

Pengembangan Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Komunikasi, Informatika dan Persandian Kabupaten Mamuju

M. Risal^{1*}, Andi Rosdianti Razak², Haerana³

- 1) Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Unismuh Makassar, Indonesia
- 2) Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Unismuh Makassar, Indonesia
- 3) Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Unismuh Makassar, Indonesia

Abstract

The purpose of the study is conducted to determine the development of the state civil apparatus also known as ASN in the communication, informatics and coding department of Mamuju Regency. The research method used is qualitative research with primary and secondary data collection techniques. The number of informants in this study are 6 people. The data collection techniques by means of documentation, observation, and interviews. The results of this study indicate that the education program for apparatus is still lacking motivation to the apparatus to continue their formal education to a higher level. In addition, the budget for ASN development programs in the Office of Informatics and the Mamuju Archipelago is very minimal, from the aspect of training programs to the apparatus in the Office of Informatics and the Mamuju Archipelago also conducts training for its apparatus, but it is still not consistent in its efforts seen in 2018 and 2019, the Mamuju Communication Information and Informatics Office do not send its apparatus in the Latpim activities organized by BKD and LAN.

Keywords: *development of the state civil apparatus, office of communication, information and encoding*

Abstrak

Tujuan penelitian dilakukan untuk mengetahui pengembangan aparatur sipil negara (asn) di dinas komunikasi, informatika dan persandian Kabupaten Mamuju. Adapun metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan teknik pengumpulan data primer dan skunder. Jumlah informan dalam penelitian ini adalah 6 orang. Adapun teknik pengumpulan data dengan cara dokumentasi, observasi, dan wawancara. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Program pendidikan bagi para aparatur masih kurangnya motivasi kepada para aparatur untuk melanjutkan jenjang pendidikan formalnya ke jenjang yang lebih tinggi. Di samping itu juga anggaran yang sangat minim untuk program pengembangan ASN di Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Mamuju, dari aspek program pelatihan kepada para aparatur di Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Mamuju juga melaksanakan pelatihan untuk aparaturnya, namun masih kurang konsisten dalam usahanya terlihat di tahun 2018 dan 2019, Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Mamuju tidak mengirim aparaturnya dalam kegiatan Latpim yang diselenggarakan oleh BKD dan LAN.

Kata Kunci : pengembangan aparatur sipil negara, dinas komunikasi, informatika dan persandian

* mrisal@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur terpenting dalam sebuah organisasi pemerintahan atau birokrasi, karena sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan suatu organisasi. Sumber daya manusia yang dimaksud disini ialah aparatur sipil negara atau ASN yang kemudian sebagai penggerak organisasi birokrasi dalam pengelolaan pemerintahan guna menyiapkan serta memberikan pelayanan kepada masyarakat. Pelayanan yang baik dari para aparatur tentunya sangat dipengaruhi oleh kompetensi yang dimiliki oleh setiap individu di dalam menjalankan fungsi dan tugasnya. Untuk menghadapi tuntutan tugas selaku abdi negara dan masyarakat, terutama untuk menjawab tantangan zaman global maka pengembangan sumber daya manusia merupakan hal keharusan. Dengan program pengembangan sumber daya manusia yang baik, diharapkan organisasi akan memiliki kekuatan yang kuat dalam berkompetitif dan bersaing secara positif baik dalam lingkup nasional ataupun global.

Sebagai salah satu pendukung UU No 5 Tahun 2014 dalam pengelolaan pegawai negeri sipil, PP No 11 Tahun

2017 tentang manajemen pegawai negeri sipil juga menerangkan bahwa penelolaan pegawai merupakan usaha untuk mewujudkan pegawai negeri sipil yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik KKN.

Sedarmayanti (2017) mengatakan, pengembangan sumber daya manusia aparatur sipil negara merupakan aktivitas memelihara dan meningkatkan kompetensi pegawai guna mencapai efektifitas organisasi dan penguatan daya saing pegawai untuk bekerja dalam menghadapi beragam tantangan zaman global. Pengembangan pegawai bisa diciptakan dengan cara pengembangan karir, serta pendidikan dan pelatihan. Oleh karena itu, aparatur pemerintah haruslah memiliki kemampuan antara lain: ketrampilan yang lebih, wawasan dan pengetahuan yang luas, serta bakat dan potensi, kepribadian dan motif kerja, serta yang terpenting adalah moral dan etos kerja yang maksimal (Harlei:2012).

Pengembangan aparatur sipil negara dengan cara yang strategis tentunya akan meningkatkan kemampuan sumber daya manusia aparatur sipil negara dalam hal untuk memiliki *skill* (keahlian), *knowledge* (pengetahuan), *ability* (kemampuan) yang baik. Dengan berbekal

kemampuan (*competency*) diharapkan para aparatur lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan fungsi dan tugasnya selaku abdi negara dan masyarakat yang kemudian tentunya dapat mewujudkan pelayanan yang prima.

