

**ANALISIS KORELASI ALOKASI DANA OTONOMI KHUSUS  
TERHADAP KUALIFIKASI DAN WAKTU STUDI APARATUR  
PROVINSI PAPUA**

*AN ANALYSIS ON CORRELATION BETWEEN SPECIAL AUTONOMY FUND  
ALLOCATION AND APPARATUSES' EDUCATION AND LENGTH OF  
STUDY OF PAPUA PROVINCE*

**ELYAS WENDA**



PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR  
2007

# TESIS

## ANALISIS KORELASI ALOKASI DANA OTONOMI KHUSUS TERHADAP KUALIFIKASI DAN WAKTU STUDI APARATUR PROVINSI PAPUA

Disusun dan diajukan oleh :

ELYAS WENDA  
Nomor Pokok P2600204513

Telah di pertahankan didepan panitia ujian tesis  
Pada tanggal 5 Maret 2007  
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Menyetujui  
Komisi Penasehat

---

Prof. Dr. Karel Sesa, M.Si  
Ketua

Ketua Program  
Magister Keuangan Daerah

---

Haliah SE, M. Si., Ak  
Anggota

Direktur Program Pascasarjana  
Universitas Hasanuddin

---

Prof. Dr. H. Muhammad Yunus Zain, MA

---

Prof. Dr. dr. A. Razak Thaha, M.Sc

**ANALISIS KORELASI ALOKASI DANA OTONOMI KHUSUS  
TERHADAP KUALIFIKASI DAN WAKTU STUDI APARATUR  
PROVINSI PAPUA**

Tesis

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar Magister

**Program Studi  
Magister Keuangan Daerah**

Disusun dan diajukan oleh

**ELYAS WENDA**

Kepada

**PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR  
2007**

## ABSTRAK

**ELYAS WENDA.** *Analisis Korelasi Alokasi Dana Otonomi Khusus terhadap Kualifikasi Pendidikan dan Waktu Studi Aparatur Provinsi Papua* (dibimbing oleh Karel Sesa dan Haliah).

Penelitian ini bertujuan mengetahui hubungan alokasi dana otonomi khusus bagi pengembangan sumber daya manusia, terutama sektor prioritas, yaitu pendidikan bagi aparatur Provinsi Papua.

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi dan dokumentasi. Data dianalisis dengan *chi Square*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat korelasi antara alokasi dana otonomi khusus untuk pengembangan aparatur dengan jenjang pendidikan berdasarkan chi kuadrat hitung sebesar 19,112, sedangkan chi kuadrat hitung lebih besar daripada chi kuadrat tabel (19,112 > 9,4880). Adapun korelasi antara alokasi dana otonomi khusus dengan lama studi berdasarkan chi kuadrat hitung sebesar 23,251 dan chi kuadrat tabel dengan taraf kesalahan 5% sebesar 9,488.

## ABSTRACT

**ELYAS WENDA.** *An Analysis on Correlation Between Special Autonomy Fund Allocation and Apparatuses' Education and Length of Study of Papua Province* (supervised by Karel Sesa and Haliah)

This research aimed to find out correlation between special a'utonomy fund allocation and the delevopment of human resources especially priority sector, thatwas, apparatuses' education of Papua province.

The variable in this research was the large amount of special autonomy funs allocation for appara tuses' education, education qualification, and the length of study. The data were obtained from 2004 to 2005 through observation and documentation. They were obtained analyzed descriptively using chi square analysis.

The results show that the correlation between special autonomy fund allocation to develop apparatuses and education level using chi square test is 19,112, while chi square test is bigger than chi square table (19,11>9,488). Meanwhile, correlation between special autonomy fund and the length of study using chi square test is 23,251, and chi square table with mistake level of 5 % is 9,488.

## PRAKATA

Puji dan syukur patut penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Kuasa atas segala rahmat dan Pertolongan-Nya sehingga tesis yang berjudul Analisis Korelasi Alokasi Dana Otonomi Khusus Terhadap Kualifikasi Pendidikan Dan Waktu Studi Aparatur Provinsi Papua dapat diselesaikan.

Penulisan tesis ini untuk memenuhi salah satu syarat akademis guna memperoleh Pasca Sarjana Keuangan Daerah pada Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin Makassar afiliasi Fakultas Ekonomi Universitas Cenderawasih Jayapura.

Penyelesaian tesis ini telah dilakukan dengan berbagai upaya untuk memenuhi target dalam penulisan ilmiah. Namun penulis menemui hambatan dan keterbatasan serta pengalaman yang relatif kurang, itu sebabnya masih terdapat kekurangan. Untuk itu dengan segala kerendahan hati penulis menerima saran dan kritik guna penyempurnaan tesis ini.

Penulis menyadari dengan selesainya tesis ini bukan semata-mata buah pikiran penulis, namun berkat bantuan dan kerjasama dari para Dosen dan teman-teman. Untuk itu perkenankanlah penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat :

1. Dr. Karel Sesa, M. Si sebagai Dosen Pembimbing Satu.
2. Haliah, SE. M. Si. Ak. Sebagai Dosen Pembimbing Dua.
3. Seluruh staf Dosen dan Pengelola MKD Uncen Jayapura.
4. Gembala dan Majelis Jemaat GKIP Eklesia Angkasapura untuk doanya.

5. Karel Urbinas, Bc. Ak. SE. M. Si Kepala Kantor Regional IX BKN Jayapura yang memberi Ijin Belajar dan dukungan moril.
6. Kepala Biro Kepegawaian Setda Provinsi Papua, Kepala Dinas P & P Provinsi Papua, Kepala Dinas Kesejahteraan Sosial Provinsi Papua, Kepala BP3D Provinsi Papua dan Kepala Badan Diklat Provinsi Papua untuk Ijin penelitian.
7. Teman-teman seangkatan untuk motivasi dan kebersamaannya yang pasti kukenang.
8. Isteriku Erni Tabuni yang sangat membantu serta ketiga anakku; Dyanggo Tuam Echo Nebye Wenda, Ambikma Hard Echa Nebye Wenda dan Enako Mas Echi Nebye Wenda yang selalu menghiasi hari-hari sibuk kuliah serta kedua orang tuaku Bapak dan Ibu Sri Rahardjo, juga saudara-saudaraku.

Jika dibandingkan ucapan terima kasih yang penulis sampaikan tidak sepadan dengan apa yang telah diberikan kepada penulis. Untuk itu hanyalah “Doa dan Permohonan” penulis kepada Tuhan Yang Maha Kuasa akan membalas dan menggantikan semuanya.

Akhirnya penulis berharap, kiranya tesis ini mempunyai arti dan manfaat dalam upaya penelitian berikutnya.

Jayapura, Maret 2007

Penulis,

**Elyas Wenda**

No. Pokok 2600204513

## DAFTAR TABEL

1. Perkembangan Dana Pengembangan SDM Aparatur Melalui Program Tugas Belajar Pemerintah Provinsi Papua Tahun 2001-2005	6
2. Jumlah dan Jurusan Mahasiswa Pegawai Tugas Belajar/Ijin Belajar Pemerintah Provinsi Papua Tahun 2005	45
3. Alokasi Biaya Pendidikan PerProgram Studi/Jurusan dan Jangka Waktu Penyelesaian Studi	48
4. Alokasi Dana Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur dan Sumber Dana Tahun 2001-2005	54
5. Realisasi Program Pendidikan Sumber Daya Manusia Aparatur Pemerintah Provinsi Papua Tahun 2001	56
6. Realisasi Program Pendidikan Sumber Daya Manusia Aparatur Pemerintah Provinsi Papua Tahun 2002	56
7. Realisasi Program Pendidikan Sumber Daya Manusia Aparatur Pemerintah Provinsi Papua Tahun 2003	57
8. Realisasi Program Pendidikan Sumber Daya Manusia Aparatur Pemerintah Provinsi Papua Tahun 2004	57
9. Realisasi Program Pendidikan Sumber Daya Manusia Aparatur Pemerintah Provinsi Papua Tahun 2005	57
10. Kontribusi Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Yang Telah Menyelesaikan Pendidikan Tahun 2001	59
11. Kontribusi Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Yang Telah Menyelesaikan Pendidikan Tahun 2002	60
12. Kontribusi Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Yang Telah Menyelesaikan Pendidikan Tahun 2003	62



13. Kontribusi Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Yang Telah Menyelesaikan Pendidikan Tahun 2004	.....	65
14. Keadaan Jenjang Pendidikan dan Waktu Penyelesaian Studi Mahasiswa Pegawai Tugas Belajar Provinsi Papua	.....	69
15. Tanggapan Responden Terhadap Korelasi Alokasi Dana Otonomi Khusus Untuk Pengembangan Aparatur Dilihat Dari Jenjang Pendidikan	.....	71
16. Tanggapan Responden Terhadap Korelasi Alokasi Dana Otonomi Khusus Untuk Pengembangan Aparatur Dilihat Dari waktu Studi	.....	73
17. Uji Chi-Square Tanggapan Responden Terhadap Alokasi Dana Otonomi Khusus Untuk Pengembangan aparatur Dilihat Dari Jenjang Pendidikan	.....	74
18. Uji Contingensi Tanggapan Responden Terhadap Korekasi Alokasi Dana Otonomi Khusus Untuk Pengembangan Aparatur Dilihat Dari Jenjang Pendidikan	.....	75
19. Uji Chi-Square Tanggapan responden Terhadap Korelasi Alokasi Dana Otonomi Khusus Untuk Pengembangan aparatur Dilihat Dari Waktu Studi	.....	76
20. Uji Contingensi Tanggapan Responden Terhadap Korelasi Alokasi Dana Otonomi Khusus Untuk Pengembangan Aparatur Dilihat Dari waktu Studi	.....	77

# DAFTAR ISI

<b>JUDUL</b> .....	I
<b>LEMBARAN PENGESAHAN</b> .....	II
<b>PRAKATA</b> .....	III
<b>ABSTRACTION</b> .....	IV
<b>ABSTRAK</b> .....	V
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	VI
<b>BAB I</b> .....	<b>1</b>
<b>PENDAHULUAN</b> .....	1
A. LATAR BELAKANG.....	1
B. RUMUSAN MASALAH.....	7
C. TUJUAN PENELITIAN.....	8
D. KEGUNAAN PENELITIAN.....	8
<b>BAB II</b> .....	<b>9</b>
<b>TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	9
A. KONSEP PEMANFAATAN DANA.....	9
B. OTONOMI KHUSUS.....	9
F. SISTEM PENGELOLAAN KEUANGAN DAERAH.....	16
G. TUJUAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAERAH.....	17
H. ANGGARAN NEGARA DAN DAERAH.....	18
I. SISTEM ANGGARAN.....	21
J. KONSEP MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA.....	23
K. KONSEP PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA.....	25
M. PENELITIAN TERDAHULU.....	28
N. KERANGKA PIKIR DAN HIPOTESIS PENELITIAN.....	29
<b>BAB III</b> .....	<b>34</b>
<b>METODOLOGI PENELITIAN</b> .....	34
A. LOKASI PENELITIAN.....	34
B. JENIS DAN SUMBER DATA.....	34
C. POPULASI DAN SAMPEL.....	35
D. METODE PENELITIAN.....	35
E. METODE ANALISIS.....	36
F. DEFINISI OPERASIONAL.....	39
<b>BAB IV</b> .....	<b>41</b>
<b>GAMBARAN UMUM PEMERINTAH PROVINSI PAPUA</b> .....	41
A. KEDUDUKAN, TUGAS DAN FUNGSI BIRO KEPEGAWAIAN.....	41
B. PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR.....	42
C. ANALISIS PROGRAM PENGEMBANGAN/PENDIDIKAN SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR PROVINSI PAPUA.....	46

- D. REALISASI PROGRAM PENGEMBANGAN/PENDIDIKAN SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR PROVINSI P  
56

<b>BAB V</b> .....	<b>71</b>
<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b> .....	71
A. PERBANDINGAN PENGGUNAAN DANA OTONOMI KHUSUS UNTUK PENDIDIKAN.....	71
B. PERBANDINGAN PENGGUNAAN DANA OTONOMI KHUSUS UNTUK PENDIDIKAN D-III	77
C. PERBANDINGAN PENGGUNAAN DANA OTONOMI KHUSUS UNTUK PENDIDIKAN SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR D-IV/S1.....	83
D. PERBANDINGAN PENGGUNAAN DANA OTONOMI KHUSUS UNTUK PENDIDIKAN SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR PROGRAM S2.....	90
E. PERBANDINGAN PENGGUNAAN DANA OTONOMI KHUSUS UNTUK PENDIDIKAN SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR DOKTER SPESIALIS DAN S3.....	97
<b>BAB VI</b> .....	<b>102</b>
<b>PENUTUP</b> .....	102
A. KESIMPULAN.....	102
B. SARAN .....	102
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	<b>104</b>

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. LATAR BELAKANG**

Krisis multidimensional yang tengah melanda bangsa Indonesia telah menyadarkan kepada kita akan pentingnya menggagas kembali konsep desentralisasi dan Otonomi Daerah dalam arti yang sebenarnya. Gagasan penataan kembali system Otonomi Daerah bertolak dari pemikiran untuk menjamin terjadinya efisiensi, efektivitas, transparansi, akuntabilitas, dan demokratisasi nilai –nilai kerakyatan dalam praktek penyelenggaraan pemerintah Daerah.

Keputusan politik penyatuan Papua menjadi bagian dari Negara Kesatuan Republik Indonesia pada hakikatnya mengandung cita-cita luhur. Namun kenyataannya berbagai kebijakan dalam penyelenggaraan Pemerintahan dan pembangunan yang sentralistik belum sepenuhnya memungkinkan tercapainya kesejahteraan rakyat, belum sepenuhnya mendukung terwujudnya penegakan hukum, dan belum sepenuhnya menampakkan penghormatan terhadap hak asasi manusia (HAM) di Provinsi Papua, khususnya masyarakat Papua. Kondisi tersebut mengakibatkan terjadinya kesenjangan pada hampir semua sektor kehidupan, terutama dalam bidang pendidikan yang dialokasikan sekurang-kurang 30% dan bidang Kesehatan perbaikan gizi 15% dari Pertambangan minyak bumi sebesar 70% dan Pertambangan gas alam sebesar 70% serta ekonomi/ kesejahteraan dan infrastruktur. Termasuk didalamnya usaha memajukan pendidikan, baik pendidikan formal serta pendidikan non formal. Upaya meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia dalam kaitannya dengan di berlakukannya

Undang-undang otonomi khusus, maka terjadi perubahan yang mendasar yaitu dari sentralisasi menjadi desentralisasi. Daerah Provinsi/ Kabupaten/Kota mendapat kewenangan mengurus rumah tangganya sendiri sesuai dengan aspirasi kebutuhan dan prioritas yang diinginkan oleh masyarakat. Sehubungan dengan kewenangan yang diberikan, maka sangatlah perlu Provinsi/Kabupaten/ Kota meresponnya dengan melakukan terobosan-terobosan baru dalam upaya mempercepat dan mengejar ketertinggalannya dengan daerah-daerah lain di Indonesia.

Era reformasi saat ini memberikan peluang bagi perubahan paradigma pembangunan nasional dari paradigma perubahan menuju paradigma pemerataan pembangunan Daerah lebih adil dan berimbang.

Perubahan paradigma ini antara lain diwujudkan melalui kebijakan Otonomi Daerah dan perimbangan keuangan pusat dan Daerah yang diatur dalam UU No. 32 tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah, UU No. 33 tahun 2004 tentang perimbangan keuangan antara pemerintah pusat dan Daerah dan UU No. 21 tahun 2001 tentang Otonomi Khusus, membawa angin segar bagi percepatan pembangunan di Propinsi Papua, dan telah memberikan kewenangan yang lebih luas. Bagi Daerah untuk mengatur dan mengurus Daerahnya sesuai dengan aspirasi masyarakat berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pemerintah Daerah diberi hak Otonomi untuk menentukan anggaran Pendapatan dan belanja Daerah (APBD) sendiri sesuai dengan kebutuhan dan potensi Daerah.

Untuk mendukung pelaksanaan undang-undang No. 32 tahun 2004 dan UU No. 21 tahun 2001 secara optimal salah satu aspek yang harus diperhatikan adalah Sumber Daya Manusia Aparatur yang diharapkan tepat menjalankan tugas dan

fungsinya dalam pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan. kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur harus selalu ditingkatkan dan diperbaiki salah satunya melalui upaya pengembangan.

Program pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur melalui tugas belajar pada pendidikan formal untuk jangka waktu tertentu pada berbagai disiplin dan di berbagai perguruan tinggi yang ada di propinsi Papua maupun di luar Provinsi Papua merupakan salah satu upaya untuk memenuhi dan meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Pembangunan pengembangan kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur tidak dapat dilepaskan dari program pembangunan secara keseluruhan, karena pembangunan aspek Sumber Daya Manusia Aparatur akan banyak berdampak pada aspek-aspek pelaksanaan pembangunan dan pemerintahan yang lain.

Tujuan yang hendak dicapai melalui program mahasiswa pegawai tugas belajar adalah untuk menyiapkan dan membentuk pegawai di lingkungan pemerintah Provinsi Papua agar memiliki kompetensi yang memadai, sesuai dengan bidang tugas dan kebutuhan organisasi melalui pendidikan formal di berbagai lembaga pendidikan yang telah ditentukan, yang akhirnya akan berdampak pada peningkatan kualitas kinerja Aparatur pemerintah Provinsi Papua.

Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur perlu di lakukan secara terencana dan berkesinambungan agar pengembangan ini dapat dilaksanakan dengan baik harus terlebih dahulu di tetapkan suatu program pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur. Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur bertujuan untuk

meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral Aparatur supaya berprestasi kerja baik untuk mencapai hasil yang maksimal.

Kebijakan pemberian Otonomi Daerah dan desentralisasi yang luas, nyata, dan bertanggung jawab kepada Daerah merupakan langkah strategis dalam dua hal. Pertama, Otonomi Daerah dan desentralisasi merupakan jawaban atas permasalahan lokal bangsa Indonesia berupa ancaman disintegrasi bangsa, ketidak merataan pembangunan, rendahnya kualitas hidup masyarakat, dan masalah pembangunan Sumber Daya Manusia. kedua, Otonomi Daerah dan desentralisasi merupakan langkah strategis bangsa Indonesia untuk menyongsong era globalisasi ekonomi dengan memperkuat basis perekonomian Daerah.

Untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur melalui program tugas belajar tentunya sangat membutuhkan anggaran yang cukup besar mengingat program ini merupakan program jangka panjang sebagai salah satu aspek untuk memenuhi kebutuhan Sumber Daya Manusia Aparatur yang berkualitas dan tuntunan kebutuhan organisasi.

Pemerintah Provinsi Papua telah membuat kebijakan untuk memanfaatkan dana Otonomi Khusus dari tahun ke tahun guna membiayai program pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur sesuai dengan kemampuan keuangan dan kebutuhan organisasi.

Bertambahnya kewenangan dan tanggung jawab pemerintah Daerah. anggaran Daerah yang dibutuhkan untuk membiayai penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan juga semakin besar.

Pengelolaan keuangan Daerah yang baik, transparan dan bertanggung jawab sangat di butuhkan agar penggunaan dana dapat dilakukan secara efektif dan efisien. Anggaran yang telah dialokasikan untuk program pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur melalui pemberian kesempatan tugas belajar harus dapat dikelola dan dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya untuk kepentingan pembangunan Daerah dan masyarakat. Instansi teknis yang diberikan tugas dan tanggung jawab mengelola anggaran pembangunan Sumber Daya Manusia harus berupaya bagaimana anggaran tersebut dapat dikelola dan dimanfaatkan secara transparan dan benar.

Sesuai dengan keputusan Gubernur KDH tingkat I Irian Jaya No. 131 tahun 1999 tentang pemberian kesempatan tugas belajar bagi PNS di jajaran pemerintah Provinsi Dati I Irian Jaya yang dijadikan landasan hukum bagi pelaksanaan program pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur disebutkan bahwa untuk membentuk kader-kader pembangunan yang terampil dan terdidik serta bermental baik maka dipandang perlu memberikan kesempatan kepada para pegawai negeri sipil untuk meningkatkan pengetahuan dengan menugas belajar ke lembaga-lembaga pendidikan tinggi dengan status sebagai mahasiswa tugas belajar, sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Biro Kepegawaian berdasarkan peraturan Daerah Provinsi Irian Jaya No. 1 tahun 2001 mempunyai tugas pokok merumuskan bahan pembinaan dan penetapan kebijakan administrasi, program, pengembangan, mutasi dan penatausahaan Aparatur, salah satu kebijakan yang ditempuh dalam bidang pengembangan guna meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur dilingkungan pemerintah Provinsi Papua melalui pendidikan formal adalah program pemberian kesempatan tugas belajar di



berbagai perguruan tinggi negeri dan swasta yang ada di Provinsi Papua dan di luar Provinsi Papua pada berbagai jenjang strata pendidikan.

