



KEBIJAKAN PENGEMBANGAN KARIR ASN MELALUI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KEPEMIMPINAN (STUDI KASUS DIKLATPIM IV PEMERINTAH KABUPATEN JAYAWIJAYA)

Nur Aini¹, Elvina Tabuni²

Program Studi Administrasi Publik

Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik

Universitas Amal Ilmiah Yapis Wamena

Jl. Hom-Hom Wamena Jayawijaya Papua Indonesia 99511

Email Korespondensi: nuraini@unaim-wamena.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Kebijakan Pengembangan Karir Aparatur Sipil Negara melalui Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Pada Pemerintahan Kabupaten Jayawijaya. Pada penelitian ini yang menjadi variabel adalah Pengembangan Karir Aparatur Sipil Negara dengan Indikator yaitu Pendidikan dan Pelatihan. Teknik penarikan sampel menggunakan rumus slovin sedangkan penentuan sampel menggunakan *total sampling* dimana yang di ambil adalah jumlah peserta pendidikan dan pelatihan kepemimpinan, penyelenggara dan Kepala Dinas yang ada di Kabupaten Jayawijaya berjumlah 63 orang. Teknik analisa data kuantitatif menggunakan perhitungan skor dengan jenis penelitian deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir Aparatur Sipil Negara di Pemerintahan Kabupaten Jayawijaya telah dilakukan dan berada pada predikat Baik.

Kata kunci : Kebijakan, pengembangan karir, pendidikan, pelatihan

ASN CAREER DEVELOPMENT POLICY THROUGH EDUCATION AND LEADERSHIP TRAINING (DIKLATPIM IV CASE STUDY, JAYAWIJAYA DISTRICT GOVERNMENT)

Abstract

This study aims to determine how the Career Development Policy of the State Civil Apparatus through Education and Leadership Training in the Jayawijaya Regency Government. In this study, the variable is the Career Development of the State Civil Apparatus with the Indicators of Education and Training. The sampling technique used the slovin formula while the determination of the sample used total sampling where the number of participants in education and leadership training, organizers and Heads of Service in Jayawijaya Regency was 63 people. Quantitative data analysis technique uses score calculation with descriptive research type. The results of the study indicate that the career development of the State Civil Apparatus in the Jayawijaya Regency Government has been carried out and is in the Good predicate.

Keywords: Policy, career development, education, training



Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan kunci keberhasilan dan kelangsungan suatu organisasi tetap hidup. Dalam suatu organisasi sumber daya manusia merupakan aset organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas, berketerampilan tinggi dan profesional yang bergerak di sektor jasa pelayanan merupakan suatu syarat dalam rangka meningkatkan mutu penyelenggaraan negara yang memberikan kepuasan terhadap kualitas dan jasa pelayanan yang dihasilkan pemerintah kepada masyarakat.

Pengembangan karir pegawai merupakan salah satu unsur penting dalam mewujudkan suatu pemerintahan yang baik dalam upaya penyelenggaraan manajemen kepegawaian. Pengembangan karir pegawai dimulai dari menyusun perencanaan, pengadaan, penempatan, pengangkatan dalam jabatan, pembinaan, pendidikan dan pelatihan, sampai pada pemberhentian. Munculnya fakta penurunan jabatan, kemangkiran pegawai, perpindahan pegawai, serta adanya suatu promosi pegawai merupakan bentuk pengembangan karir.

Pemanfaatan Sumber Daya Manusia dan pengembangan karir adalah kebutuhan organisasi, dan merupakan aset yang paling berharga. Dalam organisasi pemerintahan pegawai mengharapkan suatu kemajuan berdasarkan atas apa yang dikerjakan dalam garis karir tertentu. Maka melalui pendidikan dan pelatihan kepemimpinan dapat membawa perubahan bagi seorang pegawai dalam mengembangkan karirnya.

Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan (Diklatpim IV) Pola Baru dipandang sebagai sebuah inovasi besar dalam sektor pemerintahan di Indonesia, khususnya terkait manajemen Sumber daya manusia aparatur dengan inovasi sektor publik. Keterkaitan antara Diklatpim IV pola baru dengan upaya peningkatan kualitas pejabat di lingkungan Pemerintah Kabupaten Jayawijaya, kualitas sumber daya manusia memang tidak seketika langsung berubah setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan, akan tetapi dengan Diklatpim IV pola baru ini minimal menjadi awal perubahan ke arah lebih baik dan berkualitas, inovasi dalam bekerja, disiplin, terutama lagi adalah perubahan mental bahwa kita harus melayani masyarakat, mendengarkan keluhan mereka, dan menyiapkan program yang bermanfaat bagi masyarakat.

