

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Memahami pentingnya keberadaan sumber daya manusia di era global, saat ini salah satu upaya harus dicapai oleh lembaga adalah meningkatkan kualitas SDM. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu, hendaknya organisasi memberi arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

Dengan demikian, arus globalisasi merupakan tantangan yang harus dihadapi dan diantisipasi oleh SDM aparatur. Oleh karena itu profesionalisme yang tinggi mutlak harus dipenuhi oleh setiap SDM aparatur, ini berarti kompetensi terhadap substansi bidang tugas, baik secara teknis maupun secara manajerial.

PNS (Pegawai Negeri Sipil) merupakan salah satu unsur aparatur yang mempunyai peranan strategis dalam penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional. Dengan demikian PNS sebagai penyelenggara tugas dan fungsi pemerintahan perlu secara terus menerus meningkatkan kompetensinya sehingga kinerjanya pun meningkat.

Kewajiban seorang PNS seperti yang tercantum dalam peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil, PNS berkewajiban antara lain seperti tercantum pada pasal 3 :

1. Ayat (5) Melakukan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab.
2. Ayat (9) Bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan negara.
3. Ayat (11) Masuk kerja dan mentaati ketentuan jam kerja.
4. Ayat (12) Mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan.
5. Ayat (14) memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat.
6. Ayat(16) Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier.

Dengan demikian, pembangunan SDM merupakan upaya untuk meningkatkan produktivitas dan kontribusi seseorang kepada pemerintahannya dengan cara bertanggung jawab secara etika dan sosial.

Semakin meningkatnya segala aktivitas pemerintahan dan semakin majunya perkembangan teknologi secara terus menerus akan membawa akibat kepada semakin kompleksnya masalah yang akan dihadapi oleh pemerintahan pada saat ini, sehingga menyebabkan banyaknya aktivitas yang harus dilakukan beserta permasalahan-permasalahan yang harus dihadapi oleh pemerintahan, terutama di dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Bandung Nomor 7 Tahun 2003 tentang Pembentukan Kecamatan Cangkuang dan Kecamatan Cihampelas,

dipandang merupakan suatu upaya dalam meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Namun demikian dalam prakteknya masih memerlukan waktu yang cukup lama untuk dapat melaksanakan fungsinya. Hal tersebut dapat dimaklumi sehubungan dengan sarana dan prasarana yang belum lengkap. Sejak dikeluarkan Keputusan Bupati Bandung Nomor 21 Tahun 2001 yang diperbaharui dengan Keputusan Bupati Bandung Nomor 8 Tahun 2004 tentang Pelimpahan Sebagian Kewenangan Bupati kepada Camat yang merupakan penjabaran dari Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah serta tindak lanjut Peraturan Daerah Kabupaten Bandung Nomor 7 Tahun 2001 tentang Pembentukan Organisasi Perangkat Daerah Pemerintah Kabupaten Bandung, penyelenggaraan tugas dan fungsi kecamatan mengalami perubahan yang mendasar. Implikasi adanya perubahan ini kecamatan diposisikan sebagai perangkat daerah yang dalam melaksanakan tugas dengan mengacu kepada Keputusan Bupati tentang Pelimpahan Sebagian Kewenangan Bupati kepada Camat tersebut. Perubahan ini sesuai dengan tuntutan masyarakat yang menginginkan pelayanan dan kinerja pemerintah daerah yang efisien dan efektif dengan pendekatan publik service yang sesuai dengan standar pelayanan.

Dengan berubahnya paradigma pemerintahan yang ditandai dengan terbitnya Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 yang pada perkembangan selanjutnya diganti dengan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004, lebih lanjut berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Bandung Nomor 10 Tahun 2006 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2001 Tentang Pembentukan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Bandung, diantaranya bahwa Kecamatan

sebagai salah satu Perangkat Daerah. Untuk memperjelas Tugas pokok dan fungsi Kecamatan, telah diterbitkan Peraturan Bupati Nomor 20 Tahun 2006 tentang Rincian Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Kecamatan dan Kelurahan di Wilayah Kabupaten Bandung.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu instansi adalah kinerja pegawainya. Kinerja pegawai merupakan suatu tindakan yang dilakukan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan atau instansi. Sumber daya yang dimiliki perusahaan tidak akan memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Untuk melihat kondisi awal kinerja pegawai Kecamatan Cangkuang Kabupaten Bandung, maka penulis melakukan pra survei terhadap 15 orang pegawai dengan mengambil sampel dari sebagian populasi dan hasilnya dapat dilihat pada Tabel 1.1

