

Lampiran 1

MEMBER CHECK TRIANGULASI

No.	Hasil Wawancara Informan Bapak Nashrullah					
	Tentang tujuan program pelatihan	Tentang manfaat program pelatihan	Tentang metode program pelatihan	Tentang evaluasi program pelatihan	Tentang hasil program pelatihan	Tentang kendala program pelatihan
1.	<p>Tujuan diadakannya program pelatihan untuk menghindari kegagalan dan menutupi kesenjangan suatu pekerjaan/tugas yang distandardkan instansi dengan actual kompetensi pegawai; agar pegawai yang berkompeten menjadi lebih baik dan saling bertukar pikiran. Dengan program ini pegawai dapat meningkatkan kedisiplinan dan loyalitas dalam segala hal itu membuat kerja lebih maksimal. Di dunia kerja manapun jika kedisiplinan dan loyalitas pegawai belum baik maka instansi tidak</p>	<p>Manfaat diadakannya program pelatihan untuk menghindari kegagalan dan menutupi kesenjangan suatu pekerjaan/tugas yang distandardkan instansi dengan actual kompetensi pegawai; agar pegawai yang berkompeten menjadi lebih baik dan saling bertukar pikiran; serta adanya program pelatihan ini rencana/target instansi akan lebih tercapai. Selain itu harapan kami adanya program pelatihan rutin di setiap periode instansi dapat meningkatkan kecakapan, keefektifan dan keefisienan pegawai dalam bekerja, agar pegawai juga lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya.</p>	<p>Semua pegawai itu pada dasarnya mendapatkan pelatihan semua, akan tetapi tergantung pelatihan apa yang mereka dapatkan, lalu pegawai kerap mengalami pergantian divisi jadi pelatihan dilakukan sekaligus mempraktekkan langsung dalam pekerjaan. Selain itu diadakan program seminar dan mentoring di dalam ruangan jadi itu berlaku untuk masing-masing divisi bahkan seluruh SDM untuk pembaharuan pengetahuan. Lalu selama pandemic Covid-19 2 tahun lalu itu pelatihan menggunakan sistem online, jadi seluruh pembelajaran memanfaatkan teknologi IT</p>	<p>Evaluasi tahap reaksi mbak, tahap reaksi pembelajaran tahap ini untuk mengukur bagaimana reaksi pegawai terhadap materi pada program yang diberikan, berupaya menggali informasi bagaimana pegawai bisa meningkatkan keahlian, pengetahuan, sikap dan komitmen pegawai dalam melakukan pekerjaannya dari program pelatihan dan pengembangan yang diikuti. Selanjutnya tahap perilaku jadi evaluator melihat seberapa pegawai mengimplementasikan hasil program pelatihan dan pengembangan pegawai yang</p>	<p>Dari program ini salah satunya peningkatan kinerja para pegawai, kemampuan, keterampilan, kualitas, pengetahuan dari pegawai semakin meningkat, capaian dan produktivitas pun juga meningkat, sehingga kinerja lebih efektif. Walaupun pada 2 tahun terakhir mengalami kendala dalam program ini namun sebisa mungkin program ini dapat memperbaiki kualitas SDM semakin baik untuk kedepannya.</p>	<p>Kendala saat pandemi Covid-19 yang berdampak pada pelaksanaan program pelatihan mbak, lalu minimnya anggaran sehingga sulitnya akses pada 2 tahun terakhir sehingga berdampak pada pelaksanaan program ini.</p>

	<p>akan berkembang. Kedisiplinan itu wajib untuk pengembangan karir, jika pegawai tidak ingin berkembang karirnya maka tidak perlu disiplin dan loyal dalam bekerja.”</p>		<p>seperti <i>Zoom</i>, <i>Google Meet</i>, <i>Live Youtube</i>, dan <i>Video Training</i>.</p>	<p>pegawai ikuti kedalam pekerjaannya sehari-hari. Lalu yang terakhir itu tahap hasil mbak, jadi tahap ini melihat hasil yang diukur yakni pencapaian individu masing-masing pegawai dan pencapaian instansi keseluruhan.</p>		
--	---	--	---	---	--	--

Hasil Wawancara Informan Ibu Chaniek

No.	Tentang tujuan program pelatihan	Tentang manfaat program pelatihan	Tentang metode program pelatihan	Tentang evaluasi program pelatihan	Tentang hasil program pelatihan	Tentang kendala program pelatihan
1.	<p>Dengan program pelatihan ini sebagai pendorong dalam meningkatkan skill pegawai, agar kinerja dan capaian instansi juga meningkat sehingga terwujudnya tujuan instansi. Jadi setiap ada program kerja baru kami selalu update prosedur dan wawasan mbak dengan divisi masing-masing.</p>	<p>Manfaatnya banyak mbak, itu adalah suatu kebutuhan dalam dunia kerja, untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan para pegawai, lebih meningkatkan tanggung jawab dalam bekerja apalagi dalam perkembangan zaman seperti ini kita para pegawai harus mampu bersaing,</p>	<p>Program pelatihan sebenarnya sama seperti pelatihan sebelum-sebelumnya mbak, cuma yang membedakan terkait pembaharuan materi, seputar itu saja. Berhubung saya cukup lama di divisi ini jadi saya biasanya mentoring junior saya dan mengawasi mereka, selanjutnya ada ada jadwal tersendiri ketika program baru kami harus mengikuti <i>live streaming</i> yang diberikan seperti pembaharuan sistem, lalu pelatihan teknis terkait kerjaan. Biasanya juga mengikuti pelatihan seperti forum diruangan lt.2 itu terkait seminar dan</p>	<p>Evaluasi untuk program pelatihan itu biasanya ada tim tersendiri untuk menilai hasil kerja. Jadi pastinya ada beberapa tahapan dalam penilaian kinerja itu, biasanya itu dinilai dari tanggapan pembelajaran lalu ke perilaku yang akhirnya dapat dinilai.</p>	<p>Lebih ke kebutuhan instansi sih mbak, lebih tepatnya kebutuhan instansi untuk pegawai. Menurut saya sesuai dan Alhamdulillah kinerja menjadi meningkat mbak itu juga timbul dari kesadaran individual juga.</p>	<p>Ada kendala mbak saat pandemic Covid-19 itu sulitnya akses untuk melaksanakan program ini kalau tidak salah 2 tahun terakhir, banyak pegawai yang WFH dan cuti dikarenakan terdampak Covid-19. Lalu AKD yang kurang sesuai pada saat ini, namun sebisa mungkin kendala itu segera diatasi.</p>

