

**IMPLEMENTASI PROGRAM PENDIDIKAN DAN PELATIHAN BAGI
APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) LINGKUP PEMERINTAH
DAERAH KABUPATEN KEPULAUAN ARU
PROVINSI MALUKU**



SKRIPSI

Disusun Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mendapatkan Gelar Sarjana Pada
Program Studi Ilmu Administrasi Negara

Oleh

Engelbertus Boger
4516021017

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI NEGARA
UNIVERSITAS BOSOWA MAKASSAR
2020**

HALAMAN PENGESAHAN

Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Bosowa Makassar, tersebut namanya di bawah ini :

Judul Skripsi : Implementasi Program Pendidikan dan Pelatihan Bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) Lingkup Pemerintah Daerah Kabupaten Kepulauan Aru, Provinsi Maluku.

Nama Mahasiswa : Engelbertus Boger

Nomor Stambuk : 4516021017

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

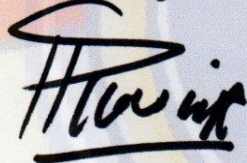
Jurusan : Ilmu Administrasi Negara

Telah diperiksa dan dinyatakan memenuhi syarat untuk mendapatkan gelar sarjana (S1) pada Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Bosowa Makassar.

Makassar, 10 September 2020

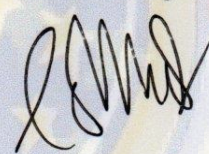
Menyetujui :

Pembimbing I



Drs. Natsir Tompo, M.Si
NIDN. 0901065901

Pembimbing II




Nining Haslinda Zainal, S.Sos., M.Si
NIDN. 0915098603

Mengetahui :

Dekan FISIP
Universitas Bosowa Makassar


Arief Wicaksono, SIP, MA
NIDN. 0927117602

Ketua Jurusan
Ilmu Administrasi Negara


Nining Haslinda Zainal, S.Sos., M.Si
NIDN. 0915098603

HALAMAN PENERIMAAN


Pada hari senin tanggal sepuluh september dua ribu dua puluh skripsi dengan judul **“Implementasi Program Pendidikan dan Pelatihan Bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) Lingkup Pemerintah Daerah Kabupaten Kepulauan Aru, Provinsi Maluku”**.

Nama : Engelbertus Boger
NIM : 4516021017
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik


Telah diterima oleh panitia ujian skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Bosowa Makassar. Untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana strata satu (S1) dalam program studi Ilmu Administrasi Negara.

PANITIA UJIAN

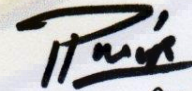
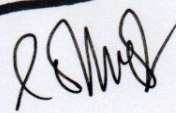
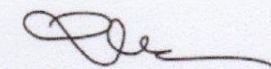
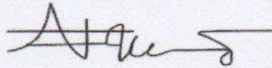
Ketua


Arief Wicaksono, S.IP, M.A
NIDN. 0927117602

Sekretaris


Nining Haslinda Zainal, S.Sos, M.Si
NIDN. 0915098603

TIM PENGUJI

1. Drs. Natsir Tompo, M.Si ()
2. Nining Haslinda Zainal, S.Sos, M.Si ()
3. Dr. Hj. Juharni, M.Si ()
4. Dr. Nurkaidah, M.M ()

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Engelbertus Boger
Nim : 4516021017
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Bosowa
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara
Judul : Implementasi Program Pendidikan dan Pelatihan Bagi
Aparatur Sipil Negara (ASN) Lingkup Pemerintah
Daerah Kabupaten Kepulauan Aru, Provinsi Maluku.

Saya menyatakan bahwa yang tertulis di dalam skripsi ini benar-benar hasil karya sendiri bukan dari orang lain, baik sebagian ataupun seluruhnya, dan jurnal terdahulu) ini dikutip atau dirujuk berdasarkan berdasarkan Kode Etik Ilmiah.

Apabila karya ilmiah atau penulisan skripsi ini terbukti merupakan duplikat ataupun plagiasi dari hasil karya penulisan lain atau dengan sengaja mengajukan karya penulis lain, maka penulis bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar dan sanksi hukum yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat sebagai pertanggungjawaban ilmiah tanpa ada paksaan maupun tekanan dari pihak manapun juga.

Makassar, 14 Maret 2020

Penulis,



Engelbertus Boger
NIM. 4516021017

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa karena berkat dan Karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penyusunan Skripsi dengan judul *“Implementasi Program Pendidikan dan Pelatihan Bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) Lingkup Pemerintah Daerah Kabupaten Kepulauan Aru, Provinsi Maluku.”*

Penulis menyadari bahwa dalam proses penyelesaian Skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu penulis mengharapkan saran, gagasan, serta ide kritis demi perbaikan skripsi ini lebih baik, sebab dengan keterbatasan penulis dalam berupaya dengan segenap kemampuan, penulis hanya manusia biasa dengan berbagai kekurangan.

Dengan selesainya penulisan skripsi ini, penulis menyadari tanpa bimbingan, arahan serta dukungan yang sangat berharga dari berbagai pihak, sulit rasanya untuk dapat menyelesaikannya. Oleh karena itu, melalui penulisan skripsi ini penulis mengucapkan terima kasih serta memberikan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada berbagai pihak yang telah mengarahkan dan mensupport penulis, kepada:

1. Prof. Dr. Saleh Pallu, M. Eng selaku rektor Universitas Bosowa Makassar.
2. Arief Wicaksono, SIP,MA selaku dekan fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Bosowa.
3. Nining Haslinda Zainal, S.Sos.,M.Si selaku ketua prodi Administrasi Negara fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Bosowa.

4. Drs. Natsir Tompo, M,Si selaku pembimbing 1 dan Nining Haslinda Zainal, S.Sos.,M.Siselaku pembimbing 2 yang selalu bijaksana memberikan bimbingan, nasehat serta waktunya selama proses pembimbingan skripsi.
5. Para Dosen dan Staf Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Bosowa Makassar yang membekali penulis dengan ilmu pengetahuan selama perkuliahan.
6. Pemerintah Daerah Kabupaten Kepulauan Aru yang Telah Memberikan Kepercayaan penuh Serta Motivasi Kepada Penulis dalam Penyelesaian Skripsi.
7. Kabid. Informasi Kepegawaian Drs. Martin L. Badidi, Kasubag. Pendidikan dan Pelatihan Hj. R. Hafidudin, S.Kom, Kasubid. Analisis Data dan Formasi A. Isran Adjir S.Kom, Kasubid. Profesi ASN, Penghargaan dan Kesra Juwita Idris, S.Sos serta rekan-rekan kerja K.Paimin, R. Ngosiem, A. J. Laim, K. Golorem, I. Aparatu, F. Y. Agon, D.M. Latuharhary,S.Kom, dan B.P. Borola, SE yang telah mendukung, memotivasi dan memberikan informasi data kepadapenulis selama penelitian.
8. Orangtua penulis yakni ayahanda Lorens Boger (Almarhum) dan ibunda Yosina Boger (Alamrhuma) yang selalu memberikan dukungan secara moril dan materil serta do'a yang tidak pernah henti untuk kesuksesan anak-anaknya di masa depan. Mohon maaf apabila semasa hidup kalian berdua penulis belum bisa memberikan yang terbaik dan belum membalas segala kebaikan kalian.

9. Saudaraku Gerardina Boger (Almarhuma) yang selalu memberikan dukungan, motivasi serta doa untuk kesuksesan saudara-saudaranya di masa depan. Mohon maaf apabila semasa hidupmu penulis belum bisa memberikan yang terbaik dan membalas segala kebaikanmu.
10. Istriku Esterlina Limbong dan anakku Oleng Alves Boger, Marselinus Laigwal Boger, yang tak pernah merasa bosan memberikan motivasi serta nasihat kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Keenam Saudara/i penulis yakni : Ropilius Boger, Karolina Boger, Bergita Boger, Gema Boger Albina Boger dan Herman Y. Boger atas dukungan, doa, dan semangat yang telah diberikan dalam pembuatan skripsi ini.
12. Keponakan Penulis, Yonaria Boger, Maltojai Boger, Fransiskus Boger, Elsa A. Boger, Gabriel M. Boger dan Angreani Boger yang selalu Memotivasi Penulis.
13. Seluruh sahabat Group Pejuang Toga Merliani Wasti Ta'dung, Rika Mala,Ujhi Dwiyantri, Joanna Indao, Viqa Lamuda, Silvester Jonatan, Satrianty, Rahmadayanti. S, dan Deva Diana Nauseny atas Motivasi, doa, canda, dan tawa yang telah diberikan kepada penulis, Tetap semangat kesuksesan selalu menanti kalian.
14. Sahabatku Rifky Sahran dan Rudy A.A. Tandil Abengatas motivasi serta doa, yang telah diberikan kepada penulis. Terima kasih, tetap semangat dan sukses dalam menjalani hidup.
15. Teman-teman Prodi Administrasi Negara angkatan 2016 yang selalu Solid.

Serta kepada semua insan yang pernah bersentuhan dengan jalan hidupku. Kata maaf dan ucapan terima kasih yang tak terhingga. Sekecil apapun perkenalan akan tersimpan selalu dalam memori hidup penulis.

Makassar, 10 September 2020

Penulis

Engelbertus Boger

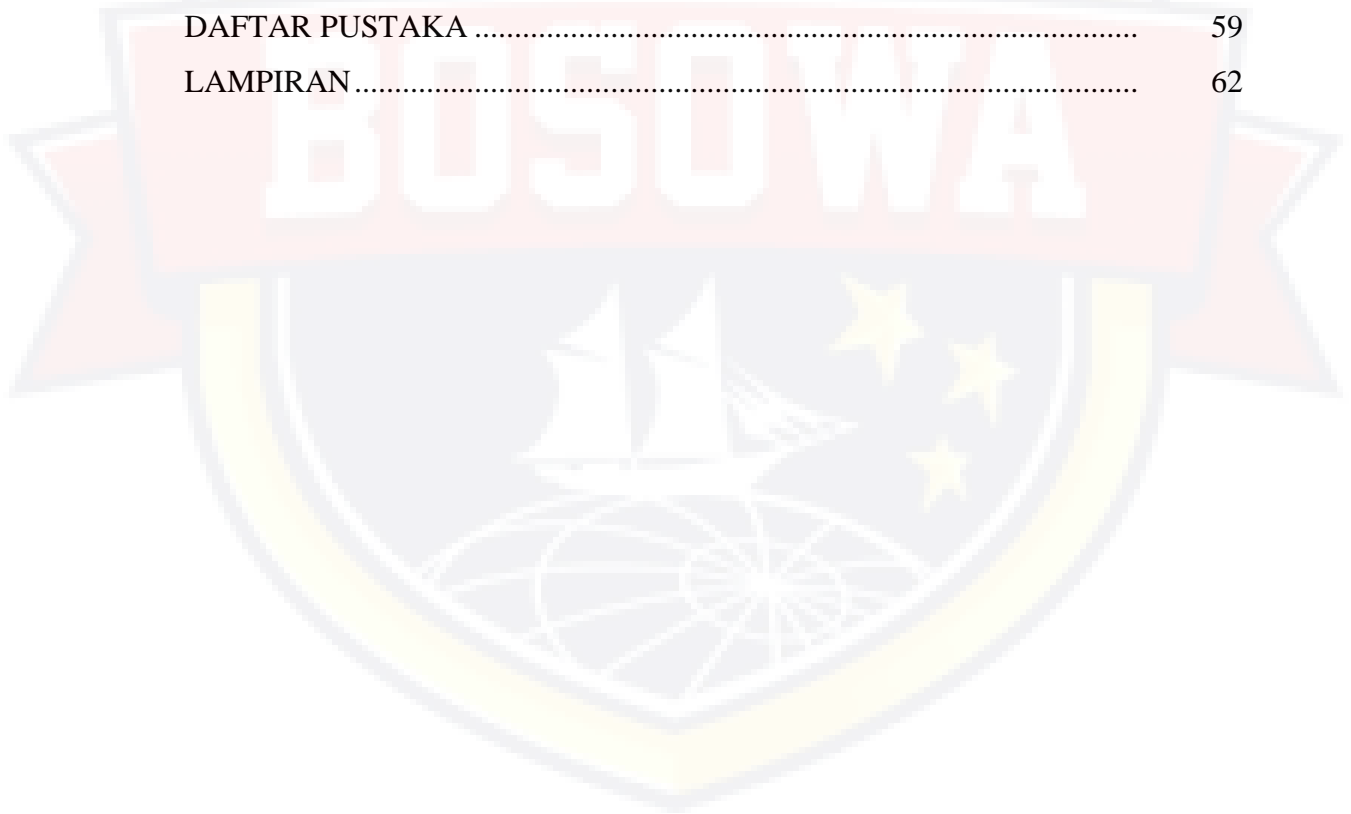


UNIVERSITAS
BOSOWA

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PENGESAHAN.	ii
HALAMAN PENERIMAAN	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
ABSTRAK	xv
ABSTRACT	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Batasan dan Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	5
BAB II LANDASAN TEORI	6
A. Pengertian Implementasi	6
B. Konsep Pendidikan dan Pelatihan	7
C. Aparatur Sipil Negara (ASN)	14
D. Kerangka Konseptual.....	16
BAB III METODE PENELITIAN.....	17
A. Tipe dan Dasar Penelitian	17
B. Waktu dan Lokasi Penelitian.....	17
C. Jenis dan Sumber Data	18

D. Populasi dan Sampel	18
E. Instrumen Penelitian	18
F. Teknik Pengumpulan Data.....	19
G. Teknik Analisa Data.....	20
H. Definisi Operasional.....	22
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	24
A. Gambaran Umum Tempat Penelitian.....	24
B. Hasil Penelitian dan Pembahasan.....	29
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	56
A. Kesimpulan.....	56
B. Saran.....	58
DAFTAR PUSTAKA	59
LAMPIRAN.....	62



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Konseptual	16
Gambar 2 Susunan Organisasi Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Aru	29



