

PELAKSANAAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PEGAWAI PADA INSPEKTORAT PROVINSI PAPUA

Yans Bernhard Reba
agusgober59@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian dengan judul Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai pada Inspektorat Provinsi Papua merupakan jenis penelitian deskriptif kualitatif dengan instrument inti wawancara dengan sejumlah informan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui evaluasi pegawai pada Inspektorat Provinsi Papua setelah mengikuti proses pendidikan dan pelatihan dalam Diklat Kepemimpinan dan Jabatan Fungsional. Dalam penelitian ini data primer yang diperoleh dengan metode wawancara dan observasi, sedangkan untuk data sekunder dengan data dilakukan dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih nama yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pendidikan dan pelatihan pada Inspektorat Propinsi Papua, menunjukkan bahwa, aparat sipil negara yang menduduki jabatan struktural pada Inspektorat Provinsi Papua telah mengikuti pendidikan dan pelatihan (Diklat) yang dipersyaratkan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Dalam melaksanakan tugas dan kewenangannya oleh pejabat struktural dapat menunjukkan kinerjanya dengan baik sesuai yang diharapkan. Pendidikan dan pelatihan (Diklat) yang telah diadakan oleh pada Inspektorat Papua sudah mempunyai jabatan struktural sesuai dengan jenjang Diklat yang telah diikuti pada masing jenjang Diklatnya masing-masing. Dalam melaksanakan tugas dan kewenangannya bagi aparat sipil negara pada struktur jabatan yang diberikan oleh pada Inspektorat.Papua dapat dilaksanakan dengan baik.

Program pendidikan dan pelatihan di Inspektorat Provinsi Papua termasuk dalam kategori baik karena berdasarkan hasil penelitian menunjukkan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan mulai dari materi pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan, metode penyampaian yang baik dan efektif dalam proses diklat, sarana dan prasarana yang lengkap dalam menunjang kegiatan diklat, kapasitas widyaiswara (pamateri) yang terampil, proses belajar yang baik sesuai SOP, proporsi waktu dalam penyampaian materi dan metode penyelenggaraan pelatihan sudah berjalan dengan baik dan efektif dengan apa yang dirasakan oleh para informan yang telah mengikuti kegiatan diklat fungsional di Inspektorat Provinsi Papua.

Kualitas pegawai pada Inspektorat Provinsi Papua yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan (Diklat), bahwa hasil penelitian yang dilakukan peneliti, hampir semua pegawai yang mengikuti pendidikan dan pelatihan yang diikuti pegawai dapat mendorong kepekaan terhadap pekerjaan yang harus diselesaikan secara baik, dimana tumbuh rasa keingintahuan akan hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaannya sehingga mereka mengikuti pendidikan dan pelatihan jabatan dari dorongan sendiri, bukan adanya paksaan dari orang lain. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai tersebut benar-benar mengikuti pendidikan dan pelatihan jabatan guna menambah pengetahuannya. Selain itu, Kinerja pegawai Ada hubungan positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kinerja. Motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri pegawai untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai kinerja yang maksimal. Pegawai akan mampu mencapai kinerja maksimal apabila pegawai tersebut memiliki motif berprestasi tinggi. Motif berprestasi tersebut perlu dimiliki oleh pegawai yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri selain dari lingkungan kerja.

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pembangunan nasional bangsa Indonesia yang dilaksanakan saat ini merupakan usaha untuk mewujudkan cita-cita bangsa, yaitu masyarakat adil dan makmur yang merata dan berkesinambungan berdasarkan Pancasila. Untuk mencapai tujuan pembangunan sebagaimana yang diharapkan, sangat diperlukan partisipasi aktif dari

seluruh lapisan masyarakat. Dilain pihak, masyarakat dapat berusaha dan berkarya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dengan cara mengabdikan diri pada organisasi pemerintah.

Sesuai dengan tuntutan nasional dan tantangan global, untuk mewujudkan pemerintahan yang baik diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi jabatan dalam penyelenggaraan negara dan pembangunan. Untuk

menciptakan sumber daya manusia aparatur yang memiliki kompetensi tersebut diperlukan peningkatan mutu profesionalisme, sikap pengabdian dan kesetiaan pada perjuangan bangsa dan negara, semangat kesatuan dan persatuan serta pengembangan wawasan pegawai. Oleh sebab itu, suatu

instansi harus dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusianya yang memiliki kinerja yang baik yang mendukung aktivitas kantor secara profesional. Mengingat pentingnya sumber daya manusia didalam organisasi maka pengelolaan sumber daya ini juga merupakan bagian yang sangat penting dari pekerjaan manajemen. Untuk menjamin penyelenggaraan pemerintahan yang baik (Good Governance) mutlak di perlukan adanya aparatur pemerintah yang berkualitas, teruji dan yang baik professional. Perbaikan kualitas sumber

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti memfokuskan penelitian pada pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai, sehingga peneliti termotivasi mengadakan penelitian dengan judul “Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil di Inspektorat Provinsi Papua”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan tersebut di atas, maka masalah yang akan diteliti “Bagaimanakah pelaksanaan pendidikan dan pelatihan (Diklat) Pegawai Negeri Sipil di Inspektorat Provinsi Papua?”

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah : Untuk mengetahui pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Pegawai Negeri Sipil di Inspektorat Provinsi Papua.

II TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Konsep Pendidikan

a. Pengertian Pendidikan

Menurut **Ihsan** (2015:1) menjelaskan bahwa dalam pengertian yang sederhana dan umum makna pendidikan sebagai “usaha manusia untuk menumbuhkan dan mengembangkan potensi-potensi pembawaan baik jasmani maupun rohani sesuai dengan nilai-nilai yang ada didalam masyarakat dan kebudayaan”

b. Tolok Ukur atau Indikator Pendidikan

Menurut Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, indikator tingkat pendidikan terdiri dari jenjang pendidikan dan kesesuaian jurusan. Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemampuan yang dikembangkan, yaitu terdiri dari:

- a. Pendidikan dasar: Jenjang pendidikan awal selama 9 (sembilan) tahun pertama masa sekolah anak-anak yang melandasi jenjang pendidikan menengah;
- b. Pendidikan menengah: Jenjang pendidikan lanjutan pendidikan dasar;
- c. Pendidikan tinggi: Jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program sarjana, magister, doktor, dan spesialis yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi

2. Konsep Diklat (Pendidikan dan Pelatihan)

a. Pendidikan dan Pelatihan

konsep “pendidikan” dan “pelatihan” tidak dapat dipisah-pisahkan dan ini merupakan satu kesatuan. Implementasinya, dalam suatu institusi atau organisasi khususnya di kalangan birokrasi pendidikan pelatihan biasanya disatukan menjadi “diklat”. Rumusan tentang pendidikan pelatihan bagi Pegawai Negeri Sipil di atas dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan Pelatihan, jabatan Pegawai Negeri Sipil

b. Tujuan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Menurut **Mangkunegara** (2017:45) tujuan umum pendidikan dan pelatihan pegawai negeri yaitu: Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi; Meningkatkan produktivitas kerja; Meningkatkan kualitas kerja; Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia; Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja; Meningkatkan perkembangan pegawai.

c. Tahapan-Tahapan Pendidikan dan Pelatihan

Sulistiyani dan Rosidah (2009: 223) menyatakan bahwa program pelatihan mempunyai tiga tahap aktivitas yang mencakup:

- a) Penilaian kebutuhan pelatihan yang tujuannya adalah mengumpulkan informasi untuk menentukan dibutuhkan atau tidaknya program pelatihan;
- b) Pengembangan program pelatihan (*development*) bertujuan untuk merancang lingkungan pelatihan dan metode-metode pelatihan yang dibutuhkan guna mencapai tujuan pelatihan;
- c) Evaluasi program pelatihan (*evaluation*) mempunyai tujuan untuk menguji dan menilai apakah program-program pelatihan yang telah dijalani, secara efektif mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

d. Proses Pendidikan dan Pelatihan

Notoatmodjo (2013: 31) menjelaskan bahwa : Pendidikan dan pelatihan adalah suatu proses yang akan menghasilkan suatu perubahan perilaku sasaran pendidikan dan pelatihan. Secara nyata perubahan perilaku berbentuk peningkatan mutu kemampuan dan keterampilan dari sasaran

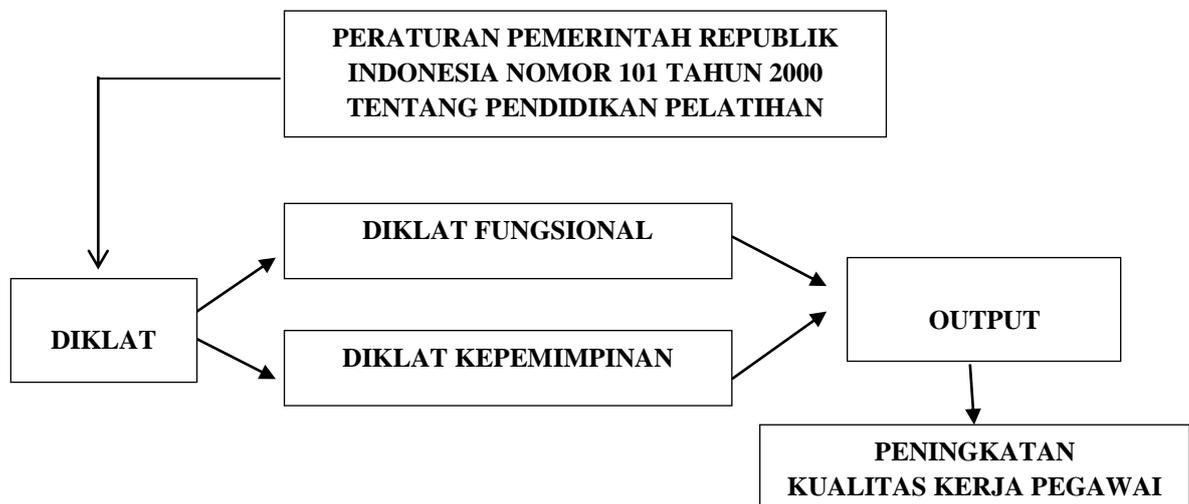
pendidikan dan pelatihan. Teori pendidikan dan pelatihan faktor yang mempengaruhi proses pendidikan dan pelatihan dibedakan menjadi dua yaitu perangkat lunak (*software*) dan perangkat keras (*hardware*).

e. Jenis dan Jenjang Pendidikan dan Pelatihan

Jenis pendidikan dan pelatihan sesuai Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000, adalah:

- a) Pendidikan dan pelatihan prajabatan dilaksanakan untuk memberikan pengetahuan dalam rangka pembentukan wawasan kebangsaan, kebribadian dan etika Pegawai Negeri Sipil, di samping pengetahuan dasar tentang sistem penyelenggaraan pemerintah negara, bidang tugas, dan budaya organisasinya agar mampu melaksanakan tugas dan perannya sebagai pelayanan masyarakat;

C. Kerangka Konseptual



III. METODE PENELITIAN

A. Tipe dan Dasar Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah tipe penelitian deskriptif. Dimana penelitian deskriptif bertujuan menggambarkan secara tepat sifat-sifat suatu individu, keadaan, gejala atau frekuensi adanya hubungan tertentu antara satu gejala dengan gejala lainnya dalam masyarakat Koentjaningrat (2009:42). Penelitian ini berusaha memberikan gambaran umum mengenai pendidikan dan pelatihan pegawai pada Inspektorat Propinsi Papua.

