

**PENERAPAN PERATURAN DAERAH NOMOR 38 TAHUN
2013 DALAM MENINGKATKAN KUALITAS SUMBER
DAYA APARATUR PEMERINTAH KOTA SORONG**

TESIS

**MIRYAM DIANA KALAGISON
NIM. 46 171 030 05**



**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Guna Memperoleh Gelar
Magister**

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS BOSOWA MAKASAR
2019**

HALAMAN PENGESAHAN

1. Judul : Penerapan Peraturan Daerah Nomor 38 Tahun 2013 Dalam
Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Aparatur Pemerintah Kota
Sorong

2. Nama : Miryam Diana Kalagison

NIM : 46 171 030 05

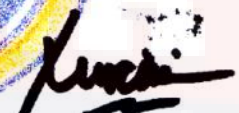
3. Program : Administrasi Publik Studi

Menyetujui
Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II


Prof. Dr. H. Imran Ismail, M.S


Dr. Dra. Mj. Nurmi Nonci, M.Si.

Mengetahui:

Direktur Program Pascasarjana
Universitas Bosowa

Ketua Program Studi Administrasi Publik


Prof. Dr. Batara Surya, S.T., M.Si.
NIDN: 0913017402


Prof. Dr. H. Andi Rasyid Pananrangi, SH, M.Pd
NIP: 195601101983031002

HALAMAN PENERIMAAN

Pada hari /tanggal :

Tesia atas nama : Miryam Diana Kalagison

Nim : 46 171 030 05

Telah Diterima oleh Panitia Ujian Tesis Program Pascasarjana untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Magister pada Program Studi Ilmu Administrasi Publik.

PANITIA UJIAN TESIS

Ketua : Prof Dr. H. Imran Ismail,, M,S

(.....)

Sekretaris : Dr. Nurmi Nonci , M.Si

(.....)

Anggota Penguji : 1. Prof Dr. H. Andi Rasyit Panaragi, SH, M.Pd. (.....)

2. Dr. Udin B. Sore, S.IP, SH, M.Si

(.....)

Makassar,



Direktur,

Prof. Dr. Batara Surya, S.T., M.Si
NIDN: 09 1301 7402

(.....)

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sebenar-sebenarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (MAGISTER) dibatalkan. Serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No, 20 Tahun 2003, Pasal 25 Ayat 2 dan Pasal 70)

Makassar, 2019



Miryam Diana kalagison

KATA PENGANTAR

Teriring salam dan Doa senantiasa penulis panjatkan ke hadirat Tuhan yang maha kuasa yang telah melimpahkan kasih dan karunia kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan tesis ini.

Penulis menyadari bahwa uraian Tesis ini mungkin terdapat kekurangan-kekurangan sehingga setiap masukan yang positif demi pengembangan isi Tesis ini sangat diharapkan, demi pengembangan isi Tesis ini sangat diharapkan, demi menyatuhkan persepsi bersama.

Tesis ini tidak akan dapat tersusun secara baik tanpa adanya bantuan dari berbagai pihak, maka melalui. Tesis ini penulis hendak mengucapkan secara ikhlas kepada :

1. Prof. Dr. Ir. H. Muh. Saleh Palu, M.Eng. Rektor Universitas Bosowa Makassar yang telah membimbing dan memberikan ilmu yang bermanfaat kepada penulis selama kuliah di Universitas Bosowa Makassar.
2. Prof. Dr. Ir. Batara Surya, M.Si. direktur Pancasarjana di Universitas Bosowa Makassar yang telah membimbing dan memberikan ilmu yang bermanfaat kepada penulis selam Kuliah di Universitas Bosowa Makassar, khususnya pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Program Studi Ilmu Administrasi Publik.
3. Dr. Syamsul Bahri, S,Sos., M.Si, asisten direktur Pancasarjana di Universitas Bosowa Makassar yang telah membimbing dan memberikan ilmu yang bermanfaat kepada penulis selama kuliah di Universitas

Bosowa Makassar, khususnya pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Program Studi Ilmu Administrasi Publik.

4. Prof. Dr. H. Andi Rasyid Panarangi, SH., M.Pd, KPS Program Studi Ilmu Administrasi Publik, Program Pascasarjana Universitas Bosowa Makassar.
5. Para pembimbing Prof. Dr. H. Imran Ismail, M,S, Pembimbing I dan Dr. Nurmi Norci, M.Si, Selaku pembimbing II yang telah meluangkan waktu dan pikiran kepada penulis selama menyusun penulisan Tesis ini.
6. Para Dosen Universitas Bosowa Makassar yang telah memberikan Ilmu Pengetahuan dengan Penuh pengorbanan kepada penulis.
7. Wali Kota Sorong dan seluruh Pegawai kantor BKPSDM yang telah membantu penulis untuk melakukan riset serta memberikan kesempatan kepada penulis memperoleh bahan yang diperlukan dalam penulisan ini.
8. Kepada kedua orang tua, kekasih dan adik-adik ku yang sangat penulis cintai yang selalu memberikan spirit dan memberikan dukungan moril serta materi dalam menyusun Tesis.
9. Semua teman-teman seperkuliahan Program Studi Ilmu Administrasi Publik yang tidak penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan Tesis.

Peneliti menyadari bahwa dalam penyusunan Tesis ini masih jauh kesempurnaannya, olehnya itu sangat diharapkan saran dan serta kritik dari berbagai pihak yang sifatnya membangun demi kesempurnaan penyusunan Tesis ini.

Demikian penyusunan Tesis ini, akhirnya kepada Tuhan yang Maha Kuasa. Penulis memohon semoga Tesis ini bisa memberi manfaat untuk kita semua dan dapat diterima. Amin.

Makassar, 27 Maret 2019

Penulis

Miryam Diana Kalagison

UNIVERSITAS

BOSOWA

ABSTRAK

MIRYAM DIANA KALAGISON. Penerapan Peraturan Daerah Nomor 23 Tahun 2013 Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Aparatur Pemerintah Kota Sorong (Dibimbing Oleh Imran Ismai Dan Nurmi Nonci).

Penelitian ini bertujuan Untuk menganalisis Penerapan Perda No. 38 Tahun 2013 Terhadap Efektivitas Sumber Daya Aparatur Pemerintah Kota Sorong yang dilaksanakan oleh aparatur pemerintah Kota Sorong dengan cara memberikan pengembangan sumber daya aparatur pemerintah Kota Sorong melalui pendidikan dan pelatihan, dan Untuk menganalisis faktor-faktor Determinan Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Aparatur Pemerintah Kota Sorong mengenai keahlian computer, sarana dan prasarana, waktu kerja, tingkat pendidikan kinerja, kompetensi dan disiplin aparatur pemerintah Kota Sorong.

Penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif data diperoleh dari beberapa informan. Kepala Bidang BKPSDM, KABID Pengembangan kompetensi aparatur , KABID penilaian kinerja aparatur dan penghargaan. KASUBID pengembangan karier dan promosi, kasubdisiplin, dan penghargaan, analisis pengembangan karier, pengadministrasi kepegawaian.

Hasil penelitian menunjukkan Penerapan Peraturan daerah Nomor. 38 Tahun 2013 terhadap efektifitas sumber daya aparatur pemerintah Kota Sorong. pembangunan dan pendidikan di Kota Sorong terhadap efektifitas sumber daya aparatur sudah berjalan dengan baik namun masih jauh dari apa yang di harapkan dikarenakan pendidikan belum terlaksanakan secara menyeluruh bagi aparatur dan masyarakat yang ada di Kota Sorong. Kesimpulan 1) karena itu pengembangan sumber daya aparatur melalui pendidikan dan pelatihan sangat-sangat di butuhkan guna meningkatkan kualitas aparatur pemerintah Kota Sorong. 2). Dalam meningkatkan kualitas sumber daya aparatur pemerintah Kota Sorong faktor-faktor determinan yang ada di lingkungan aparatur pemerintah Kota Sorong perlu mendapat perhatian khusus dari pemerintah agar dalam melaksanakan tugas selaku aparatur Sipil Negara dapat terlaksana dengan sesuai dengan apa yang diharapkan.

Kata Kunci : Kualitas, Pengembangan, Pendidikan, Pelatihan, Sumber Daya Aparatur

ABSTRACT

MIRYAM DIANA KALAGISON. Application of Regional Regulation Number 23 of 2013 in Improving the Quality of Sorong City Government Apparatus Resources (Guided by Imran Ismai and Nurmi Nonci).

This study aims to analyze the application of Perda No. 38 of 2013 on the Effectiveness of the Sorong City Government Apparatus Resources implemented by the Sorong City government apparatus by providing the resources of the Sorong City government apparatus through education and training, and to analyze Determinant Factors in Improving the Quality of Sorong City Government Apparatus Resources regarding computer skills, facilities and facilities, work time, level of performance education, competence and discipline of the Sorong City government apparatus.

This research is descriptive qualitative data obtained from several informants. Head of Division of BKPSDM, KABID Development of apparatus competency, KABID for apparatus and award performance. KASUBID career development and promotion, sub-discipline, and awards, analysis of career development, personnel administration.

The results of the study show the Application of Regulations in Number Areas. 38 of 2013 on the effectiveness of the resources of the Sorong City government apparatus. development and education in Sorong City against the effectiveness of apparatus resources has been going well but it is still far from what is expected because education has not been carried out thoroughly for the apparatus and the community in Sorong City. Conclusion 1) Therefore, the development of apparatus resources through education and training is very much needed to improve the quality of the Sorong City government apparatus. 2). In improving the quality of Sorong City government apparatus resources the determinant factors that exist in the environment of the Sorong City government apparatus need to get special attention from the government so that in carrying out the duties as State Civil apartments can be carried out in accordance with what is expected.

Keywords: Quality, Development, Training Education, Apparatus Resources

DAFTAR ISI

SAMPUL	i
HALAMAN PENERIMAAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERYATAAN ORINSINALITAS	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	9
E. Lingkup Penelitian	10
F. Sistematika pembahasan	11
BAB II KAJIAN TEORI DAN KERANGKA KONSEPTUAL	13
A. Perspektif Teori	13
1. Teori Efektifitas	13
2. Teori Kualitas	14
3. Manajemen Sumber Daya Manusia	15
B. Peneliti Terdahulu	25
C. Kerangka Konseptual	26
BAB III METODE PENELITIAN	27
A. Desain Penelitian	27
B. Lokus Penelitian	30

C. Fokus dan Deskripsi Fokus	31
1. Fokus penelitian.....	31
2. Deskripsi fokus penelitian	31
3. Informan penelitian	33
D. Instrument Penelitian	33
E. Jenis dan Sumber Data	34
F. Teknik Pengumpulan Data	35
1. Wawancara	35
2. Dokumentasi	36
3. Observasi	36
G. Teknik Analisis Data	36
1. Persiapan	37
2. Penerapan	37
H. Rencana Pengujian Keapsahan Data	38
I. Rencana Pengujian Keapsahan Data	39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	46
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	46
1. Visi dan Misi	47
2. Tugas Pokok dan Fungsi	48
3. Struktur Organisasi	49
4. Kinerja yang telah dilaksanakan	49
5. Gambaran Umum Tentang Organisasi	50
6. Profil singkat pejabat structural	51
7. Pengelompokan Tugas Berdasarkan Fungsinya	51
B. Hasil Penelitian	58
1. Penerapan Peraturan Daerah No.38 Tahun 2013 Dalam Pengembangan Pendidikan Sumber Daya Aparatur Pemerintah Kota Sorong	59

2. Penerapan Peraturan Daerah No 38 Tahun 2013 Dalam Pengembangan Pelatihan Sumber Daya Aparatur Pemerintah Kota Sorong	64
3. Keahlian Computer Yang Di Miliki Oleh Aparatur Pemerintah Kota Sorong	69
4. Fasilitas (Berwujud) Sarana Dan Prasarana Yang Disediakan Oleh Pemerintah Kota Sorong Dalam Memberikan Pelayanan Kepada Aparatur	73
5. Waktu Kerja Aparatur Pemerintah Kota Sorong	77
6. Penerapan Perda No 38 Tentang Tingkat Pendidikan Sumber Daya Aparatur Pemerintah Kota Sorong	81
7. Kinerja Aparatur Pemerintah Kota Sorong Dalam Meningkatkan Sumber Daya Aparatur Pemerintah Kota Sorong	84
8. Pengembangan Kompetensi Aparatur Pemerintah Kota Sorong	88
9. Disiplin Aparatur Pemerintah Kota Sorong Dalam Melaksanakan Tugas	92
C. Pembahasan Hasil Penelitian	97
1. Bagaimana Penerapan Perda Tahun 2013 Terhadap Efektivitas Sumber Daya Aparatur Pemerintah Kota Sorong	97
2. Apa Faktor-Faktor Determinan Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Aparatur Pemerintah Kota Sorong	98
BAB V PENUTUP	103
A. Kesimpulan	103
B. Saran	103
DAFTAR PUSTAKA	105
LAMPIRAN	109

DAFTAR TABEL

Tabel	Jenis Tabel	Halaman
4.1	Jumlah Pegawai Negeri Sipil Dilingkungan Pemerintah Kota Sorong Menurut Tingkat Pendidikan 2019	57
4.2	Jumlah Pegawai Negeri Sipil Di lingkungan Pemerintah Kota Sorong Menurut Esalon 4.4 matriks Biodata Informan	57
4.3	Jumlah Pegawai Negeri Sipil Dilingkungan Kota Sorong Menurut Golongan	57



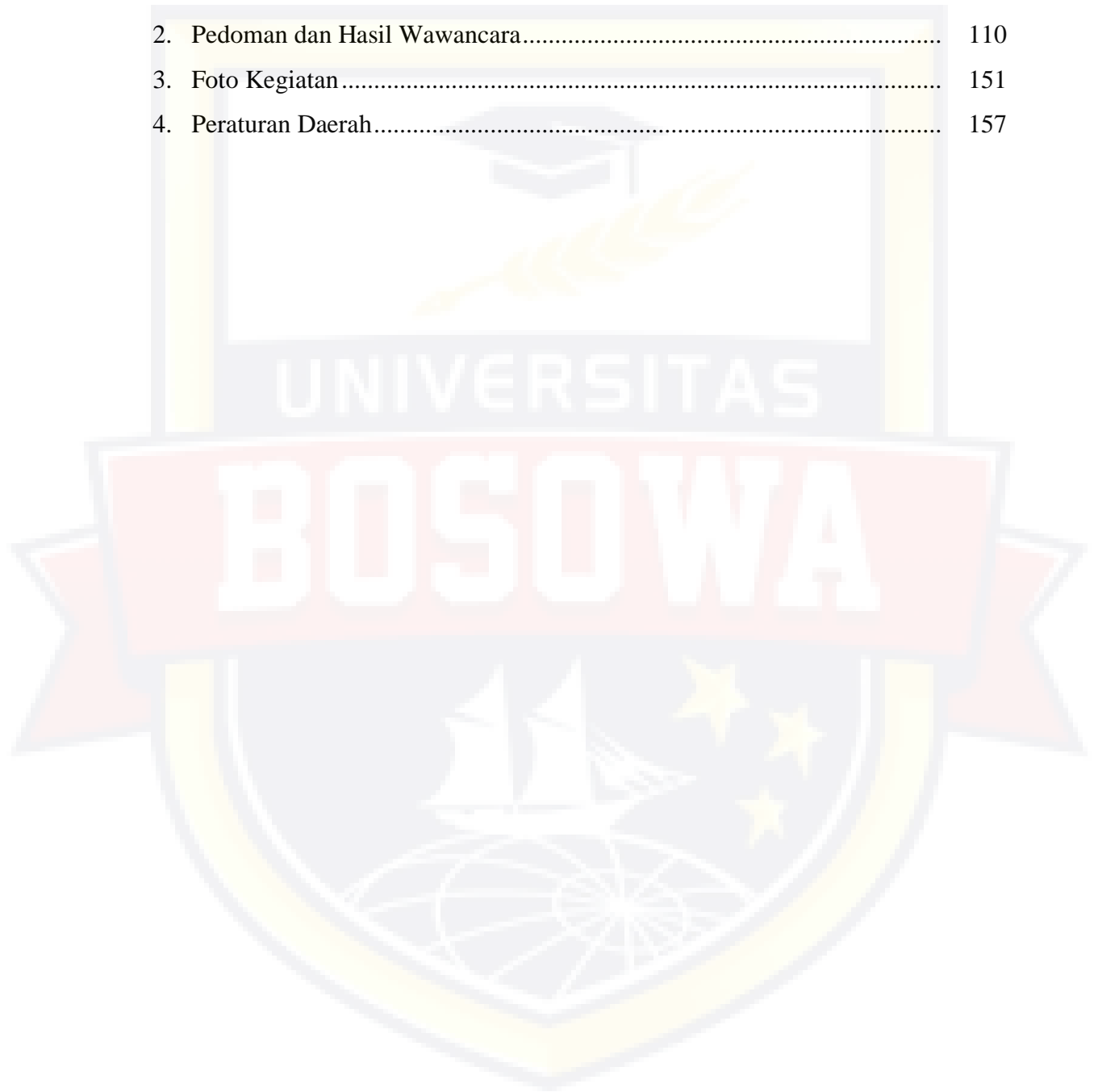
DAFTAR GAMBAR

Gambar	Jenis Gambar	Halaman
2.1	Kerangka Konseptual.....	28



DAFTAR LAMPIRAN

1. Bukti Penelitian.....	109
2. Pedoman dan Hasil Wawancara.....	110
3. Foto Kegiatan.....	151
4. Peraturan Daerah.....	157



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang.

Di Indonesia masalah sumber daya manusia baru mulai diperhatikan lebih serius pada tahun 1970-an. Hal ini dibuktikan dengan munculnya undang-undang tentang tenaga kerja, peraturan upah minum, kesejahteraan pegawai. Dalam arah pembangunan jangka panjang kedua disebutkan bahwa melalui upaya pembangunan, potensi sumber daya pembangunan, potensi sumber daya nasional diarahkan menjadi kekuatan ekonomi, sosial budaya politik dan pertahanan keamanan yang nyata, didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas yang memiliki kemampuan memanfaatkan, mengembangkan dan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi serta kemampuan manajemen.

Sumber daya manusia dalam instansi Pemerintah Kota Sorong menjadi aktor utama dalam memberikan pelayanan. Kompetensi dan kualitas sumber daya manusia menjadi teruhanya, aspek pendidikan menjadi salah satu indikator kompetensi dan kualitas itu sendiri. Kompetensi yang dimiliki oleh aparatur Pemerintah Kota Sorong berdampak pada pemberian pelayanan. Sumber daya aparatur pemerintah Kota Sorong yang berkompetensi akan memberikan pelayanan secara baik dan sesuai dengan standar pelayanan yang sudah ditentukan. Begitu juga sebaliknya.

Keberadaan reformasi birokrasi yang terus digerakan oleh Pemerintah Kota Sorong dari tingkat yang paling bawah hingga Pemerintah Pusat, salah

satu unsur utamanya peningkatan kualitas sumber daya manusia. Berkembangnya sumber daya manusia yang handal dan berkualitas dalam pelayanan public menjadikan, pemerintah terus melakukan perbaikan dan pembenahan dalam berbagai aspek oleh karena itu undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) menjadi dasar dalam meningkatkan kualitas sumber daya aparatur.

Berdasarkan Undang-undang Republik Indonesia Nomor. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara memutuskan bahwa:

1. Aparatur sipil Negara yang selanjutnya diangkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
2. Pegawai aperatur sipil Negara yang selanjutnya disebut ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat Pembina kepegawaian dan disertai dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat Pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas Negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undang.
3. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai ASN secara tetap oleh pejabat Pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintah.
4. Pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja selanjutnya disingkat PPPK adalah waga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintah.
5. Manajemen ASN adalah pengelolaan ASN untuk menghasilkan pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

6. Sistem informasi ASN yang disusun secara sistematis, menyeluruh, dan terintegrasi dengan berbasis teknologi.
7. Jabatan pimpinan tinggi adalah sekelompok jabatan tinggi pada instansi Pemerintah.
8. Pejabat pimpinan tinggi adalah ASN yang menduduki jabatan pimpinan tinggi.
9. Jabatan administrasi sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan public serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
10. Pejabat administrasi adalah pegawai ASN yang menduduki jabatan administrasi pada instansi pemerintah.
11. Jabatan fungsional adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan ketrampilan tertentu.
12. Pejabat fungsional adalah pegawai ASN yang menduduki jabatan fungsional pada instansi pemerintah.
13. Pejabat berwenang adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian pegawai ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
14. Pejabat Pembina kepegawaian adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian pegawai ASN dan pembinaan manajemen ASN di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undang.
15. Instansi pemerintah adalah instansi pusat dan instansi daerah.
16. Instansi pusat adalah kementerian, lembaga pemerintah nonkementerian. Kesekretariatan, lembaga Negara, dan kesekretariatan lembaga nonstructural.
17. Instansi daerah adalah perangkat daerah Provinsi dan perangkat daerah Kabupaten/Kota yang meliputi sekretariat daerah, sekretariat dewan perwakilan rakyat daerah, dinas daerah, dan lembaga teknis daerah.

18. Menteri adalah menteri yang menlankan urusan pemerintah di bidang pelayanan aperatur Negara.
19. Komisi ASN yang selanjutnya disingkat KASN adalah lembaga nonstructural yang mandiri dan bebas dan intervensi public.
20. Lembaga administrasi Negara yang selanjutnya disingkat LAN adalah lembaga pemerintah nonkementrian yang diberikewenangan melakukan pengkajian dan pendidikan ASN sebagaimana diatur dalam undang-undang ini.
21. Badan kepegawaian Negara yang selanjutnya disingkat BKN adalah lembaga pemerintah nonkementrian yang diberi kewenangan melakukan pembinaan dan menyelenggarakan manajemen ASN secara nasional sebagaimana diatur dalam undang-undang ini.
22. Sistim merit adalah kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompentensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakan politik, ras, warna kulit, agama, asal usal, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.

Menurut UU Aparatur Sipil Negara (ASN) yang tertuang dalam pasal 6 dan,7 bahwa Aparatur Sipil Negara adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan pegawai Pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK). Pegawai Negeri Sipil adalah pegawai yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh pejabat yang berwenang dan memiliki nomor induk kepegawain secara Nasional. Sementara PPPK adalah pegawai yang diangkat dengan perjanjian kerja oleh pejabat diatasnya sesuai dengan kebutuhan instansi Pemerintah dan kopentensi yang dimiliki dalam isian jabatan Negara.

Namun demikian LAN (2010), bahwa instansi Pemerintah pada umumnya tidak mempunyai kewenangan dan keleluasan dalam merkrut pegawai. Pegawai biasanya disediakan secara langsung oleh Pemerintah

Daerah tanpa memperhatikan kebutuhan yang diinginkan dan aspek kompetensi yang diharapkan, sehingga menjadi persoalan ketika dalam penyelenggaraan pelayan publik dalam suatu instansi. Hal ini masih terjadi sampai sekarang, sehingga ini menjadi koreksi bagi Pemerintah Kota Sorong untuk terus melakukan perbaikan dalam perekrutmen pegawai.

Disamping itu, diberlakukannya UU ASN memberikan ruang dan kesempatan yang sama kepada masyarakat untuk mengabdikan dirinya kepada Bangsa dan Negara dengan menjadi Aparatur Sipil Negara. Aparatur Sipil Negara, Pegawai Negeri Sipil maupun pegawai yang di angkat dengan perjanjian kerja tidak mempunyai perbedaan yang signifikan dalam hak dan kewajibannya. Tugas dan fungsinya sama yaitu menjadi Aparatur Negara dengan tanggung jawab yang melekat dalam dirinya begitu juga dengan hak pegajiannya sama dengan pegawai negeri sipil. Hanya saja yang membedakan adalah status yang melekat dalam dirinya dan hak perlindungan pensiun yang tidak dapat diterimakan dan tidak dibatasi oleh PPPK. PPPK tidak mendapat hak pensiun dan masa kerjanya tidak dibatasi oleh waktu pensiun, tetapi dibatasi oleh kontrak kerja yang dibuat secara bersama-sama antara Pemerintah dengan Aparatur Sipil Negara (**Hayat 2017**).

Oleh karena itu, penting untuk digaris bawahi bahwa sumber daya aparatur dalam hal ini adalah Aparatur Sipil Negara merupakan indikator dan menjadi pemeran penting dalam penyelenggaraan pelayanan publik pada instansi Pemerintah Kota Sorong. Kompetensi dan kualitas aparatur harus menjadi perhatian serius dalam melakukan rekrutmen. Aspek pendidikan juga

pempengaruhi kompetensi yang dimiliki oleh aparatur Pemerintah Kota Sorong. Sehingga bentuk rekrutmen harus dibenahi secara keseluruhan.

Ketentuan rekrutmen harus mengacu kepada aspek kebutuhan, kompetensi dan kualitas pendidikan yang berada pada tempat yang sesuai dengan kompetensinya akan melahirkan inovasi terobosan dalam pelayanan publik, baik secara kompresif maupun secara eksploratif.

Proses untuk pencapaian tujuan tersebut perlu adanya usaha yang dapat dilakukan oleh Pemerintah Kota Sorong yaitu pengembangan sumber daya yang ada dalam Pemerintah Kota Sorong. Pengembangan aparatur Pemerintah atau sumber daya manusia yang ada di Kota Sorong berkaitan dengan tersedianya kesempatan dan pengembangan belajar membuat program-program training yang meliputi perencanaan, penyelenggaraan, dan evaluasi atas program-program tersebut. Pengembangan sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai seperangkat aktivitas yang sistematis dan terancang dalam memfasilitasi para pegawainya dengan kecakapan yang dibutuhkan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan, baik pada saat ini masa depan dan masa yang akan datang. Serta usaha yang terencana dan berkelanjutan yang dilakukan oleh instansi pemerintahan dalam, meningkatkan kompetensi pegawai dan kinerja organisasi secara terencana dan berkesinambungan agar pengembangan dapat dilaksanakan, dengan baik. Potensi manusia yang nantinya ditunjukkan dalam aspek yang salah satunya adalah kualitas, hanya dapat dicapai dengan adanya pengembangan sumber daya manusia. Hal

tersebut diperlukan karena sumber daya manusia merupakan faktor yang paling mempengaruhi kehidupan.

Segalah aktivitas yang dilakukan oleh organisasi atau instansi dalam memfasilitasi pegawai agar memiliki pengetahuan, keahlian, dan sikap yang dibutuhkan dalam menagani pekerjaan saat ini atau yang akan datang. Aktivitas yang dimaksud, tidak hanya pada aspek pendidikan dan pelatihan saja, akan tetapi menyangkut aspek karier dan pengembangan organisasi. Dengan kata lain pengembangan sumber daya manusia berkaitan erat dengan upaya meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan sikap anggota organisasi dan penyediaan jalur karier yang didukung oleh fleksibilitas organisasi dalam mencapai tujuan organisasi, setiap sumber daya manusia yang ada dalam instansi pemerintahan di Kota Sorong dituntut agar bekerja efektif, efisien kualitas dan kuantitas pekerjaan yang baik sehingga daya saing kantor semakin besar. Pengembangan ini dilakukan untuk tujuan nonkarier maupun karier bagi sumber daya manusia melalui pelatihan dan pendidikan. Suatu Negara dan bangsa akan maju apabila rakyatnya memiliki pendidikan yang tinggi dan berkualitas.

Menurut **De Cenzo And Robbins (1996:237)** mengemukakan bahwa pengembangan sumber daya manusia terdiri (1) pelatihan pegawai, adalah *present-oriented training* yang fokusnya adalah pekerjaan pegawai saat ini. (2) pengembangan pegawai, adalah *future-oriented training* yang fokusnya adalah pada pertumbuhan personal dari pegawai, dan (3) pengembangan karir.

A. Ruky (2003: 228) mengatakan bahwa program pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya adalah usaha untuk meningkatkan kualitas dan kompetensi sumber daya manusia dalam organisasinya. Usaha mengembangkan sumber daya manusia tentunya bertujuan agar organisasi tersebut mampu merealisasikan visi mereka dan mencapai tujuan-tujuan jangka menengah dan jangka pendek. Sebaliknya bagi karyawan sebuah program pengembangan sumber daya manusia dapat berarti: suatu proses belajar dan berlatih secara sistematis untuk meningkatkan kompetensi dan prestasi kerja mereka dalam pekerjaannya sekarang dan menyiapkan diri untuk peran dan tanggung jawab yang akan datang.

Berdasar Peraturan Daerah Nomor 38 Tahun 2013 tentang pembangunan dalam penyelenggara pendidikan di Kota Sorong dikemukakan bahwa penyelenggaraan pendidikan merupakan tanggung jawab bersama antara Pemerintah, orang tua dan masyarakat yang dilaksanakan menurut norma-norma pendidikan guna menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas sebagai sumber daya pembangunan nasional dan daerah yang bermutu.

Namun kenyataannya dilapangan rendahnya sumber daya manusia yang ada di Kota Sorong saat ini masih jauh dengan apa yang diharapkan disebabkan sumber daya aparatur Pemerintah Kota Sorong mulai dari tingkat kelurahan sampai dengan tingkat Kota yakni masih ada sebagian aparatur Pemerintah yang belum bisa mengoperasikan komputer hal ini disebabkan karena kurangnya pelatihan yang di berikan kepada aparatur pemerintah Kota Sorong, Kurangnya Sarana dan Prasaran disebab kan masih ada beberapa

kantor kelurahan yang belum memiliki gedung untuk di jadikan sebagai kantor kelurahan, kurangnya Komputer yang ada di kontor kelurahan, adanya aparatur pemerintah yang tidak kosenkuen terhadap waktu kerja mengapa peneliti katakan demikian karena aparatur Pemerintah Kota Sorong kurang disiplin waktu sehinga dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat masih jauh dari apa yang di harapkan oleh masyarakat yang ada di Kota Sorong. Tingkat pendidikan sangat mempengaruhi disebabkan masih ada sebagian aparatur pemenintah Kota Sorong Yang berpendidikan rendah hal ini sangat di sanyangkan dan membuat peneliti tertarik untuk meneliti hal tersebut dan mencari tau apa penyebab dari masalah ini dan memberi jalan keluar agar aparatar Pemerintahan Kota Sorong bisa menjalankan tugasnya secara efektif dan efisien (Skripsi 2017)

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakan yang telah diuraikan diatas, fokus yang akan menjadi pembahasan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana Penerapan Perda No. 38 Tahun 2013 Terhadap Efektivitas Sumber Daya Aparatur Pemerintah Kota Sorong?
2. Apa Faktor-Faktor Determinan dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Aperatur Pemerintah Kota Sorong?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis Penerapan Perda No. 38 Tahun 2013 Terhadap Efektivitas Sumber Daya Aparatur Pemerintah Kota Sorong.

2. Untuk menganalisis faktor-faktor Determinan dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Aparatur Pemerintah Kota Sorong.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat praktis, diharapkan sebagai bahan masukan dan perbandingan bagi instansi Kota Sorong dalam meningkatkan kualitas sumber daya Aparatur Pemerintah.
2. Secara akademis diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi peneliti terhadap kesesuaian antara teori-teori yang diperoleh di bangku akademik dengan fakta dan praktek di dalam masyarakat.

E. Lingkup Penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi di badan kepegawaian dan pengembangan SDM (BKPSDM) Kota Sorong jln kurana remu utara dimana dinas tersebut memiliki tanggungjawab untuk mengatur semua aparatur sipil yang ada di kota sorong

Penelitian yang dilakukan berupa kualitatif dengan objek penelitian di badan kepegawaian dan pengembangan SDM (BKPSDM) yang ada di Kota Sorong. Penelitian kualitatif dimana paradigma, proses, metode, dan tujuannya berbeda, penelitian kualitatif memiliki model desain yang berbeda dengan penelitian kuantitatif. sebab: 1) instrument utama penelitian kualitatif adalah peneliti itu sendiri, sehingga masing-masing orang bisa memiliki model desain sendiri sesuai seleranya, 2) proses penelitian kualitatif bersifat siklus, sehingga sulit untuk dirumuskan format yang baku, 3) umumnya penelitian

kualitatif berangkat dan kasus atau fenomena tertentu, sehingga sulit untuk dirumuskan format yang baku.

F. Sistematika Pembahasan

Untuk memudahkan dalam pembahasan, maka tesis ini disusun kedalam lima Bab. Hubungan antar Bab, satu dengan lainnya saling terkait dan mempunyai keterkaitan atau hubungan sehingga merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. tesis ini disusun dengan urutan sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan

Dalam bab ini diuraikan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan lingkup penelitian, sistematika pembahasan

BAB II Kajian Teori dan Kerangka Konsep

Dalam bab ini diuraikan tentang prasyarat teori, kerangka konseptual, dan penelitian terdahulu

BAB III Metode Penelitian

Pada bab ini diuraikan tentang desain penelitian waktu dan jadwal penelitian, dan deskripsi fokus penelitian, instrument penelitian, jenis dan sumber data teknik pengumpulan data, teknik analisis data dan rencana pengujian keabsahan data.

BAB IV Hasil Penelitian Dan Pembahasan

pada bab ini diuraikan tentang gambaran umum objek penelitian, temuan penelitian, pembahasan hasil penelitian

BAB V Penutup

Pada bab ini diuraikan tentang Kesimpulan dan saran

Daftar Pustaka



BAB II

KAJIAN TEORI DAN KERANGKA KONSEP

A. Perspektif Teori

1. Teori Efektifitas

Pada dasarnya pengertian efektivitas yang umum menunjukkan pada taraf tercapainya hasil. Sering dikaitkan dengan pengertian efisien, meskipun sebenarnya ada perbedaan di antara keduanya. Efektifitas menekankan pada hal yang dicapai, sedangkan efisien lebih menekankan pada hal yang yang dicapai itu dengan membandingkan antara input dan output.

Efektifitas adalah tingkat keberhasilan dan pencapaian tujuan atau sasaran. Efektifitas ini sesungguhnya merupakan suatu konsep yang lebih luas mencakup berbagai faktor di dalam maupun luar diri seseorang dengan demikian efektifitas tidak hanya dilihat dari sisi produktif, tetapi juga dapat dilihat dari sisi persepsi atau sikap individu.

Menurut **Sondang P. Siagian (2001: 24)** efektifitas adalah pemanfaatan sumber daya sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atau jasa kegiatan yang dijalankannya. Efektivitas menunjukkan keberhasilan dari segi pencapaian tindakannya sasaran yang telah ditetapkan. Jika hasil kegiatan semakin mendekati sasaran, berarti makin tinggi efektifitasnya.

Abdurrahman (2003:92) efektifitas adalah pemanfaatan Sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar

ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah pekerjaan tepat pada waktunya.

2. Teori Kualitas

Kualitas pada dasarnya merupakan kata yang menyandang arti relatif karena bersifat abstrak, kualitas dapat digunakan untuk menilai atau menentukan tingkat penyesuaian suatu hal terhadap persyaratan atau spesifikasinya.

Kualitas menurut **fandy Tjiptono (2004:2)**, adalah (1) kesesuaian dengan persyaratan/tuntutan, (2) kecocokan untuk pakaian, (3) perbaikan atau penyempurnaan kelanjutannya, (4) bebas dari kerusakan, (5) pemenuhan kebutuhan pelanggan semenjak awal dan setiap saat, (6) melakukan segala sesuatu secara benar semenjak awal, (7) sesuatu yang bisa membahagiakan pelanggan.

Menurut **Kotler (2005:57)** mendefinisikan kualitas adalah keseluruhan sifat suatu produk atau pelayanan yang berpengaruh pada kemampuannya untuk memuaskan kebutuhan yang dinyatakan atau tersirat. Menurut **Lukman (1999)** menyebut salah satu ukuran keberhasilan menjanjikan pelayanan yang berkualitas (prima) sangat tergantung pada tingkat kepuasan pelanggan yang dilayani.

Berbicara mengenai kualitas sumber daya manusia tentunya ada tolak ukur yang dapat kita jadikan patokan atau perbandingan agar kita bisa mengetahui dan menentukan manusia yang berkualitas.

Menurut **M. Dawam Ruhardjo (2010:18)** menjelaskan pengertian kualitas sumber daya manusia yaitu:

Kualitas sumber daya manusia tidak hanya ditentukan oleh aspek ketrampilan atau kekuatan tenaga fisiknya saja, akan tetapi juga ditentukan oleh pendidikan atau kadar pengetahuannya pengalaman atau kematangannya dan sikapnya serta nilai-nilai yang dimilikinya.

3. Manajemen sumber daya manusia

Untuk memahami apa itu manajemen sumber daya manusia, sebaiknya pertama meninjau apa yang dilakukan para menejer. Kebanyakan ahli sepakat bahwa ada lima fungsi dasar yang di jalankan semua menejer adalah perencanaan, pengorganisasian, penstafan, kepemimpinan, dan pengendalin. Secara keseluruhan fungsi-fungsi itu menggambarkan proses manajemen. Beberapa dari kegiatan yang spesifik tercakup dalam masing-masing fungsi meliputi:

1. Perencanaan : menetapkan tujuan dan standar, mengembangkan aturan dan prosedur, mengembangkan rencana dan peramalan atau memproyeksi beberapa peristiwa di masa depan.
2. Pengorganisasian : memberi setiap bawahan suatu tugas khusus, membangun departemen, mendelegasikan wewenang kepada bawahan, menetapkan seluruh wewenang dan komunikasi, mengkoordinasi kerja bawahan.
3. Penstafan : memutuskan tipe atau jenis orang yang akan dipekerjakan, merekrut calon karyawan, mengevaluasi kinerja, menyuluh karyawan, melatih dan mengembangkan karyawan.
4. Pimpinan: membuat orang lain menyelesaikan pekerjaan, mempertahankan semangat kerja, motivasi karyawan

5. Pengendalian: menetapkan standar seperti kouta penjualan, standar mutu, atau tingkat produksi, melakukan pengecekan untuk melihat bagaimana perbandingan antara kinerja aktual dengan standar ini, mengambil tindakan perbaikan sesuai kebutuhan.