Program pengembangan SDM Aparatur di lingkungan pemerintahan Provinsi Papua adalah melalui pendidikan formal dan nonformal dalam rangka menambah kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai agar dapat berprestasi bekerja dengan baik dan mencapai hasil yang maksimal. Untuk program pengembangan SDM Aparatur melalui tugas belajar pendidikan formal ke depan lebih diarahkan dan difokuskan pada jenjang pendidikan / program studi yang menyangkut tenaga teknis dan tenaga kesehatan dalam rangka meningkatkan pelayanan kepada masyarakat. (renstra biro kepegawaian. 2004: 5).

Alokasi anggaran yang ditetapkan sampai dengan tahun anggaran 2005 untuk biaya pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur melalui tugas belajar dalam bentuk anggaran pembangunan adalah sebesar Rp. 14.700.000.000,- dengan jumlah mahasiswa tugas belajar dan ijin belajar yang diprogramkan sebanyak 332 Orang pada pendidikan formal diploma III diploma IV, strata satu (S I), strata dua (S2), Dokter Spesialis Dan Doktor, Sedangkan Alokasi Dana Pengembangan SDM Aparatur Antara Lain Bersumber Dari Dana Alokasi Umum Dan Dana Alokasi Khusus.

Berdasarkan data yang diperoleh pada biro kepegawaian Provinsi Papua di mana alokasi Dana untuk pengembangan SDM Aparatur dapat dilihat pada tabel di bawah:

**Tabel 1**  
**Perkembangan Dana Pengembangan SDM Aparatur**  
**Melalui Program Tugas Belajar Pemerintah Provinsi Papua Tahun 2001-2005.**

NO	TAHUN	ALOKASI DANA	JUMLAH MAHASISWA
1	2001	Rp. 9.073.272.000,00	379
2	2002	Rp. 15.200.000.000,00	445
3	2003	Rp. 14.075.000.000,00	422
4	2004	Rp. 10.770.000.000,00	294
5	2005	Rp. 14.700.000.000,00	332

**Sumber: biro kepegawaian Setda Provinsi Papua tahun 2005**

Tabel 1 tersebut memperlihatkan jumlah alokasi Dana untuk mengembangkan Sumber Daya Manusia Aparatur dan jumlah PNS yang mengikuti program untuk tugas belajar, maka alokasi Dana tersebut harus dapat di kelola dan dimanfaatkan secara optimal dalam rangka meningkatkan kualitas SDM Aparatur di lingkungan pemerintah Provinsi Papua, sebagai salah satu upaya untuk mendukung suksesnya tugas Otonomi Daerah dan Otonomi Khusus bagi Provinsi Papua.

Berdasarkan uraian tersebut, maka perlu dilakukan studi tentang peningkatan Pengembangan aparatur dan jenjang Pendidikan dan waktu studi dalam era otonomi khusus di Provinsi Papua dengan judul ***“Analisis Korelasi Alokasi Dana Otonomi Khusus Terhadap Kualifikasi Pendidikan Dan Waktu Studi Aparatur Provinsi Papua”***.

## **B. RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana alokasi dana otonomi khusus untuk Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap jenjang pendidikan dan waktu Penyelesaian studi Provinsi Papua ?
2. Bagaimana otonomi khusus membawa kecenderungan yang positif dalam Peningkatan jenjang Pendidikan Sumber Daya Manusia Aparatur Provinsi Papua ?

## **C. TUJUAN PENELITIAN**

Berdasarkan rumusan masalah yang kemukakan tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis dan mengukur bagaimana alokasi dana otonomi khusus untuk Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap jenjang pendidikan dan waktu penyelesaian studi.
2. Untuk menganalisis dan mengukur kecenderungan peningkatan kualitas Pendidikan Sumber Daya Manusia selama era otonomi khusus di Provinsi Papua.

## **D. KEGUNAAN PENELITIAN**

1. Sebagai bahan masukan dan informasi bagi pemerintah Provinsi Papua dalam rangka merumuskan perencanaan dan kebijakan yang terkait dengan kemanfaatan dan Otonomi melalui tugas belajar dilingkungan Provinsi Papua.

2. Sebagai bahan referensi bagi khalayak ramai dalam rangka menambah wawasan dan informasi bagi Aparatur dan masyarakat terkait masalah Dana Otonomi Khusus untuk sektor pendidikan SDM Aparatur di lingkungan pemerintah Provinsi Papua.
3. Sebagai bahan informasi dan referensi bagi peneliti selanjutnya dalam mengkaji lebih jauh tentang pemanfaatan Dana Otonomi Khusus untuk sektor pendidikan Sumber Daya Manusia Aparatur di Provinsi Papua.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. SISTEM PENGELOLAAN KEUANGAN DAERAH**

Salah satu unsur penting dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan adalah sistem pengelolaan keuangan Daerah secara berdaya guna dan berhasil guna. Hal tersebut diharapkan agar sesuai dengan aspirasi pembangunan dan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang.

Peraturan pemerintah RI No. 105 tahun 2000, tentang pengelolaan dipertanggung jawaban keuangan Daerah, dalam ketentuan umumnya menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan keuangan Daerah adalah semua hak dan kewajiban Daerah dalam rangka penyelenggaraan pemerintah Daerah yang dapat dinilai dengan uang termasuk di dalamnya segala bentuk kekayaan Daerah tersebut, dalam kerangka anggaran pendapatan dan belanja Daerah. Selanjutnya dalam pasal 4 dan 5 dikatakan pula bahwa pengelolaan keuangan Daerah dilakukan secara tertib, taat pada peraturan perundang-undangan yang berlaku, efisien, efektif, transparan dan bertanggung jawab dengan memperhatikan asas keadilan dan kepatutan sehingga anggaran pendapatan dan belanja Daerah merupakan dasar pengelolaan keuangan Daerah dalam tahun anggaran tertentu.

## **B. TUJUAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAERAH**

Pengelolaan keuangan Daerah berarti mengurus dan mengatur keuangan Daerah itu sendiri dengan prinsip-prinsip pengelolaan keuangan Daerah menurut Devas, dkk.(1987 : 279) adalah sebagai berikut :

### **1. Tanggung Jawab (accountability)**

Pemerintah Daerah harus mempertanggung jawabkan keuangannya kepada lembaga atau orang yang berkepentingan yang sah, lembaga atau orang itu termasuk pemerintah pusat, DPRD, Kepala Daerah dan masyarakat umum. adapun unsur-unsur penting dalam tanggung jawab adalah mencakup keabsahan yaitu setiap transaksi keuangan harus berpangkal pada wewenang hukum tertentu dan pengawasan yaitu tata cara yang efektif untuk menjaga kekayaan uang dan barang serta mencegah terjadinya penghamburan dan penyelewengan serta memastikan semua pendapatan yang sah benar-benar terpungut jelas sumbernya dan tetap penggunaannya.

### **2. Mampu Memenuhi Kewajiban Keuangan**

Keuangan Daerah harus ditata dan dikelola sedemikian rupa sehingga melunasi semua kewajiban atau ikatan keuangan baik keuangan jangka pendek, jangka panjang maupun pinjaman jangka panjang pada waktu yang telah ditentukan sesuai kebutuhan daerah.

### **3. Kejujuran**

Hal-hal yang menyangkut pengelolaan keuangan Daerah pada prinsipnya harus diserahkan kepada pegawai yang betul-betul jujur dan dapat dipercaya dalam segala hal.

4. Hasil guna (*effectiveness*) dan daya guna (*efficiency*)

Merupakan tata cara mengurus keuangan Daerah harus sedemikian rupa sehingga memungkinkan program dapat direncanakan dan dilaksanakan, untuk mencapai tujuan pemerintah Daerah dengan biaya yang serendah-rendahnya dan dalam waktu yang secepat-cepatnya untuk mencapai hasil yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

5. Pengendalian

para aparat pengelola keuangan Daerah, DPRD dan petugas pengawas harus melakukan pengendalian agar semua tujuan tersebut dapat tercapai.

### C. ANGGARAN NEGARA DAN DAERAH

Anggaran secara umum menurut Basevin (1997 : 25) dapat diartikan sebagai rencana keuangan yang mencerminkan pilihan kebijaksanaan untuk suatu periode di masa yang akan datang. Sedangkan Arsyad (1992: 42) mengemukakan bahwa anggaran negara pada hakekatnya merupakan rencana kerja pemerintah yang akan dilakukan pada satu tahun yang dituangkan dalam angka-angka.

Selanjutnya Due (1985 : 76) memberikan pengertian bahwa anggaran negara adalah suatu pernyataan tentang perkiraan pengeluaran dan penerimaan yang diharapkan akan terjadi dalam suatu periode di masa lalu. Berdasarkan beberapa definisi tersebut maka anggaran negara secara lebih rinci dapat dikatakan bahwa :

1. Dengan anggaran negara dapat diketahui tercapai atau tidaknya kebijaksanaan pemerintah di masa lalu dan maju atau mundurnya kebijaksanaan yang hendak dicapai pemerintah di masa yang akan datang.

2. Dengan anggaran negara dapat diketahui realisasi dari kebijaksanaan pemerintah di masa yang lalu.
3. Anggaran negara merupakan gambaran dari kebijaksanaan pemerintah yang dinyatakan dalam ukuran uang, baik kebijaksanaan pengeluaran pemerintah untuk periode di masa depan maupun kebijaksanaan penerimaan pemerintah untuk menutup pengeluaran tersebut.

Menurut Mustopa Didjaya (1997:8) sebagai peralatan penting dibidang ekonomi dan pembangunan pada umumnya, anggaran itu sendiri mempunyai fungsi yang beragam, yaitu:

- a. Anggaran memberikan arah mengenai pemanfaatan berbagai sumber dalam masyarakat.
- b. Mendorong adanya keseimbangan dalam perekonomian secara makro.
- c. Dengan tekanan pada distribusi sumber-sumber secara berkeadilan, anggaran dapat menjadi alat untuk berbagai kesenjangan.
- d. Dengan pengelolaan yang tetap anggaran memungkinkan adanya pengukuran secara tetap dan bermakna mengenai kinerja dan dampak anggaran tersebut dalam kehidupan perekonomian yang luas.

Sedangkan Basari (1985:26) menyimpulkan beberapa hal mengenai fungsi anggaran negara sebagai berikut :

- ? Anggaran negara berfungsi sebagai pedoman bagi pemerintah dalam pengelolaan negara untuk satu periode di masa yang akan datang.



- ? Anggaran negara berfungsi sebagai alat pengawas bagi masyarakat tertutup pemerintah dalam melaksanakan kebijakan yang dipilih.
- ? Anggaran negara berfungsi sebagai alat pengawas bagi masyarakat terhadap kebijakan yang dipilih pemerintah.

Dalam rangka sistem kebijaksanaan pembangunan, maka penyusunan anggaran pemerintah diarahkan kepada tiga sasaran utama yaitu pemerataan, pertumbuhan, dan stabilisasi yang dinamis. Pencapaian ketiga sasaran tersebut dilakukan melalui tiga fungsi anggaran yaitu alokasi, distribusi dan stabilisasi. Pemerataan dilakukan melalui penyediaan anggaran untuk pembangunan sarana dan prasarana dan atau melalui alokasi langsung kepada masyarakat sepenuhnya disediakan oleh pihak swasta.

Baik atau tidaknya hasil yang dapat dicapai oleh kebijakan pemerintah tergantung pada kualitas dari pemerintah itu sendiri. apabila pemerintah tidak atau kurang efisien, maka akan terjadi pemborosan dalam penggunaan faktor-faktor produksi (Suparmoko, 1986) efisiensi dapat diartikan sebagai pemanfaatan sumber daya ekonomi dengan yang paling efektif Samuelson dan Nordhaus (1986). Efisiensi akan terjadi jika dengan jumlah sumber daya yang sama dapat dihasilkan lebih banyak produksi daripada sebelumnya, atau jumlah produksi yang sama dapat dihasilkan dari pemakaian sumber daya yang lebih sedikit daripada sebelumnya.

Gasperz (1998 : 287) mengemukakan bahwa *effectiveness and efficiency*, adalah pemberian pelayanan yang produktif dan efisien serta berkualitas berupa pengendalian terus menerus dari manajemen pemerintah sehingga dapat meningkatkan

kelancaran dan ketetapan pelaksanaan tugas-tugas pemerintah dan pembangunan. Efektifitas dalam pelayanan publik adalah pelayanan dapat memenuhi tujuan yang diharapkan. Efisiensi dalam pelayanan publik adalah pelayanan dilaksanakan melalui cara - cara yang dapat di percaya oleh mereka yang mengerti mekanisme yang tersedia untuk melaksanakan pelayanan (Salam. 2002). Efektifitas dan efisiensi adalah pengelolaan sumber daya publik dilakukan secara berdaya guna dan berhasil guna (salam. 2002). Efektivitas dan efisiensi adalah pencapaian tujuan sesuai dengan yang telah ditetapkan dilakukan dengan penggunaan waktu dana biaya yang relatif rendah (Orsbon dan Plastrik : 1997).

Sedangkan anggaran Daerah merupakan alat dalam menentukan pendapatan dan pengeluaran, membantu pengembalian keputusan perencanaan pembangunan, otorisasi pengeluaran sumber pengembangan ukuran-ukuran standar untuk evaluasi kinerja, alat untuk memobilisasi pegawai dan alat koordinasi bagi semua aktivitas dari berbagai unit kerja (Halim:2001:201).

#### **D. SISTEM ANGGARAN**

Baswir (1985 : 27) menyatakan tiap-tiap negara menggunakan sistem anggaran yang berbeda. perbedaan ini disamping akan menyebabkan timbulnya perbedaan dalam orientasi penekanannya, juga akan menyebabkan timbulnya perbedaan dalam sistem akuntansinya. Walaupun demikian dalam setiap sistem anggaran negara hampir selalu terdapat empat aspek sebagai berikut yaitu aspek perencanaan, aspek pengelolaan, dan aspek pelaksanaan serta aspek pertanggung jawaban. Dalam proses pertumbuhannya hingga saat ini dikenal adanya tiga sistem anggaran sebagai berikut:

1. Sistem anggaran tradisional / *line item budgeting system*, sistem anggaran tradisional dikenal juga sebagai sistem anggaran berdasarkan obyek pengeluaran. Titik berat pada sistem anggaran ini terletak pada segi pelaksanaan anggarannya.
2. Sistem anggaran kinerja (*performance budgeting system*), yaitu merupakan penyempurnaan dari sistem anggaran tradisional, maka titik berat perhatian pada sistem anggaran ini terletak pada segi manajemen anggaran yaitu, dengan memperhatikan baik segi ekonomi dan keuangan pelaksanaan anggaran maupun hasil fisik yang dicapainya, disamping itu sistem anggaran kinerja ini juga memperhatikan fungsi dari masing-masing lembaga negara serta mengelompokkan kegiatannya sedangkan orientasi lebih dititik beratkan pada segi pengendalian anggaran serta efisiensi pelaksanaan setiap kegiatan.
3. Sistem anggaran program (*planning programming budgeting system*), sistem anggaran program ini merupakan penyempurnaan lebih lanjut dari sistem anggaran kinerja dan mulai ditetapkan pada tahun 1965, dibandingkan dengan sistem anggaran tradisional, sistem anggaran PPBS terletak diantara keduanya. Karena itulah titik berat perhatian pada sistem anggaran program ini tidak lagi terletak pada segi pengendalian anggaran, melainkan pada segi persiapan anggaran.

## **E. KONSEP PEMANFAATAN DANA**

Dalam norma-norma dan prinsip anggaran disebutkan bahwa Dana yang tersedia harus di manfaatkan dengan sebaik mungkin untuk dapat menghasilkan peningkatan pelayanan dan kesejahteraan yang maksimal guna kepentingan masyarakat.

Alokasi Dana yang telah ditetapkan untuk melaksanakan suatu program harus dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien sehingga dapat memberikan hasil dan manfaat seoptimal mungkin. Menurut Mardiasmo (2002: 132) pengertian efektifitas pada dasarnya berhubungan dengan pencapaian tujuan atau target kebijakan (hasil guna).efektifitas merupakan hubungan antara keluaran dengan tujuan atau sasaran yang merupakan harus capai. Kegiatan operasional dikatakan efektif apabila proses kegiatan mencapai tujuan dan sasaran akhir kebijakan (spending wisely).indikator efektivitas menggambarkan jangkauan akibat dan dampak (outcome) dari keluaran (output) program dalam mencapai tujuan program. Semakin besar kontribusi output yang dihasilkan terhadap pencapaian suatu unit organisasi.

## **F. OTONOMI KHUSUS**

Menurut UU No. 21 tahun 2001 tentang Otonomi Khusus adalah kewenangan Khusus yang diakui dan diberikan kepada Provinsi Papua untuk mengatur, dan mengurus kepentingan masyarakat setempat menurut prakarsa sendiri berdasarkan aspirasi dan hak-hak dasar masyarakat Papua.

Pelaksanaan UU Otonomi Khusus membawa serta berbagai konsekuensi yang harus diselesaikan oleh pemerintah Provinsi. Pembagian tugas dikelompokkan kedalam Dinas-Dinas sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya: perencanaan Daerah ditangani oleh badan perencanaan. Sedangkan tugas-tugas teknis dan pelayanannya dilaksanakan sesuai bidang tugasnya. Pengelola keuangan dan penyusunan anggaran Daerah merupakan tugas dua badan pengelola yang terpisah. Pengelola keuangan yang

berfungsi sebagai kas Daerah Akan terdiri dari bagian verifikasi, pembukuan dan pelaporan keuangan.

UU No. 32 tahun 2004 tentang pemerintahan Daerah adalah salah satu landasan yuridis bagi pembangunan Otonomi Daerah di Indonesia menyebutkan: “pengembangan Otonomi pada Daerah kabupaten dan kota diselenggarakan dengan memperhatikan prinsip-prinsip demokrasi, peran serta masyarakat, pemerataan dan keadilan, serta memperhatikan potensi dan keaneka ragaman Daerah (Mardiasmo, 2002: 8).

Otonomi yang diberikan kepada Daerah kabupaten dan Kota dilaksanakan dengan memperhatikan kewenangan yang luas, nyata, dan bertanggung jawab kepada pemerintah Daerah secara proporsional. Artinya pelimpahan tanggung jawab akan diikuti oleh pengaturan pembagian, pemanfaatan sumber daya nasional yang berkeadilan serta perimbangan keuangan pusat dan Daerah.

Menurut Bachrul Elmi dalam UU No. 32 tahun 2004 mencakup 4 hal mengenai Otonomi:

1. Kekuasaan Otonomi artinya mencakup kewenangan yang utuh dan bulat dalam penyelenggaraan pemerintah termasuk penyusunan perencanaan, pengawasan, pengendalian, dan evaluasi.
2. Otonomi yang nyata artinya Daerah punya kekuasaan untuk menyelenggarakan kewenangan pemerintahan dibidang tertentu yang secara nyata ada, dibutuhkan tumbuh, hidup, dan berkembang didaerah.

3. Otonomi yang bertanggung jawab berarti sebagai konsekuensi logis dari pemberian hak dan kewajiban kepada Daerah dalam pemberian pelayanan kepada publik dan peningkatan kesejahteraan bagi rakyat di Daerahnya.
4. Otonomi untuk Daerah Provinsi diberikan secara terbatas yaitu: kewenangan lintas kabupaten / Kota, kewenangan belum di laksanakan oleh kabupaten / Kota, kewenangan lainnya menurut peraturan pemerintah No. 22 tahun 2000 (Bachrul Elmi 2000:13).

Menurut pengertian UU tersebut salah satu makna dari bentuk pemberian Otonomi kepada Daerah-Daerah merupakan suatu proses untuk mengidentifikasi peranan sekaligus pemberdayaan Daerah lokal namun berwawasan nasional. Perimbangan keuangan antara pemerintah pusat dan Daerah adalah suatu sistem pembiayaan, pemerintah pusat dan Daerah serta pemerataan antar Daerah secara proporsional, demokrasi, adil dan transparan dengan memperhatikan potensi kondisi serta pembagian kewenangan, termasuk pengelolaan dan pengawasan keuangan.