Untuk dapat membentuk sosok pejabat struktural eselon IV diperlukan sebuah penyelenggaraan Diklatpim IV yang inovatif, yaitu penyelenggaraan Diklat yang memungkinkan peserta mampu menerapkan kompetensi yang telah dimilikinya. Dalam penyelenggaraan Diklatpim IV seperti ini, peserta dituntut untuk menunjukkan kinerjanya dalam merancang suatu perubahan di unit kerjanya dan memimpin perubahan tersebut hingga menimbulkan hasil yang signifikan. Kemampuan memimpin perubahan inilah yang kemudian menentukan keberhasilan peserta tersebut dalam memperoleh kompetensi yang ingin dibangun dalam penyelenggaraan Diklatpim IV. Dengan demikian, pembaharuan Diklatpim IV ini diharapkan dapat menghasilkan alumni yang tidak hanya memiliki kompetensi, tetapi juga mampu menunjukkan kinerjanya dalam memimpin perubahan.

Perbedaan Diklatpim IV pola lama dan pola baru ini adalah terletak pada paradigma pembelajaran behavioristik dan kognitivistik yang berbasis perilaku dan berorientasi pada guru (*teacher centered learning*) menjadi pembelajaran konstruktivistik yang berbasis pengalaman dan berorientasi pada peserta didik (*student centered learning*). Dalam hal inovasi, perubahan ini mempunyai dua perspektif yaitu: pertama, Inovasi kebijakan sektor publik yang bertujuan menciptakan pemimpin masa depan yang berintegritas dan berkarakter; dan yang kedua, inovasi metode pembelajaran yang menekankan pada aspek belajar secara langsung dari pengalaman peserta pendidikan dan pelatihan pada saat merancang dan mengerjakan proyek perubahan.

Diklatpim IV pola lama dianggap tidak berhasil karena hanya menekankan pada aspek kognitif daripada aspek perilaku kepemimpinan sehingga tidak menyentuh aspek-aspek pembentukan integritas dan karakter kepemimpinan yang justru merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan reformasi birokrasi. Melihat kondisi seperti itu maka perlu dilakukan inovasi pada kebijakan dan sekaligus metode pembelajaran yang terkonvergensi dalam bentuk Diklatpim IV Pola Baru. *Self Mastery* sebagai agenda pertama kurikulum Diklatpim IV Pola Baru adalah menjadi

prasyarat keberhasilan LAN RI beserta jajaran Badan Pendidikan dan Pelatihan di bawah binaannya untuk menciptakan pemimpin birokrasi masa depan guna mewujudkan reformasi birokrasi secara menyeluruh.

Dalam penyelenggaraan diklatpim IV ini yang menjadi objek pelaksana ialah peserta. Peserta yang mengikuti diklatpim IV ini adalah mereka yang memangku jabatan ASN dengan pangkat golongan eselon IV dan akan menduduki eselon IV. Berkaitan dengan keberhasilan pendidikan dan pelatihan menurut Moekijat (1989 : 57), hal yang perlu dipertimbangkan ialah Siapa yang akan dilatih. Eselon IV merupakan jabatan yang disandang oleh seorang ASN dengan jabatan yang mereka miliki sebagai kepala seksi, kepala bagian atau sebagainya.

Adapun persyaratan yang harus dimiliki calon peserta adalah:

1. Pejabat Eselon IV;
2. Pangkat / Golongan minimal Penata Muda (III/a);
3. Pendidikan serendah-rendahnya Diploma III;
4. Memiliki dedikasi dan loyalitas terhadap tugas dan organisasi;
5. Berprestasi baik dalam melaksanakan tugas.

Diklatpim IV ini diharapkan dapat menghasilkan alumni yang tidak hanya memiliki kompetensi,

tetapi juga mampu menunjukkan kinerjanya dalam memimpin perubahan. Jika sebelumnya keluaran peserta Diklatpim IV hanya menghasilkan sebuah dokumen kertas kerja, maka dalam Diklatpim IV pola baru ini, peserta diminta mampu membuat suatu perubahan nyata.

Kebijakan Pemerintah Daerah Kabupaten Jayawijaya dalam pengembangan sumber daya manusia dalam hal ini Aparatur Sipil Negara dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan yang diarahkan kepada peningkatan kualitas, profesionalisme, mentalitas dan disiplin dalam melaksanakan tugas pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan.

Menurut Nugroho (2003:7) kebijakan adalah suatu aturan yang mengatur kehidupan bersama yang harus ditaati dan berlaku mengikat seluruh warganya. Setiap pelanggaran akan diberi sanksi sesuai dengan bobot pelanggaran yang dilakukan dan dijatuhkan di depan masyarakat oleh lembaga yang mempunyai tugas menjatuhkan sanksi.