Fungsi manajemen sumber daya manusia merujuk pada praktik dan kebijakan yang diperlukan untuk menjalankan aspek orang lain dan personil dari jembatan manajemen meliputi melakukan analisis jabatan (*job analysis*) merupakan prosedur yang melaluinya menetapkan tugas-tugas dari posisi dan karakteristik dari orang yang hendak di angkat menjadi pegawai. Analisis menghasilkan informasi tentang tuntutan jabatan, yang selanjutnya digunakan untuk mengembangkan uraian jabatan *job description* (apa yang terkandung dalam jabatan). Seorang penyali atau sumber daya manusia biasanya bertujuan untuk mengumpulkan satu atau lebih dari jenis informasi lewat analisis jabatan. Aktivitas kerja, informasi biasanya dikumpulkan pada kegiatan kerja sesungguhnya dilaksanakan, perilaku manusia informasi tentang perilaku manusia seperti merasakan, mengkomunikasikan, mengambil keputusan dan menulis bisa juga dikumpulkan informasi yang berhubungan dengan tuntutan jabatan manusia, standar kinerja. Informasi juga dikumpulkan sehubungan dengan standar kerja dinilai dari segi kuantitas, kualitas, atau kecepatan untuk setiap tugas jabatan berdasarkan seorang karyawan akan dinilai, konteks jabatan termasuk disini informasi tentang bahan-bahan seperti kondisi kerja fiksial, jadwal kerja dan konteks sosial dan organisasi sehubungan

dengan menjalankan pekerjaan, tuntutan manusiawi informasi biasanya dihimpun sehubungan tuntutan manusiawi dari jabatan, seperti pengetahuan atau ketrampilan terkait. Informasi yang diperlukan dari analisis jabatan berguna bagi perencanaan dan implementasi fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yang lain (menetapkan sifat dari pekerjaan masing-masing karyawan, merencanakan kebutuhan tenaga kerja dan merekrut para calon pekerja, menyelesaikan para calon pekerja, memberi orientasi dan pelatihan bagi karyawan baru, menata olah upah gaji (cara mengkompensasi karyawan), menyelesaikan insentif dan kesejahteraan, menilai kinerja, berkomunikasi (wawancara, penyuluhan, pendisiplinan), pelatihan dan pengembangan, membangun komitmen karyawan, dan apa yang diketahui seorang menejer peluang yang adil dan tindakan afirmatif kesehatan dan keselamatan karyawan keluhan dan hubungan relasi tenaga kerja.

Jadi dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja dan hubungan industrial perencanaan dan implementasi fungsi-fungsi ini harus didukung oleh analisis jabatan yang cermat dan penilaian kerja yang objektif.

Tujuan umum manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah mengoptimalkan kegunaan yakni produktifitas semua pekerja dalam sebuah organisasi. Tujuan khusus departemen sumber daya manusia adalah membantu para manajer fungsional agar dapat mengelolah para pekerja secara lebih efektif. Manajemen sumber daya manusia adalah seseorang yang bertindak lazim dalam kapasitas sebagai staf, yang bekerja sama dengan para manejer lain untuk membantu mereka dalam menangani masalah-masalah sumber daya manusia.

Tujuan yang ingin dicapai melalui proses-proses atau fungsi aktivitas manajemen sumber daya manusia adalah sumber daya manusia professional, yang memiliki karakteristik berakhlak mulia, kompeten dan termotivasi. Sebagai sebuah subsistem dalam sebuah organisasi, manajemen sumber daya manusia dipergunakan oleh sejumlah faktor dalam lingkungan eksternal.

Peran fungsi sumber daya manusia (SDM) adalah ikut memfasilitasi organisasi mencapai tujuan-tujuannya dengan mengambil prakarsa dan memberikan pedoman dan dukungan atas semua persoalan yang terkait dengan para karyawan. Tujuan pokoknya adalah menjamin bahwa organisasi mengembangkan strategi, kebijakan dan praktik-praktik manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang secara efektif dapat menangani segala hal yang berhubungan dengan pengadaan dan

pengembangan sumber daya manusia (SDM) serta hubungan antara manajemen dan pekerjaan.

Peran professional sumber daya manusia (SDM) berevolusi menjadi peran-peran strategi administrasi, dan oprasional, sebagai mitra strategi, para professional sumber daya manusia (SDM) berkontribusi terhadap keputusan-keputusan yang membangun kekuatan karyawan untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi. Secara administratif, departemen sumber daya manusia (SDM) antara lain mengelolah isu-isu kepatuhan atas regulasi pemerintah, menyimpan dokumen-dokumen atau arsip program remunerasi, dan memastikan terjaganya kerahasiaan data atau informasi karyawan. Secara oprasional, para professional sumber daya manusia (SDM) mengelolah sumber daya industri dan fungsi-fungsi rekrutmen, yang memerlukan perhatian dari hari ke hari untuk memelihara lingkungan kerja yang produktif.

Para menejer yang bertanggung jawab atas pengolahan sumber daya manusia, perlu memasukan etika sebagai faktor pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan atau penyelesaian masalah dan sekaligus memikirkan perpaduan terbaik antara pertimbangan-pertimbangan komesial dan pertimbangan etika dalam setiap keputusan.

Metode menejemen berdasarkan sasaran (MOB, Setelah di kupas sampai kehakikatnya manajemen berdasarkan sasarannya (MOB) manajemen *by objektiv*) menuntut menejer untuk mendapatkan tujuan

spesifik yang dapat diukur pada masing-masing karyawan/pegawai dan selanjutnya membahas kemajuan kearah tujuan-tujuan yang berkomperensip yang terdiri dari enam langkah yaitu tetapkan tujuan organisasi. Bangunlah suatu rencana di seluruh organisasi untuk tahun depan dan tetapkan tujuan-tujuan, tetapkan tujuan departementel, bahas tujuan departemenrtel, tetapkan hasil-hasil yang diharapkan, tinjauan kinerja, sajikan upah balik.

Tujuan umum penilaian prestasi kerja. Untuk memperbaiki pelaksanaan pekerjaan para pekerja. Untuk menghimpun dan mempersiapkan informasi bagi pekerja dan para manajer dalam membuat keputusan yang dapat dilaksanakan. Untuk menyusun inventarisasi SDM di lingkungan organisasi/perusahaan. Untuk meningkatkan motivasi kerja. Tujuan khusus sebagai dasar dalam melakukan promosi, menghentikan pelaksanaan pekerjaan yang keliru, menegakan disiplin, menetapkan pemberian penghargaan/balas jasa. Menghasilkan informasi yang dapat dipergunakan sebagai kriteria dalam membuat tes yang validitasnya tinggi. Menghasilakan informasi sebagai umpan balik bagi pekerja dalam meningkatkan efisien kerjanya dengan memperbaiki kekurangan/kekeliruannya dalam melaksanakan pekerjaan. Berisi informasi yang digunakan untuk mengidentifikasi kebutuhan pekerja dalam meningkatkan prestasi kerja. Memberikan informasi tentang spisifikasi jabatan baik menurut pembindingannya maupun berdasarkan penjejangannya dalam struktur organisasi/perusahaan.

Untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas sesuai dengan peraturan pemerintah daerah Nomor 38 Tahun 2013 maka perlu mengikuti hal-hal sebagai berikut agar tercapai Tujuan peningkatan kualitas sumber daya manusia yang berkualitas bermutu tinggi antara lain :

1. Pelatihan

Pelatihan memberikan karyawan baru atau yang sekarang ketrampilan yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan berfokus pada ketrampilan yang dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaan. Pelatihan pada hakikatnya adalah proses pembelajaran. Oleh karena itu untuk melatih karyawan, dibutuhkan pengetahuan tentang bagaimana orang belajar. Langkah pertama dan pelatihan adalah menetapkan akan pelatihan tugas utama dalam menilai kebutuhan karyawan yaitu menetapkan apa yang memuat dalam pekerjaan dan menguraikan kedalam sub tugas dan di agarkan kepada pegawai baru penilaian kebutuhan pegawai akan menjadi lebih rumit karena akan ada tugas tambahan untuk menetapkan apakah pelatihan memang merupakan jalan keluar atau tidak jelas atau karena orang tidak termotivasi. Analisa tugas dan analisis kerja merupakan dua teknik yang mengidentifikasi kebutuhan akan pelatihan. Analisis tugas digunakan untuk menetapkan kebutuhan akan pelatihan dan para pegawai yang baru dalam pekerjaan mereka. Khususnya dari pekerjaan dari eselon rendah, adalah lazim untuk memperkerjakan personil yang tidak berpengalaman dan melatih mereka. Sasarannya adalah rnengembangkan ketrampilan dan pengetahuan yang di tuntuk untuk kerja

dan efektif, dan dengan demikian pelatihan bisa dilakukan pada analisis tugas. Pelatihan tenaga kerja (*On the-Job training* : OJT) berarti membuat seseorang belajar dengan cara menjalankannya secara sungguh-sungguh.

Ada beberapa jenis pelatihan yang paling terkenal adalah metode pelatihan (*coaching*) atau *understudy*. Disini karyawan diteliti oleh seorang karyawan yang berpengalaman atau penyalin peserta. Pada tingkat lebih rendah peserta pelatihan bisa mendapatkan ketrampilan tetapi teknik ini juga luas digunakan pada level manajemen puncak. Pelatihan magang (*Apprenticeship Training*) merupakan suatu proses tersuktur yang dengannya individu-individu menjadi karyawan terlatih melalui kombinasi instruksi di kelas dan pelatihan di tempat kerja.

2. Pendidikan

Pendidikan adalah salah satu bidang penting dalam administrasi insentitas dunia pendidikan berhubungan dengan manusia dapat di pandang sebagai suatu perbedaan pendidikan dan organisasi hal ini menunjukkan bahwa masalah sumber daya manusia menjadi hal yang sangat dominan dalam proses pendidikan/pelajaran hal ini juga berarti bahwa mengelolah sumber daya manusia merupakan bidang yang sangat penting dalam melaksanakan proses pendidikan/pembelajaran. Meningkatkan sumber daya manusia memerlukan pengelolaan yang sistematis dan terarah, agar proses pencapaian tujuan organisasi dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien.

3. Pengembangan manajemen sumber daya manusia.

Pengembangan manajemen adalah upaya untuk memperbaiki kinerja manajerial dengan menanamkan pengetahuan, perubahan sikap atau meningkatkan ketrampilan. Dengan demikian upaya ini mencakup program *in-house* seperti kursus, latihan, dan penugasan yang bersifat rotasi. Sasaran paling utama dari program pengembangan tersebut, tentu saja, untuk menaikkan kinerja masa depan dan organisasi itu sendiri. Karena alasan ini proses-proses pengembangan manajemen umum terdiri dari menilai kebutuhan-kebutuhan kantor, menghargai kinerja manajer dan selanjutnya pengembangan dari manajer itu sendiri. Sifat yang berubah dari pengembangan manajemen program manajemen terjadi di seluruh kantor dan meliputi semua paling banyak rekrutmen manajemen baru (potensial). Dengan demikian tamatan baru perguruan tinggi menjadi program bagi pengembangan manajemen di seluruh kantor. Disini mereka bisa dirotasikan melalui serangkaian terprogram dari tugas-tugas departemendal dan pengalaman pendidikan, tujuan adalah mengidentifikasi potensi manajemen, dan memberikan keluasaan keamanan, yang akan membuat para manajer baru lebih bernilai dengan tugas nyata pertama mereka sebagai pemimpin kelompok selanjutnya para calon atasan bisa di tempatkan kedalam sebuah jalur cepat atau sebuah pengembangan yang mempersiapkan mereka untuk berbuat lebih cepat mengambil komando tingkat senior. Perencanaan suksesi. Perencanaan suksesi merujuk pada proses yang melalui lowongan tingkat senior program suksesi tersebut khususnya berlangsung dalam tahap-tahap, pertama sebuah proyek

organisasi dibuat untuk mengantisipasi kebutuhan manajemen departemen berdasarkan pada faktor-faktor seperti peluasan atau penyusutan terencana.

Pengembangan sumber daya manusia adalah upaya terancang yang dilakukan oleh manajemen untuk meningkatkan kompetensi pekerja dan kinerja dan mempersiapkan karyawan untuk mempersiapkan diri menghadapi perubahan pengembangan karyawan sangat penting karena tuntutan pekerjaan setiap pegawai diuntut agar dapat bekerja secara efektif dan efisien agar kualitas dan kuantitas pekerjaan menjadi lebih baik. Pengembangan sumber daya manusia (SDM) adalah upaya terancangnya oleh sebuah organisasi untuk memfasilitasi karyawan dalam mempelajari perilaku (meliputi setiap pengetahuan dan ketrampilan yang diperoleh karyawan melalui praktik atau pengalaman langsung) yang terkait dengan pekerjaan. Tujuan utama pengembangan sumber daya manusia adalah meningkatkan produktivitas karyawan pada semua tingkat organisasi, mencegah keusangan ketrampilan, dan mempersiapkan pekerja agar dapat menjalankan tugas atau pekerjaan yang lebih tinggi jenjangnya.

Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di pengaruhi oleh sejumlah faktor yakni dukungan manajemen puncak, komitmen para spesialis dan generalis dalam pengelolaan sumber daya manusia, perkembangan teknologi, kompleksitas organisasi, gaya belajar dan kinerja fungsi-fungsi sumber daya manusia lainnya.

Penentuan kebutuhan pengembangan sumber daya manusia di lakukan melalui analisis organisasi, analisis tugas, analisis orang. Prinsip-

prinsip pembelajaran adalah pedoman tentang cara-cara paling efektif yang digunakan oleh seseorang untuk belajar. Beberapa prinsip pokok pembelajaran adalah praktik, umpan balik, materi pelatihan yang bermakna, perbedaan individu, pemberian contoh perilaku dan pemberian motivasi.

B. Peneliti Terdahulu

1. Penelitian ini dilakukan oleh Saharudin Budiman tahun 2014 dengan judul Pengaruh Kualitas Sumber daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Tim Pengelolaan Kegiatan Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat Mandiri Pedesaan (PTK PNPM-MP Dikecamatan Masamba Kabupaten Luwu Utara). Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang saya lakukan di Kota, Sorong mengenai penerapan peraturan daerah No 38 Tahun 2013 dalam meningkatkan kualitas sumber daya aparatur pemerintah Kota Sorong adalah terletak pada variabel yang mana peneliti terdahulu menyimpulkan bahwa secara persial variabel kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dimana kualitas sumber daya manusianya dikatakan memadai sedangkan penelitian yang peneliti lakukan disini dilihat sumber dayanya dapat di katakana belum memadai mengapa saya katakana demikian karena sumber daya manusianya masih terbatas sehingga memerlukan bantuan dari pemerintah setempat untuk rneningkatkan sumber daya manusia yang ada dan belum memahami fasilitas yang ada pada kantor yang ada di Kota Sorong

2. Penelitian terdahulu dilakukan oleh Marisa Fajar Isyah, Wiji Utami, Sunardi, Sudarsi Tahun 2017 dengan judul Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, dan Komitmen Sebagai Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Jember letak perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang peneliti lakukan adalah terletak pada kualitas pelayanansum berdaya manusianya dimana peneliti terdahulu menyimpulkan bahwa kualitas pelayanan sumber daya manusia berpengaruh positif sehingga profesionalisme kerja dapat dikatakan efisien dan efektif sedangkan penelitian yang peneliti lakukan kalau dilihat disini dilihat sumber dayanya dapat di katakana belum memadai mengapa peneliti katakan demikian karena sumber daya manusianya masih terbatas sehingga memerlukan bantuan dari pementah setempat untuk meningkatkan sumber daya manusia yang ada dan belum memadai fasilitas yang ada pada kantor yang ada di Kota Sorong

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah alur konsep yang dibangun oleh peneliti kualitatif dengan mempertiinbangan, aspek-aspek yang menjadi kajian penelitian dengan mempertimbangkan aspek-aspek, dimensi-dimensi yang mempengaruhi penelitian dan dituangkan dalam bentuk bagan alur bentuk penelitian. Penelitian kualitatif dituntut untuk mengali data.

Yang menjadi alur kerangka kosep peneliti adalah UU No 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan peraturan daerah No 38 Tahun 2013

tentang pembangunan dalam penyelenggaraan pendidikan di Kota Sorong agar tercapainya kualitas sumber daya aparatur pemerintah Kota Sorong yang menjadi indikator adalah efektifitas aparatur pemerintah Kota Sorong yaitu perlu dilakukan pengembangan sumber daya manusia/aparatur pemerintah Kota Sorong melalui pendidikan dan pelatihan dan faktor-faktor determinan berupa keahlian computer, sarana dan prasarana, waktu kerja dan tingkat pendidikan untuk meningkatkan sumber daya aparatur pemerintah Kota Sorong.

Flippa (2002) menyatakan bahwa pengembangan SDM merupakan suatu proses dari pendidikan dan pelatihan.

1. Pendidikan

Berkaitan dengan pengetahuan secara umum. Terdapat dua level utama yang perlu mendapatkan perhatian dalam pendidikan, yaitu manajer organisasi dan tenaga oprasional.

a. Manajer organisasi (Manejerial)

Pendidikan bagi manajer organisasi ditujukan dengan berfokus pada peningkatan kemampuan manajer organisasi untuk ketrampilan dalam mengambil keputusan

b. Staf Pegawai (*Oprasional*)

Pendidikan bagi staf pegawai operasional dapat dilakukan melalui pelatihan kerja dan *Apprenticeship*, diman pendidikan tersebut bertujuan agar dapat meningkatkan produktivitas kerja, mengurangi biaya-baiaya

yang dikeluarkan oleh organisasi, meningkat moral, serta mempromosikan stabilitas dan fleksibilitas organisasi.

2. Pelatihan

Pelatihan untuk meningkatkan ketrampilan pegawai dalam pengembangan pekerjaan tertentu sesuai dengan pekerjaan terakhir yang diemban oleh pegawai. Pelatihan juga dilakukan dalam rangka up dating pegawai.



Gambar 2.1 Kerangka Koseptual

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian.

Jenis metode yang dipakai dalam penelitian ini yaitu metode pendekatan kualitatif dimana paradigma, proses, metode, dan tujuannya berbeda, penelitian kualitatif memiliki model desain yang berbeda dengan penelitian kuantitatif. Tidak ada pola baku tentang format desain penelitian kualitatif, sebab: 1) instrument utama penelitian kualitatif adalah peneliti itu sendiri, sehingga masing-masing orang bisa memiliki model desain sendiri sesuai selernya, 2) proses penelitian kualitatif bersifat siklus, sehingga sulit untuk dirumuskan format yang baku, 3) umumnya penelitian kualitatif berangkat dan kasus atau fenomena tertentu, sehingga sulit untuk dirumuskan format yang baku.

Proses penelitian disajikan menurut tahap-tahapnya, yaitu 1) tahap pra lapangan, 2) tahap kegiatan lapangan, dan 3) tahap pasca di lapangan

1. Tahap pralapangan.

Beberapa kegiatan dilakukan sebelum penelitian memasuki lapangan. Masing-masing adalah : 1) penyusunan rancangan awal penelitian, 2) pengurusan ini penelitian, 3) penjajakan lapangan penyempurnaan rancangan penelitian, 4) pemilihan dan interaksi dengan subjek dan informan. Perlu dikemukakan peneliti minat dan kepedualian terhadap efektifitas kualitas sumber daya aparatur pemerintah yang diberikan pendidikan, pelatihan, kondisi kerja, kebijakan organisasi, kehidupan

ditempat kerja, gaji dan tunjangan, minat pada pekerja, pengakuan. Pengamatan sepintas sudah dilakukan jauh sebelum rancangan penelitian disusun dan di ajukan sebagai topik penelitian.

2. Tahap kegiatan dilapangan.

Penelitian ini berkaitan dengan bagaimana memilih informan atau situasi sosial tentu yang dapat memberikan informasi yang akurat dan terpercaya mengenai efektifitas kualitas sumber daya aparatur pendidikan, pelatihan, Pengembangan, dalam penelitian ini. Selama wawancara peneliti juga mencermati perilaku informan dalam menjawab pertanyaan. Untuk menghindari kekakuan suasana wawancara, tidak menggunakan wawancara terstruktur.

3. Tahap pasca lapangan

Mengacu model interaktif, analisis data tidak saja dilakukan setelah pengumpulan data, tetapi juga selama pengumpulan data. Selama tahap penarikan kesimpulan, peneliti merujuk pada suara dari lapangan untuk mendapatkan konfirmabilitas. Peneliti melakukan secara deskripsi kualitatif narasi dan agrumentasi untuk ditarik kesimpulan umum.

B. Lokus Penelitian

Objek penelitian ini pada Kantor Badan Kepegawaian daerah dan pengembangan sumber daya manusia (BKPSDM) Kota Sorong. Peneliti memilih kantor BKPKSD Kota Sorong sebagai tempat penelitian karena kantor BKPSDM dapat memberikan informasi yang akurat mengenai sumber

daya aparatur pemerintah yang ada di Kota Sorong baik dari kelurahan' sampai dengan Kota.

C. Fokus dan Deskripsi Fokus Penelitian

1. Fokus penelitian

Meleong (2013:12) tujuan dari penetapan fokus dalam penelitian ini adalah untuk menjawab rumusan masalah dengan jalan memanfaatkan fokus yaitu penetapan, fokus dapat membatasi studi. Kedua, Penetapan fokus itu berfungsi untuk memenuhi kriteria *inklusi-ekslusi* atau kriteria masuk-keluar suatu informasi yang baru diperoleh di lapangan.

Berdasarkan teori tersebut maka fokus penelitian ini adalah: menganalisis efektivitas sumber daya aparatur Kota Sorong sehingga di ketahui efektivitas sumber daya aparatur yang diberikan melalui pengembang yaitu berupa pendidikan dan pelatihan sehingga akan diketahui faktor-faktor penghambat peningkatan kualitas sumber daya aparatur melalui Keahlian Komputer, Sarana dan prasarana., Waktu Kerja, Tingkat Pendidikan.

2. Deskripsi fokus penelitian

Deskripsi fokus dari fokus penelitian efektivitas sumber daya aparatur berupa pengembangan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan yaitu aparatur pemerintah perlu mendapatkan perhatian dalam pendidikan yaitu memberikan pendidikan bagi manajer untuk meningkatkan kemampuan pengetahuan manajer serta kemampuan manajer dalam mengambil keputusan, memberikan pendidikan bagi staf

pegawai operasional melalui pelatihan kerja bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja aparatur pemerintah, mengurangi biaya-biaya yang dikeluarkan, meningkatkan moral. Pelatihan untuk meningkatkan ketrampilan aparatur pemerintah dalam mengembangkan pekerjaan tertentu sesuai dengan pekerjaan terakhir yang diemban oleh aparatur pemerintah.

Dekripsi dari fokus penelitian faktor-faktor determinan sumber daya aparatur pemerintah yaitu sarana dan prasarana sangat diperlukan didalam lingkungan jabatan jika sarana dan prasarana dalam suatu instansi tidak memadai maka untuk meningkatkan kualitas sumber daya aparatur sangat susah di karenakan jika sarana dan prasarana yang ada di lingkungan pemerintah kurang maka bagaimana aparatur pemerintah bisa melakukan pekerjaannya dengan baik selaku aparatur pemerintahan, waktu kerja yaitu waktu kerja bagi aparatur pemerintah Kota Sorong harus memperhatikan waktu kerja dari aparatur pemerintah dikarenakan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat harus konsekuensi terhadap waktu kerjanya jika aparatur pemerintah tidak tepat waktu dalam melaksanakan tugasnya bagaimana bisa memberikan pelayanan yang baik, tingkat pendidikan yaitu tingkat pendidikan dari aparatur pememerintah yang ada di Kota Sorong sangat berperan penting tingkat pendidikan aparatur harus lebih tinggi dan masyarakat yang ada di Kota Sorong.

3. Informan Penelitian

Informan dalam penelitian ini adalah unsur-unsur yang ada di Kantor Badan Kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia Kota Sorong dan masyarakat yang dianggap mampu memberikan informasi tentang data yang dibutuhkan oleh peneliti.

Unsur-unsur yang ada di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber daya manusia Kota Sorong dan masyarakat yang dianggap mampu memberikan informasi. Adapun informan yang dibutuhkan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Kepala Bidang BKPSDM : 1
2. KABID Pengembangan kompetensi aparatur : 1
3. KABID penilaian kinerja aparatur dan penghargaan : 1
4. KASUBID pengembangan karier dan promosi : 1
5. kasub disiplin, dan penghargaan : 1
6. analisis pengembangan karier : 1
7. pengadministrasi kepegawaian : 1

Jumlah yang dibutuhkan yaitu 7 orang

D. Instrument Penelitian

Istrumen penelitian adalah semua alat yang digunakan untuk mengumpulkan, memeriksa, menyelidiki, suatu masalah atau mengumpulkan, mengolah, menganalisis dan menyajikan data-data secara sistematis serta objektif dengan tujuan memecahkan suatu persoalan atau menguji suatu hipotesis.

Istrumen dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Dalam penelitian ini di butuhkan manusia sebagai peneliti karena manusia dapat menyesuaikan sesuai dengan keadaan lingkungan. Oleh karena itu, peneliti sebagai instrumen juga harus “divalidasi” seberapa jauh peneliti siap melakukan penelitian dan siap terjun kelapanagan.

E. Jenis dan Sumber Data

Jenis data menurut sifatnya sebagai berikut (**Sugiyono, 2013:14**)

1. Jenis data

Jenis data yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif yaitu penelitian yang hasilnya berupa data deskriptif melalui fakta-fakta dari kondisi alami sebagai sumber langsung dengan instrument dari peneliti sendiri penelitian kualitatif bersifat induktif, berdasarkan uraian diatas penggunaan pendekatan kualitatif dapat menghasilkan data deskripsi tentang. Kualitas sumber daya aparatur Pemerintah Kota Sorong.

2. Sumber data

a. Data primer

Data primer merupakan sumber data langsung di lokasi penelitian. Dalam hal ini di lakukan dengan aparatur pemerintah Kota Sorong untuk memperoleh informasi mendalam tentang berbagai hal yang berkaitan dengan kualitas sumber daya aparatur melalui pengembangan berupa pendidikan, pelatihan. di wilayah

pemerintahan atau keterangan dari masyarakat secara lisan dan seorang informan kunci yaitu kepala bidang, kepala bagian serta masyarakat yang di anggap cukup dapat memberikan informasi.

Data primer adalah data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti melalui sumbernya dengan melakukan penelitian ke objek yang diteliti (Umar, 2003: 56). Yakni dilakukan pada Kantor BKPSDM Kota Sorong.

b. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang tidak langsung memberikan data kepada peneliti, data ini diperoleh dengan menggunakan studi literatur yang dilakukan terhadap banyak buku, diperoleh berdasarkan catatan-catatan, diperoleh dari Internet yang berhubungan dengan penelitian (Sugiyono, 2005:62).

F. Teknik Pengumpulan Data

Dalam metode penelitian kualitatif, data dikumpulkan dengan beberapa teknik pengumpulan data kualitatif yaitu:

1. Wawancara

Untuk penelitian kualitatif, pertanyaan yang digunakan dalam wawancara merupakan pertanyaan terbuka, sehingga informan bisa menjawab dengan lebih komprehensif. Bagaimana efektivitas sumber daya aparatur seperti: pendidikan, pelatihan dan Keahlian Komputer, Sarana dan Prasarana, Waktu Kerja, Tingkat Pendidikan. Dalam meningkatkan kualitas sumber daya aparatur Pemerintah Kota Sorong.

2. Dokumentasi

Dokumentasi selain melalui wawancara dan observasi informasi juga bisa diperoleh lewat fakta yang tersimpan dalam bentuk surat, catatan harian, arsip foto, hasil rapat, cendera mata, jurnal kegiatan dan sebagainya. Data merupakan dokumen seperti ini bisa dipakai untuk menggali informasi yang terjadi dimasa silam. Peneliti perlu memiliki kepekaan teoritik untuk memakai semua dokumen tersebut sehingga tidak sekedar barang yang tidak bermakna (**Faisal, 1990:77**).

3. Observasi

Observasi adalah metode pengumpulan data yang digunakan untuk menghimpun data penelitian melalui pengamatan dan penginderaan observasi penelitian kualitatif adalah pengamatan langsung terhadap objek untuk mengetahui keberadaan objek, situasi konteks dan maknanya dalam upaya pengumpulan data penelitian

G. Teknik Analisis Data

Bogdan dan Biklen (**Moleong: 2006, 248**) bahwa analisis data kualitatif adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah-milahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mensintesiskannya, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari, dan memutuskan apa yang dapat diceritakan kepada orang lain.

Analisis data penelitian kualitatif pada dasarnya sudah dilakukan sejak awal kegiatan penelitian sampai akhir penelitian. Dengan cara ini diharapkan terdapat konsistensi analisis data secara keseluruhan. Karena mengingat penelitian ini bersifat deskriptif, maka digunakan analisa data

filosofis atau logika yaitu analisis induktif. Metode induktif adalah metode berpikir dengan mengainbil kesimpulan dan data-data yang bersifat khusus. Sebagai mana yang telah dijelaskan oleh Sutrisno, yaitu: Berfikir induktif berangkat dari fakta-fakta yang khusus, peristiwa-peristiwa yang kongkrit, kemudian dari fakta-fakta atau peristiwa-peristiwa yang khusus, kongkrit itu ditarik generalisasi-generalisasi yang mempunyai sifat umum. Dalam penelitian ini digunakan metode induktif untuk menarik suatu kesimpulan terhadap hal-hal atau peristiwa-peristiwa dari data yang telah dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi, yang bisa digeneralisasikan (ditarik kearah kesimpulan umum), maka jelas metode induktif ini untuk menilai fakta-fakta empiris yang ditemukan lalu dicocokkan dengan teori-teori yang ada. Sedangkan mengenai data yang telah terkumpul, maka dalam hal ini digunakan dua langkah dalam menganalisis data tersebut antan lain yaitu:

1. Persiapan

Dimana dalam persiapan kegiatan yang akan dilakukan oleh peneliti yaitu: Mengenai nama dan kelengkapan interview (sumber informasi) dan benda-benda yang merupakan sumber data yang telah dikumpulkan. Mengecek kelengkapan data, yaitu memeriksa isi instrument pengumpul data dan isian-isian data yang terkumpul dan sumber informasi penelitian, termasuk didalamnya tentang tanggal pengutipan data, tanggal interviuw dan tanggal dilakukan observasi.

2. Penerapan

Dalam penyusunan tesis ini, penerapan yang digunakan adalah penerapan yang sesuai dengan penerapan kualitatif yang lebih cenderung menggunakan analisa induktif yang berangkat dari khusus ke umum, maksudnya ialah mengungkapkan proses pelaksanaan kepemimpinan yang diterapkan, Serta faktor-faktor yang mendukung dan menghambat pelaksanaan dari kepemimpinan tersebut.

H. Rencana Pengujian Keabsahan Data

1. Uji Kredibilitas

Dalam buku **Sugiyono (2012)** menjelaskan uji kredibilitas data atau kepercayaan terhadap data hasil penelitian kualitatif antara lain dilakukan dengan:

a. Triangulasi

Menurut Wiliam Wiersma dalam **Sugiyono (2012:34)** triangulasi dalam pengujian kredibilitas ini diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan berbagai waktu. Dengan demikian terdapat triangulasi sumber, triangulasi teknik pengumpulan data, dan waktu.

2. Trigulasi sumber

Trigulasi sumber untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber. Observasi yang akan dilakukan oleh peneliti merupakan cara yang valid untuk melihat secara langsung bagaimana efektivitas sumber daya aparatur sehingga dapat diketahui pendidikan dan pelatihan yang

diberikan kepada aparatur pemerintah. Begitu pula dengan motivasi yang diberikan kepada aparatur pemerintah baik kondisi kerja, kebijakan organisasi, kehidupan ditempat kerja, gaji dan tunjangan, minat pada pekerja, pengakuan.

3. Trigulasi Teknik

untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. (Sugiyono 2013:330).

4. Trigulasi Waktu.

Waktu juga sering mempengaruhi kredibilitas data. Data yang dikumpulkan dengan teknik wawancara di pagi hari pada saat narasumber masih segar, belum banyak masalah, akan memberikan data dapat dilakukan dengan wawancara, observasi atau teknik lain dalam waktu atau situasi yang berbeda.

I. Definisi Oprasional

1. Pengertian sumber daya aparatur

Sumber daya manusia atau sumber daya aparatur merupakan aspek utama dalam mencapai tujuan organisasi. Sebagai aspek utama yang mengatur dan menjalankan system atau manajemen dalam organisasi menjadi tumpuan utama organisasi terhadap *output* yang diharapkan bersama.

Sumarsono (2009) didalam bukunya yang berjudul *Teori Dan Kebijakan Public Ekonomi Sumber Daya Manusia* mengemukakan

bahwa, sumber daya manusia mempunyai dua pengertian mendasar. Pertama, bahwa sumber daya manusia adalah usaha kerja atau jasa yang dapat diperbaiki dalam proses produksi. Memberikan pengertian bahwa, sumber daya aparatur adalah usaha yang dilakukan oleh aparatur pelayanan public dalam memberikan pelayanan kepada penerima pelayanan dalam waktu tertentu untuk memberikan kepuasan terhadap jasa atau layanan yang diberikan.

Pengertian kedua, bahwa sumber daya manusia adalah manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut. Mampu bekerja adalah mengetahui dan mengerti cara bekerja dengan pekerjaan yang dilakukan oleh seorang aparatur untuk memberikan kepuasan terhadap pelayanan yang diberikan sebagai tugas dan tanggung jawabnya. Kemampuan bekerja dapat dimaknai sebagai kompetensi yang dimiliki oleh seorang aparatur dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kompetensi yang dimiliki akan mempengaruhi proses kinerja sehingga menjadi ukuran bagi aparatur apakah pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik atau tidak, apakah hasilnya memuaskan, atau memberikan kepuasan kepada masyarakat. *Output* dari produktivitas menjadi ukuran dari produktivitas kerja tinggi dianggap mampu bekerja.

2. Pengertian pengembangan sumber daya manusia

Pengembaingkatan sumber daya manusia merupakan salah satu fungsi oprasional MSDM ysng berisi kegiatan-kegiatan untuk

memelihara dan meningkatkan kompetensi pegawai melalui peningkatan pengetahuan, ketrampilan, kemampuan dan aspek-aspek lainnya.

Pengembangan sumber daya manusia ini penting dilaksanakan disebabkan adanya perubahan baik manusia, teknologi, pekerja maupun organisasi (Mondy et.al., 1999.6).

3. Pengetian Kualitas

Kualitas pelayanan public merupakan inti dari sebuah kinerja pelayanan. kinerja pelayanan menjadi poin penting dalam penyelenggaraan pelayanan public. Kualitas pelayanan public menjadi indikator keberhasilan pelayanan public yang diberikan.

Jika kualitas pelayanan public baik, maka dapat dipastikan bahwa kinerja pelayanan yang dilakukan oleh aparatur maksimal. Kualitas kinerja ditentukan sejauhmana aparatur memberikan pelayanan kepada masyarakat. kualitas kinerja bergerak seiring dengan kompetensi yang dimiliki oleh penyelenggaraan pelayanan yang disertai dengan perilaku dan sikap yang menjunjung tinggi nilai moralitas dan etika pelayanan, serta mempunyai tanggung jawab yang profesionalitas yang tinggi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya selaku aparatur.

4. Sarana dan prasaran

Pelayanan public tidak serta merta dengan apa yang diberikan oleh aparatur kepada masarakat yang menerima pelayanan. Sarana dan prasarana merupakan salah satu bagian penting dalam pemberian

pelayanan. Gedung yang memadai akan memberikan keleluasan dan kenyamanan bagi masyarakat yang akan meminta pelayanan. Kebersihan dan tata ruang yang memadai adalah bagian yang tidak terpisah dalam melayani masyarakat. Kebersihan berpengaruh terhadap rasa betah masyarakat yang menunggu proses pelayanan. Walaupun lama dan antri, karena kenyamanan ruang tunggu dan bersihnya lingkungannya akan membuat masyarakat menikmati berbagai proses yang dilakukan.

Ruang pelayanan public sudah saatnya menjadi milik masyarakat sebagai penerima pelayanan. Penyediaan kebutuhan masyarakat harus dipenuhi secara baik. Sarana dan prasarana yang diperlukan juga harus memadai. Sehingga ketika masyarakat melakukan pelayanan akan merasa nyaman, aman dan tentram. Ruangan yang bersih dan fasilitas yang lengkap serta sarana dan prasarana yang memadai membuat masyarakat betah. Hal itu juga merupakan bentuk pelayanan public yang prima, salah satu indikator penting dalam pemberian pelayanan public yang berkualitas.

5. Pengertian Kinerja

Kinerja secara etimologi adalah berasal dari bahasa Inggris, yaitu *performance*. *Performance* berasal dari kata “*to perform*” yang mempunyai arti masukan (entries). Banyak sekali penjelasan tentang makna entries ini dari berbagai pengertian tentang masukan yang relevan dengan pengertian kinerja. Kesimpulannya adalah bahwa

kinerja merupakan pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawab, sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang di harapkan (Sinambela, 2012).

6. Kompetensi

Kompetensi menjadi syarat utama dalam kinerja, kompetensi sumber daya manusia. Tanpa kompetensi, pekerjaan tidak akan dapat selesai secara baik. Kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Penyelesaian terhadap pekerjaan tidak bisa dilakukan oleh sembarang orang, pekerjaan di bidang apapun dipastikan membutuhkan keahlian dari pekerjaanya.

