

DAFTAR PUSTAKA

- Andalib, E. (2024). *Semi-Structured Interviews as the Foundation for Interdisciplinary Research About the Built Environment, Health, and Happiness*. 693–703. https://doi.org/10.18485/arh_pt.2024.8.ch80
- Andrade, C. (2021). The Inconvenient Truth About Convenience and Purposive Samples. *Indian Journal of Psychological Medicine*, 43(1), 86–88. <https://doi.org/10.1177/0253717620977000>
- Anguera, M. T., Blanco-Villaseñor, A., Jonsson, G. K., Losada, J. L., & Portell, M. (2019). Editorial on the research topic Systematic Observation: Engaging researchers in the study of daily life as it is lived. *Frontiers in Psychology*, 10(APR), 1–3. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00864>
- ARSLAN, E. (2022). Validity and Reliability in Qualitative Research. *Pamukkale University Journal of Social Sciences Institute*. <https://doi.org/10.30794/pausbed.1116878>
- Asiva Noor Rachmayani. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif* (C. syakir M. Press (ed.)). CV. syakir Media Press.
- Bakkalbasioglu, E. (2020). How to access elites when textbook methods fail: Challenges of purposive sampling and advantages of using interviewees as “fixers.” *Qualitative Report*, 25(3), 688–699. <https://doi.org/10.46743/2160-3715/2020.3976>
- Chachar, S., Lothi, F., & Naz, N. (2022). Comparative Study in the Light of Herzberg’S Two Factor Theory of Job Satisfaction Among Academic Staff in Public and Private Sector Universities of Islamabad. *Journal of Social Sciences and Humanities*, 61(2), 91–112. <https://doi.org/10.46568/jssh.v61i2.635>
- Cho, W., Choi, S., & Choi, H. (2023). Human Resources Analytics for Public Personnel Management: Concepts, Cases, and Caveats. *Administrative Sciences*, 13(2). <https://doi.org/10.3390/admsci13020041>
- Christodoulou, E., van Smeden, M., Edlinger, M., Timmerman, D., Wanitschek, M., Steyerberg, E. W., & Van Calster, B. (2021). Adaptive sample size determination for the development of clinical prediction models. *Diagnostic and Prognostic Research*, 5(1). <https://doi.org/10.1186/s41512-021-00096-5>
- Cowger, T., & Tritz, J. (2019). Narrative analysis research: A tool for extension educators. *Journal of Extension*, 57(6). <https://doi.org/10.34068/joe.57.06.01>

- Dau, L. Van, & Ninh, L. Van. (2023). Innovating Teaching Methods to Improve The Quality of Human Resources: Necessity and Challenges. *Global Academic Journal of Humanities and Social Sciences*, 5(02), 83–88. <https://doi.org/10.36348/gajhss.2023.v05i02.007>
- Desjardins, F., Jean, É., & Bredillet, C. (2022). Opening the black box of project team members' competencies improvement in a public sector organization for a successful transition to the project society. *Project Leadership and Society*, 3(November). <https://doi.org/10.1016/j.plas.2022.100074>
- Ishibashi, H., & Hino, H. (2020). Stopping criterion for active learning based on deterministic generalization bounds. *Proceedings of Machine Learning Research*, 108, 386–397.
- Kahfi, F. (2022). Exploring the Impact of Digital Technology on Employee Adaptation and Organizational Performance. *Journal of Management and Administration Provision*, 2(2), 37–43. <https://doi.org/10.55885/jmap.v2i2.183>
- Karastathis, D., Yfantidou, G., Kormikiari, S., Gargalianos, D., & Kalafatzi, A. (2021). Sampling in management studies of public organizations: Elite orientation model vs. multiple informants model. *Emerging Science Journal*, 5(2), 221–232. <https://doi.org/10.28991/esj-2021-01272>
- KemenPANRB. (2025). *Pemerintah Optimalkan Pelayanan kepada Masyarakat melalui Transformasi Layanan Digital Prioritas*. Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi - Republik Indonesia. <https://menpan.go.id/site/berita-terkini/pemerintah-optimalkan-pelayanan-kepada-masyarakat-melalui-transformasi-layanan-digital-prioritas>
- Kurnia, T., Nurhaeni, I. D. A., . A., & Putera, R. E. (2022). Leveraging Agile Transformation: Redesigning Local Government Governance. *KnE Social Sciences*, 2022, 720–733. <https://doi.org/10.18502/kss.v7i5.10589>
- Kurniasih, D. (2022). Policy Strategy for Increasing The Capacity of Human Resources Leaders of The DPRD Members of Bandung Regency. *Journal of Research in Social Science and Humanities*, 2(1), 7–14. <https://doi.org/10.47679/jrssh.v2i1.20>
- Lee, J. W. (2020). Big data strategies for government, society and policy-making. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(7), 475–487. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no7.475>
- Leuhery, F. (n.d.). *Human Resource Development In Lecturers Majoring In Management*, . 272–283.
- Mendra, V. V., Isra, S. Z., Kurniawan, D., & Triana, Y. (2024). *Analisis Proses Dan*

Model Perencanaan Kebutuhan Pegawai Di Kantor Kementerian Agama Kota Padang Process Analysis and Model for Planning Employee Needs at the Padang City Ministry of Religion Office. 8116–8125.