## **G. PENDIDIKAN**

Arus reformasi total sedang melanda kehidupan bermasyarakat dan bernegara. salah satu hasil dari gelombang reformasi total ialah lahirnya dua UU mengenai pemerintahan Daerah yaitu UU No. 32 tahun 2004 dan UU No. 33 tahun 2004 tentang perimbangan keuangan antar pemerintah pusat dan Daerah. Kedua perangkat UU tersebut berhubungan erat satu sama lain, oleh karena desentralisasi tanpa pengaturan mengenai perimbangan keuangan pusat dan Daerah akan tidak mempunyai arti apa-apa.

Gerakan reformasi total tidak terlepas dari suatu gerakan global yaitu proses demokrasi : H.A R. Tilaar mengatakan : “ diseluruh dunia muncullah gerakan-gerakan dan bawah (*grass root*) yang menginginkan kehidupan yang lebih demokrasi dan mengakui hak-hak asasi dalam seluruh aspek kehidupan manusia yaitu kehidupan politik, ekonomi, hukum, dan kebudayaan “ (H.A.R Tilaar 85: 2004) reformasi total yang melanda kehidupan bermasyarakat dan bernegara kita dewasa ini telah meminta perubahan-perubahan mendasar didalam segala aspek kehidupan politik, ekonomi, hukum, dan pengembangan kebudayaan, dari bentuk penyelenggaraan sentralistik yang menghilangkan inisiatif baik pribadi maupun masyarakat, kini kita memerlukan paradigma baru yang menghidupkan atau mengkondisikan hidupnya kehidupan demokrasi. Perbedaan yang sentralistik dan cenderung kepada totalisme juga tampak didalam penyelenggaraan pendidikan dan pengembangan kebudayaan.

Kurikulum yang terpusat, penyelenggaran serta manajemen yang dikendalikan dari atas telah menghasilkan output pendidikan kita manusia robot tanpa inisiatif. Meskipun keadaan ini merupakan corak pendidikan yang umum di Asia, namun barangkali di Indonesia adalah yang terparah. Pendidikan kita tanpa adanya perubahan metodologi dari bangku sekolah dasar sampai pendidikan tinggi akan terjadi secara indoktriner. Kebebasan berpikir, kebebasan merumuskan, dan mengatakan pendapat apa lagi pendapat yang berbeda tidak mendapat tempat. Gelombang demokratisasi mempunyai konsekuensi lebih lanjut dalam desentralisasi penyelenggaraan pendidikan. Meskipun desentralisasi pendidikan bukanlah yang mudah dilaksanakan namun demikian sejalan dengan arus demokratisasi di dalam kehidupan manusia, maka desentralisasi pendidikan akan memberikan efek terhadap kurikulum, efisiensi,

administrasi, pendapatan dan biaya pendidikan pemerataan. Meskipun desentralisasi tidak dengan sendirinya meningkatkan mutu pendidikan dalam arti peningkatan mutu belajar mengajar.

Desentralisasi pendidikan belumlah segala-galanya kalau tidak diikuti dengan usaha-usaha perbaikan di berbagai bidang yang berkaitan. Demokrasi pendidikan dan kebudayaan mempunyai dua tugas dalam negara kita sebagai salah satu negara yang heterogen dengan corak ragam budayanya, demokratisasi pendidikan berarti mengembangkan pendidikan yang didasarkan kehidupan nyata di daerah - daerah mempunyai kebutuhan-kebutuhannya sendiri serta didasarkan pada nilai-nilai yang hidup di daerah. tersebut.

Pengembangan Daerah merupakan suatu yang mutlak oleh karena pendidikan tiada terjadi tanpa kebudayaan sejalan dengan pengembangan kebudayaan lokal juga pendidikan bertugas untuk mengembangkan sikap dari peserta didik sebagai anggota dari kesatuan nasional. Oleh sebab itu adalah tugas pendidikan didalam proses desentraksasi untuk mengembangkan kebudayaan nasional. Oleh karena tanpa kebudayaan nasional tidak mungkin ditimbulkan satu pendidikan nasional.

Dengan demikian desentralisasi tidak diarahkan kepada disintegrasi kehidupan nasional. Desentralisasi pendidikan justru akan memperkuat tumbuhnya suatu perasaan nasional yang lebih sehat dan lebih nyata karena didasarkan kepada kekayaan budaya atau praktis pendidikan lokal. Dari pribadi yang kuat itulah dapat dikembangkan pribadi Indonesia yang berkualitas kebudayaan nasional.

R. A. H. Tilaar mengatakan: "desentralisasi pendidikan ternyata merupakan suatu proses yang kompleks oleh karena:



1. Akan menciptakan suatu sistem pendidikan dengan kebijakan-kebijakan yang kongkrit
2. Mengatur sumber daya serta pemanfaatannya.
3. Melatih tenaga-tenaga (SDM) yang proposional, baik tenaga guru maupun tenaga-tenaga manajer pada tingkat lapangan.
4. Menyusun kurikulum yang sesuai.
5. Mengelola sistem pendidikan yang berdasarkan kepada kebudayaan setempat.

Dengan demikian desentralisasi pendidikan yang berdasarkan kebudayaan bukan hanya meminta lembaga-lembaga sosial untuk melaksanakan tugas sosial tersebut tetapi juga berkenaan dengan seluruh aspek dari perubahan pengelolaan pendidikan dan kebudayaan. Desentralisasi pendidikan dan kebudayaan juga dapat berakibat kepada peningkatan penghargaan terhadap profesi guru dan administrator pendidikan dan semua hal ini sangat tergantung kepada keputusan-keputusan politik.

## **H. PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR**

Alokasi dana yang selama ini ditetapkan untuk membiayai program pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur pada Biro Kepegawaian Setda Provinsi Papua di laksanakan melalui dana pembangunan (proyek) / publik APO pemerintah Provinsi Papua yang bersumber dari dana alokasi umum (DAU) dan dana alokasi Otonomi Khusus (DAOK). Berdasarkan surat menteri dalam negeri No. 903/672/puod tanggal 12 Pebruari 1993 perihal pedoman penyusunan APBD tahun anggaran 1993 / 1994 disebutkan bahwa pendidikan yang jangka waktunya di selesaikan lebih dari satu tahun seperti program D2, D3, S1, S2, Dan S3 supaya dianggarkan dalam anggaran

belanja pembangunan, dengan unit penanggung jawab sekretariat wilayah Daerah Cq. Biro Kepegawaian, dikoordinasikan dengan Diklat Provinsi.

Berkenaan dengan keputusan Gubernur Provinsi Dati I Irian Jaya No. 131 tahun 1999 tanggal 6 Agustus 1999 tentang pemberian kesempatan tugas belajar bagi pegawai negeri sipil di Jayapura. pemerintah Provinsi Dati I Irian Jaya, di sebutkan bahwa pembiayaan bagi mahasiswa tugas belajar yang berasal dari instansi pemerintah Daerah, pembayarannya dibebankan kepada anggaran pendapatan dan belanja Daerah (APBD) Provinsi Dati I Irian Jaya, sedangkan bagi mahasiswa pegawai tugas belajar yang berasal dari Dati II, pembiayaannya dibebankan kepada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah masing-masing Daerah Tingkat II.

Untuk tahun anggaran 2005, program pengembangan SDM Aparatur di lingkungan pemerintah provinsi Papua dilaksanakan melalui belanja publik yang ditetapkan didalam dokumen anggaran satuan kerja (DASK) yang ada pada Biro Kepegawaian Setda Provinsi Papua.

## **I. KONSEP IMPLEMENTASI**

Implementasi merupakan usaha-usaha yang di lakukan untuk melaksanakan semua rencana dan kebijakan yang dirumuskan dan ditetapkan dengan dilengkapi segala kebutuhan berupa alat-alat yang di perlukan, siapa yang akan melaksanakan, dimana tempat pelaksanaannya, kapan waktu dimulai dan berakhirnya dan bagaimana cara yang harus dilaksanakan (Gie, 1982:155).

Implementasi merupakan salah satu dari fungsi-fungsi manajemen dalam pengelolaan suatu kegiatan organisasi. Dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Handoko (1997 : 59) mengemukakan bahwa ada tiga alasan utama manajemen diperlukan, yaitu :

1. Manajemen diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi.
2. Manajemen diperlukan untuk menjaga keseimbangan diantara tujuan-tujuan, sasaran-sasaran dan kegiatan-kegiatan yang saling bertentangan dari pihak-pihak yang berkepentingan dalam organisasi, seperti pemilik dan karyawan, manajemen kreditur, pelanggan konsumen, supplier, serikat pekerja, asosiasi perdagangan, masyarakat dan pemerintah. Manajemen diperlukan untuk mencapai efisiensi dan efektivitas kerja suatu organisasi, karena kinerja organisasi dapat diukur dengan banyak cara yang berbeda dan salah satu yang umum adalah efisien dan efektif.

Menurut Salusu (1996: 409), implementasi adalah seperangkat kegiatan yang dilakukan menyusul suatu keputusan, dimana suatu keputusan dimaksudkan untuk serangkaian aktivitas. Dengan kata lain, implementasi adalah operasionalisasi dari berbagai aktivitas guna mencapai suatu sasaran tertentu. Selanjutnya Higgins (dalam Salusu, 1996 : 409) merumuskan implementasi sebagai rangkuman dari berbagai kegiatan yang di dalamnya SDM menggunakan sumber daya lainnya untuk mencapai sasaran dari strategi, dan kegiatan itu menyentuh semua jajaran manajemen mulai dari manajemen puncak sampai pada karyawan lini paling bawah.

Berdasarkan rumusan ini, dapat dipahami bahwa implementasi atau pelaksanaan melibatkan semua sumber daya organisasi baik SDM maupun sumber daya

lainnya seperti peralatan metode kerja, dan peraturan-peraturan. dapat dipahami juga bahwa pelaksanaan atau implementasi adalah suatu proses interaksi antara penetapan tujuan dan tindakan-tindakan yang diarahkan untuk mencapai tujuan.

Dapat disimpulkan dari beberapa pendapat tersebut diatas bahwa kegiatan implementasi lebih banyak dilakukan dalam tahap pelaksanaan suatu kegiatan organisasi. Dengan kata lain dalam kelancaran pelaksanaan kegiatan organisasi, maka SDM sebagai pelaku utama perlu di gerakan atau di beri motivasi sehingga segala kemampuan yang dimiliki dapat dicurahkan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

## **J. KONSEP MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

Manusia merupakan sumber daya yang pertama dan utama dalam suatu organisasi. Manusia merupakan salah satu sumber daya yang memiliki potensi yang berbeda dengan sumber daya lainnya. Oleh karena manusia memiliki sumber daya yang abstrak, tidak dapat diukur dari jumlahnya.

Menurut Hasibuan (1997: 369), menyebutkan bahwa Sumber Daya Manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan dengan fisik yang dimiliki setiap pengelola pekerjaan sangat menentukan kecepatan dan ketetapan kualitas hasil pekerjaan, sehingga bila semua jenis dan semua tingkat pekerja juga dipadukan dengan baik dan didapatkan irama kerja yang dinamis dan produktif.

Sedangkan Nawawi (1996 :40) memberikan pengertian Sumber Daya Manusia sebagai berikut :

1. Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi (disebut juga personil, tenaga kerja atau karyawan).
2. Sumber daya manusia adalah potensi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.
3. Sumber daya manusia merupakan asset dan berfungsi sebagai modal (*non material, non financial*).

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa sumber daya yang terdapat dalam organisasi yang meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Sumber Daya Manusia memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan daya dan karya. Sumber daya manusia merupakan potensi yang memiliki resiko rasa dan karsa. Potensi tersebut sangat berpengaruh dalam pencapaian tujuan organisasi.

Unsur-unsur (*variables*) Sumber Daya Manusia menurut Gomes (1995 :266) meliputi :

- Kemampuan-kemampuan (*Capabilities*)
- Sikap (*Attitude*)
- Nilai-nilai (*Values*)
- Kebutuhan-kebutuhan (*Needs*)
- Karakter-karakter demografis (*Citizen*)

Unsur-unsur tersebut sangat dipengaruhi oleh lingkungan seperti norma-norma, nilai-nilai dalam masyarakat, tingkat pendidikan dan peluang-peluang tersedia. Unsur-unsur tersebut akan dipengaruhi peranan dan perilaku manajer dalam organisasi. sebaliknya peranan dan perilaku manajer mempengaruhi unsur-unsur Sumber Daya Manusia.

Istilah manajemen Sumber Daya Manusia, sering pula disamakan dengan istilah manajemen personalia, manajemen kepegawaian, manajemen sumber daya insani, dan lain-lain. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang potensial yang perlu dikembangkan sedemikian rupa sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi dan bagi pengembangan dirinya.

Pengertian manajemen Sumber Daya Manusia yang dikemukakan oleh Kiggundu (Gomes, 1997: 276) dalam perspektif makro; *human resources management ...is the effective achievement of individual organizational, community, national and international goals and objective* (manajemen Sumber Daya Manusia adalah pengembangan dan pemanfaatan personil (pegawai) bagi pencapaian yang efektif mengenai sasaran-sasaran dan tujuan individu, masyarakat, nasional, internasional).

Dalam perspektif mikro, pengertian manajemen Sumber Daya Manusia sama dengan pengertian manajemen personalia yang dikemukakan oleh Flippo (Handoko. 1994: 3) yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan Sumber Daya Manusia agar tercapai berbagai tujuan individu organisasi dan masyarakat.

Sedangkan menurut Mangkunegoro (2000: 2) mendefinisikan bahwa manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan tenaga kerja dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

## **K. KONSEP PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**

Program pengembangan merupakan investasi jangka panjang yang membutuhkan banyak biaya. Pengembangan merupakan fungsi operasional dari manajemen Sumber Daya Manusia. menurut Irawan, dkk (1997:91) secara umum pengembangan pegawai dapat didefinisikan sebagai suatu proses merencanakan perilaku kerja pegawai sedemikian rupa sehingga pegawai dapat menunjukkan kinerja yang optimal dalam pekerjaannya. Pengembangan merupakan investasi Sumber Daya Manusia untuk jangka panjang (Siagian, 1999:183). Pengembangan pegawai sangat ditentukan oleh jumlah biaya (anggaran) yang dimiliki organisasi (Irawan, dkk, 1997:100).

Menurut Tulus (1996:88) pengembangan merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang bagi para karyawan manajemen untuk memperoleh penguasaan konsep-konsep abstrak dan teoritis secara sistematis. Sedangkan Handoko (1995:104) mendefinisikan pengembangan (development) mempunyai ruang lingkup lebih luas dalam upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap, dan sifat-sifat kepribadian.

Definisi pengembangan Sumber Daya Manusia adalah upaya yang direncanakan dan bersifat terus menerus untuk meningkatkan kompetensi atau kemampuan tenaga kerja dan kinerja organisasi melalui pendidikan, pelatihan dan program pengembangan. Pelatihan terdiri dari aktivitas untuk meningkatkan kinerja individu dan pekerjaannya. Pendidikan terdiri dari kegiatan yang berkaitan dengan peningkatan keseluruhan kompetensi individu dalam arah yang spesifik dan melebihi

pekerjaan yang sekarang. Pengembangan meliputi kesempatan belajar yang ditujukan untuk pertumbuhan organisasi dan perubahan.

Berdasarkan pengertian diatas, maka pengembangan dapat diartikan sebagai suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, dan moral dari seorang karyawan / pegawai/ Aparatur sesuai dengan kebutuhan pekerjaan / jabatan melalui pendidikan dan latihan.

#### **L. KONSEP PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR**

Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur merupakan upaya untuk memperbaiki dan peningkatan pengetahuan, ketrampilan dan sikap kepada Aparatur dalam hal ini pegawai negeri sipil. Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur perlu dilakukan secara terencana dan berkeseimbangan agar pengembangan ini dapat dilaksanakan dengan baik harus lebih dahulu ditetapkan suatu program pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur. Salah satu program pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur yang telah ditetapkan dan dilaksanakan oleh pemerintah Provinsi Papua adalah melalui program tugas belajar pada berbagai perguruan tinggi yang ada didalam dan luar Provinsi Papua.

Sesuai dengan Keputusan Gubernur KDH. Tk.I Irian Jaya No. 131 tahun 1999 tentang pemberian kesempatan tugas belajar bagi PNS di jajaran pemerintah Provinsi Dati I Irian Jaya, disebutkan bahwa untuk membentuk kader-kader pembangunan yang terampil dan terdidik serta bermental baik, maka di pandang perlu memberikan kesempatan kepada para PNS untuk meningkatkan pengetahuan dengan menugas



belajarkan ke lembaga-lembaga pendidikan tinggi dengan status sebagai mahasiswa pegawai tugas belajar.

Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur di rasakan semakin penting manfaatnya, karena tuntutan pekerjaan atau jabatan sebagai akibat majunya teknologi dan semakin ketatnya persaingan.

Setiap Aparatur dituntut agar dapat bekerja efektif, efisien, berkualitas sehingga dalam persaingan semakin terbuka antara Aparatur satu dengan lainnya, untuk mencapai hasil guna yang maksimal, oleh karena itu pengembangan dilakukan antara lain untuk mencapai karier bagi Aparatur secara optimal melalui pendidikan dan latihan secara formal maupun informal dengan jangka waktu tertentu.

Pengertian Aparatur (kamus besar bahasa Indonesia 1995:51) adalah perangkat, alat, terutama pegawai negeri, sedangkan Sugandha (1994:46) menjelaskan bahwa Aparatur adalah para pejabat berarti sebagai alat pemerintah yang di organisasikan ke dalam lembaga-lembaga pemerintah tertentu. Hal yang tersirat dari pengertian Aparatur di atas, jika di lihat lebih jauh tidaklah terlepas dari alat pemerintah yaitu pegawai negeri. Menurut Musanef (1996:3) pegawai negeri adalah sangat penting, dan berhasil tidaknya mission pemerintah tergantung dari Aparatur, karena pegawai negeri merupakan Aparatur negara untuk mencapai tujuan nasional.

Sedangkan menurut hasil penelitian terdahulu (Wardana 2002:91), untuk meningkatkan kemampuan pegawai / Aparatur di lingkungan pemerintah Provinsi Papua salah satunya adalah dengan mendorong dan memberikan kesempatan kepada para pegawai / Aparatur yang memenuhi syarat untuk melanjutkan studi ke jenjang yang lebih tinggi dengan biaya swadaya dalam bentuk ijin belajar dan memberikan

biaya pendidikan melalui program pengembangan SDM (pegawai) melalui kegiatan tugas belajar.

Program tugas belajar merupakan salah satu bentuk program pengembangan melalui kesempatan tugas belajar yang di berikan kepada Aparatur yang memiliki minat dan kemampuan di lingkungan pemerintah Provinsi Papua pada berbagai lembaga pendidikan di harapkan dapat meningkatkan kualitas dan kinerja Sumber Daya Manusia Aparatur dalam pelaksanaan tugas-tugas pemerintah dan pembangunan.

Kebijakan untuk menetapkan program pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur melalui program tugas belajar tentunya ditindak lanjuti dengan menyediakan atau mengalokasikan anggaran untuk kegiatan tersebut. Di harapkan melalui anggaran yang telah di tetapkan maka program pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur dananya dapat dimanfaatkan secara optimal.

## **M. PENELITIAN TERDAHULU**

1. (Nurtanio) 2004, Analisis pemanfaatan dana Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur pada Biro Kepegawaian Setda. Provinsi Papua , bahwa alokasi dana pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur berpengaruh terhadap jenjang pendidikan dan waktu penyelesaian pendidikan. Digunakan uji Chi-Kuadrat ( $X^2$ ), dimana metode Chi-Kuadrat ( $X^2$ ) merupakan tehnik statistik non parametrik dan data yang digunakan dalam bentuk nominal.
2. (HANS YANS HAMADI) 2004, Perbandingan kinerja Pendidikan Periode 2002-2004 Dalam era Otonomi Khusus papua di Kota Jayapura, bahwa Perkembangan Kinerja Pendidikan meningkat pada era Otonomi Khusus. Metode pengujian

hipotesis yang digunakan dalam analisis ini adalah t-test dengan sampel independent.

3. (WARDANA I KOMANG, 2002), Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Sumber Daya Aparatur dilingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Papua, bahwa pemberian intensif dan penghargaan meningkatkan kinerja Sumber Daya Manusia di Provinsi Papua.

## **N. KERANGKA PIKIR DAN HIPOTESIS PENELITIAN**

### **1. Kerangka Pikir**

Tuntutan peningkatan Sumber Daya Manusia sesungguhnya merupakan totalitas dari usaha bersama dalam mewujudkan cita-cita. Untuk itu diperlukan perencanaan, strategi serta usaha nyata lainnya dalam mewujudkan nyatakannya. Dengan demikian maka upaya peningkatan Sumber Daya Manusia yang berbasis kompetensi perlu direncanakan secara baik.