			materi baru biasanya itu masing-masing divisi, kadang juga menyeluruh.			
--	--	--	---	--	--	--

No.	Hasil Wawancara Informan Bapak Ghazi				
	Tentang manfaat program pelatihan	Tentang metode program pelatihan	Tentang evaluasi program pelatihan	Tentang hasil program pelatihan	Tentang kendala program pelatihan
1.	<p>program ini sangat dibutuhkan instansi untuk SDM mengingat banyak tuntutan dalam pencapaian strategis pada instansi. Ada metode dan sistem kerja baru juga yang perlu dipelajari, kalau tidak training akan sulit dalam mengembangkan <i>skill</i> mbak. Instansi akan Selain itu juga meningkatkan pengembangan karir pegawai karena harapanb dari program ini SDM jadi semakin unggul dan dapat menunjang karir.</p>	<p>Dulu saya ketika awal menjabat saya langsung bekerja sekalian training mbak jadi ada senior yang mengawasi dan membimbing saya, juga saya sebagai asisten dari atasan pada saat itu, kerap beberapa minggu jika ada program kerja yang baru itu ada program <i>E-Learning</i> jadi live melalui IT dengan mentor lalu diplikasikan saat bekerja. Seminar dan bimtek juga dilakukan mbak itu sudah program wajib yang dijalani utk SDM disini. Setiap ada pembaharuan memang harus disosialisasikan dan dilatih kepada setiap pegawai, karena kalau tidak bagaimana bisa memberikan</p>	<p>Kalau evaluasi saya kurang faham mbak tapi yang pasti evaluasi itu ada beberapa tahapan untuk mengetahui hasil pelatihan ini dapat meningkatkan produktivitas atau tidak</p>	<p>Saya lihat hasil rekapitulasi penilaian kinerja pegawai pada 2 tahun terakhir mengalami peningkatan mbak setelah penurunan pada tahun sebelumnya karena adanya kendala-kendala tersebut. sempat mengalami peningkatan lagi sampai tahun ini. Saya harap capaian kinerja semakin lebih baik dan efektif, sebisa mungkin meminimalisir terjadinya kendala dan hambatan-hambatan untuk kedepannya.</p>	<p>Kendala karena pandemi Covid-19 mbak itu sangat sulit dalam hal produktivitas kinerja, mau melaksanakan program ini pun juga sulit paling tidak saat itu program dilaksanakan full online, kerja pun juga WFH mbak, pelayanan juga online semua, mengingat yang terdampak saat itu sangat banyak apalagi kantor kami kerap keluar masuk <i>Customer</i> dan bersebalahan dengan Dinas Kesehatan jadi apapun sulit pada saat itu. Selain itu, minim anggaran dikarenakan instansi sulit redistribusi anggaran program pelatihan jadi dampaknya ke</p>

		edukasi atau pemahaman agar memudahkan.			kinerja SDM mbak
--	--	---	--	--	------------------

TRANSKRIP WAWANCARA

Interviewer : Difa Aulia Salsabella Islami (Peneliti)

Narasumber : Bapak Nashrullah, S.E. (Kepala Subbagian Umum & Kepegawaian)

Lokasi : Kantor BPPKAD Kabupaten Gresik

Hari, tanggal : Rabu, 05 Oktober 2022

Waktu : 10.00 WIB - Selesai

No	Pertanyaan	Jawaban
1.	Kalau boleh tau sudah berapa lama Bapak menjabat sebagai Kepala Subbag Umum & Kepegawaian di BPPKAD Kabupaten Gresik pak?	Saya menjabat sebagai Kepala Subbag Umum & Kepegawaian di BPPKAD Kabupaten Gresik baru 4 tahun ini mbak, saya diangkat pada tahun 2019. Tugas saya disini sebagai pelaksana apa yang sudah diatur oleh Badan Kepegawaian Pusat, instansi hanya mengimplementasikan dan mengatur hal yang memang perlu diatur, untuk rencana terkait kepegawain secara mendalam seperti program pelatihan sudah ada rancangan dari Badan Pusat Kepegawaian SDM tersendiri.
2.	Pak saya mau bertanya seputar program pelatihan yang diterapkan di instansi ini, sebenarnya apakah pelatihan sangat penting ya pak bagi instansi?	Sangat penting mbak karena program pelatihan ini adalah langkah awal dari terwujudnya tujuan instansi. Sangat berguna untuk meningkatkan keahlian/ <i>skill</i> pegawai yang berkaitan dengan pekerjaan agar kualitas performa mereka itu meningkat sehingga dapat memberikan manfaat bagi kemajuan instansi.