- Papageorgiou, S. N. (2022). Visualising the results of clinical trials to draw conclusions. *Journal of Orthodontics*, 49(2), 240–243. <https://doi.org/10.1177/14653125221101911>
- Parameswaran, H. (2020). Strategic Human Resource Development – a Manoeuvre for Future Competencies. *Serbian Journal of Management*, 15(2), 353–370. <https://doi.org/10.5937/sjm15-22393>
- Purnawan, R. T., Permata, R., Muthmainnah, S., & Muljadi, M. (2023). Pengaruh Talent Management Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Comparative: Ekonomi Dan Bisnis*, 5(1), 25. <https://doi.org/10.31000/combis.v5i1.8061>
- Schaap, R., Schaafsma, F. G., Huysmans, M. A., Bosma, A. R., Boot, C. R. L., & Anema, J. R. (2022). Erratum: Correction to: A Context Analysis with Stakeholders' Views for Future Implementation of Interventions to Prevent Health Problems Among Employees with a Lower Socioeconomic Position (Journal of occupational rehabilitation (2022) 32 3 (438-451)). *Journal of Occupational Rehabilitation*, 32(4), 805. <https://doi.org/10.1007/s10926-022-10040-z>
- Schroeder, D., Luig, T., Finch, T. L., Beesoon, S., & Campbell-Scherer, D. L. (2022). Understanding implementation context and social processes through integrating Normalization Process Theory (NPT) and the Consolidated Framework for Implementation Research (CFIR). *Implementation Science Communications*, 3(1), 1–16. <https://doi.org/10.1186/s43058-022-00264-8>
- Shanti, I & Manurung, A. D. R. (2020). *Authentic Happiness As a Mediator of Learning Organization*. 2(1), 112–124. <https://doi.org/10.31933/DIJMS>
- Sumarjo, W., Setyowati, A., Haerofiatna, H., Haryadi, D., & Rozi, A. (2023). Work Motivation Antecedents: the Effect of Human Resources Development in Improving Employee Performance. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 6(3), 535. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v6i3.23745>
- Tambusai, M. K., Hastuti, N. D., & Hidayat, A. A. (2023). Analysis of Human Resource Management Towards Improving Employee Performance Maqhasid Sharia Review. *FINANSIA : Jurnal Akuntansi Dan Perbankan Syariah*, 6(2), 195–210. <https://doi.org/10.32332/finansia.v6i2.7788>
- Teixeira, P. (2024). Gary Becker's early work on *Human Capital* – collaborations and distinctiveness. *IZA Journal of Labor Economics*, 3. <https://doi.org/10.1186/s40172-014-0012-2>

- Torelli, J. (2019). On entering the field: Notes from a neophyte researcher. *Qualitative Sociology Review*, 15(3), 24–92. <https://doi.org/10.18778/1733-8077.15.3.04>
- Ummah, M. S. (2019). El problema, el objetivo, la hipótesis y las variables de la investigación. In *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 11, Issue 1).
- Upadhyay, R. (2023). The Relationship between Employee Training and development and organisational performance: An empirical Study. *PsychologyandEducation*, 55(1), 74–82. <https://doi.org/10.48047/pne.2018.55.1.04>
- Varanda, S. S., Benites, L. C., & Souza Neto, S. De. (2019). O processo de validação de instrumentos em uma pesquisa qualitativa em Educação Física. *Motrivivência*, 31(57), 1–15. <https://doi.org/10.5007/2175-8042.2019e53877>
- Yati, I., & Ayu, M. (2023). The Influence Of Training And Human Resources Development On The Performance Of Employees Of The Communications And Informatics Office OF Tulang Bawang District. *Saburai International Journal of Social Sciences and Development*, 7(2), 69–81. <https://doi.org/10.24967/saburaiijssd.v7i2.2495>

L

A

M

P

I

R

A

N

TRANSKRIP WAWANCARA

Penelitian:

Implementasi Pengembangan SDM dalam Peningkatan Kinerja Pegawai BAPPERIDA Kabupaten Kaur

IDENTITAS INFORMAN

Kode Informan	INF-01
Jabatan	Kepala Badan
Masa Kerja	18 tahun
Pendidikan Terakhir	S3 Administrasi Publik

IDENTITAS WAWANCARA

Tanggal	27 September 2025
Waktu	10.15 - 11.30 WIB
Lokasi	Ruang Kepala BAPPERIDA Kabupaten Kaur
Pewawancara	Defi Triansyah
Durasi	75 menit

BAGIAN I: PROFIL DAN PENGALAMAN KERJA

P: Baik, terima kasih. Untuk memulai, boleh Bapak ceritakan sedikit tentang latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja di BAPPERIDA?