Melalui kompetensi yang dimiliki, aparatur dapat mewujudkan kinerja secara baik dan mencapai tujuan yang diharapkan. Kompetensi bagaikan sumbu kehidupan dalam sebuah organisasi yang dimiliki oleh setiap aparatur dengan berbagai tugas dan tanggung jawab yang berbeda tetapi dengan tujuan yang sama.

7. Disiplin ASN

Disiplin disiplin pegawai negeri sipil (PNS) (sekarang menjadi ASN), adalah kesangupan pegawai ASN untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam perturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar maka dijatuhi hukuman disiplin. Kinerja instansi pemerintah

adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran atau tujuan instansi pemerintah sebagai penjabaran dari visi, misi dan merencanakan strategi instansi pemerintah yang mengidikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan. Pemerintah menengakkan disiplin pegawai ASN.

Disiplin tersebut tidak terjadi hanya untuk sementara, dan penerapan peraturan disiplin pegawai ASN tersebut harus tegas dan konsisten. Selain itu diharapkan pegawai ASN wajib menjaga dan mengembangkan etika profesinya, namun PP No. 53 Tahun 2010 pegawai ASN tersebut belum dapat mengubah kelakuan buruk pada pegawai ASN. Terdapat pegawai ASN yang tetap mengabaikan ketentuan tersebut, bahkan dengan sengaja melanggarnya.

8. Penggunaan teknologi informasi

Teknologi informasi saat ini menjadi kebutuhan masyarakat secara umum semakin maraknya teknologi yang berkembang saat ini dan semakin tingginya penggunaan teknologi, sudah saatnya teknologi masuk dan berkembang pada penyediaan pelayanan public.

Penggunaan teknologi juga dapat membatu penyelesaian berbagai tugas administrasi maupun konektivitas antar instansi. Sehingga membrikan kemudahan bagi aparatur dalam mengatur dan mengola data base maupun administrative. Hal ini juga harus terus dikembangkan terkait dengan penggunaan e-filing maupun e-data dalam sebuah instansi.

Informasi teknologi sebagai peran utama dalam penyediaan kebutuhan data secara sinkronisasi dan penggunaan secara optimal dapat membantu aparaturnya meningkatkan kinerjanya. Kinerja yang cepat dan berkualitas secara dominan akan berimplikasi kepada pelayanan yang diberikan.

Kecakapan teknologi mengoperasikan computer bagi aparaturnya akan berpengaruh terhadap pelayanan yang di berikan. Pelayanan public sudah harus online dengan berbasis pada teknologi informasi. penggunaan teknologi menjadi kewajiban bagi penyediaan pelayanan. penggunaan teknologi merupakan salah satu aspek yang mendukung pelayanan public yang prima. Dengan teknologi, pelayanan public dapat diselesaikan secara cepat dan tepat, mudah dan murah.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

Kota Sorong merupakan salah satu Kota yang terletak di Provinsi Papua Barat. Jika dibandingkan dengan daerah lain di Provinsi Papua Barat, Kota Sorong memiliki luas wilayah yang paling kecil, hanya sebesar 1.105 km² atau hanya 0,66 persen dari total wilayah Papua Barat sebesar 92.024,37 km².

Secara astronomis Kota Sorong terletak antara 131°51 bujur timur hingga 131°85 bujur barat serta antara 00°53' lintang selatan hingga 00°90' lintang utara dengan ketinggian 3 meter di atas permukaan laut. Adapun batas wilayah Kantor BKPSDM Kota Sorong adalah:

Utara : Selat Dampir dan Distrik Makbon Kabupaten Sorong

Selatan : Distrik Aimas Kabupaten Sorong dan Distrik Salawati Kabupaten Raja Ampat

Timur : Distrik Makbon Kabupaten Sorong

Barat : Selat Dampir

Keadaan topografi Kota Sorong sangat bervariasi sebagian besar Wilayah Kota Sorong merupakan Daerah pegunungan dan perbukitan sisanya

berupa dataran rendah. Di bagian timur Kota Sorong banyak dikelilingi hutan yang telah dialih fungsikan menjadi hutan lindung dan hutan wisata.

Kota Sorong juga kaya akan galian golongan C seperti pasir, sirtu, tanah urung, kerikil batu kali, dan batu gunung. Jenis tanah yang terdapat di Kota Sorong adalah tanah lotasal putih yang dapat dijumpai di pingiran pantai tanjung kasuari dan fudsolik merah dan kuning yang terdapat hampir di seluruh Distrik Sorong Timur.

b. Visi dan Misi

Visi badan kepegawaian dan pengembangan SDM (BKPSDM) Kota Sorong ditetapkan dalam rencana strategi BKPSDM adalah

1. Pelayanan prima artinya:

Mewujudkan pelayan administrasi kepegawaian yang mudah, cepat, tepat dan terjangkau.

2. Admistrasi public bidang kepegawain, artinya:

Meningkatkan kualitas admistrasi publik bidang kepegawain melalui perencanaan pengembangan karier dan peningkatan kesejahteraan pegawai.

Misi badan kepegawaian dan pengembangan SDM (BKPSDM) Kota Sorong merupakan penjabaran dari visi yang menjadi tujuan yang hendak dicapai adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian yang mudah cepat tepat dan terjangkau
2. Meningkatkan kualitas administrasi publik bidang kepegawaian melalui perencanaan, pengembangan karier dan kesejahteraan pegawai.

2. Tugas Pokok Dan Fungsi

Berdasarkan peraturan Walikota Sorong Nomor 51 Tahun 2016 tentang organisasi perangkat daerah BKPSDM Kota Sorong merupakan unsur pendukung tugas penyelenggaraan Pemerintah Kota dipimpin oleh kepala badan, yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada walikota melalui sekretaris daerah. Tugas pokok badan kepegawaian dan pengembangan SDM Kota Sorong

1. Memberikan dukungan kepada Walikota dalam menyusun dan melaksanakan kebijakan Daerah dibidang kepegawaian
2. Melakukan tugas-tugas lain yang diberikan Walikota melalui sekretaris daerah

Fungsi badan kepegawaian dan pengembangan SDM Kota Sorong

BKPSDM dalam melaksanakan tugasnya menyelenggarakan fungsi-fungsi sebagai berikut:

- a. Penyelenggaraan urusan wajib bidang kepegawaian
- b. Perumusan kebijakan teknis dibidang kepegawain

- c. Pengordinasian pengadaan dan pengangkatan kepegawaian
- d. Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang administrasi kepegawain
- e. Pelaksanaan urusan umum, kepegawaian, keuangan, perencanaan, evaluasi dan pelaporan
- f. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh walikota sorong dengan tugas lain yang diberikan oleh Walikota dengan tugas dan fungsi

3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi badan kepegawaian dan pengembangan SDM (BKPSDM) kota sorong terbentuk berdasarkan peraturan Walikota

Sorong nomor 20 tahun 2017 terlampir

a. Sumber daya manusia

Jumlah pegawai badan kepegawaian SDM (BKPSDM) Kota Sorong sampai dengan bulan Februari 2019 berjumlah 42 orang yang terdiri dari 34 orang pegawai ASN, 8 orang pegawai kontrak.

4. Kinerja yang telah dilaksanakan

- a. Bintek penyusunan SOP
- b. Penyusunan SOP
- c. Penyelenggaraan penerimaan praja IPDN
- d. Seleksi penerimaan calon pegawai negeri sipil (CPNS)
- e. Administrasi kenaikan pangkat ASN
- f. Penyelenggaraan ujian dinas aparatur Tk.I,II dan ujian penyesuaian kenaikan pangkat (UPKP)
- g. Analisis jabatan

- h. Pendidikan dan pelatihan structural bagi PNS daerah (diklat PIM III)
- i. Kegiatan diklat pejabat formasi khusus
- j. Kegiatan orientasi diklat pejabat pola baru
- k. Kegiatan sosialisasi mentor
- l. Monitoring pegawai ASN

5. Gambaran Umum Tentang Organisasi

Susunan organisasi badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia terdiri atas:

1. Kepala badan
2. Sekretaris terdiri dari
 - a. Sub bagian peyusunan program
 - b. Sub bagian keuangan
 - c. Sub bagian umum
3. Bidang perencanaan dan pengembangan karier pegawai terdiri dari
 - a. Sub bidang pengembangan karier
 - b. Sub bidang formasi
4. Bidang mutasi dan pensiun terdiri dari
 - a. Sub bidang mutasi I
 - b. Sub bidang mutasi II
 - c. Sub bidang pensiun
5. Bidang informasi kepegawaian terdiri dari
 - a. Sub bidang pengelolaan data

- b. Sub bidang pemeliharaan data
- c. Sub bidang tata naska dinas

6. Bidang perundang-undangan terdiri dari

- a. Sub bidang disiplin
- b. Sup bidang kesejahteraan

7. Kelompok jabatan fungsional

6. Profil singkat pejabat struktural

Nama : Miryam Isir, S.Sos

NIP : 196203161987012003

Pangkat/Gol : Pembina TK.I (IV/b)

Jabatan : Kepala Bidang Badan Kepegawaian dan Pengembangan
SDM Kota Sorong

7. Pengelompokan Tugas Berdasarkan Fungsinya Kelompok Bidang

- a. Kelompok bidang pengadaan, pemberhentian dan informasi melaksanakan fungsi
 - 1. Merumuskan kebijakan pengadaan, pemberhentian dan informasi
 - 2. Menyusun rencana kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan.
 - 3. Penyelenggaraan pengadaan PNS dan PPPK.
 - 4. Mengkoordinasikan pelaksanaan administrasi pemberhentian
 - 5. Menverifikasikan dokumen administrasi pemberhentian.

6. Menverifikasikan database informasi kepegawaian
7. Mengkoordinasikan penyusunan informasi kepegawaian
8. Memfasilitasi lembaga profesi ASN
9. Mengevaluasi dan melaporan kegiatan pengadaan, pemberhentian dan pengolaan informasi

b. Kelompok bidang mutasi dan promosi melaksanakan fungsi :

1. Merumuskan kebijakan mutasi dan promosi
2. Menyelenggarakan proses mutasi dan promosi
3. Mengkoordinasikan pelaksanaan mutasi dan promosi
4. Menverifikasikan dokumen mutasi dan promosi
5. Mengevaluasi dan pelaporan pelaksanaan mutasi promosi

c. Kelompok bidang pengembangan kompetensi aparatur melaksanakan fungsi:

1. Merumuskan kebijakan pengembangan kompetensi
2. Menyelenggarakan pengembangan kompetensi
3. Mengkoordinasikan dan kerjasama pelaksanaan seleksi jabatan
4. Merencanakan kebutuhan diklat penjejangan dan sertifikasi
5. Memfasilitasi pelaksanaan diklat teknis fungsional
6. Mengevaluasi dan pelaporan pelaksanaan pengembangan kompetensi.

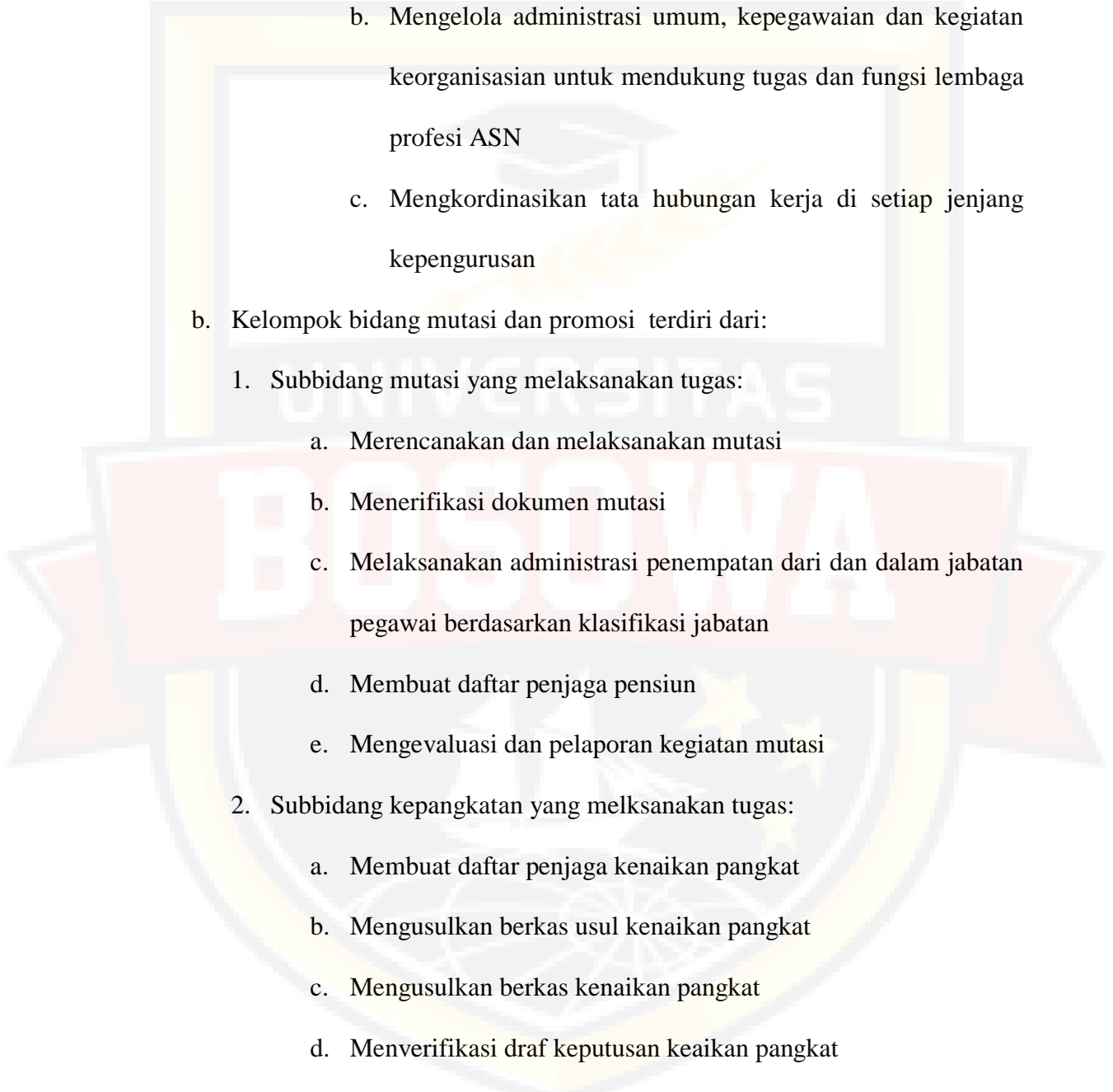
d. Kelompok bidang penilaian kinerja aparatur dan penghargaan melaksanakan fungsi :

1. Merumuskan keijakan penilaian kinerja dan penghargaan

2. Merencanakan pelaksanaan kegiatan penilaian kinerja dan penghargaan
3. Mengkoordinir kegiatan penilaian kinerja
4. Mengevaluasi hasil penilaian kinerja
5. Memverifikasikan usulan pemberian penghargaan
6. Mengkoordinasikan usulan pemberian penghargaan
7. Mengkoordinasikan usulan pemberian penghargaan
8. Mengevaluasi pelaporan penilaian kinerja dan penghargaan

Kelompok sub bidang

- a. Kelompok bidang pengadaan, pemberhentian dan informasi terdiri dari
 1. Subbidang pengadaan dan pemberhentian melaksanakan tugas:
 - a. Merencanakan dan melaksanakan pengadaan
 - b. Menyusun konsep pelaporan pelaksanaan pengadaan
 - c. Memproses dokumen pemberhentian
 - d. Mengevaluasi dan pelaporan pengadaan dan pemberhentian
 2. Subbidang data dan informasi melaksanakan tugas :
 - a. Merencanakan pengembangan system informasi kepegawaian
 - b. Mengelola system informasi kepegawaian
 - c. Menyusun data pegawai
 - d. Mengevaluasi system informasi kepegawaian
 3. Subbidang fasilitas profesi ASN melaksanakan Tugas

- 
- a. Merencanakan dan melaksanakan fasilitas kelembagaan profesi ASN (KOPRI dan lembaga profesi ASN lainnya)
 - b. Mengelola administrasi umum, kepegawaian dan kegiatan keorganisasian untuk mendukung tugas dan fungsi lembaga profesi ASN
 - c. Mengkordinasikan tata hubungan kerja di setiap jenjang kepengurusan
- b. Kelompok bidang mutasi dan promosi terdiri dari:
1. Subbidang mutasi yang melaksanakan tugas:
 - a. Merencanakan dan melaksanakan mutasi
 - b. Menerifikasi dokumen mutasi
 - c. Melaksanakan administrasi penempatan dari dan dalam jabatan pegawai berdasarkan klasifikasi jabatan
 - d. Membuat daftar penjaga pensiun
 - e. Mengevaluasi dan pelaporan kegiatan mutasi
 2. Subbidang kepangkatan yang melaksanakan tugas:
 - a. Membuat daftar penjaga kenaikan pangkat
 - b. Mengusulkan berkas usul kenaikan pangkat
 - c. Mengusulkan berkas kenaikan pangkat
 - d. Menverifikasi draf keputusan kenaikan pangkat
 - e. Memproses kenaikan gaji berkala
 - f. Mengevaluasi dan pelaporan hasil kegiatan kepangkatan

3. Subbidang pengembangan karier dan promosi yang melaksanakan tugas:

- a. Menyusun pedoman pola pengembangan karier
- b. Menyusun daftar urutan kepangkatan
- c. Menganalisis dan menverifikasi berkas usulan promosi
- d. Mengevaluasi dan pelaporan pengembangan karier dan promosi

c. Kelompok bidang pengembangan aparatur terdiri dari:

1. Subbidang diklat penjurangan dan sertifikasi yang melaksanakan tugas:

- a. Menyusun daftar kebutuhan diklat penjurangan
- b. Menginventaris data calon peserta diklat penjurangan
- c. Mengusulkan peserta diklat penjurangan
- d. Mengusulkan peserta sertifikasi sesuai bidang keahlian
- e. Mengkoordinasikan dan kerjasama pelaksanaan diklat

2. Subbidang diklat teknik fungsional yang melaksanakan tugas:

- a. Menyusun daftar kebutuhan diklat teknis fungsional
- b. Menginventaris data calon peserta diklat teknis fungsional
- c. Mengusulkan peserta diklat teknis fungsional
- d. Mengkoordinasikan dan kerjasama pelaksanaan diklat
- e. Mengevaluasi dan melaporkan hasil kegiatan diklat

3. Subbidang pengembangan kompetensi yang melaksanakan tugas

- a. Melaksanakan fasilitas kegiatan pengembangan kompetensi

- b. Menverifikasikan berkas usulan kompetensi teknis, manajerial dan sosial
 - c. Membuat konsep pelaksanaan seleksi jabatan
 - d. Menganalisis metode yang akan digunakan dalam pengembangan kompetensi aparatur
 - e. Mengevaluasi dan pelaporan hasil kegiatan pengembangan kompetensi
- d. Kelompok bidang penilaian kinerja aparatur dan penghargaan terdiri dari:
- 1. Subbidang penilaian dan evaluasi kinerja aparatur I yang melaksanakan tugas
 - a. Merencanakan dan melaksanakan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur
 - b. Membuat informasi terkait indikator penilaian kinerja aparatur
 - c. Menganalisis hasil penilaian kinerja aparatur
 - d. Mengevaluasi dan pelaporan hasil penilaian kinerja aparatur
 - 1. Subbidang penilaian dan evaluasi kinerja aparatur pengelompokan tugas dan evaluasi kinerja aparatur II (kriteria pengelompokan tugas berdasarkan pendekatan layanan) yang melaksanakan tugas:
 - a. Merencanakan dan melaksanakan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur
 - b. Membuat informasi terkait indikator penilaian kinerja aparatur
 - c. Menganalisis hasil kinerja aparatur
 - d. Mengevaluasi dan pelaporan hasil penilaian kinerja aparatur

2. Subbidang disiplin dan penghargaan yang melaksanakan tugas
 - a. Merencanakan dan melaksanakan pembinaan aparatur
 - b. Menverifikasi tingkat kehadiran aparatur
 - c. Mengkaji penjatuhan hukuman disiplin aparatur
 - d. Penyusunan dan memproses usulan pemberian penghargaan
 - e. Mengevaluasi dan pelaporan hasil kegiatan

Table 4.1. Jumlah Pegawai Negeri Sipil Dilingkungan Pemerintah Kota Sorong Menurut Tingkat Pendidikan 2019

No	Tingkat Pendidikan								JMLH
	SD	SMP	SLTA	D1	D2	D3	S1	S2	
01.	31	67	865	24	108	363	1775	54	3287

Sumber data BKPSDM 2019

Table 4.2. Jumlah Pegawai Negeri Sipil Di lingkungan Pemerintah Kota Sorong Menurut Esalon

No	Esalon							JMLH
	II.a	II.b	III.a	III.b	IV,a	IV.b	Staf	
01.	1	27	53	110	504	150	2442	3287

Sumber Data BKPSDM 2019

Table 4.3. Jumlah Pegawai Negeri Sipil Dilingkungan Kota Sorong Menurut Golongan

No	Golongan				JMLH
	I	II	III	IV	
01	84	595	1940	668	3287

Sumber Data BKPSDM 2019.

8. Jumlah Pegawai BKPSDM

Jumlah pegawai negeri sipil badan kepegawaian dan pengembangan SDM adalah 43 orang yang terdiri dari 35 pegawai BKPSDM dan 8 orang pegawai tenaga kontrak.

B. Temuan Penelitian

Pengembangan pegawai adalah kegiatan yang sangat penting dijalankan oleh pemerintah . pengembangan pegawai (*human resource development*) merupakan investasi jangka panjang, namun tentu saja hal ini merupakan pengeluaran biaya yang diperlukan untuk memperbaiki kapasitas produktifitas dari pegawai yang bersangkutan (**Kadarisma, 2014**). Dalam rangka mewujudkan system pemerintahan yang bersih dan berwibawah (*good governance*) serta mewujudkan pelayan public yang baik, efisien, efektif dan berkualitas tentunya memerlukan sumber daya manusia (SDM) aparatur khususnya aparatur sipil Negara (ASN) yang professional, bertanggungjawab, adil, jujur dan kopeten dalam bidangnya.

Nadler (dalam harjhana,2001) menyatakan bahwa pengembangan pegawai ASN adalah kegiatan-kegiatan belajar yang diakan dalam jangka waktu tertentu guna memperbesar kemungkinan untuk meningkatkan kinerjanya. Jadi pengembangan ASN tersebut tidak dibiarkan terjadi begitu saja, tetapi sudah di rancang secara matang.

Tujuan yang hendak di capai dengan adanya pengembangan pegawai ASN adalah pertumbuhan kinerja, baik pada lembaga secara

keseluruhan maupun pada masing-masing pegawai ASN yang terlibat didalamnya dari tingkat Kota sampe ke kelurahan. Dengan pengembangan ASN diharapkan terjadi peningkatan produktivitas dan efektifitas badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia Kota Sorong. Dari sini maka pengembangan pegawai ASN menempatkan pegawai ASN sebagai subjek dan objek pembangunan, karena pendidikan dan pelatihan merupakan aspek penting yang dilakukan dalam jangka pendek untuk memenuhi tenaga kerja trampil, berwawawasan luas, serta mempunyai visi jauh kedepan.

1. Penerapan Peraturan Daerah No 38 Tahun 2013 dalam pengembangan pendidikan sumber daya Aparatur Pemerintah Kota Sorong.

Menurut **Heidjrachman R (1992:228)** Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang, termasuk dalamnya peningkatan penguasaan teori dan ketrampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan dalam mencapai suatu tujuan, sedangkan menurut **Siagian (1983:92)**, pengertian pendidikan adalah keseluruhan proses, teknik dan metode belajar mengajar dalam dalam rangka menghajikan suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Bedasarkan perda No 38 Tahun 2013 tentang pendidikan di Kota Sorong dalam pengembangan pendidikan sumber daya aparatur

pemerintah Kota Sorong dari hasil wawancara peneliti dengan Kepala Bidang BKPSDM Ibu Miryam Isir mengatahkan bahwa:

Penerapan Perda No 38 Tahun 2013 tentang pengembangan pendidikan sumber daya aparatur sipil Negara Pemkot Sorong adalah sangat baik sekali oleh Karena Perda No 38 Tahun 2013 ini memberikan kegiatan dasar hukum bagi semua pihak yang hendak menyelenggarakan pendidikan dan pengembangan adat budaya local yang akan bisa di masukan kedalam kurikulum local sehinga bisa di aplikasikan kedalam berbagai jenjang pendidikan baik tingkat dasar sampai dengan tingkat perguruan tinggi dan juga tingkat pelatihan dasar/umum bagi masyarakat umum (Hasil wawancara taggal 11 februari 2019)

Dari hasil wawancara diatas peneliti dapat menganalisis bahwa penerapan perda no 38 tahun 2013 tentang pengembangan pendidikan sumber daya aparatur sipil Negara pemkot Kota Sorong sangat baik Karen perda tersebut dapat memberikan pendidikan dasar hukum bagi semua pihak baik yang akan menyelenggarakan pendidikan dan pengembangan adat budaya local yang pada hakekatnya bisa di masukkan kedalam kurikulum local sehinga bisa diaplikasikan kedalam jenjang pendidikan baik dari tingkat dasar sampai dengan perguruan tinggi dan juga memberikan pelatihan dasar/umum bagi masyarakat yang ada di Kota Sorong. Peneliti mewawancarai lebih lanjut KABID

Pengembangan kompetensi aparatur Bapak Saiful Anam mengatahkan bahwa:

Dalam pengembangan pendidikan sumber daya aparatur pemerintah kota sorong menjalankan program pendidikan dan pelatihan secara berjenjang yang bekerja sama dengan lembaga Administrasi Negara melalui Diklat Pim III, Pim II dan Pim IV. (Hasil wawancara pada tanggal 15 februari 2019).

Dari hasil wawancara diatas peneliti dapat menganalisis bahwa dalam pengembangan pendidikan sumber daya aparatur pemerintah Kota Sorong sudah baik karena menjalankan program pendidikan secara berjenjang yaitu bekerjasama dengan lembaga administrasi negara melalui diklat yang diikuti oleh aparatur pemerintah Kota Sorong penelitimewawancarai lebih lanjut KABID penilaian kinerja aparatur dan penghargaan bapak Yeheszkel Kalami mengatahkan bahwa:

Dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai aparatur pemerintah maka sangat membutuhkan kemampuan aparatur baik dibidang pengetahuan maupun ketrampilan. Oleh karena itu pengembangan sumber daya aparatur pemerintah melalui pendidikan dan pelatihan sangat dibuthkan guna meningkatkan kualitas dalam pelayanan kepada public. Penerapannya kurang efektif dan efisien, lebih ditingkatkan demi meningkatkan kualitas aparatur dalam penyelenggaraan kepada publik sesuai dengan kebutuhan masyarakat, dan juga perlu adanya peningkatan dan penyediaan sarana dan prasarana agar supaya sumber daya aparatur pemerintah bisa diimplementasikan kegiatan

pendidikan dan pelatihan/program studi banding. (Hasil wawancara pada tanggal 18 februari 2019).

Dari hasil wawancara diatas peneliti dapat menganalisis bahwa dalam menjalankan tugas selaku aparatur pemerintah Kota Sorong sangat membutuhkan kemampuan aparatur yang baik baik dari bidang pengetahuan maupun ketrampilan karena sangat membutuhkan pengembangan sumber daya aparatur pemerintah melalui pendidikan dan pelatihan agar aparatur pemerintah Kota Sorong dapat menjalankan tugasnya dengan baik dalam memberikan pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan pemerintah Kota Sorong harus menyiapkan sarana dan prasarana yang memadai agar dalam memberikan pelayan dapat terlaksana sesuai dengan apa yang diharapkan pemerintah Kota Sorong juga dapat memberikan kegiatan pendidikan kepada aparatur pemerintah Kota Sorong dengan melaksanakan studi bandi bagi aparatur pemerintah. Peneliti mewawancarai lebih lanjut KASUBID pengembangan karier dan promosi Ibu Leberina Mainolo mengatahkan bahwa:

Pada Perda No 38 ini sangat membatuh dalam peningkatan ASN Kota sorong dikarenakan sudah ditegaska akan diberikan subsidi dan bantua yang diprioritaskan bagi OAP yang berhak untut mendapatkan subsidi bantuan tersebut. (Hasil wawancara pada tanggal 22 februari 2019)

Dari hasil wawancara diatas peneliti dapat menganalisis bahwa berdasarkan perda No 38 Tahun 2013 sangat membantu aparatur sipil Negara yang ada di Kota Sorong di karenakan didalam perda tersebut

sudah ditegaskan bahwa akan diberikan subsidi dan bantuan berupa pendidikan yang di prioritaskan khususnya bagi orang asli papua dan berhak untuk mendapatkan bantuan tersebut hal ini memudahkan aparatur sipil Negara yang ada di Kota Sorong untuk melanjutkan studinya ke jenjang yang lebih tinggi. Peneliti mewawancarai lebih lanjut Kasub disiplin, Dan Penghargaan Ibu Rarhi Fatmawati mengatahkan bahwa: Pengembangan pendidikan pada aparatur pemerintah Kota Sorong belum berjalan dengan baik.(Hasil wawancara pada tanggal 01 maret 2019).

Dari hasil wawancara diatas peneliti dapat menganalisis bahwa pengembangan pendidikan pada aparatur pemerintah Kota Sorong belum berjalan dengan baik dikarenakan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat tidak sesuai dengan apa yang diharapkan hal ini sangat disesali oleh masyarakat Karen pelayanan kurang memuaskan dan mengecewakan masyarakat. Peneliti mewawancarai lebih lanjut Bidang Analisis Pengembangan Karier Ibu Muliani mengatahkan bahwa: Pengembangan pendidikan sumber daya aparatur pemerintah Kota Sorong sudah baik, karena pemerintah mendukung setiap program dari dinas pendidikan untuk memfasilitasi sekolah. (Hasil wawancara pada tanggal 04 maret 2019).

Dari hasil wawancara diatas peneliti dapat menganalisis bahwa pengembangan pendidikan sumber daya aparatur pemerintah Kota Sorong sudah terlaksana dengan baik karena pemerintah mendukung setiap program dari dinas pendidikan untuk memfasilitasi sekolah yang ada di

lingkungan pemerintahan Kota Sorong dan pemerintah juga menyekolahkan aparatur sipil dengara ke jenjang yang lebih tinggi dan memberikan beasiswa bagi orang asli papua. Peneliti mewawancarai lebih lanjut Bidang Pengadministrasi Kepegawaian Ibu Hasmun mengatahkan bahwa:

Berdasarkan perda no 38 tahun 2013 dalam pengembangan pendidikan aparatur pemerintah Kota Sorong pengembangan pendidikan bagi aparatur pemerintah Kota Sorong perlu di tingkatkan lagi. (hasil wawancara tanggal 06 maret 2019)

Dari hasil wawancara di atas peneliti dapat menganalisis bahwa pendidikan merupakan penciptaan suatu lingkungan dimana para pegawai dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan prilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan oleh sebab itu pemerintah perlu mengembangkan pendindidikan aparatur pemerintah Kota Sorong.

2. Penerapan Peraturan Daerah No 38 Tahun 2013 dalam Pengembangan Pelatihan Sumber Daya Aparatur Pemerintah Kota Sorong.

Menurut **Simamora (1995:287)**, mengemukakan bahwa pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian pelatihan, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seorang individu. Pelatihan berkenan dengan peroleh keahlian-keahlian atau pengetahuan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi didalam organisasi. Pengembangan biasanya berkaitan dengan

peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik.

Sedangkan **Mondy, Noe And Premeaux (1999:254)** menyatakan bahwa pengembangan SDM meliputi pelatihan (*training*). Pengembangan (*development*) pengembangan karier (*career development*) dan menilai kinerja (*performance appraisal*). Pelatihan dan pengembangan merupakan upaya manajemen yang terencana dan berkesinambungan untuk memperbaiki tingkat kompetensi pegawai dan kinerja organisasi. Pelatihan (*training*) merupakan kegiatan yang terancang memberikan kesempatan belajar untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian yang diperlukan pada pekerjaan yang sedang dijalani atau yang terkait dengan pekerjaannya. Sedangkan pengembangan (*development*) meliputi kesempatan belajar yang bertujuan untuk lebih meningkatkan pengetahuan (*knowledge*) dan keahlian (*skill*) yang diperlukan dalam pekerjaan yang sedang dijalani. Peneliti mewawancarai Kepala Bidang BKPSDM Ibu Miryam Isir mengatakahkan bahawa:

Lebih baik sekali oleh karena perda no 38 tahun 2013 memberikan wadah/kesmpatan dalam pembangunan pendidikan pelatihan yang mana adalah pembangunana dalam rangka peningkatan penyelenggaraan yang lebih berkualitas yang meliputi penyiapan SDM, pendanaan, peran serta masyarakat,serta sarana dan prasarana yang didasari oleh hukum penyelenggaraanya.(Hasil wawancara tanggal 11,februari.2019)

Dari hasil wawancara diatas peneliti dapat menganalisis bahawa pengembangan pelatian aparatur pemerintah Kota Sorong sangat baik di

karenakan ada peratur pemerintah daerah yang mengatur tentang pengembangan pendidikan dan pembangunan SDM yang ada di Kota Sorong dan memeberikan pendanaan bagi SDM yang ingin melanjutkan pendidikanya serta peran serta masyarakat dalam melaksanakan pendidikan peneliti mewawancarai lebih lanjut KABID Pengembangan kompetensi aparatur bapak Saiful Anam mengatahkan bahwa:

Dalam pengembangan pelatihan sumber daya aparatur pemerintah Kota Sorong menjalankan pelatihan secara berjenjang seperti pelatihan mentor staf, mentor pim IV , mentor Pim III dan pelatihan secara teknis fungsional seperti pelatihan bersasaran tenaga medis dan lain-lain. (Hasil wawancara taggal 15 february 2019)

Dari hasil wawancara diatas peneliti dapat menganalisis bahwa dalam pengembangan dan pelatihan aparatur pemerintah Kota Sorong menjalankan pelatihan bagi aparatur pemerintah Kota Sorong secara berjenjang memberikan pelatihan mentor staf, mentor pim IV dan III secara teknis dan fungsional seperti memberikan pelatihan tenaga mendis dalam pengembangan pelatihan bagi aparatur pemerintah KABID penilaian kinerja aparatur dan penghargaan Sorong Bapak Yehezkel Kalami mengtahkan bahwa:

Pengembangan dan pelatihan sudah sudah berjalan, namun belum optimal, karena kandas sampai bertahun-tahun baru pengembangan dan pelatihan ini baru diadakan lagi sementara dalam melaksanakan tugas dan fungsi sebagai pelayanan publik membutuhkan kemampuan pengetahuan dan ketrampilan apalikasi tingkat pendidikan para paratur yang masih mendominasi oleh tamatan SLTA maka diharapkan oleh pemrintah daerah

mampu menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diembankan. (Hasil wawancara tanggal 18 februari 2019)

Dari hasil wawancara diatas peneliti dapat menganalisis bahwa pengembangan dan pelatihan aparatur pemerintah Kota Sorong sudah dilaksanakan namun belum secara optimal karena pengembangan dan pelatihan di lakukan bertahun-tahun atau dalam waktu yang lama baru dilaksanakan lagi pengembangan dan pelatihan bagi aparatur pemerintah sementara dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai aparatur pemerintah membutuhkan kemampuan pengetahuan dan ketrampilan aplikasi dan kebanyakan aparatur pemerintah Kota Sorong masih mendominasi oleh tamatan SLTA maka sangat diharpkan baleh pemerintah daerah aparatur pemerintah mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan apa yang telah diembankan kepada aparatur pemerinta Kota Sorong. Peneliti mewawancarai lebih lanjut KASUBID pengembangan karier dan promosi Leberina Mainolo ,menyatakan bahwa:

Berdasarkan perda no 38 tahun 2013 didalamnya telah dinyatakan secara rinci tentang jenjang pendidikan dan penerapannya dengan demikian lembaga pendidikan dan tenaga kerja pendidik juga dapat lebih handal memadahi dan menerapkan serta meningkatkan kualitas pendidikan.(Hasil wawancara pada tanggal 22 februari 2019)

Dari hasil wawancara diatas peneliti dapat menganalisis bahwa berdasarkan perda No 38 Tahun 2013 tentang pengembangan dan pelatihan aparatur pemerintah Kota Sorong didalamnya telah di nyatakan

secara rinci tentang jenjang pendidikan dan penerapannya dengan demikian aparatur pemerintah dapat lebih handal dalam menjalankan tugasnya selaku ASN yang baik. Peneliti juga mewawancarai lebih lanjut Kasubdisiplin, Dan Penghargaan Ibu Rarhi Fatmawatih Mengatakan bahwa: Pengembangan dan pelatihan aparatur pemerintah Kota Sorong belum berjalan dengan baik. (Hasil wawancara tanggal 01 maret 2019)

Dari hasil wawancara diatas peneliti dapat menganalisis bahwa pengembangan dan pelatihan aparatur pemerintah Kota Sorong belum berlangsung dengan baik disebabkan aparatur pemerintah Kota Sorong dari tingkat kelurahan sampai dengan tingkat kota masih banyak aparatur pemerintah yang belum mengikuti pelatihan diklat terutama di tingkat kelurahan masih saja aparatur pemerintah tingkat kelurahan belum mengikuti pengembangan pelatihan diklat mentor sehingga sangat mengharapkan perhatian dari pemerintah agar dapat memberikan pelatihan diklat bagi pegawai kelurahan paling tidak tiga bulan satu kali untuk meningkatkan kualitas sumber daya aparatur pemerintah Kota Sorong. Peneliti mewawancarai lebih lanjut Bidang Analisis Pengembangan Karier Ibu Muliani mengatakan bahwa:

Pelatihan sumber daya aparatur pemerintah Kota Sorong sudah baik. (hasil wawancara tanggal 4 maret 2019).

