP sering berada pada posisi menerima komplain investor atas masalah yang tidak seluruhnya dapat mereka kendalikan. Kondisi ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi tidak cukup dilakukan pada level individu, tetapi perlu didukung oleh penyelarasan proses lintas organisasi dan penguatan ekosistem kebijakan.

Ringkasan Kesenjangan Kompetensi dan Arah Penguatan

Tabel 1. Ringkasan Kesenjangan Kompetensi Aparatur DPMPTSP NTB

Dimensi	Temuan Utama	Implikasi	Arah Penguatan
Kompetensi teknis digital	Penguasaan OSS-RBA belum merata; aparatur senior lebih bergantung pada staf teknis.	Muncul bottleneck pada validasi dan inkonsistensi mutu layanan.	Klinik OSS rutin, pelatihan berbasis kasus, dan sertifikasi teknis.
Kompetensi regulatif	Pemahaman aturan dasar cukup baik, tetapi sintesis regulasi ke SOP operasional masih lemah.	Organisasi lambat merespons perubahan dan cenderung menunggu arahan pusat.	Pembelajaran regulasi berbasis problem solving dan pembaruan SOP secara periodik.
Kompetensi promosi	Promosi investasi masih konvensional;	Potensi investasi daerah belum terpresentasi	Pelatihan promosi investasi, business English,

Dimensi	Temuan Utama	Implikasi	Arah Penguatan
Kompetensi pengendalian	kemampuan negosiasi dan bahasa asing terbatas.	sikap optimal kepada investor.	dan penyusunan project ready to offer.
	Pengawasan lebih administratif; substantif; analisis dampak investasi masih terbatas.	Data investasi belum maksimal dimanfaatkan untuk evaluasi kebijakan.	Penguatan analytical thinking, dashboard kinerja, dan integrasi data lintas bidang.

Berdasarkan temuan tersebut, penguatan kompetensi aparatur perlu dipandang sebagai strategi kelembagaan jangka menengah, bukan sekadar kegiatan pelatihan sesaat. Pola pengembangan yang relevan adalah pelatihan berbasis kompetensi, pengembangan sistem manajemen pengetahuan, dan penataan manajemen talenta berbasis merit. Penguatan kompetensi digital harus diikuti dengan mekanisme berbagi pengetahuan internal agar kapasitas tidak melekat pada individu tertentu saja. Sementara itu, kompetensi promosi dan pengendalian memerlukan kolaborasi dengan perguruan tinggi, kementerian teknis, lembaga pelatihan, dan sektor swasta.

Dengan demikian, hasil penelitian ini mengonfirmasi bahwa kualitas kebijakan investasi daerah sangat terkait dengan kualitas aparatur pelaksanaannya. Investasi yang kompetitif tidak hanya membutuhkan regulasi yang pro-investasi, tetapi juga birokrasi yang cakap, adaptif, komunikatif, dan mampu bekerja lintas sektor. Penguatan SDM aparatur pada DPMPTSP menjadi syarat penting agar transformasi pelayanan investasi benar-benar menghasilkan iklim usaha yang lebih pasti dan menarik bagi investor.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi aparatur DPMPTSP Provinsi Nusa Tenggara Barat telah memiliki fondasi yang cukup baik pada aspek integritas, disiplin, dan pelayanan administratif dasar, tetapi masih menghadapi kesenjangan yang nyata pada kompetensi strategis. Kesenjangan tersebut terlihat terutama pada penguasaan sistem OSS-RBA, kemampuan memahami dan mensintesis regulasi investasi yang terus berubah, kapasitas promosi investasi, serta kemampuan analisis pengendalian pelaksanaan investasi.