I: Saya lulusan S2 Administrasi Publik. Sebelum menjabat sebagai Kepala BAPPERIDA, saya pernah menjabat sebagai Kepala Bidang di beberapa SKPD. Jadi saya cukup memahami dinamika birokrasi dan pentingnya perencanaan pembangunan yang terukur dan berbasis data.

P: Berapa lama Bapak telah bekerja di BAPPERIDA dan apa saja tugas pokok yang Bapak tangani saat ini?

I: Saya menjabat sebagai Kepala BAPPERIDA sejak 2 tahun yang lalu. Tugas pokok saya adalah memimpin dan mengkoordinasikan seluruh kegiatan perencanaan, penelitian, dan inovasi pembangunan daerah. Termasuk di dalamnya adalah memastikan dokumen perencanaan seperti RKPD dan Renja SKPD tersusun tepat waktu dan berkualitas.

BAGIAN II: PROGRAM PELATIHAN

P: Baik, sekarang kita masuk ke topik utama. Bapak, selama memimpin BAPPERIDA, program pelatihan apa saja yang telah dilaksanakan untuk pegawai?

I: Program pelatihan yang kami laksanakan cukup beragam, mulai dari pelatihan penyusunan RKPD, pelatihan aplikasi e-planning, pelatihan analisis data, hingga workshop tentang inovasi daerah. Namun saya akui, pelaksanaannya masih terbatas karena keterbatasan anggaran. Tidak semua pegawai bisa kami ikutkan sekaligus.

P: Bagaimana proses penentuan pegawai yang akan mengikuti pelatihan? Apakah berdasarkan kebutuhan atau ada kriteria tertentu?

I: Idealnya berdasarkan kebutuhan dan kompetensi yang diperlukan. Tapi dalam praktiknya, kadang kami juga mempertimbangkan kepentingan mendesak, misalnya ada pegawai yang harus segera menguasai aplikasi tertentu karena ditugaskan pada bidang baru. Kami juga mencoba memberikan kesempatan secara bergantian, tapi memang belum merata karena keterbatasan anggaran. Ini yang menjadi PR kami.

P: Menurut Bapak, apakah materi pelatihan yang diberikan sudah sesuai dengan kebutuhan pekerjaan pegawai?

I: Sebagian sudah, sebagian belum. Ada pelatihan yang langsung aplikatif, ada juga yang masih bersifat umum. Kami berusaha untuk lebih fokus pada pelatihan yang berbasis aplikasi dan teknologi, karena itu yang paling dibutuhkan saat ini. Namun, kadang materi yang ditawarkan oleh penyelenggara pelatihan tidak selalu cocok dengan kebutuhan teknis kami.

P: Bagaimana evaluasi Bapak terhadap efektivitas program pelatihan selama ini?

I: Jujur, kami belum memiliki sistem evaluasi yang terstruktur. Evaluasi lebih bersifat informal, melalui laporan kegiatan dan observasi langsung terhadap kinerja pegawai setelah pelatihan. Ini kelemahan kami yang harus diperbaiki. Kami ingin agar setiap pelatihan yang diikuti pegawai tidak hanya seremonial, tetapi benar-benar memberi dampak pada kinerja lembaga. Perubahan tidak bisa instan, tetapi kami berkomitmen memperbaiki terus prosesnya.

BAGIAN III: PROGRAM PENDIDIKAN LANJUTAN

P: Apakah BAPPERIDA memberikan kesempatan kepada pegawai untuk melanjutkan pendidikan formal, seperti S2 atau sertifikasi profesi?

I: Kami sangat mendukung pegawai yang ingin melanjutkan pendidikan, terutama S2 atau mengikuti sertifikasi fungsional perencana. Namun, dukungan kami masih terbatas pada izin belajar dan fleksibilitas waktu kerja. Untuk bantuan biaya, kami belum bisa memberikan karena keterbatasan anggaran. Beberapa pegawai mengambil inisiatif sendiri dengan beasiswa dari pemerintah pusat atau ikut program tugas belajar.

P: Menurut Bapak, apakah peningkatan pendidikan formal berpengaruh terhadap kinerja dan karir pegawai di BAPPERIDA?

I: Tentu sangat berpengaruh. Pegawai yang memiliki pendidikan lebih tinggi cenderung lebih analitis dan mampu memberikan masukan yang berkualitas dalam penyusunan dokumen perencanaan. Dari sisi karir, mereka juga punya peluang lebih besar untuk naik ke posisi struktural atau fungsional yang lebih tinggi.