Dari hasil penelitian di atas penelitian peneliti dapat menganalisis bahwa pelatihan sumber daya aparatur pemerintah Kota Sorong sudah baik karena pemerintah Kota Sorong memberikan pelatihan bagi setiap aparatur yang ada di lingkungan Kota Sorong dengan cara mengikuti diklat mentor

pin III. Peneliti mewawancarai lebih lanjut Bidang Pengadministrasi Kepegawaian Ibu Hasmun mengatahkan bahwa:

Berdasarkan perda No 38 Tahun 2013 dalam pengembangan pelatihan sumber daya aparatur pemerintah Kota Sorong pelatihan yang di berikan kepada aparatur pemerintah Kota Sorong masih tergolong kurang dan perlu melakukan pelatihan bagi aparatur pemerintah agar dalam melaksanakan tugas selaku aparatur pemerintah telaksana dengan baik. (Hasil wawancara pada tanggal 06 maret 2019)

Dari hasil wawancara diatas peneliti dapat menganalisis bahwa pengembangan pelatihan dirancang untuk mendapatkan kualitas sumber daya aparatur yang baik dan siap untuk berkopetensi di lingkungan pemerintah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat sehingga sangat penting bagi aparatur pemerintah untuk mengikuti pelatihan.

3. Keahlian Computer Yang Di Miliki Oleh Aparatur Pemerintah Kota Sorong

Peneliti mewawancarai Kepala Bidang BKPSDM Ibu Miryam Isir mengatahkan bahwa:

keahlian computer yang dimiliki aparatur pemerintah Kota Sorong masih kurang dilihat dari jumlah keseluruhan pegawai 3287 pegawai, survey menjumlahkan paling tinggi sekitar 50% atau kurang dari sepuluh pegawai Kota Sorong bisah dalam menggunakan computer. (Hasil wawancara taggal 11 Februari 2019).

Dari hasil wawancara diatas peneliti dapat menganalisis bahwa keahlian computer yang dimiliki oleh aparatur pemerintah Kota Sorong masih kurang karena baru 50% aparatur pemerintah Kota Sorong yang bisa menguasai komputer hal sangat menjangkal dari apa yang diharapkan

bagaimana aparatur pemerintah Kota Sorong bisa mealayani masyarakat dengan baik kalau hanya sebagian aparatur pemerintah yang menguasai computer untuk itu di perlukan agar aparatur pemerintah Kota Sorong mendapat bimbingan khusus tentang cara mengoprasikan computer agar dapat menjalankan tuggasnya dengan baik. Peneliti mewawancarai lebih lanjut bapak KABID Pengembangan kopetensi aparatur Saiful Anam menyatakan bahwa:

Keahlian kempuan yang dimiliki oleh aparatur pemerintah Kota Sorong penguasaan program kompetarisasi aparatur secara menyeluruh aparatur pemerintah Kota Sorong menguasai dan telah mengaplikasikan sesuai pada tugas dan pekerjaan sehari-hari. (Hasil wawancara tanggal 15 februari 2019)

Dari hasil wawancara diatas peneliti dapat menganalisis bahwa keahlian computer yang di miliki oleh aparatur pemerintah Kota Sorong dalam penguasaan program komputerisasi aparatur sudah menjalankan secara menyeluruh karena telah mengaplikasikan dalam kegiatan dan tugas sehari-hari selaku aparatur pemerintah Kota Sorong. Peneliti mewawncarai lebih lanjut KABID Penilaian Kinerja Aparatur Dan Penghargaan Bapak Yeheskel mengatahkan bahwa:

Keahlian mengoprasikan computer yang dimiliki oleh aparatur pemerintah dalam rangka penyelenggaraan kepada masyarakat maupun dalam pelaksanaan tugas-tugas yang lain dimiliki masih kurang sehingga tujuan dalam memberikan pelayan terbaik bagi masyarakat belum dapat tercapai. Peningkatan pengoprasian computer belum dapat tercapai sesuai yang di harapkan. (Hasil wawancara tggal 18 februari 2019).

Dari hasil wawancara di atas peneliti dapat menganalisis bahwa keahlian mengoperasikan computer yang dimiliki oleh aparatur pemerintah Kota Sorong masih kurang sehingga tujuan dalam memberikan pelayanan terbiak bagi masyarakat belum dapat terlaksanakan dengan baik sehingga membutuhkan peningkatan pengoprasian computer bagi aparatur pemerintah Kota Sorong. Peneliti mewawancarai lebih lanjut KASUBID pengembangan karier dan promosi Ibu Leberina Mainolo mengatahkan bahwa:

Masih banyak aparatur pemerintah Kota Sorong yang belum mahir dalam menguasai computer masih dapat dikatakan masih 20% aparatur dilihat dari kinerja aparatur pemerintah Kota Sorong. (Hasil wawancara tanggal 22 februari 2019)

Dari hasil wawancara di atas peneliti dapat menganalisis bahwa masih banyak aparatur pemerintah Kota Sorong yang belum bisa menguasai computer disebabkan dalam memeberikan pelayan yang berhubungan dengan komputerisasi masih lambat dalam memberikan pelayanan sehingga membutuhkan perhatian khusus dari pemerintah bagi untuk meningkatkan pengembangan aparatur pemerintah yang belum menguasai computer agar dapat mengoprasikan computer. Peneliti mewawancarai lebih lanjut Kasub disiplin, dan Penghargaan Ibu Rarhi Fatmawatih mengatahkan bahwa:

Tidak semua aparatur pemerintah Kota Sorong memehami/menguasai computer dan hanya sedikit yang menguasai aplikasi-aplikasi online (aplikasi yang berbasisi online).(Hasil wawancara tanggal 1 maret2019).

Dari hasil wawancara diatas peneliti dapat menganalisis bahwa tidak semua aparatur pemerintah Kota Sorong menguasai computer dan aplikasi online yang ada hanya sebagian dari aparatur pemerintah Kota Sorong yang bisa menguasai computer untuk itu perlu mendapat perhatian khusus dari pemerintah agar dapat meningkatkan kualitas sumber daya aparatur pemerintah Kota Sorong dalam mengaplikasikan computer sehingga dapat bekerja secara efektif dan efisien. Peneliti mewawancarai lebih lanjut Bidang Analisis Pengembangan Karier Ibu Muliani mengatahkan bahwa:

Keahlian computer yang dimiliki oleh aparatur pemerintah Kota Sorong sudah terlatih dalam menggunakan computer.(Hasil wawancara tanggal 04 maret 2019)

Dari hasil wawancara diatas peneliti dapat menganalisis bahwa keahlian computer yang dimiliki oleh aparatur pemerintah Kota Sorong sudah terlatih terlebih dahulu dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat karena aparatur pemerintah Kota Sorong setiap hari nya melakukan pekerjaan berhubungan dengan computer sehingga pemerintah Kota Sorong melatih para aparatur Kota Sorong agar lebih mahir. Peneliti mewawancarai lebih lanjut Bidang Administrasi Kepegawaian Ibu Hasmun mengatahkan bahwa:

Keahlian computer yang dimiliki oleh aparatur pemerintah Kota perlu di tingkatkan lagi. (Hasil wawancara pada tanggal 06 maret 2019).

Dari hasil wawancara diatas peneliti dapat menganalisis bahwa untuk memenuhi keahlian aparatur pemerintah Kota Sorong dalam mengoperasikan computer membutuhkan penyediaan teknologi yang memadai karena merupakan bagian penting yang harus terus dibangun oleh pemerintah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat modern saat ini oleh karena itu di butuhkan aparatur yang bisa memahami dalam menggunakan teknologi untuk mendapatkan informasi agar dapat melaksanakan tugasnya lebih baik lagi.

4. Fasilitas (Berwujud) sarana dan prasarana yang disediakan oleh Pemerintah Kota Sorong dalam memberikan pelayan kepada aparatur

Salah satu syarat dalam organisasi adalah adanya alat atau sarana prasarana yang memadai. Organisasi tidak akan tercapai tujuan yang diharapkan dengan dengan mengabaikan aspek insfrastruktur sarana yang cukup. Alat atau sarana merupakan instrumen bagi seseorang untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan yang sudah ditentukan.

Tanpa alat sarana dan prasarana kinerja tidak akan maksimal. Sumber daya manusia tidak bisa bekerja tanpa sarana prasarana apalagi kondisi sekarang dengan berbagai perkembangan zaman yang semakin kompleks dan global. Kebutuhan sarana dan prasarana menjadi amat sangat penting untuk menunjukkan kinerja dari aparatur pemerintah yang

ada lingkungan Kota Sorong. Peneliti mewawancarai Kepala Bidang BKPSDM Ibu Miryam Isir mengathkan bahwa

Fasilitas sarana dan prasarana yang disediakan oleh Pemkot Sorong dalam tingkatkan/mengunakan kualitas SDM Pemkot Sorong adalah masih kurangnya sarana dan prasarana perpustakaan elektronik dan fasilitas wifi disetiap dinas yang belum tentu ada sehinga menghambat peningkatan kualitas SDM . ASN Pemkot Sorong. (Hasil wawancara taggal 11 februari 2019).

Dari hasil wawancara diatas peneliti dapat menganalisis bahwa fasilitas sarana dan prasarana yang disediakan oleh pemda Kota Sorong dalam menggunakan kualitas sumber daya aparatur pemerintah Kota Sorong masih kurang sarana dan prasarana karena perpustakaan elektronik dan juga wifi belum tentu dimiliki oleh semua instansi yang ada di Kota Sorong sehingga menghambat pengingkatan kualias aparatur pemerintah Kota Sorong dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Peneliti juga mewawancarai lebih lanjut KABID Pengembangan kopetensi aparatur Bapak Saiful Anam mengatakan bahwa:

Secara maksimal aparatur pemerintah Kota Sorong telah menggunakan fasilitas untuk menunjang kinerja dalam rangka meningkat kualitas Sumber daya aparatur. (Hasil wawancara tanggal 15 februari 2019)

Dari hasil wawancara di atas peneliti dapat menganalisis bahwa secara mekanisme aparatur pemerintah Kota Sorong telah menggunakan fasilitas yang diberikan dari pemerintah Kota Sorong untuk menunjang kinerja dalam meningkatkan kualitas sumber daya aparatur pemerintah

Kota Sorong. Peneliti mewawancarai lebih lanjut KABID penilaian kinerja aparatur dan penghargaan Bapak Yehezkel Kalami mengatahkan bahwa:

Fasilitas sarana dan prasarana yang disediakan oleh pemerintah Kota Sorong belum cukup memadai untuk meningkatkan kualitas pelayanan bagi masyarakat. (Hasil wawancara pada tanggal 18 februari 2019).

Dari hasil wawancara diatas peneliti dapat menganalisis bahwa fasilitas sarana dan prasarana yang disediakan oleh pemerintah Kota Sorong belum cukup memadai disebabkan masih ada kantor yang hanya memiliki satu computer dan ada juga sebagian kantor yang belum memiliki gedung dan sarana lainya untuk meningkatkan kualiatas pelayanan bagi masyarakat peneliti mewawan carai lebih lanjut KASUBID pengembangan karier dan promosi Leberina Mainolo mengathkan bahwa:

Fasilitas yang disediakan memadai secara umum (Hasil wawancara tanggal 22 februari 2019)

Dari hasil wawancara di atas peneliti dapat menganalisis bahwa fasilitas yang di sediakan oleh pemerintah Kota Sorong memadai secara umum disebakan sudah ada sebagian kantor yang ada di Kota Sorong yang lengkap sarana dan prasarananya walaupun masih banyak yang belum lengkap tetapi pemerintah Kota Sorong berusaha untuk mengoptimalkan hal tersebut. Peneliti mewawancarai lebih lanjut Kasub disiplin, dan Penghargaan Rarhi Fatmawati mengatahkan bahwa:

Dinas-dinas yang berada diluar kantor Walikota fasilitasnya kurang memadai seperti computer dan meja kerja. (Hasil wawancara pada tanggal 1 maret 2019)

Dari hasil wawancara diatas peneliti dapat menganalisis bahwa kantor-kantor yang berda di luar kantor Walikota fasilitas yang di miliki kurang memadai seperti computer dan meja kerja karena ada sebagian kantor yang hanya memiliki beberapa meja kerja dan juga ada kantor yang hanya memiliki satu computer jadi di butuhkan sarana dan prasarana yang lengkap terutama dalam menjalan kinerja pelayanan publik kebutuhan masyarakat semakin tinggi dan instan serta serba ingin cepat dalam mendapatkan pelayanan dari aparatur pemerintah. Peneliti mewawncarai lebih lanjut Bidang Analisis Pengembangan Karier Ibu Muliani mengatahkan bahwa:

Sarana dan prasarana fasilitis yang dimiliki oleh aparatur Kota Sorong sudah baik karena dilihat dari prestasi kerja yang telah dicapai. (Hasil wawancara pada tanggal 04 Maret 2019)

Dari hasil wawancara di atas peneliti dapat menganalisis bahwa sarana dan prasarana yang ada di pemerintah Kota Sorong sudah baik dilihat dari kinerja aparatur pemerintah karena jika sarana dan prasarana Kota Sorong belum memadai maka pelayanan yang diberikan kepada masyarakat akan terganggu dengan kurangnya alat sarana dan prasara baik berupah gedung, meja, computer dan lain sebagainya. Peneliti

mewawancarai lebih lanjut Bidang Pengadministrasi Kepegawaian Ibu Hasmun mengatakan bahwa:

Sarana dan prasarana yang ada belum memadai secara menyeluruh karena masih ada sebagian dinas yang ada di Kota Sorong masih kurang dalam tempat antrian masyarakat, computer, gedung dan lain sebagainya. (hasil wawancara tanggal 06 Maret 2019).

Dari hasil wawancara diatas peneliti dapat menganalisis bahwa sarana yang memadai memberikan dampak signifikan terhadap kinerja aparatur pelayanan. Pelayanan lebih maksimal, kinerja aparatur menjadi lebih baik serta tercapainya tujuan sehingga memerlukan peningkatan sarana dan prasarana yang ada di pemerintahan Kota Sorong.

5. Waktu Kerja Aparatur Pemerintah Kota Sorong

Peneliti mewawancarai Kepala Bidang BKPSDM Ibu Miryam Isir mengatakan bahwa:

Waktu kerja ASN pemkot Sorong adalah sudah sesuai peraturan pemerintah yang telah diatur dalam UU. No. 5 Tahun 2003 kementrian tenaga kerja tentang waktu kerja yaitu selama 8 jam sehari dari pukul 08.00 s/d 16.30 setiap harinya dan itu sudah cukup efektif waktu.(hasil wawancara tanggal 11 Februari 2019).

Dari hasil wawancara diatas peneliti dapat menganalisis bahwa waktu kerja pemda Kota Sorong sesuai dengan peraturan pemerintah dalam UU. No 5 Tahun 2003 oleh kementrian tenaga kerja tentang waktu kerja pegawai yaitu selama 8 jam kerja dalam satu hari mulai dari pukul 08.00 sampai dengan pukul 16.30 dan sudah dikatakan cukup efektif waktu

dalam menjalankan tugas selaku aparatur pemerintah, peneliti mewawancarai lebih lanjut KABID Pengembangan kompetensi aparatur

Bapak Saiful Anam mengatakakan bahwa:

Secara rutin waktu kerja telah memenuhi standar yang diawali jam 08.00 apel pagi dan diakhiri jam 15.00 apel siang. (Hasil wawancara pada tanggal 15 februari 2019)

Dari hasil wawancara diatas peneliti dapat menganalisis bahwa standar waktu kerja aparatur pemerintah Kota Sorong yaitu mulai dari pukul 08.00 yang di mulai dengan apel pagi oleh aparatur pemerintah Kota Sorong dan diakhiri pada pukul 15.00 untuk apel siang yang di lakukan oleh aparatur pemerintah peneliti mewawancarai lebih lanjut KABID penilaian kinerja aparatur dan penghargaan bapak Yehezkel Kalami mengatakakan bahwa:

Waktu kerja telah diatur baik. Tetapi kadang para ASN tidak disiplin dalam waktu kerja yang telah di tentukan. Kurangnya disiplin dan kesadaran diri.(Hasil wawancara pada tanggal 18 februari 2019)

Dari hasil wawancara diatas peneliti dapat menganalisis bahwa waktu kerja pegawai yang di tetapkan oleh peraturan UU. No 5 Tahun 2003 sudah diatur secara baik, tetapi kadang aparatur pemerintah Kota Sorong tidak disiplin terhadap waktu kerja yang telah di tentukan Karen disebabkan kurangnya disiplin dan kesadaran diri dari aparatur pemerintah Kota Sorong peneliti mewawancarai lebih lanjut KASUBID

pengembangan karier dan promosi Ibu Leberina Mainolo mengatakan bahwa:

Waktu kerja pegawai sudah sesuai dengan datang dan pulang. (Hasil wawancara pada tanggal 22 februari 2019)

Dari hasil wawancara diatas peneliti dapat menganalisis bahwa waktu kerja pegawai sudah sesuai dengan ketentuan masuk kerja dan jam untuk pulang yang di laksanakan oleh aparatur pemerintah Kota Sorong yaitu datang pada pukul 08.00 dan pulang pada pukul 16.30 sesuai dengan peraturan UU. Peneliti mewawancarai lagi lebih lanjut kasub disiplin, dan penghargaan Ibu Rarhi Fatmawati mengatakan bahwa:

Waktu kerja belum berjalan dengan baik karena tidak ditunjang dengan pemberian insentif baik contoh lauk-pauk dan beban kerja). (Hasil wawancara pada tanggal 1 Maret 2019)

Dari hasil wawancara diatas peneliti dapat menganalisis bahwa waktu kerja belum berjalan dengan baik karena tidak memberikan tunjangan kepada aparatur pemerintah Kota Sorong contohnya dengan memberikan lauk-pauk bagi aparatur pemerintah Kota Sorong dan memebrikan beban kerja kepada aparatur pemerintah Kota Sorong. Peneliti mewancarai lebih lanjut Bidang Analisis Pengembangan Karier Ibu Muliani mengatakan bahwa:

Waktu kerja aparatur pemerintah Kota Sorong sudah mulai disiplin baik dibandingkan tahun-tahun sebelumnya. (Hasil wawancara pada tanggal 04 Maret 2019).

Dari hasil wawancara diatas peneliti dapat menganalisis bahwa waktu kerja aparatur pemerintah Kota Sorong sudah ada peningkatan dari tahun-tahun sebelumnya dimana tahun-tahun sebelumnya aparatur pemerintah kota sorong banyak yang menyala gunakan waktu kerja mereka deng tidak memanfaatkan waktu sebaik mungkin namun pada tahun ini terjadi kemajuan dari para aparatur pemerintah kota sorong dengan menggunakan waktu kerja mereka sebaik mungkin dalam meleksanakan tugasnya selaku aparatur pemerintah Kota Sorong.peneliti mewawancarai lebih lanjut pengadministrasi kepegawaian Ibu Hasmun mengatahkan bahwa:

Waktu kerja yang dimiliki oleh aparatur pemerintah Kota Sorong di ataur sesuai dengan peraturan yang berlaku yakni masuk pada pukul 08.00 dan pulang pada pukul 15.30 naman masih ada aparatur pemerintah Kota Sorong yang tidak mematuhi aturan tersebut. (Hasil wawancara pada tanggal 06 maret 2019)

Dari hasil wawacara diatas peneliti dapat menganalisis bahwa waktu kerja yang di miliki oleh aparatur pemerintah Kota Sorong sudah ditetapkan oleh pemerintah damun pada kenyataanya masih ada aparatur pemerintah Kota Sorong yang melagar waktu dengan datang terlambat atau sebaliknya namun pulangny lebih awal sehingga perlu mendapat perhatian kusus dari pemerintah.

6. Penerapan Perda No 38 tentang tingkat pendidikan sumber daya aparatur Pemerintah Kota Sorong.

Peneliti mewawancarai Kepala Bidang BKPSDM Ibu Miryam Isir mengatahkan bahwa penerapan Perda No 38 Tahun 2013 dalam tingkat pendidikan SDM ASN Pemkot sorong sebenarnya belum berjalan dengan baik sebab di Perda No. 38 sudah diberikan aturan/ penjelasan tentang peningkatan kualitas SDM tentang peningkatan kualitas SDM ASN terutama untuk khusus papua/OAP tetapi pada kenyataannya masih banyak saudara-saudara kita yang belum mendapatkan kesempatan untuk menikmati pendidikan sarjana S1/S2.(Hasil wawancara pda tanggal 11 february 2019).

Dari hasil wawancara diatas peneliti dapat menganalisis bahwa penerapan Perda No 38 Tahun 2013 dalam tingkat pendidikan sumber daya manusia aparatur sipil Negara belum terlaksana dengan baik sebab peningkatan kualitas Sumber daya manusia terutam orang asli papua tetapi pada dasarnya masih banyak masyarakat yang belum mendapatkan kesempatan untuk melanjutkan jenjang pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi yaitu S1/S2 . peneliti mewawancarai lebih lanjut KABID Pengembangan kopetensi aparatur bapak Saiful Anam menyatakan bahwa: Mengenai tingkat pendidikan sumber daya aparatur yang berbeda-beda dalam menerapanya dalam bidang tugas sesuai dengan jenjang pendidikan yang diuji melalui kopetensi yang diselenggarakan oleh BKD.(hasil wawancara pada tanggal 15 Februari 2019)

Dari hasil wawancara di atas peneliti dapat menganalisis bahwa tingkat pendidikan sumber daya aparatur pemerintah Kota Sorong

berbeda-beda dalam penerapan pelayanan kepada masyarakat dalam bidang tugas sesuai dengan dengan jenjang pendidikan yang dimiliki oleh aparatur pemerintah kota sorong yang diuji melalui kopetensi yang diselenggarakan oleh badan kepegawaian daerah Kota Sorong. Peneliti mewawancarai KABID penilayan kinerja aparatur dan penghargaan bapak Yehezkel Kalami mengatakan bahwa:

Dalam penerapan tentang Perda ini tingkat ASN telah minim sehingga terkadang pekerjaan/ kebutuhan masyarakat/pelayanan. (Hasil wawancara pada tanggal 18 februari 2019).

Dari hasil wawancara diatas peneliti dapat menganalisis bahwa penerapan tentang perda ini tingkat Aparatur sipil dengara telah minim sehingga terkadang pekerjaan/kebutuhan masyarakat belum tercapai dengan baik. Peneliti mewawancarai lebih lanjut KASUBID pengembangan karier dan promosi Ibu Leberina Mainolo mengatahkan bahwa:

Dengan adanya perda ini OAP yang hanya berpendidikan SD akan lebih berkesempatan untuk mendapatkan pelatihan dan pendidikan guna meningkatkan keterampilan. (Hasil wawancara pada tanggal 22 februari 2019).

Dari hasil wawancara diatas penelitian dapat menganalisis bahwa dengan adanya perda No 38 Tahun 2013 orang asli papua yang hanya berpendidikan SD kesempatan untuk mendapatkan pelatihan dan pendidikan guna menggunakan ketrampilan bagi aparatur pemerintah Kota

Sorong. Peneliti mewawancarai lebih lanjut Kasubdisiplin Dan Penghargaan Ibu Rarhi Fatmawati mengatahkan bahwa

Belum berjalan dengan baik karena penempatan aparatur ditempatkan tidak sesuai dengan keahlian pendidikan. (Hasil wawancara pada tanggal 1 maret 2019)

Dari hasil wawancara diatas peneliti dapat menganalisis bahwa belum berjalan dengan baik karena penempatan pegawai tidak sesuai dengan pendidikan yang yang di miliki oleh aparatur pemerintah Kota Sorong sehingga dalam menjalankan tugasnya selaku aparatur pemerintah belumterlaksana dengan baik,. Peneliti mewawancarai lebih lanjut Bidang

Analisis Pengembangan Karier Ibu Muliani mengatahkan bahwa:

Mengatahkan bahwa tingkat pendidikan yang dimiliki oleh aparatur pemerintah Kota Sorong sudah baik. (Hasil wawancara pada tanggal 04 maret).

Dari hasil wawancara diatas peneliti dapat menganalisis bahwa tingkat pendidikan yang dimiliki oleh aparatur pemerintah Kota Sorong sudah baik karena hamper sebagian besar aparatur pemerintah kota sorong berpendidikan sarja kita dapat melihat bahwa tingkat pendidikan dari aparatur pemerintah Kota Sorong sudah baik dengan pemerintah setempat menyekolahkan lebih lanjut kejenjang yang lebih tinggi dengan melanjutkan di tinggakta pascasarjana. Peneliti mewawancarai lebih lanjut Pengadministrasi Kepegawaian Ibu Hamun mengatahkan bahwa :

Tingkat pendidikan yang dimiliki oleh aparatur pemerintah Kota Sorong perlu ditingkatkan lagi kejenjang yang lebih tinggi. (hasil wawancara pada tanggal 06 maret 2019)

Dari hasil wawancara diatas peneliti dapat menganalisis bahwa tingkat pendidikan yang dimiliki oleh aparatur pemerintah Kota Sorong perlu ditingkatkan lagi dengan menyekolahkan aparatur pemerintah kejenjang yang lebih tinggi karena masih banyak aparatur pemerintah Kota Sorong yang berpendidikan rendah.

7. Kinerja Aparatur Pemerintah Kota Sorong dalam meningkatkan sumber daya Aparatur Pemerintah Kota Sorong

Aparatur sipil Negara atau pegawai ASN merupakan pelaksanaan dan penanggung jawaban atas pelayanan publik yang diterima oleh masyarakat. Dalam undang-undang (UU) ASN pasal 1 telah dijelaskan bahwa aparatur sipil Negara merupakan profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintah atau disertai tugas Negara lain dan gaji berdasarkan perundang-undang. Selanjutnya, ditegaskan bahwa manajemen pegawai ASN adalah pengelolaan pegawai ASN untuk menghasilkan pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika professional,

bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme.

Pegertian kinerja merupakan suatu wujud dari keberhasilan yang dicapai oleh seorang pegawai atas pekerjaannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja sangat dipengaruhi oleh kebijakan atasan dalam menempatkan posisi pegawai sesuai dengan kebijakan dengan kemampuan yang dimilikinya. **Mangkunegara (2009)** mengartikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Peneliti mewawancarai Ibu Miryam Isir kepala bidang BKPSDM mengatakan bahwa:

Kinerja aparatur Pemkot Sorong dalam meningkatkan SDM aparatur Pemkot Sorong adalah masih kurang sebab para pegawai hanya menyelesaikan tupoksi mereka masing-masing dan jarang ASN meluangkan waktu pribadi mereka, kecuali kalau mereka mengikuti pelatihan/diklat yang dilaksanakan oleh pemerintah daerah. (Hasil wawancara tanggal 11 februari 2019).

Dari hasil wawancara diatas peneliti dapat menganalisis bahwa masih kurang sebab para pegawai hanya menyelesaikan Tupoksinya masing-masing dan aparatur pemerintah Kota Sorong jarang meluangkan waktu pribadinya dalam melaksanakan tupoksinya di kantor selaku aparatur pemerintah mereka hanya meluangkan waktu mereka ketika mereka mengikuti pelatihan/diklat yang dilaksanakan oleh pemerintah Kota Sorong. Peneliti mewawancarai lebih lanjut bapak Saiful Anam KABID pengembangan kompetensi aparatur mengatakan bahwa:

Kinerja aparatur pemerintah Kota Sorong dalam meningkatkan SDA pemerintah Kota Sorong aparatur agar selalu menyelesaikan hasil kinerja sesuai dengan bidang masing-masing. (Hasil wawancara tanggal 15 februai 2019).

Dari hasil wawancara diatas peneliti dapat menganalisis bahwa kinerja aparatur pemerintah Kota Sorong menyelesaikan hasil kinerja sesuai dengan bidang masing-masing dalam menyelesaikan tugasnya selaku aparatur sipil pemerintah Kota Sorong sehingga kinerja dari aparatur pemerintah Kota Sorong terlaksana dngan baik. Peneliti mewawancarai lebih lanjut pegawai kantor BKPSDM Kota Sorong Bapak Yeheskel Kalami KABID penilaian kinerja aparatur dan penghargaan mengatakan bahwa:

Kinerja aparatur pemerintah masih standar karena minimnya sarana/prasarana dan pelatihan pengembangan kinerja para aparatur pemerintah ini. (Hasil wawancara pada tanggal 18 february 2019).

Dari hasil wawancara di atas peneliti dapat menganalisis bahwa kinerja aparatur pemerintah masih standar karena kurangnya sarana dan prasarana yang ada sehuinga dalam meningkatkan kinerja dari aparatur pemerintah belum terlaksanakan dengan baik. Peneliti mewawancarai lebih lanjut pegawai BKPSDM Kota Sorong Ibu Leberina Mainolo KASUBID pengembangan karier dan promosi mengatakan bahwa:

Kinerja aparatur pemerintah Kota Sorong telah sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Dalam hal ini sudah baik.(Hasil wawancara tanggal 22 Februari 2019).

Dari hasil wawancara di atas peneliti dapat menganalisis bahwa kinerja aparatur pemerintah Kota Sorong sudah terlaksana sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan dalam hal ini sudah terlaksana dengan baik dalam melaksanakan tugas selaku aparatur pemerintah Kota Sorong. Peneliti mewawancarai lebih lanjut pegawai BKPSDM Kota Sorong Ibu Rarhi Fatmawati Kasub disiplin dan penghargaan mengatahkan bahwa: Kinerja belum berjalan dengan baik karena karena banyak aparatur ditempatkan tidak sesuai dengan besik yang dimiliki.(Hasil wawancara tanggal 01 maret 2019)

Dari hasil wawancara di atas penelitian diatas peneliti dapat menganalisis kinerja aparatur pemerintah Kota Sorong Belum berjalan dengan baik karena penempatan aparatur pemerintahan yang ada di Kota Sorong tidak sesuai dengan besiknya masing-masing. Peneliti mewawancarai lebih lanjut Ibu Muliani bidang analisis pengembangan karier mengatahkan bahwa: Kinerja paratur pemerintah Kota Sorong mulai terorganisir dengan adanya peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah Kota Sorong. (hasil wawancara tanggal 04 maret 2019)

Dari hasil wawancara di atas peneliti dapat menganalisis bahwa kinerja aparatur pemerintah Kota Sorong sudah mulai terorganisir secara baik dengan memberikan peraturan kepada aparatur pemerintah Kota Sorong dalam melaksanakan tugas selaku abdi Negara untuk mendorong aparatur agar dapat bekerja lebih baik lagi dalam melaksanakan tugasnya.

Peneliti mewawancarai lebih lanjut Ibu Hasmun bidang pengadministrasi kepengawaian mengatakan bahwa:

Kinerja aparatur pemerintah Kota Sorong sudah baik dalam memberikan pelayanan. (Hasil wawancara pada tanggal 06 maret 2019).

Dari hasil wawancara di atas peneliti dapat menganalisis bahwa kinerja aparatur pemerintah Kota Sorong sudah baik dilihat dari pemeberian pelayanan yang di berikan kepada masyarakat karena berfokus pada pelayanan dan tujuan yang dicapai dalam melayani masyarakat di lingkungan pemerintah Kota Sorong

8. Pengembangan Kopetensi Aparatur Pemerintah Kota Sorong.

Pengembangan karier pegawai ASN seperti promosi adalah sangat diharapkan setiap pegawai. Dalam realitanya, pengembangan karier pegawai ASN lebih merupakan suatu implementasi perencanaan karier sebelumnya. Dengan demikian, pengembanan karier pegawai ASN merupakan peningkatan-peningkatan status, tugas, kewenangan, tanggung jawab, dan pada umumnya dibarengi dengan *reward* (balas jasa) yang diterima oleh pegawai ASN yang bersangkutan untuk mencapai suatu rencana puncak karier.

Kopetensi yang dimiliki pegawai ASN secara individu harus mampu mendukung pelaksanaan strategi organisasi, dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan manajemen kearah yang positif. Model kopetensi yang dikaitkan dengan strategi manajemen SDM publik sebenarnya dimulai pada saat rekrutmen calon pegawai ASN dan

seterusnya yakni seleksi, penempatan sampai dengan pengembangan kariernya, sehingga pengembangan kompetensi pegawai tidak merupakan aktivitas yang instan tetapi *by process*. Dalam kaitan ini, modal pengembangan kompetensi pegawai ASN merupakan keterkaitan yang komprehensif, yaitu sebelum menetapkan strategi peningkatan kualitas pegawai ASN, terlebih dahulu perlu memotret kondisi faktual pegawai ASN saat ini secara komprehensif dengan melihatnya dari sudut pandang manajemen SDM. Peneliti mewawancarai Ibu Miryam Isir kepala bidang BKPSDM mengatakkan bahwa:

Pengembangan kompetensi Pemkot Sorong sudah cukup baik program dan sistem pelatihan yang diusulkan untuk meningkatkan kompetensi ASN Kota Sorong tetapi kadang kala pelaksanaannya oleh usulkan terkendala pelaksanaannya oleh biaya /APBD. (Hasil wawancara tanggal 11 februari 2019).

Dari hasil wawancara diatas peneliti dapat menganalisis bahwa pengembangan kompetensi pemerintah Kota Sorong sudah cukup baik system pelatihan yang diusulkan untuk meningkatkan kompetensi aparatur pemerintah Kota Sorong tetapi kadangkala pelaksanaan pelatihan yang diusulkan terkendala oleh biaya/APBD dalam pelksanakan pelatihan aparatur yang ada di Kota Sorong.

Peneliti mewawancarai lebih lanjut Bapak Saiful Anam KABID penilaian kinerja aparatur dan penghargaan mengatakkan bahwa:

Pengembangan kompetensi setiap setiap perjanjian kerja diakan ujian kompetensi (Hasil wawancara tanggal 15 februari 2019)

Dari hasil wawancara diatas peneliti dapat menganalisis bahwa pengembangan kompetensi diadakan setiap perjanjian kerja di beri ujian kompetensi kepada aparatur pemerintah Kota Sorong agar dapat mengembangkan kompetensi yang ada pada aparatur. Peneliti mewawancarai lebih lanjut pegawai BKPSDM Kota Sorong Bapak Yeheskel Kalami KABID penilaian kinerja aparatur dan penghargaan mengathkan bahwa:

Reformasi bidang manajemen publik berdampak pada tuntutan kualifikasi/kopetensi SDM dalam lembaga pemerintah dalam hal ini pengembangan sumber daya aparatur di sektor publik pada masa kini dan masa yang akan datang harus diarahkan kepada penataan kompetensi yang sesuai dengan tugas bidangnya. (Hasil wawancara pada tanggal 18 februari 2019).

Dari hasil wawancara diatas peneliti dapat menganalisis bahwa kompetensi aparatur pemerintah Kota Sorong sesuai dengan bidang reformasi manajmen publik berdampak pada tuntutan kompetensi sumber daya manusia dalam pemerintahan karena pengembangan sumber daya aparatur pemerintah pada masa kini dan masa yang akan datang harus di kembangkan dan di tatah sesuai dengan bidangnya masing-masing di dalam lingkungan pemerintahan. Peneliti mewawancarai lebih lanjut pegawai BKPSDM Kota Sorong Ibu Leberina Mainolo KASUBID pengembangan karier dan promosi mengatahkan bahwa:

Kesadaran dari ASN untuk selalu meningkatkan dari pengetahuan masih kurang.(Hasil wawancara tanggal 22 februari 2019)

Dari hasil wawancara diatas peneliti dapat menganalisis bahwa kesadaran dari aparatu sipil pemerintah Kota Sorong untuk mengembangkan kompetensi yang ada pada diri aparatur pemerintah masih kurang oleh sebab itu di perlukan kesadaran diri dari setiap aparatur pemerintah yang ada di Kota Sorong dalam meningkatkan kompetensi dari ASN. Peneliti mewawancarai lebih lanjut pegawai BKPSDM Kota Sorong Ibu Rarhi Fatmawati kasub disiplin dan penghargaan mengatahkan bahwa:

Belum berjalan dengan baik. (Hasil wawancara pada tanggal 01 maret 2019).

Dari hasil wawancara di atas penelitian diatas peneliti dapat menganalisis bahwa pengembangan kompetensi aparatur Pemerintah Kota Sorong belum terlaksana dengan baik karena keahlian yang dimiliki belum sesuai dengan apa yang diharapkan tidak mengarah sesuai pada profesionalisme dan berdasarkan kompetensi yang dimiliki oleh aparatur Pemerintah Kota Sorong. Peneliti mewawancarai lebih lanjut ibu Muliani bidang analisis pengembangan karier mengathkan bahwa:

Kopetensi aparatur pemerintah Kota Sorong sudah lebih baik. (hasil wawancara pada tanggal 04 maret 2019)

Dari hasil wawancara diatas peneliti dapat menganalisis bahwa kompetensi yang dimiliki oleh aparatur pemerintah Kota Sorong sudah baik karena melalui kotensi aparatur yang baik dapat mewujudkan kinerja secara baik dan mencapai tujuan yang diharapkan. Kopetensi bagaikan sebuah kehidupan dalam suatu instansi yang dimiliki oleh setiap aparatur

yang ada di Kota Sorong dengan berbagai tugas dan tanggung jawab yang berbeda dengan tujuan yang sama sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Peneliti mewawancarai lebih lanjut Ibu Hasmun bidang pengadministrasi kepegawai mengatahkan bahwa

Kopetensi aparatur pemerintah Kota Sorong sudah baik. (Hasil wawancara tanggal 06 maret 2019)

Dari hasil wawancara di atas peneliti dapat menganalisis bahwa kopetensi apatur dilihat dari kinerjanya dalam memeberikan pelayanan kepada ,masyarakat jika pelayananya perjalan baik maka kopetensin aparatur dikatahkan baik pula

9. Disiplin Aparatur Pemerintah Kota Sorong dalam Melaksanakan Tugas.

Disiplin disiplin pegawai negeri sipil (PNS) (sekarang menjadi ASN), adalah kesangupan pegawai ASN untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam perturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilangar maka dijatuhi hukuman disiplin. Kinerja instansi pemerintah adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran atau tujuan instansi pemerintah sebagai penjabaran dari visi, misi dan merencanakan strategi istansi pemerintah yang mengidikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan. Pemerintah menengakkan disiplin pegawai ASN.