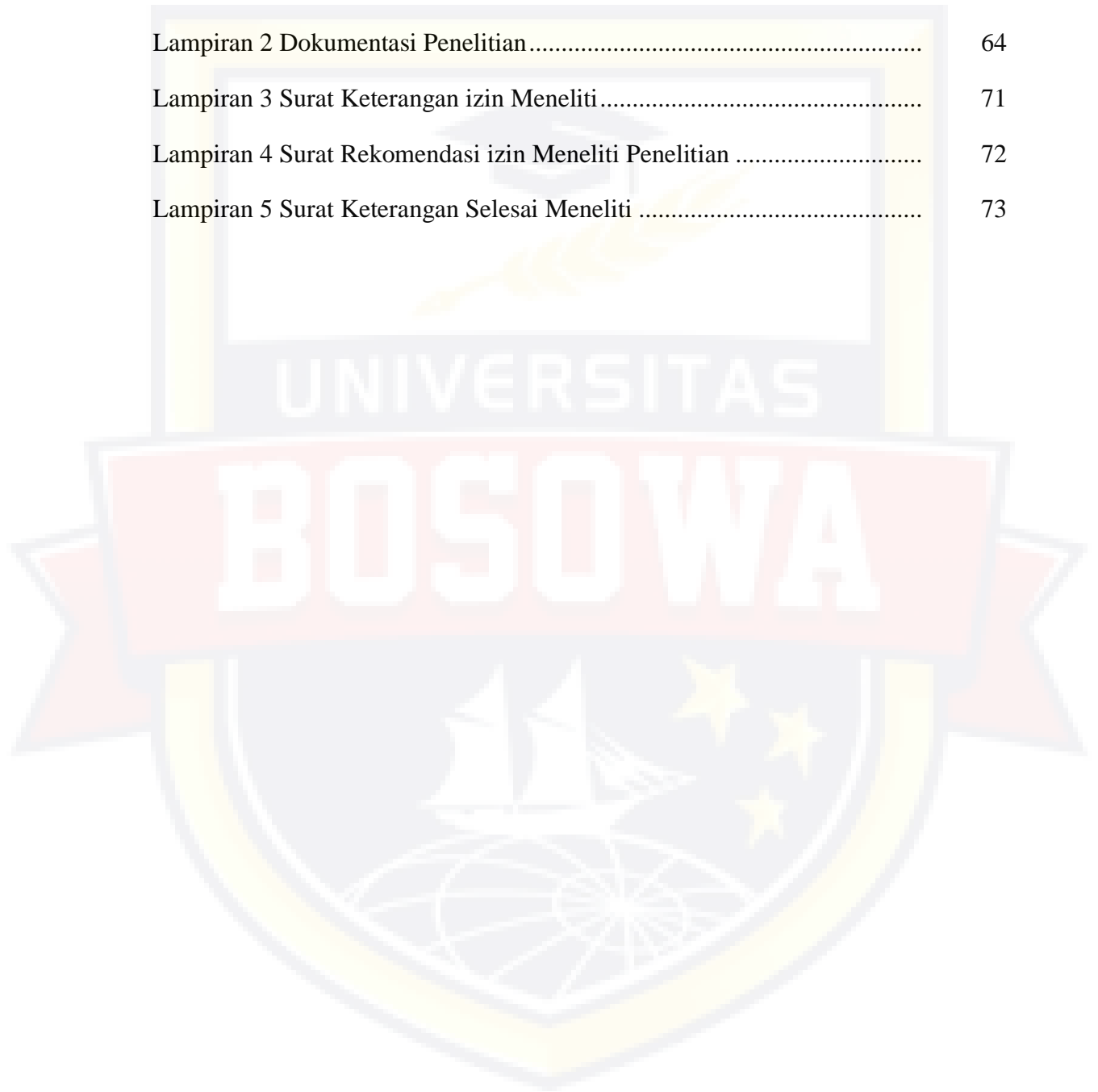
DAFTAR TABEL

Tabel 1	Persentase Skor dan Indikator Penilaian Angket	21
Tabel 2	Indikator Rerata setiap Aspek	21
Tabel 3	Responden Peserta Diklat Terhadap Pendidikan dan Pelatihan pada pertanyaan 1	30
Table 4	Hasil Responden Peserta Diklat Terhadap Pendidikan dan Pelatihan pada pertanyaan 2.....	31
Tabel 5	Hasil Responden Peserta Diklat Terhadap Pendidikan dan Pelatihan pada pertanyaan 3.....	31
Tabel 6	Hasil Responden Peserta Diklat Terhadap Pendidikan dan Pelatihan pada pertanyaan 4.....	32
Tabel 7	Hasil Responden Peserta Diklat Terhadap Pendidikan dan Pelatihan pada pertanyaan 5.....	33
Tabel 8	Hasil Responden Peserta Diklat Terhadap Pendidikan dan Pelatihan pada pertanyaan 6.....	34
Tabel 9	Hasil Responden Peserta Diklat Terhadap Pendidikan dan Pelatihan pada pertanyaan 7.....	35
Tabel 10	Hasil Responden Peserta Diklat Terhadap Pendidikan dan Pelatihan pada pertanyaan 8.....	36
Tabel 11	Hasil Responden Peserta Diklat Terhadap Pendidikan dan Pelatihan pada pertanyaan 9.....	37
Tabel 12	Hasil Responden Peserta Diklat Terhadap Pendidikan dan Pelatihan pada pertanyaan 10.....	37
Tebel 13	Hasil Responden Instruktur Diklat Terhadap Pendidikan dan Pelatihan pada pertanyaan 1	39
Tabel 14	Hasil Responden Instruktur Diklat Terhadap Pendidikan dan Pelatihan pada pertanyaan 2.....	39

Tabel 15 Hasil Responden Instruktur Diklat Terhadap Pendidikan dan Pelatihan pada pertanyaan 3.....	40
Tabel 16 Hasil Responden Instruktur Diklat Terhadap Pendidikan dan Pelatihan pada pertanyaan 4.....	40
Tabel 17 Hasil Responden Instruktur Diklat Terhadap Pendidikan dan Pelatihan pada pertanyaan 5.....	42
Tabel 18 Hasil Responden Instruktur Diklat Terhadap Pendidikan dan Pelatihan pada pertanyaan 6.....	42
Tabel 19 Hasil Responden Instruktur Diklat Terhadap Pendidikan dan Pelatihan pada pertanyaan 7.....	42
Tabel 20 Hasil Responden Instruktur Diklat Terhadap Pendidikan dan Pelatihan pada Pertanyaan8	44
Tabel 21 Hasil Responden Instruktur Diklat Terhadap Pendidikan dan Pelatihan pada pertanyaan 9.....	45
Tabel 22 Hasil Responden Instruktur Diklat Terhadap Pendidikan dan Pelatihan pada pertanyaan 10.....	46
Tabel 23 Hasil Angket Responden Berkaitan dengan Peserta Diklat	47
Tabel 24 Hasil Angket Responden berkaitan dengan Instruktur Diklat.	48
Tabel 25 Angket Responden dengan Instruktur Diklat.....	47

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Angket Penelitian	63
Lampiran 2 Dokumentasi Penelitian.....	64
Lampiran 3 Surat Keterangan izin Meneliti.....	71
Lampiran 4 Surat Rekomendasi izin Meneliti Penelitian	72
Lampiran 5 Surat Keterangan Selesai Meneliti	73



ABSTRAK

Engelbertus Boger. Implementasi Program Pendidikan dan Pelatihan Bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) Lingkup Pemerintah Daerah Kabupaten Kepulauan Aru Provinsi Maluku. Skripsi. (Dibimbing oleh Natsir Tompo dan Nining Haslinda).

Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui dan menganalisis implementasi Program Pendidikan dan Pelatihan serta mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) lingkup Pemerintah Daerah Kabupaten Kepulauan Aru, Provinsi Maluku.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif. Dalam penelitian ini, penulis juga menggunakan penelitian survey untuk memperoleh sumber data dalam penelitian ini terbagi dua, yaitu; sumber data primer yang berasal dari pengumpulan data oleh penulis langsung dari sumber atau objek pertama penelitian. Sumber data sekunder yang diperoleh penulis melalui kajian literatur berupa buku, artikel, jurnal serta situs internet legal yang sesuai dengan penelitian. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan jumlah populasi sebanyak 50 orang. Instrumen penelitian yang digunakan adalah panduan observasi, kuesioner dan dokumentasi.

Hasil penelitian ini secara keseluruhan peserta diklat mampu mengimplementasikan Pendidikan dan pelatihan dengan baik di lapangan atau tempat tugas. Disamping itu, melalui Pendidikan dan pelatihan diperoleh ilmu pengetahuan dan wawasan yang inovatif yang mampu meningkatkan keterampilan sehingga kinerja dan kualitas sumber daya peserta diklat meningkat. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi dalam proses implementasi Pendidikan pelatihan Aparatur Sipil Negara pada PIM III dan PIM IV adalah sarana dan prasarana, waktu dan terlalu lama sehingga dalam pelaksanaan diklat menguras waktu peserta diklat.

Kata kunci : Implementasi, Pendidikan, Pelatihan, ASN

ABSTRACT

Engelbertus Boger. Implementation of Training and Education and Programs for State Civil Apparatus (SCA) on the Regional Government at Aru Islands Regency, Province of Maluku. Skripsi. (Supervised by Natsir Tompo and Nining Haslinda)

The aimed of the research is to determine and analyze the implementation of the Training and Education Program by identify the factors which influence the State Civil Apparatus (SCA) on the Regional Government at Aru Islands Regency, Province of Maluku.

The writer used descriptive quantitative research methods. In this study, the writer used survey in order to gained data which divided into two, namely; primary and secondary data. Primary data of the research was directly collected from the source or first object. Secondary data obtained by the writer through a literature review on books, articles, journals and legal internet sites which accordance with research. The sample of the research was 50 participants. The instrument of was observation guides, questionnaires and documentation.

The results of this study as a whole training participant were able to implement the education and training well in the field or assignment. In addition, through education and training were innovative knowledge and insights are obtained that can improved skills. The performance and quality of training participants increased. The factors that influenced in the process of implementing State Civil Apparatus training and education in PIM III and PIM IV are facilities and infrastructure, time which was too long. Finally, the implementation of the training drained the participants' time.

Keywords: Implementation, Training, Education, ASN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumberdaya manusia adalah faktor utama dalam menentukan keberhasilan pelaksanaan organisasi yang efektif. Adanya dukungan sarana dan prasarana yang memadai dengan sumber daya manusia yang andal maka kegiatan instansi akan terselesaikan dengan baik, termasuk dalam instansi pemerintahan daerah.

Kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam melakukan tugas atau pekerjaannya tidak hanya dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas aparatur pemerintahan yang lebih efisien, bersih, efektif, dan akuntabel. Sebagaimana Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pada pasal 12 yang mengemukakan bahwa pegawai ASN berperan untuk merencanakan, melaksanakan dan mengawasi penyelenggaraan tugas umum pemerintahan melalui kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme”.

Hal tersebut sesuai dengan ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 yang menyatakan bahwa meningkatkan pengetahuan, keahlian, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan struktural secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika Pegawai Negeri Sipil (PNS) sesuai dengan kebutuhan instansinya, menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa”.

Pendidikan dan pelatihan dilaksanakan pada suatu lingkungan dimana para Aparatur Sipil Negara untuk mendapatkan ilmu yang berkaitan keterampilan, pengetahuan dan perilaku dalam melakukan pekerjaan. Pendidikan dan pelatihan biasanya berfokus pada penambahan keahlian khusus untuk para Aparatur Sipil Negara dalam mengoreksi kinerja mereka, yang nantinya diharapkan berpengaruh terhadap implementasi kerja.

Masalah kinerja Aparatur Sipil Negara yang sering mendapat sorotan dikarenakan tidak produktif, melakukan korupsi, dan menyalahgunakan uang Negara, dan sebagainya. Tingkat kinerja pegawai yang rendah karena sebagian oknum hanya datang ke kantor untuk mengisi absen, berbicara santai dan kembali kerumah tanpa melakukan pekerjaan yang adalah tugas utama mereka.

Aparatur Sipil Negara pada setiap instansi dituntut untuk bekerja dengan baik sesuai dengan porsi yang telah ditentukan. Namun, kenyataan berbeda di lapangan sehingga perlu dilakukannya penindakan dan perubahan aturan. Sebagai contoh adalah masalah kedisiplinan dalam bekerjadan memberikan pelayanan kepada publik.

Aspek-aspek dalam kesuksesan dalam pendidikan dan pelatihan (diklat) terdiri dari beberapa faktor seperti peserta diklat, instruktur diklat, masa pelatihan, materi pelatihan, dan proses pelatihan. Adanya pelatihan pendidikan dan pelatihan bagi Aparatur Sipil Negara lingkup Pemerintah Daerah Kabupaten Kepulauan Aru, Provinsi Maluku dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti peserta diklat ditentukan berdasarkan kebutuhan

instansi yang disesuaikan dengan kompetensi Aparatur Sipil Negara yang ada, instruktur diklat berasal dari lembaga penyelenggara diklat jadi sangat tergantung dari jenis diklat yang diadakan, masa pelatihan berkisar antara 2 hari hingga 27 hari disesuaikan dengan jenis dan kebutuhan diklat, materi diklat disesuaikan dengan jenis dan spesifikasi diklat serta proses diklat dilaksanakan sebagaimana tujuan masing-masing dari diklat yang diselenggarakan.

Untuk pelaksanaan diklat PIM II bagi pejabat struktural Eselon II tetap mengacu pada RPJM yang telah ditetapkan yang adalah kerangka acuan serta kebijakan-kebijakan lain yang ditetapkan oleh Bupati tetapi tetap berpedoman pada RPJM yang sudah ditetapkan atau disesuaikan visi dan misi pemerintah daerah. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan, salah satu kendala yang dihadapi adalah keterbatasan anggaran untuk mendukung proyek perubahan yang sudah ditetapkan bersama.

Pemerintah Daerah Kabupaten Kepulauan Aru, Provinsi Maluku selalu mendukung pengembangan kinerja dan kompetensi Aparatur Sipil Negara, dan secara berkala mengadakan kegiatan pelatihan bagi Aparatur Sipil Negara guna mengantisipasi perkembangan globalisasi kerja yang semakin pesat.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan kajian penelitian dengan judul “Implementasi Program Pendidikan dan Pelatihan Bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) Lingkup Pemerintah Daerah Kabupaten Kepulauan Aru, Provinsi Maluku”.

B. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Untuk menghindari kesalahpahaman dan efisiensi waktu, sehingga memudahkan penelitian, maka diberikan beberapa batasan pembahasan, yaitu Implementasi diklat yang dimaksud adalah penerapan diklat yang dilakukan oleh Aparatur Sipil Negara lingkup Pemerintah Daerah Kabupaten Kepulauan Aru, Provinsi Maluku pada Diklat PIM III dan IV. Implementasi keberhasilan diklat diukur melalui 5 faktor diklat, yaitu : peserta diklat, instruktur diklat, masa pelatihan, materi pelatihan, dan proses pelatihan.

2. Rumusan Masalah

Hasiluraian tersebut, maka peneliti mengemukakan rumusan masalah dalam penelitian ini, adalah :

1. Bagaimanakah Keberhasilan Pendidikan dan Pelatihan bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) lingkup Pemerintah Daerah Kabupaten Kepulauan Aru, Provinsi Maluku?
2. Bagaimana pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap tugas pokok dan fungsi Aparatur Sipil Negara (ASN) lingkup Pemerintah Daerah Kabupaten Kepulauan Aru, Provinsi Maluku?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini dijelaskan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis implementasi Program Pendidikan dan Pelatihan bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) lingkup Pemerintah Daerah Kabupaten Kepulauan Aru, Provinsi Maluku.
2. Untuk mengetahui faktor utama implementasi program Pendidikan dan Pelatihan bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) lingkup Pemerintah Daerah Kabupaten Kepulauan Aru, Provinsi Maluku.

Adapun kegunaan penelitian ini adalah :

1. Manfaat akademis

Hasil penelitian diharapkan dapat berguna bagi lingkup Pemerintah Daerah Kabupaten Kepulauan Aru, Provinsi Maluku.

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian diharapkan dapat memberi masukan bagi suatu instansi dalam penentu kebijakan guna mengetahui peran pendidikan dan pelatihan Aparatur Sipil Negara (ASN) lingkup Pemerintah Daerah Kabupaten Kepulauan Aru, Provinsi Maluku.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Pengertian Implementasi

Implementasi adalah kegiatan yang dilakukan sesuai rencana untuk mencapai sasaran dan tujuan yang ingin dicapai. Upaya untuk memahami perbedaan fakta yang telah terjadi, sehingga muncul kesadaran berkaitan dengan pentingnya suatu pelaksanaan. Beberapa ahli menjelaskan pengertian implementasi yaitu menurut Kamus Webster yang dikutip oleh Wahab yang menyatakan bahwa konsep implementasi berasal dari bahasa Inggris yaitu *to implement*. Dalam kamus besar Webster, mengimplementasikan berarti menyediakan sarana untuk melaksanakan sesuatu dan untuk menimbulkan dampak/akibat terhadap sesuatu (Webster dalam Wahab, 2004:64).

Definisi konsep implementasi yang dikemukakan Mazmanian dan Sabatier dalam Riant (2006; 44) yaitu, implementasi adalah pelaksanaan suatu keputusan yang berkaitan dengan perundang-undangan. Grindle dalam AG.Subarsono (2005 : 90-91) menyatakan, implementasi adalah proses umum tindakan administratif yang dapat diteliti pada tingkat program tertentu. menambahkan bahwa proses implementasi baru akan dimulai apabila tujuan dan sasaran telah ditetapkan sesuai dengan kebutuhan dan ketentuan yang berlaku.