Menurut Friedrich dalam Wahab (1991) Kebijakan adalah suatu tindakan yang mengarah pada tujuan seseorang, kelompok atau pemerintah dalam lingkungan tertentu sehubungan dengan adanya hambatan-hambatan tertentu seraya mencari peluang-peluang untuk mencapai tujuan atau mewujudkan sasaran yang diinginkan.

Menurut Syarif Muhidin (2007:56) pengembangan adalah sebuah proses yang dilakukan untuk mengembangkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan pekerja, demikian juga dengan kompetensi yang dikembangkan melalui pelatihan dan pengembangan, pembelajaran organisasi, manajemen kepemimpinan dan manajemen pengetahuan untuk kepentingan peningkatan kinerja.

Menurut Simamora (2001:504) karir adalah dapat dipandang dari beberapa perspektif yang berbeda, antara lain dari perspektif yang obyektif dan subyektif. Menurut Manulang (2008:67) Karir adalah urutan aktivitas-aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan dan perilaku-perilaku, nilai-nilai dan aspirasi-aspirasi seseorang selama rentang hidupnya. Silalahi (2000 : 249) pengembangan sumber daya manusia adalah upaya berkesinambungan meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam arti yang seluas-luasnya, melalui pendidikan, latihan, dan pembinaan.

Pengembangan karier adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan". (Veithzal Rivai, 2003:290). Menurut Mangkunegara (2001:77) pengembangan karir adalah aktifitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka diperusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Rivai (2008 :290) : pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Salah satunya dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan.

Menurut Mangkunegara (2003) pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum. Pendidikan pada umumnya sangat erat kaitannya dengan mempersiapkan calon tenaga yang diperlukan oleh suatu organisasi. Pelatihan menurut Simamora (2009) membantu pegawai dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuannya.

Dalam hal ini UU No 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Pasal 89) menyebutkan bahwa pengembangan karier PNS dilakukan berdasarkan dimensi kualifikasi, dimensi kompetensi, dimensi penilaian kinerja dan dimensi kebutuhan Instansi Pemerintah.

Menurut Handoko (2000) dalam (Shaputra & Hendriani, 2015) tujuan dari pengembangan karir adalah:

- a. Untuk mengembangkan para pegawai agar dapat meningkatkan kinerjanya
- b. Untuk mengungkapkan potensi pegawai.
- c. Untuk mendorong pertumbuhan.
- d. Untuk mengurangi penimbunan.
- e. Untuk memuaskan kebutuhan pegawai.
- f. Untuk meningkatkan karir.

Pendidikan dan pelatihan adalah merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya aparatur, terutama untuk peningkatan profesionalisme yang berkaitan dengan, keterampilan administrasi dan keterampilan manajemen (kepemimpinan). Sebagaimana yang dikemukakan oleh Notoatmodjo (2010:4), bahwa untuk meningkatkan kualitas kemampuan yang menyangkut kemampuan kerja, berpikir dan keterampilan maka pendidikan dan pelatihan yang paling penting diperlukan.

Menurut Andrew E. Sikula dalam Hardjanto (2012:69) disebutkan bahwa “Pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan umum dan pemahaman terhadap lingkungan kehidupan manusia secara menyeluruh dan proses pengembangan pengetahuan, kecakapan/keterampilan, pikiran, watak, karakter dan sebagainya. Menurut Hardjanto (2012: 69-70), pelatihan adalah “Bagian dari pendidikan. Pelatihan bersifat spesifik, praktis, dan segera. Spesifik berarti pelatihan berhubungan dengan bidang pekerjaan yang dilakukan. Praktis dan segera berarti yang sudah dilatihkan dapat dipraktikkan.” Pelatihan (*training*) menurut Edwin B. Flippo, sebagaimana dikutip oleh Hasibuan (2000:70), yaitu merupakan “Suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seorang pegawai untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu.” Menurut pasal 1 ayat 9 Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenaga Kerjaan, Pelatihan adalah “Keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan.”

Dalam Peraturan Pemerintah RI No. 101 Tahun 2000 pasal 1 yang dimaksud dengan pendidikan dan pelatihan adalah “Proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil.” Kemudian Gomes (1997:197), mengemukakan bahwa: pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki prestasi kerja pada suatu pekerjaan tertentu sedang menjadi tanggung jawab idealnya, pelatihan harus dirancang untuk mewujudkan tujuan-tujuan para pekerja secara perangan. Pada hakekat pelatihan yaitu cara untuk menghilangkan atau memperkecil kesenjangan prestasi kerja antara aparat/pegawai, pelatihan: proses pengalaman belajar yang struktur untuk meningkatkan pengetahuan, sikap dan ketrampilan (terstruktur: jadwal, materi, metode, evaluasi).