Tabel 1.1
Kinerja Pegawai Kecamatan Cangkuang

No	Dimensi	SS(5)		S(4)		KS(3)		TS(2)		STS(1)		Jml skor	Skor ideal
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N		
1	Kualitas kerja	0	0	6	24	7	21	2	4	0	0	49	75
2	Ketepatan waktu	0	0	4	16	10	30	1	2	0	0	48	75
3	Kemampuan bekerjasama	0	0	4	16	10	30	1	2	0	0	48	75
4	Kehadiran	0	0	6	24	7	21	2	4	0	0	49	75
Jumlah Rata-rata												194	
F = Frekuensi N= Frekuensi x Skor Jumlah responden = 15 Jumlah Dimensi = 4 Skor Ideal = Jumlah responden x Skor tertinggi													

Sumber : Hasil kuisioner pendahuluan di Kecamatan Cangkuang (2016)

Dari Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa nilai kinerja pegawai yang ada di Kecamatan Canguang Kabupaten Bandung masih jauh dari skor ideal yaitu 75 yang dimana skor ideal didapatkan dari jumlah responden yaitu 15 dikali dengan skor tertinggi yaitu 5 sehingga didapatkan skor ideal 75 dan diperoleh jumlah skor di Kecamatan Canguang Kabupaten Bandung kualitas kerja hanya 49, ketepatan waktu jumlah skor 48, kemampuan bekerjasama 48, dan kehadiran jumlah skornya 49 utamanya dalam ketepatan waktu 48 dan kemampuan bekerjasama pegawai 48 dalam mengerjakan suatu tugas masih belum memenuhi harapan instansi. Dapat disimpulkan target standar kinerja pegawai Kecamatan Canguang Kabupaten Bandung yang diwakili empat dimensi semuanya belum mencapai standar.

Berdasarkan wawancara pada tanggal 7 Maret 2016 dengan ibu Lilis selaku Bagian Kepegawaian menyatakan “secara umum yang mengakibatkan belum optimalnya kinerja pegawai dapat dilihat dari belum optimalnya kerjasama antar pegawai. Hal ini dapat terlihat dari sikap pegawai yang membiarkan pegawai lainnya memiliki beban kerja yang tinggi sedangkan pegawai tersebut memiliki keleluasaan waktu misalnya dalam melayani warga sehingga ada warga yang tidak puas dengan pelayanan yang diberikan karyawan di Kecamatan Canguang.

Untuk melihat kondisi awal yang mempengaruhi kinerja pegawai Kecamatan Canguang Kabupaten Bandung maka penulis melakukan pra survei terhadap 15 orang pegawai dengan mengambil sampel dari sebagian populasi dan hasilnya dapat di lihat pada Tabel 1.2

Tabel 1.2
Variabel Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

No	Variabel	SS(5)		S(4)		KS(3)		TS(2)		STS(1)		Jml Skor	Skor Ideal
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N		
1	Pelatihan	0	0	1	4	11	33	3	6	0	0	43	75
2	Motivasi	0	0	7	28	8	24	0	0	0	0	52	75
3	Kompetensi	0	0	11	44	4	12	0	0	0	0	56	75
4	Lingkungan Kerja	0	0	1	4	8	24	6	12	0	0	40	75
5	Disiplin Kerja	1	5	7	28	7	21	0	0	0	0	54	75
6	Kompensasi	3	15	8	32	4	12	0	0	0	0	59	75
F = Frekuensi N = Frekuensi x Skor Jumlah Responden = 15 Skor Ideal = Jumlah responden x Skor tertinggi													

Sumber : Hasil kuisisioner pendahuluan di Kecamatan Cangkuang (2016)