Dasar penelitian adalah Survey deskriptif kualitatif yaitu, penelitian di arahkan untuk mendeskripsikan atau menguraikan keadaan pendidikan dan pelatihan pegawai pada Inspektorat Propinsi Papua.

- b) Pendidikan dan pelatihan dalam jabatan di laksanakan untk mengembangkan pengetahuan, keterampilan dan sikap pegawai negeri sipil agar dapat melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan dengan sebaik-baiknya.

B. Variabel Dan Indikator Penelitian

Adapun Variabel dalam penelitian ini adalah Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri sipil di Lingkungan Inspektorat Provinsi Papua berpedoman pada Keputusan Kepala Lembaga Administrasi No. 193/XIII/10/6/2001 tentang Pedoman Umum Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil, adapun jenis dan jenjang pendidikan dan pelatihan (Diklat), meliputi: Diklat Kepemimpinan dan Diklat Fungsional

B. Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian ini adalah pegawai Inspektorat Provinsi Papua yang dianggap bisa memberikan gambaran dan analisis tentang pelaksanaan pendidikan dan pelatihan pegawai pada Inspektorat Provinsi Papua.

C. Informan Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi informan penelitian adalah pegawai yang dianggap terbaik dalam memberikan informasi yang dibutuhkan kepada peneliti. Adapun yang menjadi informan dalam penelitian ini adalah pegawai pada Inspektorat Provinsi Papua. Informan dalam penelitian tersebut sebagai berikut : Inspektur Inspektorat Provinsi Papua, Sekretaris Inspektorat Provinsi Papua, Kepala Sub bagian, Inspektur Pembantu Wilayah, Inspektur Pembantu Wilayah, Inspektur Pembantu Wilayah, Inspektur Pembantu Wilayah, Kelompok Jabatan Fungsional dan Staff.

D. Jenis Dan Sumber Data

Jenis dan sumber data penelitian yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Data Primer, adalah data yang diperoleh langsung dari sumber aslinya (informan) yang memiliki informasi atau data yang terkait dengan masalah penelitian melalui observasi dan wawancara dengan subjek penelitian.
2. Data Sekunder, adalah data yang di peroleh langsung dari sumber kedua objek penelitian (bukan aslinya) dan berupa dokumen – dokumen, laporan – laporan yang terkait dengan masalah penelitian.

E. Instrument Pengumpulan Data

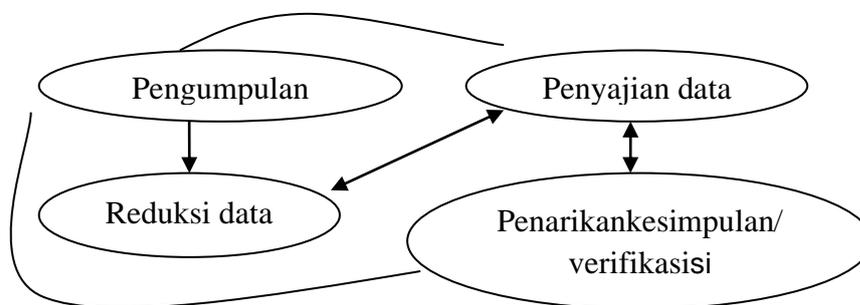
Teknik pengumpulan data penelitian yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Teknik Observasi, adalah pengamatan yang di lakukan secara langsung terhadap objek penelitian yang terkait dengan masalah penelitian. Tehnik observasi yang dilakukan dengan cara, pertama; Mencari informasi selengkap –lengkapnya tentang apa yang hendak diobservasi, kedua ; Memahami tujuan khusus dan tujuan umum dari penelitian yang sedang di laksanakan, ketiga; Menentukan materi atau objek yang hendak di observasi, keempat ; Membatasi ruang lingkup materi atau objek yang ingin di observasi, kelima ; mencatat hasil observasi sedetail-detailnya.

2. Teknik Wawancara, adalah salah satu teknik dapat digunakan dalam mengumpulkan data. Wawancara juga merupakan teknik yang dapat digunakan untuk mendapatkan data yang mendalam serta dapat digunakan dalam jumlah informan yang terbatas. Untuk mendapatkan data yang mendalam, maka seorang peneliti harus meyakini bahwa informan yang akan diwawancarai adalah informan yang; a) dapat dipercaya, b) mengerti pertanyaan yang dimaksudkan oleh peneliti, dan c) paling tahu hal yang ditanyakan kepadanya (Sugiono, 2010:29).
3. Dokumentasi, adalah mempelajari dan mencatat buku – buku, dokumen - dokumen, laporan – laporan, yang terkait dengan masalah penelitian.

F. Teknik Analisis Data

Analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif, yakni analisis yang dilakukan dengan menggunakan model interaktif. Dalam model ini terdapat tiga komponen analisis, yaitu reduksi, sajian data, penarikan kesimpulan (Miles dan Huberman, 1992:20). Selanjutnya analisis dilakukan dengan nmemadukan (secara interaktif) ketiga komponen tersebut. Alur pikir analisi sinteraktif dapat divisualisasikan dalam bentuk diagram, yaitu :



IV HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Jenjang Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Pimpinan pada Inspektorat Provinsi Papua.

Pegawai Negeri Sipil sebagai salah satu unsur aparatur negara yang mempunyai peranan yang sangat strategis dalam menyelenggarakan tugas-tugas umum pemerintah, pembangunan dan kemasyarakatan. Sosok pegawai negeri sipil yang mampu memainkan peranan tersebut dapat dipandang dari sikap dan perilakunya yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada pancasila dan Undang-Undang Negara Dasar 1945, pemerintah dan Negara Republik Indonesia, yang mempunyai mental yang baik, berwibawa, kuat, berdaya guna, berhasil guna, bersih dari kolusi, korupsi dan nepotisme, berkualitas tinggi, sadar

akan tanggung jawabnya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat.