Dalam penyelenggaraan Diklatpim IV ini yang menjadi objek pelaksana ialah peserta. Peserta yang mengikuti Diklatpim IV ini adalah mereka yang memangku jabatan pegawai negeri sipil dengan pangkat golongan eselon IV dan akan menduduki eselon IV.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil, menyatakan bahwa untuk membentuk sosok Pegawai Negeri Sipil seperti tersebut di atas, diperlukan Pendidikan dan Pelatihan yang mengarah pada :

1. Peningkatan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada kepentingan masyarakat, bangsa, negara dan tanah air.
2. Peningkatan kompetensi teknis, manajerial, dan atau kepemimpinannya.
3. Peningkatan dengan semangat kerja sama dan tanggung jawab sesuai dengan lingkungan kerja dan organisasi.

Dasar pemikiran yang ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah tersebut adalah:

1. Pendidikan dan pelatihan merupakan bagian integral dari sistem pembinaan Pegawai Negeri Sipil.
2. Pendidikan dan pelatihan mempunyai keterkaitan dengan pengembangan karir Pegawai Negeri Sipil .
3. Sistem pendidikan dan pelatihan meliputi proses identifikasi kebutuhan, perencanaan, penyelenggaraan dan evaluasi pendidikan dan pelatihan.
4. Pendidikan dan pelatihan diarahkan untuk mempersiapkan Pegawai Negeri Sipil agar memenuhi persyaratan jabatan yang ditentukan dan kebutuhan organisasi, termasuk pengadaan kader pimpinan dan staf.

Menurut Notoatmodjo (2003:31), pentingnya pendidikan dan pelatihan bukanlah semata-mata bagi karyawannya atau pegawai bersangkutan, tetapi juga keuntungan bagi organisasi. Karena dengan meningkatnya kemampuan dan ketrampilan para pegawai, dapat meningkatkan produktivitas kerja para pegawai, yang bersangkutan.

Pendidikan dan pelatihan adalah suatu proses yang akan menghasilkan suatu perubahan perilaku pendidikan dan pelatihan. Secara nyata perubahan perilaku itu berbentuk peningkatan mutu kemampuan dari sasaran pendidikan dan pelatihan.

Sedangkan dalam ketentuan umum pasal 1 ayat 1 Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan Dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil dijelaskan bahwa, pendidikan dan pelatihan pegawai negeri sipil adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan pegawai negeri sipil. Lebih lanjut dalam pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 101 dijelaskan bahwa pendidikan dan pelatihan bertujuan untuk:

- a. Meningkatkan pengetahuan, keahlian, ketrampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika Pegawai Negeri Sipil sesuai kebutuhan instansi.
- b. Menciptakan pegawai yang berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa.
- c. Memantapkan sikap dan semangat kepribadian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan pemberdayaan masyarakat.
- d. Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

Menurut Hasibuan (2003) bahwa : Proses atau langkah-langkah pendidikan dan pelatihan hendaknya dilakukan dengan memperhatikan sasaran berikut :

- a. Kurikulum
- b. Sarana
- c. Peserta
- d. Pelatihan
- e. Pelaksanaan.

Untuk meningkatkan kualitas Aparatur Sipil Negara sebagai abdi masyarakat sangat perlu dilakukan pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan Pelatihan jabatan Aparatur Sipil Negara adalah proses belajar mengajar guna meningkatkan kompetensi.

Menurut John Suprihanto (1988:86) pendidikan dan pelatihan adalah suatu proses pembinaan pengertian dan pengetahuan terhadap kelompok fakta, aturan serta metode yang terorganisasikan dengan megutamakan pembinaan, kejujuran dan ketrampilan. Menurut Notoadmodjo (2009:16) pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan Sumber Daya Manusia terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia.

Jenis-Jenis Pendidikan dan Pelatihan Mengenai Diklat Pegawai Negeri Sipil juga telah dituangkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor.101 tahun 2000 tentang pendidikan dan pelatihan jabatan. Jenis diklat yang pertama adalah pendidikan dan pelatihan prajabatan yang merupakan syarat pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil menjadi Pegawai Negeri Sipil dengan tujuan agar dapat terampil melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya.

Diklat prajabatan terdiri dari :

1. Diklat prajabatan golongan I, diklat bagi mereka yang akan diangkat untuk menjadi Pegawai Negeri Sipil golongan I,
2. Diklat prajabatan golongan II, diklat bagi mereka yang akan diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil golongan II,
3. Diklat prajabatan golongan III, diklat untuk mereka yang akan diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil golongan III.