Pegawai yang tidak berkompeten serta tanpa rasa profesionalisme, juga akan memberikan dampak kepada pencapaian daripada tujuan program yang dibuat oleh pemerintah daerah itu sendiri. Bukannya tanpa perhatian melihat masalah pegawai ASN, pemerintah Kabupaten Mamuju menyikapi permasalahan tersebut dengan berbagai kebijakan yang terkait dengan pengembangan ASN khususnya pada Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian (Diskominfo). Seperti dengan melaksanakan pelatihan yang bertujuan meningkatkan pengetahuan dan kualitas kemampuan yang dimiliki para ASN pada Diskominfo dan persandian Kabupaten Mamuju, (mamujukab.go.id).

Jika melihat kinerja Diskominfo Kabupaten Mamuju pada pelayanan publik dalam menyediakan informasi terkait program ataupun kegiatan yang dilakukan oleh pemerintah Mamuju masih dinilai kurang maksimal. Beberapa masalah yang dapat kita jumpai mengenai

kinerja Diskominfo yang dinilai masih kurang baik, semisal masih sulitnya masyarakat memperoleh informasi-informasi seputar kegiatan serta kinerja pemerintah Kabupaten Mamuju. Seharusnya di era informasi yang begitu mudah kita peroleh seperti masa sekarang ini dengan bantuan kemajuan media dan teknologi, masyarakat tidak lagi mendapatkan hambatan yang berarti atau membuang waktu yang banyak hanya demi mendapatkan informasi yang berkaitan dengan pelayanan publik.

Menyadari masalah ini, Diskominfo akan melakukan suatu inovasi yang berkaitan dengan pelayanan publik dalam penyediaan informasi dengan meluncurkan suatu aplikasi yang nantinya akan merangkum semua data, informasi atau berita yang dibutuhkan oleh masyarakat terkait dengan program dan kinerja pemerintah Kabupaten Mamuju. Program ini diberi nama *Si Landak Beraksi*, namun hingga program ini dirilis pada bulan september tahun 2018 di tribunnews belum juga terealisasi. Oleh karena itu kompetensi pegawai yang harusnya melaksanakan tugas itu patut untuk masyarakat pertanyakan.

Istilah pengembangan menunjukkan pada sebuah kegiatan yang menghasilkan suatu alat atau cara

yang baru dimana selama kegiatan tersebut terus-menerus dilaksanakan. Setelah mengalami penyempurnaan maka akhirnya alat atau metode tersebut dilihat cukup baik untuk digunakan seterusnya maka berakhirlah dengan kegiatan pengembangan. Sedangkan menurut Gomes (Sina dkk:2015) pengembangan adalah menuju pada kesempatan-kesempatan belajar (*learing oportunites*) yang didesain guna membantu meningkatkan kualitas para pekerja. Investasi dalam pengembangan SDM merupakan pengeluaran yang ditunjukkan untuk memperbaiki kapasitas produktif dari manusia. Untuk menghadapi tuntutan tugas sekarang, terutama dalam menjawab tantangan masa yang akan datang.

Menurut Hasibuan (2017), Pengembangan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, koseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan meningkatkan keahlian teoritis, konseptual, dan moral karyawan, sedangkan latihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan karyawan.

Menurut Hullah (Sari dan Witono:2014) menjelaskan bahwa sumber daya manusia adalah orang

yang siap, mau dan mampu memberikan sumbangan dalam usaha pencapaian tujuan organisasional. Sumber daya manusia dapat diartikan sebagai suatu daya yang dimiliki oleh manusia atau yang bersumber dari manusia. Daya (*energy*) yang bersumber dari manusia itu dapat pula disebut sebagai tenaga atau kekuatan yang melekat pada diri manusia. Dalam artian bahwa sumber daya manusia dapat ditunjukkan dengan kemampuan atau kompetensi yang meliputi pengetahuan, keterampilan dan sikap. Sumber daya manusia merupakan kemampuan baik dalam tingkatan individu, organisasi atau kelembagaan, maupun mekanisme untuk melaksanakan fungsi atau kewenangannya untuk sampai pada tujuannya secara efektif dan efisien.

Menurut Hullah (Sari dan Witono:2014) menjelaskan bahwa sumber daya manusia adalah orang yang siap, mau dan mampu memberikan sumbangan dalam usaha pencapaian tujuan organisasional. Sumber daya manusia dapat diartikan sebagai suatu daya yang dimiliki oleh manusia atau yang bersumber dari manusia. Daya (*energy*) yang bersumber dari manusia itu dapat pula disebut sebagai tenaga atau kekuatan yang melekat pada diri manusia. Dalam

artian bahwa sumber daya manusia dapat ditunjukkan dengan kemampuan atau kompetensi yang meliputi pengetahuan, keterampilan dan sikap. Sumber daya manusia merupakan kemampuan baik dalam tingkatan individu, organisasi atau kelembagaan, maupun mekanisme untuk melaksanakan fungsi atau kewenangannya untuk sampai pada tujuannya secara efektif dan efisien.