3.	Bagaimana dengan perencanaan program pelatihan pegawai periode kepengurusan Bapak?	Perencanaan program pelatihan itu selalu ada di tiap tahun sudah ada target capaian untuk program pelatihan itu sendiri. Pelaksanaan kebutuhan tersebut disesuaikan dengan situasi dan kondisi. Bagian yang merencanakan pelatihan ini dari pusat kepegawaian dan kami hanya melaksanakan program apa yang dirancang oleh pusat kepegawaian.
4.	Menurut Bapak apa manfaat dan tujuan penyelenggaraan program pelatihan bagi instansi?	Manfaat diadakannya program pelatihan untuk menghindari kegagalan dan menutupi kesenjangan suatu pekerjaan/tugas yang distandardkan instansi dengan actual kompetensi pegawai; agar pegawai yang berkompeten menjadi lebih baik dan saling bertukar pikiran; serta adanya program pelatihan ini rencana/target instansi akan lebih tercapai. Selain itu harapan kami adanya program pelatihan rutin di setiap periode instansi dapat meningkatkan kecakapan, keefektivan dan keefisiensian pegawai dalam bekerja, agar pegawai juga lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya.
5.	Berkaitan dengan manfaat program pelatihan, apa saja yang didapat dari program ini pak?	Nah berkaitan dengan tujuannya meningkatkan kemampuan dan kinerja pegawai memang instansi akan mempertahankan pegawai-pegawai yang berkualitas, jadi bagi pegawai yang tidak mengikuti alur maka akan kalah dengan persaingan dunia kerja, jadi terus mengasah diri, kemampuan diri. Jadi harus seperti itu, semakin <i>good</i> dalam bekerja maka instansi juga akan loyal kepada pegawai. Jadi transparan sekali antara pegawai dengan instansi, hasil yang didapat sesuai dengan kinerja yang diberikan tersebut. Dengan program ini agar pegawai dapat meningkatkan kedisiplinan dan loyalitas dalam segala hal itu membuat kerja lebih maksimal. Di dunia kerja manapun jika kedisiplinan dan loyalitas pegawai belum baik maka instansi tidak akan berkembang. Kedisiplinan itu wajib untuk pengembangan karir, jika pegawai tidak ingin

		berkembang karirnya maka tidak perlu disiplin dan loyal dalam bekerja.
6.	Metode pelatihan apa saja yang telah dilaksanakan ya Pak?	Semua pegawai itu pada dasarnya mendapatkan pelatihan semua, akan tetapi tergantung pelatihan apa yang mereka dapatkan, lalu pegawai kerap mengalami pergantian divisi jadi pelatihan dilakukan sekaligus mempraktekkan langsung dalam pekerjaan. Selain itu diadakan program seminar dan mentoring di dalam ruangan jadi itu berlaku untuk masing-masing divisi bahkan seluruh SDM untuk pembaharuan pengetahuan. Lalu selama pandemic Covid-19 2 tahun lalu itu pelatihan menggunakan sistem online, jadi seluruh pembelajaran memanfaatkan teknologi IT seperti <i>Zoom</i> , <i>Google Meet</i> , <i>Live Youtube</i> , dan <i>Video Training</i> .
7.	Apakah ada pelatihan khusus untuk pegawai tertentu selama ini pak?	Pelatihan khusus itu biasanya disebut diklat kepemimpinan, ada pelatihan kepemimpinan pengawas dan pelatihan kepemimpinan administrator, atau disingkat PKP dan PKA. Jadi PKP itu pelatihan struktural kepemimpinan pengawas yang sudah diatur permen mengenai manajemen pegawai negeri sipil, tujuannya untuk mengembangkan kompetensi peserta dalam rangka memenuhi standar kompetensi manajerial pengawas, hasil akhir pelatihan ini nanti bagaimana seorang pemimpin memiliki kompetensi yaitu pengetahuan, keterampilan dan sikap seorang PNS yang dapat diamati, diukur dan dibebankan dalam tugasnya mbak. Sedangkan kalau PKA itu pelatihan struktural kepemimpinan administrator yang sudah diatur permen mengenai manajemen pegawai yang bertujuan mengembangkan kompetensi peserta dalam rangka memenuhi standar kompetensi manajerial administrator, jadi hasilnya untuk menjamin terlaksana

		akuntabilitas jabatan administrator mbak. PKP dan PKA ini memiliki 4 agenda penting yaitu agenda kepemimpinan pancasila, agenda kepemimpinan pelayanan, agenda pengendalian pekerjaan dan agenda aktualisasi kepemimpinan.
8.	Lalu metode seperti apa yang dilaksanakan untuk pelatihan khusus itu pak?	Jadi PKP dan PKA ini dilakukan melalui proses <i>Blended Learning</i> istilahnya, campuran pembelajaran klasikal dan non klasikal, kalau pembelajaran klasikal biasa dilakukan secara langsung dan tatap muka gitu mbak sedangkan non klasikal bisa dalam bentuk <i>E-Learning</i> maupun mentoring atau bimbingan ditempat kerja. Lalu PKP dan PKA ini memiliki 4 agenda penting yaitu agenda pimpinan pancasila, agenda pimpinan pelayanan, agenda pengendalian pekerjaan dan agenda aktualisasi kepemimpinan.
9.	Menurut Bapak apakah program tersebut benar sesuai dengan kebutuhan pegawai?	Lebih tepatnya bukan kebutuhan pegawai, namun pelatihan harus sesuai kemampuan pegawai dengan kebutuhan instansi. Program pelatihan dilaksanakan karena adanya kebutuhan instansi, bukan kebutuhan pegawai. Karena kalau ada pegawai yang menurut instansi kurang, berarti akan kami <i>coaching</i> pegawai itu karena dia tidak sesuai standart kinerja instansi, berartikan itu sesuai kebutuhan instansi.
10.	Menurut Bapak apa dengan adanya program pelatihan ini apakah dapat meningkatkan kinerja pegawai pak?	Tentu saja mbak, instansi mengupayakan hal itu, pengembangan itu berbasis lurus dengan prestasi kerja seorang pegawai. Jadi jika pegawai tersebut ingin dapat terus meningkatkan kualitas kerjanya pasti berdampak pada prestasi pegawai itu sendiri. Menurut saya ada berbagai cara yang dilakukan agar meningkatkan potensi diri dalam bekerja yaitu seperti mengikuti pelatihan yang diadakan instansi dan yang terpenting harus ada kemauan dari diri sendiri mbak.