BAGIAN IV: PENGEMBANGAN KARIR

P: Bagaimana sistem pengembangan karir yang ada di BAPPERIDA saat ini?

I: Sistem pengembangan karir kami mengikuti regulasi kepegawaian yang berlaku secara nasional. Ada jalur struktural dan jalur fungsional. Untuk yang struktural, promosi ke eselon lebih tinggi bergantung pada ketersediaan formasi dan penilaian kinerja. Untuk fungsional, kami mendorong pegawai untuk mengikuti uji kompetensi perencanaan agar bisa naik jenjang.

P: Apakah ada jalur karir yang jelas bagi pegawai? Bagaimana mekanisme promosi atau rotasi jabatan?

I: Jalur karir sudah ada, tapi implementasinya kadang terkendala formasi yang terbatas. Untuk rotasi, kami melakukannya secara berkala, terutama untuk memperluas pengalaman pegawai di berbagai bidang. Tapi rotasi ini juga harus hati-hati, karena kalau terlalu sering bisa mengganggu kontinuitas pekerjaan.

P: Apa harapan Bapak terhadap pengembangan karir pegawai di BAPPERIDA ke depannya?

I: Harapan saya, setiap pegawai memiliki peta karir yang jelas sejak awal. Mereka tahu harus mengembangkan kompetensi apa, mengikuti pelatihan apa, dan bagaimana tahapan karirnya. Ini akan membuat pegawai lebih termotivasi dan punya arah yang jelas dalam bekerja.

BAGIAN V: MOTIVASI KERJA

P: Menurut pengamatan Bapak, bagaimana motivasi kerja pegawai setelah mengikuti program pengembangan SDM?

I: Motivasi kerja memang meningkat, terutama pada pegawai yang merasa difasilitasi untuk berkembang. Namun saya juga melihat ada pegawai yang motivasinya menurun karena merasa tidak mendapat kesempatan yang sama. Ini yang menjadi tantangan kami, bagaimana menciptakan sistem yang adil dan merata.

P: Apa yang menjadi faktor pendorong utama motivasi pegawai menurut Bapak?

I: Menurut saya, pengakuan atas prestasi kerja dan kesempatan untuk berkembang adalah faktor penting. Pegawai ingin merasa dihargai dan punya ruang untuk meningkatkan kapasitasnya. Kalau dua hal itu terpenuhi, biasanya motivasi akan terjaga dengan baik.

BAGIAN VI: KINERJA ORGANISASI

P: Menurut pengamatan Bapak, bagaimana kualitas penyusunan dokumen perencanaan pembangunan selama ini?

I: Kualitas dokumen perencanaan kami terus membaik dari tahun ke tahun. Namun masih ada tantangan, terutama dalam hal ketepatan waktu dan kedalaman analisis. Beberapa dokumen masih bersifat copy-paste dari tahun sebelumnya, padahal seharusnya disesuaikan dengan kondisi terkini dan berbasis data yang valid.

P: Apakah ada peningkatan ketepatan waktu dalam penyusunan dokumen sejak adanya program pengembangan SDM?

I: Ada peningkatan, tapi belum signifikan. Keterlambatan masih sering terjadi, terutama karena koordinasi lintas SKPD yang belum optimal. Program pengembangan SDM membantu, tapi tidak cukup kalau tidak didukung oleh sistem dan budaya kerja yang disiplin.

P: Bagaimana efektivitas koordinasi lintas sektor dalam penyusunan perencanaan pembangunan?

I: Koordinasi lintas sektor masih menjadi tantangan besar kami. Setiap SKPD punya agenda dan prioritas sendiri, sehingga kadang sulit untuk menyatukan dalam satu dokumen perencanaan yang koheren. Kami terus berupaya memperkuat forum-forum koordinasi, tapi masih butuh komitmen yang lebih kuat dari semua pihak.

P: Apakah ada inovasi atau terobosan baru yang dihasilkan oleh BAPPERIDA dalam perencanaan pembangunan?

I: Kami mulai mengembangkan sistem perencanaan berbasis data digital. Ini masih tahap awal, tapi kami optimis bisa meningkatkan kualitas dan kecepatan penyusunan dokumen. Kami juga mencoba melibatkan masyarakat lebih aktif melalui forum musrenbang yang lebih partisipatif.

BAGIAN VII: TANTANGAN DAN HAMBATAN

P: Apa saja tantangan atau hambatan utama yang dihadapi dalam pelaksanaan program pengembangan SDM di BAPPERIDA?

I: Tantangan terbesar adalah keterbatasan anggaran. Kami ingin memberikan pelatihan kepada semua pegawai, tapi anggarannya tidak mencukupi. Selain itu, ada juga tantangan dalam hal mindset pegawai. Tidak semua pegawai punya semangat belajar yang sama, terutama yang sudah senior dan merasa nyaman dengan cara kerja lama.