Menurut Hullah (Sari dan Witono:2014) menjelaskan bahwa sumber daya manusia adalah orang yang siap, mau dan mampu memberikan sumbangan dalam usaha pencapaian tujuan organisasional. Sumber daya manusia dapat diartikan sebagai suatu daya yang dimiliki oleh manusia atau yang bersumber dari manusia. Daya (*energy*) yang bersumber dari manusia itu dapat pula disebut sebagai tenaga atau kekuatan yang melekat pada diri manusia. Dalam artian bahwa sumber daya manusia dapat ditunjukkan dengan kemampuan atau kompetensi yang meliputi pengetahuan, keterampilan dan sikap. Sumber daya manusia merupakan kemampuan baik dalam tingkatan individu, organisasi atau kelembagaan, maupun mekanisme untuk melaksanakan fungsi atau

kewenangannya untuk sampai pada tujuannya secara efektif dan efisien.

Handoko mengatakan dalam Ismail (2016), mengartikan pelatihan (*Training*) sebagai suatu cara untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, secara terinci, dan rutin. Selanjutnya Mangkunegara dan Haris juga mengemukakan bahwa pelatihan sangat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pelatihan menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sekarang/ saat ini. Sedangkan menurut Hadipoerwono (Benyamin:2018) pelatihan adalah pembinaan kecakapan, kemahiran, ketangkasan (*Skill Building*) dalam pelaksanaan tugas.

Pelatihan adalah proses belajar-mengajar, dengan menggunakan teknik dan metode tertentu. Secara konseptual dapat disimpulkan jika pelatihan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan serta kemampuan kerja individu atau sekelompok orang. Biasanya targetnya adalah seseorang atau kelompok orang yang sudah bekerja dalam sebuah organisasi yang efisien, efektivitas dan produktivitas kerjanya dirasakan perlu dan dapat ditingkatkan secara terarah.

Menurut Robert dan Jackson disebutkan pada penelitian Ningsi

(2012) bahwa, Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai tujuan organisasi melalui tahap penilaian, implementasi dan evaluasi. Lanjut menurut Bernardin & Russel, pelatihan adalah cara untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau suatu kegiatan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya.

Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah sebuah bentuk profesi. dengan penetapan ASN sebagai sebuah profesi, maka diperlukan adanya asas, nilai dasar, kode etik dan kode perilaku, serta pengembangan kompetensi. Pegawai ASN terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Aparatur sipil negara dalam pengelolaannya diatur dalam manajemen aparatur sipil negara seperti yang tertulis dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, yang terdiri atas Manajemen PNS dan Manajemen PPPK yang perlu diatur secara menyeluruh dengan menerapkan norma, standar, dan prosedur. Adapun Manajemen PNS meliputi penyusunan dan penetapan kebutuhan, pengadaan, pangkat dan jabatan, pengembangan karier, pola karier, promosi, mutasi, penilaian kinerja, penggajian dan tunjangan,

penghargaan, disiplin, pemberhentian, jaminan pensiun dan jaminan hari tua, dan perlindungan. Sementara itu, untuk Manajemen PPPK meliputi penetapan kebutuhan, pengadaan, penilaian kinerja, gaji dan tunjangan, pengembangan kompetensi, pemberian penghargaan, disiplin, pemutusan hubungan perjanjian kerja, dan perlindungan.

Sebagaimana pula disebutkan pada pasal 21 dan 22 bahwa PNS dan PPPK berhak memperoleh pengembangan kompetensi dan pasal 70 bahwa setiap Pegawai ASN memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi. Maka ASN memiliki pilihan untuk mengikuti pelatihan tertentu berdasarkan aspek struktural, fungsional dan teknis. Menunjukkan pelatihan khusus yang ditawarkan sesuai dengan pangkat dan posisi, apakah mereka cocok untuk jenis struktural atau teknis pelatihan. Bahkan, pelatihan khusus struktural dan teknis merupakan prasyarat bagi pegawai negeri sipil pemerintah untuk mengambil jabatan fungsional. Kedua jenis pelatihan memberikan keterampilan dan pengetahuan dan secara bertahap dan menjadi peningkatan penguasaan teknis yang memungkinkan pegawai untuk melaksanakan tugas pokok dan

fungsinya. Semua hal tersebut sangat penting dalam membentuk ASN yang berkualitas yang penekanannya pada peningkatan produktivitas kerja.