Jenis diklat yang kedua, Pendidikan dan Pelatihan dalam jabatan adalah suatu pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan mutu, keahlian, kemampuan, dan keterampilan. Diklat dalam jabatan, yang selanjutnya disebut sebagai Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan (Diklatpim) dilaksanakan sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor. 101 Tahun 2000 tidak lagi merupakan kewajiban pejabat sebelum diangkat sebagai pejabat struktural melainkan merupakan persyaratan kompetensi kepemimpinan aparatur pemerintahan yang sesuai dengan jenjang jabatan struktural, yang terdiri dari :

1. Diklatpim Tingkat IV, diklat bagi mereka yang menduduki jabatan struktural Eselon IV;
2. Diklatpim Tingkat III, diklat bagi mereka yang menduduki jabatan struktural Eselon III;
3. Diklatpim Tingkat II, diklat bagi mereka yang menduduki jabatan struktural Eselon II;
4. Diklatpim Tingkat I. diklat bagi mereka yang menduduki jabatan struktural Eselon I.

Menurut Abdurrahman Fatoni (2006 : 98) bahwa tujuan pendidikan dan pelatihan pada umumnya dalam rangka pembinaan terhadap para pegawai agar mendapatkan:

1. Meningkatkan kepribadian dan semangat pengabdian kepada organisasi dan masyarakat.
2. Meningkatkan mutu dan kemampuan, serta keterampilan baik dalam melaksanakan tugasnya maupun kepemimpinannya.
3. Melatih dan meningkatkan mekanisme kerja dan kepekaan dalam melaksanakan tugas.
4. Melatih dan meningkatkan kerja dalam perencanaan.
5. Meningkatkan ilmu pengetahuan dan keterampilan kerja.

Dengan diberlakukannya Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2001 tentang Otonomi Khusus bagi Provinsi Papua, maka telah diberikan prioritas untuk pengembangan sumber daya manusia dan khususnya aparatur, sehingga kedepan untuk membangun Papua, telah tersedia aparatur pemerintah yang profesional dan diharapkan dapat berperan dalam akselerasi pembangunan di Papua dalam upaya mengejar ketertinggalan dengan daerah-daerah lain di Indonesia. Dan untuk jangka panjang, melalui tenaga-tenaga profesional tersebut, diharapkan Pemerintah Kabupaten Jayawijaya sudah dapat berperan aktif berkompentensi dalam era globalisasi pada tahun yang akan datang. Bertolak dari landasan berpikir tersebut diatas, menjadi dasar bagi Pemerintah Kabupaten

Jayawijaya dimana setiap tahun memprogramkan Pendidikan dan Pelatihan bagi pejabat struktural eselon IV.

Sasaran Diklatpim IV adalah terwujudnya Aparatur Sipil Negara yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan persyaratan jabatan struktural eselon IV yang tersebar pada SKPD dilingkungan Pemerintah Kabupaten Jayawijaya.

Penelitian yang relevan dengan penelitian ini yaitu oleh Dahmiri dan Sakta (2014) judul penelitian pengaruh pelatihan terhadap kinerja dinas pendidikan Kabupaten Sarolangun. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai dengan angka koefisien determinasi r^2 sebesar 0,253 yang berarti 25,3% perubahan pada variabel kinerja pegawai (Y) dapat diterangkan oleh pengaruh pelatihan (X). Hariawati (2009) judul pengaruh pelatihan kerja terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan PT. Madom Indonesia, hasil penelitian menunjukkan pelatihan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.

Metodologi

Menurut Sugiyono (2005: 21) metode deskriptif adalah suatu metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif, yang bertujuan untuk memberikan gambaran atau penjelasan tentang kebijakan pengembangan karir Aparatur Sipil Negara melalui pendidikan dan pelatihan kepemimpinan pada Pemerintah Kabupaten Jayawijaya.

Teknik pengambilan sampel atau cara penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus slovin (Usman, 2004:107). Teknik penentuan sampel yang digunakan yaitu *accidental sampling* sehingga jumlah sampel sebanyak 63 orang. Untuk mendapatkan data yang dibutuhkan digunakan instrumen penelitian berupa kuesioner. Jawaban setiap item instrumen menggunakan Skala Likert dan mempunyai gradasi dari positif sampai negatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan melalui pengamatan (observasi), kuesioner dan kepustakaan dengan menggunakan teknik analisa data kuantitatif. Untuk mengetahui jumlah skor maka digunakan perhitungan jumlah skor tertinggi dan jumlah skor terendah dengan bantuan tabel frekuensi berupa tabel interpretasi nilai skor.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Pengembangan karir pegawai melalui pendidikan dan pelatihan kepemimpinan adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan pegawai melalui Diklatpim IV untuk menghasilkan pemimpin-pemimpin perubahan pada Pemerintah Daerah Kabupaten Jayawijaya. Indikator yang digunakan untuk variabel Pengembangan Karir Aparatur Sipil Negara adalah :

1. Pendidikan

Pendidikan merupakan suatu proses pengembangan kemampuan Aparatur Sipil Negara di Pemerintahan Kabupaten Jayawijaya ke arah yang diinginkan. (lebih berorientasi pada persiapan tenaga kerja dan penekannya lebih pada pengembangan kemampuan umum).