B. Konsep Pendidikan dan Pelatihan

1. Pengertian Pendidikan dan Pelatihan

Dalam rangka menghasilkan produktivitas kerja yang baik maka perlu adanya Pendidikan dan pelatihan. Setiap unit kerja pada suatu instansi dituntut untuk memiliki kualitas kerja yang baik sehingga dengan adanya Pendidikan dan pelatihan yang diberikan mampu meningkatkan kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN).

Menurut Henry Simamora (2000:69) menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan pegawai merupakan syarat kerja yang ditentukan dan memiliki hubungan keahlian serta pengetahuan dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini bertujuan untuk membimbing pegawai agar mampu mengerjakan pekerjaannya. Disamping itu, para pegawai dituntut memiliki produktivitas kerja yang tinggi. Kegiatan ini berlaku baik untuk pegawai baru maupun untuk pegawai lama.

Dari uraian tersebut penulis menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan pegawai adalah syarat mutlak dalam memperoleh ilmu dan prakteknya sehingga mampu menguasai keterampilan tersebut serta dapat mengimplementasikannya di lapangan dimana para pegawai bertugas.

2. Tujuan Pendidikan dan Pelatihan

Penyelenggaraan pelatihan dan pendidikan terhadap karyawan bertujuan menemukan solusi dan merubah kinerja pegawai sehingga apa yang menjadi tujuan awal dapat tercapai. Menurut Simanjuntak (2005:76), tujuan memberikan Pendidikan dan pelatihan yaitu :

- a. Pengembangan keahlian,
- b. Mengembangkan pengetahuan,
- c. Mengembangkan sikap

Menurut Sofyandi (2008:98), tujuan pendidikan dan pelatihan di jabarkan yaitu :

- a. Waktu yang praktis sehingga mampu menyesuaikan diri dengan pekerjaannya.
- b. Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai.
- c. Pelatihan di harapkan dapat membentuk sikap pegawai dalam berpartisipasi, kerjasama, loyalitas terhadap perusahaan.
- d. Pelatihan diharapkan dapat memberikan solusi bagi perusahaan dalam mengatasi produktivitas kerja.
- e. Memiliki keterampilan untuk kebutuhan instansi.
- f. Adanya pelatihan mengharuskan pegawai untuk memiliki keterampilan dan pengetahuan.

Kerja sama yang baik antara pegawai dan pemimpin harus terlaksana dengan baik sehingga tujuan dari pendidikan dan pelatihan dapat memberikan kontribusi yang positif dan efektif. Informasi tambahan berkaitan dengan program yang diperoleh harus dimanfaatkan untuk penumbuhan intelektualitas masa mendatang.

Saydam (2006:72) mengemukakan bahwa melalui kegiatan pemberian pelatihan, para SDM memiliki peluang untuk memperoleh nilai-nilai baru, sehingga dapat meningkatkan melaksanakan tugas dengan baik dan produktif.

Melalui pelatihan, pustakawan dapat memperoleh sesuatu yang baru seperti ilmu sains dan teknologi dan jurus-jurus baru dalam melaksanakan tugas dengan baik. Lanjut dikemukakan oleh Ruky (2006:163), bahwa pelatihan adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja, baik sekarang maupun yang akan datang, baik secara individu maupun secara team kerja.

3. Analisis Kebutuhan Pendidikan dan Pelatihan

Menurut Mathis (2009:139) terdapat beberapa rencana pelatihan yang dijabarkan sebagai berikut :

- a. Mengatur strategi : Manajer-manajer SDM bekerja sama dengan manajemen dalam menentukan strategi pelatihan.
- b. Merencanakan : merencanakan dan menghasilkan hal yang positif untuk produktivitas kerja.
- c. Mengorganisasi : Mengatur pelatihan dengan memutuskan cara pelatihan akan dilakukan, mendapatkan sumber-sumber daya yang dibutuhkan, dan mengembangkan intervensi-intervensi pelatihan.
- d. Memberi pembenaran : Akhirnya, mengukur dan mengevaluasi bertujuan untuk mengesahkan usaha-usaha pelatihan.

Menurut Jusuf (2001:83) menyatakan analisis pelatihan yaitu :

a. Analisis Organisasional

Kekuatan internal maupun eksternal akan memengaruhi pelatihan dan harus dipertimbangkan ketika melakukan analisis organisasional.

b. Analisis Pekerjaan/Tugas

Melakukan perbandingan kebutuhan dalam pekerjaan.

c. Analisis Individual

Angket atau data penilaian pekerjaan.

4. Tahap-Tahap Pendidikan dan Pelatihan

Pelatihan sangat bermanfaat dan utama karena memiliki tujuan merubah produktivitas kerja. Menurut Hasibuan (2004:56) seperti : cara pelatihan harus mengidentifikasi : a) Sasaran, b) Kurikulum, c) Sarana, d) Peserta, e) Pelatihan, f) Pelaksanaan. Selain itu, siagian (2007:36), meyakana tiga hal yang diperhatikan, diantaranya : Waktu, Kemauan dan Sarana dan Prasarana. Sedangkan Siagian (2007:115) menyatakan beberapa tahapan yang perlu ditempuh yaitu :

a. Target Kebutuhan

Pelatihan dilaksanakan karena adanya kebutuhan. Target kebutuhan harus sesuai dengan analisis yang tepat sehingga tidak terjadinya pemborosan biaya pelaksanaannya.

b. Menentukan Target

Penetapan tujuan yang hendak diraih berkaitan dengan perilaku.

c. Menentukan Materi

Materi harus jelas dan sesuai dengan kebutuhan peserta pelatihan.

d. Prinsip-prinsip Belajar

Pelaksanaan proses memperoleh ilmu dan mengajar dapat dilaksanakan dengan baik, dan mempertimbangkan aspek prinsip belajar.

e. Pelaksanaan Program

Pelaksanaan program harus mempertimbangkan unsur-unsur biaya, materi, fasilitas, referensi dan kemampuan peserta diklat.

f. Identifikasi Manfaat

Perlu adanya identifikasi manfaat yang diperoleh pegawai setelah mengikuti program pendidikan dan pelatihan agar proses pelaksanaannya tidak memberikan kerugian bagi Negara.

g. Penilaian Pelaksanaan Program

Adanya hasil yang baik dari Pendidikan dan pelatihan jika menghasilkan perubahan produktivitas dan etos kerja yang baik.

5. Metode-Metode Pendidikan dan Pelatihan

Salah satu metode yang digunakan dari sejumlah metode dalam menyalurkan pengetahuan dan keterampilan kepada pegawai dan biasanya dengan lebih baik yaitu pelatihan campuran (*blendedtraining*), Menurut Mondy (2008:116) proses pendidikan dan pelatihan yaitu :

a. Arahan Instruktur

Merupakan salah satu metode yang efektif dalam pelaksanaan pelatihan. Manfaatnya adalah instruktur mampu memberikan informasi dan arahan yang tepat.

b. Studi Kasus

Mempelajari informasi kasus, memberikan solusi dan memecahkan masalah.

c. Pemodelan Perilaku

Metode ini merupakan pelatihan yang memungkinkan seseorang untuk belajar dengan meniru dan cara meningkatkan produktivitas kerja.

Pelatihan ini umum dalam pekerjaan-pekerjaan yang banyak membutuhkan keterampilan. Program ini berlangsung antara dua hingga lima tahun, dengan lama rata-rata empat tahun.

6. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keberhasilan Pendidikan dan Pelatihan

Secara umum Moekijat (2001:64-68) menyatakan bahwa kunci keberhasilan pendidikan dan pelatihan (diklat) disebabkan oleh beberapa faktor sebagai berikut :

a. Peserta pendidikan dan pelatihan

Seleksi pengikut-pengikut pendidikan dan pelatihan yang baik adalah sangat penting apabila ingin memperoleh hasil yang menguntungkan. Pegawai yang mengikuti pelatihan hendaknya dilatih untuk beragam pekerjaan yang disukainya dan cocok untuk dikerjakan. Dapat disimpulkan bahwa pemilihan calon-calon yang diteliti untuk pendidikan dan pelatihan mengakibatkan dari pada pekerjaan akan lebih baik.

b. Instruktur

Tokoh penting dalam suatu program pendidikan dan pelatihan yang baik adalah instruktur. Instruktur yang kompeten akan memberikan kontribusi yang baik dalam melaksanakan program pendidikan dan pelatihan. Instruktur-instruktur yang cakap dapat diperoleh dari dalam ataupun luar

perusahaan. Karyawan yang cakap tidak selalu mempunyai kemampuan untuk mengajar. Instruktur-instruktur memerlukan banyak persyaratan disamping mengetahui bagaimana melakukan pekerjaan. Seorang pengajar yang pandai mempunyai kecakapan untuk memberi instruksi dan sabar.

c. Masa pendidikan dan pelatihan

Masa pendidikan bergantung pada kecakapan yang akan diperoleh, kemampuan belajar daripada pengikut pendidikan dan pelatihan dan media pendidikan dan pelatihan yang dipergunakan. Misalnya suatu program indoktrinasi yang sederhana untuk pegawai-pegawai tata usaha mungkin memerlukan satu jam sehari selama jangka waktu seminggu, sedang untuk suatu kursus mesin hitung mungkin diberikan dua jam seminggu selama 15 minggu. Penggunaan bahan visual yang efektif biasanya membantu mengurangi waktu pendidikan dan pelatihan.

d. Materi pendidikan dan pelatihan

Rata-rata subyek dapat dipilih sebuah buku yang baik, akan tetapi dalam hal-hal dimana isi kursus bersifat khusus, maka sebaiknya bahan untuk penggunaan khusus.

e. Proses pendidikan dan pelatihan

Proses pendidikan dan pelatihan yang dimaksud adalah bagaimana aktivitas kegiatan pendidikan dan pelatihan dilaksanakan dengan memperhatikan situasi ketenangan untuk belajardan berdiskusi.

C. Aparatur Sipil Negara (ASN)

1. Pengertian Aparatur Sipil Negara

Pegawai menurut A.W. Widjaja (2006:113), adalah tenaga kerja manusia dari segi mental dan pikiran yang dibutuhkan untuk menjadi salah satu hal utama dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu, dengan artian bahwa bahwa orang bekerja dalam suatu badan tertentu, baik lembaga pemerintah maupun dalam berbagai badan usaha.

Hampir sama halnya dengan yang dikemukakan oleh Musanef (2007:5), bahwa pegawai adalah pekerja dengan mendapat gaji dan tunjangan sebagai imbalan dari pemerintah atau badan swasta.

Secara spesifik Aparatur Sipil Negara atau yang dulunya disebut Pegawai Negeri Sipil (PNS) jika ditinjau dari segi peraturan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 pasal 1 adalah “Pegawai Aparatur Sipil Negara yang disebut Pegawai ASN merupakan pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian yang bertugas dalam suatu jabatan pemerintahan dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan”.

Ditinjau dari beberapa pendapat ahli diatas, maka dapat dipahami bahwa Aparatur Sipil Negara adalah pegawai yang bekerja dalam lingkup pemerintahan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Serta memenuhi beberapa unsur sebagai berikut :

- a. Memenuhi syarat yang berlaku
- b. Diangkat oleh Pejabat yang memiliki wewenang

- c. Diberikan tugas pada satu jabatan negeri atau tugas negara lainnya
- d. Digaji menurut aturan yang telah ditetapkan

2. Jenis Aparatur Sipil Negara

Sesuai dengan Pasal 6 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 menjelaskan jenis Pegawai ASN, terdiri dari 2 jenis, yaitu :

a. PNS

PNS adalah pegawai yang di angkat sebagai pegawai tetap oleh Pejabat Kepegawaian dan memiliki Nomor Induk Pegawai (NIP) secara nasional.

b. PPPK

PPPK adalah pegawai Aparatur Sipil Negara yang diangkat sebagai pegawai kontrak kerja dari Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai ketentuan Undang-Undang.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dipahami bahwa yang pelaksanaan Pendidikan dan pelatihan sangat dibutuhkan dan dalam menunjang kinerja pegawai.

3. Fungsi, Tugas dan Peran Aparatur Sipil Negara

Seluruh tinjauan aturan Aparatur Sipil Negara telah diatur dan tercantum dalam Undang-Undang No 5 Tahun 2014, dengan 141 pasal. termasuk dalam fungsi, tugas dan peran Aparatur Sipil Negara yang diatur dalam Pasal 8-12 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014.

Selain itu, Aparatur Sipil Negara juga memiliki 3 tugas dan 1 peran yang telah tercantum dalam Pasal 10,11 & 12, Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, yaitu :

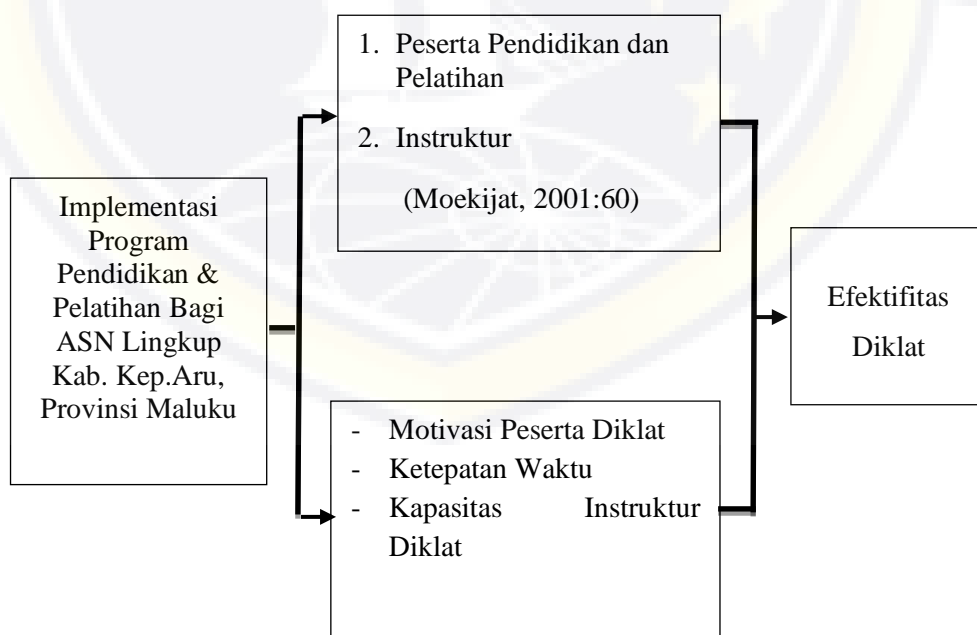
- a. Melaksanakan kebijakan publik sesuai dengan ketentuan.
- b. Memberikan pelayanan secara professional.
- c. Mempererat persatuan dan kesatuan NKRI.

Peran Pegawai ASN yang telah ditentukan harus melaksanakan tugasnya secara professional, netral, dan bebas dari secara unsur praktek korupsi dan lain-lain.

D. Kerangka Pikir

Untuk mempermudah pemahaman dan alur penelitian, maka perlu dibuatkan kerangka konseptual terkait implementasi Program Pendidikan dan Pelatihan bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) lingkup Pemerintah Daerah Kabupaten Kepulauan Aru, Provinsi Maluku adalah objek utama dalam penelitian ini.

Adapun gambar kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1. Kerangka Pikir



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe dan Dasar Penelitian

1. Tipe Penelitian

Peneliti menggunakan penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif adalah prosedur pemecahan masalah yang diselidiki berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana adanya (Hadari Nawawi, 2001:63). Penelitian deskriptif bertujuan untuk mengetahui perkembangan fenomena sosial tertentu, serta mendeskripsikan secara terperinci.