Ditetapkannya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara diharapkan mampu memperbaiki manajemen pemerintahan yang berorientasi pada pelayanan publik, sebab pegawai negeri sipil (PNS) tidak lagi berorientasi melayani atasannya, melainkan masyarakat. Aturan ini menempatkan PNS sebagai sebuah profesi yang bebas dari intervensi politik dan akan menerapkan sistem karier terbuka yang mengutamakan prinsip profesionalisme, yang memiliki kompetensi, kualifikasi, kinerja, transparansi, objektivitas, serta bebas dari intervensi politik dan KKN yang berbasis pada manajemen sumber daya manusia dan mengedepankan sistem merit menuju terwujudnya birokrasi pemerintahan yang profesional. Selama ini pegawai negeri sipil tidak bisa bersikap netral, mudah terbawa arus politik dan perlu melakukan lobi untuk mendapat promosi jabatan.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan judul penelitian “Pengembangan Aparatur Sipil Negara di Dinas Komunikasi Informatika dan

Persandian Kabupaten Mamuju” penelitian ini dilakukan dan direncanakan akan berlangsung selama 2 bulan dan berlokasi di Kota Mamuju Kabupaten Mamuju. Adapun dasar pertimbangan melakukan penelitian pada Dinas Komunikasi informatika dan persandian Kabupaten Mamuju karena melihat masih kurangnya kemampuan ASN yang berpengaruh pada minimnya inovasi pelayanan publik di dinas tersebut khususnya terkait dengan media komunikasi dan informatika.

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data. Berdasarkan sumbernya, data dibedakan menjadi dua, yaitu (1) Data Primer adalah data yang dibuat oleh peneliti untuk maksud khusus menyelesaikan permasalahan yang sedang ditanganinya. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan, (2) Data sekunder yaitu data yang diperoleh untuk mendukung data primer yang sumbernya dari data-data yang sudah diperoleh sebelumnya menjadi seperangkat informasi dalam bentuk dokumen, laporan-laporan, dan informasi tertulis lainnya yang berkaitan dengan penelitian.

Menyusun instrument adalah pekerjaan yang paling penting dalam langkah penelitian. Akan tetapi mengumpulkan data yang sesuai dengan kegunaannya. Metode atau cara pengumpulan data yang penyusun gunakan dalam penyusunan skripsi ini adalah dengan cara dokumentasi, observasi, dan wawancara. (1) Observasi Adalah teknik pengumpulan data dimana peneliti mengadakan pengamatan secara langsung terhadap gejala-gejala subyek yang diselidiki. Fungsi observasi ini untuk menyaring dan melengkapi data yang mungkin tidak diperoleh melalui interview atau wawancara, (2) Wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara Tanya jawab, sambil bertatap muka antara peneliti dengan informan penelitian dengan menggunakan alat yang dinamakan interview guide (panduan wawancara), (3) Dokumentasi berasal dari kata dokumen yang artinya barang-barang tertulis. Jadi dokumentasi adalah suatu teknik dimana data diperoleh dari dokumen yang ada pada benda-benda tertulis, buku-buku, yang berkaitan dengan objek penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dinas Komunikasi, Informatika dan Persandian Kabupaten Mamuju sebelumnya bernama (Departemen Penerangan – 1945-1999), kemudian tahun 1999 -2002 berubah nama menjadi Kantor Informasi dan Komunikasi (Infokom). Tahun 2002, berdasarkan aturan kelembagaan Kantor Informasi dan Komunikasi berubah menjadi Kantor Kominfo dan Sistap dan 2 seksinya 6 melebur ke bagian Humas Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju, Seksi Pelayanan Kominfo dilebur ke Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika (2002 - 2016).

Berdasarkan peraturan Pemerintah No.18 Tahun 2016, tentang perangkat daerah maka kelembagaan baru Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika berubah nama menjadi Dinas Komunikasi, Informatika dan Persandian. Dinas Kominfo dan Persandian ditetapkan berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 6 tahun 2016, tentang pembentukan dan susunan perangkat daerah Kabupaten Mamuju. Selanjutnya, terkait tugas dan fungsi Dinas Kominfo dan Persandian didasarkan pada Peraturan Bupati Nomor 36 tahun 2016.

Melihat uraian visi dan misi diatas oleh sebab itu dinas kominfosandi mamuju meluncurkan program yang sifatnya inovatif salah satunya yaitu “Sistem Informasi Layanan Data Kabupaten Berbasis Aplikasi Terintegrasi (Silindak Beraksi)” yang diharapkan mampu meningkatkan kualitas layanan publik di Kabupaten Mamuju, ini juga merupakan salah satu bentuk dukungan terhadap program sistem pemerintahan bebasis elektronik. Serta dinas kominfosandi mamuju aktif dalam pengawalan pembentukan Kelompok Informasi Masyarakat (KIM) yang diharapkan dapat menjadi sarana ekonomi kreatif di kabupaten Mamuju dan diharapkan mampu memperlancar informasi dan komunikasi antara masyarakat dan pemerintah, demikian pulah sebaliknya.