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa nilai kinerja pegawai yang ada di Kecamatan Cangkuang Kabupaten Bandung masih jauh dari skor ideal yaitu 75 yang dimana skor ideal didapatkan dari jumlah responden yaitu 15 dikali dengan skor tertinggi yaitu 5 sehingga didapatkan skor ideal 75. Hasil kuisisioner pendahuluan dapat dilihat bahwa variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai di Kecamatan Cangkuang Kabupaten Bandung yang dimana skor idealnya 75 diperoleh hasil jumlah skor pelatihan 43, motivasi 52, kompetensi 56, lingkungan kerja 40, disiplin kerja 54, kompensasi 59 sehingga didapatkan skor terendah yaitu pelatihan dan lingkungan kerja. Lingkungan kerja dengan memperoleh skor 40 dan pelatihan memperoleh skor 43 yang dimana jauh dari skor ideal yaitu skor idealnya adalah 75. Maka berdasarkan kuisisioner pendahuluan yang mempengaruhi kinerja pegawai di Kecamatan Cangkuang Kabupaten Bandung adalah lingkungan kerja dan pelatihan.

Tabel 1.3
Lingkungan Kerja

No	Dimensi	SS(5)		S(4)		KS(3)		TS(2)		STS(1)		Jml skor	Skor ideal
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N		
1	Suhu udara	0	0	3	12	7	21	5	10	0	0	43	75
2	Pencahayaan	0	0	2	8	8	24	5	12	0	0	44	75
3	Hubungan dengan karyawan	0	0	1	4	8	24	6	12	0	0	40	75
F = Frekuensi N = Frekuensi x Skor Jumlah Responden = 15													
Skor ideal = Jumlah responden x Skor tertinggi													

Sumber : Hasil kuisisioner pendahuluan di Kecamatan Cangkuang (2016)

Berdasarkan tabel 1.3 dapat dilihat bahwa nilai kinerja pegawai yang ada di Kecamatan Cangkuang Kabupaten Bandung masih jauh dari skor ideal atau belum mencapai skor ideal yaitu 75 yang dimana skor ideal didapatkan dari jumlah responden yaitu 15 dikali dengan skor tertinggi yaitu 5 sehingga didapatkan skor ideal 75. Dari hasil kuisisioner pendahuluan diperoleh jumlah skor dari lingkungan kerja di Kecamatan Cangkuang Kabupaten Bandung yaitu untuk suhu udara 43. Pencahayaan 44, Hubungan dengan Karyawan 40. Jumlah skor terendah utamanya dalam suhu udara yaitu 43 dan hubungan dengan karyawan yaitu 40.

Berdasarkan wawancara dengan ibu Lilis selaku Bagian Kepegawaian menyatakan bahwa “lingkungan kerja di Kecamatan Cangkuang kurang memadai, ruang kerja yang sempit, cahaya di dalam ruangan kurang terang dan warna dinding ruangan tidak cerah dan juga suhu udara yang dirasa panas sehingga membuat karyawan kurang nyaman dan juga komunikasi yang kurang terjalin dengan baik antar sesama pegawai untuk dapat saling bekerjasama. Kondisi ini tentunya dapat mempengaruhi karyawan untuk memberikan kinerja terbaiknya.”

Tabel 1.4
Pelatihan Pegawai

No	Dimensi	SS(5)		S(4)		KS(3)		TS(2)		STS(1)		Jml skor	Skor Ideal
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N		
1	Instruktur	0	0	2	8	10	9	3	6	0	0	23	75
2	Peserta	0	0	5	20	7	21	3	6	0	0	47	75
3	Materi	0	0	1	4	11	33	3	6	0	0	43	75
F = Frekuensi N = Frekuensi x Skor Jumlah Responden = 15													
Rata-rata skor = Jumlah Skor : (Jumlah Responden x Jumlah Pernyataan)													

Sumber : Hasil kuisisioner pendahuluan di Kecamatan Cangkuang (2016)

Berdasarkan Tabel 1.4 dapat dilihat bahwa nilai kinerja pegawai yang ada di Kecamatan Cangkuang Kabupaten Bandung masih jauh dari skor ideal yaitu 75 yang dimana skor ideal didapatkan dari jumlah responden yaitu 15 dikali dengan skor tertinggi yaitu 5 sehingga didapatkan skor ideal 75. Dalam pelatihan di Kecamatan Cangkuang Kabupaten Bandung diperoleh jumlah skor yaitu instruktur 23, peserta 47 dan materi 43 dari hasil tersebut pelatihan di Kecamatan Cangkuang Kabupaten Bandung belum mencapai skor ideal yaitu 75 utamanya dalam instruktur yaitu 23 dan materi 43.