Disiplin tersebut tidak terjadi hanya untuk sementara, dan penerapan peraturan disiplin pegawai ASN tersebut harus tegas dan konsisten. Selain itu diharapkan pegawai ASN wajib menjaga dan mengembangkan etika profesinya, namun PP No. 53 Tahun 2010 pegawai ASN tersebut belum dapat mengubah kelakuan buruk pada pegawai ASN. Terdapat pegawai ASN yang tetap mengabaikan ketentuan tersebut, bahkan dengan sengaja melanggarnya. Hal ini antara lain dikarenakan tidak adanya tindakan hukum yang tegas, yang dilakukan oleh para pejabat yang seharusnya memberikan hukuman, tetapi tidak menjatuhkan hukuman terhadap anak buahnya yang telah melakukan pelanggaran. Peneliti mewawancarai Ibu Miryam Isir kepala bidang BKPSDM mengatakan bahwa:

Disiplin aparatur Pemkot Sorong sudah cukup baik, bisa dilihat dari tingkat kehadiran absensi setiap dinas yang dikumpulkan setiap hari melebihi 80% presentase kehadiran pegawai setiap dinas. (Hasil wawancara tanggal 11 februari 2019).

Dari hasil wawancara diatas peneliti dapat menganalisis bahwa disiplin aparatur pemerintah Kota Sorong sudah cukup baik dilihat dari kehadiran absensi pegawai yang ada dari setiap dinas yang masuk di kantor BKPSDM Kota Sorong melebihi 80% kehadiran pegawai setiap dinas yang ada di Kota Sorong. Peneliti mewawancarai lebih lanjut bapak Saiful Anam KABID penilaian kinerja aparatur dan pengembangan mengatakan bahwa:

Disiplin ditetapkan dengan cara ceklok pegawai yang dilakukan setiap masuk kerja dan pulang kerja. (Hasil wawancara dari tanggal 15 februari 2019).

Dari hasil wawancara penulis dapat menganalisis bahwa disiplin pegawai dapat dilihat dari kehadiran pegawai yaitu dengan cara melakukan ceklok pegawai dari jam masuk kerja dan jam pulang pegawai sehingga dapat melihat kehadiran dari aparatur pemerintah Kota Sorong sudah disiplin dalam waktu kerja atau belum. Peneliti mewawancarai lebih lanjut pegawai BKPSDM Kota Sorong bapak Yehezkel Kalami KABID penilaian kinerja aparatur dan penghargaan mengatakkan bahwa:

Dalam rangka menciptakan SDM yang berkualitas dibutuhkan penerapan disiplin yang tinggi. Oleh sebab itu harus menciptakan disiplin kerja yang tinggi dalam rangka mencapai tujuan. Disiplin dalam pekerjaan sangat penting bagi suatu organisasi. Sebab tanpa disiplin tidak ada usaha bagaimana dalam penerapan tujuan bersama. Aparatur pemerintah adalah salah satu usaha terbaik pelajaran masyarakat. Pelajari yang membutuhkan tegas dan professional, disiplin aparatur pemerintah merupakan suatu pemahaman tingkat disiplin aparatur cukup baik pemerintah meningkatkan lagi kedisiplinana aparatur pemerintah. (Hasil wawancara tanggal 18 februari 2019).

Dari hasil wawancara diatas peneliti dapat menganalisis bahwa dalam rangka menciptakan Sumber daya manusia yang kualitas yang berkualitas dibutuhkan penerapan disiplin yang tinggi untuk mencapai tujuan disiplin sangat baik bagi pemerintah sebab tanpa disiplin tidak akan terlaksanakan tujuan yang sudah di tentukan sebelumnya sehingga

perlu meningkatkan lagi kedisiplinan dari aparatur pemerintah Kota Sorong. Peneliti mewawancarai lebih lanjut pegawai BKPSDM Kota Sorong Ibu Leberina Mainolo KASUBID pengembangan karier dan promosi mengatahkan bahwa:

Disiplin ASN Kota Sorong perlu ditingkatkan lagi. (Hasil wawancara tanggal 22 februari 2019).

Dari hasil wawancara di atas peneliti dapat menganalisis bahwa disiplin aparatur pemerintah Kota Sorong perlu ditingkatkan lagi karena masih banya aparatur yang tidak disiplin dalam melaksanakan tugas selaku aparatur pemerintah. Peneliti mewawancarai lebih lanjut pegawai BKSDM Kota Sorong Ibu Rarhi Fatmawati kasub disiplin dan penghargaan mengatahkan bahwa:

Belum berjalan dengan baik karena tidak dituangkan dengang biaya beban kerja, lauk pauk dan kesehjakteraan pegawai dengan baik. (Hasil wawancara tanggal 01 maret 2019).

Dari hasil wawancara diatas peneliti dapat menganalisis bahwa disiplin pegawai belum berjalan dengan baik karena disiplin pegawai tidak di tunjang dengan upah dari pegawai itu sendiri sehingga mengakibatkan kurangnya disiplin dari aparatur pemerintah Kota Sorong. Peneliti mewawancarai lebih lanjut ibu Muliani bidang analisis pengembangan karier mengatahkan bahwa:

Disiplin aparatur pemerintah Kota Sorong masih harus ditegaskan lagi karena masih ada aparatur pemerintah yang lalai dalam menjalankan tugas. (Hasil wawancara pada tanggal 04 maret 2019)

Dari hasil wawancara diatas peneliti dapat menganalisis bahwa disiplin aparatur pemerintah Kota Sorong perlu di tingkatkan lagi disebabkan ada sebagian aparatur pemerintah yang lalai dalam menjalankan tugas dengan melaksanakan tugasnya tidak sesuai dengan waktu kerja yang telah di tetapkan oleh pemerintah sehingga dalam memberikan pelayanan sering terjadi banyak hambatan yang di hadapi oleh masyarakat. Peneliti mewawancarai lebih lanjut ibu Hasmun bidang pengadministrasi kepegawaian mengatakan bahwa Disiplin aparatur pemerintah Kota Sorong saat ini sudah ada peningkatan.(Hasil wawancara tanggal 06 maret 2019)

Dari hasil wawancara diatas peneliti dapat menganalisis bahwa disiplin aparatur Kota Sorong sudah terjadi peningkatan tidak sama dengan tahun-tahun sebelumnya dimana msih banyak aparatur yang melanggar peraturan yang di tetapkan namun pada kali ini sudah terjadi perubahan dimana sebagian besar aparatur pemerintah sudah mematuhi aturan yang di tetapkan.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Bagaimana penerapan perda No 38 Tahun 2013 terhadap efektivitas sumber daya aparatur Pemerintah Kota Sorong

Flippon (2002:60) menyatakan bahwa pengembangan SDM merupakan suatu proses dari Pendidikan dan pelatihan. Pendidikan berkaitan dengan pengetahuan secara umum. Terdapat dua level utama

yang perlu mendapatkan perhatian dalam pendidikan, yaitu manajer organisasi dan tenaga operasional.

a. Pendidikan

Menurut Flippon Dalam Doni Juni Priansa (2017:223) mengatakkan bahwa Pendidikan yang dilakukan bagi manajer organisasi bertujuan dengan berfokus pada peningkatan kemampuan pengetahuan manajer serta kemampuan manajer organisasi untuk ketrampilan dalam mengambil keputusan sedangkan pendidikan bagi staf pegawai operasional dapat dilakukan melalui pelatihan kerja dimana pendidikan tersebut bertujuan agar dapat meningkatkan produktivitas kerja, mengurangi biaya-biaya yang dikeluarkan oleh organisasi, meningkatkan moral, serta mempromosikan stabilitas dan fleksibilitas organisasi. **Temuan** penelitian dilapangan bahwa efektifitas aparatur pemerintah Kota Sorong belum telaksana dengan baik karena pendidikan yang di miliki oleh aparatur pemerintah dalam mengembangkan sumber daya aparatur masih jauh dari apa yang diharapkan karena dalam melaksanakan tugasnya terkadang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan sehingga perlu adanya peningkatan pendidikan bagi aparatur pemerintah dalam mengembangkan sumber daya manusia yang ada di Kota Sorong.

b. Pelatihan

Menurut Fllipon (2002:34) mengatakkan bahwa pelatihan untuk meningkatkan ketrampilan pegawai dalam pengemban

pekerja tentu sesuai dengan pekerjaan terakhir yang diemban oleh pegawai. **Temuan** peneliti di lapangan bahwa efektifitas aparatur pemerintah Kota Sorong terhadap pelatihan untuk meningkatkan kualitas aparatur pemerintah sudah dilaksanakan dan berjalan dengan baik dengan memberikan diklat bagi aparatur pemerintah yang ada dilingkungan pemerintahan Kota Sorong namun perlu melakukan diklat secara menyeluruh agar kualitas sumber daya manusia menjadi lebih baik.

2. Apa faktor-faktor determinan dalam meningkatkan kualitas sumber daya aparatur Pemerintah Kota Sorong

Dalam meningkatkan kualitas sumber daya aparatur pememerintah Kota Sorong memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan professional dalam melaksanakan tugas selaku aparatur pemerintah agar dapat bekerja secara efektif dan efisien.

a. Keahlian computer

Skripsi 2017:46 mengatahkan bahwa keahlian computer yang dimiliki oleh aparatur pemerintah Kota Sorong perlu ditingkatkan karena hanya sebagian aparatur pemerintah Kota Sorong yang bisa mengoprasikan computer. **Temuan** dari hasil penelitian dilapangan peneliti melihat bahwa keahlian computer yang dimiliki aparatur pemerintah Kota Sorong perlu di tingkatkan lagi disebabkan dari semua instansi pemerintah yang ada di kota sorong hanya sebagian kecil aparatur pemerintah Kota Sorong yang bisa mengoprasikan computer

sehingga memerlukan perhatian khusus dari pemerintah Kota Sorong untuk memberikan pelatihan keahlian computer bagi aparatur.

b. Sarana dan prasarana

Skripsi 2017 mengatahkan bahwa sarana dan prasana sangat diperlukan di dalam suatu organisasi sehingga membutuhkan sarana dan prasarana yang memadai namun pada kenyataannya serikali terjadi didalam suatu organisasi bahwa kurangnya sarana dan prasarana baik itu meja, gedung, bangku, computer yang ada di dalam suatu organisasi seringkali sehingga menghambat proses pekerjaan dari aparatur pemerintah. **Temuan** dari hasil penelitian dilapangan peneliti dapat melihat bahwa sarana dan prasana yang ada pada kantor yang ada di Kota Sorong masih kurang memadai dikarenakan masih ada instansi atau kantor yang belum memiliki gedung atau kantor dalam melaksanakan tugas kurangnya kursi bagi masyarakat yang ingin melakukan pengurusan pada instansi-instansi yang ada di Kota Sorong kemudian kurangnya computer yang ada di kantor atau dias-dinas yang ada di Kota Sorong dan bahkan ada kantor yang hanya memiliki satu computer bagaimana mungkin dapat memberikan pelayanan yang maksimal jika hanya memiliki satu computer sehingga di pelukan penambahan sarana dan prasana yang ada di Kota Sorong.

c. Waktu kerja

Skripsi (2017 halaman 50) mengatahkan bahwa disiplin pegawai dalam hal ini mengenai waktu kerja dari pegawai sangat

kurang disebabkan waktu kerja tidak sesuai dengan kenyataanya sedangkan ada sebagian aparatur yang datang terlambat dan pulang lebih awal. **Temuan** dari hasil penelitian dari peneliti di lingkungan pemerintah Kota Sorong waktu kerja dari apartur pemerintah Kota Sorong dilihat sudah ada peningkatan dari aparatur pemerintah Kota Sorong terhadap waktu kerja dari apartur ada yang melaksanakan sesuai dengan waktu kerja yang di tetapkan namun ada juga yang tidak mengikuti waktu yang di tetapkan sehingga memerlukan bantuan dari pemerintah dengan memberikan penghargaan bagi pegawai yang melakukan pekerjaan sesuai dengan waktu yang dikerjakan sehingga ada motivasi kerja dari aparatur pemerintah.

d. Tingkat pendidikan

Skripsi (2017 halaman 43) mengatahkan bahwa tingkat pendidikan pegawai harus lebih tinggi dari pada masyarakat pegawai kantor harus S1 dan maksimal S2 karena hampir seluruh masyarakat berpendidikan tinggi sehingga diharuskan pendidikan para pegawai harus sederajat dengan masyarakat yang ada di lingkungan Kota Sorong agar kinerjanya baik dan dalam menjalankan tugas selaku aparatur harus sesuai dengan ketakwaanya kepada Tuhan yang maha kuasa. **Temuan** dari hasil penelitian tingkat pendidikan yang dimiliki oleh aparatur pemerintah Kota Sorong masih rendah dan perlu di tingkatkan lagi pendidikan dari setiap aparatur pemerintah Kota Sorong agar dapat memberikan pelayanan yang baik.

e. Kinerja aparatur

Skripsi 2017 halaman 58 kinerja pegawai merupakan perilaku dari setiap aparatur mengenai prestasi kerja yang di hasilkan dari aparatur pemerintah sesuai dengan tugasnya masing-masing. **Temuan** dari hasil penelitian dilapangan tentang kinerja pegawai aparatur pemerintah Kota Sorong perlu ditingkatkan lagi sebab prestasi kerja dari aparatur pemerintah Kota Sorong dilihat kurang baik dalam melaksanakan tugasnya dan sangat diharapkan kepada pemerintah Kota Sorong untuk memberikan perhatian khusus bagi aparatur pemerintah Kota Sorong.

f. Kompetensi

Skripsi 2017:63 Kopetensi aparatur pemerintah menjadi dasar dari perekrutmen pegawai sebab kopetensi merupakan hal yang sangat penting dalam kinerja aparatur pemerintah memberikan pelayan kepada masyarakat. **Temuan** dari hasil penelitian di lapangan peneliti melihat bahwa kopetensi yang di miliki oleh aparatur pemerintah Kota Sorong di katakan sudah memadai di karenakan dalam memberikan pelayan kepada masyarakat mereka melaksanaka sesuai dengan aturan-aturan yang telah ditetapkan dan kopetensi dari aparatur sudah dikatakan memaksimal dalam melaksanakan tugasnya. Namun ada juga sebagian dari aparatur pemerintah yang memiliki kopetensi yang kurang.

10. Disiplin

Skripsi halaman 47 mengatahkan bahwa kurangnya disiplin pegawai akan berhimbis pada kenaikan pangkat bagi aparatur yang ada di

lingkungan pemerintah. **Temuan** dari hasil penelitian lapangan mengenai disiplin pegawai Kota Sorong peneliti melihat bahwa disiplin dari aparatur pemerintah Kota Sorong di katakan sudah ada peningkatan dari kedisiplinan tiap aparatur yang ada dilihat dari daftar hadir pegawai sudah banyak aparatur yang disiplin dalam melaksanakan tugasnya selaku aparatur pemerintah.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai aparatur pemerintah Kota Sorong, sudah baik namun perlu di tingkatkan lagi pendidikan dan pengembangan bagi aparatur pemerintah Kota Sorong maka sangat membutuhkan kemampuan aparatur baik di bidang pengetahuan maupun keterampilan, oleh karena itu pengembangan sumber daya aparatur di melalui pendidikan dan pelatihan sangat-sangat di butuhkan guna meningkatkan kualitas aparatur pemerintah Kota Sorong.

2. Dalam meningkatkan kualitas sumber daya aparatur pemerintah Kota Sorong faktor-faktor determinan yang ada di lingkungan aparatur pemerintah Kota Sorong belum baik dalam hal mengenai keahlian komputer, sarana dan prasarana, waktu kerja, tingkat pendidikan, kinerja, kompetensi, dan disiplin yang ada dalam pemerintah Kota Sorong perlu mendapat perhatian khusus dari pemerintah agar dalam melaksanakan tugas selaku aparatur Sipil Negara dapat terlaksana dengan sesuai dengan apa yang diharapkan.

B. Saran

1. Agar kedepannya pemerintah Kota Sorong perlu meningkatkan pengembangan sumber daya manusia dengan cara memberikan pelatihan

dan pendidikan bagi aparatur yang ada di Kota Sorong. Sesuai dengan perda pemerintah Kota Sorong No 38 Tahun 2013.

2. Untuk meningkatkan sumber daya aparatur pemerintah Kota Sorong dibutuhkan pembinaan yang intens bagi aparatur pemerintah Kota Sorong untuk mendapatkan aparat yang profesional dan bertanggung jawab serta memiliki kepekaan sosial dan mampu memberikan pelayanan yang baik bagi masyarakat.

UNIVERSITAS

BOSOWA

DAFTAR PUSTAKA

Sumber Buku.

- Abdurahman, 2003, *Pengertian Efektivitas* :PT Rineke Cipta, Jakarta.
- Achmad S Ruky. 2003. *Sumber Daya Manusia Berkualitas Mengubah Visi Menjadi Realitas*. Edisi Pertama; PT Gremedia Pustaka Utama,. Jakarta.
- Anwar Prabu Mankunegara,2009 *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Rafika Aditama. Bandung.
- Atmosudirdjo Prajudi 2003, *Teori Administrasi*, STIALAN. Jakarta.
- Dja'an Satori.2004, *Metodologi Penelitian Kualitatif*; Alfabeta, Bandung.
- Donni Juni Priansa, 2017, *Manajemen Pelayanan Prima*, Alfabeta Bandung.
- Faisal, Sanafiah, 1990, *Penelitian Kualitatif*; dasar dan aplikasi, Malang : Y A 3 Malang.
- Flippo, Edwin B. 2002, *Personel Menegement (Manajemen Personalia)*.:Erlangga, Jakarta
- Gary Dessler 1994, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1, Jakarta.
- _____ 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid II, Jakarta.
- Gibson, james L. Jhon invancevich & james H Donnely, 1986, *Organisasi Dan Manajemen*,Erlangga, Jakarta.
- Haidjrachman R dan saud husman, 1990, *Manajemen Personalia*, edisi ke4,BPFE UGM, Yogyakarta.
- Harbani Pasalong. 2017, *Teori Administrasi Publik*, Alfabet, Bandung.
- Harjana A,M 2003. *Training SDM yang efektif*, ksnisius, Yokyakarta
- Hasibuang, Melayu SP., 1989, *Manajemen Dasar, Pengertian Dan Masalah*, CV. H. Masangung, Jakarta.

Hayat, 2017, *Manajemen Pelayanan Publik*, PT Raja Grafindo Persada, Depok.

Kadarisman, muh. 2017 manajemen aparatur sipil Negara. Depok: PT RajaGrafindo persada,

Kotler, Philip. 2005. *Manajemen Pemasaran*, Edisi 11 jilid 1 dan 2 pemasaran,:PT. Indeks Jakarta.

Lemabaga Aministrasi Negara.2010. *Pengembangan Kebijakan Dan Strategi Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik*. Jakarta :*Pusat Kajian Manajemen Pelayanan Deputi Bidang Kajian Manajemen Kebijakan Dan Pelayaan Administrasi Negara RI*.

Lukman, Sampara, 2000, *Manajemen Kualitas Pelayanan*, STIA LAN Pres, Jakarta.

Marwansyah, 2014, *Manajemen Sumber daya Manusia*, Alfabeta, Bandung.

Moleong, Laxy.j. 2011, *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: PT. Remaja Rosdakary *Aplikasi*, Gaya Media, Yogyakarta.

M. Dawan Raharjo, 2010, *Intelektual Intelegrasi, Dan Prilkau Politik Dan Bangsa*: Mizan, Bandung

Robbins, Stephen P., 2001, *Organization behavior*, New Jersey : prentice Hall, Inc.

Siagian P. Sondang, 1979, *Filsafat Administrasi*, Gunung Agung, Jakarta.

Simamora, Handry, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, Yogyakarta.

Miryam, 2017, *Upaya Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Bagi Pegawai Kantor Kelurahan Malanu Distrik Sorong Utara Kota Sorong* (Skripsi).

Mondy, Neo & Premeaux, 1999, *Human Resource Managemen*. Massachusetts, Allyn and Bacon.

Sinambela, Ulber.2001. *Asas-Asas Manajemen.Bandung*. PT Refika aditama

Sugiyono, 2012, *Metode Penelitian Kualitatif*, Alfabeta, Bandung.

_____2017, *Metode Penelitian Kuanlitatif & Metode Penelitian Kualitatif*,Alfabeta, Bandung.

_____2014, *Metode Penelitian Kualitatif*, R&D, Cetakan Ke 22, Oktober 2014 Alfabet, Bandung.

Sumarsono, Sony.2009. *Teori Dan Kebijakan Public:Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Grama Ilmu.

Tjiptono, fandy, 1996.*Manajemen Jasa*,: Andi,Yongyakarta

T.Hani Handok 1987, *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, Yongyakarta.

Tjutju Yusniasi dan Suwatno, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid IV Alfabeta Bandung.

Jurnal Imiah

Hayat, 2014 Implikasi Undang-undang Aparatur Sipil Negara Terhadap Peningkatan Kualitas Sumber daya Aparatur. *Jurnal Transformasi Administrasi* Vol.04 No. 01 Ach: Pusat Kajian Dan Pendidikan Aparatur IV Lembaga Administrasi Negara Hal. 649-650.

Sabarudin budiman 2014 Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Tim Pengelolaan Kegiatan Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat Mandiri Pedesaan (PTK PNPM-MP Dikecamatan Masamba Kabupaten Luwu Utara). Volume 1 Nomor hal 58-72 tahun 2014

Marisa Fajar Isyah, Wiji Utami, Sunardi, Sudarsi (2017) Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, Dan Komitmen Sebagai Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Jamber Volume IV nomor 1 hal 131-135 tahun 2017.

Sumber Undang-Undang

Undang-undang nomor 5 tahun 2014 tentang “ Aparatur Sipil Negara”

Peraturan Daerah Kota Sorong Nomor 38 Tahun 2013 tentang “Pembanguna
Dalam Penyelengaran Pendidikan Di Kota Sorong”

Peraturan pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri
sipil (sekarang pegawai ASN)



Lampiran 1 Bukti Peneliti

	PEMERINTAH KOTA SORONG BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SDM (BKPSDM)
ALAMAT : Jl. Kurana - Remu Utara	Email : bkdkotasorong@gmail.com
Nomor : 800/74/BKPSDM	Sorong, 18 Pebruari 2019
Lampiran : -	Kepada
Perihal : <u>Keterangan</u>	Yth. Asisten Direktur Universitas Bosowa Program Pascasarjana Di - <u>Makasar.</u>
Dengan hormat,	
Menunjuk surat dari Asisten Direktur Universitas Bosowa Program Pascasarjana Nomor, 031/B.03/PPs.UNIBOS/1/2019 tanggal 9 Janurai 2019 perihal izin penelitian dan pengambilan data, atas nama :	
Nama	: Miryam Diana Kalagison
Nim	: 4617103005
Program Studi	: Magister Administrasi Publik
Konsentrasi Studi	: Administrasi Publik
Judul Tesis	: Penerapan Peraturan Daerah Nomor 38 Tahun 2013 Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Aparatur Pemerintah Kota Sorong.
Bahwa yang bersangkutan benar – benar telah melakukan penelitian dan pengambilan data sesuai dengan yang di butuhkan.	
Demikian Surat ini kami buat untuk bisa di gunakan sebagaimana mestinya, dan terima kasih.	
Hormat Kami KEPALA BKPSDM KOTA SORONG	
 MIRYAM ISIR, S.Sos Nip. 19620316 198701 2 003	

Lampiran 2 Pedoman Dan Hasil Wawancara

PEDOMAN WAWANCARA

Mengenai : **Penerapan Peraturan Daerah Nomor 38 Tahun 2013 Dalam meningkatkan Kualitas Sumber Daya Aparatur Pemerintah Kota Sorong.**

Pengantar,

Peneliti memohon dengan segala kerendahan hati kepada bapak/ibu/saudara (i) agar kiranya berkenan meluangkan waktu untuk menjawab pertanyaan berikut ini sesuai dengan pemahaman. Pengalaman .dan pengamatan bapak/ibu/saudara (i) tentang kualitas sumber daya aparatur pemerintah Kota Sorong.

Dengan segala perkenaan bapak/ibu/saudara (i) telah menjawab pertanyaan ini peneliti mengucapkan terimakasih

Pertanyaan-pertanyaan:

1. Bagaimana tanggapan Bapak/Ibu/Saudara (i) tentang Penerapan Peraturan Daerah No 38 Tahun 2013 Dalam Pengembangan Pendidikan Sumber Daya Aparatur Pemerintah Di Kota Sorong?
2. Bagaimana tanggapan Bapak/Ibu/Saudara (i) tentang Penerapan Peraturan Daerah No 38 Tahun 2013 Dalam Pengembangan Pelatihan Sumber Daya Aparatur Pemerintah Di Kota Sorong?
3. Bagaimana tanggapan Bapak/Ibu/Saudara (i) tentang Keahlian Computer yang Dimiliki oleh Aparatur Pemerintah Kota Sorong?
4. Bagaimana tanggapan Bapak/Ibu/Saudara (i) tentang Fasilitas (Berwujud) Sarana Dan Prasarana yang Disediakan oleh Pemerintah Kota Sorong

Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Aparatur Pemerintah Kota Sorong?

5. Bagaimana tanggapan Bapak/Ibu/Saudara (i) tentang Waktu Kerja Aparatur Pemerintah Kota Sorong?
6. Bagaimana tanggapan Bapak/Ibu/Saudara (i) tentang Penerapan Peraturan Daerah No 38 Tahun 2013 Dalam tingkat Pendidikan Sumber Daya Aparatur Pemerintah Kota Sorong?
7. Bagaimana tanggapan Bapak/Ibu/Saudara (i) tentang kinerja Aparatur pemerintah kota dalam meningkatkan sumber daya aparatur pemerintah Kota Sorong?
8. Bagaimana tanggapan Bapak/Ibu/Saudara (i) tentang pengembangan kompetensi Aparatur Pemerintah Kota Sorong?
9. Bagaimana tanggapan Bapak/Ibu/Saudara (i) tentang disiplin Aparatur Pemerintah Kota Sorong dalam melaksanakan tugas?

Terimakasih

Matriks Biodata Informan

No	Nama	Jenis kelamin	Pekerjaan	Umur
01.	Miryam isir, S.Sos	Perempuan	PNS	50
02	Saiful Anam, SE	Laki-laki	PNS	51
03	Yehezkel Enos Kalami	Laki-laki	PNS	29
04	Leberina Mainolo,SE	Perempuan	PNS	36
05	Rarhi Fatmawati Achmad, S.Kom	Perempuan	PNS	47
06	Hasmun,SE	Perempuan	PNS	30
07	Muliani,SE	Perempuan	PNS	42

Hasil Pembahasan Data.

1. Judul penelitian.

Penerapan Peraturan Daerah Nomor 30 Tahun 2013 dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Aparatur Pemerintah Kota Sorong.

2. Rumusan masalah

a. Bagaimana Penerapan Perda No. 38 Tahun 2013 Terhadap Efektivitas Sumber Daya Aparatur Pemerintah Kota Sorong?

b. Apa Faktor-Faktor Determinan dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Aparatur Pemerintah Kota Sorong?

3. Focus penelitian

a. Efektifitas SDA

1. Pengembangan
- pendidikan
- pelatihan

3. Faktor-faktor determinan SDA

1. Keahlian computer
2. Sarana dan prasarana
3. Waktu kerja
4. Tingkat pendidikan
5. kinerja
6. Kopetensi
7. Disiplin

4. Informan penelitian

- | | |
|---|-----|
| 1. Kepala Bidang BKPSDM | : 1 |
| 2. KABID Pengembangan kompetensi aparatur | : 1 |
| 3. KABID penilaian kinerja aparatur dan penghargaan | : 1 |
| 4. KASUBID pengembangan karier dan promosi | : 1 |
| 5. Kasub disiplin, dan penghargaan | : 1 |
| 6. Analisis Pengembangan Karier | : 1 |
| 7. Pengadministrasi Kepegawaian | : 1 |

Matriks Pembahasan Hasil Penelitian Ibu Miryam Isir

Rumusan Masalah	Indikator	Hasil Wawancara	Temuan
1. Bagaimana Penerapan Perda No. 38 Tahun 2013 Terhadap Efektivitas Sumber Daya Aparatur Pemerintah Kota Sorong?	Pendidikan	Penerapan perda no 38 tahun 2013 tentang pengembangan pendidikan sumber daya aparatur sipil Negara pemkot sorong adalah sangat baik sekali oleh Karena perda no 38 tahun 2013 ini memberikan kegiatan dasar hukumbagi semua pihak yang hendak menyelenggarakan pendidikan dan pengembangan adat budaya local yang akan bisa di masukan kedalam kurikulum local sehinga bisa di aplikasikan kedalam berbagai jenjang pendidikan baik tingkat dasar sampai dengan	penelitian dilapangan bahwa pengembangan pendidikan aparatur pemerintah kota sorong belum telaksana dengan baik karena pendidikan yang di miliki oleh aparatur pemerintah dalam mengembangkan sumber daya aparatur masih jauh dari apa yang diharapkan karena dalam melaksanakan tugasnya selaku aparatur pemerintah terkadang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan sehinggann perlu adanya peningkatan pendidikan bagi aparatur pemerintah dalam mengembangkan sumber daya manusia yang ada di Kota Sorong.

tingkat penguruan tinggi dan juga tingkat pelatihan dasar/umum bagi masyarakat umum (Hasil wawancara taggal 11 february 2019)

Pelatihan	Lebih baik sekali oleh karena perda no 38 tahun 2013 memberikan wadah/kesmpatan dalam pembangunan pendidikan pelatihan yang mana adalah pembangunana dalam rangka peningkatan penyelenggaraan yang lebih berkualitas yang meliputi penyiapan SDM, pendanaan, peran serta masyarakat,serta sarana dan prasarana yang didasari oleh hukum penyelenggaraanya.(Has il wawancara tanggal 11,february.2019)	Peneliti di lapangan bahwa pelatihan untuk meningkatkan kualitas aparatur pemerintah sudah dilaksanakan dan berjalan dengan baik dengan memberikan diklat baggi aparatur pemerintah yang ada dilingkungan pemerintahan Kota Sorong namun perlu melakukan diklat secara menyeluruh agar kualitas sumber daya manusia menjadi lebih baik.
-----------	---	---

2.Apa Faktor-Faktor Determinan Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Aperatur Pemerintah Kota Sorong?

Keahlian computer	keahlian computer yang dimiliki aparatur pemerintah kota sorong masih kurang dilihat dari jumlah keseluruhan pegawai 3287 pegawai, survey menjumlahkan paling tinggi sekitar 50% atau kurang dari sepuluh pegawai kota sorong bisah dalam menggunakan computer. (Hasil wawancara taggal 11 february 2019	Dari hasil penelitian dilapangan peneliti melihat bahwa keahlian computer yang dimiliki aparatur pemerintah kota sorong perlu di tingkatkan lagi disebabkan dari semua instansi pemerintah yang ada di kota sorong hanya sebagian kecil aparatur merintah Kota Sorong yang bisa mengoprasikan computer sehingga memerlukan perhatian kusus dari pemerintah
-------------------	---	--

kota sorong untuk memberikan peatihan keahlian computer bagi aparatur.

Sarana dan Fasilitas sarana dan prasarana yang disediakan oleh pemkot Sorong dalam tingkatkan/menggunakan kualitas SDM pemkot Sorong adalah masih kurangnya sarana dan prasarana perpustakaan elektronik dan fasilitas wifi disetiap dinas yang belum tentu ada sehingga menghambat peningkatan kualitas SDM . ASN Pemkot Sorong. (Hasil wawancara taggal 11 februari 2019).

dari hasil penelitian dilapangan peneliti dapat melihat bahwa sarana dan prasana yang ada pada kantor yang ada di Kota Sorong masih kurang memadai dikarenakan masih ada instansi atau kantor yang belum memiliki gedung atau kantor dalam melaksanakan tugas kurangnya kursi bagi masyarakat yang ingin melakukan pengurusan pada istansi-istansi yang ada di kota srong kemia kurangnya computer yang ada di kantor atau dias-dinas yang ada di Kota Sorong dan bahkan ada kantor yang hanya memiliki satu computer bagaimana mungkin dapat memberikan pelayanan yang maksimal jika hanya memiliki satu computer sehingga di pelukan penanmbahan sarana dan prasana yang ada di Kota Sorong.

Waktu kerja Waktu kerja ASN pemkot Sorong adalah sudah sesuai peraturan pemerintah yang telah diatur dalam UU.no. 5 tahun 2003 kementrin tenaga kerja tentang waktu kerja yaitu

Dari hasil penelitian dari peneliti di lingkungan pemerintah Kota Sorong waktu kerja dari apartur pemerintah kota sorong dilihat sudah ada peningkatan dari aparatur pemerintah Kota Sorong

selama 8 jam sehari dari pukul 08.00 s/d 16.30 setiap harinya dan itu sudah cukup efektif waktu.(hasil wawancara tanggal 11 februari 2019).

terhadap waktu kerja dari apartur ada yang melaksanakan sesuai dengan waktu kerja yang di tetapkan namaun ada juga yang tidak mengikuti waktu yang di tetapkan sehingga memerlukan bantuan dari pemerintah dengan memberikan penghargaan bagi pegawai yang melakukan pekerjaan sesuai dengan waktu yang dikerjakan sehingga ada motivasi kerja dari aparaturn pemerintah

Tingkat pendidikan

Penerapan perda no 38 tahun 2013 dalam tingkat pendidikan SDM ASN Pemkot Sorong sebenarnya belum berjalan dengan baik sebab di perda no. 38 sudah diberikan aturan/ penjelasan tentang peningkatan kualitas SDM tentang peningkatan kualitas SDM ASN terutama untuk khusus papua/OAP tetapi pada kenyataannya masih banyak saudara-saudara kita yang belum mendapatkan kesempatan untuk menikmati pendidikan sarjana S1/S2.(Hasil wawancara pda tanggal 11 februari 2019).

Dari hasil penelitian tingkat pendidikan yang dimiliki oleh aparaturn pemerintah kota sorong masih rendah dan perlu di tingkatkan lagi pendidikan dari setiap aparaturn pemerintah Kota Sorong agar dapat memberikan pelayanan yang baik.

Kinerja

Kinerja aparaturn pemkot Sorong dalam

dari hasil penelitian dilapang tentang kinerja

meningkatkan SDM pegawai aparatur aparatur Pemkot Sorong adalah masih perlu ditingkatkan lagi kurang sebab para sebab prestasi kerja dari pegawai hanya aparatur pemerintah Kota menyelesaikan tupoksi Sorong dilihat kurang mereka masing-masing baik dalam melaksanakan dan jarang ASN tugasnya dan sangat meluangkan waktu diharapkan kepada pribadi mereka, kecuali pemerintahkota sorong kalau mereka untuk memberikan mengikuti perhatian khusus bagi pelatihan/diklat yang aparatur pemerintah kota dilaksanakan oleh sorong. pemerintah daerah. (Hasil wawancara tanggal 11 februari 2019).

Kopetensi Pengembangan dari hasil penelitian di Kopetensi Pemkot lapangan peneliti Kopetensi Sorong Sudah Cukup bmelihat bahwa Baik Program Dan kopetensi yang di miliki System Pelatihan Yang oleh aparatur pemerintah Diusulkan Untuk kota sorong di katakana Meningkatkan sudah memadahi di Kopetensi ASN Kota karena dalam Sorong Tetapi Kadang memberikan pelayan Kala Pelaksanaanya kepada masyarakat Oleh Usulkan mereka melaksanaa Terkendala sesuai dengan aturan- Pelaksanaanya Oleh aturan yang telah Biaya /APBD. (Hasil ditetapkan dan kopetensi Wawancara Tanggal 11 dari aparatur sudah Februari 2019). dikatakan meksimal dalam melaksanakan tugasnya. Namun ada juga sebagia dari aparatur pemerintah yang memiliki kopetensi yang kurang.

Disiplin Disiplin aparatur dari hasil penelitian pemkot Sorong sudah dilapangan mengenai cukup baik, bisa dilihat diplin pegawai kota dari tingkat kehadiran sorong peneliti melihat

absensi setiap dinas yang dikumpulkan setiap hari melebihi 80% persentase kehadiran pegawai setiap dinas. (Hasil wawancara tanggal 11 februari 2019).

bahwa disiplin dari aparatur pemerinh Kota Sorong di katakana sudah ada peningkatkat dari kedisiplinan tiap aparatur yang ada dilihat dari daftar hadir pegawai sudah banyak aparatur yang disiplin dalam melaksanakan tugasnya selaku aparatur pemetintah.