Pengembangan Sumber Daya Aparatur pada dasarnya diarahkan untuk membentuk sosok ASN sebagai abdi negara yang memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, adil, dan merata. Pengembangan juga sering dimaknai sebagai suatu aktivitas memelihara dan meningkatkan kompetensi pegawai guna mencapai efektivitas dan produktivitas pegawai.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan sebuah hal yang sangat signifikan, strategis dan

komprehensif bagi setiap proses aktivitas organisasi dalam mewujudkan kinerja sebagaimana yang diharapkan. Pengembangan sangat menekankan pada masalah pegawai adalah pendidikan jangka panjang dengan menggunakan suatu prosedur yang sistematis dan terorganisir, begitu pula seorang pimpinan akan terus belajar berbagai pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tercapainya tujuan umum yang lebih besar. Dalam kaitan ini, yang di kembangkan pengetahuan SDM, baik secara konseptual maupun teoritis. Pengembangan pengetahuan dimaksudkan untuk memperbesar kemampuan SDM dalam melaksanakan tugasnya.

Maka dalam lingkup Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Kabupaten Mamuju memang haruslah memiliki suatu perencanaan serta pelaksanaan pengembangan sumber daya apaturnya sehingga kemampuan kerja para aparatur dapat ditingkatkan agar lebih berkualitas lagi yang tentunya sangat diharapkan membrikan kontribusi banyak dalam pelayanan publik, khususnya yang berkaitan dengan komunikasi dan informatika serta tercapainya visi Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Kabupaten Mamuju.

Sumber daya aparatur merupakan salah satu elemen yang sangat penting dalam sebuah organisasi pemerintahan tanpa terkecuali seperti Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Kabupaten Mamuju. Tanpa adanya sumber daya aparatur yang baik tentunya sebuah organisasi tidak akan dapat beraktivitas secara baik pula. Maka dari itu pentingnya Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Kabupaten Mamuju memberikan sebuah perhatian yang lebih terhadap para aparaturnya dalam hal pengelolaan sumber daya aparatur guna menunjang peningkatan kemampuan aparatur dalam bekerja secara profesional dan inovatif, sehingga dapat mencapai tujuan dari organisasi pemerintahan baik secara efektif maupun efisien dalam kerjanya.

Sebagai upaya pengelolaan sumber daya aparatur tentunya menggunakan metode metode pengembangan yang telah ditentukan sebagaimana kebutuhan aparatur. Dalam penelitian ini pengembangan sumber daya aparatur pada Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Kabupaten Mamuju dapat dilihat dari dua aspek yaitu: (1) Pendidikan, dimana program pendidikan dapat dianggap sebagai upaya dalam meningkatkan atau menambah pengetahuan para aparatur.

(2) Pelatihan, disini program pelatihan dapat dianggap sebagai suatu usaha dalam mengasa serta meningkatkan kemampuan atau skill yang dimiliki para aparatur dalam bekerja.

Pendidikan

Pendidikan yang dimaksud dalam penelitian disini adalah bagaimana aparatur memperoleh hak untuk mendapatkan atau melanjutkan pendidikan formalnya kejenjang yang lebih tinggi ataupun mendapatkan program pendidikan yang bersifat informal. Sebagai tujuan pendidikan bagi aparatur itu sendiri adalah untuk menambah wawasan khususnya terkait dengan tugas dan fungsinya sebagai aparatur sipil negara di Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Kabupaten Mamuju.

Adapun hasil wawancara yang dilakukan dengan Sekretris Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Kabupaten Mamuju terkait dengan pemberian program pendidikan bagi aparatur sebagai berikut: Soal pengembangan ASN disini kami juga sebenarnya senantiasanya memprogramkannya. Seperti memberikan diklat atau pendidikan formal dan informal, atau diikutkan dalam program pelatihan. Untuk pendidikan formal maksudnya, memberikan aparatur yang tamatan

SMA tugas belajar di perguruan tinggi untuk sekolah kembali. Untuk pendidikan informal maksudnya disini mengikutkan aparatur dalam kegiatan kegiatan seperti diklatpim. Tujuannya agar aparatur nantinya menduduki jabatan bisa tau manejerialnya seperti apa dan pelaksanaan teknisnya seperti apa. Untuk pelaksanaan pengembangannya tergantung, karena ada dua cara, kita bisa menyelenggarakan sendiri atau kita ikut ke penyelenggara lain.

Berdasarkan uraian hasil wawancara dengan informan di atas terkait pengembangan ASN melalui program pendidikan, kita dapat melihat bahwa di Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Kabupaten Mamuju telah memberikan perhatian kepada aparaturnya dengan memprogramkan beberapa kegiatan untuk pengembangan kualitas sumber daya aparaturnya. Kita juga dapat melihat kesadaran informan akan pentingnya pengembangan ASN untuk kualitas aparatur yang lebih baik lagi.