P: Bagaimana dengan ketersediaan anggaran untuk program pengembangan SDM?

I: Anggaran untuk pengembangan SDM memang ada, tetapi tidak mencukupi untuk menjangkau seluruh pegawai. Kami harus selektif dan memprioritaskan pelatihan yang benar-benar mendesak. Ini membuat tidak semua pegawai mendapat kesempatan yang sama, dan ini yang kami sayangkan.

P: Apakah ada kendala terkait pemanfaatan teknologi informasi dalam mendukung pekerjaan?

I: Kendala ada, terutama dari sisi kesiapan SDM. Tidak semua pegawai familiar dengan teknologi baru. Infrastruktur juga masih terbatas, misalnya koneksi internet yang kadang tidak stabil. Tapi kami terus berupaya meningkatkan literasi digital pegawai melalui pelatihan-pelatihan teknis.

P: Bagaimana sistem evaluasi terhadap efektivitas program pengembangan SDM yang telah dilaksanakan?

I: Seperti yang saya sampaikan tadi, sistem evaluasi kami belum terstruktur dengan baik. Kami baru melakukan evaluasi sederhana melalui laporan kegiatan. Ke depan, kami berencana membuat sistem evaluasi yang lebih komprehensif, termasuk mengukur dampak pelatihan terhadap kinerja individu dan organisasi.

BAGIAN VIII: HARAPAN DAN REKOMENDASI

P: Menurut Bapak, apa yang perlu diperbaiki atau ditingkatkan dalam program pengembangan SDM di BAPPERIDA?

I: Yang pertama, kami perlu meningkatkan anggaran untuk pengembangan SDM agar lebih banyak pegawai yang bisa difasilitasi. Kedua, pelatihan harus lebih berbasis kebutuhan, jangan asal kirim pegawai ke pelatihan yang tidak relevan. Ketiga, harus ada mekanisme tindak lanjut dan evaluasi yang jelas setelah pelatihan. Keempat, perlu ada sistem yang memastikan pemerataan akses bagi semua pegawai.

P: Apakah ada saran atau rekomendasi khusus untuk meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi?

I: Saya merekomendasikan agar ada perencanaan jangka panjang untuk pengembangan SDM, jangan hanya sporadis. Perlu ada peta kompetensi organisasi, sehingga kita tahu gap apa yang harus ditutup. Selain itu, budaya organisasi juga perlu diperkuat, terutama dalam hal kedisiplinan, inovasi, dan orientasi pada hasil.

P: Apa harapan Bapak terhadap pengembangan SDM di BAPPERIDA ke depannya?

I: Harapan saya, BAPPERIDA memiliki SDM yang kompeten, profesional, dan siap menghadapi tantangan pembangunan daerah. Pegawai tidak hanya menjalankan tugas administratif, tapi juga mampu berpikir strategis dan menghadirkan inovasi. Dengan SDM yang kuat, saya yakin BAPPERIDA bisa menjadi motor penggerak pembangunan Kabupaten Kaur yang lebih baik.

TRANSKRIP WAWANCARA

Penelitian: Implementasi Pengembangan SDM dalam Peningkatan Kinerja Pegawai
BAPPERIDA Kabupaten Kaur

TRANSKRIP WAWANCARA INFORMAN 3 (IF-3)

PEJABAT FUNGSIONAL PERENCANA

IDENTITAS INFORMAN

Nama/Inisial : IF-3
Jabatan : Pejabat Fungsional Perencana Muda
Pendidikan : S1 Ekonomi Pembangunan
Masa Kerja : 10 tahun
Unit Kerja : BAPPERIDA Kabupaten Kaur

BAGIAN I: PROFIL DAN PENGALAMAN KERJA

P: Selamat siang, terima kasih sudah bersedia diwawancarai. Boleh Ibu perkenalkan diri dan ceritakan sedikit tentang latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja di BAPPERIDA?

I: Selamat siang Pak Defi. Saya lulusan S1 Ekonomi Pembangunan dari Universitas Bengkulu, lulus tahun 2015. Saya masuk PNS tahun 2015 dan langsung ditempatkan di BAPPERIDA. Jadi sudah 10 tahun saya di sini. Awalnya saya sebagai staf biasa, baru sekitar 4 tahun yang lalu saya mengikuti uji kompetensi dan diangkat menjadi fungsional perencana muda.