Matriks Pembahasan Hasil Penelitian Bapak Saiful Anam

Rumusan Masalah	Indikator	Hasil Wawancara	Temuan
1. Bagaimana Penerapan Perda No. 38 Tahun 2013 Terhadap Efektivitas Sumber Daya Aperatur Pemerintah Kota Sorong?	Pendidikan	Dalam pengembangan pendidikan sumber daya aparatur pemerintah Kota Sorong menjalankan program pendidikan dan pelatihan secara berjenjang yang bekerja sama dengan lembaga administrasi Negara melalui Diklat Pim III, Pim II dan Pim IV. (Hasil wawancara pada tanggal 15 februari 2019).	penelitian dilapangan bahwa pengembangan pendidikan aparatur pemerintah kota sorong belum telaksana dengan baik karena pendidikan yang di miliki oleh aparatur pemerintah dalam mengembangkan sumber daya aparatur masih jauh dari apa yang diharapkan karena dalam melaksanakan tugasnya selaku aparatur pemerintah terkadang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan sehingga perlu adanya peningkatan pendidikan bagi aparatur pemerintah dalam mengembangkan sumber daya manusia yang ada di Kota Sorong.
	Pelatihan	Dalam pengembangan pelatihan sumber daya aparatur pemerintah kota sorong	Peneliti di lapangan bahwa pelatihan untuk meningkatkan kualitas aparatur pemerintah sudah

		<p>menjalankan pelatihan secara berjenjang seperti pelatihan mentor staf, mentor pim IV , mentor Pim III dan pelatihan secara teknis fungsional seperti pelatihan bersasaran menengah medis dan lain-lain. (Hasil wawancara tanggal 15 februari 2019)</p>	<p>dilaksanakan dan berjalan dengan baik dengan memberikan diklat baggi aparatur pemerintah yang ada dilingkungan pemerintahan Kota Sorong namun perlu melakukan diklat secara menyeluruh agar kualitas sumber daya manusia menjadi lebih baik.</p>
<p>2. Apa faktor-faktor determinan dalam meningkatkan kualitas sumber daya aperatur pemerintah kota sorong?</p>	<p>Keahlian computer</p>	<p>keahlian kempuan yang dimiliki oleh aparatur pemerintah Kota Sorong penguasaan program kompetarisasi aparatur secara menyeluruh aparatur pemerintah kota sorong menguasai dan telah mengaplikasikan sesuai pada tugas dan pekerjaan sehari-hari. (Hasil wawancara tanggal 15 februari 2019)</p>	<p>Dari hasil penelitian dilapangan peneliti melihat bahwa keahlian computer yang dimiliki aparatur pemerintah Kota Sorong perlu di tingkatkan lagi disebabkan dari semua instansi pemerintah yang ada di Kota Sorong hanya sebagian kecil aparatur merintah Kota Sorong yang bisa mengoprasikan computer sehingga memerlukan perhatian kusus dari pemerintah Kota Sorong untuk memberikan peatihan keahlian computer bagi aparatur.</p>
	<p>Sarana dan prasarana</p>	<p>Secara maksimal aparatur pemerintah Kota Sorong telah menggunakan fasilitas untuk menunjang kinerja dalam rangka meningkat kualitas Sumber daya aparatur. (Hasil wawancara tanggal 15 februari 2019)</p>	<p>dari hasil penelitian dilapangan peneliti dapat melihat bahwa sarana dan prasana yang ada pada kantor yang ada di Kota Sorong masih kurang memadai dikarenakan masih ada instansi atau kantor yang belum memiliki gedung atau kantor dalam melaksanakan tugas</p>

kurangnya kursi bagi masyarakat yang ingin melakukan pengurusan pada instansi-instansi yang ada di Kota Sorong kesian kurangnya computer yang ada di kantor atau dias-dinas yang ada di kota sorong dan bahkan ada kantor yang hanya memiliki satu computer bagaimana mungkin dapat memberikan pelayanan yang maksimal jika hanya memiliki satu computer sehingga diperlukan penambahan sarana dan prasana yang ada di Kota Sorong.

Waktu kerja Secara rutin waktu kerja telah memenuhi standar yang diawali jam 08.00 apel pagi dan diakhiri jam 15.00 apel siang. (Hasil wawancara pada tanggal 15 februari 2019)

Dari hasil penelitian dari peneliti di lingkungan pemerintah Kota Sorong waktu kerja dari aparat pemerintah Kota Sorong dilihat sudah ada peningkatan dari aparat pemerintah Kota Sorong terhadap waktu kerja dari aparat ada yang melaksanakan sesuai dengan waktu kerja yang di tetapkan namaun ada juga yang tidak mengikuti waktu yang di tetapkan sehingga memerlukan bantuan dari pemerintah dengan memberikan penghargaan bagi pegawai yang melakukan pekerjaan sesuai dengan waktu yang dikerjakan sehingga ada motivasi kerja dari aparat pemerintah

Tingkat pendidikan	Mengenai tingkat pendidikan sumber daya aparatur yang berbeda-beda dalam menerapannya dalam bidang tugas sesuai dengan jenjang pendidikan yang diuji melalui kompetensi yang diselenggarakan oleh BKD.(hasil wawancara pada tanggal 15 february 2019)	Dari hasil penelitian tingkat pendidikan yang dimiliki oleh aparatur pemerintah Kota Sorong masih rendah dan perlu ditingkatkan lagi pendidikan dari setiap aparatur pemerintah Kota Sorong agar dapat memberikan pelayanan yang baik.
Kinerja	Kinerja aparatur pemerintah Kota Sorong dalam meningkatkan SDA pemerintah Kota Sorong agar selalu menyelesaikan hasil kinerja sesuai dengan bidang masing-masing. (Hasil wawancara tanggal 15 february 2019).	dari hasil penelitian dilapang tentang kinerja pegawai aparatur pemerintah Kota Sorong perlu ditingkatkan lagi sebab prestasi kerja dari aparatur pemerintah Kota Sorong dilihat kurang baik dalam melaksanakan tugasnya dan sangat diharapkm kepada pemerintah Kota Sorong untuk memberikan perhatian kusus bagi aparatur pemerintah kota sorong.
Kopetensi	Pengembangan kopetensi setiap setiap perjanjian kerja diakan ujian kopetensi (Hasil wawancara tanggal 15 february 2019)	dari hasi penelitian di lapangan peneliti bmelihat bahwa kopetensi yang di miliki oleh aparatur pemerintah Kota Sorong di katakana sudah memadai di karenakan dalam memberikan pelayan kepada masyarakat mereka melaksanaka sesuai dengan aturan-aturan yang telah ditetapkan dan kopetensi dari aparatur

		sudah dikatakan meksimal dalam melaksanakan tugasnya. Namun ada juga sebagaia dari aparatur pemerintah yang memiliki kopetensi yang kurang.
Disiplin	Pengembangan kopetensi setiap setiap perjanjian kerja diakan ujian kopetensi (Hasil wawancara tanggal 15 february 2019)	dari hasil penelitian dilapangan mengenai diplin pegawai Kota Sorong peneliti melihat bahwa disiplin dari aparatur pemerinh kota sorong di katakana sudah ada peningkatkat dari kedisiplinan tiap aparatur yang ada dilihat dari daftar hadir pegawai sudah banyak aparatur yang disiplin dalam melaksanakan tugasnya selaku aparatur pemetintah.

Matriks Pembahasan Hasil Penelitian Bapak Yehezkel Kalami

Rumusan Masalah	Indikator	Hasil Wawancara	Temuan
1. Bagaimana Penerapan Perda No. 38 Tahun 2013 Terhadap Efektivitas Sumber Daya Aperatur Pemerintah Kota Sorong?	Pendidikan	Dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai aparatur pemerintah maka sangat membutuhkan kemampuan aparatur baik dibidang pengetahuan maupun ketrampilan. Oleh karena itu pengembangan sumber daya aparatur pemerintah melalui pendidikan dan pelatihan sangat dibuthkan guna	penelitian dilapangan bahwa pengembangan pendidikan aparatur pemerintah Kota Sorong belum telaksana dengan baik karena pendidikan yang di miliki oleh aparatur pemerintah dalam mengembangkan sumber daya aparatur masih jauh dari apa yang diharapkan karena dalam melaksanakan tugasnya selaku aparatur pemerintah terkadang tidak sesuai dengan apa

meningkatkan kualitas yang diharapkan dalam pelayanan sehingga perlu adanya kepada public. peningkatan pendidikan Penerapannya kurang bagi aparatur pemerintah efektif dan efisien, dalam mengembangkan lebih ditingkatkan demi sumber daya manusia meningkatkan kualitas yang ada di Kota Sorong. aparatur dalam penyelenggaraan kepada public sesuai dengan kebutuhan masyarakat, dan juga perlu adanya peningkatan dan penyediaan sarana dan prasarana agar supaya sumber daya aparatur pemerintah bisa diimplementasikan kegiatan pendidikan dan pelatihan/program studi banding. (Hasil wawancara pada tanggal 18 february 2019)

Pelatihan	Pengembangan dan pelatihan sudah berjalan, namun belum optimal, karena kandas sampai bertahun-tahun baru pengembangan dan pelatihan ini baru diadakan lagi sementara dalam melaksanakan tugas dan fungsi sebagai pelayanan public membutuhkan kemampuan pengetahuan dan ketrampilan apalikasi tingkat pendidikan para paratur yang masih mendominasi oleh tamatan SLTA maka diharapkan oleh	Peneliti di lapangan bahwa pelatihan untuk meningkatkan kualitas aparatur pemerintah sudah dilaksanakan dan berjalan dengan baik dengan memberikan diklat baggi aparatur pemerintah yang ada dilingkungan pemerintahan kota sorong namun perlu melakukan diklat secara menyeluruh agar kualitas sumber daya manusia menjadi lebih baik.
-----------	---	---

		<p>pemrintah daerah mampu menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diembankan. (Hasil wawancara taggal 18 february 2019)</p>	
<p>2.Apa Faktor-Faktor Determinan Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Aperatur Pemerintah Kota Sorong?</p>	<p>Keahlian mengoprasikan computer yang dimiliki oleh aparatur pemerintah dalam rangka penyelenggaraan kepada masyarakat maupun dalam pelaksanaan tugas-tugas yang lain dimiliki masih kurang sehingga tujuan dalam memberikan pelayan terbaik bagi masyarakat belum dapat tercapai. Peningkatan pengoprasian computer belum dapat tercapai sesuai yang di harapkan. (Hasil wawancara tggal 18 february 2019).</p>	<p>Dari hasil penelitian dilapangan peneliti melihat bahwa keahlian computer yang dimiliki aparatur pemerintah kota sorong perlu di tingkatan lagi disebabkan dari semua instansi pemerintah yang ada di kota sorong hanya sebagian kecil aparatur merintah kota sorong yang bisa mengoprasikan computer sehingga memerlukan perhatian kusus dari pemerintah kota sorong untuk memberikan peatihan keahlian computer bagi aparatur.</p>	
	<p>Sarana dan prasarana</p>	<p>Fasilitas sarana dan prasarana yang disediakan oleh pemerintah Kota Sorong belum cukup memadahi untuk meningkatkan kualitas pelayanan bagi masyarakat. (Hasil wawancara pada tanggal 18 february 2019).</p>	<p>dari hasil penelitian dilapangan peneliti dapat melihat bahwa sarana dan prasana yang ada pada kantor yang ada di kota sorong masih kurang memadahi dikarenakan masih ada instansi atau kantor yang belum memiliki gedung atau kantor dalam melaksanakan tugas kurangnya kursi bagi masyarakat yang ingin melakukan pengurusan</p>

pada instansi-instansi yang ada di Kota Sorong kementerian kurangnya computer yang ada di kantor atau dinas-dinas yang ada di Kota Sorong Dan bahkan ada kantor yang hanya memiliki satu computer bagaimana mungkin dapat memberikan pelayanan yang maksimal jika hanya memiliki satu computer sehingga diperlukan penambahan sarana dan prasarana yang ada di Kota Sorong.

Waktu kerja Waktu kerja telah diatur baik. Tetapi kadang para ASN tidak disiplin dalam waktu kerja yang telah ditentukan. Kurangnya disiplin dan kesadaran diri.(Hasil wawancara pada tanggal 18 februari 2019)

Dari hasil penelitian dari peneliti di lingkungan pemerintah Kota Sorong waktu kerja dari aparatur pemerintah Kota Sorong dilihat sudah ada peningkatan dari aparatur pemerintah Kota Sorong terhadap waktu kerja dari aparatur ada yang melaksanakan sesuai dengan waktu kerja yang ditetapkan namun ada juga yang tidak mengikuti waktu yang ditetapkan sehingga memerlukan bantuan dari pemerintah dengan memberikan penghargaan bagi pegawai yang melakukan pekerjaan sesuai dengan waktu yang dikerjakan sehingga ada motivasi kerja dari aparatur pemerintah

Tingkat Dalam penerapan Dari hasil penelitian

pendidikan	tentang Perda ini tingkat ASN telah minim sehingga terkadang pekerjaan/kebutuhan masyarakat/pelayanan. (Hasil wawancara pada tanggal 18 februari 2019).	tingkat pendidikan yang dimiliki oleh aparatur pemerintah Kota Sorong masih rendah dan perlu di tingkatkan lagi pendidikan dari setiap aparatur pemerintah Kota Sorong agar dapat memberikan pelayanan yang baik.
Kinerja	Kinerja aparatur pemerintah masih standar karena minimnya sarana/prasarana dan pelatihan pengembangan kinerja para aparatur pemerintah ini. (Hasil wawancara pada tanggal 18 februari 2019).	dari hasil penelitian dilapang tentang kinerja pegawai aparatur pemerintah Kota Sorong perlu ditingkatkan lagi sebab prestasi kerja dari aparatur pemerintah Kota Sorong dilihat kurang baik dalam melaksanakan tugasnya dan sangat diharapkan kepada pemerintah Kota Sorong untuk memberikan perhatian khusus bagi aparatur pemerintah Kota Sorong.
Kopetensi	Reformasi manajemen bidang public berdampak pada tuntutan kualifikasi/kopetensi SDM dalam lembaga pemerintah dalam hal ini pengembangan sumber daya aparatur di sektor publik pada masa kini dan masa yang akan datang harus diarahkan kepada penataan kopetensi yang sesuai dengan tugas bidangnya. (Hasil wawancara pada tanggal 18 februari	dari hasil penelitian di lapangan peneliti melihat bahwa kopetensi yang di miliki oleh aparatur pemerintah Kota Sorong di katakana sudah memadai di karenakan dalam memberikan pelayan kepada masyarakat mereka melaksanaka sesuai dengan aturan-aturan yang telah ditetapkan dan kopetensi dari aparatur sudah dikatakan meksimal dalam melaksanakan tugasnya. Namun ada

2019).

juga sebagian dari aparatur pemerintah yang memiliki kompetensi yang kurang.

Disiplin

Dalam rangka menciptakan SDM yang berkualitas dibutuhkan penerapan disiplin yang tinggi. Oleh sebab itu harus menciptakan disiplin kerja yang tinggi dalam rangka mencapai tujuan. Disiplin dalam pekerjaan sangat penting bagi suatu organisasi. Sebab tanpa disiplin tidak ada usaha bagaimana dalam penerapan tujuan bersama. Aparatur pemerintah adalah salah satu usaha terbaik pelajaran masyarakat. Pelajari yang membutuhkan tegas dan professional, disiplin aparatur pemerintah merupakan suatu pemahaman tingkat disiplin aparatur cukup baik pemerintah meningkatkan lagi kedisiplinana aparatur pemerintah. (Hasil wawancara tanggal 18 februari 2019).

dari hasil penelitian dilapangan mengenai disiplin pegawai Kota Sorong peneliti melihat bahwa disiplin dari aparatur pemerinh Kota Sorong di katakana sudah ada peningkatkat dari kedisiplinan tiap aparatur yang ada dilihat dari daftar hadir pegawai sudah banyak aparatur yang disiplin dalam melaksanakan tugasnya selaku aparatur pemetintah.

Matriks Pembahasan Hasil Penelitian Ibu Leberina Mainolo

Rumusan Masalah	Indikator	Hasil Wawancara	Temuan
1. Bagaimana Penerapan Perda No. 38 Tahun 2013 Terhadap Efektivitas Sumber Daya Aparatur Pemerintah Kota Sorong?	Pendidikan	Pada perda no 38 ini sangat membatuh dalam peningkatan ASN Kota sorong dikarenakan sudah ditegaska akan diberikan subsidi dan bantuan yang diprioritaskan bagi OAP yang berhak untut mendapatkan subsidi antuan tersebut. (Hasil wawancara pada tanggal 22 february 2019)	penelitian dilapangan bahwa pengembangan pendidikan aparatur pemerintah Kota Sorong belum telaksana dengan baik karena pendidikan yang di miliki oleh aparatur pemerintah dalam mengembangkan sumber daya aparatur masih jauh dari apa yang diharapkan karena dalam melaksanakan tugasnya selaku aparatur pemerintah terkadang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan sehinggann perlu adanya peningkatan pendidikan bagi aparatur pemerintah dalam mengembangkan sumber daya manusia yang ada di Kota Sorong.
	Pelatihan	Berdasarkan perda no 38 tahun 2013 didalamnya telah dinyatakan secara rinci tentang jenjang pendidikan dan penerapannya dengan demikian lembaga pendidikan dan tenaga kerja pendidik juga dapat lebih handal memadahi dan menerpkan serta meningkatkan kualitas pendidikan.(Hasil wawancara pada tanggal 22 february 2019)	Peneliti di lapangan bahwa pelatihan untuk meningkatkan kualitas aparatur pemerintah sudah dilaksanakan dan berjalan dengan baik dengan memberikan diklat bagi aparatur pemerintah yang ada dilingkungan pemerintahan Kota Sorong namun perlu melakukan diklat secara menyeluruh agar kualitas sumber daya manusia menjadi lebih baik.
2. Apa Faktor-Faktor Determinan Dalam	Keahlian computer	Masih banyak aparatur pemerintah Kota	Dari hasil penelitian dilapangan peneliti

Meningkatkan
Kualitas Sumber
Daya Aperatur
Pemerintah Kota
Sorong?

Sorong yang belum mahir dalam menguasai computer masih dapat dikatakan masih 20% aparatur dilihat dari kinerja aparatur pemerintah Kota Sorong. (Hasil wawancara tanggal 22 februari 2019)

melihat bahwa keahlian computer yang dimiliki aparatur pemerintah Kota Sorong perlu di tingkatkan lagi disebabkan dari semua instansi pemerintah yang ada di kota sorong hanya sebagian kecil aparatur merintah Kota Sorong yang bisa mengoprasikan computer sehingga memerlukan perhatian kusus dari pemerintah Kota Sorong untuk memberikan peatihan keahlian computer bagi aparatur.

Sarana dan Fasilitas
prasarana yang disediakan
memadahi secara umum (Hasil
wawancara tanggal 22
februari 2019)

dari hasil penelitian dilapangan peneliti dapat melihat bahwa sarana dan prasana yang ada pada kantor yang ada di Kota Sorong masih kurang memadai dikarenakan masih ada instansi atau kantor yang belum memiliki gedung atau kantor dalam melaksanakan tugas kurangnya kursi bagi masyarakat yang ingin melakukan pengurusan pada istansi-istansi yang ada di Kota Sorong kemia kurangnya computer yang ada di kantor atau dinas-dinas yang ada di Kota Sorong dan bahkan ada kantor yang hanya memiliki satu computer bagaimana mungkin dapat memberikan pelayanan yang maksimal jika

		hanya memiliki satu computer sehingga di pelukan penambahan sarana dan prasana yang ada di Kota Sorong.
Waktu kerja	Waktu kerja pegawai sudah sesuai dengan datang dan pulang. (Hasil wawancara pada tanggal 22 february 2019)	Dari hasil penelitian dari peneliti di lingkungan pemerintah Kota Sorong waktu kerja dari aparatur pemerintah Kota Sorong dilihat sudah ada peningkatan dari aparatur pemerintah Kota Sorong terhadap waktu kerja dari aparatur ada yang melaksanakan sesuai dengan waktu kerja yang di tetapkan namaun ada juga yang tidak mengikuti waktu yang di tetapkan sehingga memerlukan bantuan dari pemerintah dengan memberikan penghargaan bagi pegawai yang melakukan pekerjaan sesuai dengan waktu yang dikerjakan sehingga ada motivasi kerja dari aparatur pemerintah
Tingkat pendidikan	Dengan adanya perda ini OAP yang hanya berpendidikan SD akan lebih berkesempatan untuk mendapatkan pelatihan dan pendidikan guna meningkatkan ketrampilan. (Hasil wawancara pada tanggal 22 february 2019).	Dari hasil penelitian tingkat pendidikan yang dimiliki oleh aparatur pemerintah Kota Sorong masih rendah dan perlu di tingkatkan lagi pendidikan dari setiap aparatur pemerintah kota sorong agar dapat memberikan pelayanan yang baik.

Kinerja	Kinerja aparatur pemerintah Kota Sorong telah sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Dalam hal ini sudah baik.(Hasil wawancara tanggal 22 februari 2019	dari hasil penelitian dilapang tentang kinerja pegawai aparatur pemerintah Kota Sorong perlu ditingkatkan lagi sebab prestasi kerja dari aparatur pemerintah Kota Sorong dilihat kurang baik dalam melaksanakan tugasnya dan sangat diharapakm kepada pemerintah Kota Sorong untuk memberikan perhatian kusus bagi aparatur pemerintah Kota Sorong.
Kopetensi	Kesadaran dari ASN untuk selalu meningkatkan pengetahuan masih kurang.(Hasil wawancara tanggal 22 februari 2019)	dari hasi penelitian di lapangan peneliti bmelihat bahwa kopetensi yang di miliki oleh aparatur pemerintah Kota Sorong di katakana sudah memadai di karenakan dalam memberikan pelayan kepada masyarakat mereka melaksanaka sesuai dengan aturan-aturan yang telah ditetapkan dan kopetensi dari aparatur sudah dikatakan meksimal dalam melaksanakan tugasnya. Namun ada juga sebagaia dari aparatur pemerintah yang memiliki kopetensi yang kurang.
Disiplin	Disiplin ASN Kota Sorong perlu ditingkatkan lagi. (Hasil wawancara tanggal 22 februari 2019).	dari hasil penelitian dilapangan mengenai disiplin pegawai Kota Sorong peneliti melihat bahwa disiplin dari aparatur pemerinh kota

sorong di katakana sudah ada peningkatkat dari kedisiplinan tiap aparatur yang ada dilihat dari daftar hadir pegawai sudah banyak aparatur yang disiplin dalam melaksanakan tugasnya selaku aparatur pemetintah.

Matriks Pembahasan Hasil Penelitian

Rumusan Masalah	Indikator	Hasil Wawancara	Temuan
Bagaimana Penerapan Perda No. 38 Tahun 2013 Terhadap Efektivitas Sumber Daya Aperatur Pemerintah Kota Sorong?	Pendidikan	Pengembangan pendidikan pada aparatur pemerintah Kota Sorong belum berjalan dengan baik.(Hasil wawancara pada tanggal 01 maret 2019	penelitian dilapangan bahwa pengembangan pendidikan aparatur pemerintah Kota Sorong belum telaksana dengan baik karena pendidikan yang di miliki oleh aparatur pemerintah dalam mengembangkan sumber daya aparatur masih jauh dari apa yang diharapkan karena dalam melaksanakan tugasnya selaku aparatur pemerintah terkadang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan sehingga perlu adanya peningkatan pendidikan bagi aparatur pemerintah dalam mengembangkan sumber daya manusia yang ada di Kota Sorong.
	Pelatihan	Pengembangan dan pelatihan aparatur	Peneliti di lapangan bahwa pelatihan untuk

		<p>pemerintah Kota Sorong belum berjalan dengan baik. (Hasil wawancara taggal 01 maret 2019)</p>	<p>meningkatkan kualitas aparatur pemerintah sudah dilaksanakan dan berjalan dengan baik dengan memberikan diklat baggi aparatur pemerintah yang ada dilingkungan pemerintahan Kota Sorong namun perlu melakukan diklat secara menyeluruh agar kualitas sumber daya manusia menjadi lebih baik.</p>
<p>2.Apa Faktor-Faktor Determinan Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Aperatur Pemerintah Kota Sorong?</p>	<p>Keahlian computer</p>	<p>Tidak semua aparatur pemerintah Kota Sorong memahami/menguasai computer dan hanya sedikit yang menguasai aplikasi-aplikasi online (aplikasi yang berbasis online).(Hasil wawancara tanggal 1 maret2019).</p>	<p>Dari hasil penelitian dilapangan peneliti melihat bahwa keahlian computer yang dimiliki aparatur pemerintah Kota Sorong perlu di tingkatkan lagi disebabkan dari semua instansi pemerintah yang ada di kota sorong hanya sebagian kecil aparatur merintah Kota Sorong yang bisa mengoprasikan computer sehingga memerlukan perhatian kusus dari pemerintah Kota Sorong untuk memberikan peatihan keahlian computer bagi aparatur.</p>
	<p>Sarana dan prasarana</p>	<p>Dinas-dinas yang berada diluar Kantor Walikota fasilitasnya kurang memadai seperti computer dan meja kerja. (Hasil wawancara pada tanggal 1 maret 2019)</p>	<p>dari hasil penelitian dilapangan peneliti dapat melihat bahwa sarana dan prasana yang ada pada kantor yang ada di Kota Sorong masih kurang memadai</p>

dikarenakan masih ada instansi atau kantor yang belum memiliki gedung atau kantor dalam melaksanakan tugas kurangnya kursi bagi masyarakat yang ingin melakukan pengurusan pada instansi-istansi yang ada di Kota Sorong kemian kurangnya computer yang ada di kantor atau dias-dinas yang ada di kota sorong dan bahkan ada kantor yang hanya memiliki satu computer bagaimana mungkin dapat memberikan pelayanan yang maksimal jika hanya memiliki satu computer sehingga di pelukan penambahan sarana dan prasana yang ada di Kota Sorong.

Waktu kerja	Waktu kerja belum berjalan dengan baik karena tidak tunjang dengan pemberian insentif baik contoh lauk-pauk dan beban kerja). (Hasil wawancara pada tanggal 1 Maret 2019)	Dari hasil penelitian dari peneliti di lingkungan pemerintah Kota Sorong waktu kerja dari apartur pemerintah Kota Sorong dilihat sudah ada peningkatan dari aparatut pemerintah Kota Sorong terhadap waktu kerja dari apartur ada yang melaksanakan sesuai denga waktu kerja yang di tetapkan namun ada juga yang tidak mengikuti waktu yang di tetapkan sehingga memerlukan bantuan dari
-------------	--	---

		pemerintah dengan memberikan penghargaan bagi pegawai yang melakukan pekerjaan sesuai dengan waktu yang dikerjakan sehingga ada motivasi kerja dari aparatur pemerintah
Tingkat pendidikan	Pengembangan pendidikan pada aparatur pemerintah Kota Sorong belum berjalan dengan baik.(Hasil wawancara pada tanggal 01 maret 2019).	Dari hasil penelitian tingkat pendidikan yang dimiliki oleh aparatur pemerintah Kota Sorong masih rendah dan perlu ditingkatkan lagi pendidikan dari setiap aparatur pemerintah Kota Sorong agar dapat memberikan pelayanan yang baik.
Kinerja	Kinerja belum berjalan dengan baik karena karena banyak aparatur ditempatkan tidak sesuai dengan besik yang dimiliki.(Hasil wawancara tanggal 01 maret 2019)	dari hasil penelitian dilapang tentang kinerja pegawai aparatur pemerintah Kota Sorong perlu ditingkatkan lagi sebab prestasi kerja dari aparatur pemerintah Kota Sorong dilihat kurang baik dalam melaksanakan tugasnya dan sangat diharapkm kepada pemerintahkota sorong untuk memberikan perhatian kusus bagi aparatur pemerintah Kota Sorong.
Kopetensi	Belum berjalan dengan baik.(Hasil wawancara pada tanggal 01 maret	dari hasi penelitian di lapangan peneliti bmelihat bahwa

2019).

kopetensi yang di miliki oleh aparatur pemerintah Kota Sorong di katakana sudah memadahi di karenakan dalam memberikan pelayan kepada masyarakat mereka melaksana sesuai dengan aturan-aturan yang telah ditetapkan dan kopetensi dari aparatur sudah dikatakan meksimal dalam melaksanakan tugasnya. Namun ada juga sebaga dari aparatur pemerintah yang memiliki kopetensi yang kurang.

Disiplin

Belum berjalan dengan baik karena tidak dituangkan dengang biaya beban kerja, lauk pauk dan kesehjakteraan pegawai dengan baik. (Hasil wawancara tanggal 01 maret 2019).

dari hasil penelitian dilapangan mengenai diplin pegawai kota sorong peneliti melihat bahwa disiplin dari aparatur pemerinh Kota Sorong di katakana sudah ada peningkatkat dari kedisiplinan tiap aparatur yang ada dilihat dari daftar hadir pegawai sudah banyak aparatur yang disiplin dalam melaksanakan tugasnya selaku aparatur pemetintah.

Matriks Pembahasan Hasil Penelitian Ibu Muliani

Rumusan Masalah	Indikator	Hasil Wawancara	Temuan
1. Bagaimana Penerapan Perda No. 38 Tahun 2013 Terhadap Efektivitas Sumber Daya Aparatur Pemerintah Kota Sorong?	Pendidikan	Pengembangan pendidikan sumber daya aparatur pemerintah Kota Sorong sudah baik, karena pemerintah mendukung setiap program dari dinas pendidikan untuk memfasilitasi sekolah. (Hasil wawancara pada tanggal 04 maret 2019)	penelitian dilapangan bahwa pengembangan pendidikan aparatur pemerintah Kota Sorong belum telaksana dengan baik karena pendidikan yang di miliki oleh aparatur pemerintah dalam mengembangkan sumber daya aparatur masih jauh dari apa yang diharapkan karena dalam melaksanakan tugasnya selaku aparatur pemerintah terkadang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan sehingga perlu adanya peningkatan pendidikan bagi aparatur pemerintah dalam mengembangkan sumber daya manusia yang ada di Kota Sorong.
	Pelatihan	Pelatihan sumber daya aparatur pemereintah Kota Sorong sudah baik. (hasil wawancara tanggal 4 maret 2019).	Peneliti di lapangan bahwa pelatihan untuk meningkatkan kualitas aparatur pemerintah sudah dilaksanakan dan berjalan dengan baik dengan memberikan diklat baggi aparatur pemerintah yang ada dilingkungan pemerintahan Kota Sorong namun perlu melakukan diklat secara menyeluruh agar kualitas sumber daya manusia menjadi lebih baik.
2. Apa Faktor-Faktor Determinan Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber	Keahlian computer	Keahlian computer yang dimiliki oleh aparatur pemerintah Kota Sorong sudah	Dari hasil penelitian dilapangan peneliti melihat bahwa keahlian computer yang dimiliki

<p>Daya Aperatur Pemerintah Kota Sorong?</p>	<p>terlatih dalam menggunakan computer.(Hasil wawancara tanggal 04 maret 2019)</p>	<p>aparatur pemerintah kota sorong perlu di tingkatkan lagi disebabkan dari semua istansi pemerintah yang ada di kota sorong hanya sebagian kecil aparatur merintah Kota Sorong yang bisa mengoprasikan computer sehingga memerlukan perhatian kusus dari pemerintah Kota Sorong untuk memberikan peatihan keahlian computer bagi aparatur.</p>
<p>Sarana dan prasarana</p>	<p>Sarana dan prasarana fasilitis yang dimiliki oleh aparatur Kota Sorong sudah baik karena dilihat dari prestasi kerja yang telah dicapai. (Hail wawancara pada tanggal 04 maret 2019)</p>	<p>dari hasil penelitian dilapangan peneliti dapat melihat bahwa sarana dan prasana yang ada pada kantor yang ada di Kota Sorong masih kurang memadai dikarenakan masih ada istansi atau kantor yang belum memiliki gedung atau kantor dalam melaksanakan tugas kurangnya kursi bagi masyarakat yang ingin melakukan pengurusan pada istansi-istansi yang ada di Kota Sorong kemian kurangnya computer yang ada di kantor atau dinas-dinas yang ada di Kota Sorong dan bahkan ada kantor yang hanya memiliki satu computer bagaimana mungkin dapat memberikan pelayanan yanbg maksimal jika hanya memiliki satu computer sehinga di</p>

		pelukan penanmbahan sarana dan prasana yang ada di Kota Sorong.
Waktu kerja	Waktu kerja aparaturn pemerintah Kota Sorong sudah mulai disiplin baik dibandingkan tahun-tahun sebelumnya. (Hasil wawancara pada tanggal 04 maret 2019).	Dari hasil penelitian dari peneliti di lingkungan pemerintah Kota Sorong waktu kerja dari aparturn pemerintah Kota Sorong dilihat sudah ada peningkatan dari aparaturn pemerintah Kota Sorong terhadap waktu kerja dari aparturn ada yang melaksanakan sesuai denga waktu kerja yang di tetapkan namaun ada juga yang tidak mengikuti waktu yang di tetapkan sehingga memerlukan bantuan dari pemerintah dengan memberikan penghargaan bagi pegawai yang melakukan pekerjaan sesuai dengan waktu yang dikerjakan sehingga ada motivasi kerja dari aparaturn pemerintah
Tingkat pendidikan	Mengatahkan bahwa tingkat pendidikan yang dimiliki oleh aparaturn pemerintah Kota Sorong sudah baik. (Hasil wawancara pada tanggal 04 maret)	Dari hasil penelitian tingkat pendidikan yang dimiliki oleh aparaturn pemerintah Kota Sorong masih rendah dan perlu di tingkatkan lagi pendidikan dari setiap aparaturn pemerintah Kota Sorong agar dapat memberikan pelayanan yang baik.
Kinerja	Kinerja pemerintah Sorong	paratur dari hasil penelitian dilapang tentang kinerja pegawai aparaturn

	<p>terorganisir dengan adanya peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah Kota Sorong. (hasil wawancara tanggal 04 maret 2019)</p>	<p>pemerintah Kota Sorong perlu ditingkatkan lagi sebab prestasi kerja dari aparatur pemerintah Kota Sorong dilihat kurang baik dalam melaksanakan tugasnya dan sangat diharapkan kepada pemerintah Kota Sorong untuk memberikan perhatian khusus bagi aparatur pemerintah Kota Sorong.</p>
Kopetensi	<p>Kopetensi aparatur pemerintah kota sorong sudah lebih baik. (hasil wawancara pada tanggal 04 maret 2019)</p>	<p>dari hasil penelitian di lapangan peneliti melihat bahwa kopetensi yang dimiliki oleh aparatur pemerintah Kota Sorong dikatakan sudah memadai di karenakan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat mereka melaksanakan sesuai dengan aturan-aturan yang telah ditetapkan dan kopetensi dari aparatur sudah dikatakan maksimal dalam melaksanakan tugasnya. Namun ada juga sebagian dari aparatur pemerintah yang memiliki kopetensi yang kurang.</p>
Disiplin	<p>Disiplin aparatur pemerintah Kota Sorong masih harus ditegaskan lagi karena masih ada aparatur pemerintah yang lalai dalam menjalankan tugas. (Hasil wawancara pada</p>	<p>dari hasil penelitian di lapangan mengenai disiplin pegawai Kota Sorong peneliti melihat bahwa disiplin dari aparatur pemerintah Kota Sorong di katakana sudah ada peningkatkat dari kedisiplinan tiap aparatur</p>

tanggal 04 maret 2019) yang ada dilihat dari daftar hadir pegawai sudah banyak aparatur yang disiplin dalam melaksanakan tugasnya selaku aparatur pemetintah.

Matriks Pembahasan Hasil Penelitian Ibu Hamun

Rumusan Masalah	Indikator	Hasil Wawancara	Temuan
3. Bagaimana Penerapan Perda No. 38 Tahun 2013 Terhadap Efektivitas Sumber Daya Aperatur Pemerintah Kota Sorong?	Pendidikan	Berdasarkan Perda No 38 Tahun 2013 dalam pengembangan pendidikan aparatur pemerintah Kota Sorong pengembangan pendidikan bagi aparatur pemerintah Kota Sorong perlu di tingkatkan lagi. (hasil wawancara tanggal 06 maret 2019)	penelitian dilapangan bahwa pengembangan pendidikan aparatur pemerintah Kota Sorong belum telaksana dengan baik karena pendidikan yang di miliki oleh aparatur pemerintah dalam mengembangkan sumber daya aparatur masih jauh dari apa yang diharapkan karena dalam melaksanakan tugasnya selaku aparatur pemerintah terkadang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan sehingga perlu adanya peningkatan pendidikan bagi aparatur pemerintah dalam mengembangkan sumber daya manusia yang ada di Kota Sorong.
	Pelatihan	Berdasarkan Perda No 38 Tahun 2013 dalam pengembangan pelatihan sumber daya aparatur pemerintah Kota Sorong pelatihan yang di berikan kepada aparatur pemerintah Kota Sorong masih tergolong kurang dan perlu melakukan	Peneliti di lapangan bahwa pelatihan untuk meningkatkan kualitas aparatur pemerintah sudah dilaksanakan dan berjalan dengan baik dengan memberikan diklat baggi aparatur pemerintah yang ada dilingkungan pemerintahan Kota

		<p>pelatihan bagi aparatur pemerintah agar dalam melaksanakan tugas selaku aparatur pemerintah telaksana dengan baik. (Hasil wawancara pada tanggal 06 maret 2019)</p>	<p>Sorong namun perlu melakukan diklat secara menyeluruh agar kualitas sumber daya manusia menjadi lebih baik.</p>
<p>4. Apa Faktor-Faktor Determinan Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Aperatur Pemerintah Kota Sorong?</p>	<p>Keahlian computer</p>	<p>Keahlian computer yang dimiliki oleh aparatur pemerintah Kota perlu di tingkatkan lagi. (Hasil wawancara pada tanggal 06 maret 2019).</p>	<p>Dari hasil penelitian dilapangan peneliti melihat bahwa keahlian computer yang dimiliki aparatur pemerintah Kota Sorong perlu di tingkatkan lagi disebabkan dari semua instansi pemerintah yang ada di Kota Sorong hanya sebagian kecil aparatur merintah Kota Sorong yang bisa mengoprasikan computer sehingga memerlukan perhatian kusus dari pemerintah Kota Sorong untuk memberikan peatihan keahlian computer bagi aparatur.</p>
	<p>Sarana dan prasarana</p>	<p>Sarana dan prasara yang ada belum memadai secara menyeluruh karena masih ada sebagian dinas yang ada di Kota Sorong masih kurang dalam tempat antrian masyarakat, computer, gedung dan lain sebagainya. (hasil wawancara tanggal 06 maret 2019).</p>	<p>dari hasil penelitian dilapangan peneliti dapat melihat bahwa sarana dan prasana yang ada pada kantor yang ada di Kota Sorong masih kurang memadai dikarenakan masih ada instansi atau kantor yang belum memiliki gedung atau kantor dalam melaksanakan tugas kurangnya kursi bagi masyarakat yang ingin melakukan pengurusan pada instansi-istansi yang</p>

ada di Kota Sorong kemia kurangnya computer yang ada di kantor atau dias-dinas yang ada di Kota Sorong dan bahkan ada kantor yang hanya memiliki satu computer bagaimana mungkin dapat memberikan pelayanan yang maksimal jika hanya memiliki satu computer sehingga di perlukan penambahan sarana dan prasana yang ada di Kota Sorong.