Berikut hasil wawancara dengan Sekretaris Inspektorat Provinsi Papua, Pendidikan dan Pelatihan menyatakan bahwa :

“Pendidikan dan pelatihan adalah suatu proses yang akan menghasilkan suatu perubahan perilaku. Secara nyata perubahan perilaku berbentuk peningkatan mutu kemampuan dan keterampilan dari sasaran pendidikan dan pelatihan yang dapat dilihat dari dua perangkat lunak lunak (software) dan perangkat keras (hardware).” (hasil wawancara 2018).

Berdasarkan hasil wawancara di atas sejalan dengan proses pendidikan dan pelatihan yang mempengaruhi diklat dibedakan mejadi dua, yaitu Perangkat lunak (software) dan perangkat

keras (*hardware*). Perangkat lunak dalam proses pendidikan dan pelatihan ini mencakup kurikulum, organisasi pendidikan dan pelatihan, peraturan-peraturan, metode belajar mengajar dan tenaga pengajar atau pelatih itu sendiri, sedangkan perangkat keras (*hardware*) yang juga besar pengaruhnya terhadap proses pendidikan dan pelatihan adalah fasilitas-fasilitas yang mencakup gedung, buku-buku referensi, alat bantu pendidikan, dan sebagainya.

Berkenaan dengan pengembangan sumber daya pegawai melalui pendidikan dan pelatihan tersebut, maka berikut hasil wawancara dengan Kepala Inspektorat Provinsi Papua menyatakan bahwa :

“Pengembangan pegawai melalui pendidikan dan pelatihan memang sangat perlu diikuti oleh setiap instansi. Hal ini dapat menjadi metode yang efektif dalam meningkatkan kemampuan pegawai untuk lebih cepat menyelesaikan tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”. ((hasil wawancara 2018).

Berdasarkan hasil wawancara diatas, maka dapat dipahami bahwasannya pengembangan pegawai melalui pendidikan dan pelatihan (Diklat) sangat penting untuk mengembangkan kemampuan pegawai dalam rangka penyelesaian tugas-tugas kantor yang lebih cepat. Oleh karena itu, setiap instansi/lembaga perlu memperhatikan pelaksanaan pengembangan pegawai sebagai bentuk perhatian pada pegawai yang dimilikinya

karena akhirnya juga akan berdampak pada produktivitas kerja pegawai.

Selanjutnya hasil wawancara dengan Kepala Inspektorat Pembantu Wilayah 1 menyatakan bahwa:

“Aparatur sipil negara sebelum menduduki jabatan struktural lebih awal dipersyaratkan mengikuti pendidikan dan pelatihan (Diklat) sesuai jenjang jabatan struktural yang akan diduduki oleh pegawai tersebut, (hasil wawancara 2018).

Hasil wawancara diatas menunjukkan bahwa aparatur sipil negara yang menduduki jabatan struktural pada Inspektorat Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kab.Papua telah mengikuti pendidikan dan pelatihan (Diklat) yang dipersyaratkan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Dalam melaksanakan tugas dan kewenangannya oleh pejabat struktural dapat menunjukkan kinerjanya dengan baik sesuai yang diharapkan.

2. Jenjang Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Fungsional pada Inspektorat Provinsi Papua.

a. Materi Pelatihan

Materi disusun dari etimasi kebutuhan tujuan latihan, kebutuhan dalam bentuk pengajaran keahlian khusus, menyajikan pengetahuan yang dibutuhkan oleh peserta Diklat. Sesuai dengan standar kompetensi yang diperlukan bagi PNS, maka salah satu dari kurikulum Diklat Fungsional yakni Diklat Calon Widyaiswara sebagai berikut :

Tabel 1. Kurikulum Program Umum

No.	Aspek	JAMPEL
1.	Pengantar Pendidikan	16
2.	Pendidikan Orang Dewasa	16
3.	Psikologi Pendidikan	16
4.	Konseling Orang Dewasa	16
5.	Pengembangan Kurikulum	16
6.	Belajar dan Pembelajaran	24
7.	Desain Pembelajaran	24
8.	Strategi Belajar dan Pembelajaran	24
9.	Pengembangan Bahan Ajar	24
10.	Manajemen Pembelajaran	24
11.	Teknik Penulisan Karya Ilmiah	16
12.	Penelitian Tindakan Kelas	16
13.	Evaluasi Pendidikan	24
14.	Kemampuan Dasar Mengajar	24
15.	Peraktik Mengajar	30
16.	Pengarahan Program	2
17.	Dinamika Kelompok	4
18.	Widyaiswara Peranan dan Angka Kreditnta	4

Sumber: Inspektorat Provinsi Papua, 2018

Kurikulum Diklat Calon widyaiswara pola baru menitik beratkan pada proses penilaian dengan pendekatan 10 persen Aspek Attitude, 10

persen Aspek sosial dari para peserta, dan 10 persen pembelajaran classical dikelas dan proses seleksi yang terdiri dari 70 persen dengan

penilaian *Micro teaching* Tahap I dan *Micro Teaching* tahap II dan *Micro Teaching* Substantif.

Berikut penuturan informan mengenai materi pelatihan yang di berikan saat mengikuti program pendidikan dan pelatihan di Inspektorat Provinsi Papua :

“Pada umumnya Diklat yang diikuti oleh pegawai Sangat sesuai antara jenis diklat dengan bidang kerja yang menjadi tugas pokok dan fungsi dari pegawai pada masing-masing unit kerja yang ada pada inspektorat provinsi Papua. ((hasil wawancara 2018).

Hal ini sesuai dengan pendapat informan lainnya yang mengatakan mengenai materi dari Diklat yang diikutinya, yaitu sebagai berikut :

“Materi pelatihan yang diberikan pada saat mengikuti diklat sesuai dengan SOP dan kurikulum yang berlaku sesuai dengan jenis diklat yang dikoordinasikan dengan instansi pusat yang berwenang, jadi materi yang diberikan sudah sesuai dan tepat” (hasil wawancara 2018).