Hambatan peningkatan kompetensi berasal dari kombinasi faktor internal dan eksternal. Faktor internal mencakup penempatan pegawai yang belum sepenuhnya berbasis kompetensi, keterbatasan anggaran pengembangan SDM, dan budaya kerja yang masih cenderung administratif. Faktor eksternal mencakup dinamika regulasi, ketergantungan pada sistem pusat, dan lemahnya koordinasi lintas organisasi perangkat daerah. Oleh karena itu, penguatan kompetensi harus dilakukan secara sistematis melalui pelatihan berbasis kasus, sertifikasi jabatan fungsional, pengembangan sistem manajemen pengetahuan, merit system, dan forum kolaborasi lintas sektor. Strategi tersebut penting agar DPMPTSP tidak hanya berfungsi sebagai penyelenggara prosedur, tetapi juga sebagai fasilitator investasi daerah yang profesional, responsif, dan berdaya saing.

Saran

- Bagi Lembaga Administrasi Negara (LAN) RI: Sertifikasi dan Harmonisasi Kebijakan Merumuskan dan Menyusun Kurikulum yang berkaitan dengan SDM Aparatur
- Bagi Pemerintah Provinsi NTB (Gubernur/Sekda): Memprioritaskan DPMPTSP sebagai "OPD Khusus" dalam kebijakan manajemen talenta, di mana penempatan pegawai harus melalui assesment ketat sesuai standar kompetensi investasi. Meningkatkan porsi anggaran untuk sertifikasi profesi aparatur perizinan.
- Bagi BPSDMD Provinsi NTB: Investasi Corporate Merencanakan Diklat Kompetensi SDM tentang Manajemen Investasi Merencanakan Diklat Teknis dan Fungsional lainnya Bermitra dengan Pusdiklat Kementerian Investasi (BKPM).
- Bagi DPMPTSP Provinsi NTB: Segera menyusun "Peta Jalan Pengembangan SDM" yang terintegrasi. Membuat modul SOP digital yang interaktif agar pegawai baru lebih cepat belajar. Mengaktifkan forum Morning Tea atau Briefing harian untuk membahas update regulasi guna meminimalisir asimetri informasi antarpegawai. Bagi Akademisi/Peneliti Selanjutnya: Disarankan melakukan penelitian lanjutan dengan metode Mixed Methods untuk mengukur korelasi kuantitatif antara jam pelatihan aparatur dengan indeks kepuasan investor atau kecepatan terbitnya izin.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifah, S. B. N., & Amalia, R. (2021). Kompetensi aparatur dalam upaya melayani perizinan elektronik. *Jurnal MSDA*, 9(2), 71-88.
- Barney, J. B. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*.
- Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia. (2013). Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 8 Tahun 2013 tentang pedoman standar kompetensi jabatan.
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage Publications.
- Hasibuan, R., et al. (2019). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pada DPMPTSP Kota Batam. *BENING Journal*, 6(2).
- Katz, R. L. (1974). Skills of an effective administrator. *Harvard Business Review*.
- Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia. (2017). Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang standar kompetensi jabatan aparatur sipil negara.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook*. Sage Publications.
- Osborne, D., & Gaebler, T. (1992). *Reinventing government: How the entrepreneurial spirit is transforming the public sector*. Addison-Wesley.
- Pemerintah Indonesia. (2007). Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2007 tentang penanaman modal.
- Pemerintah Indonesia. (2014). Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang pemerintahan daerah.
- Pemerintah Indonesia. (2020). Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang cipta kerja.
- Pemerintah Indonesia. (2021). Peraturan Pemerintah Nomor 5 Tahun 2021 tentang penyelenggaraan perizinan berusaha berbasis risiko.
- Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Barat. (2024). Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2024 tentang penyelenggaraan penanaman modal.
- Prasasti, D., et al. (2023). Pengaruh kompetensi kerja pada DPMPTSP Pekanbaru. *Prosiding SNEBA*.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: Models for superior performance*. John Wiley & Sons.
- Van Meter, D. S., & Van Horn, C. E. (1975). The policy implementation process: A conceptual framework. *Administration & Society*