Salah satu upaya yang telah di laksanakan untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur adalah melalui program pengembangan pendidikan formal dan informal. Salah satu program pengembangan yang ditempuh adalah melalui pemberian kesempatan kepada Aparatur untuk mengikuti pendidikan program tugas belajar.

Selanjutnya untuk melaksanakan program pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur harus di dukung oleh ketersediaan anggaran yang memadai. alokasi anggaran untuk pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur harus dapat dimanfaatkan secara optimal untuk kepentingan peningkatan kualitas Sumber Daya

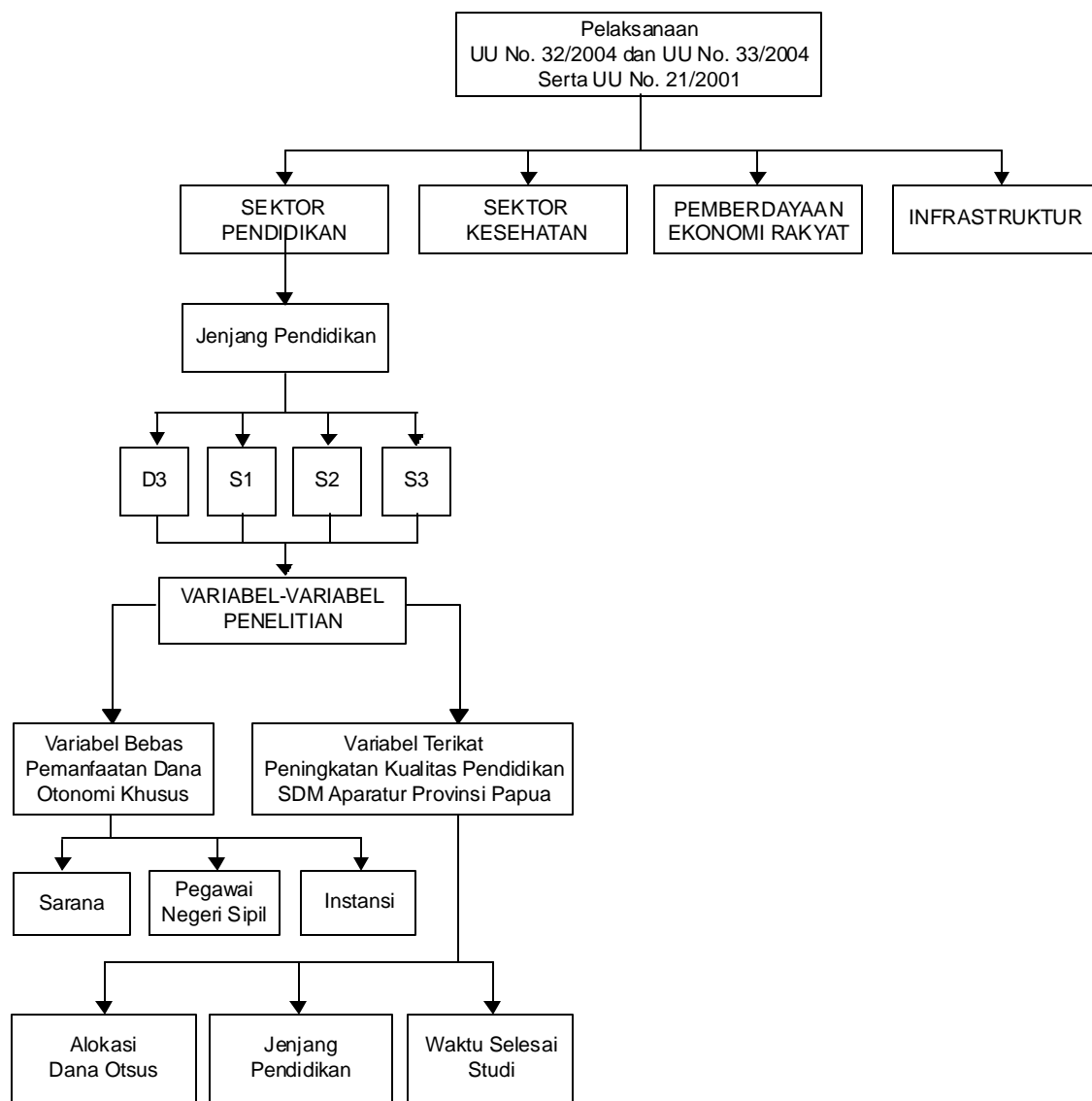
Manusia Aparatur, dalam rangka mendukung pelaksanaan Otonomi Daerah dan Otonomi Khusus bagi Provinsi Papua.

Dana Otonomi Khusus diprioritaskan untuk sektor kesejahteraan, pendidikan kesehatan dan infrastruktur untuk mempercepat proses pendidikan, perlu di ketahui apakah dana Otonomi Khusus betul-betul memihak kepada pendidikan, karena sektor pendidikan sebagai tulang punggung Sumber Daya Manusia (SDM)..

Secara visual bagaimana pemanfaatan dana Otonomi Daerah dan Otonomi Khusus untuk kebutuhan sektor pendidikan atau pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur pada Biro Kepegawaian Setda Provinsi Papua, dalam rangka meningkatkan dan memperbaiki kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur guna mendukung pelaksanaan Otonomi Daerah dan Otonomi Khusus di Provinsi Papua.

Berdasarkan permasalahan pokok dan kajian teori yang telah di uraikan, maka rumusan kerangka pemikiran penelitian tesis ini di gambarkan sebagai berikut :

**Gambar 1**  
**KERANGKA PIKIR**



## 2. Hipotesis Penelitian

- 1) Di duga bahwa alokasi dana otonomi khusus untuk Pengembangan Sumber Daya Manusia hubungannya terhadap jenjang pendidikan dan waktu penyelesaian studi.

- 2) Di duga bahwa perkembangan jenjang Pendidikan meningkat pada era otonomi khusus.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. LOKASI PENELITIAN**

Penelitian ini berlangsung dan dilakukan pada Biro Kepegawaian Setda Provinsi Papua, khususnya pada Sub Bagian Seleksi Diklat pada Bagian Pengembangan. Pemilihan lokasi Penelitian ini didasarkan pada pertimbangan bahwa sesuai dengan ketentuan dan kewenangan yang berlaku serta fungsi dan tugas pokok Sub Bagian Seleksi Diklat merupakan Sub Bagian teknis yang diberikan tanggung-jawab dalam pengelolaan dan pemanfaatan dana program pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur dilingkungan Pemerintah Provinsi Papua.

\*) Variabel penelitian yaitu:

- a. Variabel Terikat : Korelasi alokasi Dana Otonomi Khusus untuk Pengembangan Aparatur.
- b. Variabel Bebas : Jenjang pendidikan, D3, S1, S2, Dokter Spesialis, S3 dan waktu studi.

#### **B. JENIS DAN SUMBER DATA**

Jenis dan sumber data yang akan dianalisis dan dipergunakan dalam mendukung penelitian dan penulisan ini adalah :

1. Data Primer , yaitu data kualitatif berupa keterangan/informasi yang diperoleh langsung dari objek penelitian pada Biro Kepegawaian khususnya Sub. Bagian Seleksi Diklat yang mendukung penulisan ini, dan para alumni mahasiswa pegawai

tugas belajar tahun 2004 yang telah menyelesaikan pendidikan melalui dana otonomi khusus.

2. Data Sekunder, yaitu data kuantitatif berupa angka-angka yang diperoleh dan bersumber pada Instansi Biro kepegawaian yang terkait dengan penelitian.

### **C. POPULASI DAN SAMPEL**

#### 1. Populasi

Populasi adalah jumlah keseluruhan dari unit analisis yang sifat-sifatnya akan diduga. Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah mahasiswa pegawai tugas belajar dan ijin belajar tahun 2004 yang telah menyelesaikan pendidikan sebagai mahasiswa pegawai tugas belajar dan ijin belajar melalui dana program pengembangan sumber daya manusia aparatur Pemerintah Provinsi Papua, yang berjumlah 94 orang.

#### 2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dalam menentukan sampel dari anggota populasi yang diajukan yaitu 94 orang, maka dalam penelitian ini menggunakan teknik proportionate stratified random sampling. Teknik dipergunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional, dengan perincian sebagai berikut :

a. Tingkat Diploma Tiga (D3)	: 10 orang
b. Tingkat Strata satu (DIV/S1)	: 32 orang
c. Tingkat Strata dua (S2)	: 47 orang
d. Tingkat Dokter Spesialis	: 2 orang
d. Tingkat Doktor (S3)	: <u>3 orang</u>
Jumlah	: 94 orang



Untuk menentukan ukuran sampel dari populasi 94 orang, maka penulis menggunakan ukuran sampel dari krecjie dan Nomogram Harry King. Dari populasi yang penulis ambil ini adalah berstrata dengan tingkat kesalahan 5 %, sehingga sampel yang ukuran sampelnya juga harus berstrata adalah sebagai berikut :

1. Tingkat Diploma Tiga (D3)	= $\frac{10}{94} \times 76 = 8,08 = 8$
2. Tingkat Strata satu (DIV/S1)	= $\frac{32}{94} \times 76 = 25,87 = 26$
3. Tingkat Strata dua (S2)	= $\frac{47}{94} \times 76 = 38 = 38$
4. Tingkat Dokter Spesialis	= $\frac{2}{94} \times 76 = 1,61 = 2$
5. Tingkat Doktor (S3)	= $\frac{3}{94} \times 76 = 2,42 = 2$
Jumlah	= 76

Jadi ukuran sampel yang diambil dari populasi 94 orang adalah 76 orang.

#### **D. METODE ANALISIS**

1. Untuk menguji hipotesis pertama (1) digunakan metode analisis diskriptif yaitu menganalisis alokasi dana otonomi khusus untuk Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap bidang Pendidikan dan waktu penyelesaian studi Tahun 2003-2005 di provinsi Papua.
2. Untuk menguji hipotesis kedua (2) digunakan analisis diskriptif, kualitatif yaitu menganalisis otonomi khusus membawa kecenderungan yang positif dalam peningkatan kualitas Pendidikan Sumber Daya Manusia di Provinsi Papua.

Bahwa untuk menjawab permasalahan penelitian yang dikemukakan yaitu Apakah alokasi dana otonomi khusus untuk Pengembangan Sumber Daya Manusia

berpengaruh terhadap jenjang pendidikan dan waktu penyelesaian studi dan Apakah otonomi khusus membawa kecenderungan yang positif dalam peningkatan kualitas Pendidikan Sumber Daya Manusia di Provinsi Papua ? . Digunakan metode analisis komparatif (perbandingan) antara pemanfaatan Dana Otonomi Khusus yang diwakili oleh jenjang pendidikan dan waktu penyelesaian studi dari para Mahasiswa pegawai tugas belajar/ijin belajar setiap tahunnya.

Untuk menguji hipotesis yakni di duga alokasi dana otonomi khusus untuk pengembangan sumber daya manusia hubungannya terhadap jenjang pendidikan dan waktu penyelesaian studi dan di duga Perkembangan jenjang pendidikan meningkat pada era otonomi khusus, digunakan uji Chi kuadrat ( $X^2$ ), dimana metode Chi kuadrat ( $X^2$ ) merupakan tehnik statistik non parametrik dan data yang digunakan dalam bentuk nominal, dengan rumus sebagai berikut (Sugiyono, 19:2003):

$$X^2 = \sum \left( \frac{f_o - f_n}{f_n} \right)^2$$

Dimana :

$X^2$  = Chi – Kuadrat

$f_o$  = frekuensi hasil observasi atau hasil dari kuesioner

$f_n$  = frekuensi yang diharapkan

Sedangkan perhitungan nilai frekuensi yang diharapkan menggunakan rumus sebagai berikut (Sugiyono, 23:2003):

$$f_n = \frac{(\sum K) (\sum B)}{N}$$

Di mana :

?  $K$  = Jumlah frekuensi Sekolom

?  $B$  = Jumlah frekuensi sebaris

$N$  = Jumlah seluruh frekuensi (Jumlah data)

Nilai  $X^2$  dalam hal ini disebut  $X^2$  hitung (nilai Chi Kuadrat), nilai tersebut akan dibandingkan dengan nilai  $X^2$  tabel pada selang kepercayaan 95 % dan derajat bebas (dk).

$Dk = (\text{banyak kolom} - 1)$

Selanjutnya untuk menguji tingkat signifikansi hubungan tersebut digunakan Koefisien Contingensi ( $C$ ) dengan formula (Sugiyono, 110:2003):

$$C = ? \frac{X^2}{N + X^2}$$

Di mana :

$C$  = Koefisien Contingensi

$X^2$  = Nilai Chi-Kuadrat

$N$  = Jumlah Populasi

## E. DEFINISI OPERASIONAL

Perlu ditetapkan definisi operasional, untuk memudahkan penulisan dan menyamakan persepsi yang sama terhadap variabel yang diteliti, yaitu :

1. Dana Pendidikan Sumber Daya Manusia adalah alokasi yang telah ditetapkan untuk pelaksanaan kegiatan program pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur di lingkungan Pemerintah Provinsi Papua melalui tugas belajar dan ijin belajar yang

dikelola oleh Biro Kepegawaian Setda Provinsi Papua dan beberapa Instansi/Lembaga terkait lainnya.

2. Otonomi khusus, dimana Pemerintah Daerah Provinsi Papua mendapat wewenang otonomi khusus berdasarkan UU No. 21 Tahun 2001 yang efektif berjalan tahun 2002.
3. Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur adalah upaya peningkatan kualitas Aparatur (PNS) melalui program pemberian kesempatan tugas belajar dan ijin belajar di lingkungan Pemerintah Provinsi Papua.
4. Pemanfaatan Dana Otonomi Khusus atau pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur adalah upaya peningkatan kualitas Aparatur (PNS) melalui program pemberian kesempatan tugas belajar dan ijin belajar pada berbagai lembaga pendidikan dari jenjang program DIII, DIV, S1, S2 dokter spesialis dan Doktor, yang sesuai dengan kebutuhan organisasi dan dapat mendukung kelancaran penyelesaian studi bagi mahasiswa pegawai tugas belajar tersebut.
5. Kualifikasi Pendidikan adalah dana pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur yang dialokasikan sesuai dengan jenjang pendidikan (program studi) yang ditempuh oleh mahasiswa pegawai tugas belajar.
6. Waktu penyelesaian studi adalah dana pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur yang dialokasikan kepada mahasiswa pegawai tugas belajar guna menunjang kegiatan studinya agar selesai sesuai waktu yang ditentukan.
7. Kontribusi dana pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur untuk organisasi pemerintah Provinsi Papua adalah lulusan mahasiswa pegawai tugas belajar yang

telah menyelesaikan pendidikan dan kembali bertugas pada organisasi yang ada di lingkungan Pemerintah Provinsi Papua.

8. Pengaruh Dana Otonomi Khusus atau pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur yang diterima oleh setiap mahasiswa pegawai tugas belajar apakah berpengaruh dalam mendukung penyelesaian studi/pendidikan sesuai waktu yang telah ditetapkan dan dapat mendukung pencapaian prestasi belajar secara maksimal.
9. Yang dimaksud dengan pegawai dalam ketentuan ini adalah pegawai negeri sipil daerah yang berada di lingkungan instansi Pemerintah Provinsi Papua (tidak termasuk di dalamnya pegawai yang berasal dari instansi vertikal/ Kabupaten/ Kota/ BUMN/BUMD/TNI/POLRI. Sedangkan yang dimaksud dengan mahasiswa pegawai tugas belajar adalah setiap pegawai yang mendapat tugas mengikuti pendidikan pada jenjang DIII, DIV, S1, S2, dokter spesialis dan S3 di berbagai lembaga pendidikan yang telah ditetapkan dengan surat Keputusan Gubernur Provinsi Papua dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan bantuan tersebut di sesuaikan dengan kemampuan dana yang tersedia.
10. Tunjangan belajar adalah bantuan belajar dari Pemerintah Provinsi Papua yang diberikan kepada setiap mahasiswa pegawai tugas belajar untuk menunjang kegiatan selama belajar, sesuai dengan kemampuan dan ketentuan yang berlaku.

## **BAB IV**

### **GAMBARAN UMUM PEMERINTAH PROVINSI PAPUA**

#### **A. KEDUDUKAN, TUGAS DAN FUNGSI BIRO KEPEGAWAIAN**

Sesuai Peraturan Daerah Provinsi Irian Jaya Nomor: 21 Tahun 2001 tentang susunan organisasi dan tata kerja Sekretariat Daerah Provinsi Papua, Biro Kepegawaian berada pada lingkup struktur organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Papua.

Sekretariat Daerah Provinsi Papua terdiri dari Asisten Bidang Pemerintahan (Asisten I), Asisten Bidang Aparatur (Asisten II) dan Asisten Bidang Umum (Asisten III). Asisten I terdiri dari Biro Tata Pemerintahan dan Biro Umum. Asisten II terdiri dari Biro Organisasi dan Biro Kepegawaian, dan Asisten III terdiri dari Biro Pengelolaan Barang Daerah, Biro Keuangan dan Biro Umum (Bagan Struktur Organisasi sekretariat Daerah Provinsi Papua dapat dilihat pada lampiran 1).

Biro Kepegawaian terdiri dari 4(empat) Bagian dan 12 (dua belas) sub. Bagian, yaitu :

- a. Bagian Pengadaan dan Mutasi, terdiri dari :
  - 1) Sub Bagian Pengadaan dan Penempatan
  - 2) Sub Bagian Kepangkatan I
  - 3) Sub Bagian Kepangkatan II
- b. Bagian Pengembangan, terdiri dari :
  - 1) Sub Bagian Seleksi Pendidikan dan Latihan
  - 2) Sub Bagian Jabatan
  - 3) Sub Bagian Kesejahteraan dan Penghargaan

- c. Bagian Administrasi, terdiri dari :
  - 1) Sub Bagian Tata Usaha Kepegawaian
  - 2) Sub Bagian kedudukan Hukum
  - 3) Sub Bagian Data dan Informasi
- d. Bagian Pemberhentian dan Pensiun, terdiri dari :
  - 1) Sub Bagian Pemberhentian
  - 2) Sub Bagian Pensiun
  - 3) Sub Bagian Tata Usaha Biro

Biro Kepegawaian mempunyai tugas pokok merumuskan bahan pembinaan dan penetapan kebijakan administrasi, program, pengembangan, mutasi dan penatausahaan Aparatur.

Untuk menyelenggarakan tugas tersebut, Biro Kepegawaian mempunyai fungsi :

- a. Penyiapan bahan perumusan penghimpunan peraturan perundang-undangan kepegawaian dan petunjuk teknis pembinaan kepegawaian
- b. Penyiapan bahan perumusan pembinaan dan petunjuk teknis pengembangan kepegawaian
- c. Penyiapan bahan perumusan teknis tata usaha kepegawaian
- d. Penyiapan bahan pembinaan dan petunjuk teknis mutasi, kesejahteraan pegawai
- e. Pelaksanaan ketatausahaan

## **B. PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR**

Sub Bagian Seleksi Pendidikan dan Latihan berada di bawah lingkup Bagian Pengembangan Biro Kepegawaian Setda Provinsi Papua yang mempunyai tugas pokok

melaksanakan analisis, pembinaan pengembangan pegawai, mutasi jabatan, pemberian penghargaan dan tanda jasa serta kesejahteraan pegawai. Sedangkan Sub Bagian Seleksi Pendidikan dan Latihan mempunyai tugas pokok mengumpulkan bahan pembinaan dan dan petunjuk teknis kebutuhan, seleksi pendidikan dan latihan, pemberian tugas belajar dan ujian dinas. Dengan demikian maka salah satu tugas pokok Sub Bagian Seleksi Pendidikan dan Pelatihan adalah melaksanakan kegiatan pemberian kesempatan tugas belajar bagi Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Provinsi Papua.

Berdasarkan surat Menteri Dalam Negeri Nomor: 903/672/PUOD tanggal 12 Pebruari 1993 perihal Pedoman Penyusunan APBD Tahun Anggaran 1993/1994 disebutkan bahwa pendidikan yang jangka waktunya diselesaikan lebih dari satu tahun seperti program D2,D3,S1,S2 dan S3 supaya dianggarkan dalam anggaran belanja pembangunan, dengan unit penanggung jawab sekretariat wilayah Daerah Cq. Biro Kepegawaian, dikoordinasikan dengan Diklat Provinsi. Surat Menteri Dalam Negeri tersebut sampai saat ini menjadi landasan dalam menyelenggarakan program pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur di lingkungan Provinsi Papua melalui kesempatan tugas belajar di program tersebut, di laksanakan pada sub Bagian Seleksi Pendidikan dan Latihan pada Bagian pengembangan Biro Kepegawaian Setda Provinsi Papua sesuai fungsi dan tugas pokok yang ditetapkan dalam Peraturan Daerah Provinsi Irian Jaya Nomor : 1 Tahun 2001.