Waktu kerja	Waktu kerja yang dimiliki oleh aparatur pemerintah Kota Sorong di ataur sesuai dengan peraturan yang berlaku yakni masuk pada pukul 08.00 dan pulang pada pukul 15.30 namun masih ada aparatur pemerintah Kota Sorong yang tidak mematuhi aturan tersebut. (Hasil wawancara pada tanggal 06 maret 2019)	Dari hasil penelitian dari peneliti di lingkungan pemerintah Kota Sorong waktu kerja dari aparatur pemerintah Kota Sorong dilihat sudah ada peningkatan dari aparatur pemerintah kota sorong terhadap waktu kerja dari aparatur ada yang melaksanakan sesuai dengan waktu kerja yang di tetapkan namun ada juga yang tidak mengikuti waktu yang di tetapkan sehingga memerlukan bantuan dari pemerintah dengan memberikan penghargaan bagi pegawai yang melakukan pekerjaan sesuai dengan waktu yang dikerjakan sehingga ada motivasi kerja dari aparatur pemerintah
-------------	---	--

Tingkat pendidikan	Tingkat pendidikan yang dimiliki oleh	Dari hasil penelitian tingkat pendidikan yang
--------------------	---------------------------------------	---

	<p>aparatur pemerintah kota sorong perlu ditingkatkan lagi kejenjeang yang lebih tinggi. (hasil wawancara pada tanggal 06 maret 2019)</p>	<p>dimiliki oleh aparatur pemerintah Kota Sorong masih rendah dan perlu di tingkatkan lagi pendidikan dari setiap aparatur pemerintah Kota Sorong agar dapat memberikan pelayanan yang baik.</p>
Kinerja	<p>Kinerja aparatur pemerintah Kota Sorong sudah baik dalam memberikan pelayanan. (Hasil wawancara pada tanggal 06 maret 2019).</p>	<p>dari hasil penelitian dilapang tentang kinerja pegawai aparatur pemerintah kota sorong perlu ditingkatkan lagi sebab prestasi kerja dari aparatur pemerintah Kota Sorong dilihat kurang baik dalam melaksakan tugasnya dan sangat diharapkm kepada pemerintah Kota Sorong untuk memberikan perhatian kusus bagi aparatur pemerintah Kota Sorong.</p>
Kopetensi	<p>Kopetensi aparatur pemerintah Kota Sorong sudah baik. (Hasil wawancara tanggal 06 maret 2019)</p>	<p>dari hasi penelitian di lapangan peneliti bmelihat bahwa kopetensi yang di miliki oleh aparatur pemerintah Kota Sorong di katakana sudah memadai di karenakan dalam memberikan pelayan kepada masyarakat mereka melaksanaka sesuai dengan aturan-aturan yang telah ditetapkan dan kopetensi dari aparatur sudah dikatakan meksimal dalam melaksanakan tugasnya. Namun ada juga sebagaia dari aparatur</p>

pemerintah yang memiliki kompetensi yang kurang.

Disiplin aparaturnya dari hasil penelitian pemerintah Kota Sorong saat ini sudah ada peningkatan. (Hasil wawancara tanggal 06 maret 2019)

Disiplin aparaturnya dari hasil penelitian dilapangan mengenai disiplin pegawai Kota Sorong peneliti melihat bahwa disiplin dari aparaturnya Kota Sorong di katakana sudah ada peningkatan dari kedisiplinan tiap aparaturnya yang ada dilihat dari daftar hadir pegawai sudah banyak aparaturnya yang disiplin dalam melaksanakan tugasnya selaku aparaturnya pemetintah.

Matriks Pengembangan Penelitian

No	Focus penelitian	Indicator penelitian	Predictor	Informan
1	Bagaimana Penerapan Perda No. 38 Tahun 2013 Terhadap Efektivitas Sumber Daya Aperatur Pemerintah Kota Sorong?	Pendidikan	Flippon dalam doni juni priansa (2017:223) Judul Buku Manajemen Pelayanan Prima, Pendidikan yang dilakukan bagi manejer organisasi bertujuan dengan berfokus pada peningkatan kemampuan pengetahuan manajer serta kemampuan manajer organisasi untuk ketrampilan dalam mengambil keputusan sedangkan pendidikan bagi staf pegawai oprasional dapat dilakukan melalui pelatihan kerja dimana pendidikan tersebut bertujuan agar dapat meningkatkan produktivitas kerja, mengurangi biaya-biaya	Yehezkel kalami Pengadministrasi pegawai

yang dikeluarkan oleh organisasi, meningkatkan moral, serta mempromosikan stabilitas dan fleksibilitas organisasi. Temuan Dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai aparatur pemerintah maka sangat membutuhkan kemampuan aparatur baik dibidang pengetahuan maupun ketrampilan. Oleh karena itu pengembangan sumber daya aparatur pemerintah melalui pendidikan dan pelatihan sangat dibuthkan guna meningkatkan kualitas dalam pelayanan kepada publik. Penerapannya kurang efektif dan efisien, lebih ditingkatkan demi meningkatkan kualitas aparatur dalam penyelenggaraan kepada public sesuai dengan kebutuhan masyarakat, dan juga perlu adanya peningkatan dan penyediaan sarana dan prasarana agar supaya sumber daya aparatur pemerintah bisa diimplementasikan kegiatan pendidikan dan pelatihan/program studi banding. (Hasil wawancara pada tanggal 18 february 2019)

Pelatihan	Flippon dalam doni juni priansa (2017:223) Judul Buku Manajemen Pelayanan Prima, pelatihan untuk meningkatkan ketrampilan pegawai dalam pengemban pekerja tentu sesuai dengan pekerjaan terakhir yang diemban oleh pegawai. Pengembangan dan pelatihan aparatur pemerintah Kota Sorong belum berjalan dengan baik. (Hasil wawancara tggal	Ibu Rarhi Fatmawatih kasubid. fasilitas dan p rofesi ASN
-----------	--	---

04 februari 2019)

2	Apa Faktor-Faktor Determinan Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Aperatur Pemerintah Kota Sorong?	Keahlian Computer	Skripsi (2017:46) mengatahkan bahwa keahlian computer yang dimiliki oleh aparatur pemerintah Kota Sorong perlu ditingkatkan karena hanya sebagiam aparatur pemerintah Kota Sorong yang bisa mengoprasikan computer. Temuan penelitian keahlian computer yang dimiliki aparatur pemerintah kota sorong masih kurang dilihat dari jumlah keseluruhan pegawai 3287 pegawai, survey menjumlahkan paling tinggi sekitar 50% atau kurang dari sepuluh pegawai Kota Sorong bisa dalam menggunakan computer. (Hasil wawancara taggal 11 februari 2019).	Miryam Isir Kpala bidang BKDSDM
		Sarana dan prasarana	Skripsi (2017 : 47) sarana dan prasana sangat diperlukan di dalam suatu organisasi sehingga membutuhkan sarana dan prasarana yang memadai namun pada kenyataannya serikali terjadi didalam suatu organisasi bahwa kurangnya sarana dan prasarana baik itu meja, gedung, bangku, computer yang ada di dalam suatu organisasi seringkali sehingga menghambat proses pekerjaan dari aparatur pemerintah. Temuan penelitian Fasilitas sarana dan prasarana yang disediakan oleh pemkot Sorong dalam tingkatkan/menggunakan kualitas SDM pemkot Sorong adalah masih kurangnya sarana dan prasarana perpustakaan	Miryam Isir Kpala bidang BKDSDM

	elektronik dan fasilitas wifi disetiap dinas yang belum tentu ada sehingga menghambat peningkatan kualitas SDM . ASN Pemkot Sorong. (Hasil wawancara taggal 11 februari 2019).	
Waktu kerja	Skripsi (2017 halaman : 50) mengatahkan bahwa disiplin pegawai dalam hal ini mengenai waktu kerja dari pegawai sangat kurang disebabkan waktu kerja tidak sesuai dengan kenyataanya sedangkan ada sebagian aparatur yang datang terlambat dan pulang lebih awal.Temuan penelitian Disiplin ditetapkan denagan cara ceklok pegawai yang dilakukan setiap masuk kerja dan pulang kerjar. (Hasil wawancara dari tanggal 15 februari 2019).	Saiful Anam Kabid. Pengembangan Kopetensi Aparatur
Tingkat pendidikan	Skripsi (2017 halam 43) mengatahkan bahwa tingkat pendidikan pegawai harus lebih tinggi dari pada masyarakat pegawai kantor harus S1 dan sangat nasimal S2 karena hamper seluruh masyarakat berpendidikan tinggi sehingga diarsukan pendidikan para pegawai harus sederajat dengan masyarakat yang ada di lingknan Kota Sorong agar kinerjanya baik dan dalam menjalankan tugas selaku aparatur harus sesuai dengan ketakwanya kepada Tuhan yang maha kuasa. Temuan penelitian penerapan Perda No 38 Tahun 2013 dalam tingkat pendididkan SDM ASN pemkot Sorong sebenarnya	Miryam Isir KABID KDSDM

belum berjalan dengan baik sebab di perda no. 38 sudah diberikan aturan/ penjelasan tentang peningkatan kualitas SDM tentang peningkatan kualitas SDM ASN terutama untuk khusus papua/OAP tetapi pada kenyataannya masih banyak saudara-saudara kita yang belum mendapatkan kesempatan untuk menikmati pendidikan sarjana S1/S2.(Hasil wawancara pda tanggal 11 february 2019).

Kinerja **Skripsi 2017 halaman 58**
kinerja pegawai merupakan prilaku dari setiap aparatur mengenai prestasi kerja yang di hasilkan dari aparatur pemerintah sesuai dengan tugasnya masing-masing. Temuan penelitian Kinerja aparatur pemerintah masih standar karena minimnya sarana/prasarana dan pelatihan pengembangan kinerja para aparatur pemerintah ini. (Hasil wawancara pada tanggal 18 february 2019).

Kopetensi **Skripsi 2017 : 63** Kopetensi aparatur pemerintah menjadi dasar dari perekrutmen pegawai sebab kopetensi merupakan hal yang sangat penting dalam kinerja aparatur pemerintah memberikan pelayan kepada masyarakat. Temuan penelitian Kesadaran dari ASN untuk selalu meningkatkan dari pengetahuan masih kurang.(Hasil wawancara tanggal 22 february 2019)

Leberina Mainolo
KASUBID.
Pengangkatan

Disiplin **Skripsi (2017:47)** Yehezkel kalami

mengatakan bahwa Pengadministrasi
kurangnya disiplin pegawai pegawai
akan berhimpas pada kenaikan
pangkat bagi aparatur yang ada
di lingkungan pemerintah.
Temuan penelitian Dalam
rangka menciptakan SDM yang
berkualitas dibutuhkan
penerapan disiplin yang tinggi.
Oleh sebab itu harus
menciptakan disiplin kerja yang
tinggi dalam rangka mencapai
tujuan. Disiplin dalam
pekerjaan sangat penting bagi
suatu organisasi. Sebab tanpa
disiplin tidak ada usaha
bagaimana dalam penerapan
tujuan bersama. Aparatur
pemerintah adalah salah satu
usaha terbaik pelajaran
masyarakat. Pelajari yang
membutuhkan tegas dan
professional, disiplin aparatur
pemerintah merupakan suatu
pemahaman tingkat disiplin
aparatur cukup baik pemerintah
meningkatkan lagi
kedisiplinana aparatur
pemerintah. (Hasil wawancara
tanggal 18 februari 2019).

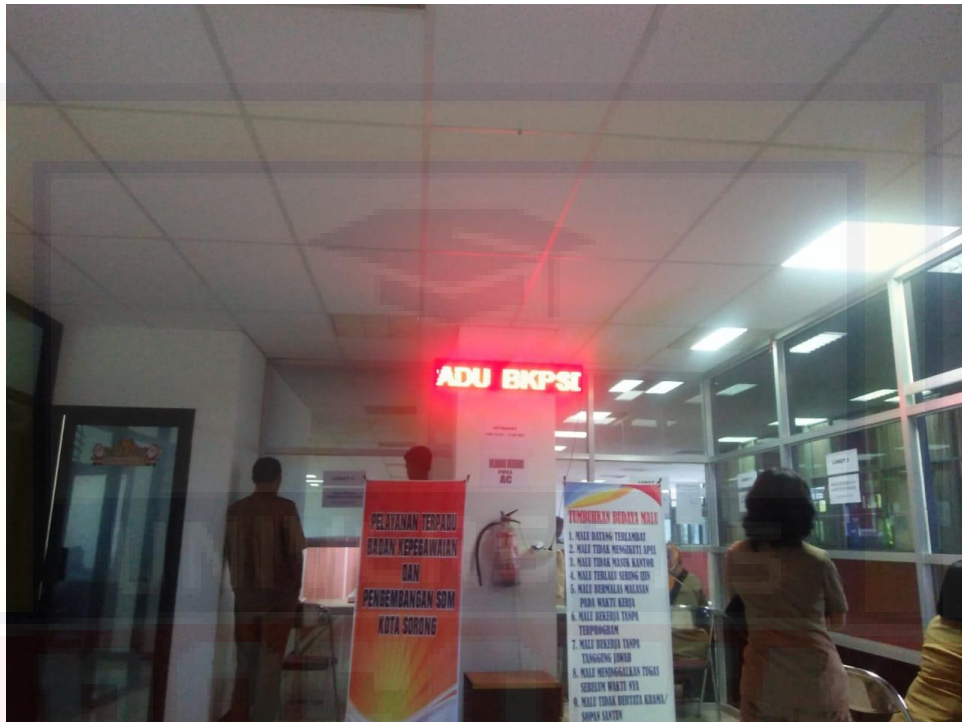
Lampiran 3 foto kegiatan



Kantor Wali Kota Sorong Tampak Dari Depan di foto tanggal 11-02-2019



Kantor Wali Kota Sorong Tampak Dari Blakan di foto tanggal 11-02-2019



Ruangan Kantor BKPSDM Kota Sorong di foto pada tanggal 11-02-2019



Pelayanan Kepada Aparatur Pemerintah Kota Sorong



Pengurusan Kenaikan Pangkat Oleh Aparatur Pemerintah Kota Sorong



Pengantrean Pengurusan Pangkat 04-03-2019



Pengambilan Data Jumlah Pegawai ASN Di Kota Sorong



Wawancara Dengan Ibu Rahmi Fatmah Achmad,S.Ko di foto pada tanggal 01-03-2019



Wawancara Dengan Bapak Saiful Anam, SE di foto pada tanggal 15-02-2019



Wawancara Dengan Ibu Leberina Mainolo di foto pada tanggal 22-02 2019



Pengambilan Data Pegawai di foto pada tanggal 18-02-2019



Pengambilan Data Di Bagian Umum di foto pada tanggal 22-02-2019

Lampiran 4 Peraturan Daerah



SALINAN

WALIKOTA SORONG

PERATURAN DAERAH KOTA SORONG
NOMOR 38 TAHUN 2013

TENTANG

PEMBANGUNAN DALAM PENYELENGGARAAN PENDIDIKAN
DI KOTA SORONG

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
WALIKOTA SORONG,

- Menimbang : a. bahwa penyelenggaraan pendidikan merupakan tanggungjawab bersama antara Pemerintah, orang tua dan masyarakat yang dilaksanakan menurut norma-norma pendidikan dan di arahkan untuk mewujudkan masyarakat gemar belajar (learning society) dengan mengacu pada sistem pendidikan nasional guna menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas sebagai sumber daya pembangunan nasional dan daerah yang bermutu;
- b. bahwa Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 mengamanatkan Pemerintah untuk mengusahakan dan menyelenggarakan satu sistem pendidikan nasional yang meningkatkan keimanan dan ketakwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa serta akhlak mulia dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa yang kemudian diatur dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
- c. bahwa Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2001 tentang Otonomi Khusus bagi Provinsi Papua/Papua Barat memberikan kewenangan kepada Pemerintah Papua /Papua Barat untuk menyelenggarakan pendidikan pada semua jalur, jenjang dan jenis pendidikan di Provinsi Papua/Papua Barat;
- d. bahwa Pemerintah Kota Sorong sebagai salah satu Pemerintah Kabupaten / Kota di Provinsi Papua Barat berkewajiban membangun dan menyelenggarakan Pendidikan di Kota Sorong dengan mengacu pada sistem Pendidikan Nasional dan menonjolkan kekhususan daerah sebagaimana diamanatkan oleh Undang Undang Nomor 21 Tahun 2001 tentang Otonomi Khusus bagi Provinsi Papua/Papua Barat dengan biaya pendidikan yang terjangkau semua penduduk;
- e. bahwa untuk maksud dalam huruf a, huruf b, huruf c, dan huruf d perlu ditetapkan oleh Peraturan Daerah tentang Pembangunan dalam Penyelenggaraan Pendidikan di Kota Sorong;

- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 45 Tahun 1999 tentang Pembentukan Provinsi Irian Jaya Tengah, Provinsi Irian Jaya Barat, Kabupaten Paniai, Kabupaten Mimika, Kabupaten Puncak Jaya dan Kota Sorong, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 173, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3894) sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang Nomor 5 Tahun 2000 tentang Perubahan Atas Undang-undang Nomor 45 Tahun 1999 tentang Pembentukan Provinsi Irian Jaya Tengah, Provinsi Irian Jaya Barat, Kabupaten Paniai, Kabupaten Mimika, Kabupaten Puncak Jaya dan Kota Sorong (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 72, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3960);
2. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2001 tentang Otonomi Khusus bagi Propinsi Papua (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2001 Nomor 135, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4151) sebagaimana telah diubah dengan Undang - Undang Nomor 35 Tahun 2008 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2008 tentang Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2001 tentang Otonomi Khusus bagi Provinsi Papua menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 112, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4884);
3. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (lembaran Negara Nomor 78 Tahun 2003, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4301 Tahun 2003);
4. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437), sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang Nomor 8 Tahun 2005 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 3 Tahun 2005 tentang Perubahan atas Undang-undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah Menjadi Undang-undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 108, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4548);
5. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerinta Daerah (lembaran Negara Nomor 126 Tahun 2004, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4438);
6. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 157, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4586);

7. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 27 Tahun 1990 tentang Pendidikan Pra sekolah (Lembaran Negara Nomor 5 Tahun 1990, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3411);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 28 Tahun 1990 tentang Pendidikan Dasar (Lembaran Negara Nomor 36 Tahun 1990, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3412);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 29 Tahun 1990 tentang Pendidikan Menengah (Lembaran Negara Nomor 37 Tahun 1990, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3413);
11. Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 1991 tentang Pendidikan Luar Biasa (Lembaran Negara Nomor 37 Tahun 1991, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3460);
12. Peraturan Pemerintah Nomor 73 Tahun 1991 tentang Pendidikan Luar Sekolah (Lembaran Negara Nomor 94 Tahun 1991, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3461);
13. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 1992 tentang Tenaga Kependidikan (Lembaran Negara Nomor 68 Tahun 1992, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3484);
14. Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 1992 tentang Peran Serta Masyarakat Dalam Pendidikan Nasional (Lembaran Negara Nomor 69 Tahun 1992, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3485);
15. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 1999 tentang Pendidikan Tinggi (Lembaran Negara Nomor 15 Tahun 1999, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3859);
16. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4496);
17. Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2005 tentang Pedoman Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 165, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4593);
18. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi, dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4737);
19. Peraturan Pemerintah Nomor 55 Tahun 2007 tentang Pendidikan Agama dan Pendidikan Keagamaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 124, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4769);

20. Peraturan Pemerintah Nomor 47 Tahun 2008 tentang Wajib Belajar (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 90, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4863);
21. Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2008 tentang Pendanaan Pendidikan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 91, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4864);
22. Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 194, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4941);
23. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 22 Tahun 2006 tentang Standar Isi pada jenjang Pendidikan Dasar dan Menengah;
24. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 23 Tahun 2006 tentang Standar Kompetensi Lulusan pada jenjang Pendidikan Dasar dan Menengah;
25. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 24 Tahun 2006 tentang Pelaksanaan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 22 Tahun 2006 dan Nomor 23 Tahun 2006;
26. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 12 Tahun 2007 tentang Standar Pengawasan Sekolah /Madrasah;
27. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah;
28. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualitas Akademik dan Kompetensi Guru;
29. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 18 Tahun 2007 tentang Sertifikasi Bagi Guru Dalam Jabatan;
30. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 19 Tahun 2007 tentang Standar Pengelolaan Pendidikan oleh Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah;
31. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2007 tentang Standar Penilaian Pendidikan;
32. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 24 Tahun 2007 tentang Standar Sarana dan Prasarana untuk Sekolah Dasar/Madrasah Ibtidaiyah, Sekolah Menengah Pertama/Madrasah Tsanawiyah, dan Sekolah Menengah Atas/Madrasah Aliyah;
33. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses untuk Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah;

34. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2012 tentang Pungutan dan Sumbangan Biaya Pendidikan pada Satuan Pendidikan Dasar;
35. Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 0151/K/1994, tentang Pembebasan Siswa Sekolah dari Kewajiban Ikut Menanggung Biaya Penyelenggaraan Pendidikan;
36. Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 044/U/2002, tentang Dewan Pendidikan dan Komite Sekolah;
37. Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 162/U/2003, tentang Pedoman Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah;

Dengan Persetujuan Bersama

DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KOTA SORONG

dan

WALIKOTA SORONG

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN DAERAH TENTANG PEMBANGUNAN DALAM PENYELENGGARAAN PENDIDIKAN DI KOTA SORONG

B A B I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kota Sorong.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Walikota dan perangkat Daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintah Daerah.
3. Walikota adalah Walikota Sorong.
4. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang selanjutnya disebut DPRD adalah Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Sorong.
5. Dinas Pendidikan adalah Dinas Pendidikan Kota Sorong.
6. Peraturan Daerah adalah Peraturan Daerah Kota Sorong.
7. Peraturan Walikota adalah Peraturan Walikota Sorong.
8. Majelis Rakyat Papua adalah representasi kultural orang asli Papua yang memiliki wewenang tertentu dalam rangka perlindungan hak-hak orang asli Papua dengan berlandaskan penghormatan adat dan atau budaya, pemberdayaan perempuan dan pemantapan kerukunan hidup umat beragama, yang selanjutnya disingkat MRP.
9. Orang asli Papua adalah orang yang berasal dari rumpun ras dan/atau orang yang diterima dan diakui sebagai orang asli Papua oleh masyarakat adat Papua.
10. Penduduk Kota Sorong selanjutnya disebut sebagai Penduduk adalah semua orang yang menurut ketentuan yang berlaku terdaftar dan bertempat tinggal di Kota Sorong.

10. Masyarakat adalah orang perorangan atau badan hukum yang mempunyai perhatian dan peran dalam bidang pembangunan dan penyelenggaraan pendidikan yang mencakup yayasan, lembaga keagamaan, lembaga swadaya masyarakat, keluarga dan dunia usaha.
11. Pembangunan Pendidikan adalah pembangunan dalam rangka peningkatan penyelenggaraan pendidikan yang lebih berkualitas yang meliputi penyiapan sumber daya manusia, pendanaan, peranserta masyarakat, sarana dan prasarana pendidikan di Kota Sorong;
12. Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan memiliki akhlak mulia, kepribadian luhur, kecerdasan serta ketrampilan yang diperlukan darinya untuk membangun masyarakat, bangsa dan negara.
13. Jalur pendidikan adalah wahana yang dilalui peserta didik untuk mengembangkan potensi dari dalam suatu proses pendidikan yang sesuai dengan tujuan pendidikan.
14. Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemampuan yang dikembangkan;
15. Jenis pendidikan adalah kelompok yang didasarkan pada kekhususan tujuan pendidikan suatu satuan pendidikan.
16. Pendidikan swasta adalah pendidikan yang diselenggarakan oleh dan atas inisiatif serta prakarsa masyarakat sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
17. Peserta didik adalah anggota masyarakat yang berusaha mengembangkan potnsi diri melalui proses pembelajaran yang tersedia pada jalur, jenjang dan jenis pendidikan tertentu.
18. Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan.
19. Pendidik adalah tenaga kependidikan yang trampil untuk mendidik, mengajar dan melatih serta berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator atau sebutan lain yang sesuai dengan keahliannya.
20. Kurikulum adalah seperangkat rencana dan pengaturan mengenai tujuan, isi dan bahan pelajaran serta cara yang digunakan sebagai pedoman penyelenggaraan kegiatan pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan tertentu.
21. Kurikulum lokal adalah kurikulum yang memuat dan mengatur isi dan bahan peajaran yang disesuaikan dengan lingkungan sosial budaya, lingkungan alam, dan kebutuhan pembangunan.
22. Pola pendidikan konvensional adalah pendidikan yang sudah diberlakukan secara nasional yang berlaku pada semua jalur, jenjang dan jenis.
23. Pola pendidikan khusus adalah bentuk pendidikan yang dikelola dan dibina sesuai dengan visi, misi dan tujuan satuan pendidikan.
24. Kelas khusus adalah kelas yang dikelola secara khusus oleh satuan pendidikan untuk kelompok peserta didik tertentu agar mencapai taraf dan mutu penguasaan ilmu, pengetahuan, teknologi dan seni dalam kurun waktu tertentu.
25. Pendidikan jarak jauh adalah pendidikan yang peserta didiknya terpisah dari pendidik dan pembelajarannya menggunakan berbagai sumber belajar melalui teknologi komunikasi, informasi dan media lainnya.
26. Sumber daya pendidikan adalah segala sesuatu yang dipergunakan dalam penyelenggaraan pendidikan yang meliputi tenaga kependidikan, masyarakat, dana, sarana dan prasarana.
27. Subsidi pendidikan adalah pemberian sumber daya dan pelimpahan kewenangan oleh pemerintah Provinsi dan atau Kabupaten/Kota kepada lembaga pendidikan swasta yang memenuhi syarat sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

28. Bantuan adalah pemberian yang bersifat insidental oleh pemerintah, swasta, masyarakat dan atau perorangan kepada lembaga dan atau satuan pendidikan dalam bentuk dana, tenaga, sarana dan prasarana.
29. Pendidikan formal adalah jalur pendidikan yang terstruktur dan berjenjang yang terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan tinggi.
30. Pendidikan nonformal adalah jalur pendidikan diluar pendidikan formal yang dapat dilaksanakan secara terstruktur dan berjenjang.
31. Pendidikan informal adalah jalur pendidikan keluarga dan lingkungan.
32. Lembaga penyelenggara pendidikan swasta adalah lembaga penyelenggara pendidikan swasta nasional dan atau yayasan seperti yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2001 yang memenuhi persyaratan dan memiliki izin menyelenggarakan pendidikan di tanah Papua
31. Dewan pendidikan adalah suatu lembaga mandiri yang beranggotakan berbagai unsur masyarakat yang peduli pendidikan, termasuk para ahli pendidikan yang berfungsi memikirkan, menilai dan menentukan arah kebijakan, serta mengupayakan sumber daya pendukung bagi pembangunan pendidikan di Kota Sorong.
32. Komite Sekolah/Madrasah adalah lembaga mandiri yang beranggotakan orang tua/wali peserta didik, komunitas sekolah serta tokoh masyarakat yang peduli pendidikan.
33. Kebudayaan asli papua adalah kebudayaan yang hidup, tumbuh dan berkembang dilingkungan suku-suku asli rumpun ras Melanesia di Kota Sorong.
34. Community Coli ego adalah suatu lembaga yang melaksanakan program pendidikan profesi.

B A B II **T U J U A N**

Pasal 2

Pembangunan dalam penyelenggaraan pendidikan bertujuan meningkatkan dan mengembangkan peserta didik orang asli papua dan penduduk lainnya yang berkualitas dalam ilmu dan iman, serta cakap, kreatif, mandiri, sehat, demokratis, berbudi pekerti luhur dan bertanggung jawab.

B A B III **PRINSIP PENYELENGGARAAN PENDIDIKAN**

Pasal 3

- (1) Pembangunan pendidikan di Kota Sorong diselenggarakan dengan memberikan prioritas kepada orang asli Papua, secara khusus peserta didik di daerah pinggiran Kota Sorong.
- (2) Pembangunan pendidikan di Kota Sorong diselenggarakan dengan pembebanan kepada masyarakat serendah-rendahnya dengan memperhatikan kemampuan orang tua peserta didik.
- (3) Pembangunan pendidikan di Kota Sorong dilaksanakan untuk membebaskan orang asli Papua dan penduduk lainnya dari kebodohan, kemiskinan, keterbelakangan dan penindasan.

**B A B IV
WEWENANG DAN TANGGUNG JAWAB**

Pasal 4

Pemerintah Kota Sorong berkewenangan :

- a. Mengelola penyelenggaraan pendidikan menengah umum dan kejuruan.
- b. Membina dan menjaga standar mutu penyelenggaraan pendidikan dasar dan menengah.
- c. Menetapkan dan mengatur pedoman penyelenggaraan pendidikan dasar dan menengah.
- d. Mengangkat dan memberhentikan, dan mengelola tenaga pendidik dan kependidikan pada jenjang pendidikan menengah umum dan kejuruan;
- e. Menyelenggarakan pendidikan dasar.
- f. Mengeluarkan izin operasional pendidikan dan penyelenggaraan pendidikan dasar.
- g. Meringkat, memberhentikan dan mengelola pendidik dan tenaga kependidikan untuk jenjang pendidikan dasar.
- h. Menetapkan kriteria daerah terpencil dan pemberian tunjangan.
- i. Melarang dan menutup aktifitas penyelenggaraan pendidikan dasar yang melanggar peraturan perundang-undangan.

Pasal 5

- (1) Pemerintah daerah Kota Sorong bertanggung jawab:
 - a. Menyelenggarakan pendidikan yang bermutu bagi setiap penduduk;
 - b. Menyediakan pendidik dan tenaga kependidikan yang diberlakukan pada setiap satuan pendidikan;
 - c. Menyediakan saran dan prasarana penunjang penyelenggaraan pendidikan;
 - d. Menyediakan dana bagi penyelenggaraan pendidikan di setiap jalur, jenis dan jenjang pendidikan, dan;
 - e. Meningkatkan kemampuan profesional tenaga pendidik dan kependidikan pada setiap jalur, jenjang dan jenis pendidikan.
- (2) Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibebankan dalam anggaran pemerintah daerah Kota Sorong setiap tahun.

**B A B V
HAK DAN KEWAJIBAN PENDUDUK**

**Bagian Kesatu
Hak dan Kewajiban Penduduk**

Pasal 6

- (1) Setiap penduduk berhak memperoleh pendidikan dan pelatihan yang bermutu sesuai dengan minat, bakat dan kemampuan yang dimilikinya, sampai pada pada tingkat pendidikan tinggi.
- (2) Setiap orang asli Papua, baik laki-laki maupun perempuan berhak mendapatkan pelayanan prioritas dalam rangka memperoleh pendidikan dan pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1).
- (3) Setiap penduduk yang berusia 7 (tujuh) tahun sampai 18 (delapan belas) tahun wajib mengikuti pendidikan dasar dengan pelayanan prioritas sebagaimana dimaksud pada ayat (2).
- (4) Pelaksanaan hak asli orang Papua sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur lebih lanjut dengan Peraturan Walikota Sorong.

Pasal 7

Setiap Penduduk yang memiliki kelainan fisik, kejiwaan, dan atau hambatan sosial lainnya berhak memperoleh pendidikan khusus yang diselenggarakan oleh Pemerintah Kota Sorong.

Pasal 8

Setiap penduduk berkewajiban menciptakan kondisi aman dan damai, menjaga dan memelihara sarana pendidikan, serta memberikan dukungan dan perlindungan kepada peserta didik dan tenaga kependidikan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya.

**Bagian Kedua
Hak dan Kewajiban Keluarga**

Pasal 9

- (1) Setiap Keluarga berhak :
 - a. Menyelenggarakan pendidikan dalam keluarga berdasarkan nilai dan norma agama serta adat istiadat yang dianut dan diyakininya.
 - b. Memperoleh bimbingan kependidikan untuk penyelenggaraan pendidikan dalam keluarga.
- (2) Setiap orang tua berkewajiban :
 - a. Melindungi anggota keluarganya dari pengaruh yang merugikan, baik yang berasal dari dalam maupun dari luar, serta memberikan arahan dan pedoman bagi anggota keluarganya untuk berperilaku baik sesuai dengan norma agama, norma hukum, norma kesusilaan, norma adat dan norma sosial lainnya.
 - b. Memberikan pendidikan kepada keluarga serendah-rendahnya pada jenjang pendidikan dasar.
 - c. Menanggung biaya penyelenggaraan pendidikan menurut kemampuan dan kesanggupan masing-masing.

**Bagian Ketiga
Hak dan Kewajiban Masyarakat, Lembaga Swadaya Masyarakat,
Lembaga Keagamaan dan Dunia Usaha**

Pasal 10

- (1) Masyarakat, Lembaga Swadaya masyarakat, Lembaga Keagamaan dan Dunia Usaha di Kota Sorong berhak berperan serta dalam perencanaan, pelaksanaan, pengawasan dan evaluasi penyelenggaraan pendidikan.
- (2) Lembaga Pendidikan yang dikelola oleh masyarakat yang diakui, dan memenuhi syarat untuk menyelenggarakan pendidikan di Kota Sorong berhak mendapat bantuan teknis, subsidi dana serta sumber daya lainnya secara adil dan proposional, baik dari Pemerintah, Pemerintah Provinsi Papua Barat, dan Pemerintah Kota Sorong.
- (3) Lembaga penyelenggara pendidikan yang dikelola masyarakat berhak untuk bekerjasama dan mendapatkan bantuan dari sumber-sumber lainnya yang tidak mengikat dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pasal 11

Masyarakat, Lembaga Swadaya Masyarakat, Lembaga Keagamaan dan Dunia Usaha yang menyelenggarakan pendidikan di Kota Sorong berkewajiban :

- a. Menyediakan dan memberikan dukungan sumber daya pendidikan yang diperlukan;
- b. Menyelenggarakan pendidikan yang bermutu;
- c. Berorientasi pada pelayanan masyarakat;
- d. Mematuhi peraturan perundang-undangan dalam bidang pendidikan;
- e. Mempertanggung jawabkan penggunaan bantuan teknis, subsidi, dana dan sumber dana lainnya kepada Pemerintah, Pemerintah Provinsi Papua Barat dan Pemerintah Kota Sorong;
- f. Memberikan informasi dalam menyelenggarakan pendidikan secara benar, transparan dan bertanggung jawab kepada masyarakat.

**Bagian Keempat
Hak dan Kewajiban Peserta Didik**

Pasal 12

- (1) Setiap peserta didik berhak :
 - a. Mendapatkan pelayanan pendidikan dengan memperhatikan bakat, minat dan kemampuan;
 - b. Pindah ke program pendidikan pada jalur dan satuan pendidikan yang sejajar;
 - c. Menyelesaikan program pendidikan sesuai dengan kecepatan belajar masing-masing;
 - d. Mendapatkan biaya pendidikan dari Pemerintah Kota sorong bagi peserta didik yang memiliki kemampuan akademik;
 - e. Mendapat beasiswa pendidikan dari Pemerintah Kota Sorong bagi peserta didik yang cerdas dan atau berprestasi.
- (2) Peserta didik berkewajiban :
 - a. Menjunjung tinggi dan menaati semua norma yang berlaku di masyarakat baik norma agama ,hukum, kesusilaan, adat dan norma-norma sosial lainnya;
 - b. Mematuhi semua ketentuan peraturan pendidikan yang berlaku;
 - c. Menghormati pendidik, tenaga kependidikan, orang tua dan sesama peserta didik;
 - d. Menjaga dan memelihara sarana dan prasarana pendidikan.
- (3) Peserta didik yang menempuh pendidikan di lembaga pendidikan swasta keagamaan, mengikuti pelajaran agama sesuai dengan ciri khas lembaga penyelenggara pendidikan dimaksud.