Pendapat yang sama dikemukakan oleh informan yang pernah mengikuti kegiatan Diklat di Inspektorat Provinsi Papua sebagai berikut :

“Materi Diklat sudah sangat sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh kami dan instansi, sehingga hasil diklat tersebut dapat diaplikasikan dalam pelaksanaan tugas pokok pada bidang kerja masing-masing” ((hasil wawancara 2018).

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat dikatakan bahwa materi pelatihan yang di berikan saat mengikuti program pendidikan dan pelatihan di Inspektorat Provinsi Papua menurut informan sudah sesuai dan tepat.

b. Metode Penyampaian

Metode penyampaian disesuaikan dengan jenis pendidikan dan pelatihan yang akan dilaksanakan. Adapun metode penyampaian yang diberikan saat mengikuti program pendidikan dan pelatihan di Inspektorat Provinsi Papua berdasarkan hasil wawancara dengan informan sebagaimana berikut :

“Metode penyampaian sudah efektif dan efisien dengan metode andragogi sesuai dengan SOP Badiklat yang telah ditetapkan dalam mekanisme pelaksanaan Diklat tersebut” ((hasil wawancara 2018).

Hal serupa juga disampaikan oleh pegawai lainnya yaitu sebagai berikut:

“Metode penyampaian sudah sangat efektif karena memakai pola tanya jawab dan diskusi sehingga terjadi komunikasi dua arah yang baik dan cukup interaktif” ((hasil wawancara 2018).

Pendapat yang sama dikemukakan oleh informan yang pernah mengikuti kegiatan Diklat di Inspektorat Provinsi Papua sebagai berikut :

“Mengenai metode penyampaian materi oleh widyaiswara kurasa dapat dipahami oleh kami

semua peserta diklat waktu itu” ((hasil wawancara 2018).

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan diatas dapat disimpulkan bahwa metode penyampaian pada pelaksanaan kegiatan Diklat digunakan metode andragogi yaitu proses untuk melibatkan peserta didik dewasa ke dalam suatu struktur pengalaman belajar. Metode tersebut menurut informan sudah sangat efektif dan mudah diikuti oleh peserta diklat lainnya.

c. Sarana Prasarana

Sarana dan prasarana diklat merupakan alat bantu dan fasilitas yang digunakan untuk menjamin efektivitas agenda pembelajaran dalam sebuah diklat. Sarana dan prasarana Diklat dapat dimiliki sendiri dan atau memanfaatkan sarana dan prasarana Diklat Lembaga Diklat Instansi lain dengan memperhatikan kesesuaian standar persyaratan setiap jenis, jenjang dan program Diklat serta jumlah peserta Diklat. Berikut wawancara peneliti dengan sekretaris seputar sarana dan prasarana yang ada di Inspektorat Provinsi Papua :

“Sarana dan prasarana yang disediakan disini ruang belajaryang nyaman, mini restoran, kantin, GYM, Ruang Karoke dan Bilyard, serta kamar tidur yang lux” ((hasil wawancara 2018).

Hal yang sama diungkapkan oleh pegawai salah satu peserta Diklat mengungkapkan bahwa :
“Sarana dan prasarana pelatihan di Badiklat sudah lengkap dan nyaman baik fasilitas dikelas seperti LCD, sound system, AC, ruang pembelajaran, ruang olahraga (Gym), kantin.” ((hasil wawancara 2018).

Hal yang sama juga diungkapkan pegawai lain mengenai sarana prasarana Diklat, yaitu sebagai berikut :

“Sarana dan prasarana yang ada di Inspektorat Provinsi Papua sudah baik dan nyaman yang kita rasakan” ((hasil wawancara 2018).

Pendapat yang sama dikemukakan oleh informan yang pernah mengikuti kegiatan Diklat di Inspektorat Provinsi Papua sebagai berikut :

“Mengenai Sarana dan prasarana yang ada di Inspektorat Provinsi Papua, saya rasa sudah baik dan nyaman untuk dilakukan kegiatan Diklat” ((hasil wawancara 2018).

Berikut adalah keadaan sarana yang ada di Inspektorat Provinsi Papua:

Tabel 2. Sarana pada Inspektorat Provinsi Papua

No.	Sarana	Jumlah
1.	Kursi	90 Buah
2.	Meja Kerja	90 Buah
3.	Lemari Arsip Besi	6 Buah
4.	Kursi Tamu	6 Set
5.	Lemari Arsip Kayu	10 Buah
6.	Lemari Arsip Laporan	3 Set
7.	Papan Pengumuman	1 Buah

8.	Printer LaserJet 1102A	10 Buah
9.	Printer Laser Jet 1102A	5 Buah
10.	Mesin Foto Copy	4 Buah
11.	AC	25 Buah
12.	Mesin penghancur kertas	3 Buah
13.	Mesin absensi	1 Buah

Sumber: *Inspektorat Provinsi Papua, 2018*

Sedangkan keadaan prasarana yang ada di Inspektorat Provinsi Papua dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3 Prasarana pada Inspektorat Provinsi Papua

No.	Prasarana	Jumlah
1.	Ruang Rapat/Aula	1
2.	Perpustakaan	1
3.	Meja Rapat	60 Buah
4.	Kursi Rapat	60 Buah
5.	Infokus	2 Buah
6.	Layar Infokus	2 Buah
7.	Soud System	1 Set
8.	AC	3 Buah

Sumber: *Inspektorat Provinsi Papua, 2018*

Berdasarkan hasil wawancara dan keadaan serta jumlah sarana dan prasarana yang tersedia di Inspektorat Provinsi Papua diatas dapat disimpulkan bahwa sarana dan prasarana yang disediakan oleh Inspektorat Provinsi Papua sudah baik, sehingga peserta diklat (pegawai) merasa nyaman saat mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan di Inspektorat Provinsi Papua.

d. Kapasitas Widyaiswara (Pemateri)

Widyaiswara (pemateri) merupakan salah satu indikator keberhasilan pendidikan dan pelatihan di Inspektorat Provinsi Papua, karena perannya memberikan materi kepada seluruh peserta diklat.