Dalam pelaksanaan program pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur di lingkungan Pemerintah Provinsi Papua khususnya melalui kesempatan tugas belajar sesuai dengan keputusan Gubernur Propinsi Dati I Irian Jaya nomor : 131 Tahun 1999



tanggal 6 Agustus 1999 tentang pemberian kesempatan Tugas Belajar bagi pegawai negeri sipil di jajaran Pemerintah Propinsi Dati I Irian Jaya, disebutkan bahwa pembiayaan bagi mahasiswa tugas belajar yang berasal dari instansi pemerintah Daerah, pembiayaannya dibebankan kepada anggaran pendapatan dan belanja daerah Propinsi Dati I Irian Jaya, sedangkan bagi mahasiswa pegawai tugas belajar yang berasal dari Dati II, pembiayaannya dibebankan kepada anggaran pendapatan dan belanja daerah masing-masing daerah tingkat II.

Dalam pengelolaan program pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur pada Biro Kepegawaian Setda Provinsi Papua, maka prosedur dan mekanisme sesuai ketentuan yang berlaku antara lain melalui :

1. Dalam menyusun rencana program pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur melalui program tugas belajar, oleh Biro Kepegawaian Setda Pemerintah Provinsi Papua menyampaikan surat kepada masing-masing instansi di lingkungan Pemerintah Provinsi Papua untuk menyampaikan usulan rencana program tugas belajar kepada pegawainya sesuai dengan bidang ilmu/jurusan yang dinilai sangat dibutuhkan organisasinya masing-masing.
2. Tim pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur yang dibentuk oleh Pemerintah Provinsi Papua, menginventarisir usulan yang masuk dari masing-masing instansi untuk dibahas, dipelajari dan diseleksi sesuai ketentuan yang berlaku dan ditetapkan dalam rapat terbuka.
3. Setelah Tim pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur menetapkan hasil dari seleksi dan pegawai tersebut telah dinyatakan lulus seleksi dari lembaga pendidikan yang dituju, kemudian dimasukkan dalam rencana anggaran untuk program

pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur yang dikelola pada Biro kepegawaian.

4. Apabila rencana anggaran yang diusulkan disetujui, maka selanjutnya pegawai tersebut ditetapkan dengan keputusan Gubernur sebagai mahasiswa pegawai tugas belajar Pemerintah Provinsi Papua dengan diberikan segala hak dan kewajibannya sesuai ketentuan yang berlaku.

Adapun susunan Tim pembina pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Pemerintah Provinsi Papua adalah sebagai berikut :

1. Pembina : Gubernur Provinsi Papua
2. Pengarah : Wakil Gubernur Provinsi Papua
3. Ketua : Sekretaris Daerah Provinsi Papua
4. Wakil Ketua : Asisten Bidang Aparatur
5. Sekretaris : Kepala Biro Kepegawaian
6. Wakil Sekretaris : Kepala Bagian Pengembangan
7. Anggota : - Kepala Badan Kesbang Provinsi Papua  
- Kepala Bawasda Provinsi Papua  
- Kepala Badan Diklat Provinsi Papua  
- Kepala Biro Keuangan Setda Provinsi Papua

Sedangkan untuk pelaksanaan tugasnya Tim pembina pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Pemerintah Provinsi Papua, dibantu Tim Sekretariat yang di ketuai oleh Kepala Sub Bagian Seleksi Diklat Biro Kepegawaian dan di bantu beberapa orang anggota.

Tugas pokok dan fungsi dari Tim pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Pemerintah Provinsi Papua adalah bertanggung jawab terhadap pelaksanaan perencanaan, seleksi, dan pengawasan serta evaluasi terhadap program pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur di lingkungan Pemerintah Provinsi Papua dalam rangka peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur, sehingga melalui Tim pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Pemerintah Provinsi Papua ini di harapkan pelaksanaan program tersebut dapat dilaksanakan secara maksimal dalam rangka menciptakan Sumber Daya Manusia Aparatur yang berkualitas khususnya di lingkungan Pemerintah Provinsi Papua.

### **C. ANALISIS PROGRAM PENGEMBANGAN/PENDIDIKAN SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR PROVINSI PAPUA**

Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur yang dikhususkan untuk Aparatur di lingkungan Pemerintah Provinsi Papua dan tenaga edukatif/ dosen di lingkungan Universitas Cenderawasih Jayapura melalui program pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Pemerintah Provinsi Papua yang di kelola pada Biro Kepegawaian Pemerintah Provinsi Papua.. Untuk Tahun Anggaran 2005 alokasi belanja publik program pengembangan Sumber Daya Manusia khususnya melalui tugas belajar dan ijin belajar adalah sebesar Rp. 14.700.000.000,- (Empat Belas Milyard Tujuh Ratus Juta Rupiah) dengan jumlah mahasiswa pegawai tugas belajar dan ijin belajar yang diprogramkan adalah sebanyak 332 orang. Sebagai gambaran tentang jumlah mahasiswa pegawai tugas belajar yang di programkan dan dikelola pada Sub Bagian Seleksi Diklat Biro Kepegawaian Setda Provinsi Papua adalah sebagai berikut :

**Tabel 2**  
**Jumlah dan Jurusan Mahasiswa Pegawai Tugas Belajar dan Ijin Belajar**  
**Pemerintah Provinsi Papua keadaan s/d Januari 2006.**

NO.	JENJANG PROGRAM/JURUSAN/LEMBAGA PENDIDIKAN	JUMLAH MAHASISWA
<b>I</b>	<b>Pengembangan / Pendidikan SDM Aparatur Pemerintah Provinsi Papua</b>	
<b>A</b>	<b>Program Diploma III</b>	
1.	D-III Kesehatan Hewan UGM Yogyakarta	2
2.	D-III AKD FE UNHAS Makassar	1
3.	D-III AKD UGM Yogyakarta	2
4.	D-III Kearsipan UGM Yogyakarta	2
5.	D-III AAK Surabaya	2
6.	D-III AEM Dr. Kariadi Semarang	1
7.	D-III Manajemen Hutan Alam Produksi UNIPA Manokwari	25
8.	D-III Budidaya Tanaman Pangan UNIPA Manokwari	30
<b>B</b>	<b>Program Diploma IV</b>	
1.	D-IV STKS Bandung	13
2.	D-IV Pariwisata	3
3.	D-IV Teknik Sipil Politeknik Negeri Banjarmasin	2
4.	D-IV Teknik Sipil Politeknik Negeri Bandung	2
<b>C</b>	<b>Program Strata Satu (S1)</b>	
1.	S1 STIPER Jayapura	8
2.	S1 FPOK Univ. Negeri Jakarta	1
3.	S1 Manajemen Informasi Univ. Gunadarma Jakarta	1
4.	S1 STPMD Yogyakarta	1
5.	S1 Geologi FMIPA UNPAD Bandung	3
6.	S1 HI FISIP Univ. Nasional Jakarta	1
7.	S1 S1 IIP Jakarta	1
8.	S1 Kearsipan UNHAS Makassar	1
9.	S1 Keperawatan UI Jakarta	1

Lanjutan....		
10.	S1 STIA - LAN Makassar	1
11.	S1 STIA -LAN Jakarta	2
12.	S1 Keperawatan UGM Yogyakarta	2
13.	S1 Keperawatan UNPAD Bandung	1
14.	S1 STIA -LAN Bandung	1
<b>D</b>	<b>Program Dokter Spesialis</b>	
1.	Spesialis O & G FK UNPAD Bandung	2
2.	Spesialis Penyakit Dalam FK UNSRAT Manado	2
3.	Spesialis Anak FK UNAIR Surabaya	2
4.	Spesialis Bedah FK UNHAS Makassar	1
5.	Spesialis O & G FK UGM Yogyakarta	1
6.	Spesialis Anak UNDIP FK Semarang	2
7.	Spesialis Penyakit Dalam FK UNAIR Surabaya	2
8.	Spesialis Bedah FK UGM Yogyakarta	1
9.	Spesialis Patologi Klinik FK UGM	1
10.	Spesialis Penyakit Dalam FK UI Jakarta	1
11.	Spesialis Patologi Klinik FK UNHAS	2
12.	Spesialis Bedah UI FK Jakarta	2
13.	Spesialis O & G FK UNDIP Semarang	1
14.	Spesialis Anestesi FK UNAIR Surabaya	1
15.	Spesialis Paru-Paru Fk UNAIR Semarang	2
16.	Spesialis Patologi Klinik FK UNAIR Surabaya	2
17.	Spesialis Penyakit Dalam FK UNSRAT Manado	1
<b>E</b>	<b>Program Strata Dua (S2)</b>	
1.	S2 Ilmu Hukum FK UGM Yogyakarta	2
2.	S2 MEP UGM Yogyakarta	5
3.	S2 IIP Jakarta	2
4.	S2 Pariwisata UNUD Denpasar	3
5.	S2 MPS UI Jakarta	5

Lanjutan.....		
6.	S2 MMA IPB Bogor	1
7.	S2 MAPD STPDN Jatinangor	1
8.	S2 MTPK UNDIP Semarang	5
9.	S2 MPOL-OTDA UGM Yogyakarta	1
10.	S2 MPD UNHAS Makassar	1
11.	S2 MM UNHAS-UNCEN	36
12.	S2 MAP UGM-UNCEN	62
13.	S2 MKD UNHAS-UNCEN	26
<b>F</b>	<b>Program Doktor (S3)</b>	
1.	S3 IKM UI Jakarta	1
2.	S3 Teknik Sipil ITB Bandung	1
<b>II</b>	<b>Pengembangan SDM Aparatur Universitas Cenderawasih</b>	
<b>A</b>	<b>Program Strata dua</b>	
1.	S2 HI UGM Yogyakarta	1
2.	S2 Kehutanan UGM Yogyakarta	1
3.	S2 Matematika UGM Yogyakarta	1
4.	S2 FPOK FKIP-UNUD Denpasar	2
5.	S2 HI FISI UI Jakarta	1
6.	S2 Ilmu Hukum FK UNHAS Makassar	2
7.	S2 Biologi FMIPA IPB Bogor	1
8.	S2 Ilmu Hukum UNUD Denpasar	1
9.	S2 MAB UNIBRAW Malang	1
10.	S2 SD Kelautan ITB Bandung	1
11.	S2 Kehutanan UGM Yogyakarta	1
<b>B</b>	<b>Program Doktor (3)</b>	
1.	S3 UI Jakarta	1
2.	S3 POK Univ. Negeri Semarang	1
3.	S3 FE UNHAS Makassar	1
4.	S3 Antropologi UNPAD Bandung	1

Lanjutan....		
5.	S3 UGM Yogyakarta	1
6.	S3 Hukum UNPAD Bandung	1
7.	S3 Bahasa Univ. Negeri Malang	2

**Sumber : Biro Kepegawaian Setda Provinsi Papua, 2005**

Berdasarkan tabel tersebut diatas, program/ jenis bidang studi atau jurusan yang di ikuti, mahasiswa pegawai tugas belajar dan ijin belajar bervariasi, dan sebagian besar di laksanakan pada lembaga Pendidikan Tinggi di luar Papua.

Berdasarkan ketentuan dalam Keputusan Gubernur KDH. Tk. I Irian Jaya Nomor : 131 Tahun 1999, setiap mahasiswa pegawai tugas belajar yang telah ditetapkan dengan Surat Keputusan Gubernur, wajib menyelesaikan Pendidikannya tepat pada waktunya sesuai dengan jenjang program yang ditempuh, dan alokasi biaya pendidikan sebagai berikut :

**Tabel 3**  
Alokasi Biaya Pendidikan Per Program Study / Jurusan dan  
Jangka Waktu Pendidikan.

NO	PROGRAM STUDY/JURUSAN	JENJANG	JANGKA WAKTU (TAHUN)	TOTAL BIAYA/TAHUN
1.	Budidaya TP UNIPA	D-III	3	Rp. 24.800.000,-
2.	AKD-FE UNHAS Makassar	D-III	3	Rp. 31.858.000,-
3.	Kearsipan UGM	D-III	3	Rp. 33.358.000,-
4.	Kesehatan Hewan-UGM	D-III	3	Rp. 34.800.000,-
5.	AKD UGM	D-III	3	Rp. 32.358.000,-
6.	AK.Analis Kesehatan di Surabaya	D-III	3	Rp. 31.858.000,-
7.	Manaj.Hutan Alam Produksi UNIPA	D-III	3	Rp. 25.420.000,-
8.	AK.Elektro Medik Dr. RSUP Kariadi	D-III	3	Rp. 33.858.000,-
9.	Program D-IV Pariwisata UNUD Bali	D-IV	4	Rp. 21.500.000,-
10.	Politeknik Negeri Banjarmasin	D-IV	4	Rp. 25.500.000,-
11.	Politeknik Negeri Bandung	D-IV	4	Rp. 27.550.000,-
12.	STKS Bandung	D-IV	4	Rp. 22.500.000,-

Lanjutan.....				
13.	FPOK- IKIP Jakarta	S1	4	Rp. 27.900.000,-
14.	Mjn. Informatika Univ. Gunadarma	S1	4	Rp. 23.900.000,-
15.	F. Teknik Univ. 17 Agustus Semarang	S1	4	Rp. 25.900.000,-
16.	Teknik Geologi FMIPA UNPAD	S1	4	Rp. 26.900.000,-
17.	STPMD Yogyakarta	S1	4	Rp. 22.900.000,-
18.	FISIP HI Univ. Nasional Jakarta	S1	4	Rp. 25.100.000,-
19.	IIP Jakarta	S1	4	Rp. 24.600.000,-
20.	Kearsipan UNHAS Makassar	S1	4	Rp. 22.900.000,-
21.	Keperawatan UI Jakarta	S1	4	Rp. 38.600.000,-
22.	STIA-LAN RI Jakarta	S1	4	Rp. 23.800.000,-
23.	STIA-LAN RI Makassar	S1	4	Rp. 22.500.000,-
24.	Keperawatan UGM	S1	4	Rp. 32.500.000,-
25.	Keperawatan UNPAD Bandung	S1	4	Rp. 34.700.000,-
26.	STIA-LAN RI Bandung	S1	4	Rp. 23.800.000,-
27.	Perkebunan STIPER ST Aquino Jayapura	S1 Trans	2	Rp. 21.000.000,-
28.	Spesialis Anak FK UNAIR	Dr. Spesl.	5	Rp. 86.500.000,-
29.	Spesialis Bedah FK UNHAS	Dr. Spesl.	5	Rp. 83.500.000,-
30.	Spesialis Obstetri & Ginekologi FK UGM	Dr. Spesl.	5	Rp. 74.500.000,-
31.	Speaialis Anak FK UNDIP	Dr. Spesl.	5	Rp. 80.500.000,-
32.	Spesialis Bedah FK UGM	Dr. Spesl.	5	Rp. 79.500.000,-
33.	Spesialis Patologi Klinik UGM	Dr. Spesl.	5	Rp. 78.500.000,-
34.	Spesialis Patologi Klinik FK -UNHAS	Dr. Spesl.	5	Rp. 73.500.000,-
35.	Spesialis Bedah FK. UI Jakarta	Dr. Spesl.	5	Rp. 72.500.000,-
36.	Spesialis Bedah UI Jakarta	Dr. Spesl.	5	Rp. 75.500.000,-
37.	Spesialis Bedah UNS Surakarta	Dr. Spesl.	5	Rp. 84.800.000,-
38.	Spesialis Anasteri FK -UNAIR	Dr. Spesl.	5	Rp. 76.500.000,-
39.	Spesialis Paru-Paru FK -UNDIP	Dr. Spesl.	5	Rp. 79.700.000,-
40.	Spesialis Kandungan UNAIR Surabaya	Dr. Spesl.	5	Rp. 76.500.000,-
41.	Spesialis Bedah UNSTRAT Manado	Dr. Spesl.	5	Rp. 81.500.000,-
42.	Spesialis Kebidanan FK -UNDIP	Dr. Spesl.	5	Rp. 75.600.000,-
43.	Ilmu Pemerintahan IIP	S2	2	Rp. 48.000.000,-
44.	Pariwisata UNUD	S2	2	Rp. 31.500.000,-
45.	MPS UI	S2	2	Rp. 32.500.000,-
46.	MMA IPB	S2	2	Rp. 35.500.000,-
47.	MAPD STPDN Jatinangor	S2	2	Rp. 30.500.000,-
48.	MEP-UGM	S2	2	Rp. 33.500.000,-
49.	S2 Ilmu Hukum FK-UGM	S2	2	Rp. 32.000.000,-
50.	S2MTPK -UNDIP Semarang	S2	2	Rp. 34.700.000,-
51.	S2 IKM UGM Yogyakarta	S2	2	Rp. 33.800.000,-
52.	S2 IKM UNDIP Semarang	S2	2	Rp. 34.600.000,-
53.	S2 MKD IIP Jakarta	S2	2	Rp. 31.200.000,-
54.	S2 MPOL-OTDA UGM Yogyakarta	S2	2	Rp. 32.700.000,-



Lanjutan.....				
55.	S2 MPD UNHAS Makassar	S2	2	Rp. 29.800.000,-
56.	Ilmu Hukum UNAIR Surabaya	S2	2	Rp. 33.400.000,-
57.	MM UNHAS-UNCEN Angkatan III	S2	2	Rp. 32.600.000,-
58.	MM UNHAS- UNCEN Angkatan IV	S2	2	Rp. 32.600.000,-
59.	MM UNCEN-UGM Angkatan V	S2	2	Rp. 27.100.000,-
60.	MAP UNCEN-UGM Angkatan I	S2	2	Rp. 57.600.000,-
61.	MKD UNHAS-UNCEN Angkatan II	S2	2	Rp. 37.600.000,-
62.	FKM UI Jakarta	S2	2	Rp. 88.000.000,-
63.	Teknik Sipil Bandung	S2	2	Rp. 89.600.000,-
64.	Matematika FMIPA UGM	S2	2	Rp. 34.800.000,-
65.	FPOK FKIP-UNUD	S2	2	Rp. 32.500.000,-
66.	HI FISIP UI	S2	2	Rp. 35.200.000,-
67.	Ilmu Hukum FK UN HAS	S2	2	Rp. 32.500.000,-
68.	MM FE UNUD	S2	2	Rp. 30.200.000,-
69.	Biologi FMIPA IPB	S2	2	Rp. 33.800.000,-
70.	Hukum UNUD Denpasar Bali	S2	2	Rp. 31.800.000,-
71.	MIA UNBRAUW Malang	S2	2	Rp. 30.900.000,-
72.	MM UNAIR Surabaya	S2	2	Rp. 32.700.000,-
73.	FMIPA ITB Bandung	S2	2	Rp. 33.200.000,-
74.	Kehutanan UGM	S2	2	Rp. 31.800.000,-
75.	HI UGM Yogyakarta	S2	2	Rp. 29.800.000,-
76.	FE UNHAS Makassar	S3	5	Rp. 78.400.000,-
77.	Sejarah FKIP-UNPAD	S3	5	Rp. 79.500.000,-
78.	Bahasa UNM	S3	5	Rp. 75.200.000,-
79.	Hukum UNPAD Bandung	S3	5	Rp. 81.200.000,-
80.	Sejarah UI Jakarta	S3	5	Rp. 80.500.000,-
81.	Olahraga UNS	S3	5	Rp. 74.800.000,-

**Sumber : Biro Kepegawaian Setda Provinsi Papua, 2005.**

Dari tabel 3 tersebut diatas, terlihat bahwa jangka waktu pendidikan yang paling lama ditempuh adalah untuk jenjang pendidikan Dokter Spesialis dan Program Doktor (S3) yaitu selama (lima) Tahun demikian juga halnya dengan alokasi biaya pendidikan yang besar adalah pendidikan Dokter Spesialis dan Program Doktor (S3). Ketentuan tersebut diatas, sesuai dengan Surat Keputusan Gubernur Provinsi Irian Jaya Nomor 131 Tahun 1999 disebutkan bahwa jika mahasiswa pegawai tugas belajar tidak

dapat menyelesaikan pendidikannya sesuai dengan jangka waktu yang ditentukan, dapat diberikan kesempatan untuk menyelesaikan pendidikannya dengan jangka waktu maksimal 2 tahun dengan alasan-alasan yang dapat diterima. Jika dalam waktu perpanjangan selama 2 (dua) Tahun belum juga dapat menyelesaikan pendidikannya, maka statusnya sebagai mahasiswa pegawai tugas belajar di cabut dan selanjutnya segera kembali untuk melapor dan melaksanakan tugas sebagaimana biasanya.