Berikutnya hasil wawancara dengan KASUBAG Umum Kepegawaian di Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Kabupaten Mamuju terkait dengan pengembangan ASN melalui program pendidikan sebagai berikut: Iya, jadi program

program pengembangan ASN dalam hal ini aparatur sipil negara khususnya di Diskominfosandi Kabupaten Mamuju, juga dilakukan. Meskipun tentunya masih banyak kekurangan karena banyak faktor. Jadi kegiatan pengembangan pendidikan aparatur yang biasa kita lakukan disini, seperti membuat seminar yang kemudian bekerja sama dengan BKD Kabupaten Mamuju dalam pelaksanaannya. Tapi umumnya kami masih mengikut pada program program pengembangan yang di buat oleh BKD ataupun LAN, jadi belum ada proses sistematis yang kami susun sendiri terkait pengembangan aparatur di sini.

Berdasarkan uraian dari wawancara di atas kita dapat melihat jika belum adanya sebuah program ataupun kebijakan yang bersifat sistematis di dalam hal pengembangan sumber daya aparatur di Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Kabupaten Mamuju.

Selanjutnya hasil wawancara KABID Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Mamuju sebagai berikut: Oke jadi begini dek, untuk pengembangan ASN di lingkup pemerintah daerah Kabupaten Mamuju itu, khusus untuk pengembangan dari segi pendidikannya seperti

melaksanakan diklat, seminar ataupun memberikan ASN kesempatan untuk melanjutkan pendidikan formalnya. Nah, adapun cara dalam realisasinya itu ada aparatur yang mendapatkan beasiswa dari Pemda, kalau ini masuk kategori tugas belajar. Ada juga aparatur yang melanjutkan pendidikan formalnya atas inisiatif sendiri, kalau ini masuk kategori izin belajar. Tapi disini memang masih kurang aparatur yang mendapatkan beasiswa untuk melanjutkan pendidikannya karena mengingat banyaknya keterbatasan anggaran dan juga tidak banyak aparatur yang mau melanjutkan pendidikan jika harus menggunakan biaya pribadi.

Dari uraian hasil wawancara diatas, kita dapat melihat adanya kendala dalam pengembangan ASN dari segi pengembangan pendidikan formal aparatur dikarenakan keterbatasan anggaran untuk memberikan beasiswa dan juga kurangnya aparatur yang mau melanjutkan pendidikan formalnya ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi jika harus menggunakan biaya pribadi.

Adapun data yang diperoleh oleh penulis sebagai salah satu data sekunder terkait pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Kabupaten Mamuju yang telah

mengikuti kegiatan DIKLATPIM dapat kita lihat pada tabel di bawah ini:

Pada tabel diatas kita dapat melihat dari jumlah 33 orang pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Kabupaten Mamuju yang telah mengikuti Diklatpim sebanyak 13 orang dan yang belum mengikuti Diklatpim sebanyak 20 orang.

Sebagaimana uraian hasil wawancara dengan beberapa informan diatas serta adanya data pegawai yang telah mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi dalam hal ini kegiatan pendidikan dan pelatihan kepemimpinan kita dapat melihat jika pada Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Kabupaten Mamuju itu kemudian telah melaksanakan kegiatan pengembangan aparatur dalam hal pengembangan pendidikan aparatur baik secara formal maupun informal. Namun dalam beberapa hal puluh kita melihat sebagaimana pemaparan hasil wawancara diatas maupun data pendukung yang di peroleh oleh penulis jika pengembangan pendidikan aparatur pada Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Kabupaten Mamuju dapat dikatakan masih belum maksimal dalam segi peningkatan kompetensi dengan masih banyaknya aparatur yang belum mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan

kepemimpinan atau Diklatpim sebagai salah siarat jika aparatur akan menduduki sebuah posisi atau jabatan di dalam structural organisasi pemerintahan.

Pelatihan

Pelatihan bagi aparatur diartikan sebagai cara dalam memperbaiki ataupun meningkatkan penguasaan keterampilan serta teknik dalam pelaksanaan pekerjaan tertentu secara terperinci. Umumnya pelatihan diberikan kepada para aparatur atau pegawai baru dan aparatur yang akan menduduki suatu jabatan. Tentunya bertujuan agar para aparatur memahami dan dapat melaksanakan tugas dan fungsinya secara baik. Sehingga proses dalam mencapai visi yang telah ditentukan dapat tercapai dengan efektif. Maka dalam hal ini Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Kabupaten Mamuju seyogyanya juga intens didalam melaksanakan program program pengembangan sumber daya aparaturnya. Agar terciptanya sumber daya aparatur yang profesional dalam menghadapi tantangan kemajuan teknologi di bidang komunikasi dan informatika serta mewujudkan sumber daya aparatur yang kreatif dan inovatif dalam memberikan pelayanan kepada publik.