Adapun tipe penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif analisis yang bertujuan menggambarkan secara rinci tentang implementasi program pendidikan dan pelatihan bagi ASN lingkup Pemerintah Daerah Kabupaten Kepulauan Aru, Provinsi Maluku.

2. Dasar Penelitian

Penelitian ini menggunakan survey sebagai dasar penelitian. Dikatakan survey karena suatu tidak memerlukan penelitian semua individu di dalam populasinya karena pertimbangan tenaga, waktu dan biaya.

B. Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini telah dilaksanakan pada bulan Pebruari sampai Maret 2020 yang bertempat pada BKPSDM Kab. Kep. Aru Jl. Raya Pemda, Kabupaten Kepulauan Aru, Provisini Maluku.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, karena data yang diperoleh nantinya berupa angka.

2. Sumber Data

Sumber data adalah segala sesuatu yang diperoleh di lapangan dan objek lainnya. Sumber data dalam penelitian ini terbagi dua, yaitu : sumber data primer dan sumber data sekunder yang diperoleh penulis melalui kajian literatur.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara lingkup Pemerintah Daerah Kabupaten Kepulauan Aru, Provinsi Maluku yang pernah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan selama Tahun 2018 – Tahun 2019 yang berjumlah 50 orang.

2. Sampel

Sampel pada penelitian ini lebih tepatnya penulis menggunakan teknik total sampling. Adapun jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 50 orang.

E. Instrumen Penelitian

Instrument penelitian menurut Azra, Abuzar (2016:115), adalah salah satu penelitian untuk melakukan pengukuran terhadap fenomena sosial

maupun alam. Adapun beberapa instrument yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Panduan observasi

Lembar catatan berkaitan data atau objek penelitian pada saat melakukan observasi.

2. Kuesioner

Daftar angket untuk mendapatkan data penelitian dari responden.

3. Dokumentasi

Bukti yang bersifat tulisan, lisan, gambaran,

F. Teknik Pengumpulan Data

Data yang diperlukan dalam penelitian ini bersumber dari responden yang diperoleh melalui penyebaran daftar pertanyaan kepada para Aparatur Sipil Negara Kabupaten Kepulauan Aru, Provisini Maluku.

Terdapat 2 jenis data dalam penelitian ini, yaitu :

1. Data Primer

Dalam hal ini data primer adalah data yang diperoleh dari angket penelitian.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data literatur, dokumen dan media cetak maupun online dari Pemerintah Daerah Kabupaten Kepulauan Aru, Provisini Maluku.

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini, dilakukan dengan cara sebagai berikut :

a. Dalam hal ini peneliti mengambil data dengan kuesioner yang diisi oleh responden yaitu para Aparatur Sipil Negara.

b. Observasi.

G. Teknik Analisis Data

Dalam menganalisis pembahasan hasil penelitian ini guna menyelesaikan pokok permasalahan. Analisis yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif.

Adapun tahapan dalam analisis data, menurut (Sugiyono:2007:107) yaitu :

1. Menyeleksi Data

Digunakan untuk memperoleh data dan keterangan yang diperlukan.

2. Klarifikasi Data

Dilakukan untuk diperoleh data fenomena permasalahan yang ditentukan.

3. Tabulasi Data

Digunakan untuk menghitung dan mengetahui frekuensi dari tiap-tiap alternatif jawaban yang diberikan.

4. Standarisasi Data

Tahap ini bertujuan untuk mempermudah penganalisaan data. “Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang” (Sugiyono:2007:107).

Berpedoman pada pengertian diatas, penulis akan menggunakan standar nilai yaitu :

a. Untuk pilihan jawaban (a) bobot nilai 1

b. Untuk pilihan jawaban (b) bobot nilai 2

c. Untuk pilihan jawaban (c) bobot nilai 3

d. Untuk pilihan jawaban (d) bobot nilai 4

Data kemudian disajikan menggunakan SPSS 16 dengan rumus yang diadaptasi dari Burhan Nugiyantoro (2010: 256-257) seperti berikut.

Tabel 1. Persentase Skor dan Indikator Penilaian Angket.

No	Persentase Skor	Penilaian	Kategori
1	76-100	Sangat Setuju	4
2	51-75	Setuju	3
3	26-50	Tidak Setuju	2
4	0-25	Sangat Tidak Setuju	1

Analisis perhitungan persentase menggunakan rumus yang dikemukakan oleh Anas Sudijono (2011: 43) yaitu :

$$P = \frac{f}{n} \times 100\%$$

Keterangan :

P = Angka persentase

F = Frekuensi yang sedang dicari persentasenya

N = Jumlah Frekuensi

Mengkonversi skor rerata setiap aspek penilaian menjadi nilai kualitatif berdasarkan kriteria penilaian skala 5 yang disajikan pada Tabel 4 (Sudjana, 2005: 118).

Tabel 2. Indikator Rerata setiap Aspek.

Persentase keterlaksanaan	Kategori
$k \geq 90$	Sangat Baik
$80 \leq k < 90$	Baik
$70 \leq k < 80$	Cukup
$60 \leq k < 70$	Kurang
$k < 60$	Sangat Kurang

H. Definisi Operasional

Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Pendidikan dan Pelatihan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar Aparatur Sipil Negara semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Pendidikan dan Pelatihan yang terdiri dari :
 - 1) *Trainee*/peserta diklat adalah para Aparatur Sipil Negara yang diikutkan dalam program pendidikan dan pelatihan (diklat) yang didasarkan pada keikutsertaan peserta, peran peserta dalam diklat, pengetahuan dasar peserta dan tingkat pendidikan peserta.
 - 2) *Instructure*/instruktur diklat adalah pengajar pada diklat yang didasarkan pada penguasaan terhadap materi, penampilan, pemahaman terhadap kondisi peserta dan kemampuan menyelesaikan materi.
 - 3) *Training period*/periode pelatihan adalah jangka waktu diklat yang didasarkan pada periode pelaksanaan diklat, alokasi waktu setiap materi, alokasi waktu untuk istirahat bagi peserta.
 - 4) *Training material*/materi pelatihan adalah materi yang disampaikan pada saat diklat yang didasarkan pada kesesuaian antara materi dengan bidang pekerjaan dan tugas peserta, kesesuaian materi dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi saat ini, peserta dapat memperoleh materi yang disampaikan oleh instruktur.

5) *Training process*/proses training adalah proses pelaksanaan diklat yang didasarkan pada keleluasaan peserta mengemukakan pendapat, peserta diklat lainnya serta kondisi pelaksanaan diklat yang kondusif.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Tempat Penelitian

1. Kondisi Pemerintahan Kabupaten Kepulauan Aru

Pemerintah Kabupaten Kepulauan Aru dalam bidang pemerintahan, penataan kelembagaan pemerintahan daerah disesuaikan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2008. Kelembagaan daerah di pemerintahan Kabupaten Kepulauan Aru dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 11/KPTS/DPRD/2008 dan terdiri dari 12 Dinas, tujuh (7) Badan, empat (4) Kantor, satu (1) RSUD, 10 Kecamatan, 2 Kelurahan dan 2 Sekretariat.

Perangkat Daerah sebagaimana telah dibentuk tersebut, secara efektif telah melaksanakan tugas-tugas dan fungsi pemerintahan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. Kelembagaan daerah sebagaimana dimaksud masih dihadapkan pada berbagai kendala dan permasalahan. Selain itu, rentang kendali penyelenggaraan pemerintahan juga adalah tantangan yang mengakibatkan ketimpangan pelayanan masyarakat dan terhambatnya kegiatan administrasi pemerintahan. Disamping itu, permasalahan lain yang ditemui adalah belum memadai sarana dan prasarana pemerintahan sebagai penunjang kegiatan administrasi pemerintahan terutama di kecamatan. Dalam rangka mengelola pemerintahan termasuk manajemen organisasi, mengelola sumber daya manusia/sumber daya aparatur dan tugas-tugas pelayanan masyarakat maka setiap kepala daerah terpilih wajib membuat rencana Pembangunan Menengah Daerah

(RPJMD) periode 5 tahun yang memuat visi dan misi yang harus dicapai dalam masa pemerintahannya.

Untuk mewujudkan capaian visi dan misi, maka tidak dapat dipungkiri bahwa peran peserta sumber daya aparatur selaku pelaksana sangat menentukan. Sehubungan dengan hal ini penempatan pegawai selaku pejabat di daerah yang bertugas sebagai pengemban visi dan misi pemerintah daerah memuat upaya-upaya untuk menciptakan kondisi aparatur yang professional sehingga mampu mengemban tugas dengan baik.

2. Visi dan Misi

Adapun Visi dan Misi dari Kabupaten Kepulauan Aru telah menetapkan visi dan misi sebagai berikut :

a. Visi

“Terwujudnya Manajemen Kepegawaian yang Profesional dan Sejahtera Dengan Berbasis Teknologi Informasi”

b. Misi

- 1) Meningkatkan profesional sumber daya aparatur pemerintah daerah.
- 2) Mewujudkan penataan sumber daya aparatur yang berbasis kompetensi dan kebutuhan organisasi.
- 3) Mewujudkan pengelolaan data dan informasi kepegawaian yang berbasis teknologi informasi.
- 4) Mewujudkan disiplin dan kesejahteraan aparatur pemerintah daerah.

Visi dan misi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kepulauan Aru sebagaimana tersebut diatas menggambarkan adanya keseragaman konsep

dalam upaya peningkatan profesionalisme aparatur antara pemerintah daerah yang membidangi urusan kepegawaian termasuk bagaimana menerapkan system promosi jabatan struktural. “Terwujudnya Manajemen Kepegawaian yang Profesional dan Sejahtera Dengan Berbasis Teknologi Informasi” menunjukkan bahwa betapa pentingnya upaya meningkatkan pegawai yang berkualitas, Profesional dan Sejahtera Dengan Berbasis Teknologi Informasi. Sebagai implementasi dari visi tersebut ditetapkan misi pertama meningkatkan profesional sumber daya aparatur pemerintah daerah. Misi kedua yaitu mewujudkan penataan sumber daya aparatur yang berbasis kompetensi dan kebutuhan organisasi. Misi ketiga yaitu mewujudkan pengelolaan data dan informasi kepegawaian yang berbasis teknologi informasi dan misi keempat yaitu Mewujudkan disiplin dan kesejahteraan aparatur pemerintah daerah. Dengan meningkatkan kualitas manajemen kepegawaian yang handal dan akuntabel melalui proses perencanaan, pengorganisasian, pergerakan, dan pengontrolan yang pada akhirnya dapat mewujudkan visi dan misi yang telah ditetapkan.

3. Kedudukan, Tugas Pokok, dan Fungsi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kepulauan Aru.

Sesuai Peraturan Daerah Kabupaten Kepulauan Aru Nomor 59 Tahun 2008 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kepulauan Aru Bab III bagian Pertama, Kedudukan, Pasal 3 menyebutkan sebagai berikut :

- a. Badan Kepegawaian Daerah adalah unsur pendukung tugas Kepala Daerah.

- b. Badan dipimpin oleh seorang kepala yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Bupati dan Sekretaris Daerah.

Kedudukan Badan Kepegawaian Daerah unsur pendukung tugas Bupati, yang menurut ketentuan kepegawaian adalah pejabat pembina kepegawaian yang memiliki kewenangan mengangkat, memindahkan dan memberhentikan pegawai negeri sipil. Dalam posisi demikian, peran Badan Kepegawaian Daerah sangatlah strategis dalam mendukung tugas Bupati tersebut, sehingga keputusan-keputusan di bidang kepegawaian tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Berdasarkan kedudukannya tersebut, Kepala Badan Kepegawaian Daerah berkewajiban memberikan pertimbangan baik secara teknis maupun administrative kepada Bupati, misalnya siapa-siapa dari pegawai negeri sipil yang dapat diangkat, dipindahkan atau di berhentikan. Selanjutnya pada bagian Kedua Tugas Pokok, pasal 4 disebutkan bahwa tugas pokok Badan Kepegawaian Daerah adalah membantu Bupati dalam melaksanakan kewenangan otonom daerah dalam rangka tugas desentralisasi. Dari pada bagian Ketiga, Fungsi, pasal 5 disebutkan sebagai berikut :

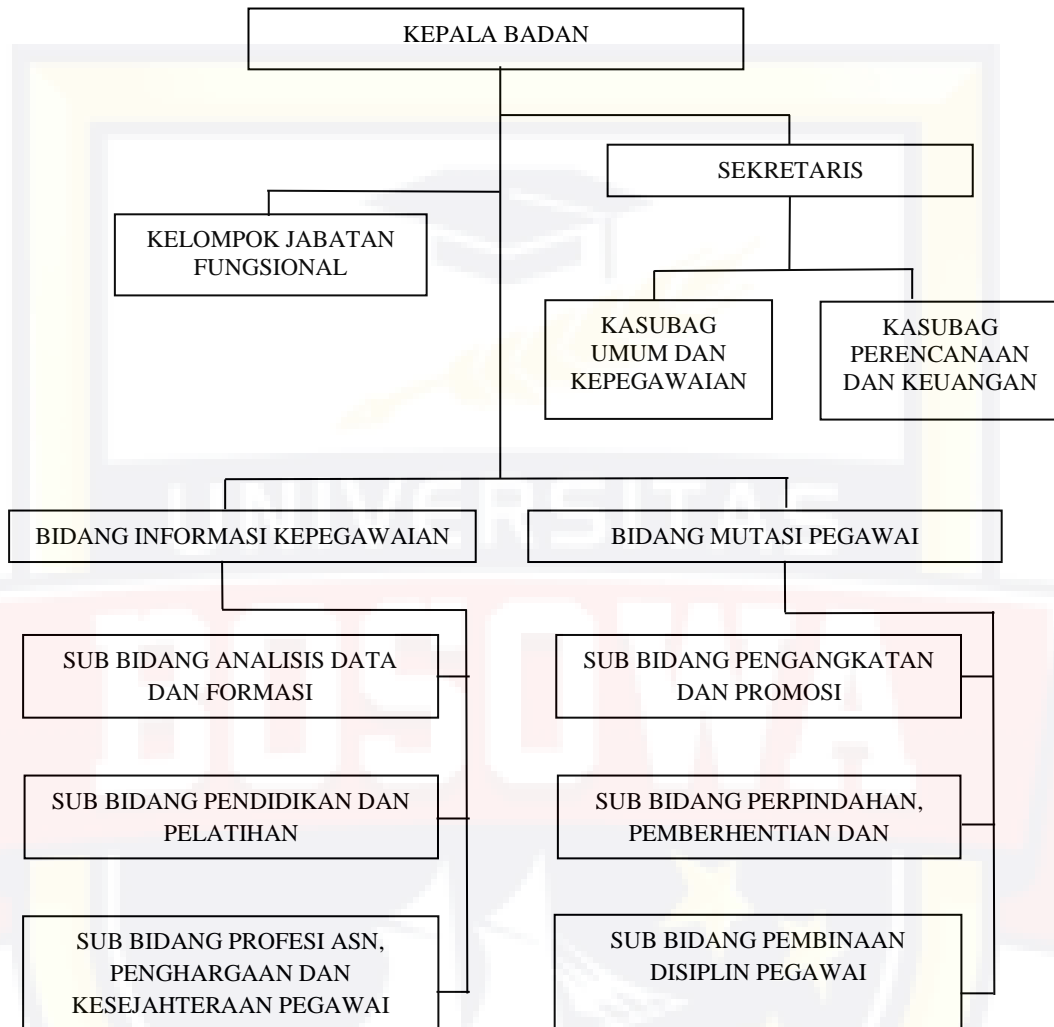
- a. Perumus kebijakan teknis di bidang kepegawaian.
- b. Pemberi dukungan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah sesuai dengan lingkup tugasnya.
- c. Pembina dan Pelaksana tugas sesuai dengan lingkup tugasnya.
- d. Pelaksana tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

e. Susunan Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kepulauan Aru.