11.	Apakah instansi menyediakan fasilitas untuk menunjang program pelatihan?	Ya. Instansi menyediakan fasilitas seperti materi, pelatih dan media. Itu sudah keharusan bagi instansi untuk memfasilitasi para pegawai dalam program ini. Di dalam sebuah badan atau instansi ini ada inventaris sendiri yang mengurus fasilitas-fasilitas yang dibutuhkan pegawai.
12.	Apakah ada evaluasi untuk program pelatihan pak?	Selalu ada evaluasi. Evaluasi yang kami lakukan adalah dengan menilai kinerja pegawai lebih meningkat dan produktif atau tidak, dan yang paling penting adalah hasil. Jika memang setelah diadakannya program pelatihan untuk menunjang kinerja maka setelah itu kami akan adakan evaluasi untuk memastikan apakah pegawai benar-benar paham dan mengerti. Jadi pertama evaluasi tahap reaksi mbak, tahap reaksi pembelajaran tahap ini untuk mengukur bagaimana reaksi pegawai terhadap materi pada program yang diberikan, berupaya menggali informasi bagaimana pegawai bisa meningkatkan keahlian, pengetahuan, sikap dan komitmen pegawai dalam melakukan pekerjaannya dari program pelatihan dan pengembangan yang diikuti. Selanjutnya tahap perilaku jadi evaluator melihat seberapa pegawai mengimplementasikan hasil program pelatihan dan pengembangan pegawai yang pegawai ikuti kedalam pekerjaannya sehari-hari. Lalu yang terakhir itu tahap hasil mbak, jadi tahap ini melihat hasil yang diukur yakni pencapaian individu masing-masing pegawai dan pencapaian instansi keseluruhan.
13.	Lalu hasil apa yang didapatkan setelah melakukan program pelatihan tersebut Pak?	Banyak hasil yang telah didapatkan Instansi dari program ini salah satunya peningkatan kinerja para pegawai, kemampuan, keterampilan, kualitas, pengetahuan dari pegawai semakin meningkat, capaian dan

		produktivitas pun juga meningkat, sehingga kinerja lebih efektif. Walaupun pada 2 tahun terakhir mengalami kendala dalam program ini namun sebisa mungkin program ini dapat memperbaiki kualitas SDM semakin baik untuk kedepannya.
14.	Apakah selama dilakukan program pelatihan selalu membuahkan hasil yang maksimal pak?	Walaupun program pelatihan pegawai rutin dilakukan namun tidak selalu membuahkan hasil yang maksimal mbak, terjadi penurunan dan ada kenaikan dari hasil program tersebut. Tetapi instansi selalu mengupayakan yang terbaik untuk para pegawai dan tetap fokus pada tujuan mbak.
15.	Apakah keefektifan program pelatihan SDM ini sangat penting bagi Instansi?	Sangat penting. Dengan adanya efektivitas tersebut kami dapat mengetahui apakah pelatihan yang dilakukan efektif atau tidak, sesuai kebutuhan Instansi atau tidak, seperti itu mbak. Pentingnya keefektifan suatu program agar program yang dilaksanakan berjalan sesuai ekspektasi dan menghasilkan hasil yang lebih baik.
16.	Kira-kira apakah ada kendala/hambatan selama dilakukannya pelatihan?	Terdapat kendala saat pandemi Covid-19 yang berdampak pada pelaksanaan program pelatihan mbak, lalu minimnya redistribusi anggaran sehingga sulitnya akses pada 2 tahun terakhir sehingga berdampak pada pelaksanaan program ini.
17.	Baik Pak, saya rasa cukup untuk wawancaranya. Terimakasih Bapak atas waktu dan informasinya.	Baik mba, sama-sama, kalau masih ada yang perlu ditanyakan jangan sungkan tanyakan saja mba, InsyaAllah saya bisa bantu..

TRANSKRIP WAWANCARA

Interviewer : Difa Aulia Salsabella Islami (Peneliti)

Narasumber : Ibu Chaniek (Pegawai Sekretariat BPPKAD Kabupaten Gresik)

Lokasi : Kantor BPPKAD Kabupaten Gresik

Hari, tanggal : Rabu, 12 Oktober 2022

Waktu : 13.00 WIB – Selesai

No	Pertanyaan	Jawaban
1.	Kalau boleh tau Bu Chaniek sudah berapa lama menjabat sebagai pegawai sekretariat BPPKAD Kabupaten Gresik?	Sudah 6 tahun mbak saya menjabat di posisi sekretariat ini. Saya diangkat menjadi pegawai disini langsung penempatan di sekretariat ini.
2.	Mengenai program pelatihan yang dilaksanakan setiap tahun di instansi apa setiap periode pergantian Kasubbag Kepegawaian rancangan program pelatihannya berbeda atau tidak bu?	Jadi program pelatihan itu sebenarnya dirancang dan diatur oleh pusat kepegawaian SDM mbak, jadi kami intansi hanya melaksanakan dan meimplementasikan apa yang sudah di aturkan oleh pusat kepegawaian. Program pelatihan sudah ada porsinya masing-masing setiap intansi, karena setiap instansi kan tugasnya berbeda-beda. Jadi pusat sudah merancang pelatihan lalu disampaikan kepada intansi terkait lalu kami melaksanakan program tersebut.
3.	Sebenarnya apakah program pelatihan sangat penting bagi instansi ya Bu?	Sangat penting mbak bahkan program pelatihan adalah suatu keharusan bagi instansi.
4.	Manfaat yang diperoleh dari program pelatihan itu bagaimana saja bu?	Manfaatnya banyak mbak, itu adalah suatu kebutuhan dalam dunia kerja, untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan para pegawai, lebih meningkatkan tanggung jawab dalam bekerja apalagi dalam perkembangan zaman seperti ini kita para pegawai harus mampu bersaing, contohnya dulu semua