TRANSKRIP WAWANCARA

Penelitian: Implementasi Pengembangan SDM dalam Peningkatan Kinerja Pegawai
BAPPERIDA Kabupaten Kaur

TRANSKRIP WAWANCARA INFORMAN 2 (IF-2)

KEPALA BIDANG PEMERINTAHAN DAN PEMBANGUNAN MANUSIA

IDENTITAS INFORMAN

Nama/Inisial : IF-2
Jabatan : Kepala Bidang Pemerintahan dan Pembangunan Manusia
Pendidikan : S2 Administrasi Publik
Masa Kerja : 18 tahun
Unit Kerja : BAPPERIDA Kabupaten Kaur

BAGIAN I: PROFIL DAN PENGALAMAN KERJA

P: Selamat pagi Bapak. Terima kasih sudah bersedia meluangkan waktu untuk wawancara ini. Untuk memulai, boleh Bapak ceritakan sedikit tentang latar belakang pendidikan dan perjalanan karir Bapak di BAPPERIDA?

I: Selamat pagi. Sama-sama, senang bisa membantu penelitian ini. Saya lulusan S2 Administrasi Publik, menyelesaikan studi tahun 2015. Sebelumnya S1 saya Ilmu Pemerintahan. Saya sudah bekerja di lingkungan Pemkab Kaur sejak tahun 2007, jadi sudah 18 tahun. Awalnya di Bagian Organisasi Setda, baru sekitar 5 tahun terakhir ini saya di BAPPERIDA, dan 3 tahun terakhir menjabat sebagai Kabid Pemerintahan dan Pembangunan Manusia.

P: Apa saja tugas pokok Bapak sebagai Kepala Bidang ini?

I: Tugas pokok saya adalah mengkoordinasikan penyusunan perencanaan di bidang pemerintahan, pembangunan manusia, termasuk pendidikan, kesehatan, dan sosial budaya. Kami juga bertanggung jawab untuk memastikan program-program di sektor ini terintegrasi dengan baik dalam dokumen RKPD dan Renja SKPD. Jadi cakupannya cukup luas, dari urusan pemerintahan umum sampai ke layanan dasar masyarakat.

P: Berapa jumlah staf yang ada di bidang Bapak saat ini?

I: Di bidang saya ada 12 orang pegawai, termasuk saya. Ada 2 Kasubbid, dan sisanya staf teknis serta admin. Latar belakang pendidikan mereka beragam, ada yang S2, sebagian besar S1, dan beberapa D3. Kompetensinya juga bervariasi, ada yang sudah sangat mahir dalam analisis data, ada yang masih perlu bimbingan lebih intensif.

BAGIAN II: PROGRAM PELATIHAN

P: Baik Pak, sekarang kita masuk ke inti penelitian. Menurut pengalaman Bapak, program pelatihan apa saja yang pernah diikuti oleh pegawai di bidang Bapak?

I: Pelatihan yang diikuti pegawai sebenarnya bagus, tetapi banyak yang bersifat umum. Sementara kebutuhan kami di bidang perencanaan manusia sangat spesifik, misalnya soal penggunaan aplikasi digital untuk perencanaan berbasis data. Akibatnya, ilmu yang didapat tidak bisa langsung diaplikasikan. Banyak pegawai yang akhirnya harus belajar mandiri di kantor.

P: Kalau begitu, apakah ada kesenjangan antara materi pelatihan dengan kebutuhan pekerjaan sehari-hari?

I: Ya, itu masalahnya. Contoh konkret, beberapa bulan lalu ada pelatihan tentang e-planning yang materinya lebih ke pengenalan sistem, padahal yang kami butuhkan adalah pelatihan mendalam tentang bagaimana menganalisis data dari sistem tersebut untuk menyusun proyeksi pembangunan. Jadi materinya terlalu dasar, sementara kebutuhan teknis kami sudah lebih tinggi dari itu.

P: Bagaimana proses pemilihan pegawai yang akan mengikuti pelatihan? Apakah ada kriteria khusus?

I: Peserta pelatihan biasanya dipilih berdasarkan undangan atau kebutuhan mendesak. Belum ada perencanaan yang sistematis. Misalnya, kalau ada undangan pelatihan dari BKPSDM atau provinsi, biasanya langsung kita lihat siapa yang jadwalnya longgar atau siapa yang kira-kira cocok dengan tema pelatihannya. Belum sampai pada tahap kita mapping dulu kompetensi pegawai, lalu tentukan siapa yang paling butuh pelatihan apa. Idealnya memang harus seperti itu, tapi dalam praktik belum berjalan.

P: Apakah ada batasan jumlah pegawai yang bisa mengikuti pelatihan dalam setahun?

I: Tidak ada batasan formal, tapi karena keterbatasan anggaran dan undangan, ya jadinya tidak semua pegawai bisa ikut. Ada pegawai yang dalam setahun bisa ikut 2-3 kali pelatihan, tapi ada juga yang belum pernah sama sekali. Kami berusaha meratakan, tapi memang belum maksimal.

P: Menurut Bapak, seberapa penting pelatihan berbasis teknologi untuk pegawai di bidang Bapak?

I: Sangat penting. Sekarang ini semua sistem perencanaan sudah digital, dari input data sampai pelaporan. Kalau pegawai tidak menguasai teknologi, mereka akan tertinggal dan pekerjaannya jadi lambat. Tapi sayangnya, pelatihan teknologi yang kami terima masih terbatas dan belum semua pegawai mendapat kesempatan.