Berikut hasil pernyataan informan terkait kapasitas widyaiswara (pemateri).

“Kapasitas pemateri saat diklat saya rasa sudah baik dan terampil sesuai SOP Badiklat karena telah mengikuti Diklat TOT (Training of Trainer)” ((hasil wawancara 2018).

Hal senada diungkapkan oleh pegawai lain sebagai peserta Diklat yaitu sebagai berikut:

“Widyaiswara yang ada pada Inspektorat Provinsi Papua termasuk tenaga ajar yang berkompeten, karena cara penyampaian materi dari widyaiswara mudah kami terima dan pahami” ((hasil wawancara 2018).

Pendapat yang sama dikemukakan oleh informan yang pernah mengikuti kegiatan Diklat di Inspektorat Provinsi Papua sebagai berikut :

“Mengenai widyaiswara pada saat saya mengikuti diklat disana, widyaiswara-nya sudah bagus dalam menyampaikan materimateri Diklat untuk kami” ((hasil wawancara 2018).

Dari wawancara penulis terhadap informan mengenai kapasitas widyaiswara adalah

tenaga widyaiswara yang ada di Inspektorat Provinsi Papua sudah baik dan terampil, hal ini terbukti dari hasil wawancara terhadap beberapa peserta Diklat yang memaparkan bahwa kapasitas widyaiswara sudah berkompeten dalam bidangnya.

e. Proses belajar setiap materi

Berdasarkan hasil wawancara peneliti terhadap informan yaitu pegawai yang mengikuti diklat mengenai proses belajar pada setiap materi diberikan saat mengikuti program pendidikan dan pelatihan Di Inspektorat Provinsi Papua sebagai berikut :

“Menurut saya proses belajar pada setiap materi sudah berjalan dengan baik serta efektif, karena selama proses diklatberlangsung kami merasa lancar dalam mengikuti materi-materi yang diberikan, semoga saja bisa dipertahankan kedepannya” ((hasil wawancara 2018).

Hal serupa juga disampaikan oleh informan lain mengenai proses pembelajaran yaitu sebagai berikut:

“Proses pembelajaran pada setiap materi saat diklat sudah baik, efektif, dan lancar sesuai SOP Badiklat” ((hasil wawancara 2018).

Pendapat yang sama dikemuti kegiatan Diklat di Inspektorat Provinsi Papua sebagai berikut:

“Informan yang pernah mengikuti “ yang kurasaan selama mengikuti diklat itu de, proses belajar pada setiap materi sudah baik dan berjalan dengan lancar sesuai jadwal kegiatan pembelajaran” ((hasil wawancara 2018).

Jadi dapat disimpulkan bahwa proses belajar pada setiap materi diberikan saat mengikuti program pendidikan dan pelatihan di Inspektorat Provinsi Papua sudah baik, efektif dan lancar, hal ini diungkapkan oleh informan yang mana sebagai peserta dalam Diklat pada Inspektorat Provinsi Papua.

f. Proporsi Waktu

Proporsi waktu pada setiap materi pelaksanaan pendidikan dan pelatihan pada Inspektorat Provinsi Papua menurut informan sebagai berikut :

“Proporsi waktu pada setiap materi dalam program diklat sedah efektif dan efesien sesuai SOP Badiklat sesuai dengan jadwal pembelajaran yang telah di sepakati dan disusun sesuai kurikulum diklat yang berlaku” ((hasil wawancara 2018).

Hal ini juga sejalan dengan penuturan peserta lainnya yaitu sebagai berikut:

“Proporsi waktu setiap materi sudah sangat efektif dan efesien, seperti waktu yang telah ditentukan sesuai dengan jadwal.” ((hasil wawancara 2018).

Pendapat yang sama dikemukakan oleh informan yang pernah mengikuti kegiatan Diklat di Inspektorat Provinsi Papua sebagai berikut:

“Kalau mengenai proporsi waktu pada setiap materi, kurasa sudah baik atau bisa dikatakan efektif dan efisienlah” ((hasil wawancara 2018).

Berdasarkan pemaparan informan diatas, dapat disimpulkan bahwa proporsi waktu yang diberikan pada setiap materi dalam program pendidikan dan pelatihan di Inspektorat Provinsi Papua sudah berjalan sesuai SOP, terlihat dari pelaksanaannya menurut informan sudah efektif dan efisien.

g. Metode Penyelenggaraan

Mekanisme penyelenggaraan kegiatan diklat yang disesuaikan dengan SOP dan kebutuhan materi buat para peserta diklat. Berikut hasil wawancara dari informan terkait mengenai metode penyelenggaraan pelatihan saat mengikuti program pendidikan dan pelatihan di Inspektorat Provinsi Papua :

“Menurut saya metode penyelenggaraan pelatihan sudah baik dan efektif sesuai SOP Inspektorat Provinsi Papua” ((hasil wawancara 2018).

Hal serupa juga di sampaikan oleh pegawai lainya yang mengikuti kegiatan diklat di Inspektorat Provinsi Papua :

“Metode penyelenggaraan saya rasa sudah baik dan efektif, hal ini sesuai dengan tujuan pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan sebagai bentuk proses pengembangan pegawai”. ((hasil wawancara 2018).

Pendapat yang sama dikemukakan oleh informan yang pernah mengikuti kegiatan Diklat di Inspektorat Provinsi Papua sebagai berikut:

“Metode penyelenggaraan pelatihan yang kurasa pada saat itu sudah baik dan efektif” ((hasil wawancara 2018).

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat dikatakan bahwa metode penyelenggaraan pelatihan pada program pendidikan dan pelatihan di Inspektorat Provinsi Papua sudah berjalan dengan baik dan efektif. Hal ini terbukti dari hasil wawancara dari beberapa peserta Diklat yang telah mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan pada Inspektorat Provinsi Papua.