Berdasarkan dari uraian hasil wawancara diatas kita dapat melihat adanya upaya di Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Kabupaten Mamuju dalam meningkatkan kemampuan teknis aparaturnya dengan cara melaksanakan sendiri kegiatan pelatihan. Namun waktu pelaksanaannya bersifat tidak pasti dengan artian kegiatan tersebut dilaksanakan ketika dianggap perlu saja.

Dari uraian wawancara diatas kita bisa melihat adanya upaya pengembangan aparatur dengan mengikuti pelatihan LPSE dan berbagi pengetahuan baru yang di dapatkan setelah mengikuti suatu kegiatan pelatihan dengan cara berdiskusi langsung kepada sesama aparatur dalam lingkup Kantor Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Kabupaten Mamuju.

Berdasarkan hasil wawancara diatas maka kita dapat melihat adanya proses pengembangan sumber daya aparatur yang dilakukan oleh Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Kabupaten Mamuju dengan cara mengikutkan aparaturnya dalam kegiatan kegiatan yang diselenggarakan oleh Badan Kepegawaian Daerah Mamuju dan LAN sebagai pelaksana kegiatan tersebut.

Adapun hasil pengamatan penulis sebagai data sekunder terkait kegiatan pelatihan yang dilaksanakan oleh Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Kabupaten Mamuju sebagaimana yang dirilis salah satu media berita online pada tanggal 03 April 2018 yaitu “Pelatihan sumber daya manusia (SDM) bidang Komunikasi dan Informatika”. Tujuan dari pelatihan ini untuk meningkatkan pemahaman peserta tentang pentingnya komunikasi dan informatika dalam pengembangan e-government. (*Source: 8enam.com*).

Selain melaksanakan kegiatan pelatihan, Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Kabupaten Mamuju juga melakukan study banding dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya aparatur yang dimiliki khususnya pada bidang Komunikasi dan Informasi Publik. Sebagaimana hasil pengamatan penulis terkait kegiatan study banding yang dilakukan bidang Komunikasi dan Informasi Publik Kabupaten Mamuju ke Pemerintah Kota Makassar khususnya pada bidang Komunikasi dan Informasi Publik Kota Makassar. (*Source: makassarmetro.com*).

Dari beberapa hasil wawancara diatas yang telah dilakukan dengan beberapa informan serta hasil

pengamatan penulis terkait pengembangan aparatur di Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Kabupaten Mamuju dengan menggunakan program pelatihan, kita dapat melihat jika di Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Kabupaten Mamuju juga berupaya dalam meningkatkan pengetahuan dan kemampuan para aparaturnya melalui kegiatan pelatihan apartur baik yang dilaksanakan dalam lingkup kantor Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Kabupaten Mamuju ataupun mengirim para aparaturnya dalam kegiatan pelatihan yang dilaksanakan oleh lembaga lain yang tentunya terkait dengan bidang yang ada di Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Kabupaten Mamuju. Selain melaksanakan dan mengikut sertakan aparatur, Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Kabupaten Mamuju juga mengirim aparaturnya untuk study banding ke Diskominfo yang dianggap sudah maju seperti yang ada di kota Makassar.

Berdasarkan rumusan masalah serta tujuan penelitian yang ingin dicapai yakni bagaimanakah pengembangan Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Komunikasi, Informatika Dan Persandian Kabupaten Mamuju.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa jika pengembangan ASN di Dinas Komunikasi, Informatika Dan Persandian Kabupaten Mamuju dilaksanakan dengan melakukan pendidikan dan pelatihan ASN yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan serta kemampuan ASN di dalam menjalankan tupoksinya.

Namun dari hasil pengamatan penulis menemukan masih kurang efektifnya pengembangan ASN di Dinas Komunikasi, Informatika Dan Persandian Kabupaten Mamuju hal ini di dasari oleh tidak konsistennya implementasi dari Peraturan Pemerintah Nomor 101 tahun 2000, tentang pendidikan dan pelatihan pegawai negeri sipil di Dinas Komunikasi, Informatika Dan Persandian Kabupaten Mamuju dimana kebijakan ini juga merupakan salah satu pedoman dalam meningkatkan kompetensi para ASN.

Hasil penelitian menunjukkan pula jika perhatian dalam pengembangan ASN di Dinas Komunikasi, Informatika Dan Persandian Kabupaten Mamuju itu masih kurang sehingga berdampak pada tidak adanya suatu program yang tersusun secara sistematis dan terorganisir terkait dengan upaya pengembangan ASN di Dinas Komunikasi, Informatika Dan

Persandian Kabupaten Mamuju. Hal ini dapat kita lihat dari kegiatan pelatihan ASN yang dilaksanakan yang masih bersifat situasional dan bahkan sangat jarang dilaksanakan.