BAGIAN III: PROGRAM PENDIDIKAN LANJUTAN

P: Bagaimana dengan program pendidikan lanjutan, seperti melanjutkan S2 atau sertifikasi profesi? Apakah ada dukungan dari organisasi?

I: Untuk pendidikan lanjutan, secara kebijakan kami sangat mendukung. Tapi dukungannya lebih ke izin belajar dan fleksibilitas waktu. Untuk bantuan biaya, sampai saat ini belum ada alokasi khusus dari BAPPERIDA. Jadi kalau ada pegawai yang mau lanjut S2, biasanya cari beasiswa sendiri atau ikut program tugas belajar dari pemerintah pusat. Di bidang saya sendiri, ada 2 orang yang sedang menempuh S2, itu pun atas inisiatif mereka sendiri.

P: Apakah ada perbedaan kinerja antara pegawai yang berpendidikan S2 dengan yang S1?

I: Secara umum ada perbedaan, terutama dalam hal cara berpikir dan analisis. Pegawai yang S2 biasanya lebih kritis, lebih terstruktur dalam menyusun laporan, dan lebih berani memberikan rekomendasi kebijakan. Tapi bukan berarti yang S1 tidak bagus ya, banyak juga yang sangat kompeten karena pengalaman dan dedikasi mereka.

P: Apakah BAPPERIDA mendorong pegawai untuk mengikuti sertifikasi fungsional perencana?

I: Kami mendorong, tapi lagi-lagi kendala di anggaran dan akses. Sertifikasi perencana itu prosesnya cukup panjang dan ada biayanya. Selama ini yang sudah tersertifikasi masih sedikit, mungkin hanya sekitar 30-35 persen dari total pegawai BAPPERIDA. Padahal idealnya, terutama untuk yang di bidang teknis perencanaan, seharusnya punya sertifikasi tersebut.

BAGIAN IV: PENGEMBANGAN KARIR

P: Bagaimana Bapak melihat sistem pengembangan karir di BAPPERIDA saat ini?

I: Sistem pengembangan karir sudah ada kerangkanya, mengikuti regulasi ASN secara umum. Ada jalur struktural dan fungsional. Tapi implementasinya memang belum optimal. Banyak pegawai yang tidak tahu jelas bagaimana jalur karirnya ke depan, apa yang harus mereka lakukan untuk naik ke level berikutnya. Kadang promosi juga terkesan subjektif, meskipun sebenarnya ada penilaian kinerja. Ini yang perlu diperbaiki.

P: Apakah ada program rotasi jabatan untuk memperluas pengalaman pegawai?

I: Rotasi ada, tapi tidak terlalu sering. Biasanya dilakukan kalau ada kebutuhan mendesak atau memang untuk regenerasi kepemimpinan. Rotasi itu sebenarnya bagus untuk menambah wawasan pegawai, tapi kalau terlalu sering juga bisa mengganggu stabilitas kerja. Jadi harus ada keseimbangan.

P: Apa yang Bapak harapkan dari sistem pengembangan karir ke depannya?

I: Harapan saya, ada roadmap karir yang jelas untuk setiap pegawai. Sejak awal mereka masuk, sudah tahu harus mengembangkan kompetensi apa, ikut pelatihan apa, dan bagaimana tahapan untuk naik jabatan. Kalau ini jelas, pegawai akan lebih termotivasi dan punya arah yang pasti.

BAGIAN V: MOTIVASI KERJA

P: Menurut pengamatan Bapak, bagaimana tingkat motivasi kerja pegawai di bidang Bapak setelah mengikuti pelatihan?

I: Motivasinya naik, tapi sementara. Biasanya setelah ikut pelatihan, pegawai semangat ingin menerapkan ilmu baru. Tapi karena sistem kerja kita masih konvensional dan tidak ada ruang untuk inovasi, semangat itu cepat turun lagi. Jadi pelatihan itu seperti booster, tapi kalau tidak ada follow-up dari organisasi, ya efeknya tidak bertahan lama.

P: Apa yang menurut Bapak paling mempengaruhi motivasi pegawai?

I: Menurut saya, pengakuan dari pimpinan dan kesempatan untuk berkembang. Pegawai itu butuh merasa dihargai. Kalau kerja keras tapi tidak pernah diakui, lama-lama motivasinya turun. Begitu juga dengan kesempatan belajar, kalau hanya orang-orang tertentu saja yang selalu dapat pelatihan, yang lain jadi merasa diabaikan.

P: Apakah ada perbedaan motivasi antara pegawai senior dan junior?