3. Peningkatan Kualitas Pegawai Inspektorat Provinsi Papua

Hal ini dapat dilihat dari pernyataan Subag Umum dan Kepegawaian mengenai kemampuan kerja serta kualitas kerja pegawai (widyaiswara) setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan di Inspektorat Provinsi Papua, berikut pernyataanya :

“Ada peningkatan pengetahuan yang disertai dengan kinerja yang baik” ((hasil wawancara 2018).

Hal serupa dikatakan juga oleh Sekretaris Inspektorat sebagai berikut:

“Setelah mengikuti kegiatan di Inspektorat baik itu pendidikan maupun pelatihan, pastinya pegawai

meningkat akan pengetahuan, keahlian dan keterampilan untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional sesuai kebutuhan instansi” ((hasil wawancara 2018).

Begitupun hal yang sama disampaikan oleh Kepala Sub Bagian Umum Inspektorat Provinsi Papua :

“Menurut Ibu nak, pastinya ada peningkatan mengenai kemampuan kerja serta kualitas kerja pegawai kami yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan prajabatan yang dilaksanakan di Inspektorat Provinsi Papua” ((hasil wawancara 2018).

Berdasarkan pernyataan diatas, lebih lanjut ada perbedaan mengenai kemampuan kerja serta kualitas kerja pegawai sebelum dan setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan di Inspektorat Provinsi Papua, hal ini berdasarkan pernyataan Subag Umum dan Kepegawaian :

“Ya, ada perubahan sebelum dan sesudah mengikuti kegiatan, dikarenakan pegawai telah menerima pengetahuan baru serta pengalaman baru” ((hasil wawancara, 2018).

Hal ini serupa dengan pernyataan Sekretaris, mengenai dampak dari adanya Diklat tersebut yaitu sebagai berikut:

“Ada perubahan pada pegawai saat sebelum dan setelah mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan di Inspektorat ini, sebelumnya mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan pada umumnya pegawai kurang terampil. Namun setelah mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan, pegawai terlihat lebih terampil” ((hasil wawancara, 2018).

Begitu pun hal yang sama yang dikatakan oleh Kepala Sub Bagian Umum Provinsi Papua, yaitu :

“Perbedaanya pasti ada nak, kalo diukur dan dinilai dari kemampuan kerja dan kualitas kerja pegawai yang telah mengikuti Diklat dengan pegawai yang belum mengikuti Diklat dilihat dari hasil kerja atau output kerja yang dihasilkan oleh pegawai” ((hasil wawancara 2018).

Berdasarkan hasil wawancara diatas, bahwa dapat dikatakan kualitas kerja dalam kemampuan berkerja pegawai dilihat dari sebelum mengikuti dan setelah mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan pada Inspektorat Provinsi Papua dapat dikatakan mengalami perubahan, dimana perubahan dimaksud adalah adanya peningkatan pengetahuan yang disertai peningkatan kemampuan dalam bekerja pegawai yang lebih terampil.

a. Kemampuan berfikir

Hal ini dapat dilihat dari pernyataan Subag Umum dan Kepegawaian mengenai kemampuan berfikir serta kualitas kerja pegawai

setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan di Inspektorat Provinsi Papua, berikut pernyataannya: *“Ada peningkatan kemampuan berfikir pada pegawai yang telah mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan di Inspektorat, karena mereka telah mendapatkan pengetahuan baru”* (hasil wawancara 2018).

Hal ini sejalan dengan pendapat Sekretaris, mengenai peningkatan kemampuan, yaitu sebagai berikut :

“Pegawai yang telah mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan pastinya meningkat kemampuan berfikirnya, pegawai tersebut akan lebih teliti dan terampil dalam bekerja” (hasil wawancara 2018).

Telah terdapat perbedaan kemampuan berfikir pegawai sebelum dan sesudah mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan di Inspektorat Provinsi Papua, berikut penuturan Subag Umum dan Kepegawaian :

“Ada perbedaan sebelum dan sesudah, karena pegawai yang ikut pendidikan dan pelatihan secara otomatis bertambah wawasannya. Orang yang mempunyai wawasan yang luas pasti kemampuan berfikirnya lebih baik” (hasil wawancara 2018).

Hal ini sejalan dengan pendapat sekretaris, bahwa terdapat perbedaan sebelum dan sesudah pegawai yang telah mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan, berikut pernyataannya :

“Ya, ada perbedaan. Sebelumnya pegawai yang belum mengikuti pelatihan maupun pendidikan di Inspektorat, kualitas dari kemampuan berfikir pegawai kurang. Setelah mengikuti diklat misalnya seputar teknis, maka dapat dilihat perubahan pada kualitas berfikir pegawai tersebut yang tadinya kurang memahami setelah mengikuti diklat, pegawai lebih bisa memahami.” (hasil wawancara 2018).

Berdasarkan hasil wawancara diatas, bahwa dapat dikatakan kualitas kerja dalam kemampuan berfikir pegawai dilihat dari sebelum mengikuti dan setelah mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan di Inspektorat Provinsi Papua dapat dikatakan mengalami perubahan, dimana perubahan dimaksud adalah adanya peningkatan kemampuan berfikir yang disertai peningkatan wawasan dalam bekerja pegawai.

b. Peningkatan keterampilan dan sikap

Hal ini dapat dilihat dari pernyataan Subag Umum dan Kepegawaian mengenai peningkatan keterampilan dan sikap pegawai setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan di Inspektorat Provinsi Papua, berikut pernyataannya :

“Setelah mengikuti pendidikan maupun pelatihan pegawai memiliki keterampilan serta sikap yang lebih baik berdasarkan dengan tugas dan fungsi

dari tiap-tiap pegawai tersebut.” (hasil wawancara 2018).