2. Pelatihan

Pelatihan merupakan bagian dari suatu proses pendidikan yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan atau ketrampilan khusus Aparatur Sipil Negara. (lebih berorientasi pada peningkatan kualitas tenaga kerja yang telah ada, penekannya pada tugas yang akan dilaksanakan).

Jumlah responden pada peserta Diklatpim IV di Kabupaten Jayawijaya sebanyak 63 orang. Data tersebut dapat dilihat pada tabel 1.1 tentang keadaan responden berdasarkan pangkat dan golongan/ruang di bawah ini:

Tabel 1.1
Keadaan Responden Berdasarkan Pangkat dan Golongan/Ruang

No	Pangkat	Gol/Ruang	Frekwensi	Persentase (%)
1	Pembina TK. I	IV/b	2	3,17
2	Pembina	IV/a	1	1,58
3	Penata TK. I	III/d	7	11,12
4	Penata	III/c	16	25,39
5	Penata Muda TK. I	III/b	23	36,50
6	Penata Muda	III/a	14	22,24
Jumlah			63	100

(Sumber data: Badan Kepegawaian Daerah dan PSDM, Tahun 2018)

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden sebanyak 63 orang dan yang memiliki pangkat Gol/Ruang Pembina Tk.I IV/b sebanyak 2 orang atau 3,17%, yang memiliki pangkat gol/ruang Pembina IV/a sebanyak 1 orang atau 1, 58%, yang memiliki pangkat Gol/Ruang Penata Tk.I III/d sebanyak 7 orang atau 11,12%, yang memiliki pangkat Gol/Ruang Penata III/c sebanyak 16 orang atau 25,39%, yang memiliki pangkat Gol/Ruang Penata Muda Tk.I III/b sebanyak 23 orang atau 36,50%, yang memiliki pangkat Gol/Ruang Penata Muda III/a sebanyak 14 orang atau 22,24%.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Kantor Badan Kepegawaian daerah Kabupaten Jayawijaya dengan cara pengamatan dan pembagian kuesioner kepada responden, kemudian untuk mengetahui hasil pengembangan karir pegawai melalui Diklatpim IV pada pemerintahan Kabupaten Jayawijaya dilakukan melalui interpretasi data secara keseluruhan.

Dari indikator Pendidikan yang dilakukan melalui beberapa pertanyaan yaitu : pendidikan Diklatpim IV pola baru sangat bermanfaat bagi peserta, pendidikan Diklatpim IV pola baru ada peran penyelenggara, Diklatpim IV pola baru sangat penting bagi Aparatur Sipil Negara, sebagai mentor sering mengalami kendala dalam membimbing peserta pendidikan Diklatpim IV pola baru, dalam mengikuti Diklatpim IV pola baru apakah ada mentor yang tidak setuju dengan proyek perubahan yang dibuat, semua peserta pendidikan Diklatpim IV pola baru bisa menggunakan laptop, kurikulum yang di berikan dalam Diklatpim IV ada kaitannya dalam membuat proyek perubahan, peserta Diklatpim IV pola baru yang tidak mengikuti seminar proyek perubahan dinyatakan lulus, peserta Diklat pim IV pola baru yang tidak lulus bisa mengikuti diklat di tahun berikutnya, dalam pengiriman nama peserta untuk mengikuti pendidikan Diklatpim IV pola baru banyak peserta yang mengundurkan diri.

Berdasarkan perhitungan nilai rata-rata indikator pendidikan di dapatkan hasil bahwa nilai skor terendah terdapat pada sub indikator pertanyaan “Peserta pendidikan diklat pim IV pola baru yang tidak mengikuti seminar proyek perubahan dinyatakan lulus” dengan skor sebesar 74 dengan predikat Tidak Baik. Sedangkan skor tertinggi dengan jumlah skor sebesar 231 terdapat pada sub indikator “Pendidikan Diklatpim IV pola baru sangat bermanfaat bagi peserta“ dengan predikat “Sangat Baik”. Dari perhitungan secara keseluruhan nilai rata-rata indikator Pendidikan diperoleh skor sebesar 167,9 dengan predikat “Baik”. Dengan demikian diketahui bahwa dalam pengembangan karir Aparatur Sipil Negara melalui pendidikan dan pelatihan kepemimpinan pada pemerintahan Kabupaten Jayawijaya dari indikator pendidikan adalah Baik.

Pendidikan adalah suatu proses pengembangan kemampuan Aparatur Sipil Negara di Pemerintahan Kabupaten Jayawijaya kearah yang diinginkan. (lebih berorientasi pada persiapan tenaga kerja dan penekanan lebih pada kemapuan umum).