**Bagian Kelima
Hak dan Kewajiban Pendidik dan Tenaga Kependidikan**

Pasal 13

- (1) Setiap pendidik dan tenaga kependidikan pada jalur pendidikan formal dan non formal berhak :
 - a. Memperoleh gaji pensiun, tunjangan fungsional, tunjangan terpencil, serta tunjangan lainnya sesuai peraturan perundang-undangan;
 - b. Memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kualitas, profesionalisme, dan penghargaan;

- c. Memperoleh perlindungan keamanan dan kenyamanan kerja;
 - d. Memperoleh sarana dan prasarana penunjang kelancaran pelaksanaan tugas;
 - e. Memperoleh kesempatan Mutasi dan Promosi;
- (2) Setiap pendidik dan tenaga kependidikan yang purna bhakti diberikan penghargaan oleh Pemerintah Kota Sorong;
- (3) Pelaksanaan Hak sebagaimana dimaksud ayat(1) dan (2) diatur dengan Peraturan Walikota Sorong.

Pasal 14

Setiap Pendidik dan tenaga kependidikan pada jalur pendidikan formal dan non formal berkewajiban :

- a. Taat dan patuh pada Etika Profesi;
- b. Melaksanakan tugas mendidik, mengajar dan melatih dengan penuh rasa tanggung jawab dan cinta kasih;
- c. Menjunjung tinggi dan menaati semua norma yang berlaku di masyarakat, baik norma agama, hukum, kesusilaan, adat, dan norma-norma sosial lainnya;
- d. Membimbing, memberdayakan dan memotivasi, serta menjadi suri tauladan bagi peserta didik di lingkungannya;
- e. Membina dan menjalin hubungan sosial yang harmonis dengan orang tua peserta didik dan masyarakat luas di tempat tugas;
- f. Berupaya meningkatkan kemampuan diri secara mandiri dan bertanggung jawab;

B A B VI SYARAT DAN TATA CARA PENDIRIAN SATUAN PENDIDIKAN

Pasal 15

- (1) Pendirian satuan pendidikan setingkat Perguruan Tinggi wajib memperoleh izin dari Dirjen Pendidikan.
- (2) Pendirian satuan pendidikan setingkat SMA (Sekolah Menengah Atas), SMK (Sekolah Menengah Kejuruan), SMP (Sekolah Menengah Pertama), Sekolah dasar (SD), Taman Kanak-Kanak(TK), Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD), dan Kursus wajib memperoleh izin dari Pemerintah Kota Sorong.

B A B VII POLA PENYELENGGARAAN PENDIDIKAN

Bagian Kesatu Umum

Pasal 16

- (1) Penyelenggaraan pendidikan di Kota Sorong selain menerapkan pola pendidikan Nasional, juga menerapkan pola pendidikan khusus.
- (2) Pola pendidikan nasional sebagaimana pada ayat (1) meliputi pendidikan formal, non formal dan informal.

Bagian Kedua
Pendidikan formal

Pasal 17

- (1) Pendidikan formal yang diselenggarakan di Kota Sorong meliputi jalur, jenjang dan jenis yang berlaku secara nasional.
- (2) Selain jalur, jenis dan jenjang yang berlaku secara nasional diterapkan pola pendidikan khusus yang meliputi sekolah unggulan, sekolah khusus, kelas ganjil/genap, plasma induk, kelas khusus, kelas percepatan dan pendidikan dan latihan, untuk pengembangan dan pembinaan prestasi olahraga dan kesenian.
- (3) Tata cara pelaksanaan pola khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dengan Peraturan Walikota.

Bagian Ketiga
Pendidikan non formal

Pasal 18

- (1) Pendidikan non formal merupakan bagian yang tidak bisa di pisahkan dari pembangunan pendidikan di Kota Sorong.
- (2) Pendidikan memperoleh pembiayaan dan dukungan sumber daya secara proporsional yang dianggarkan dalam APBD Kota Sorong.
- (3) Pendidikan non formal diselenggarakan bagi penduduk Kota Sorong yang memerlukan layanan pendidikan pengganti, penambah dan atau perlengkapan pendidikan formal untuk peningkatan taraf hidup, diutamakan pada daerah daerah pinggiran kota.
- (4) Pendidikan penambah atau pendidikan pelengkap diselenggarakan dalam bentuk Community College.
- (5) Penyelenggaraan pendidikan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dilakukan melalui kerja sama dengan instansi terkait dan perguruan tinggi.

Pasal 19

- (1) Pendidikan keaksaraan dan pelatihan keterampilan memperoleh perhatian utama dalam penyelenggaraan pendidikan nonformal.
- (2) Penyelenggaraan pendidikan keaksaraan dilakukan oleh Pemerintah Daerah dengan sebanyak-banyaknya melibatkan masyarakat.

Pasal 20

- (1) Pendidikan anak usia dini (PAUD) dilaksanakan dalam masyarakat dalam bentuk kelompok bermain, taman penitipan anak dan pendidikan usia dini sejenisnya.
- (2) Pendidikan pra sekolah yang dimaksud pada ayat (1) dapat diselenggarakan melalui model sekolah minggu.

Bagian Keempat
Pendidikan Informal

Pasal 21

- (1) Setiap keluarga melaksanakan pendidikan informal yang meliputi nilai-nilai agama, nilai-nilai adat, budi pekerti, perilaku kerja keras, kerajinan, keteladanan, disiplin dan norma sosial lainnya.

- (2) Setiap keluarga melaksanakan pendidikan kearifan lokal sebagai kemampuan dasar untuk kelangsungan hidup.
- (3) Lembaga adat berperan serta dalam membina dan mengembangkan kearifan lokal sebagaimana yang dimaksud ayat (2).
- (4) Lembaga adat dalam melaksanakan pendidikan kearifan lokal sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berperan melakukan pembinaan dan peningkatan peran laki-laki dalam mengelola keluarga.
- (5) Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) diatur dengan Peraturan Walikota Sorong.

Pasal 22

- (1) Pemerintah Kota Sorong dalam melaksanakan pendidikan informal, melakukan layanan pendidikan keluarga sebagai penguatan kepada keluarga pasangan baru.
- (2) Layanan pendidikan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi pengetahuan dan peran/tugas dalam keluarga.
- (3) Pelaksanaan ketentuan pada ayat (1) dan ayat (2) diatur dengan Peraturan Walikota Sorong.

**BAB VIII
PENGELOLAAN PENDIDIKAN**

Pasal 23

- (1) Pengelolaan satuan pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar dan pendidikan menengah dilaksanakan berdasarkan standar pelayanan minimal dengan prinsip manajemen berbasis sekolah.
- (2) Standar pelayanan minimal dimaksud pada ayat (1) meliputi :
 - a. Pelayanan siswa
 - b. Pengelolaan ketenagaan;
 - c. Pengelolaan kurikulum;
 - d. Pengelolaan saran dan prasarana;
 - e. Pengelolaan keuangan;
 - f. Pengelolaan proses belajar mengajar;
 - g. Perencanaan dan evaluasi;
 - h. Hubungan sekolah dan masyarakat;
 - i. Pengelolaan iklim sekolah.
- (3) Pengelolaan pendidikan usia dini, pendidikan dasar dan pendidikan menengah di Kota Sorong dilakukan oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sorong dibawah koordinasi Walikota Sorong.

**BAB IX
KURIKULUM**

Pasal 24

Kurikulum pendidikan yang berlaku di Kota Sorong adalah kurikulum pendidikan nasional dan kurikulum pendidikan lokal.

Pasal 25

- (1) Kurikulum nasional yang diberlakukan disemua jalur, jenjang dan jenis pendidikan.
- (2) Bahan ajar kurikulum nasional dipadukan dan disesuaikan dengan keanekaragaman fisik, hayati, bahasa dan sosial budaya Papua.

Pasal 26

- (1) Kurikulum lokal memuat basis kompetensi minimal pada setiap jenjang.
- (2) Kurikulum lokal hanya untuk pendidikan dasar dan dapat memuat paling sedikit 2 (dua) mata pelajaran yang meliputi :
 - a. Pengetahuan masyarakat setempat (etnosains);
 - b. Bahasa daerah;
 - c. Sejarah lokal;
 - d. Teknologi lokal;
 - e. Keterampilan.
- (3) Kurikulum lokal untuk pendidikan menengah meliputi mata pelajaran :
 - a. Bahasa asing selain bahasa Inggris;
 - b. Kebudayaan asli Papua;
 - c. Keterampilan komputer;
 - d. Kewirausahaan.
- (4) Pelajaran muatan lokal bahasa dan sastra daerah diselenggarakan untuk melestarikan jati diri dan kearifan tradisi orang Papua
- (5) Pengetahuan kearifan lokal Papua dipelajari sebagai materi muatan lokal yang diintegrasikan dalam mata pelajaran yang terkait.
- (6) Materi muatan lokal dapat diajarkan oleh guru mata pelajaran dan atau tenaga terampil pada bidang dimaksud.

Pasal 27

Model pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah dilaksanakan dengan model pembelajaran aktif, kreatif, efektif, menyenangkan (PAKEM) dan pembelajaran kooperatif.

BAB X

SARANA DAN PRASARANA PENDIDIKAN

Pasal 28

- (1) Pemerintah Kota Sorong menyediakan, mengembangkan, dan memelihara prasarana dan sarana pendidikan.
- (2) Prasarana dan sarana pendidikan pendukung sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berupa :
 - a. Ruang belajar;
 - b. Perpustakaan;
 - c. Laboratorium;
 - d. Pusat sumber belajar;
 - e. Sarana bermain anak-anak;
 - f. Museum Kepurbakalaan;
 - g. Pusat informasi pengetahuan dan teknologi;
 - h. Lapangan dan sarana prasarana olahraga;
 - i. Gedung kesenian;
 - j. Lahan bangunan, dan;
 - k. Rumah pendidik dan tenaga kependidikan.

BAB XI

EVALUASI, AKREDITASI DAN SERTIFIKASI

Bagian Kesatu

Evaluasi

Pasal 29

- (1) Evaluasi terhadap hasil belajar siswa dilaksanakan oleh guru atau fasilitator dengan menggunakan model Penilaian Acuan Norma (PAN) atau Penilaian Acuan Patokan (PAP) dan portofolio.

- (2) Pemerintah Kota Sorong mengadakan evaluasi terhadap kurikulum lokal di semua jalur, jenis dan jenjang sampai tingkat pendidikan menengah secara berkala dalam 5 (lima) tahun sekali.

**Bagian Kedua
Akreditasi**

Pasal 30

- (1) Badan akreditasi Kota Sorong melakukan akreditasi terhadap sekolah-sekolah di wilayah Kota Sorong.
- (2) Hasil akreditasi wajib diumumkan kepada masyarakat.

**Bagian Ketiga
Sertifikasi**

Pasal 31

- (1) Satuan pendidikan mengeluarkan ijazah sebagai bukti hasil belajar pada semua jenjang pendidikan.
- (2) Pemberian ijazah kepada peserta didik SD/MI harus memenuhi 3(tiga) kemampuan dasar yang terdiri atas membaca, menulis dan berhitung
- (3) satuan pendidikan pada jenjang SMP/MTs memberikan sertifikat bakat dan minat yang dapat digunakan peserta didik untuk memilih jenis satuan pendidikan pada jenjang selanjutnya.
- (4) Satuan pendidikan pada jenjang SMA/SMK/MA memberikan sertifikat potensi akademik bagi peserta didik untuk memilih jenis pendidikan akademik atau profesi.
- (5) Satuan pendidikan mengeluarkan sertifikat kompetensi kepada peserta didik untuk melakukan pekerjaan tertentu.
- (6) Ijazah dan sertifikat kelulusan tiap jenis dan jenjang pendidikan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), (2), dan ayat (5) berlaku juga bagi lulusan pendidikan khusus.

**B A B XII
BAHASA PENGANTAR**

Pasal 32

- (1) Bahasa pengantar yang digunakan selama proses belajar berlangsung adalah Bahasa Indonesia.
- (2) Selain Bahasa Indonesia, Bahasa Inggris wajib digunakan sebagai bahasa pengantar kedua disemua jalur, jenis dan jenjang pendidikan.

**B A B XIII
JALUR JENJANG DAN JENIS PENDIDIKAN**

Pasal 33

Jalur pendidikan formal dan non formal diselenggarakan oleh Pemerintah Kota Sorong, Lembaga Swadaya Masyarakat, Lembaga Keagamaan dan Dunia Usaha.

Pasal 34

- (1) Pendidikan dapat diselenggarakan melalui program belajar jarak jauh;
- (2) Pelaksanaan program belajar jarak jauh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan di jenjang SD,SMP, SMA dengan menggunakan sumber belajar yang tersedia dan atau sarana teknologi komunikasi pendidikan.

Pasal 35

- (1) Pendidikan non formal diselenggarakan bagi penduduk yang memerlukan layanan pendidikan pengganti, penambah dan atau pelengkap pendidikan formal untuk meningkatkan taraf hidup, diutamakan pada daerah-daerah pinggiran Kota.
- (2) Pendidikan non formal diselenggarakan oleh Pemerintah Kota Sorong dan lembaga pendidikan lainnya disertai dengan pembiayaan.

Pasal 36

- (1) Pendidikan keaksaraan dan keterampilan merupakan program utama dalam penyelenggaraan pendidikan non formal
- (2) Penyelenggaraan pendidikan keaksaraan dan keterampilan dilaksanakan oleh Pemerintah Kota Sorong dan masyarakat.

Pasal 37

Jenjang pendidikan terdiri atas pendidikan pra sekolah, pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan tinggi.

**B A B XIV
PENDANAAN DAN PEMBIAYAAN
Bagian Kesatu**

Pasal 38

Pendanaan untuk membiayai penyelenggaraan pendidikan di Kota Sorong bersumber dari :

- (1) Paling sedikit 30 % (tiga puluh persen) dari penerimaan otonomi khusus yang besarnya setara dengan 2% (dua persen) plafon dana alokasi umum nasional.
- (2) Paling sedikit 30 % (tiga puluh persen) dari penerimaan bagi hasil sumber daya alam pertambangan minyak bumi.
- (3) Paling sedikit 30 % (tiga puluh persen) dari penerimaan bagi hasil pertambangan gas alam.

**Bagian Kedua
Pembiayaan**

Pasal 39

- (1) Seluruh pembiayaan penyelenggaraan pendidikan yang diperoleh dari sumber pendanaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 diperuntukkan bagi pendidikan publik.
- (2) Biaya penyelenggaraan pendidikan di Kota Sorong sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diperuntukkan bagi penyelenggaraan pendidikan kedinasan.

Pasal 40

- (1) Pemerintah Kota Sorong memberikan subsidi dalam bentuk hibah untuk keperluan penyelenggaraan pendidikan yang dilakukan oleh lembaga pendidikan swasta yang memenuhi syarat.
- (2) Subsidi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Kota Sorong.
- (3) Lembaga pendidikan swasta nasional mengajukan usulan subsidi kepada Pemerintah Kota Sorong.
- (4) Penyaluran sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan melalui lembaga pendidikan swasta nasional.

- (5) Tata Cara penyaluran dan pertanggungjawaban bantuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Walikota.

Pasal 41

Pemerintah Kota Sorong membiayai satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh Pemerintah.

**B A B XV
PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN**

Pasal 42

- (1) Pendidik merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi, mengembangkan dan meningkatkan proses pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan.
- (2) Pendidik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berstatus Pegawai Negeri Sipil atau Pegawai Pemerintah Kota Sorong atau tenaga kontrak.
- (3) Pegawai Pemerintah Kota Sorong atau tenaga kontrak sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diangkat oleh Pemerintah Kota Sorong.

Pasal 43

- (1) Lembaga penyelenggara pendidikan swasta nasional dapat mengangkat tenaga pendidik dengan kualifikasi dan persyaratan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- (2) Lembaga penyelenggara pendidikan swasta nasional dapat mengusulkan pengangkatan tenaga pendidik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) kepada Pemerintah Provinsi Papua Barat atau Pemerintah Kota Sorong untuk ditetapkan sebagai pegawai daerah atau kontrak melalui Dinas Pendidikan.
- (3) Lembaga penyelenggara pendidikan swasta nasional berwenang melaksanakan pembinaan, pengawasan dan penilaian tenaga kependidikan yang dipekerjakan pada lembaga yang bersangkutan.

Pasal 44

- (1) Kualifikasi pendidik untuk pendidikan usia dini dan pendidikan SD paling rendah lulusan S1.
- (2) Kualifikasi pendidik untuk pendidikan SMP paling rendah lulusan Diploma.
- (3) Kualifikasi pendidik untuk pendidikan SMA/SMK paling rendah lulusan Strata I atau Strata II.
- (4) Selain kualifikasi pendidik sebagaimana dimaksud pada ayat (1), (2) dan (3), setiap pendidik harus memahami keanekaragaman kebudayaan etnis Papua dan bersedia ditempatkan di daerah pinggiran Kota Sorong.

Pasal 45

- (1) Pemerintah Kota Sorong mengangkat tenaga kependidikan untuk jalur, jenis dan jenjang pendidikan yang diselenggarakan Pemerintah atau lembaga penyelenggara pendidikan swasta.
- (2) Tenaga kependidikan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah laboran, pustakawan, peneliti, pengawas, penilik, fasilitator/pelatih dan tenaga administrasi serta tenaga fungsional.
- (3) Kualifikasi pendidikan dan persyaratan serta tata cara pengangkatan tenaga kependidikan sebagaimana dimaksud dalam pasal ini ditetapkan dengan Peraturan Gubernur.

**B A B XVI
PEESERTA DIDIK**

Pasal 46

- (1) Setiap penduduk dapat menjadi peserta didik.
- (2) Peserta didik dapat mengikuti pendidikan pada semua jalur, jenjang dan jenis pendidikan termasuk pendidikan usia dini.

Pasal 47

- (1) Peserta didik yang memiliki potensi kecerdasan dan/atau bakat istimewa dapat menyelesaikan pendidikan melalui program percepatan belajar.
- (2) Peserta didik yang memiliki keiainan fisik, emosional, mental dan atau hambatan sosial dilayani melalui program pendidikan khusus.

Pasal 48

Warga Negara asing dapat menjadi peserta didik pada jalur, jenis dan jenjang pendidikan setelah memperoleh izin dari Pemerintah dan atau Pemerintah Provinsi Papua Barat.

**B A B XVII
KESEJAHTERAAN DAN PENGHARGAAN**

Pasal 49

- (1) Pemerintah Kota Sorong memberikan jaminan kesejahteraan bagi pendidik dan tenaga kependidikan.
- (2) Bentuk dan besarnya jaminan kesejahteraan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Walikota.

Pasal 50

- (1) Pemerintah Kota Sorong menyediakan sarana perumahan bagi pendidik dan tenaga kependidikan.
- (2) Pemerintah Kota Sorong menyediakan jasa Transportasi, asuransi kecelakaan, dan pembiayaan tertentu lainnya bagi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.
- (3) Masyarakat dan dunia usaha dapat memberikan dukungan bagi penyediaan sarana dan prasarana pendukung sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2).
- (4) Pengaturan hal-hal sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) ditetapkan dengan Peraturan Walikota.

Pasal 51

- (1) Pemerintah Kota Sorong dapat memberikan kenaikan pangkat istimewa bagi pendidik dan tenaga kependidikan yang berprestasi dan berjasa dalam pengembangan dan kemajuan pendidikan.
- (2) Pemerintah Kota Sorong dapat memberikan penghargaan kepada perorangan, kelompok, lembaga dan dunia usaha yang berprestasi dan berjasa bagi pengembangan dan kemajuan pendidikan.
- (3) Ketentuan mengenai penghargaan sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Walikota.

**B A B XVIII
M U T A S I**

Pasal 52

- (1) Pemerintah melakukan mutasi bagi pendidik dan tenaga kependidikan sesuai dengan kebutuhan.
- (2) Mutasi pendidik dan tenaga kependidikan pada pangkat dan/atau jabatan yang lebih tinggi dilakukan berdasarkan prestasi kerja dan pendidikan.

**B A B XIX
PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN**

Pasal 53

- (1) Pemerintah Kota Sorong Melakukan penelitian dan pengembangan system pendidikan yang meliputi kurikulum, metode pengajaran, bahan ajar, jenis dan jenjang pendidikan.
- (2) Penelitian dan pengembangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan bersama perguruan tinggi dan/atau lembaga penelitian yang memiliki keahlian.

**B A B XX
PERAN SERTA MASYARAKAT DAN DUNIA USAHA**

Pasal 54

- (1) Masyarakat dapat berperan serta dalam penyelenggaraan dan pengembangan pendidikan.
- (2) Masyarakat sebagai mitra Pemerintah Kota Sorong berperan serta sebagai penyedia sumber daya, penyelenggara, pengawas dan pengguna hasil pendidikan.
- (3) Masyarakat berperan sebagai penyedia sumber daya dengan cara menyediakan dana, tenaga dan fasilitas pendidikan yang lainnya.
- (4) Masyarakat berperan serta dalam penyelenggaraan dan pelaksanaan pendidikan dengan cara mendirikan lembaga dan satuan pendidikan.
- (5) Masyarakat berperan serta dalam pengawasan pendidikan dengan cara memberikan usul, saran dan kritik kepada Pemerintah Kota Sorong dan/atau penyelenggara pendidikan melalui dewan pendidikan dan/atau Komite Sekolah.
- (6) Masyarakat berperan serta dengan cara memanfaatkan tenaga trampil dan/atau terdidik hasil satuan pendidikan di daerah.

Pasal 55

- (1) Lembaga penyelenggara pendidikan swasta merupakan mitra Pemerintah Kota Sorong dalam penyelenggaraan pendidikan.
- (2) Bentuk kemitraan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), selain diwujudkan dalam pemberian kewenangan juga diwujudkan dalam pemberian subsidi oleh Pemerintah Kota Sorong yang mencakup :
 - a. Dana;
 - b. Pendidik dan tenaga kependidikan;
 - c. Sarana dan prasarana pendidikan;
 - d. Bantuan lainnya.

Pasal 56

- (1) Dunia usaha dan dunia kerja wajib memberikan informasi tentang situasi pasar kerja, uraian kerja dan perilaku kerja dilingkungan usaha dan atau kerjanya pada satuan pendidikan SMK yang relevan.

- (2) Dunia usaha dan atau dunia kerja wajib menerima peserta didik dari satuan pendidik pada satuan SMK yang relevan untuk melakukan program magang.
- (3) Peran serta dunia usaha dan dunia kerja dapat memberikan kesempatan praktek lapangan, praktek laboratorium, bantuan tenaga ahli, bantuan pembangunan fisik dan sarana belajar, pemberian beasiswa, dan hal-hal lain yang bersifat tidak mengikat.
- (4) Tata cara pelaksanaan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) ditetapkan dengan Peraturan Walikota.

B A B XXII KERJA SAMA

Pasal 57

- (1) Lembaga pendidikan swasta nasional atau yayasan dapat melakukan kerjasama yang saling menguntungkan dengan lembaga pendidikan maupun non kependidikan yang bertujuan meningkatkan mutu pendidikan.
- (2) Kerjasama pendidikan luar negeri harus mendapat ijin dari Pemerintah Provinsi Papua Barat berdasarkan Rekomendasi dari Pemerintah Kota Sorong.
- (3) Kerjasama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dapat berupa :
 - a. Pertukaran peserta didik, pendidik dan tenaga kependidikan.
 - b. Pelatihan pendidik dan tenaga kependidikan.
 - c. Pertukaran informasi dan teknologi.
 - d. Penggunaan sarana pendidikan dan, hal-hal yang bermanfaat bagi pengembangan mutu pendidikan.

B A B XXIII PENGAWASAN

Pasal 58

- (1) Pemerintah Kota Sorong secara fungsional melakukan pengawasan atas penyelenggaraan pendidikan.
- (2) Pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas pengawasan Edukatif dan Administratif.
- (3) Pengawasan Edukatif sebagaimana yang dimaksud pada ayat (2) dilakukan oleh pengawas sekolah.
- (4) Pengawasan Administratif sebagaimana yang dimaksud pada ayat (2) dilakukan oleh penyelenggara pendidikan.
- (5) Biaya kepengawasan menjadi tanggung jawab Pemerintah Kota Sorong.

Pasal 59

- (1) Dewan pendidikan melakukan pengawasan atas perencanaan dan pelaksanaan program pendidikan.
- (2) Komite sekolah melakukan pengawasan atas pelayanan pendidikan pada satuan pendidikan.

Pasal 60

Teknis pengawasan sebagaimana dimaksud dalam pasal 58 dan 59 ditetapkan dengan Peraturan Walikota.

**B A B XXIII
KETENTUAN PENUTUP**

Pasal 61

Hal-hal teknis mengenai pelaksanaan Peraturan Daerah ini ditetapkan dengan Peraturan Walikota.

Pasal 62

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang dapat mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Daerah ini dengan penempatannya dalam Lembaran Daerah Kota Sorong.

Ditetapkan di Sorong
pada tanggal 31 - 12 - 2013
**WALIKOTA SORONG,
CAP/TTD
LAMBERTHUS JITMAU**

Diundangkan di Sorong
pada tanggal 31 - 12 - 2013

**Pit. SEKRETARIS DAERAH KOTA SORONG,
CAP/TTD
H. E. SIHOMBING**

LEMBARAN DAERAH KOTA SORONG TAHUN 2013 NOMOR 38

Salinan sesuai dengan aslinya
**KEPALA BAGIAN HUKUM
CAP/TTD
SUKIMAN
Pembina (IV/a)
NIP. 19580510 199203 1 005**

BUSOWA

PENJELASAN

ATAS

**PERATURAN DAERAH KOTA SORONG
NOMOR 38 TAHUN 2013**

TENTANG

**PEMBANGUNAN DALAM PENYELENGGARAAN PENDIDIKAN
DI KOTA SORONG**

A. Umum

Dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional (UU Nomor 20 Tahun 2003 tentang Pendidikan Nasional) Bab I Pasal 1 ayat (1) menyebutkan bahwa pendidikan adalah usaha dan rencana untuk mewujudkan suatu proses belajar agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual, keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan akhlak yang mulia, serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat Bangsa dan Negara.

Dalam BAB II Pasal 3 dijelaskan bahwa "Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu tinggi, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis dan bertanggung jawab".

Agar pembangunan pendidikan di Kota Sorong dapat menghasilkan manusia-manusia yang berkualitas maka perlu diselenggarakan pendidikan yang berkarakter yang meliputi aspek pembangunan mental spiritual dan aspek pembangunan fisik dan material.

Pendidikan berkarakter adalah proses pemberian tuntutan kepada peserta didik untuk menjadi manusia seutuhnya yang berkarakter dalam dimensi hati, pikir, raga, serta rasa dan karsa. Pendidikan karakter dapat dimaknai (1) sebagai pendidikan nilai, pendidikan budi pekerti, pendidikan moral, pendidikan watak yang bertujuan mengembangkan kemampuan peserta didik untuk memberikan keputusan baik buruk dengan mewujudkan kebaikan itu dalam kehidupan sehari-hari dengan sepenuh hati, (2) sebagai upaya yang terencana untuk menjadikan peserta didik berperilaku sebagai manusia mulia dan, (3) sebagai suatu sistem penanaman nilai-nilai karakter kepada sekolah yang meliputi komponen pengetahuan, kesadaran atau kemauan dan tindakan untuk melaksanakan nilai-nilai tersebut baik terhadap Tuhan Yang Maha Esa, diri sendiri, sesama lingkungan maupun kebangsaan sehingga menjadi manusia yang mulia. Oleh karena itu penanaman nilai kepada warga sekolah akan efektif jika tidak hanya melibatkan siswa, tetapi juga para guru Kepala Sekolah dan tenaga non pendidik di sekolah.

B. PENJELASAN PASAL DEMI PASAL

Pasal 1

Cukup jelas

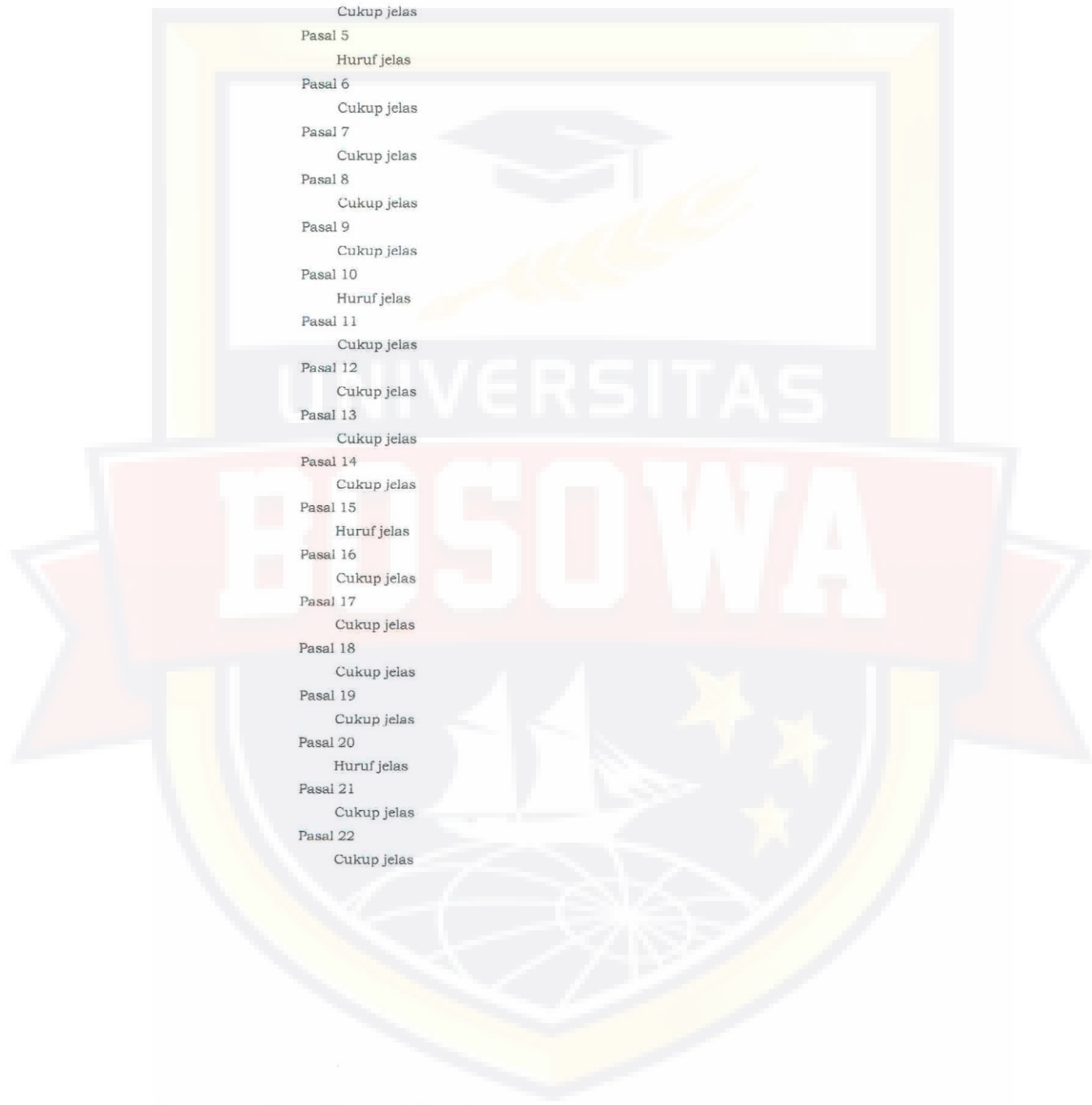
Pasal 2

Cukup jelas

Pasal 3

Cukup jelas

- Pasal 4
Cukup jelas
- Pasal 5
Huruf jelas
- Pasal 6
Cukup jelas
- Pasal 7
Cukup jelas
- Pasal 8
Cukup jelas
- Pasal 9
Cukup jelas
- Pasal 10
Huruf jelas
- Pasal 11
Cukup jelas
- Pasal 12
Cukup jelas
- Pasal 13
Cukup jelas
- Pasal 14
Cukup jelas
- Pasal 15
Huruf jelas
- Pasal 16
Cukup jelas
- Pasal 17
Cukup jelas
- Pasal 18
Cukup jelas
- Pasal 19
Cukup jelas
- Pasal 20
Huruf jelas
- Pasal 21
Cukup jelas
- Pasal 22
Cukup jelas



Pasal 23
Cukup jelas

Pasal 24
Cukup jelas

Pasal 25
Huruf jelas

Pasal 26
Cukup jelas

Pasal 27
Cukup jelas

Pasal 28
Cukup jelas

Pasal 29
Cukup jelas

Pasal 30
Huruf jelas

Pasal 31
Cukup jelas

Pasal 32
Cukup jelas

Pasal 33
Cukup jelas

Pasal 34
Cukup jelas

Pasal 35
Huruf jelas

Pasal 36
Cukup jelas

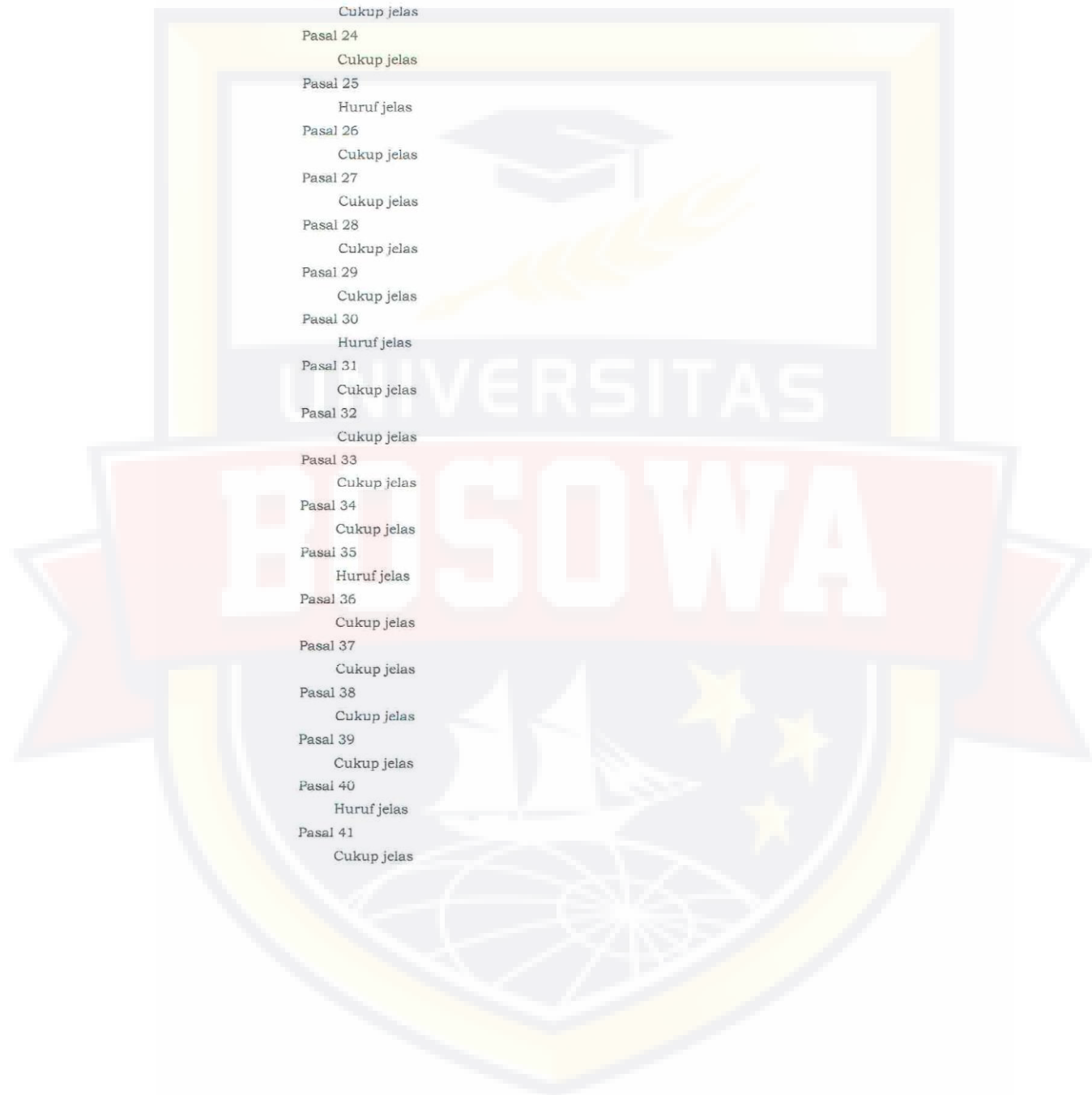
Pasal 37
Cukup jelas

Pasal 38
Cukup jelas

Pasal 39
Cukup jelas

Pasal 40
Huruf jelas

Pasal 41
Cukup jelas



Pasal 42

Cukup jelas

Pasal 43

Cukup jelas

Pasal 44

Cukup jelas

Pasal 45

Huruf jelas

Pasal 46

Cukup jelas

Pasal 47

Cukup jelas

Pasal 48

Cukup jelas

Pasal 49

Cukup jelas

Pasal 50

Huruf jelas

Pasal 51

Cukup jelas

Pasal 52

Cukup jelas

Pasal 53

Cukup jelas

Pasal 54

Cukup jelas

Pasal 55

Huruf jelas

Pasal 56

Cukup jelas

Pasal 57

Cukup jelas

Pasal 58

Pengawasan edukatif yang berhubungan dengan tenaga kependidikan diproses belajar mengajar, pengawasan administrasi pengawasan yang berhubungan dengan proses administrasi.

Pasal 59

Huruf jelas

Pasal 60

Cukup jelas

Pasal 61

Cukup jelas

Pasal 62

TAMBAHAN LEMBARAN DAERAH KOTA SORONG NOMOR 38





SALINAN

WALIKOTA SORONG
PERATURAN DAERAH KOTA SORONG
NOMOR 38 TAHUN 2013
TENTANG
PEMBANGUNAN DALAM PENYELENGGARAAN PENDIDIKAN
DI KOTA SORONG

UNIVERSITAS

BOSOWA

PEMERINTAH KOTA SORONG
TAHUN 2013