Sesuai data yang diperoleh sampai Tahun 2005, masih ada 30 orang mahasiswa pegawai tugas belajar yang belum dapat menyelesaikan pendidikan tepat waktu, dan masih di berikan kesempatan lagi maksimal selama 2 (dua) tahun.

Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan agar pengembangan ini dapat di laksanakan dengan baik harus lebih dahulu ditetapkan suatu program pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur. Salah satu program pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur yang telah ditetapkan dan di laksanakan oleh Pemerintah Provinsi Papua adalah melalui program tugas belajar pada berbagai Perguruan Tinggi yang ada di dalam dan di luar Provinsi Papua. Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur merupakan upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, ketrampilan dan sikap kepada Aparatur dalam hal ini pegawai negeri sipil.

Kebijakan pelaksanaan pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur di lingkungan Pemerintah Provinsi Papua untuk kondisi yang akan datang khususnya melalui kesempatan tugas belajar lebih diarahkan kepada bidang ilmu/jurusan yang bersifat teknis dan eksakta, seperti dokter Spesialis, bidang teknis sipil, arsitektur,

pertambangan, perikanan, pertanian, perkebunan dan bidang teknis lainnya untuk memenuhi kebutuhan satuan-satuan organisasi yang bersifat teknis.

Sedangkan untuk bidang-bidang ilmu sosial prosentasenya lebih kecil, dan terbatas hanya pada bidang-bidang yang sangat dibutuhkan organisasi.

Pelaksanaan program pengembangan Sumber Daya Manusia sampai dengan tahun anggaran 2005, dilaksanakan dalam bentuk proyek/pengembangan (DIPDA) yaitu proyek Pengembangan Sumber daya Manusia Aparatur Pemerintah Provinsi Papua. Untuk memajukan sektor pendidikan Sumber Daya Manusia Aparatur, pada tahun 2004 yang menerapkan anggaran berbasis kinerja, kegiatan pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur dalam alokasi belanja publik pada dokumen Anggaran Satuan Kerja (DASK) Biro Kepegawaian Setda Provinsi Papua melalui biaya pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur.

Sementara, untuk komponen-komponen biaya tersebut pada tabel 3, dibayarkan antara lain melalui Kantor Pos, rekening lembaga Pendidikan, dan rekening mahasiswa pegawai tugas belajar yang bersangkutan, setelah ada realisasi dari SPM (surat perintah membayar) dari SKO dan SPP yang dimintakan dari Biro Kepegawaian Setda Provinsi Papua setiap triwulan. Untuk biaya pendidikan (SPP, DPP, dll) besarnya biaya yang diminta disesuaikan dengan ketentuan dari lembaga pendidikan. Semua biaya-biaya yang dikeluarkan dipertanggungjawabkan kepada Gubernur Provinsi Papua melalui Kepala Biro Kepegawaian, dan setiap akhir tahun membuat laporan terhadap pelaksanaan kegiatan program pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur kepada Gubernur Provinsi Papua melalui Kepala BP3D Provinsi Papua.

Selanjutnya mahasiswa pegawai tugas belajar program DIII, DIV, dan S1 biaya hidup dibayarkan setiap bulannya melalui wesel pos berlangganan disetiap Kantor Pos terdekat, sedangkan biaya pendidikan dibayarkan melalui rekening lembaga pendidikan masing-masing atau rekening mahasiswa yang bersangkutan dengan membuat surat permintaan biaya pendidikan yang diketahui oleh lembaga pendidikan yang bersangkutan dan biaya akhir study dibayarkan setelah ada permintaan dari mahasiswa pegawai tugas belajar untuk selanjutnya diberikan biayanya melalui rekeningnya.

Sedangkan, untuk program S2, dokter Spesialis dan S3 kecuali biaya pendidikan, semua komponen biaya dikirimkan melalui rekening yang bersangkutan, untuk biaya akhir study dan biaya praktek yang bersangkutan membuat surat permohonan kepada pihak pengelola Sumber Daya Manusia Aparatur di Biro Kepegawaian yang diketahui oleh lembaga Pendidikan masing-masing. Untuk biaya pendidikan dapat dikirimkan melalui rekening lembaga pendidikan yang bersangkutan, biasa juga melalui rekening mahasiswa pegawai tugas belajar yang dilengkapi dengan surat permohonan dan diketahui oleh lembaga pendidikan yang bersangkutan.

Ada komponen biaya perjalanan dinas, selain komponen biaya tersebut bagi mahasiswa pegawai tugas belajar yang melaksanakan pendidikan diluar Provinsi Papua, baik yang akan mengikuti pendidikan maupun yang telah dinyatakan selesai pendidikan disertai dengan surat keterangan telah menyelesaikan pendidikan dari lembaga pendidikan yang bersangkutan kepada pihak Pemerintah Provinsi Papua, yaitu :

- a. Biaya 1 (satu) kali perjalanan ke tempat pendidikan untuk yang bersangkutan (terdiri dari biaya tiket pesawat dan lumpsum 5 hari).

- b. Biaya 1 (satu) kali perjalanan kembali ke tempat tugas setelah selesai melaksanakan pendidikan untuk yang bersangkutan ditambah dengan 1 (satu) orang isteri, dan maksimal 2 (dua) orang anak (terdiri dari biaya tiket pesawat dan lumpsum 5 hari).

Berikut gambaran tentang alokasi dana untuk pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur dan Sumber Dana yang dipergunakan, dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 4**  
Alokasi Dana Pengembangan Sumber Daya Manusia  
Aparatur dan Sumber Dana Tahun 2001 s/d 2005

NO	TAHUN	ALOKASI DANA	JUMLAH MAHASISWA
1	2001	Rp. 9.073.272.000,00	379
2	2002	Rp. 15.200.000.000,00	445
3	2003	Rp. 14.075.000.000,00	422
4	2004	Rp. 10.770.000.000,00	294
5	2005	Rp. 14.700.000.000,00	332

**Sumber : Biro Kepegawaian, 2005**

Berdasarkan tabel 4 tersebut diatas, terlihat bahwa alokasi dana untuk pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur yang dikelola pada Sub Bagian Seleksi Diklat Biro Kepegawaian mengalami perubahan dari tahun 2001 sampai dengan tahun 2004, hal ini terjadi antara lain dari perubahan jumlah mahasiswa pegawai tugas belajar(ada yang telah selesai dan ada yang baru berangkat pendidikan), dan plafon alokasi dana yang ditetapkan oleh Tim Anggaran Pemerintah Provinsi Papua. Sebagai catatan bahwa untuk tahun anggaran 2004 Pemerintah Provinsi Papua tidak melaksanakan program baru bagi mahasiswa pegawai tugas belajar, hal ini disebabkan karena alokasi plafon dana yang diberikan hanya mampu membiayai program lama

yang telah berjalan, sehingga rencana program baru tahun 2004, untuk sementara ditampung dan selanjutnya diusulkan kembali pada tahun anggaran 2005.

Dalam rangka untuk menunjang kelancaran pendidikan bagi mahasiswa pegawai tugas belajar, dari alokasi dana pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur diberikan pula biaya untuk menunjang pendidikan diluar dari komponen-komponen biaya pendidikan yang telah diprogramkan.

Sampai dengan tahun 2003 masih ada beberapa orang mahasiswa pegawai tugas belajar/ijin belajar yang berasal dari Kabupaten/Kota Provinsi Papua, akan tetapi sejak 1 Pebruari 2002 Pemerintah Provinsi Papua tidak dapat lagi memprogramkan dan membiayai kegiatan mahasiswa pegawai tugas belajar yang berasal dari daerah Kabupaten/Kota Provinsi Papua, karena kewenangan sesuai ketentuan yang berlaku dikembalikan pada Pemerintah Kabupaten/Kota masing-masing.

#### **D. REALISASI PROGRAM PENGEMBANGAN/PENDIDIKAN SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR PROVINSI PAPUA**

Program pengembangan/pendidikan Sumber Daya Manusia Aparatur dilingkungan Pemerintah Provinsi Papua melalui pemberian kesempatan tugas belajar bagi pegawai negeri sipil di lingkungan Pemerintah Provinsi Papua, bertujuan untuk meningkatkan kualitas pengetahuan, ketrampilan dan sikap mental pada berbagai lembaga pendidikan sesuai jenjang program dan bidang ilmu/jurusan yang dibutuhkan organisasi.

Pelaksanaan program pendidikan Sumber Daya Manusia Aparatur didasarkan pada permintaan rencana kebutuhan peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia

Aparatur yang disampaikan masing-masing organisasi di lingkungan Pemerintah Provinsi Papua untuk selanjutnya dibahas dan ditetapkan sesuai dengan alokasi dana yang disediakan, sehingga tidak semua usulan yang disampaikan dipenuhi. Besarnya alokasi dana Untuk Pendidikan Sumber Daya Manusia Aparatur Pemerintah Provinsi Papua yang dikelola oleh Biro Kepegawaian selalu mengalami perubahan yang disebabkan antara lain oleh plafon dana yang ditetapkan oleh Tim Anggaran dan besarnya jumlah mahasiswa pegawai tugas belajar/ijin belajar yang diprogramkan selalu mengalami kenaikan maupun penurunan.

Adapun, sebagai gambaran tentang alokasi dana Untuk Pendidikan Sumber Daya Manusia Aparatur dengan realisasi pencapaian kegiatan dari tahun 2001 sampai dengan 2004 yang bersumber dari dana APBD Pemerintah Provinsi Papua dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 5**  
Realisasi Program Pendidikan Sumber Daya Manusia Aparatur  
Pemerintah Provinsi Papua Tahun 2001.

NO.	URAIAN	ALOKASI DANA	REALISASI KEUANGAN	%	KET.
1.	Program Pendidikan SDM/Aparatur Pemerintah Provinsi Papua (379 Orang)	Rp. 9.073.272.000,00	Rp. 9.072.905.055,00	99,9960	

**Sumber : Biro Kepegawaian, 2005.**

**Tabel 6**  
**Realisasi Program Pendidikan Sumber Daya Manusia Aparatur**  
**Pemerintah Provinsi Papua Tahun 2002.**

NO.	URAIAN	ALOKASI DANA	REALISASI KEUANGAN	%	KET.
1.	Program Pendidikan SDM/Aparatur Pemerintah Provinsi Papua (455 Orang)	Rp. 15.200.000.000,00	Rp. 15.199.560.080,00	99,9971	

*Sumber : Biro Kepegawaian, 2005.*

**Tabel 7**  
**Realisasi Program Pendidikan SDM Aparatur**  
**Pemerintah Provinsi Papua Tahun 2003.**

NO.	URAIAN	ALOKASI DANA	REALISASI KEUANGAN	%	KET.
1.	Program Pendidikan SDM/Aparatur Pemerintah Provinsi Papua (422 Orang)	Rp. 14.075.000.000,00	Rp. 13.987.575.050,00	99,3789	

*Sumber : Biro Kepegawaian, 2005*

**Tabel 8**  
**Realisasi/Pencapaian Program Pendidikan Sumber Daya Manusia Aparatur**  
**Pemerintah Provinsi Papua Tahun 2004.**

NO.	URAIAN	ALOKASI DANA	REALISASI KEUANGAN	%	KET.
1.	Program Pendidikan SDM/Aparatur Pemerintah Provinsi Papua (294 Orang)	Rp. 14.700.000.000,00	Rp. 14.698.987.550,00	99,9931	

*Sumber : Biro Kepegawaian, 2005.*



**Tabel 9**  
**Realisasi Program Pendidikan SDM Aparatur**  
**Pemerintah Provinsi Papua, Tahun 2005.**

NO.	URAIAN	ALOKASI DANA	REALISASI KEUANGAN	%	KET.
1.	Program Pendidikan SDM/Aparatur Pemerintah Provinsi Papua (332 Orang)	Rp. 10.770.000.000,00	Rp. 10.698.575.050,00	99,3368	

**Sumber : Biro Kepegawaian 2005.**

Pada tabel tersebut diatas terlihat bahwa presentase realisasi keuangan dari program pendidikan Sumber Daya Manusia Aparatur, rata-rata mencapai 99 %, berarti dari sisi pemanfaatan dana atonomi khusus untuk membiayai program pendidikan Sumber Daya Manusia Aparatur dilingkungan Pemerintah Provinsi Papua sudah cukup maksimal karena hampir mencapai angka 100 %.

Hal itu, terlihat pada pencapaian keberhasilan kegiatan dari program pendidikan Sumber Daya Manusia Aparatur Pemerintah Provinsi Papua yang dikelola pada Biro Kepegawaian Setda Provinsi Papua dari tahun 2001 s/d 2004.

Sesuai data pelaksanaan program pendidikan Sumber Daya Manusia Aparatur yang dikelola pada Biro Kepegawaian Setda Provinsi Papua yang telah menyelesaikan pendidikan, terhadap kontribusi kepada organisasi Pemerintah Provinsi Papua dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 10**  
**Kontribusi Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur**  
**Yang Telah Menyelesaikan Pendidikan Tahun 2001.**

NO	INSTANSI / JURUSAN	JUMLAH MAHASISWA	JUMLAH YANG SELESAI	%
1.	<b>BP3D Provinsi Papua</b>			
a)	S2 Administrasi Publik UGM Yogyakarta	2	1	
2.	<b>RSUD Jayapura</b>			
a)	Dokter Spesialis Bedah FKUI & UNUD	4	2	
b)	S1 Kesehatan Masyarakat UNAIR Surabaya	3	1	
c)	D3 Kesehatan AKES Semarang	2	1	
d)	D3 Keperawatan FK UNHAS Makassar	6	5	
3.	<b>BPMD Provinsi Papua</b>			
a)	S1 STPND Yogyakarta	3	2	
b)	S2 MPS IBLAM Jakarta	1	1	
4.	<b>Biro Kepegawaian Setda Provinsi Papua</b>			
a)	D3 Administrasi Kepegawaian STIA-LAN Bandung	2	1	
b)	S1 Manajemen SDM STIA-LAN Bandung	2	1	
5.	<b>Biro Keuangan Setda Provinsi Papua</b>			
a)	S1 Ekonomi UNSRAT Manado	2	1	
b)	S2 NKD UNHAS Makassar	3	1	
6.	<b>Dinas Perikanan Provinsi Papua</b>			
a)	S1 Perikanan IPB Bogor	1	1	
7.	<b>Dinas Kesejahteraan Sosial</b>			
a)	D4 STKS Bandung	1	1	
8.	<b>Universitas Cenderawasih Jayapura</b>			
a)	S2 Kajian Budaya UNUD Denpasar	1	1	
b)	S2 MAP UGM Yogyakarta	1	1	
c)	S2 MT ITB Bandung	1	1	
<b>J U M L A H</b>		<b>35</b>	<b>22</b>	<b>62,857143</b>

**Sumber : Biro Kepegawaian, 2005**

**Tabel 11**  
Kontribusi Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur  
Yang Telah Menyelesaikan Pendidikan Tahun 2002.

NO	INSTANSI / JURUSAN	JUMLAH YANG MENGIKUTI	JUMLAH YANG SELESAI	%
1.	<b>RSUD Jayapura</b>			
	a) D-IV Kebidanan FK UNHAS	5	2	
	b) Dokter Spesialis Radiologi FK UNAIR	3	1	
	c) Dokter Spesialis Mata FK UNDIP	3	1	
	d) Dokter Spesialis O & G FK UNIDP & UNUD	4	2	
e) Dokter Spesialis Bedah FK UNPAD	3	1		
2.	<b>KPDE Provinsi Papua</b>			
a) S1 Manajemen Informasi UNIV. Guna Dharma	2	1		
3.	<b>Biro Kepegawaian Provinsi Papua</b>			
	a) S1 Manajemen SDM STIA-LAN Bandung	1	1	
b) S2 MM UNHAS-UNCEN	4	4		
4.	<b>BP3D Provinsi Papua</b>			
	a) S2 MEP UGM	2	1	
b) S2 MMT UNAIR	2	2		
5.	<b>Biro Hukum Provinsi Papua</b>			
a) S2 Ilmu Hukum UNIV. Atmadjaya Yogyakarta	1	1		
6.	<b>BAWASDA Provinsi Papua</b>			
	a) S2 MKD UNHAS	1	1	
b) S2 MAP UGM	2	1		
7.	<b>Biro Organisasi Provinsi Papua</b>			
a) S2 MAP UGM	2	1		
8.	<b>Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Papua</b>			
a) S2 MAP UGM	1	1		

Lanjutan.....				
<b>9.</b>	<b>Dinas Perkebunan Provinsi Papua</b>			
a)	S2 MAP UGM	1	1	
b)	S1 Perkebunan UNIPA	10	8	
<b>10.</b>	<b>Biro Pengelolaan Barang Daerah Provinsi Papua</b>			
a)	S2 MMT UNAIR	1	1	
b)	S2 MM UNHAS-UNCEN	2	2	
<b>11.</b>	<b>Dinas Perikanan &amp; Kelautan Provinsi Papua</b>			
a)	S2 MMT UNAIR	1	1	
<b>12.</b>	<b>Dinas Pertambangan &amp; Energi Provinsi Papua</b>			
a)	S2 MM UNHAS-UNCEN	1	1	
<b>13.</b>	<b>Biro Keuangan Provinsi Papua</b>			
a)	S2 MM UNHAS-UNCEN	2	2	
<b>14.</b>	<b>Badan Diklat Provinsi Papua</b>			
a)	S2 MM UNHAS-UNCEN	2	2	
<b>15.</b>	<b>Kantor KORPRI Provinsi Papua</b>			
a)	S2 MM UNHAS-UNCEN	1	1	
<b>16.</b>	<b>Dinas Pendidikan &amp; Pengajaran Provinsi Papua</b>			
a)	S2 MM UNHAS-UNCEN	1	1	
<b>17.</b>	<b>Dinas Kehutanan Provinsi Papua</b>			
a)	S2 MM UNHAS-UNCEN	1	1	
<b>18.</b>	<b>Dinas Pemukiman &amp; Kependudukan Provinsi Papua</b>			
a)	S2 MM UNHAS-UNCEN	1	1	
<b>19.</b>	<b>Universitas Cenderawasih Jayapura</b>			
a)	S2 Ilmu Hukum UNPAD & USU	2	2	
b)	S2 IKM UI	1	1	
c)	S2 Perencanaan Pembangunan Wilayah IPB	1	1	

Lanjutan....			
d)	S2 Biologi FMIPA IPB	1	1
<b>J U M L A H</b>		<b>65</b>	<b>48</b>
			<b>73,8461538</b>

Sumber : Biro Kepegawaian, 2005

**Tabel 12**  
Kontribusi Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur  
Yang Telah Menyelesaikan Pendidikan Tahun 2003.