Hampir sejalan dengan pernyataan Subag Umum dan Kepegawaian, menurut Sekretaris :

“Pegawai yang telah mengikuti kegiatan diklat pastinya mengalami peningkatan kualitas dalam keterampilan serta sikap pegawai yang lebih disiplin dalam bekerja.” (hasil wawancara 2018).

Perbedaan keterampilan dan sikap yang dimiliki pegawai sebelum maupun setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan di Inspektorat Provinsi Papua, menurut Sekretaris :

“Ya, ada perbedaan yang tadinya pegawai kurang terampil dan disiplin dalam bekerja, setelah mereka mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan di Inspektorat mereka menjadi lebih terampil dalam bekerja serta memiliki sikap yang disiplin dalam bekerja.” (hasil wawancara 2018).

Hal ini sejalan dengan pernyataan Subag Umum dan Kepegawaian sebagai berikut :

“Ada, sebelum pelatihan keterampilan dan sikap yang dimiliki pegawai tersebut biasa-biasa saja, namun setelah ikut pelatihan mereka punya wawasan lebih luas dan disertai dengan sikap yang lebih baik” (hasil wawancara 2018).

Berdasarkan hasil wawancara diatas, bahwa dapat dikatakan kualitas kerja dalam peningkatan keterampilan serta sikap pegawai dilihat dari sebelum mengikuti dan setelah mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan di Inspektorat Provinsi Papua dapat dikatakan mengalami perubahan, dimana perubahan dimaksud adalah adanya peningkatan keterampilan yang disertai peningkatan sikap pegawai dalam disiplin bekerja.

V. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil di Inspektorat Provinsi Papua, maka hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pendidikan dan pelatihan pada Inspektorat Provinsi Papua, menunjukkan bahwa, aparatur sipil negara yang menduduki jabatan struktural pada Inspektorat Provinsi Papua telah mengikuti pendidikan dan pelatihan (Diklat) yang dipersyaratkan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Dalam melaksanakan tugas dan kewenangannya oleh pejabat struktural dapat menunjukkan kinerjanya dengan baik sesuai yang diharapkan. Pendidikan dan pelatihan (Diklat) yang telah diadakan oleh pada Inspektorat Provinsi Papua sudah mempunyai jabatan struktural sesuai dengan jenjang Diklat yang telah diikuti pada masing jenjang Diklatnya masing-masing. Dalam melaksanakan tugas dan kewenangannya bagi aparatur sipil negara pada struktur jabatan yang

- diberikan oleh pada Inspektorat Kab.Papua dapat dilaksanakan dengan baik.
2. Program pendidikan dan pelatihan di Inspektorat Provinsi Papua termasuk dalam kategori baik karena berdasarkan hasil penelitian menunjukkan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan mulai dari materi pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan, metode penyampaian yang baik dan efektif dalam proses diklat, sarana dan prasarana yang lengkap dalam menunjang kegiatan diklat, kapasitas widyawan (pamateri) yang terampil, proses belajar yang baik sesuai SOP, proporsi waktu dalam penyampaian materi dan metode penyelenggaraan pelatihan sudah berjalan dengan baik dan efektif dengan apa yang dirasakan oleh para informan yang telah mengikuti kegiatan diklat fungsional di Inspektorat Provinsi Papua.
 3. Kualitas kinerja pada Inspektorat Provinsi Papua yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan (Diklat), bahwa hasil penelitian yang dilakukan peneliti, hampir semua pegawai yang mengikuti pendidikan dan pelatihan yang diikuti pegawai dapat mendorong kepekaan terhadap pekerjaan yang harus diselesaikan secara baik, dimana tumbuh rasa keingintahuan akan hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaannya sehingga mereka mengikuti pendidikan dan pelatihan jabatan dari dorongan sendiri, bukan adanya paksaan dari orang lain. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai tersebut benar-benar mengikuti pendidikan dan pelatihan jabatan guna menambah pengetahuannya. Selain itu, Kinerja pegawai ada hubungan positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kinerja. Motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri pegawai untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai kinerja yang maksimal. Pegawai akan mampu mencapai kinerja maksimal apabila pegawai tersebut memiliki motif berprestasi tinggi. Motif berprestasi tersebut perlu dimiliki oleh pegawai yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri selain dari lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Muhammad.2000. *Penelitian Kependidikan Prosedur dan strategi*.Bandung: Aksara.
- Fuad. H. Ihsan. 2011. *Dasar- Dasar Kependidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Gomes, Cordose Fanstino.2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV.Andi Offset.
- Hardiansyah. 2012. *Sistem Administrasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik Dalam Perspektif Otonomi Daerah*. Yogyakarta: Gava Media.
- Hasbullah. 2012. *Dasar-dasar Ilmu Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Hasibuan, S.P. Melayu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Tb. Sjafri. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rivai, Zainal Veithzal dkk. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung. PT. Refika Aditama.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Administrasi dilengkapi metode R&S*.Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Budaya Organisasi*.(ke-1) Jakarta: Kencana.
- The Liang Gie. 1981. *Efisiensi Kerja Bagi Pembangunan Negara Cetakan keempat*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Tika, Moh Pabundu. 2012. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Umar, Husein. 2005. *Evaluasi Kinerja Perusahaan: Teknik Evaluasi Bisnis dan Kerja Perusahaan Secara Komprehensif, Kuantitatif, dan Modern*.Jakarta: Pustaka Utama.
- Wahyudi, Imam. 2012.*Pengembangan Pendidikan Strategi, Inovatif dan Kreatif dalam mengelola Pendidikan secara Komprehensif*. Jakarta: PT. PrestasiPustakarya.
- Wilson, Bangun. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga

Internet:

- <http://ncanmucan.blogspot-soft-skill-htm> di akses pada tanggal 8 desember 2017 pukul 18.30 wita.
- <http://www.sjdih.depkeu.go.id> diakses pada tanggal 8 desember 2017 pukul 18.46 wita.