		<p>pendaftaran dan transaksi terkait perpajakan disini masih manual, menggunakan form pendaftaran berupa kertas yang ditulis secara manual dan prosesnya pendaftaran yang lumayan menguras waktu, setelah berkembangnya zaman pendaftaran dan transaksi terkait perpajakan telah dilakukan secara <i>online</i> diantaranya adalah <i>user e-bphtb, e-spop</i> yang telah dirancang sebaik mungkin itu masih beberapa dari banyaknya layanan untuk para konsumtif, kalau untuk pegawai banyak sistem yang baru diterbitkan contohnya sistem baru penilaian kinerja pegawai dalam instansi, lalu sistem lainnya penunjang pekerjaan. Lalu manfaat selanjutnya dapat mengurangi kegagalan dan kecelakaan kerja, jadi diadakan program pelatihan dan pengembangan dapat mengurangi hal yang tidak diinginkan mbak, yang penting dalam bekerja itu kenyamanan dan keamanan. Jadi cara meminimalisir hal tersebut yang dengan meningkatkan keamanan dan kenyamanan tempat kerja, dan pegawai harus menjaga hal itu mbak. Selanjutnya membentuk loyalitas, sikap dan kerjasama pegawai mbak, maka dari itu yang namanya bekerja ya kita harus bekerja secara maksimal, jika dalam bekerja tidak maksimal siap-siap kalah saing dalam dunia kerja siap-siap dilengserkan dan akan kalah dengan perkembangan zaman. Dalam bekerja juga sangat penting sekali kerjasama atau interaksi satu sama lain agar tidak ada miss komunikasi dalam bekerja.</p>
5.	Bentuk pelatihan seperti apa yang diberikan pada pegawai selama ini bu?	<p>Program pelatihan sebenarnya sama seperti pelatihan sebelum-sebelumnya mbak, cuma yang membedakan terkait pembaharuan materi, seputar itu saja. Berhubung saya cukup lama di divisi ini jadi saya biasanya mentoring junior saya dan mengawasi mereka, selanjutnya ada</p>

		ada jadwal tersendiri ketika program baru kami harus mengikuti <i>live streaming</i> yang diberikan seperti pembaharuan sistem, lalu pelatihan teknis terkait kerjaan. Biasanya juga mengikuti pelatihan seperti forum diruangan lt.2 itu terkait seminar dan materi baru biasanya itu masing-masing divisi, kadang juga menyeluruh.
6.	Menurut Bu Chaniek apakah program tersebut benar sesuai dengan kebutuhan pegawai?	Lebih ke kebutuhan instansi sih mbak, lebih tepatnya kebutuhan instansi untuk pegawai. Menurut saya sesuai dan Alhamdulillah kinerja menjadi meningkat mbak itu juga timbul dari kesadaran individual juga.
7.	Apakah instansi menyediakan fasilitas untuk menunjang program ini bu?	Instansi selalu menyediakan fasilitas untuk menunjang program ini agar berjalan dengan lancar dan nyaman. Itu sudah kewajiban instansi mbak, jadi peserta/pegawai tidak perlu merisaukan akan hal tersebut.
8.	Selama ini apakah program pelatihan ada kendala atau hambatan dalam pelaksanaannya bu?	Ada kendala mbak saat pandemic Covid-19 itu sulitnya akses untuk melaksanakan program ini kalau tidak salah 2 tahun terakhir, banyak pegawai yang WFH dan cuti dikarenakan terdampak Covid-19. Lalu AKD yang kurang sesuai pada saat ini, namun sebisa mungkin kendala itu segera diatasi.
9.	Jika program pelatihan ini dapat meningkatkan kinerja pegawai apakah berpengaruh dengan jenjang karir bu?	Iya jelas sangat berpengaruh mbak, misalnya ketika saat ini menjabat sebagai pelaksana penatausahaan bisa naik lagi diatasnya jadi kasubbag pelaksana penatausahaan. Jadi semua tergantung individu masing-masing, mau berprestasi dan ada kemauan pasti dia juga akan mudah berkembang dilingkungan kerja dan pastinya instansi juga akan memberikan <i>feedback</i> terhadap pegawai yang kinerjanya baik dan berprestasi. Jadi terus mengasah kemampuan diri, jadi jika ada yang terbaru harus segera dikejar <i>update</i> , serta <i>knowledge</i> nya juga harus di <i>update</i> semakin <i>up</i> dan bertahan.

10.	Apakah ada evaluasi untuk program pelatihan bu?	Evaluasi untuk program pelatihan itu biasanya ada tim tersendiri untuk menilai hasil kerja. Jadi pastinya ada beberapa tahapan dalam penilaian kinerja itu, biasanya itu dinilai dari tanggapan pembelajaran lalu ke perilaku yang akhirnya dapat dinilai.
11.	Baik Bu Chaniek, saya rasa cukup untuk wawancaranya. Terimakasih Bu atas waktu dan informasinya.	Sama-sama mba, kalau ada yang perlu ditanyakan lagi Tanya saja mba..