Bagian keempat, Susunan Organisasi Daerah, pasal 6, menyebutkan bahwa Susunan Organisasi Daerah terdiri atas perangkat sebagai berikut :

- a. Kepala
- b. Sekretaris membawahi
 - 1) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
 - 2) Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan
- c. Kelompok Jabatan Fungsional
- d. Bidang Informasi Kepegawaian membawahi
 - 1) Sub Bidang Analisis Data dan Formasi
 - 2) Sub Bidang Pendidikan dan Pelatihan
 - 3) Sub Bidang Profesi ASN, Penghargaan dan Kesejahteraan Pegawai
- e. Bidang Mutasi Pegawai membawahi :
 - 1) Sub Bidang Kepangkatan dan Promosi
 - 2) Sub Bidang Perpindahan, Pemberhentian dan Pensiun
 - 3) Sub Bidang Pembinaan Disiplin Pegawai

Gambar 2. Susunan Organisasi Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Aru.



Sumber:Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kepulauan Aru

B. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Keberhasilan Pendidikan dan Pelatihan bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) lingkup Pemerintah Daerah Kabupaten Kepulauan Aru, Provinsi Maluku.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui keberhasilan pendidikan dan pelatihan bagi Aparatur Sipil Negara lingkup Pemerintah Daerah Kabupaten

Kepulauan Aru, Provinsi Maluku. Faktor peserta adalah pendapat responden berkaitan peserta pendidikan dan pelatihan.

a. Peserta Diklat

Adapun hasil angket responden peserta Pendidikan dan pelatihan peserta diklat PIM III dan IV dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel3
Hasil Responden Peserta Diklat Terhadap Pendidikan dan Pelatihan pada
Pertanyaan 1.

No	Pertanyaan	SS	S	TS	STS	Jumlah
1	Motivasi ASN sangat tinggi dalam mengikuti diklat	32	18	-	-	50
	Persentase	(64%)	(36%)	-	-	(100%)

Sumber Data: Diolah, 18 Februari 2020.

Tabel di atas menunjukkan hasil responden peserta diklat terhadap pendidikan dan pelatihan Untuk pernyataan pertama yakni motivasi ASN sangat tinggi dalam mengikuti diklat. Dari hasil responden menunjukkan bahwa 32 orang (64%) menyatakan sangat termotivasi 18 orang (36%) menyatakan termotivasi dan tidak ada orang menyatakan tidak termotivasi atau sangat tidak termotivasi. Tingginya responden yang menyatakan sangat termotivasi dan tidak adanya responden menyatakan tidak termotivasi dan sangat tidak termotivasi karena seluruh ASN mengikuti Diklat karena atas dorongan kemauan sendiri dengan motivasi yang sangat tinggi dan bukan hanya sekedar atas usulan dari pimpinan. Hal ini sejalan dengan teori motivasi Robbinson (2009) yang menyatakan bahwa motivasi adalah dorongan atau semangat yang timbul dalam diri seseorang. Oleh karena itu dengan adanya motivasi yang tinggi dari peserta diklat dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan secara langsung dapat memperoleh ilmu

pengetahuan dan kinerja pegawai pada lingkup pemerintahan Kabupaten Kepulauan Aru.

Tabel 4
Hasil Responden Peserta Diklat Terhadap Pendidikan dan Pelatihan pada Pertanyaan 2.

No	Pertanyaan	SS	S	TS	STS	Jumlah
2	ASN berperan aktif dalam setiap kegiatan diklat	18	32	-	-	50
Persentase		(36%)	(64%)	-	-	(100%)

Sumber Data : Diolah, 18 Februari 2020.

Tabel 4 menunjukkan hasil pernyataan peserta diklat terhadap pendidikan dan pelatihan. Hasil pernyataan kedua menunjukkan bahwa ASN berperan aktif dalam setiap kegiatan diklat, sebanyak 18 orang (36%) menyatakan sangat berperan aktif, 32 orang (64%) menyatakan berperan aktif dan tidak ada orang menyatakan kurang berperan aktif atau sangat kurang berperan aktif. Pada pernyataan ini responden menyatakan bahwa rata-rata karyawan berperan aktif, baik untuk pengembangan karir maupun dalam peningkatan keterampilan dan wawasan. Hasil penelitian ini sejalan dengan metode-metode pendidikan dan pelatihan yang dikemukakan oleh Mondy (2008:116). Dengan demikian diketahui bahwa responden memiliki antusias yang tinggi dalam mengikuti diklat yang dilaksanakan oleh pemerintah Kabupaten Kepulauan Aru.

Tabel 5
Hasil Pernyataan Responden Terhadap Pendidikan dan Pelatihan pada Pertanyaan 3.

No	Pertanyaan	SS	S	TS	STS	Jumlah
3	ASN perlu untuk mengikuti diklat	43	7	-	-	50
Persentase		(86%)	(14%)	-	-	(100%)

Sumber Data: Diolah, 18 Februari 2020.

Tabel 5 menunjukkan hasil pernyataan 3 berkaitan dengan ASN membutuhkan mengikuti diklat. Hasil dari pernyataan menunjukkan bahwa terdapat 43 orang (86%) menyatakan sangat membutuhkan diklat, 7 orang (14%) menyatakan membutuhkan diklat dan tidak ada orang menyatakan tidak membutuhkan dan sangat membutuhkan diklat. Adanya kesadaran peserta diklat yang tinggi berkaitan dengan arti pentingnya pelaksanaan diklat yang berkesinambungan pada ruang lingkup Pemerintah Daerah Kabupaten Kepulauan Aru. Hasil ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Jusuf (2001:83) berkaitan dengan analisisnya mengapa ASN perlu mengikuti pendidikan dan pelatihan yaitu untuk meningkatkan ketrampilan kerja dalam waktu singkat.

Tabel 6
Hasil Pernyataan Responden Terhadap Pendidikan dan Pelatihan pada
Pertanyaan 4.

No	Pertanyaan	SS	S	TS	STS	Jumlah
4	ASN perlu diklat yang berkesinambungan	26	24	-	-	50
	Persentase	(52%)	(48%)	-	-	(100%)

Sumber Data: Diolah, 18 Februari 2020.

Tabel 6 menunjukkan hasil pernyataan berkaitan dengan ASN perlu diklat yang berkesinambungan. Hasil dari pernyataan menunjukkan bahwa terdapat 26 orang (52%) menyatakan sangat perlu diklat yang berkesinambungan, dan 24 orang (48%) membutuhkan diklat yang berkesinambungan, tidak ada orang menyatakan tidak membutuhkan diklat yang berkesinambungan dan sangat membutuhkan diklat yang berkesinambungan. Persetujuan responden terhadap pernyataan ini, memang merasakan bahwa setelah mengikuti diklat perlu kegiatan yang berkelanjutan

dengan diklat tingkat lanjut untuk jenis diklat penjenjangan sehingga mampu menciptakan sumber daya manusia yang memiliki wawasan dan keterampilan yang tinggi pada lingkup Pemerintah Daerah Kabupaten Kepulauan Aru. Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Henry Simamora (2000:69) bahwa pendidikan dan pelatihan pegawai adalah suatu persyaratan pekerjaan karena memiliki tujuan untuk mempertahankan dan meningkatkan prestasi kerja para pegawai.

Tabel 7
Hasil Pernyataan Responden Terhadap Pendidikan dan Pelatihan pada Pertanyaan 5.

No	Pertanyaan	SS	S	TS	STS	Jumlah
5	ASN perlu memiliki pengetahuan dasar tentang materi yang diberikan	27	23	-	-	50
	Persentase	(54%)	(46%)	-	-	(100%)

Sumber Data: Diolah, 18 Februari 2020.

Tabel 7 menunjukkan hasil pernyataan berkaitan dengan ASN perlu memiliki pengetahuan dasar tentang materi yang diberikan. Hasil dari pernyataan tersebut menunjukkan bahwa terdapat 27 orang (54%) menyatakan sangat membutuhkan pengetahuan dasar tentang materi yang diberikan instruktur diklat, dan 23 orang (46%) membutuhkan pengetahuan dasar tentang materi yang diberikan instruktur diklat. Disamping itu, tidak ada orang menyatakan tidak membutuhkan dan sangat tidak membutuhkan pengetahuan dasar tentang materi yang diberikan instruktur diklat. Tinggi pernyataan persetujuan responden terhadap pernyataan ini menunjukkan bahwa peserta diklat terkadang wajib memiliki pengetahuan dasar terkait materi yang akan diikuti pada saat diklat agar lebih mudah memahami

sehingga diaplikasikan dengan baik. Hal ini sejalan dengan langkah yang dikemukakan oleh Siagian (2007:115) yaitu pelatihan harus mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditentukan agar mampu, a) meningkatkan produktivitas kerja organisasi, b) Terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dan bawahan, c) Terjadinya proses pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat, d) Meningkatkan semangat kerja seluruh tenaga kerja dalam organisasi dengan komitmen organisasi yang lebih tinggi, e) mendorong sikap keterbukaan manajemen melalui penerapan gaya manajerial yang partisipatif, f) memperlancar jalannya komunikasi efektif yang pada gilirannya memperlancar proses perumusan kebijaksanaan organisasi dan operasionalisasiannya, dan g) penyelesaian konflik secara fungsional yang dampaknya adalah tumbuh suburnya rasa persatuan dan suasana kekeluargaan dikalangan para anggota organisasi.

Tabel 8
Hasil Pernyataan Responden Terhadap Pendidikan dan Pelatihan pada
Pertanyaan 6.

No	Pertanyaan	SS	S	TS	STS	Jumlah
6	ASN mampu menerapkan ilmu keterampilan setelah mengikuti diklat	18	32	-	-	50
Persentase		(36%)	(64%)	-	-	(100%)

Sumber Data: Diolah, 18 Februari 2020.

Tabel 8 menunjukkan hasil pernyataan berkaitan dengan ASN mampu menerapkan ilmu keterampilan setelah mengikuti diklat. Hasil pernyataan tersebut menunjukkan bahwa terdapat 18 orang (36%) responden menyatakan sangat mampu menerapkan ilmu keterampilan setelah mengikuti diklat dan 32 orang (64%) menyatakan mampu menerapkan ilmu

keterampilan setelah mengikuti diklat. Responden yang menyatakan mampu karena sudah mampu menerapkan ilmu dan keterampilannya di dunia kerja setelah mengikuti diklat. Tidak adanya responden yang menyatakan tidak mampu atau sangat tidak mampu menerapkan ilmu keterampilan setelah mengikuti diklat. Hal ini sejalan dengan Siagian (2007:115) yang menyatakan bahwa tujuan dari pelatihan yaitu peningkatan produktivitas kerja organisasi sebagai keseluruhan ditandai dengan perilaku dan output, yaitu antara lain karena tidak terjadinya pemborosan, karena kecermatan melaksanakan tugas sehingga pelatihan terlaksana dengan baik dan tepat sasaran. Dengan demikian menandakan bahwa seluruh peserta diklat mampu menerapkan keterampilan yang dimiliki dalam menunjang pekerjaannya di ruang lingkup pemerintah Kabupaten Kepulauan Aru.

Tabel 9
Hasil Pernyataan Responden Terhadap Pendidikan dan Pelatihan pada
Pertanyaan 7.

No	Pertanyaan	SS	S	TS	STS	Jumlah
7	Tingkat pendidikan ASN berpengaruh terhadap penguasaan dan pemahaman materi diklat	23	24	3	-	50
Persentase		(46%)	(48%)	(6%)	-	(100%)

Sumber Data: Diolah, 18 Februari 2020.

Tabel 9 menunjukkan hasil pernyataan berkaitan dengan tingkat pendidikan ASN berpengaruh terhadap penguasaan dan pemahaman materi diklat. Hasil pernyataan tersebut menunjukkan bahwa terdapat 23 orang (46%) menyatakan bahwa tingkat Pendidikan sangat berpengaruh dalam penguasaan dan pemahaman materi diklat. Selanjutnya terdapat 24 orang (48%) menyatakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh terhadap

penguasaan dan pemahaman materi diklat. Selain itu, terdapat 3 orang (6%) menyatakan tingkat Pendidikan tidak berpengaruh terhadap penguasaan dan pemahaman materi diklat dan tidak ada responden menyatakan tingkat Pendidikan sangat tidak berpengaruh terhadap penguasaan dan pemahaman materi diklat. Hal ini dengan analisis kebutuhan yang dikemukakan oleh Jusuf (2001:83). Dengan demikian penulis menyatakan bahwa adanya pendidikan akan mempermudah peserta menguasai dan memahami materi yang diberikan, karena dengan tingkat pendidikan yang memadai, maka peserta juga dapat memiliki pengetahuan dan wawasan yang lebih tinggi karena didukung oleh pengetahuan dan pendidikan.

Tabel 10
Hasil Pernyataan Responden Terhadap Pendidikan dan Pelatihan pada
Pertanyaan 8.

No	Pertanyaan	SS	S	TS	STS	Jumlah
8	ASN perlu diberikan contoh kasus agar lebih mudah memahami materi	17	28	5	-	50
	Persentase	(34%)	(56%)	(10%)	-	(100%)

Sumber Data: Diolah, 18 Februari 2020.

Tabel 10 menunjukkan hasil pernyataan berkaitan dengan ASN perlu diberikan contoh kasus agar lebih mudah memahami materi. Hasil pernyataan tersebut menunjukkan bahwa terdapat 17 orang (34%) menyatakan sangat membutuhkan contoh kasus agar lebih mudah memahami materi. Selanjutnya terdapat 28 orang (56%) membutuhkan contoh kasus agar lebih mudah memahami materi, 5 orang (10%) menyatakan tidak membutuhkan dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak membutuhkan contoh kasus. Dengan demikian adanya contoh kasus makasemakin mudah peserta menguasai dan

memahami materi yang diberikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan metode pendidikan dan pelatihan yang dijelaskan oleh Monday (2008:116). Dengan demikian penulis menyatakan bahwa dengan adanya pemberian contoh kasus, maka peserta diklat juga dapat berfikir untuk penyelesaian masalah dan menciptakan solusi.

Tabel 11
Hasil Pernyataan Responden Terhadap Pendidikan dan Pelatihan pada
Pertanyaan 9.

No	Pertanyaan	SS	S	TS	STS	Jumlah
9	Perubahan pola sikap ASN sangat berubah setelah mengikuti program pelatihan	16	34	-	-	50
Persentase		(32%)	(68%)	-	-	(100%)

Sumber Data: Diolah, 18 Februari 2020.

Tabel 11 menunjukkan hasil pernyataan berkaitan dengan perubahan pola sikap ASN sangat berubah setelah mengikuti program pelatihan. Hasil pernyataan tersebut menunjukkan bahwa terdapat 16 orang (32%) menyatakan pola sikap ASN sangat berubah setelah mengikuti program pelatihan. Selanjutnya terdapat 34 orang (68%) menyatakan adanya perubahan pola sikap ASN setelah mengikuti program pelatihan. Selain itu, tidak ada responden yang menyatakan tidak ada perubahan dan sangat tidak ada perubahan pola pikir ASN setelah mengikuti diklat. Selaras dengan pernyataan Saydam (2006:72) bahwa melalui kegiatan pemberian pelatihan, para SDM mampu memperoleh nilai-nilai yang baik. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa peserta diklat mengalami pola sikap yang lebih baik setelah mengikuti diklat.

Tabel 12
Hasil Pernyataan Responden Terhadap Pendidikan dan Pelatihan pada
Pertanyaan 10.

No	Pertanyaan	SS	S	TS	STS	Jumlah
10	Setelah mengikuti diklat, ASN mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat sesuai dengan ketentuan	15	34	1	-	50
Persentase		(30%)	(68%)	(2%)	-	(100%)

Sumber Data: Diolah, 18 Februari 2020.