Hasil penelitian yang didapatkan dari indikator Pelatihan dengan sub indikator pertanyaan pelatihan Diklatpim IV pola baru sangat penting bagi Aparatur Sipil Negara, materi yang diberikan dalam pelatihan Diklatpim IV pola baru menghasilkan Kertas kerja yg telah di buat, dalam mengikuti pelatihan Diklatpim IV pola baru penyelenggara berperan besar dalam proyek perubahan, pelatihan Diklatpim IV pola baru hanya untuk pejabat eselon IV, dalam mengikuti pelatihan Diklatpim IV pola baru di dukung dengan sarana yang memadai, peserta pelatihan

Diklatpim IV mentaati tata tertib yang di berikan penyelenggaran diklat dengan baik, pelatihan Diklatpim IV pola baru memberikan manfaat yang baik dalam pengembangan sumber daya manusia, menyetujui apabila pelatihan Diklatpim IV pola baru di lakukan di luar kabupaten Jayawijaya, dalam mengikuti pelatihan Diklatpim IV pola baru dibutuhkan dana yang banyak dalam membuat proyek perubahan, setelah mengikuti pelatihan Diklatpim IV pola baru bisa di promosikan dalam jabatan.

Dari hasil perhitungan jumlah skor dan jumlah frekuensi berdasarkan tanggapan responden di dapatkan hasil bahwa terdapat nilai skor terendah dan nilai skor tertinggi yang berarti bahwa terdapat perbedaan jawaban dari responden. Nilai skor tertinggi terdapat pada sub indikator pelatihan Diklatpim IV pola baru sangat penting bagi Aparatur Sipil Negara dengan nilai skor sebesar 235 dengan predikat “Sangat Baik” dan nilai skor terendah sebesar 95 dengan predikat “Tidak Baik” terdapat pada sub indikator materi yang diberikan dalam pelatihan Diklatpim IV pola baru menghasilkan Kertas kerja yg telah di buat. Diperoleh hasil nilai rata-rata indikator pelatihan sebesar 180,6 dengan predikat “Baik”.

Pembahasan

Setelah diketahui hasil penelitian dari masing-masing indikator pengembangan karir Aparatur Sipil Negara melalui pendidikan dan pelatihan kepemimpinan pada pemerintahan Kabupaten Jayawijaya, maka perlu di interpretasikan dan dibahas kembali melalui perhitungan hasil rata-rata variabelnya pada tabel 1.2 di bawah ini :

Tabel 1.2
Hasil Rata-rata Variabel Pengembangan Karir Aparatur Sipil Negara

No	Indikator	Skor	Predikat
1	Pendidikan	167,9	Baik
2	Pelatihan	180,6	Baik
Rata-rata		174.25	

(Sumber data: diolah dari data primer, 2018)

Dari perhitungan nilai skor indikator pendidikan dan pelatihan didapatkan hasil nilai rata-rata sebesar 174,25 dengan predikat “Baik”. Dengan demikian Kebijakan Pengembangan Karir Aparatur Sipil Negara melalui Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Pada Pemerintah Kabupaten Jayawijaya dikategorikan telah baik.

Pengembangan Karir Aparatur Sipil Negara melalui pendidikan dan pelatihan kepemimpinan adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan pegawai melalui Diklatpim IV untuk menghasilkan pemimpin-pemimpin perubahan pada Pemerintah Kabupaten Jayawijaya.

Berdasarkan pada data di atas diperoleh bahwa pengembangan karir Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Jayawijaya “Baik”, hal ini di peroleh dari indikator pendidikan dengan skor 167,9 yang menunjukkan pendidikan di Kabupaten Jayawijaya “Baik”. Pendidikan adalah proses pengembangan kemampuan Aparatur Sipil Negara.

Indikator Pelatihan diperoleh skor sebesar 180,6 yang menunjukkan predikat “Baik”. Pelatihan adalah bagian dari proses pendidikan yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan khusus Aparatur Sipil Negara.

Salah satu inovasi yang di buat oleh salah seorang peserta Diklatpim IV Pola Baru Tahun 2017, dari Distrik Tanggime dengan proyek perubahannya adalah pembuatan Akta Kelahiran Bagi anak-anak Sekolah Dasar Negeri Tanggime Kelas enam (VI) yang belum memiliki akta kelahiran. Kerja sama yang di lakukan Distrik Tanggime dengan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil dalam pendataan anak-anak kelas enam (VI) yang belum memiliki akta kelahiran. Akta kelahiran dianggap penting karena data yang ada dalam akta kelahiran dapat digunakan sebagai bukti jati diri bagi anak tersebut untuk melanjutkan pendidikan ke tingkat yang lebih tinggi atau dalam pengurusan surat-surat Administrasi lainnya. Pendapat Aini dan Rachman (16;2020) menyatakan dalam penelitiannya bahwa “Akta kelahiran adalah dokumen wajib yang harus dimiliki oleh semua

warga negara Indonesia. Dokumen ini adalah tanda bukti sah mengenai status dan peristiwa kelahiran seseorang yang dikeluarkan oleh Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil”.