TRANSKRIP WAWANCARA

Interviewer : Difa Aulia Salsabella Islami (Peneliti)

Narasumber : Bapak Ghozy (Pegawai Umum Kepegawaian BPPKAD Kab. Gresik)

Lokasi : Kantor BPPKAD Kabupaten Gresik

Hari, tanggal : Rabu, 19 Oktober 2022

Waktu : 15.00 WIB – Selesai

No	Pertanyaan	Jawaban
1.	Kalau boleh tau Bapak Ghozy sudah berapa lama menjabat sebagai pegawai kepegawaian umum BPPKAD Kabupaten Gresik?	Sudah 7 tahun mbak saya menjabat di posisi sekretariat ini. Saya diangkat menjadi pegawai disini awalnya di Subbag Perbendaharaan lalu saya rotasi di Kepegawaian baru 2 tahun ini mbak.
2.	Mengenai program pelatihan yang dilaksanakan setiap tahun di instansi apa setiap periode pergantian Kasubbag Kepegawaian rancangan program pelatihannya berbeda atau tidak pak?	Intansi hanya pelaksana saja mbak semua sudah diatur oleh pusat kepegawaian, sebenarnya sama program pelatihan itu cumin sistem dan materi berbeda disetiap divisi mbak dan juga mentoring nya.
3.	Apakah program pelatihan sangat penting bagi instansi dan apa manfaatnya menurut bapak?	Penting mbak karena program ini sangat dibutuhkan instansi untuk SDM mengingat banyak tuntutan dalam pencapaian strategis pada instansi. Ada metode dan sistem kerja baru juga yang perlu dipelajari, kalau tidak training akan sulit dalam mengembangkan <i>skill</i> mbak. Instansi akan mempertahankan pegawai-pegawai yang berkualitas pastinya, kalau tidak sesuai alur pasti akan tergeser dalam persaingan. Selain itu sikap loyalitas pegawai dan tanggung jawab harus lebih ditekankan, biasanya pegawai kalau sudah bekerja lama itu merasa bosan dan acuh maka dari itu kesadaran individu dan kerjasama dalam tim harus ditingkatkan. Selain itu juga meningkatkan pengembangan karir pegawai karena harapanb dari program

		ini SDM jadi semakin unggul dan dapat menunjang karir.
4.	Bentuk pelatihan seperti apa yang diberikan pada pegawai selama ini pak?	Dulu saya ketika awal menjabat saya langsung bekerja sekalian training mbak jadi ada senior yang mengawasi dan membimbing saya, juga saya sebagai asisten dari atasan pada saat itu, kerap beberapa minggu jika ada program kerja yang baru itu ada program <i>E-Learning</i> jadi live melalui IT dengan mentor lalu diplikasikan saat bekerja. Seminar dan bimtek juga dilakukan mbak itu sudah program wajib yang dijalani utk SDM disini. Setiap ada pembaharuan memang harus disosialisasikan dan dilatih kepada setiap pegawai, karena kalau tidak bagaimana bisa memberikan edukasi atau pemahaman agar memudahkan.
5.	Menurut Bapak apakah program tersebut benar sesuai dengan kebutuhan pegawai?	Sesuai AKD mbak tapi ada materi pelatihan yang umum dan harus diikutsertakan seluruh divisi di kantor. Namun kerap program pelatihan dilakukan secara menyeluruh seperti itu sasarannya seluruh SDM tapi ada pula sesuai AKD.
6.	Apakah instansi menyediakan fasilitas untuk menunjang program ini pak?	Pasti disediakan instansi mbak namun saat pandemi Covid-19 ditiadakan dikarenakan untuk melaksanakan program ini, banyak yg WFH hingga berdampak pada minimnya produktivitas kinerja SDM mbak.
7.	Selama ini apakah program pelatihan ada kendala atau hambatan dalam pelaksanaannya pak?	Kendala karena pandemi Covid-19 mbak itu sangat sulit dalam hal produktivitas kinerja, mau melaksanakan program ini pun juga sulit paling tidak saat itu program dilaksanakan full online, kerja pun juga WFH mbak, pelayanan juga online semua, mengingat yang terdampak saat itu sangat banyak apalagi kantor kami kerap keluar masuk <i>Customer</i> dan bersebalahan dengan Dinas Kesehatan jadi apapun sulit pada saat itu. Selain itu, minim anggaran dikarenakan instansi

		sulit redistribusi anggaran program pelatihan jadi dampaknya ke kinerja SDM mbak
8.	Jika program pelatihan ini dapat meningkatkan kinerja pegawai apakah berpengaruh dengan jenjang karir pak?	Iya jelas sangat berpengaruh mbak, misalnya ketika saat ini menjabat sebagai pelaksana penatausahaan bisa naik lagi di atasnya jadi kasubbag pelaksana penatausahaan. Jadi semua tergantung individu masing-masing, mau berprestasi dan ada kemauan pasti dia juga akan mudah berkembang di lingkungan kerja dan pastinya instansi juga akan memberikan <i>feedback</i> terhadap pegawai yang kinerjanya baik dan berprestasi. Jadi terus mengasah kemampuan diri, jadi jika ada yang terbaru harus segera dikejar <i>update</i> , serta <i>knowledge</i> nya juga harus di <i>update</i> semakin <i>up</i> dan bertahan.
9.	Menurut Bapak apa dengan adanya program pelatihan ini apakah dapat meningkatkan kinerja pegawai pak?	Saya lihat hasil rekapitulasi penilaian kinerja pegawai pada 2 tahun terakhir mengalami peningkatan mbak setelah penurunan pada tahun sebelumnya karena adanya kendala-kendala tersebut. sempat mengalami peningkatan lagi sampai tahun ini. Saya harap capaian kinerja semakin lebih baik dan efektif, sebisa mungkin meminimalisir terjadinya kendala dan hambatan-hambatan untuk kedepannya.
10.	Apakah ada evaluasi untuk program pelatihan pak?	Kalau evaluasi saya kurang faham mbak tapi yang pasti evaluasi itu ada beberapa tahapan untuk mengetahui hasil pelatihan ini dapat meningkatkan produktivitas atau tidak
11.	Saya rasa cukup wawancara kali ini pak, terimakasih telah meluangkan waktu.	Ya mbak sama-sama kalau ada yang perlu ditanyakan, jangan sungkan-sungkan mbak..