Tabel 12 menunjukkan hasil pernyataan dari responden. Hasil pernyataan tersebut menunjukkan bahwa terdapat 15 orang (30%) menyatakan bahwa setelah mengikuti diklat ASN sangat mampu sangat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat sesuai dengan ketentuan. Selanjutnya terdapat 34 orang (64%) menyatakan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat sesuai dengan ketentuan. Disamping itu, terdapat 1 orang (2%) menyatakan tidak mampu dan tidak ada responden menyatakan sangat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat sesuai dengan ketentuan. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh *Ruky (2006:163)*, bahwa pelatihan adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja, baik sekarang maupun yang akan datang, baik secara individu maupun secara team kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa diklat yang diikuti oleh ASN sangat membantu pekerjaan dengan cepat dan tepat waktu pada ruang lingkup Pemerintah Daerah Kabupaten Kepulauan Aru.

b. Instruktur Diklat

Persyaratan tenaga kediklatan yaitu harus memiliki sertifikat kompetensi untuk mengajar pada diklat pim. Jumlah tenaga kediklatannya itu 7 orang

bahkan lebih yang terdiri dari penceramah, pengajar, penguji, pembimbing (*coach*), pembimbing (*mentor*). Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pendidikan dan pelatihan (diklat) menurut Moekijat (2001:64-68) sejalan dengan hasil pernyataan yang diperoleh dari responden penelitian. Untuk mengetahui distribusi jawaban responden pada satu orang instruktur, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 13
Hasil Pernyataan Responden Terhadap Instruktur Diklat
pada Pertanyaan 1.

No	Pertanyaan	SS	S	TS	STS	Jumlah
1	Instruktur menguasai materi yang disampaikan	32	18	-	-	50
	Persentase	(64%)	(36%)	-	-	(100%)

Sumber Data: Diolah, 18 Februari 2020.

Tabel 13 menunjukkan hasil pernyataan 5 berkaitan dengan instruktur menguasai materi yang disampaikan. Hasil distribusi jawaban responden terhadap instruktur diklat diketahui bahwa terdapat 32 orang (64%) menyatakan instruktur sangat menguasai materi yang disampaikan. Selanjutnya terdapat 18 orang (36%) menyatakan bahwa instruktur menguasai materi yang disampaikan setuju. Disamping itu tidak ada pernyataan yang menyatakan bahwa instruktur kurang dan sangat kurang menguasai materi yang disampaikan. Hal ini sejalan dengan teori *Hartatik (2014:35)* yang menyatakan bahwa diklat harus sesuai dengan SOP yang berlaku. Dari hasil data yang diperoleh, peneliti menyimpulkan bahwa tingginya tingkat persetujuan responden menunjukkan bahwa setiap instruktur

yang akan menyampaikan materi harus menguasai materi, sehingga mampu menjawab setiap pertanyaan ataupun tanggapan dari peserta diklat.

Tabel 14
Hasil Pernyataan Responden Terhadap Instruktur
Diklat pada Pertanyaan 2.

No	Pertanyaan	SS	S	TS	STS	Jumlah
2	Instruktur memperhatikan penampilan (<i>performance</i>) pada saat membawakan materi	27	23	-	-	50
Persentase		(54%)	(46%)	-	-	(100%)

Sumber Data: Diolah, 18 Februari 2020.

Tabel 14 Menunjukkan hasil pernyataan berkaitan dengan instruktur memperhatikan penampilan (*performance*) pada saat membawakan materi. Hasil distribusi jawaban responden terhadap instruktur diklat diketahui bahwa terdapat 27 orang (54%) menyatakan bahwa instruktur memperhatikan penampilan (*performance*) pada saat membawakan materi. Selanjutnya, terdapat 23 (46%) menyatakan bahwa instruktur memperhatikan penampilan (*performance*) pada saat membawakan materi. Dengan demikian peneliti menyimpulkan bahwa banyaknya responden menyatakan sangat setuju menunjukkan bahwa diantara peserta diklat sebagian menganggap bahwa penampilan instruktur sangat penting, dan sebagian yang lain menganggap penting namun bukan menjadi prioritas utama.

Tabel 15
Hasil Pernyataan Responden Terhadap Instruktur Diklat pada
Pertanyaan 3.

No	Pertanyaan	SS	S	TS	STS	Jumlah
3	Instruktur memahami kondisi peserta diklat	12	37	1	-	50
Persentase		(24%)	(74%)	(2%)	-	(100%)

Sumber Data: Diolah, 18 Februari 2020.

Tabel 15 menunjukkan hasil pernyataan berkaitan dengan Instruktur memahami kondisi peserta diklat. Hasil distribusi jawaban responden terhadap instruktur diklat diketahui bahwa terdapat 12 orang (24%) menyatakan bahwa instruktur diklat sangat memahami kondisi peserta diklat. Selanjutnya terdapat 37 orang (74%) menyatakan bahwa instruktur memahami kondisi peserta diklat. Selain itu, terdapat 1 orang (2%) yang menyatakan bahwa instruktur diklat tidak memahami kondisi peserta diklat. Dengan demikian penulis menyimpulkan bahwa sebagian besar peserta mengharapkan bahwa kondisi yang dihadapi oleh peserta hendaknya dipahami oleh instruktur, misalnya kondisi tingkat pendidikan yang tidak merata antar setiap peserta, sehingga tingkat pemahaman akan berbeda pula. Untuk itu, instruktur harus mampu melihat dan memahami kondisi peserta sehingga tidak ada kesenjangan pemahaman yang terlalu jauh antar setiap peserta diklat.

Tabel 16
Hasil Pernyataan Responden Terhadap Instruktur Diklat pada
Pertanyaan 4.

No	Pertanyaan	SS	S	TS	STS	Jumlah
4	Instruktur mempunyai pengalaman dalam membawakan materi diklat	29	21	-	-	50
	Persentase	(58%)	(42%)	-	-	(100%)

Sumber Data: Diolah, 18 Februari 2020.

Tabel 16 menunjukkan hasil pernyataan berkaitan instruktur mempunyai pengalaman dalam membawakan materi diklat. Hasil distribusi jawaban responden terhadap instruktur diklat diketahui bahwa terdapat 29 orang (58%)

menyatakan bahwa instruktur diklat sangat berpengalaman dalam membawakan materi diklat. Selanjutnya, terdapat 21 orang (42%) bahwa instruktur diklat berpengalaman dalam membawakan materi diklat. Selain itu tidak ada peserta diklat yang menyatakan bahwa instruktur diklat kurang dan tidak berpengalaman dalam membawakan materi diklat. Dengan demikian penulis menyimpulkan bahwaseluruh peserta mengharapkan instruktur yang berpengalaman dalam memberikan pelatihan.

Tabel 17
Hasil Pernyataan Responden Terhadap Instruktur Diklat pada
Pertanyaan 5.

No	Pertanyaan	SS	S	TS	STS	Jumlah
5	Instruktur mampu menyelesaikan materi tepat pada waktunya	19	31	-	-	50
	Persentase	(38%)	(62%)	-	-	(100%)

Sumber Data: Diolah, 18 Februari 2020.

Tabel 17 menunjukkan hasil pernyataan berkaitan dengan Instruktur mampu menyelesaikan materi tepat pada waktunya. Hasil distribusi jawaban responden terhadap instruktur diklat diketahui bahwa terdapat 19 orang (38%) menyatakan bahwa instruktur sangat mampu dalam menyelesaikan materi tepat pada waktunya. Selanjutnya terdapat 31 orang (62%) yang menyatakan bahwa instruktur mampu dalam menyelesaikan materi tepat pada waktunya. Dengan demikian penulis menyimpulkan bahwa tingginya persetujuan responden menunjukkan bahwa ketepatan waktu dalam memberikan materi adalah hal yang mutlak dilakukan oleh instruktur, artinya setiap instruktur mampu mengatur waktu, sehingga tidak ada materi yang tertinggal atau tidak

disajikan, karena akan merugikan peserta diklat dalam memperoleh pengetahuan.

Tabel 18
Hasil Pernyataan Responden Terhadap Instruktur Diklat pada
Pertanyaan 6.

No	Pertanyaan	SS	S	TS	STS	Jumlah
6	Instruktur dapat berinteraksi dengan para peserta diklat	27	23	-	-	50
	Persentase	(54%)	(46%)	-	-	(100%)

Sumber Data: Diolah, 18 Februari 2020.

Tabel 18 menunjukkan hasil pernyataan berkaitan dengan Instruktur dapat berinteraksi dengan para peserta diklat. Hasil distribusi jawaban responden terhadap instruktur diklat diketahui bahwa terdapat 27 orang (54%) menyatakan bahwa instruktur sangat mampu berinteraksi dengan para peserta diklat. Selanjutnya, terdapat 23 orang (46%) yang menyatakan bahwa instruktur mampu berinteraksi dengan para peserta diklat. Selain itu, tidak ada yang responden yang menyatakan bahwa instruktur kurang atau tidak mampu berinteraksi dengan para peserta diklat. Dengan demikian, penulis menyimpulkan bahwa tingginya persetujuan responden menunjukkan bahwa sebaiknya setiap instruktur dapat berinteraksi dengan baik sehingga pelaksanaan diklat tidak terkesan kaku dan monoton.

Tabel 19
Hasil Pernyataan Responden Terhadap Instruktur Diklat pada
Pertanyaan 7.

No	Pertanyaan	SS	S	TS	STS	Jumlah
7	Instruktur dapat menciptakan suasana yang menyenangkan bagi peserta diklat	22	28	-	-	50
	Persentase	(44%)	(56%)	-	-	(100%)

Sumber Data: Diolah, 18 Februari 2020.

Tabel 19 menunjukkan hasil pernyataan berkaitan dengan Instruktur dapat menciptakan suasana yang menyenangkan bagi peserta diklat. Hasil distribusi jawaban responden terhadap instruktur diklat diketahui bahwa terdapat 22 orang (44%) menyatakan bahwa instruktur sangat mampu dalam menciptakan suasana yang menyenangkan bagi peserta diklat. Selanjutnya terdapat 28 orang (56%) menyatakan bahwa instruktur mampu dalam menciptakan suasana yang menyenangkan bagi peserta diklat. Dengan demikian, penulis menyatakan bahwa rata-rata responden menyatakan persetujuan terhadap pernyataan ini. Hal menunjukkan bahwa peserta diklat mengharapkan instruktur mempunyai kemampuan dalam menciptakan suasana diklat yang menyenangkan agar peserta mudah memahami materi yang disampaikan.

Tabel 20
Hasil Pernyataan Responden Terhadap Instruktur
Diklat pada Pertanyaan 8.

No	Pertanyaan	SS	S	TS	STS	Jumlah
8	Instruktur diklat perlu memiliki konsep dasar keilmuan yang sesuai	29	20	1	-	50
	Persentase	(58%)	(40%)	(2%)	-	(100%)

Sumber Data: Diolah, 18 Februari 2020.

Tabel 20 menunjukkan hasil pernyataan berkaitan dengan instruktur diklat perlu memiliki konsep dasar keilmuan yang sesuai. Hasil distribusi jawaban responden terhadap instruktur diklat diketahui bahwa terdapat 29 orang (58%) menyatakan bahwa instruktur sangat memiliki konsep dasar keilmuan yang sesuai dengan kebutuhan peserta diklat. Selanjutnya terdapat 20 orang (40%) yang menyatakan bahwa instruktur memiliki konsep dasar

keilmuan yang sesuai dengan kebutuhan peserta diklat. Selain itu terdapat 1 orang (2%) yang menyatakan instruktur kurang memiliki konsep dasar keilmuan yang sesuai dengan kebutuhan peserta diklat. Dengan demikian, penulis menyimpulkan bahwa peserta diklat mengharapkan instruktur harusnya mempunyai konsep dasar terkait bidang keilmuan, termasuk bidang pendidikan yang linear yang dilakukan pada saat diklat sehingga dinyatakan tepat sasaran dalam mengimplementasikan ilmu yang dimiliki.

Tabel 21
Hasil Pernyataan Responden Terhadap Instruktur Diklat pada
Pertanyaan 9.

No	Pertanyaan	SS	S	TS	STS	Jumlah
9	Suara dan intonasi instruktur di dalam membawakan materi pelatihan perlu diperjelas	22	25	3	-	50
	Persentase	(44%)	(50%)	(6%)	-	(100%)

Sumber Data: Diolah, 18 Februari 2020.

Tabel 21 menunjukkan hasil pernyataan berkaitan dengan suara dan intonasi instruktur di dalam membawakan materi pelatihan perlu diperjelas. Hasil distribusi jawaban responden terhadap instruktur diklat diketahui bahwa terdapat 22 orang (44%) menyatakan bahwa suara dan intonasi instruktur di dalam membawakan materi pelatihan sangat jelas. Selanjutnya terdapat 25 orang (50%) menyatakan bahwa suara dan intonasi instruktur di dalam membawakan materi pelatihan jelas. Selain itu, terdapat 3 orang (6%) yang menyatakan bahwa suara dan intonasi instruktur di dalam membawakan materi pelatihan kurang jelas. Dengan demikian, penulis menyatakan bahwa rata-rata peserta diklat mengharapkan instruktur menyampaikan materi tidak

hanya dengan bahasa yang lugas namun penekanan intonasi suara dan ekspresi sangat diharapkan oleh peserta diklat.

Tabel 22
Hasil Pernyataan Responden Terhadap Instruktur Diklat pada
Pertanyaan 10.

No	Pertanyaan	SS	S	TS	STS	Jumlah
10	Instruktur sering memberikan kesempatan untuk tanya jawab	26	22	2	-	50
	Persentase	(52%)	(44%)	(4%)	-	(100%)

Sumber Data: Diolah, 18 Februari 2020.

Tabel 20 menunjukkan hasil pernyataan berkaitan dengan instruktur sering memberikan kesempatan untuk tanya jawab. Hasil distribusi jawaban responden terhadap instruktur diklat diketahui bahwa terdapat 26 orang (52%) menyatakan instruktur sangat sering memberikan kesempatan untuk tanya jawab. Selanjutnya terdapat 22 orang (44%) yang menyatakan bahwa instruktur sering memberikan kesempatan untuk tanya jawab. Selanjutnya terdapat 2 orang (4%) menyatakan bahwa instruktur kurang memberikan kesempatan untuk tanya jawab. Pernyataan ini tidak berbeda jauh dengan pernyataan keenam. Dengan demikian penulis menyimpulkan bahwa tingginya persetujuan terhadap pernyataan ini menunjukkan hampir seluruh peserta mengharapkan instruktur agar tak hanya sekedar berinteraksi saja, namun mampu memberikan kesempatan untuk bertanya seputar materi.

c. Implementasi Pelaksanaan Diklat

Hasil analisis deskriptif kuantitatif dengan menggunakan dari perhitungan angket responden secara keseluruhan dan persentase berkaitan dengan aspek peserta diklat dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 23
Hasil Angket Responden berkaitan dengan Peserta Diklat.