Dengan adanya Diklatpim IV yang diharapkan oleh pemerintahan Kabupaten Jayawijaya adalah setelah mengikuti kegiatan, pegawai tersebut dapat memberikan perubahan-perubahan demi kemajuan instansi di mana mereka bekerja. Oleh karenanya diakhir kegiatan Diklatpim IV semua peserta diharuskan untuk membuat proposal proyek perubahan dalam mengusulkan inovasi baru dalam organisasinya.

Sesuai pendapat dari Nur Aini (99;2016) bahwa “Implementasi kebijakan sumber daya manusia menjadi kebutuhan nyata bagi usaha perbaikan mutu melalui proses yang sistematis, runtut, terukur, dan terorganisir”.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang Kebijakan Pengembangan Karir Aparatur Sipil Negara (ASN) melalui Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Pada Pemerintah Kabupaten Jayawijaya, dilaksanakan melalui penyelenggaraan diklatpim IV. Yang dijadikan obyek dari kegiatan tersebut adalah Aparatur Sipil Negara yang telah memenuhi persyaratan keikutsertaan diklatpim IV tersebut. Dalam penelitian ini pengembangan karir Aparatur Sipil Negara diukur berdasarkan indikator pendidikan dan pelatihan. Perolehan hasil penelitian yaitu kedua indikator tersebut telah dilaksanakan dan berpredikat “Baik”.

Daftar Pustaka

- Aini, Nur. "Pengembangan Dosen Di Lingkungan Sekolah Tinggi Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Amal Ilmiah Yapis Wamena Kabupaten Jayawijaya." *Jl@ P* 3.2 (2016). <http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=634618&val=8495&title=PENGEMBANGAN%20DOSEN%20DI%20LINGKUNGAN%20SEKOLAH%20TINGGI%20ILMU%20SOSIAL%20DAN%20ILMU%20POLITIK%20AMAL%20ILMIAH%20YAPIS%20WAMENA%20KABUPATEN%20JAYAWIJAYA>
- Aini, Nur, and Taufik Rachman. "Implementasi Sistem Administrasi Pembuatan Akta Kelahiran Dalam Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jayawijaya-Papua." *Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora* 2.01 (2020): 10-26. <https://www.jurnalintelektiva.com/index.php/jurnal/article/view/249>
- Abdul Wahab, Solichin, 1997, Analisis Kebijakan, Dari Formulasi ke Implementasi Kebijakan Negara. Penerbit P.T. Bumi Aksara, Jakarta
- Abdul Wahab S, 1991, Pengantar Studi Analisis Kebijakan Negara, Rineka Cipta Jakarta
- Handoko, Hani, T. 2013, Manajemen Personalial & Sumberdaya Manusia, Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta
- Husnan, 2011, Manajemen Personalial, Edisi Keempat, Yogyakarta: BPFE
- Manulang, Hasibuan, Malayu, (2000), Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.
- Moekijat, 1989, Latihan dan Pengembangan Pegawai, Bandung: alumni
- , 1999, Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen Kepegawaian) Bandung : Mandar Maju
- M. Nazir, 2003, Metode Penelitian, Jakarta, Ghalia Indonesia, Cet. Ke-5 Hal 27
- Notoatmodjo, 2010, Bisnis, Manajemen & Keuangan, Jakarta: Rineka Cipta
- Nugroho D, Rian, 2003, Kebijakan Publik untuk Negara-Negara Berkembang, Penerbit PT Elex Media Komputindo, Jakarta
- Rivai, Veithzal, Ella Jauvani Sagala, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek Edisi Kedua, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada
- Simamora, Henry, 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Tiga, Penerbit: STIE YKPN, Yogyakarta

- Sugiyono, 2011, Metode Penelitian Pendidikan (Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R &D), Bandung : Alfabeta
- Sudarmanto, 2009, Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM : Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi, Pustaka Belajar, Yogyakarta
- Widodo, Suparno Eko, 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia, Pustaka Belajar, Yogyakarta
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 1989 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, Jakarta
- Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2001, Tentang Otonomi Khusus Provinsi Papua
- Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004, Tentang Pemerintah Daerah
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan PNS. Jakarta, Pemerintah Republik Indonesia
- Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara, Nomor 13 Tahun 2013, Tentang Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV
- Keputusan Presiden Nomor 34 Tahun 1972, Tentang Tanggung Jawab Fungsional Pendidikan dan Pelatihan