Adanya penurunan nilai prestasi kerja pegawai yang cukup drastis dari tahun 2014-2015 di Kecamatan Cangkuang Kabupaten Bandung dengan nilai prestasi kerja pada tahun 2014 adalah 87,35 sedangkan tahun 2015 adalah 54,09. Dengan terjadinya penurunan nilai prestasi kerja ini pegawai harus lebih meningkatkan kembali sasaran kerja pegawai sesuai target yang sudah ditentukan dan memperbaiki perilaku seperti ; orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan sehingga pada saat penilaian prestasi kerja dapat mengalami kenaikan yang lebih baik dibandingkan dengan tahun

sebelumnya. Berikut ini tabel 1.5 mengenai penilaian prestasi kerja Pegawai di Kecamatan Cangkung Kabupaten Bandung.

Tabel 1.5
Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Di Kecamatan Cangkung

Unsur yang dinilai		2014		JMLH	2015		JMLH
		Angka			Angka		
a.Sasaran Kerja Pegawai		95,58 x 60%		57,35	90,14x 60%		54,09
b.Perilaku kerja	1.Orientasi pelayanan	90	(Baik)		0		(Buruk)
	2.Integritas	90	(Baik)		0		(Buruk)
	3.Komitmen	90	(Baik)		0		(Buruk)
	4.Disiplin	90	(Baik)		0		(Buruk)
	5.Kerjasama	90	(Baik)		0		(Buruk)
	6.Kepemimpinan	90	(Baik)		0		(Buruk)
	Jumlah	450			0		
	Nilai Rata-rata	75,00	(Cukup)		0,00		(Buruk)
Nilai Perilaku Kerja	75,00 x 40 %			30,00	0,00 x 40%		0,00
Nilai Prestasi Kerja				87,35			54,09
				(Baik)			(Sedang)

Sumber : Data sekunder Kecamatan Cangkung Kabupaten Bandung

Kemudian penulis melakukan wawancara dengan beberapa karyawan yang ada di Kecamatan Cangkung, dan hasil wawancara yang dilakukan penulis mengenai masalah pelatihan antara lain pengembangan diri dikarenakan tingkat pengetahuan dan keterampilan masing-masing pegawai berbeda serta kerjasama pegawai yang dimiliki masih dirasakan kurang berjalan dengan baik

Kurangnya rasa percaya diri pegawai yang disebabkan pelaksanaan pelatihan juga baru sebatas pengaktifan tugas-tugas dan fungsinya sebagai pegawai belum menyentuh kepada perubahan sikap dan perilaku serta wawasan dan pandangan pegawai.

Pegawai/ peserta yang akan mengikuti pelatihan hanya ditunjuk untuk mengikuti pelatihan tanpa dia tahu maksud dan tujuan pelatihan tersebut menyebabkan kurang antusias pegawai / peserta terhadap pelatihan yang diadakan.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan lingkungan kerja.

Kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi pegawai bekerja lebih giat dan konsentrasi menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal. Selanjutnya, salah satu aspek yang dapat menunjang keberhasilan karyawan dalam mencapai kesuksesan bekerja adalah kemampuan kerja.

Dengan kemampuan kerja yang memadai karyawan diharapkan dapat mengatasi segala permasalahan pekerjaan sehingga tugas pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih baik. Kemampuan (ability) baik pengetahuan atau keterampilan merupakan komponen penting dalam mencapai kinerja. Robbins (2012:70) mengungkapkan bahwa kemampuan mempengaruhi langsung tingkat kinerja dan kepuasan seorang karyawan lewat kesesuaian kemampuan pekerjaan. Untuk mencapai kinerja yang memuaskan diperlukan kemampuan profesional dan untuk mencapainya harus melalui beberapa tahapan atau kondisi. Pendidikan formal masih belum memadai untuk mencapai kemampuan yang profesional.

Untuk itu kemampuan karyawan harus diberdayakan melalui pelatihan, pendidikan dan pengembangan. Dengan kemampuan kerja yang memadai diharapkan memberikan peningkatan kinerja karyawan sehingga mendukung pelaksanaan tugas secara efektif, efisien dan profesional.