JADWAL PENELITIAN

No.	Kegiatan Penelitian	Waktu (Bulan)						
		6	7	8	9	10	11	12
1	Persiapan penyusunan proposal penelitian	√						
2	Bimbingan penyusunan proposal penelitian		√					
3	Seminar proposal penelitian			√				
4	Pengumpulan data primer dan data sekunder				√	√		
5	Pengolahan data dan analisis data						√	
6	Penyusunan hasil laporan hasil penelitian						√	
7	Ujian hasil penelitian (skripsi)							√



PRODI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH GRESIK



Nomor : 275/ IL.3.UMG /Man/ A/2022
Lampiran : -
Perihal : *Ijin Penelitian Skripsi/ Permohonan Data*

Kepada Yth :
Kantor BPPKAD Gresik
Jl. Dr. Wahidin Sudiro Husodo No.245 Gresik
Di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat. Berkenaan dengan tugas penulisan Skripsi oleh mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Gresik:

Nama : **Difa Aulia Salsabella Islami**
No. Registrasi : 18 0301 060
Semester : VIII
Alamat : Perum. Banjarsari Permai Blok E No 19 E Manyar
Judul Skripsi : **Makna Pelatihan Dan Pengembangan Pegawai Bagi Peningkatan Kinerja Pada BPPKAD Kabupaten Gresik**

Kami berharap bantuan untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami dalam melakukan penelitian guna memperoleh bahan-bahan untuk menyusun skripsi pada Perusahaan/Instansi yang Bapak / Ibu pimpin.

Perlu kami sampaikan bahwa bahan-bahan yang diperoleh tidak akan dipergunakan untuk hal-hal yang merugikan Perusahaan / Instansi Bapak / Ibu.

Demikian atas bantuan dan kerjasamanya kami sampaikan banyak terima kasih

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Gresik, 14 Maret 2022
Ketua Program Studi,

Maulidah Amalina Rizqi, S.E., MM

Tembusan:
1. Arsip



**PEMERINTAH KABUPATEN GRESIK
BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN, PENELITIAN DAN
PENGEMBANGAN DAERAH**

Jl. Dr. Wahidin Sudirohusodo No. 245 Telp. 3952825 – 30 psw. 209, 3952812
Website : <http://bappeda.gresik.go.id> email : bappeda@gresikkab.go.id
GRESIK

Gresik, 13 Mei 2022

Nomor : 070/225/437.71/2022
Sifat : Penting
Lampiran : 1 (Satu) Berkas
Perihal : Rekomendasi Izin Penelitian/
Survey/Riset/KKN/PKL

Kepada
Yth. Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Gresik
di –
Gresik

Dasar :

1. Peraturan Daerah Kabupaten Gresik Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kabupaten Gresik;
2. Peraturan Bupati Gresik Nomor 38 Tahun 2019 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Gresik;
3. Surat dari Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Gresik Nomor: 275/IL.3.UMG/Man/A/2022 tanggal 14 Maret 2022 Perihal Permohonan Ijin Penelitian.

Maka dengan ini Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Gresik menyatakan tidak keberatan atas dilakukannya kegiatan yang dilakukan oleh:

- | | | |
|---|---|--|
| 1. Nama | : | Difa Aulia Salsabella Islami |
| 2. NIM/NIK/NIDN | : | 180301060 |
| 3. Pekerjaan | : | Mahasiswa |
| 4. Alamat | : | Banjarsari Permai Blok E/19 RT/RW: 09/02,
Ds. Banjarsari, Kec. Manyar, Kab. Gresik |
| 5. Keperluan dilakukannya Penelitian/Survey/Riset/KKN/PKL | : | Untuk Melaksanakan Penelitian dengan Judul "Makna Pelatihan dan Pengembangan Pegawai Bagi Peningkatan Kinerja Pda BPPKAD Kabupaten Gresik" |
| 6. Tempat melakukan Penelitian/Survey/Riset/KKN/PKL | : | Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kab. Gresik |
| 7. Waktu Pelaksanaan Penelitian/Survey/Riset/KKN/PKL | : | 17 Mei 2022 - 01 Juli 2022 |
| 8. Peserta/Pengikut | : | - |

Dalam melakukan kegiatan Penelitian/Survey/Riset/KKN/PKL agar memperhatikan hal-hal sebagai berikut :

1. Sebelum dan setelah dilaksanakannya Penelitian/Survey/Riset/KKN/PKL diwajibkan melapor kepada Instansi terkait;
2. Tidak diperkenankan melaksanakan kegiatan lain diluar kegiatan Penelitian/ Survey/ Riset/ KKN /PKL yang dilakukan;
3. Setelah melakukan Penelitian/Survey/Riset/KKN/PKL selambat - lambatnnya 1 (satu) bulan agar menyerahkan 1 (satu) ex. / buku hasil Penelitian/Survey/Riset/KKN/PKL kepada Bupati Gresik melalui Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Gresik;
4. Dalam pelaksanaan wajib mematuhi Protokol Kesehatan sesuai dengan Peraturan yang berlaku.