Responden	Pertanyaan dan Skor										Rata-Rata
	P1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 10	
50											
Jumlah	182	168	193	176	177	168	170	162	166	164	1726
Rata-Rata	3.64	3.36	3.86	3.52	3.54	3.36	3.4	3.24	3.32	3.28	34.52
Persentase	73%	67%	77%	70%	71%	67%	68%	65%	66%	66%	69%

Sumber Data: Diolah, 18 Februari 2020

Tabel 23 menunjukkan hasil angket responden berkaitan dengan peserta diklat yang dilaksanakan di lingkup Pemerintah Daerah Kabupaten Kepulauan Aru, Provinsi Maluku pada Diklat PIM III dan IV. Dari data tersebut diperoleh jumlah skor pernyataan 1 untuk 50 responden yaitu 182 dengan rata-rata 3.64 (73%), pernyataan 2 untuk 50 responden yaitu 168 dengan rata-rata 3.36 (67%), pernyataan 3 untuk 50 responden yaitu 193 dengan rata-rata 3.86 (77%), pernyataan 4 untuk 50 responden yaitu 176 dengan rata-rata 3.54 (70%), pernyataan 5 untuk 50 responden yaitu 177 dengan rata-rata 3.54 (71%). Selanjutnya untuk pernyataan 6 untuk 50 responden yaitu 168 dengan rata-rata 3.36 (67%), pernyataan 7 untuk 50 responden yaitu 170 dengan rata-rata 3.4 (68%), pernyataan 8 untuk 50 responden yaitu 162 dengan rata-rata 3.24 (65%), pernyataan 9 untuk 50

responden yaitu 166 dengan rata-rata 3.32 (66%), dan pernyataan 10 untuk 50 responden yaitu 164 dengan rata-rata 3.28(66%). Hasil pernyataan responden berkaitan dengan peserta diklat rata-rata menunjukkan hasil yang baik. Rata-rata responden memberikan hasil yang positif dengan persentase 69% artinya penerapan diklat yang dilakukan untuk Aparatur Sipil Negara lingkup Pemerintah Daerah Kabupaten Kepulauan Aru, Provinsi Maluku pada Diklat PIM III dan IV efektif serta baik.

Hasil analisis deskriptif kuantitatif dengan menggunakan dari perhitungan angket responden secara keseluruhan dan persentase berkaitan dengan aspek instruktur diklat dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 24
Hasil Angket Responden berkaitan dengan Instruktur Diklat.

Respdnen	Pertanyaan dan Skor										Rata-Rata
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
50											
Jumlah	182	177	161	179	169	177	172	178	169	174	1738
Rata-Rata	3.64	3.54	3.22	3.58	3.38	3.54	3.44	3.56	3.38	3.48	34.76
Persentase	73%	71%	64%	72%	68%	71%	69%	71%	68%	70%	70%

Sumber Data: Diolah, 18 Februari 2020

Tabel 24 Menunjukkan hasil angket responden berkaitan dengan instruktur diklat yang dilaksanakan di lingkup Pemerintah Daerah Kabupaten Kepulauan Aru, Provinsi Maluku pada Diklat PIM III dan IV. Dari data tersebut diperoleh jumlah skor pernyataan 1 untuk 50 responden yaitu 182 dengan rata-rata 3.64 (73%), pernyataan 2 untuk 50 responden yaitu 177

dengan rata-rata 3.54 (71%), pernyataan 3 untuk 50 responden yaitu 161 dengan rata-rata 3.22 (64%), pernyataan 4 untuk 50 responden yaitu 179 dengan rata-rata 3.58 (72%), pernyataan 5 untuk 50 responden yaitu 169 dengan rata-rata 3.38 (68%). Selanjutnya untuk pernyataan 6 untuk 50 responden yaitu 177 dengan rata-rata 3.54 (71%), pernyataan 7 untuk 50 responden yaitu 172 dengan rata-rata 3.44 (69%), pernyataan 8 untuk 50 responden yaitu 178 dengan rata-rata 3.56 (71%), pernyataan 9 untuk 50 responden yaitu 169 dengan rata-rata 3.38 (68%), dan pernyataan 10 untuk 50 responden yaitu 174 dengan rata-rata 3.48 (70%). Hasil pernyataan responden berkaitan dengan istruktur diklat rata-rata menunjukkan hasil yang baik dalam memberi dan menyampaikan materi yang mudah dimengerti oleh peserta diklat. Secara keseluruhan, rata-rata responden memberikan hasil yang positif dengan nilai rata-rata 34.76 dari 10 pertanyaan penerapan pendidikan dan pelatihan pada diklat yang dilakukan untuk Aparatur Sipil Negara lingkup Pemerintah Daerah Kabupaten Kepulauan Aru, Provinsi Maluku pada Diklat PIM III dan IV baik.

Dari hasil yang diperoleh secara keseluruhan berkaitan dengan pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan dilingkup Pemerintah Daerah Kabupaten Kepulauan Aru, Provinsi Maluku pada Diklat PIM III dan IV menunjukkan hasil yang baik. Disamping itu, peneliti juga merangkum hasil pernyataan tertulis yang di sampaikan oleh peserta diklat. Adapun hasil pernyataan peserta diklat PIM III Berkaitan dengan pelaksanaan diklat yang diikuti oleh responden beragam.

Dari hasil angket dan wawancara singkat / diskusi di lapangan dengan informan sebanyak 50 orang menyatakan bahwa diklat yang dilaksanakan sangat membantu terutama dalam peningkatan pola pikir bagi seorang pejabat/pemimpin dalam mengikuti diklat kepemimpinan agar dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan. Dengan mengikuti Pendidikan dan pelatihan berkembang wawasan dan pengetahuan aparatur sipil negara berkembang dan mampu menghasilkan sumber daya manusia yang baik dan berkualitas. Adapun manfaat yang diperoleh adalah meningkatkan kompetensi baik dalam pengembangan diri pribadi maupun peningkatan kualitas kepemimpinan dalam penyelenggaraan tugas dan fungsi yang diemban oleh aparatur sipil negara.

Hasil yang diperoleh dari pelaksanaan diklat yaitu peserta diklat mampu memberikan pelayanan prima bagi setiap peserta diklat, mampu membuat peserta memahami etos kerja yang baik serta membangun dinamika kelompok komunikasi yang efektif sesuai dengan pembelajaran kediklatan. Para peserta diklat juga sepaham menyatakan bahwa pelaksanaan diklat sangat baik dalam menunjang kinerja Aparatur Sipil Negara.

Selanjutnya berkaitan dengan sistem dan prosedur diklat sesuai dengan sistem dan prosedur yang dilaksanakan, Siklus pelaksanaan diklat disesuaikan dengan SOP yang berlaku tentang diklat. Peserta diklat dapat memahami materi yang diberikan, mampu berinteraksi baik dengan instruktur dan sesama peserta dan tentunya pelaksanaan diklat dapat diselesaikan dengan waktu/jadwal yang telah ditentukan.

Penerapan sistem diklat komunikasi interaktif antara instruktur dan peserta maupun peserta dengan peserta serta memperdalam aktualisasi dan implementasi materi yang disampaikan. Hasil pernyataan responden pada diklat PIM III menyatakan bahwa sistem penerapan diklat sudah baik tetapi perlu memperhatikan skema pelaksanaannya yang tertumpu pada satu tempat. Sistem penerapan diklat sudah baik dan sesuai dengan prosedur sehingga peserta mampu menerapkan apa yang diperoleh di lapangan atau tempat tugas. Selain itu pernyataan responden berkaitan penerapan diklat mampu diimplementasikan dengan baik oleh pemerintah dalam menunjang kinerja Aparatur Sipil Negara. Sistem penerapan diklat yang diinginkan penerapannya harus aktif dan disesuaikan dengan aturan yang berlaku. Selain itu peserta diklat juga berharap materi harus lebih variatif dan tidak memakan waktu terlalu lama.

2. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap tugas dan fungsi Aparatur Sipil Negara (ASN) lingkup Pemerintah Daerah Kabupaten Kepulauan Aru, Provinsi Maluku

a. Motivasi

Penelitian ini menemukan hasil yang positif terkait motivasi kerja dalam menunjang kinerja Aparatur Sipil Negara, maka hal ini menunjukkan bahwa meningkatkan Kinerja Pegawai dapat dilakukan dengan mengupayakan peningkatan motivasi kerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, untuk tanggapan responden terhadap variabel motivasi pegawai dalam kategori baik motivasi kerja merupakan faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi merupakan kondisi

yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Maka dari itu pegawai yang memiliki motivasi kerja yang kuat akan dapat mencapai kinerja yang diharapkan secara maksimal.

Dalam peningkatan motivasi pegawai diperlukan beberapa kegiatan dan perhatian yang dapat meningkatkan motivasi pegawai. Kegiatan dan perhatian tersebut bisa berupa gaji dan pendapatan lain-lain seperti gaji pegawai berdasarkan beban kerja pegawai, memberikan penghargaan terhadap pegawai yang berprestasi, pegawai yang memiliki kemampuan dan ketrampilan berupa kenaikan jabatan, memberikan penghargaan bagi pegawai yang sudah lama bekerja, dan lain-lain yang dapat meningkatkan dan mempertahankan motivasi pegawai dalam bekerja sehingga kinerja pegawai lebih meningkat.

Dalam melaksanakan pekerjaan perlu kompetensi pegawai sesuai dengan kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya dan juga kompetensi pegawai harus sesuai bidang pekerjaan yang dilakukan. Hal ini harus didukung dengan memberikan motivasi terhadap pegawai sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya sehingga pegawai tersebut akan lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan tupoksi masing-masing bidang maka dengan pegawai yang memiliki kompetensi yang baik serta didukung dengan motivasi yang baik maka akan menghasilkan kinerja yang optimal sesuai yang diharapkan.

b. Ketepatan Waktu

Hasil angket dan wawancara singkat/diskusi lapangan, informan menyatakan bahwa jadwal atau waktu pelaksanaan diklat cukup memakan waktu yang cukup lama sehingga cukup mengganggu pelaksanaan tugas-tugas kedinasan lainnya apabila dilaksanakan pada awal tahun dan mendekati akhir tahun.

Secara keseluruhan hasil pernyataan responden diklat pada PIM III menyatakan bahwa jadwal dan waktu pelaksanaan diklat on/off dan tepat waktu. Beberapa responden menyatakan waktu pelaksanaan yang terlalu lama sehingga mengganggu pelaksanaan tugas. Pada hasil akhir jadwal dan waktu pelaksanaan diklat dapat terlaksana dengan efektif sehingga kinerja Aparatur Sipil Negara lingkup Pemerintah Daerah Kabupaten Kepulauan Aru, Provinsi Maluku mampu ditingkatkan melalui Pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan oleh pemerintah daerah. Pelaksanaan diklat PIM IV adalah sebuah diklat yang sangat penting bagi seorang pejabat eselon IV dimana di dalam diklat kepemimpinan ini kita di didik untuk bagaimana menjadi seorang pemimpin yang baik dan bagaimana bisa berinovasi dengan baik dan inovasinya diterapkan di unit kerja.

Hasil pernyataan responden pada Diklat PIM IV sepaham menyatakan bahwa pelaksanaan diklat efektif dan sangat baik dalam menunjang kinerja Aparatur Sipil Negara. Hal ini dikarenakan Aparatur Sipil Negara sangat membutuhkan Pendidikan dan pelatihan yang menunjang kinerja dan mampu menerapkan apa yang diperoleh di lapangan atau tempat tugas.

Faktor utama dalam mengimplementasikan program diklat yaitu waktu dilaksanakan terlalu lama sehingga pejabat/peserta lama tinggalkan tempat tugas/kerja. Kelebihan dapat berbagi ilmu dengan teman-teman dari kabupaten/kota lain. Kekurangan waktu pelaksanaan kegiatan diklat yang cukup lama dengan konsekuensi anggaran yang cukup besar. Pernyataan responden pada Diklat PIM IV menyatakan bahwa kekurangan dalam pelaksanaan diklat terdapat pada sarana dan prasarana serta jadwal yang padat sehingga perlu diatur dengan baik oleh pelaksana. Kelebihannya sangat meningkatkan kualitas pengembangan diri secara pribadi maupun dalam pelaksanaan tugas dan tanggungjawab kedinasan.

Secara keseluruhan hasil pernyataan responden pada Diklat PIM III menyatakan bahwa kekurangan dalam pelaksanaan diklat terdapat pada waktu yang terbatas dan cukup lama sehingga perlu di perhatikan oleh pelaksana. Kelebihannya adalah para peserta diklat mampu mengembangkan diri dengan belajar untuk meningkatkan kualitas diri.

Dengan adanya upaya pemerintah daerah dalam mendukung pengembangan kinerja dan kompetensi Aparatur Sipil Negara mampu menghasilkan Aparatur Sipil Negara yang kompeten. Salah satu upaya yang dilakukan adalah pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan secara berkala bagi Aparatur Sipil Negara guna mengantisipasi perkembangan globalisasi kerja yang semakin pesat. Melalui program Pendidikan dan pelatihan bagi Aparatur Sipil Negara lingkup Pemerintah Daerah Kabupaten Kepulauan Aru, Provinsi Maluku mampu meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas. Implementasi dari Pendidikan dan pelatihan yang

dilaksanakan mampu menunjang kinerja Aparatur Sipil Negara lingkup Pemerintah Daerah Kabupaten Kepulauan Aru, Provinsi Maluku sehingga penerapan hasil Pendidikan dan pelatihan berjalan secara efektif dan efisien di lapangan atau tempat tugas.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan berkaitan Implementasi Program Pendidikan dan Pelatihan bagi Aparatur Sipil Negara lingkup Pemerintah Daerah Kabupaten Kepulauan Aru, Provinsi Maluku, maka kesimpulannya adalah sebagai berikut :

1. Keberhasilan Pendidikan dan pelatihan diklat bagi Aparatur Sipil Negara Lingkup pemerintah Daerah Kabupaten Kepulauan Aru, Provinsi Maluku diperoleh hasil pengukuran nilai utama implementasi program Pendidikan dan pelatihan berdasarkan indikator keberhasilan Pendidikan dan pelatihan aparatur sipil negara yaitu peserta diklat dan instruktur diklat. Dari hasil angket tersebut diperoleh nilai rata-rata sebesar 69% berdasarkan pada jawaban yang diberikan oleh peserta dengan diukur oleh indikator peserta diklat. Nilai tersebut berbeda dengan hasil pengukuran indikator instruktur diklat yaitu memperoleh nilai rata-rata dari keseluruhan hasil sebesar 70% yang diukur berdasarkan indikator instruktur diklat. Hal ini menunjukkan bahwa indikator peserta diklat dan instruktur diklat terhadap implementasi program pendidikan dan pelatihan Aparatur Sipil Negara (ASN) lingkup Pemerintah Daerah Kabupaten Kepulauan Aru, Provinsi Maluku sudah terlaksana dengan baik.

2. Dari hasil angket yang diberikan kepada responden ditemukan bahwa terdapat faktor-faktor yang berpengaruh dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan terhadap tugas dan fungsi Aparatur Sipil Negara lingkup Pemerintah Daerah Kabupaten Kepulauan Aru, Provinsi Maluku yaitu, waktu pelaksanaan, ketepatan waktu, kapabilitas instruktur diklat, sarana dan prasarana baik implementasi program pendidikan pelatihan bagi Aparatur Sipil Negara lingkup Pemerintah Daerah Kabupaten Kepulauan Aru, Provinsi Maluku.

B. Saran

Adapun saran untuk meningkatkan Implementasi Program Pendidikan dan pelatihan bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) lingkup Pemerintah Daerah Kabupaten Kepulauan Aru, Provinsi Maluku maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi Lembaga

Metode pelatihan yang digunakan lebih bervariasi, agar peserta tidak merasa bosan seperti pemaparan materi melalui slide visual, penyelesaian contoh kasus dan berbasis interaktif menggunakan teknologi. Selain itu, untuk pengawasan peserta pelatihan lebih diperketat agar peserta lebih disiplin dan tidak datang terlambat.

2. Bagi Penyelenggara

Menyediakan gedung atau ruangan khusus untuk mengadakan pelatihan, agar tidak perlu menyewa gedung dan dapat meminimalisir anggaran pengeluaran untuk pelatihan dan diklat.

3. Pegawai

Disiplin Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) lingkup Pemerintah Daerah Kabupaten Kepulauan Aru, Provinsi Maluku perlu ditingkatkan dengan mengadakan evaluasi terkait implementasi program pendidikan dan pelatihan seperti kemampuan widyaiswara, wawasan kebangsaan, percepatan pemberantasan KKN dan pola pikir ASN.