NO	INSTANSI / JURUSAN	JUMLAH YANG MENGIKUTI	JUMLAH YANG SELESAI	%
<b>1.</b>	<b>RSUD Jayapura</b>			
a)	D3 Analis Kesehatan Surabaya	5	3	
b)	S1 Fisioterapi Univ. Indonusa Jakarta	3	1	
c)	S1 Keperawatan UNPAD	3	1	
d)	S2 Administrasi RS UI	2	1	
<b>2.</b>	<b>RSUD Abepura</b>			
a)	D3 Analis Kesehatan Surabaya	3	1	
b)	S1 Keperawatan UNPAD	2	1	
c)	Dokter Spesialis O & G UNSRAT	2	1	
d)	Dokter Spesialis Mata UNSRAT	1	1	
<b>3.</b>	<b>BP3D Provinsi Papua</b>			
a)	S1 Manajemen SDM STIA-LAN Makassar	1	1	
b)	S2 MEP UGM	2	1	
c)	S2 MM UNHAS-UNCEN	1	1	
<b>4.</b>	<b>Dinas Tanaman Pangan &amp; Holtikultural</b>			
a)	S1 Pertanian STIPER Yogyakarta	2	1	
b)	S2 MM UNHAS-UNCEN	2	2	
<b>5.</b>	<b>Dinas Pertambangan &amp; Energi Provinsi Papua</b>			
a)	S1 Geologi UNPAD	2	1	
<b>6.</b>	<b>Dinas Kesejahteraan Sosial Provinsi Papua</b>			
a)	S1 Teknik Lingkungan ITNAS Bandung	1	1	

Lanjutan.....					
	b)	S2 Kebijakan Publik UNPAD	1	1	
<b>7.</b>		<b>Dinas Pariwisata Provinsi Papua</b>			
	a)	S1 Ekonomi Pariwisata Manado	1	1	
	b)	S2 Pariwisata UNPAD	2	1	
<b>8.</b>		<b>Dinas Pendidikan &amp; Pengajaran Provinsi Papua</b>			
	a)	S1 STIA-LAN Makassar	1	1	
<b>9.</b>		<b>Dinas Perkebunan Provinsi Papua</b>			
	a)	S1 Perkebunan UNIPA	17	17	
	b)	D-IV Perkebunan STP Jakarta	1	1	
	c)	S2 MM UNHAS-UNCEN	5	5	
<b>10.</b>		<b>Dinas Perikanan Provinsi Papua</b>			
	a)	D-IV Perikanan STP Jakarta	2	1	
<b>11.</b>		<b>Biro Kepegawaian Provinsi Papua</b>			
	a)	S2 MAP UGM	1	1	
	b)	S2 MEP UGM	1	1	
<b>12.</b>		<b>Biro Tata Pemerintahan Provinsi Papua</b>			
	a)	S2 FISIP UI	1	1	
	b)	S2 MM UNHAS-UNCEN	1	1	
<b>13.</b>		<b>Bawasda Provinsi Papua</b>			
	a)	S2 MM UNHAS-UNCEN	1	1	
<b>14.</b>		<b>BALIT BANGDA Provinsi Papua</b>			
	a)	S2 MM UNHAS-UNCEN	2	1	
<b>15.</b>		<b>Dinas Pemuda &amp; Olah Raga Provinsi Papua</b>			
	a)	S2 MM UNHAS-UNCEN	2	2	
<b>16.</b>		<b>Biro Umum Provinsi Papua</b>			
	a)	S2 MM UNHAS-UNCEN	2	2	

Lanjutan....				
<b>17.</b>	<b>Biro Keuangan Provinsi Papua</b>			
a)	S2 MM UNHAS-UNCEN	3	3	
<b>18.</b>	<b>Biro Hukum Provinsi Papua</b>			
a)	S2 MM UNHAS-UNCEN	1	1	
<b>19.</b>	<b>Dinas Perindustrian &amp; Perdagangan Provinsi Papua</b>			
a)	S2 MM UNHAS-UNCEN	1	1	
<b>20.</b>	<b>Badan Perpustakaan Daerah Provinsi Papua</b>			
a)	S2 MM UNHAS-UNCEN	1	1	
<b>21.</b>	<b>Dinas Kehutanan Provinsi Papua</b>			
a)	S2 MM Univ. YAPIS Jayapura	1	1	
<b>22.</b>	<b>Kantor Arsip Daerah Provinsi Papua</b>			
a)	S2 MM Univ. YAPIS Jayapura	1	1	
<b>23.</b>	<b>Badan KESBANG Provinsi Papua</b>			
a)	S2 MM Univ. YAPIS Jayapura	1	1	
<b>24.</b>	<b>Dinas Kesehatan Provinsi Papua</b>			
a)	S3 IKM UGM	1	1	
<b>25.</b>	<b>Universitas Cenderawasih Jayapura</b>			
a)	S2 FISIPOL UGM	1	1	
b)	S2 Ilmu Hukum UNDIP	1	1	
c)	S2 Micro Biologi UNPAD	1	1	
d)	S2 Matematika FMIPA UGM	1	1	
e)	S2 Akutansi FE UGM	1	1	
f)	S2 IKM UGM	1	1	
g)	S2 MEP UGM	1	1	
h)	S2 FISIP UI	1	1	
i)	S3 FE UNHAS	1	1	
<b>J U M L A H</b>		<b>92</b>	<b>75</b>	<b>81,5217391</b>

**Sumber : Biro Kepegawaian, 2005**

**Tabel 13**  
**Kontribusi Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur**  
**Yang Telah Menyelesaikan Pendidikan Tahun 2004**

NO	INSTANSI / JURUSAN	JUMLAH YANG MENGIKUTI	JUMLAH YANG SELESAI	%
1.	<b>RSUD Jayapura</b>			
	a) D-III Analis Kesehatan Surabaya	5	3	
	b) S1 Fisioterapi Univ. Indonusa Jakarta	3	1	
	c) S1 Keperawatan UNPAD	3	1	
d) S2 Administrasi RS UI	2	1		
2.	<b>RSUD Abepura</b>			
	a) D-III Analis Kesehatan Surabaya	3	1	
	b) S1 Keperawatan UNPAD	2	1	
	c) Dokter Spesialis O & G UNSRAT Manado	2	1	
d) Dokter Spesialis Mata UNSRAT Manado	2	2		
3.	<b>BP3D Provinsi Papua</b>			
	a) S1 Manajemen SDM STIA-LAN Makassar	1	1	
	b) S2 MEP UGM Yogyakarta	2	1	
c) S2 MM UNHAS-UNCEN	10	8		
4.	<b>Dinas Tanaman Pangan &amp; Holtikultural Provinsi Papua</b>			
	a) S1 Pertanian STIPER Yogyakarta	2	1	
b) S2 MM UNHAS-UNCEN	2	2		
5.	<b>Dinas Pertambangan &amp; Energi Provinsi Papua</b>			
a) S1 Geologi UNPAD	2	1		
6.	<b>Dinas Kesejahteraan Sosial Provinsi Papua</b>			
	a) S1 Teknik Lingkungan ITNAS Bandung	1	1	
b) S2 Kebijakan Publik	1	1		



Lanjutan....				
<b>7.</b>	<b>Dinas Pariwisata Provinsi Papua</b>			
a)	S1 Ekonomi Pariwisata Manado	1	1	
b)	S2 Pariwisata UNPAD	2	1	
<b>8.</b>	<b>Dinas Pendidikan &amp; Pengajaran Provinsi Papua</b>			
a)	S1 STIA-LAN Makassar	1	1	
<b>9.</b>	<b>Dinas Perkebunan Provinsi papua</b>			
a)	S1 Perkebunan UNIPA	17	17	
b)	D-IV Perkebunan STP Jakarta	1	1	
c)	S2 MM UNHAS-UNCEN	8	8	
<b>10.</b>	<b>Dinas Perikanan Provinsi Papua</b>			
a)	D-IV Perikanan STP Jakarta	2	1	
<b>11.</b>	<b>Biro Kepegawaian Provinsi Papua</b>			
a)	S2 MAP UGM Yogyakarta	5	5	
b)	S2 MEP UGM Yogyakarta	1	1	
<b>12.</b>	<b>Biro Tata Pemerintahan Provinsi Papua</b>			
a)	S2 FISIP UI Jakarta	1	1	
b)	S2 MM UNHAS-UNCEN	5	4	
<b>13.</b>	<b>BAWASDA Provinsi Papua</b>			
a)	S2 MM UNHAS-UNCEN	5	3	
<b>14.</b>	<b>BALIT BANGDA Provinsi Papua</b>			
a)	S2 MM UNHAS-UNCEN	5	4	
<b>15.</b>	<b>Dinas Pemuda &amp; Olah Raga Provinsi Papua</b>			
a)	S2 MM UNHAS-UNCEN	2	2	
<b>16.</b>	<b>Biro Umum Provinsi Papua</b>			
a)	S2 MM UNHAS-UNCEN	4	4	

Lanjutan.....				
<b>17.</b>	<b>Biro Keuangan Provinsi Papua</b>			
a)	S2 MM UNHAS-UNCEN	3	3	
<b>18.</b>	<b>Biro Hukum Provinsi Papua</b>			
a)	S2 MM UNHAS-UNCEN	2	2	
<b>19.</b>	<b>Dinas Perindustrian &amp; Perdagangan Provinsi Papua</b>			
a)	S2 MM UNHAS-UNCEN	2	1	
<b>20.</b>	<b>Badan Perpustakaan Daerah Provinsi Papua</b>			
a)	S2 MM UNHAS-UNCEN	3	2	
<b>21.</b>	<b>Dinas Kehutanan Provinsi Papua</b>			
a)	S2 MM Univ. YAPIS Jayapura	1	1	
<b>22.</b>	<b>Kantor Arsip Daerah Provinsi Papua</b>			
a)	S2 MM Univ. YAPIS Jayapura	1	1	
<b>23.</b>	<b>Badan KESBANG Provinsi Papua</b>			
a)	S2 MM Univ. YAPIS Jayapura	1	1	
<b>24.</b>	<b>Dinas Kesehatan Provinsi Papua</b>			
a)	S3 IKM UGM Yogyakarta	1	1	
<b>25.</b>	<b>Universitas Cenderawasih Jayapura</b>			
a)	S2 FISIPOL UGM Yogyakarta	2	2	
b)	S2 Ilmu Hukum UNDIP	1	1	
c)	S2 Micro Biologi UNDPAD	1	1	
d)	S2 Matematika FMIPA UGM Yogyakarta	2	2	
e)	S2 Akutansi FE UGM Yogyakarta	1	1	
f)	S2 IKM UGM Yogyakarta	2	2	
g)	S2 MEP UGM Yogyakarta	1	1	
h)	S2 FISIP UI Jakarta	2	2	
i)	S3 FE UNHAS	2	2	
<b>J U M L A H</b>		<b>94</b>	<b>76</b>	<b>81,72</b>

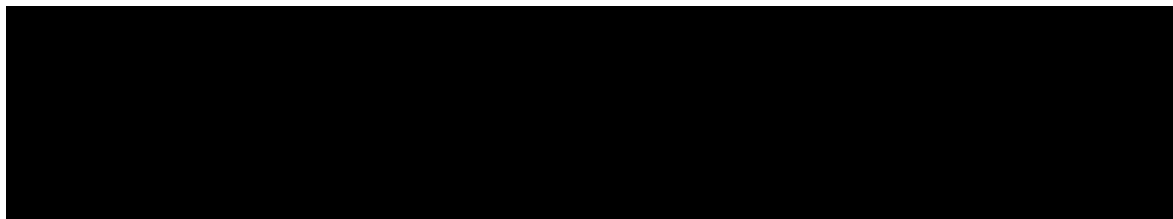
*Sumber : Biro Kepegawaian 2005*

Berdasarkan tabel 13 kontribusi yang dapat diberikan kepada organisasi yang ada di lingkungan Pemerintah Provinsi Papua, untuk tahun 2001, jumlah mahasiswa pegawai tugas belajar yang telah menyelesaikan pendidikannya dan kembali bertugas sesuai dengan kebutuhan organisasinya sebesar 63,89%, tahun 2002, 75,38% dan untuk tahun 2003, 81,52%, serta tahun 2004, 81,72%.

Secara umum lebih dari 60% mahasiswa pegawai tugas belajar yang telah menyelesaikan pendidikan dapat memenuhi kebutuhan organisasi di lingkungan Pemerintah Provinsi Papua. Jumlah mahasiswa pegawai tugas belajar maupun yang ijin belajar masih banyak yang mengikuti pendidikan sehingga belum sepenuhnya dapat memenuhi kebutuhan organisasi atau instansi, selain itu alokasi Dana Otonomi Khusus Untuk Pendidikan/ pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur belum sepenuhnya dapat membiayai semua usulan mahasiswa pegawai tugas belajar yang dibutuhkan organisasi atau instansi, khususnya untuk tenaga medis dan paramedis serta bidang teknis lainnya.

Selanjutnya mahasiswa pegawai tugas belajar yang telah menyelesaikan pendidikan dengan jurusan atau program study yang tidak sesuai dengan organisasi atau instansi asalnya, sehingga perlu dievaluasi kembali masalah penempatannya ke instansi atau organisasi yang sesuai dengan disiplin ilmu yang diperoleh, agar dapat diaplikasikan dalam bidang tugasnya.

**Tabel 14**  
Keadaan Jenjang Pendidikan dan Waktu Penyelesaian Studi  
Mahasiswa Pegawai Tugas Belajar Provinsi Papua



Dari tabel 14 tersebut diatas, data Mahasiswa Pegawai Tugas Belajar/Ijin Belajar terjadi peningkatan pada tahun 2002/2003 dibandingkan dengan tahun-tahun sesudahnya.

Dari penyebaran data tahun 2001-2005 baik jenjang pendidikan dan waktu penyelesaian studi ada peningkatan baik untuk jumlah Mahasiswa/jumlah lulusan pegawai tugas belajar/Ijin belajar, kendatipun penyebarannya tidak merata antara pendidikan yang satu dengan yang lainnya. Untuk itu dapat diterangkan dengan menggunakan sistem produksi yang sederhana agar dapat dilihat penggunaan Dana Otonomi Khusus untuk sektor pendidikan sumbe daya manusia Aparatur Provinsi Papua.



**Gambar 2**  
Sistem Produksi

## **BAB V**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. DESKRIPSI HASIL PENELITIAN**

Pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada 76 responden sebagai sampel, selanjutnya diolah sebagai berikut :

1. Tanggapan Responden Terhadap hubungan Dana Pengembangan Aparatur Dilihat dari jenjang Pendidikan.

Sesuai pertanyaan yang diajukan kepada responden melalui kuesioner tentang Korelasi alokasi dana otonomi khusus untuk pengembangan aparatur dilihat dari jenjang pendidikan, responden menyatakan “setuju”. Pernyataan “setuju” dari responden merupakan implementasi dari pemahaman bahwa korelasi alokasi dana otonomi khusus terhadap kualifikasi kontribusi pendidikan sesuai jenjang pendidikan/program studi yang ditempuh oleh responden sebagai alumni mahasiswa pegawai tugas belajar. Demikian sebaliknya, responden yang menjawab “tidak setuju” tidak ada Korelasi alokasi dana otonomi khusus untuk pengembangan Aparatur terhadap jenjang pendidikan. Artinya responden melihat dan memahami bahwa korelasi alokasi dana otonomi khusus untuk pengembangan Aparatur tidak memberikan kontribusi terhadap jenjang pendidikan yang ditempuh oleh responden sebagai alumni mahasiswa pegawai tugas belajar/Ijin belajar.

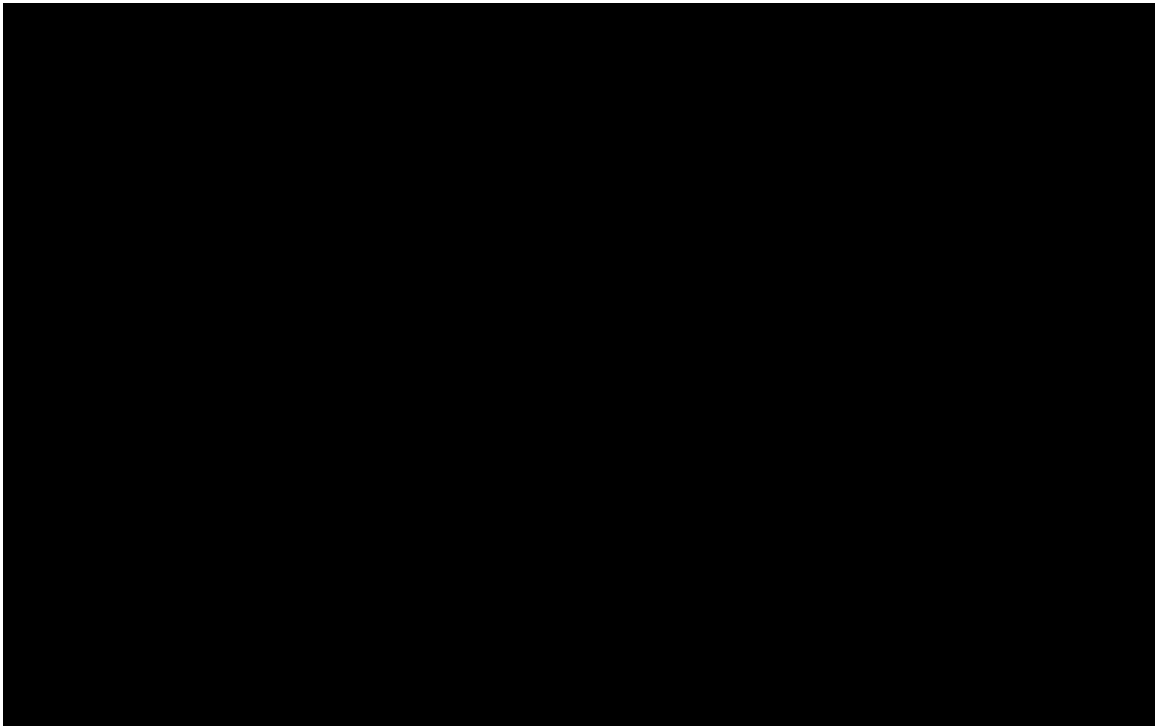
Hasil tabulasi kuesioner tentang tanggapan responden terhadap dana otonomi khusus untuk pengembangan Aparatur dilihat dari jenjang pendidikan, selanjutnya

diolah dengan menggunakan metode Crosstab, sehingga diperoleh hasil sebagai berikut

:

**Tabel 15**  
Tanggapan Responden Terhadap Korelasi Alokasi Dana Otonomi Khusus Untuk Pengembangan Aparatur Dilihat Dari Jenjang Pendidikan.

KEL - RESP. JENJANG PENDIDIKAN Crosstabulation



*Sumber : data diolah, 2005*

Dari tabel 15 tersebut diatas terlihat bahwa tanggapan responden sebanyak 72 menyatakan “setuju” dan 4 responden menyatakan “tidak setuju”. Hal ini menunjukkan bahwa tanggapan responden sebanyak 94,7% menyatakan “setuju” alokasi dana otonomi khusus untuk pengembangan Aparatur hubungannya terhadap jenjang pendidikan atau program studi yang telah ditempuh. Dengan demikian sebagian besar tanggapan responden (94,7%) menyatakan “ setuju “bahwa alokasi

dana otonomi khusus untuk pengembangan Aparatur hubungannya terhadap jenjang pendidikan yang ditempuh.

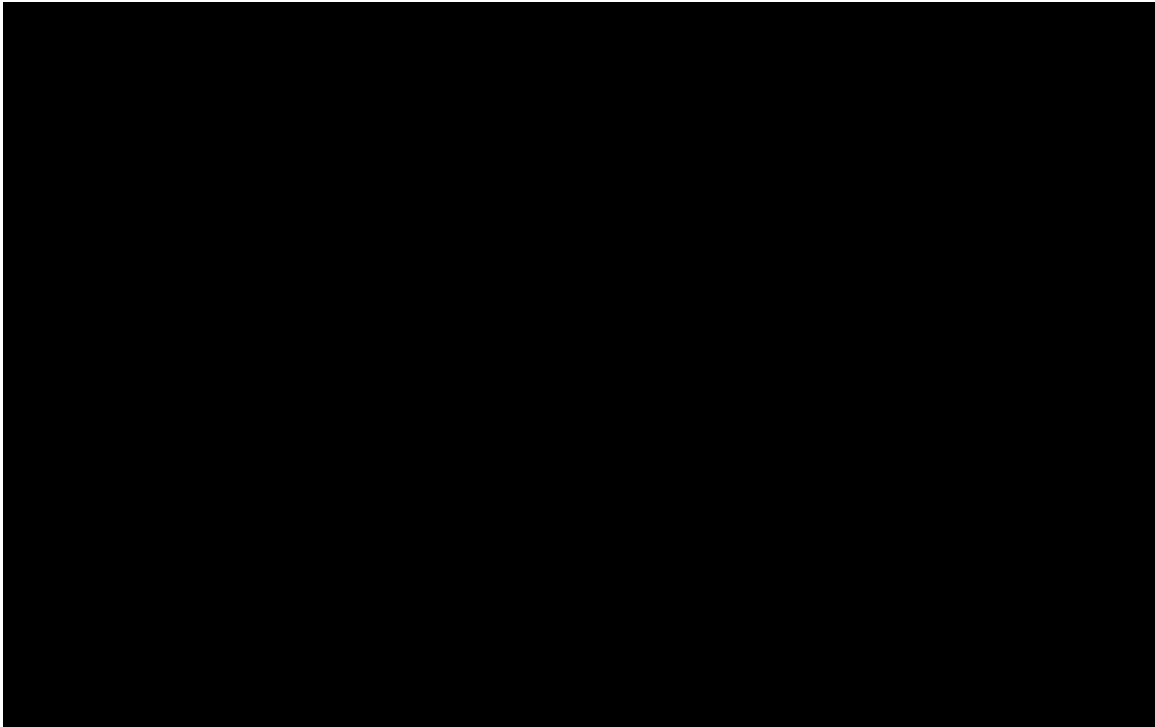
## 2. Tanggapan Responden Terhadap Korelasi Dana Otonomi Khusus Untuk Pengembangan Aparatur Dilihat Dari waktu Studi.