Padahal jika menginginkan ASN yang berkemampuan baik maka tentunya dibutuhkan program pendidikan dan pelatihan ASN yang baik pula sebagai mana yang di ungkapkan Sikula (Hasibuan:2017) bahwa pendidikan merupakan pengembangan jangka panjang menggunakan suatu prosedur yang sistematis dan terorganisir dengan mana manager belajar pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum sedangkan pelatihan merupakan pengembangan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, sehingga karyawan operasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu.

Pernyataan di atas di dukung pula oleh apa yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2017) bahwa Agar pengembangan SDM dapat dilaksanakan dengan baik, harus ditetapkan program pengembangan yang tersusun secara cermat dan didasari metode ilmiah serta berpedoman pada apa yang dibutuhkan

oleh organisasi/perusahaan saat ini dan masa yang akan datang.

Hasil penelitian juga menunjukkan jika kurang efektifnya dalam proses pengembangan ASN di Dinas Komunikasi, Informatika Dan Persandian Kabupaten Mamuju itu terkendala pada ketersediaan anggaran yang masih sangat terbatas sehingga untuk melakukan pengembangan ASN secara optimal belum dapat dilaksanakan.

Ketersediaan anggaran jika ingin melakukan suatu pengembangan ASN memang merupakan suatu hal yang penting untuk menjadi salah satu faktor yang dapat mendukung tercapainya pengembangan ASN yang baik. Pernyataan ini sejalan dengan apa yang kemukakan oleh Hasibuan (2017) bahwa untuk suatu program pengembangan memang membutuhkan biaya yang cukup besar.

Akan tetapi program pengembangan ASN yang baik tentunya bukanlah sebuah kerugian melainkan suatu investasi jangka panjang yang bersifat makin meningkatnya pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki oleh ASN dengan kata lain ASN yang telah mendapatkan program pengembangan yang baik tentunya akan dapat meningkatkan kualitas kerjanya, dimana kinerja yang baik

tentunya akan mempermudah pencapaian tujuan sebuah organisasi dan dapat mewujudkan pelayanan publik yang maksimal.

KESIMPULAN

Adapun kesimpulan dari penelitian ini yaitu: (1) Program pendidikan bagi para aparatur, penulis menyimpulkan bahwa kurangnya motivasi kepada para aparatur untuk melanjutkan jenjang pendidikan formalnya ke jenjang yang lebih tinggi. Di samping itu juga anggaran yang sangat minim untuk program pengembangan ASN di Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Mamuju, (2) Program pelatihan kepada para aparatur, penulis menyimpulkan jika di Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Mamuju juga melaksanakan pelatihan untuk aparaturnya, namun masih kurang konsisten dalam usahanya terlihat di tahun 2018 dan 2019, Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Mamuju tidak mengirim aparaturnya dalam kegiatan Latpim yang diselenggarakan oleh BKD dan LAN.

DAFTAR PUSTAKA

Aidi, Ahmad. 2014. Sistem Informasi Manajemen. Jakarta: In Media

- Amriani, T.N. 2014. Menyongsong Penerapan Akuntansi Pemerintahan Berbasis Akrua. Hal 1-12 .
<http://www.bppk.kemenkeu.go.id> . 13 Desember 2018
- Bastian, I. 2010. Akuntansi Sektor Publik Suatu Pengantar Edisi Ketiga. Jakarta: Erlangga
- Christian, Putri, Ed. 2017. Manajemen Keuangan. Yogyakarta: Andi
- Ellitan, L dan L. Anatan. 2015. Sistem Informasi Manajemen Konsep dan Praktis. Bandung: Alfabeta
- Halim, Abdul dan Muhammad Syam Kusufi. 2012. Akuntansi Sektor Publik Akuntansi Keuangan DaerahI. Jakarta: Salemba Empat
- Hartono, Bambang. 2013. Sistem Informasi Manajemen Berbasis Komputer. Jakarta: Rineka Cipta
- Kusuma dan Fuad. 2013. Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat penerapan akuntansi akrual pada pemerintah. Diponegoro journal of accounting, vol 3,No 3. 2 Januari 201
- Langelo.F, Saerang dan S.W Alexander,2015. Analisis Penerapan Standar Akuntansi Pemerintahan Berbasis Akrua Dalam Penyajian Laporan Keuangan Pada Pemerintah Kota Bitung. Jurnal EMBA Vol.3 No.1. 24 Desember 2018
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Salemba Empat
- Robbins dan Judge. 2007. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat
- Siregar, Badric. 2017. Akuntansi Sektor Publik (Akuntansi Keuangan Pemerintah Daerah Berbasis Akrua). Yogyakarta: UPP STIM YKPN
- Sujarweni, Wiratna. 2014. SPSS Untuk Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Suwanda, Dadang. 2015. Sistem Akuntansi Akrua Pemerintah Daerah Berpedoman SAP Berbasis Akrua. Jakarta Pusat: PPM Manajer