4. Penggunaan *Finger Print* Aparatur Sipil Negara (ASN) lingkup pemerintah daerah Kabupaten Kepulauan Aru, Provinsi Maluku harus dipantau dengan baik dalam mengukur kinerja pegawai yang di pantau langsung oleh Badan Kepegawaian Pengembangan dan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Kepulauan Aru.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Anas Sudijono. 2011. *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo
- Arikunto Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktek*. Ed. Revisi. Rineka Cipta: Jakarta.
- A.W.Widjaja, 2006, *Administrasi Kepegawaian*. Rajawali, Bandung.
- Azra, Abuzar. 2016. *Metode Penelitian Survei*. Bogor: In Media
- Hartatik, Indah Puji. 2014. *Praktis Mengembangkan SDM*, Jogjakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2004. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Henry Simamora. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN: Yogyakarta. Jakarta: Alex Media Kompetido.
- Jusuf, Irianto. 2001. *Prinsip-prinsip Dasar Manajemen Pelatihan (Dari Analisis Kebutuhan Sampai Evaluasi Program Pelatihan)*, Insani Cendekia: Jakarta
- Mathis, Jackson, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat: Jakarta.
- Moekijat; 2001. *Latihan dan Pengembangan SDM*. Mandar Maju: Bandung.
- Mondy R. Wayne dan Noe Robert M. 2008. *Human Resource Mangement*. New Jersey, Pearson Prentice-Hall, Pearson Education Inc.
- Nurgiyantoro, B. 2010. *Penilaian Pembelajaran Bahasa*. Yogyakarta: BPFE Persada.
- Riant, Nugroho D. 2003. *Kebijakan Publik, Formulasi, Implementasi, dan Evaluasi*.
- Robbins, Stephen P. 2009. *Perilaku Organizational Behavior*, Salemba Empat, Jakarta,
- Ruky, Ahmad, S. 2006. *Sistem Manajemen Kinerja*. Gramedia: Jakarta.
- Saydam, Gouzali. 2006. *Built in Training*. Rosdakarya: Bandung.

Siagiang, P. Sondang, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara: Jakarta.

Simanjuntak Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia: Jakarta.

Sofyandi, Herman, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta.

Sudjana, Nana. 2005. *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*. Sinar BaruAlgesindo. Bandung

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*. Bandung: Alfabeta

----- 2013. *Metode Penelitian Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Wahab, Abdul dan Solichin. 2004. *Analisis Kebijakan dari Formulasi ke Implementasi Kebijakan Negara*. Jakarta: Bumi Aksara



BOSOWA

Perundang-Undangan

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 tahun 2000 Pasal 2 tentang pendidikan dan pelatihan jabatan Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2013 tentang Pedoman Pengembangan Sistem Pendidikan dan Pelatihan Berbasis Kompetensi di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintahan Daerah

Dokumen

Badan Pusat Statistik Kabupaten Kepulauan Aru, 2016, Kabupaten Kepulauan Aru Dalam Angka 2016, Katalog: 81050.1601, BPS Kabupaten Kepulauan Aru, hlm. 6-8



UNIVERSITAS
BOSOWA



Lampiran 1. ANGKET PENELITIAN

**IMPLEMENTASI PROGRAM PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) LINGKUP PEMERINTAH
DAERAH KABUPATEN ARU PROVINSI MALUKU**

Petunjuk Pengisian :

1. Berikut terdapat sejumlah pertanyaan berkaitan pendidikan dan pelatihan yang telah diikuti oleh pustakawan
2. Diharapkan Bapak/Ibu dapat memberikan jawaban sesuai dengan kenyataan yang terjadi dan kerahasiaan jawaban Bapak/Ibu sangat kami jaga.
3. Setiap pertanyaan disertai dengan 4 alternatif jawaban yang bersifat *multiple choices*.
4. Silahkan lingkari pilihan jawaban yang sesuai menurut anda.

Contoh: a b c d

Identitas Responden :

Nama :

Umur :

Alamat :

Pendidikan :

Pekerjaan :

Unit Kerja :

PESERTA DIKLAT

1. Apakah motivasi anda sangat tinggi dalam mengikuti diklat?
 - a. Sangat Tinggi
 - b. Tinggi
 - c. Rendah
 - d. Sangat Rendah
2. Apakah anda berperan aktif dalam setiap kegiatan diklat?
 - a. Sangat Berperan
 - b. Berperan
 - c. Tidak Berperan
 - d. Sangat Tidak Berperan
3. Apakah anda perlu untuk mengikuti diklat?
 - a. Sangat Perlu
 - b. Perlu
 - c. Tidak Perlu
 - d. Sangat Tidak Perlu
4. Apakah anda perlu diklat yang berkesinambungan?
 - a. Sangat Perlu
 - b. Perlu
 - c. Tidak Perlu
 - d. Sangat Perlu
5. Apakah anda perlu memiliki pengetahuan dasar tentang materi yang diberikan?
 - a. Sangat Perlu
 - b. Perlu
 - c. Tidak Perlu
 - d. Sangat Perlu
6. Apakah anda mampu menerapkan ilmu keterampilan setelah mengikuti diklat?
 - a. Sangat Mampu
 - b. Mampu
 - c. Tidak Mampu

- d. Sangat Tidak Mampu
7. Apakah tingkat pendidikan anda berpengaruh terhadap penguasaan dan pemahaman materi diklat?
- Sangat Berpengaruh
 - Berpengaruh
 - Tidak Berpengaruh
 - Sangat Tidak Berpengaruh
8. Apakah anda perlu diberikan contoh kasus agar lebih mudah memahami materi?
- Sangat Perlu
 - Perlu
 - Tidak Perlu
 - Sangat Perlu
9. Apakah perubahan pola sikap anda sangat berubah setelah mengikuti program pelatihan?
- Sangat Berubah
 - Berubah
 - Tidak Berubah
 - Sangat Tidak Berubah
10. Apakah setelah mengikuti diklat, anda mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat sesuai dengan ketentuan?
- Sangat Mampu
 - Mampu
 - Tidak Mampu
 - Sangat Tidak Mampu

INSTRUKTUR DIKLAT

1. Apakah Instruktur menguasai materi yang disampaikan?
 - a. Sangat Menguasai
 - b. Menguasai
 - c. Tidak Menguasai
 - d. Sangat Tidak Menguasai
2. Apakah Instruktur memperhatikan penampilan (*performance*) pada saat membawakan materi?
 - a. Sangat Memperhatikan
 - b. Memperhatikan
 - c. Tidak Memperhatikan
 - d. Sangat Tidak Memperhatikan
3. Apakah Instruktur memahami kondisi peserta diklat?
 - a. Sangat Memahami
 - b. Memahami
 - c. Tidak Memahami
 - d. Sangat Tidak Memahami
4. Apakah Instruktur mempunyai pengalaman dalam membawakan materi diklat?
 - a. Sangat Pengalaman
 - b. Pengalaman
 - c. Tidak Pengalaman
 - d. Sangat Tidak Pengalaman
5. Apakah Instruktur mampu menyelesaikan materi tepat pada waktunya?
 - a. Sangat Mampu
 - b. Mampu
 - c. Tidak Mampu
 - d. Sangat Tidak Mampu
6. Apakah Instruktur mampu berinteraksi dengan baik pada peserta diklat?
 - a. Sangat Mampu

- b. Mampu
 - c. Tidak Mampu
 - d. Sangat Tidak Mampu
7. Apakah Instruktur mampu menciptakan suasana yang menyenangkan bagi peserta diklat?
- a. Sangat Mampu
 - b. Mampu
 - c. Tidak Mampu
 - d. Sangat Tidak Mampu
8. Apakah instruktur diklat perlu memiliki konsep dasar keilmuan yang sesuai?
- a. Sangat Perlu
 - b. Perlu
 - c. Tidak Perlu
 - d. Sangat Perlu
9. Apakah suara dan intonasi instruktur didalam membawakan materi pelatihan perlu diperjelas?
- a. Sangat Perlu
 - b. Perlu
 - c. Tidak Perlu
 - d. Sangat Perlu
10. Apakah instruktur sering memberikan kesempatan untuk tanya jawab?
- a. Sangat Sering
 - b. Sering
 - c. Kadang-Kadang
 - d. Tidak Pernah

Terima Kasih

Lampiran 2 Dokumentasi Penelitian

A. Dokumentasi Penelitian pada Diklat PIM III

Foto 1. Peneliti memberikan angket kepada responden dari BKPSDM Kabupaten Kepulauan Aru



Foto 2. Peneliti memberikan angket kepada responden dari Dinas Perdagangan dan Perindustrian



Foto 3. Peneliti memberikan angket kepada responden dari Dinas Ketahanan Pangan



Foto 4. Peneliti memberikan angket kepada responden dari DISKOMINFO Kabupaten Kepulauan Aru



B. Dokumentasi Penelitian pada Diklat PIM IV

Foto 5. Peneliti memberikan angket kepada responden dari Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kabupaten Kepulauan Aru



Foto 6. Peneliti memberikan angket kepada responden dari BKPSDM Kabupaten Kepulauan Aru



Foto 7. Peneliti memberikan angket kepada responden dari Bagian Administrasi Kesejahteraan Rakyat Kabupaten Kepulauan Aru



Foto 8. Peneliti memberikan angket kepada responden dari BKPSDM Kabupaten Kepulauan Aru



Lampiran 3. Surat Keterangan Izin Meneliti



UNIVERSITAS BOSOWA

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

Jalan Urip Sumoharjo Km. 4, Gd. 1 Lt. 7, Makassar-Sulawesi Selatan 90231

Telp. 0411 452 901 – 452 789 Ext. 123, Faks. 0411 424 568

Email: info@unibos.ac.id, http://www.unibos.ac.id

Nomor : A. 038 /FSP/Unibos/II/2020
Lampiran : 1 (satu) Rangkap Proposal Skripsi
Perihal : Permintaan Izin Penelitian Penyusunan Skripsi

Kepada Yth.

Bupati Kabupaten Kepulauan Aru,
Di-
Dobo

Dengan Hormat,

Dalam rangka penyelesaian Tugas Akhir/ Penulisan Skripsi pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Bosowa, maka kami mengharapkan kerja sama dari Bapak/Ibu memberikan Data/Informasi dalam Penelitian Penyusunan Skripsi kepada mahasiswa kami tersebut di bawah ini:

Nama	: ENGELBERTUS BOGER
NIM	: 45 16 021 017
Program Studi	: Ilmu Administrasi Negara
Judul Penelitian	: Implementasi Program dan Pelatihan bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) Lingkup Pemerintah Daerah Kabupaten Aru, Provinsi Maluku.
Tempat	: Kantor BKPSDM Kabupaten Kepulauan Aru Provinsi Maluku.
Waktu	: Februari – Maret 2020

Demikian harapan kami, atas perhatian dan kerja samanya dari Bapak/Ibu, kami ucapkan terima kasih.

Makassar, 03 Februari 2020
Dekan Fisip Unibos,

Arif Wicaksono, S.Ip, M.A.
NIDN. 0927117602

Tembusan.

1. Kepala BKPSDM Kab. Kepulauan Aru

Lampiran 4. Surat Rekomendasi Izin Melaksanakan Penelitian



PEMERINTAH KABUPATEN KEPULAUAN ARU
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

Jln Penda I - Dobo

SURAT REKOMENDASI PENELITIAN

Nomor : 070 /05/ 2020

TENTANG
IZIN MELAKSANAKAN PENELITIAN

- a. Dasar : 1. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2011 Tentang Pedoman penerbitan Rekomendasi Penelitian.
2. Surat Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor : SD.6/2/12 tanggal 5 juli 1972 tentang Kegiatan Riset dan Survey diwajibkan melaporkan diri kepada Bupati Kepala Daerah atau Pejabat yang ditunjuk.
3. Peraturan Daerah Nomor : 04 Tahun 2007 Tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga-Lembaga Teknis Daerah Nomor 06 Tahun 2011.
- b. Menimbang : 1. Surat Fisip Universitas Bosowa Nomor : A.038/FSP/UNIBOS/II/2020 tanggal, 03 Februari 2020 Perihal : Mohon Izin Penelitian.

Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kepulauan Aru memberikan Rekomendasi kepada:

Nama : **ENGELBERTUS BOGER**
NIM : 45 16 021 017
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara
Judul Penelitian : **"Implementasi Program dan Pelatihan bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) Lingkup Pemerintah Daerah Kabupaten Kepulauan Aru, Propinsi Maluku"**
Lokasi Penelitian : **Kantor BKPSDM Kabupaten Kepulauan Aru Provinsi Maluku**
Waktu : Terhitung mulai bulan, Februari - Maret 2020

Sehubungan dengan maksud tersebut di atas, maka dalam pelaksanaannya agar peneliti memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

- Surat Izin ini berlaku bagi kegiatan penelitian;
- Menaati semua ketentuan/peraturan yang berlaku;
- Melaporkan kepada instansi terkait untuk mendapatkan persetujuan yang diperlukan;
- Tidak menyimpang dari maksud diajukan serta tidak keluar dari lokasi penelitian;
- Memperhatikan keamanan dan ketertiban umum selama kegiatan berlangsung;
- Memperhatikan Adat Istiadat/Budaya setempat;
- Menyampaikan 1 (satu) eks. hasil Penelitian kepada Bupati Kepulauan Aru Cq. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kepulauan Aru;
- Surat Izin ini berlaku mulai dikeluarkan sampai batas waktu Penelitian, serta dicabut apabila terdapat penyimpangan/pelanggaran dari ketentuan tersebut.

Demikian surat ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di : Dobo
Pada tanggal : 12 Februari 2020

BUPATI KEPULAUAN ARU
KEPALA BADAN KESBANGPOL
KAB. KEP. ARU



NATANEL LABOK, S.Pd. Ind
Pembina Utama Muda
NIP : 19610408 198412 1 006

Tembusan disampaikan kepada Yth :

- Bupati Kepulauan Aru di Dobo (Sebagai Laporan);
- Dekan FISIP Universitas Bosowa di Makassar;
- Kepala BKPSDM Kab. Kepulauan Aru di Dobo;
- Sdr. Engelbertus Boger di Tempat;
- Arsip.

Lampiran 5. Surat Keterangan Selesai Meneliti



PEMERINTAH KABUPATEN KEPULAUAN ARU
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

Jl. Pemda I - Dobo

SURAT KETERANGAN
Nomor : 070/02/2020

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **NATANEL LABOK, S.Pd. Ind**
NIP : 19610408 198412 1 006
Jabatan : Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kepulauan Aru

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : **ENGELBERTUS BOGER**
NIM : 45 16 021 017
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara
Judul Penelitian : **" Implementasi Program dan Pelatihan bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) Lingkup Pemerintah Daerah Kabupaten Kepulauan Aru, Propinsi Maluku "**
Lokasi Penelitian : **Kantor BKPSDM Kabupaten Kepulauan Aru Provinsi Maluku**
Waktu : Terhitung mulai bulan, Februari - Maret 2020

Yang bersangkutan telah menyelesaikan Penelitian pada bulan Maret 2020 dengan hasil **BAIK**.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat, dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di : Dobo
Pada tanggal : 12 Maret 2020

a.n. **BUPATI KEPULAUAN ARU**
KEPALA BADAN KESBANGPOL
KAB. KEP. ARU

NATANEL LABOK, S.Pd. Ind
Pembina Utama Muda
NIP. 19610408 198412 1 006

Tembusan disampaikan kepada, Yth :

1. Bupati Kepulauan Aru di Dobo (Sebagai Laporan);
2. Dekan FISIP Universitas Bosowa di Makassar;
3. Sdr. Engelbertus Boger di Tempat;
4. Arsip.