Setiap PNS di lingkungan Pemerintah provinsi Papua yang telah ditetapkan sebagai mahasiswa pegawai tugas belajar harus mentaati semua ketentuan yang berlaku, termasuk harus ketepatan waktu dalam menyelesaikan studi. Melalui alokasi dana otonomi khusus untuk pengembangan Aparatur yang telah ditetapkan, diharapkan setiap mahasiswa pegawai tugas belajar dapat menyelesaikan studinya tepat waktu sesuai ketentuan yang berlaku. Terkait dengan tanggapan responden terhadap korelasi alokasi dana otonomi khusus terhadap kualifikasi pendidikan dan waktu studi, maka responden yang menjawab “setuju” berarti alokasi dana otonomi khusus untuk pengembangan Aparatur hubungannya terhadap waktu penyelesaian pendidikan yang bersangkutan. Sedangkan tanggapan responden yang menjawab “tidak setuju” berarti alokasi dana otonomi khusus untuk pengembangan Aparatur tidak ada hubungannya terhadap waktu studi.

Hasil tabulasi dari pengolahan data atas tanggapan responden melalui kuesioner terhadap waktu penyelesaian studi, dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 16**  
Tanggapan Responden Terhadap Korelasi Alokasi Dana Otonomi Khusus Untuk  
Pengembangan Aparatur Dilihat Dari waktu Studi

KEL - RESP. WAKTU-STUDI Crosstabulation



*Sumber : Data Diolah, 2005*

Berdasarkan tabel 16 tersebut, terlihat bahwa tanggapan responden yang menyatakan “setuju” terhadap alokasi dana otonomi khusus untuk pengembangan Aparatur dilihat dari waktu penyelesaian studi adalah sebanyak 73 responden atau 96,1% menyatakan “setuju” sedangkan tanggapan responden yang menyatakan “tidak setuju” terhadap alokasi dana otonomi khusus untuk pengembangan Aparatur dilihat dari waktu penyelesaian studi adalah sebanyak 3 responden atau 3,9% menyatakan “setuju”. Dengan demikian terlihat bahwa sebagian besar (96,1%) tanggapan responden menyatakan “setuju” bahwa alokasi dana otonomi khusus untuk pengembangan Aparatur hubungannya terhadap waktu penyelesaian studi.



## B. PENGUJIAN HIPOTESIS

Hipotesis yang ditetapkan adalah diduga alokasi dana otonomi khusus untuk pengembangan Aparatur hubungannya terhadap jenjang pendidikan dan waktu studi. Pengujian terhadap hipotesis tersebut dengan memperhatikan hasil analisis tanggapan responden terhadap korelasi alokasi dana otonomi khusus untuk pengembangan Aparatur dilihat dari jenjang pendidikan, dan waktu penyelesaian studi adalah sebagai berikut :

### 1. Uji Chi-Square Tanggapan Responden Terhadap Korelasi Alokasi Dana Otonomi Khusus Untuk Pengembangan Aparatur Dilihat Dari Jenjang Pendidikan.

Uji Chi-Square atas tanggapan responden terhadap alokasi dana otonomi khusus untuk pengembangan Aparatur dilihat dari jenjang pendidikan adalah sebagai berikut:

**Tabel 17**

Uji Chi-Square Tanggapan Responden Terhadap Alokasi Dana Otonomi Khusus Untuk Pengembangan aparatur Dilihat Dari Jenjang Pendidikan.

#### Chi – Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig (2 – Sided)
Pearson Chi -Square	19,112 <sup>a</sup>	4	.001
Likelihood Ratio	11,290	4	.023
Linear-By-Linear Association	1,395	1	.238
N of Cases	76		

- a. 7 Cells (70,0%) have expected countless tan 5. The minimum expected count is .11

Berdasarkan tabel 17 tersebut di atas, dapat diketahui bahwa derajat kebebasan (df) sebesar 4 dengan tingkat kepercayaan 95%. Dengan memperhatikan hasil Chi-Kuadrat hitung sebesar 19,112, sedangkan chi-Kuadrat tabel dengan taraf kesalahan 5% sebesar 9,488. Dengan demikian nilai Chi-Kuadrat hitung lebih besar dari pada Chi-Kuadrat tabel ( $19,112 > 9,488$ ) berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara tanggapan responden dengan dana otonomi khusus untuk pengembangan Aparatur dilihat dari jenjang pendidikan.

Seperti tercantum pada tabel 15, terlihat bahwa dari 76 tanggapan responden yang menyatakan “setuju” terhadap korelasi alokasi dana otonomi khusus untuk pengembangan Aparatur dilihat dari jenjang pendidikan sebanyak 72 responden, hal ini menunjukkan bahwa mayoritas tanggapan responden “setuju” bahwa alokasi dana otonomi khusus untuk pengembangan Aparatur hubungannya terhadap jenjang pendidikan.

**Tabel 18**  
Uji Contingensi Tanggapan Responden Terhadap Korekasi Alokasi Dana Otonomi Khusus Untuk Pengembangan Aparatur Dilihat Dari Jenjang Pendidikan.

Symmetric Measures

	VALUE	Asymp Std. Error <sup>a</sup>	Approx T <sup>b</sup>	Approx. Sig
Nominal by Nominal Contingency Coefficient	.448			.001
Interval by Interval Pearson's R	.136	.215	1,184	.240 <sup>c</sup>
Ordinal by Ordinal Spearman Correlation	.062	.179	532	.596 <sup>c</sup>
N of Valid Cases	76			

- a. *Not assuming the null hypothesis*
- b. *Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.*
- c. *Based on normal approximation.*

Berdasarkan tabel 18 tersebut di atas, dapat diketahui bahwa nilai Contingensi (C) sebesar 0,448 hal ini menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap dana

otonomi khusus untuk pengembangan Aparatur dilihat dari jenjang pendidikan pada tingkat hubungan sedang. Hal ini dikarenakan bahwa mayoritas tanggapan responden setuju, bahwa alokasi dana otonomi khusus untuk pengembangan Aparatur hubungannya terhadap jenjang pendidikan.

## 2. Uji Chi-square Tanggapan Responden Terhadap Korelasi Alokasi Dana Otonomi Khusus Untuk Pengembangan Aparatur Dilihat Dari waktu Studi.

Uji Chi-Square atas tanggapan responden terhadap alokasi dana otonomi khusus untuk pengembangan aparatur dilihat dari waktu penyelesaian studi adalah sebagai berikut :

**Tabel 19**  
Uji Chi-Square Tanggapan responden Terhadap Korelasi Alokasi Dana Otonomi Khusus Untuk Pengembangan aparatur Dilihat Dari Waktu Studi.

### Chi - Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig (2 - Sided)
Pearson Chi -Square	23,251 <sup>a</sup>	4	.000
Likelihood Ratio	13,503	4	.009
Linear-By-Linear Association	1,274	1	.259
N of Cases	76		

- a. 7 Cells (70,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .08

Derajat kebebasan (df) 4 dan tingkat kepercayaan 95%, dengan memperhatikan hasil Chi-Kuadrat hitung sebesar 23,251, dan Chi-Kuadrat tabel dengan taraf kesalahan 5% sebesar 9,488, maka nilai Chi-Kuadrat hitung lebih besar dari pada Chi-Kuadrat tabel ( $23,251 > 9,488$ ), berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara tanggapan responden dengan

dana otonomi khusus untuk pengembangan aparatur dilihat dari waktu penyelesaian studi. Bila dilihat dari tabel 16 dimana 73 menyatakan setuju terhadap tanggapan responden terhadap korelasi alokasi dana otonomi khusus untuk pengembangan aparatur dilihat dari waktu penyelesaian studi. Dengan demikian 96,1% tanggapan responden setuju bahwa alokasi dana otonomi khusus untuk pengembangan aparatur hubungannya terhadap waktu penyelesaian studi.

**Tabel 20**

Uji Contingensi Tanggapan Responden Terhadap Korelasi Alokasi Dana Otonomi Khusus Untuk Pengembangan Aparatur Dilihat Dari waktu Studi

Symmetric Measures

		VALUE	Asymp Std. Error <sup>a</sup>	Approx T <sup>b</sup>	Approx. Sig
Nominal by Nominal	Contingency Coefficient	.484			.000
Interval by Interval	Pearson's R	-,130	.198	-1,131	.262 <sup>c</sup>
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	-,111	.189	-,964	.338 <sup>c</sup>
N of Valid Cases		76			

- a. *Not assuming the null hypothesis*
- b. *Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.*
- c. *Based on normal approximation.*

Berdasarkan tabel 20 tersebut diatas, dapat diketahui bahwa nilai contingensi (C) sebesar 0,484, hal ini menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap korelasi alokasi dana otonomi khusus untuk pengembangan aparatur dilihat dari waktu penyelesaian studi pada tingkat hubungan sedang. Hal ini menyatakan bahwa mayoritas tanggapan responden setuju bahwa alokasi dana otonomi khusus untuk pengembangan aparatur hubungannya terhadap waktu penyelesaian studi.



## **BAB VI**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. KESIMPULAN**

1. Pengujian terhadap hipotesis bahwa diduga alokasi dana otonomi khusus untuk pengembangan aparatur hubungannya terhadap jenjang pendidikan adalah diterima yaitu hasil analisis statistik pada derajat kebebasan (df) sebesar 4 dengan tingkat kepercayaan 95% nilai Chi-Kuadrat hitung sebesar 19,112, sedangkan chi-Kuadrat tabel dengan taraf kesalahan 5% sebesar 9,488. Dengan demikian nilai Chi-Kuadrat hitung lebih besar dari pada Chi-Kuadrat tabel ( $19,112 > 9,488$ ).
2. Nilai Contingensi (C) sebesar 0,448 hal ini menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap dana otonomi khusus untuk pengembangan Aparatur dilihat dari jenjang pendidikan pada tingkat hubungan sedang
3. Pengujian terhadap hipotesis bahwa diduga alokasi dana otonomi khusus untuk pengembangan aparatur hubungannya terhadap lama studi diterima dengan Chi-Kuadrat hitung sebesar 23,251, dan Chi-Kuadrat tabel dengan taraf kesalahan 5% sebesar 9,488.
4. Berdasarkan hasil tanggapan responden dan perhitungan nilai koefisien kontingensi menunjukkan bahwa alokasi dana otonomi khusus untuk pengembangan aparatur hubungannya terhadap jenjang pendidikan dan waktu studi dengan tingkat hubungan sedang. Hal ini berarti alokasi dana otonomi khusus untuk pengembangan aparatur

hubungannya terhadap jenjang pendidikan dan waktu studi bagi mahasiswa pegawai tugas belajar. Selain itu, hasil analisis secara terpisah menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap alokasi dana otonomi khusus untuk jenjang pendidikan nilai contingensi (C) sebesar 0,448 atau tanggapan responden yang menyatakan setuju, dan 0,484 yang menyatakan setuju terhadap waktu penyelesaian studi

## **B. SARAN**

1. Dalam upaya korelasi alokasi dana otonomi khusus untuk pengembangan aparatur secara maksimal, perlu dievaluasi jenjang-jenjang pendidikan yang telah mencukupi dan lebih memfokuskan dan memprioritaskan program pengembangan aparatur pada jenjang pendidikan yang bersifat teknik dan bidang kesehatan untuk memenuhi kebutuhan organisasi-organisasi teknis yang berhubungan langsung dengan pelayanan kepada publik, seperti teknik sipil, pertambangan, pertanian, perikanan, kehutanan, tenaga medis dan paramedic, yang disesuaikan dengan rencana strategis yang ada pada Biro Kepegawaian maupun Pemerintah Provinsi Papua secara umum.
2. Perlu dievaluasi dan dikaji kembali komponen biaya pendidikan (biaya hidup, buku, ppondokan, transportasi lokal, kesehatan, biaya praktek, penelitian, dll) agar disesuaikan dengan standar yang berlaku ditempat mahasiswa pegawai tugas belajar mengikuti pendidikan dalam rangka mendukung jenjang pendidikan yang ditempuh dan dapat menyelesaikan studi tepat waktu.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arsyad Lincoln**, *Ekonomi Manajerial*, 1999, Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Arief Srituo**, 1993. *Metodologi Penelitian Ekonomi Universitas Indonesia* Jakarta
- Bachrul Elmi**, 2002. *Keuangan Pemerintah Daerah Otonomi di Indonesia UniversitasIndonesia*, Jakarta.
- Barnadib Imam**, 1996. *Dasar-Dasar Kependidikan Ghalia Indonesia UniversitasIndonesia* Anggota IKAPI.
- Baswir, R**, 1997. *Akuntansi Pemerintahan Indonesia*, BPFE. Yogyakarta.
- Davey, K.J**, 1988. *Pembiayaan Pemerintahan Daerah. Universitas Indonesia*, Jakarta
- Devas, Nick, Binder, Brian, Anne Both, Kenneth Davey, Rolly Kelly**, 1999. *Keuangan Pemerintah Daerah Di Indonesia*. UI-Press, Jakarta.
- Dimyanti Mahmud M**, 1989. *Psikologi Pendidikan Proyek Pengembangan Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan*, Jakarta.
- Djamin Zulkarnain**, 1993. *Pinjaman Luar Negeri serta prosedur Administratif Dalam Pembiayaan Proyek Pembangunan di Indonesia* Universitas Indonesia, Jakarta.
- Due, F. John**, 1985. *Keuangan Negara*. UI- Press Jakarta.
- Gomes, Faustino Cardoso**, 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Andi Offset. Yogyakarta.
- Ghozali I**, 2002. *Aplikasi Analisis Multivariant dengan Program SPSS* Badan Penerbit UNDIP, Semarang.
- Hadari, Nawawi**, 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P**, 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar dan KunciKeberhasilan* PT.Toko Gunung Agung, Jakarta.
- Halim Abdul**, 2002. *Akuntansi Keuangan Daerah* salemba Empat, Jakarta.
- Hasan Iqbal**, 2002. *Metodologi Penelitian Ghalia Indonesia*, Anggota IKAPI.



- Handoko, T. Hani**, 1989. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE.Yogyakarta
- Irawan, Prasetya**, dkk.1997. *.Manajemen Sumber Daya Manusia* STIA-LAN Press,Jakarta.
- Kaho J.R.** 2003. *Prospek Otonomi Daerah di Negara Republik Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Koertjaningrat**, 1977. *Metode-metode Penelitian Masyarakat* Gramedia, Jakarta
- Machfud Sidik** , 2002. *Desentralisasi Fiskal Seminar Nasional* Yogyakarta.
- Masdiasmo** , 2002. *Otonomi dan Manajemen Keuangan Daerah* Andi, Yogyakarta.
- Musanef**, 1996. *Manajemen Kepegawaian Di Indonesia*. Gunung Agung. Jakarta.  
Program Pasca Sarjana Universitas Hasanuddin, 2003. *Pedoman Penulisan Tesis dan Disertasi*, Makassar.
- Salusu, J**, 1996. *Pengambilan Keputusan strategik Untuk Organisasi Publik dan Organisasi Non Profit*. PT.Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.
- Siagian, Sondang P.** 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara,Jakarta.
- Sugiyono** , 2000. *Metode Penelitian Administrasi*, CV. Alfa beta, Bandung.
- Sugiyono** , 2003. *Statistik Non Parametris untuk Penelitian*. CV. Alfa beta, Bandung.
- Suparmoko**, 2001. *Ekonomi Publik untuk Keuangan dan Pembangunan Daerah*.Penerbit Andi , Yogyakarta.
- Tulus, Muh.** Agus, 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Gramedia, Jakarta.
- Winarno Surachmad**, 1985, *Metode-Metode Penelitian Masyarakat* Gramedia, Bandung.

## PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

- Undang-Undang Nomor : 32 Tahun 2004 tentang *Pemerintah Daerah*.
- Undang-Undang Nomor : 33 Tahun 2004 tentang *Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Daerah*.
- Undang-Undang Nomor : 21 Tahun 2001 tentang *Otonomi Khusus Bagi Provinsi Papua*.

# DAFTAR PERTANYAAN ( KUISIONER )

## A. PENDAHULUAN

Berkenaan dengan ini, dimohon bantuan kepada Bapak/Ibu/Saudara yang telah menyelesaikan pendidikan sebagai mahasiswa pegawai tugas belajar yang dibiayai melalui dana pengembangan sumber daya manusia aparatur Pemerintah Provinsi Papua yang dikelola oleh Biro Kepegawaian Setda. Provinsi Papua. Untuk mengisi daftar pertanyaan (kuisisioner) terlampir untuk kepentingan penelitian dan penyusunan tesis bagi mahasiswa Program Magister Keuangan Daerah Program Pasca Sarjana Universitas Hasanuddin Makassar Afiasi Universitas Cenderawasih Jayapura, atas bantuan dan kerja samanya disampaikan terimakasih.

## B. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. N. I. P :
3. Pangkat/Gol. Ruang :
4. Instansi :
5. TMT sebagai Mahasiswa Pegawai Tugas Belajar :
6. TMT Penyelesaian Pendidikan  
sebagai Mahasiswa Pegawai Tugas Belajar :

# **DAFTAR PERTANYAAN**

## **( KUISIONER )**

### **A. RESPONDEN :**

Mahasiswa Pegawai Tugas Belajar/Ijin Belajar yang telah menyelesaikan Pendidikan Tahun 2004.

### **B. PETUNJUK :**

- a. Bacalah setiap pertanyaan dengan teliti dan seksama.
- b. Silanglah tanda (X) setiap jawaban yang dianggap benar/sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Sdr/Sdri.

### **C. PERTANYAAN**

1. Apakah Bapak/Ibu /Sdr/Sdri setuju, bahwa alokasi dana Otsus untuk pendidikan/pengembangan sumber daya manusia aparatur Pemerintah Provinsi Papua hubungannya terhadap jenjang pendidikan yang ditempuh ?  
(a). Sangat Setuju                      (b). Setuju                      (c). Tidak Setuju
2. Apakah Bapak/Ibu/Sdr/Sdri setuju, bahwa pemanfaatan alokasi dana Otsus Pemerintah Provinsi Papua hubungannya terhadap peningkatan jenjang pendidikan yang ditempuh ?  
(a). Sangat Setuju                      (b). Setuju                      (c). Tidak Setuju
3. Apakah Bapak/Ibu/Sdr/Sdri. Setuju, bahwa pemanfaatan alokasi dana Otsus untuk peningkatan jenjang pendidikan aparatur Pemerintah Provinsi Papua dapat mendukung kelancaran kegiatan pendidikan ?  
(a). Sangat Setuju                      (b). Setuju                      (c). Tidak Setuju
4. Apakah Bapak/Ibu/Sdr/Sdri. Setuju, bahwa alokasi dana Otsus untuk pengembangan aparatur Provinsi Papua dapat mendukung peningkatan jenjang pendidikan aparatur ?  
(a). Sangat Setuju                      (b). Setuju                      (c). Tidak Setuju

5. Apakah Bapak /Ibu/Sdr/Sdri. Setuju, bahwa pemanfaatan dana Otsus untuk pengembangan aparatur Pemerintah Provinsi Papua hubungannya terhadap waktu penyelesaian studi ?
- (a). Sangat Setuju                      (b). Setuju                      (c). Tidak Setuju
6. Apakah Bapak/Ibu/Sdr/Sdri. Setuju, bahwa komponen biaya pendidikan (SPP, DPP, Akhir Studi.dll.) dari dana Otsus untuk pengembangan aparatur Pemerintah Provinsi Papua hubungannya terhadap bidang pendidikan yang ditempuh ?
- (a). Sangat Setuju                      (b). Setuju                      (c). Tidak Setuju
7. Apakah Bapak/Ibu/Sdr/Sdri. Setuju, bahwa alokasi dana Otsus untuk pengembangan aparatur Pemerintah Provinsi Papua hubungannya terhadap waktu penyelesaian studi ?
- (a). Sangat Setuju                      (b). Setuju                      (c). Tidak Setuju
8. Apakah Bapak/Ibu/Sdr/Sdri. Setuju, bahwa bidang pendidikan yang ditempuh sesuai dengan minat dan kebutuhan organisasi ?
- (a). Sangat Setuju                      (b). Setuju                      (c). Tidak Setuju
9. Apakah Bapak/Ibu/Sdr/Sdri. Setuju, bahwa alokasi dana Otsus betul-betul memihak kepada pendidikan , karena sektor pendidikan sebagai tulang punggung pendidikan aparatur Pemerintah Provinsi Papua ?
- (a). Sangat Setuju                      (b). Setuju                      (c). Tidak Setuju
10. Apakah Bapak/Ibu/Sdr/Sdri/ setuju, bahwa alokasi dana Otsus diprioritaskan untuk sektor pendidikan hubungannya terhadap peningkatan jenjang pendidikan aparatur Pemerintah Provinsi Papua ?
- (a). Sangat Setuju                      (b). Setuju                      (c). Tidak Setuju