Demikian rekomendasi ijin Penelitian/Survey/Riset/KKN/PKL ini dibuat, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

**An.KEPALA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN,
PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN DAERAH
KABUPATEN GRESIK
Kabid. Penelitian dan Pengembangan**



DHIANNITA TRIASTUTI, S.T

Pembina

NIP. 19730416 199901 2 002

Tembusan :

1. Yth. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kab. Gresik;
2. Yth. Kepala Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kab. Gresik;
3. Arsip.

JADWAL PENELITIAN

No.	Kegiatan Penelitian	Waktu (Bulan)						
		6	7	8	9	10	11	12
1	Persiapan penyusunan proposal penelitian	√						
2	Bimbingan penyusunan proposal penelitian		√					
3	Seminar proposal penelitian			√				
4	Pengumpulan data primer dan data sekunder				√	√		
5	Pengolahan data dan analisis data						√	
6	Penyusunan hasil laporan hasil penelitian						√	
7	Ujian hasil penelitian (skripsi)							√

HASIL CEK PLAGIASI

Plagiarism Detector v. 1991 - Original
15:45:52

Analyzed document: Difa Aulia Salsabella-1803012

Suwarno Si

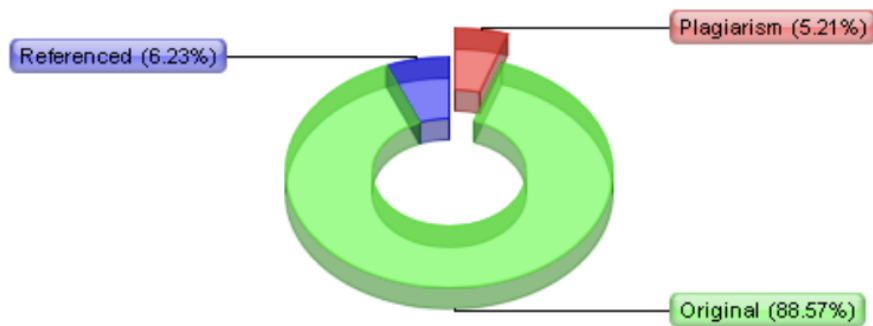
Comparison Preset: Rewrite

Check type: In

[tee_and_enc_string] [t

Detailed document

Relator



Distributic

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT



PENGEMBANGAN BISNIS DAN INOVASI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH GRESIK



SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan nama yang di bawah ini:

Nama : Difa Aulia Salsabella Islami
NIM : 180301223
Fakultas / Prodi : Ekonomi dan Bisnis / Manajemen
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Gresik
Judul Skripsi : Efektivitas Program Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja pada Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPPKAD) Kabupaten Gresik.

Telah melakukan pengecekan plagiasi BAB 1-5 dengan hasil:

Referensi : 6,23%
Original : 88,57%
Plagiarism : 5,21%

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Gresik, 27 Desember 2022
Kepala Pengembangan Bisnis dan Inovasi FEB UMG

Nur Cahyadi, S.ST., MM.
NIP: 11711907254

SURAT KEABSAHAN DATA

Yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : DIFA AULIA SALSABELLA ISLAMI

NIM : 180301223

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Instansi : Universitas Muhammadiyah Gresik

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa seluruh data yang saya input serta lampiran-lampiran dalam penulisan ini adalah benar dan kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Apabila dikemudian hari ditemukan dan/atau dibuktikan adanya penipuan/kesalahan pada data yang disebabkan oleh pengisian data yang tidak sesuai atas data yang kami sampaikan, maka saya tidak akan menuntut perubahan data.

Demikian surat pernyataan kebenaran dan kebasahan data ini saya buat untuk digunakan sebagaimana mestinya dan saya ucapkan terimakasih.

Gresik, 14 Desember 2022



DIFA AULIA SALSABELLA ISLAMI

PERMOHONAN MENJADI INFORMAN

Kepada Yth.
Bapak/Ibu Calon Informan Penelitian
Di Wilayah Kerja Badan Pendapatan,
Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah
Kabupaten Gresik

Dengan Hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : DIFA AULIA SALSABELLA ISLAMI

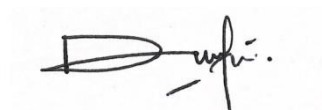
NIM : 180301223

Saya adalah mahasiswi Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Gresik yang sedang melakukan penelitian dengan judul **Efektivitas Program Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Pada Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPPKAD) Kabupaten Gresik.**

Penelitian ini tidak menimbulkan akibat yang merugikan Bapak/Ibu sebagai Informan dan kerahasiaan informasi yang diberikan akan terjaga serta hanya digunakan untuk kepentingan penelitian. Apabila Bapak/Ibu menyetujui, maka saya mohon kesediaannya untuk menandatangani persetujuan dan menjawab pertanyaan-pertanyaan yang diajukan peneliti. Atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu informan, Saya ucapkan terimakasih.

Gresik, 24 Agustus 2022

Peneliti



DIFA AULIA SALSABELLA ISLAMI

LEMBAR PERSETUJUAN MENJADI INFORMAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bersedia menjadi informan dalam penelitian yang dilakukan oleh saudari **Difa Aulia Salsabella Isl**, yang berjudul **Efektivitas Program Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Pada Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPPKAD) Kabupaten Gresik.**

Saya memahami bahwa penelitian ini tidak akan berakibat negatif terhadap diri saya dan akan dijaga kerahasiaannya oleh peneliti serta hanya digunakan untuk kepentingan penelitian. Oleh karena itu, saya bersedia menjadi informan dalam penelitian ini.

Demikian surat pernyataan ini saya buat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

DOKUMENTASI WAWANCARA