Program pelatihan yang intensif perlu dilaksanakan oleh instansi agar memiliki sumber daya manusia yang memiliki kinerja optimal. Dengan adanya kegiatan pelatihan, karyawan memiliki kesempatan untuk menyerap pengetahuan atau nilai-nilai baru, sehingga dengan pengetahuan baru tersebut para karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan melalui pelatihan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pelatihan merupakan hal yang sangat penting yang dapat dilakukan oleh instansi tersebut sehingga dapat memiliki tenaga kerja yang pengetahuan (knowledge), kemampuan (ability), dan keterampilan (skill) dapat memenuhi kebutuhan organisasi dimasa kini dan dimasa yang akan datang.

Pelatihan perlu memperhatikan antara lain kesesuaian materi dengan kebutuhan pelatihan, kualitas pelatih dan instruktur, kualitas peserta, kelengkapan sarana dan prasarana yang sesuai dalam melaksanakan kegiatan pelatihan serta penyediaan biaya. Apabila aspek aspek tersebut dapat dipenuhi dengan baik maka pelatihan yang dilaksanakan akan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Pelatihan akan menentukan kinerja karyawan, sedangkan kinerja akan meningkat apabila dilakukan pelatihan dengan persyaratan yang baik.

Berdasarkan uraian permasalahan diatas, diduga adanya kekurangan kinerja karyawan disebabkan oleh lingkungan kerja dan pelatihan, oleh sebab itu maka penulis tertarik untuk menggali lebih dalam lagi tentang objek yang diteliti dan penting untuk melakukan penelitian, sehingga mengambil judul **“Pengaruh**

Lingkungan Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Cangkuang Kabupaten Bandung”

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

Identifikasi masalah dan rumusan masalah dalam penelitian ini diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan mengenai permasalahan yang tercakup dalam penelitian. Permasalahan dalam penelitian ini meliputi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di Kecamatan Cangkuang yaitu lingkungan kerja dan pelatihan.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan penulis, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan, yaitu :

1. Komunikasi antar pegawai kurang terjalin dengan baik
2. Suhu udara kurang baik yang membuat pegawai kurang nyaman
3. Tingkat pengetahuan, kecakapan dan keterampilan masing-masing pegawai belum optimal
4. Pegawai kurang antusias dalam melaksanakan pelatihan
5. Pegawai belum mampu menyelesaikan tugas secara tepat waktu
6. Belum optimalnya kerjasama antar pegawai

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka dapat dirumuskan beberapa masalah yang terdapat di Kecamatan Cangkuang, sebagai berikut :

1. Bagaimana lingkungan kerja di Kecamatan Cangkuang Kabupaten Bandung.
2. Bagaimana pelatihan pegawai di Kecamatan Cangkuang Kabupaten Bandung.
3. Bagaimana kinerja karyawan di Kecamatan Cangkuang Kabupaten Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Cangkuang Kabupaten Bandung secara simultan dan Parsial.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan diadakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Kondisi lingkungan kerja yang ada di Kecamatan Cangkuang.
2. Pelatihan pegawai di Kecamatan Cangkuang Kabupaten Bandung.
3. Kinerja pegawai yang ada di Kecamatan Cangkuang Kabupaten Bandung.
4. Besarnya pengaruh lingkungan kerja dan pelatian terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Cangkuang baik secara parsial maupun simultan.

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat, baik secara langsung maupun tidak langsung bagi berbagai pihak. Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Penulis :
 - a. Mengetahui apa yang mempengaruhi kinerja pegawai
 - b. Menambah pemahaman mengenai pelatihan dan lingkungan kerja pegawai
 - c. Menambah pemahaman mengenai tujuan dan manfaat kinerja
 - d. Mampu memberikan usulan perbaikan kepada instansi, yaitu Kecamatan Cangkuang Kabupaten Bandung yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawainya

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan referensi untuk memungkinkan peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian mengenai topik – topik yang berkaitan dengan penelitian ini, baik yang bersifat melanjutkan atau melengkapi.

3. Bagi Perusahaan/ Instansi

- a. Penelitian ini dapat memberi sumbangan pemikiran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi instansi mengenai lingkungan kerja dan pelatihan
- b. Untuk memberikan informasi tambahan yang berhubungan untuk meningkatkan kinerja

4. Bagi Institusi Perguruan Tinggi

Hasil penelitian ini dapat menjadi pembendaharaan perpustakaan. Memperoleh masukan guna pengembangan kurikulum yang sesuai dengan kebutuhan laporan pekerjaan, serta sebagai salah satu alat evaluasi terhadap kurikulum yang berlaku.