I: Ada. Pegawai senior biasanya sudah stabil, mereka lebih menghargai kenyamanan dan pengakuan atas pengalaman mereka. Sementara pegawai junior lebih menginginkan kesempatan belajar, tantangan baru, dan ruang untuk berinovasi. Jadi pendekatan motivasinya harus berbeda.

BAGIAN VI: KINERJA ORGANISASI

P: Bagaimana Bapak menilai kualitas dokumen perencanaan yang dihasilkan oleh bidang Bapak selama ini?

I: Kualitasnya terus meningkat, tapi masih ada ruang perbaikan. Masalahnya adalah ketepatan waktu dan kedalaman analisis. Kadang karena dikejar deadline, analisisnya jadi kurang mendalam. Kami juga masih sering copy-paste dari dokumen tahun sebelumnya, padahal seharusnya disesuaikan dengan data dan kondisi terbaru.

P: Apakah ada peningkatan ketepatan waktu penyusunan dokumen setelah ada program pengembangan SDM?

I: Sedikit ada peningkatan, tapi belum signifikan. Keterlambatan masih sering terjadi, terutama karena kita tergantung pada data dari SKPD lain yang sering terlambat juga. Program pengembangan SDM membantu pegawai bekerja lebih cepat, tapi kalau sistem dan koordinasinya belum bagus, ya hasilnya tetap tidak optimal.

P: Bagaimana efektivitas koordinasi dengan SKPD lain dalam penyusunan perencanaan?

I: Koordinasi masih menjadi tantangan besar. Setiap SKPD punya prioritas dan agenda sendiri, kadang tidak sejalan dengan arahan BAPPERIDA. Kami sudah sering

mengadakan rapat koordinasi, tapi tetap saja ada yang tidak datang atau mengirim data terlambat. Ini bukan hanya masalah SDM, tapi juga budaya kerja dan komitmen pimpinan di masing-masing SKPD.

P: Apakah ada inovasi yang dihasilkan oleh bidang Bapak dalam perencanaan pembangunan manusia?

I: Kami sedang coba mengembangkan dashboard digital untuk monitoring program pembangunan manusia, tapi masih tahap awal. Kami juga mulai melibatkan data dari lapangan secara real-time, tidak hanya mengandalkan laporan SKPD. Tapi semua ini masih perlu dukungan teknologi dan SDM yang lebih kuat.

BAGIAN VII: TANTANGAN DAN HAMBATAN

P: Apa tantangan terbesar yang Bapak hadapi dalam mengembangkan SDM di bidang Bapak?

I: Tantangan terbesar adalah keterbatasan anggaran dan kesenjangan kompetensi antar pegawai. Ada pegawai yang sangat cepat belajar dan adaptif, tapi ada juga yang lambat dan resisten terhadap perubahan. Sebagai kepala bidang, saya harus bisa menjembatani kesenjangan itu, tapi dengan sumber daya yang terbatas, tidak mudah.

P: Bagaimana dengan ketersediaan infrastruktur teknologi?

I: Infrastruktur masih terbatas. Koneksi internet sering lambat, komputer ada yang sudah tua, software juga belum lengkap. Ini menghambat kinerja pegawai, terutama yang sudah punya skill teknologi tapi tidak bisa maksimal karena fasilitas tidak mendukung.

P: Apakah ada kendala terkait budaya kerja di BAPPERIDA?

I: Ada. Budaya kerja kita masih cenderung reaktif, bukan proaktif. Banyak pekerjaan yang baru dikerjakan kalau sudah mendesak. Padahal perencanaan itu seharusnya jauh-jauh hari sudah disiapkan. Kami sedang berusaha mengubah budaya ini, tapi tidak mudah karena sudah mengakar.

P: Bagaimana sistem evaluasi terhadap hasil pelatihan yang telah diikuti pegawai?

I: Evaluasi formal belum ada. Biasanya hanya laporan kegiatan dan sharing informal di kantor. Kami belum sampai mengukur apakah ilmu dari pelatihan benar-benar diterapkan dalam pekerjaan atau tidak. Ini yang harus kami perbaiki ke depan.

BAGIAN VIII: HARAPAN DAN REKOMENDASI

P: Menurut Bapak, apa yang perlu diperbaiki dalam program pengembangan SDM di BAPPERIDA?

I: Yang pertama, pelatihan harus lebih spesifik dan berbasis kebutuhan nyata. Jangan asal kirim pegawai ke pelatihan yang tidak relevan. Kedua, harus ada mekanisme evaluasi dan tindak lanjut setelah pelatihan. Ketiga, kesempatan harus lebih merata, jangan hanya orang tertentu saja yang selalu dapat pelatihan. Keempat, infrastruktur teknologi harus diperkuat agar pegawai bisa mengaplikasikan ilmu yang sudah dipelajari.

P: Apakah ada saran khusus untuk meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi?

I: Saya menyarankan agar ada sistem mentoring, di mana pegawai senior membimbing pegawai junior. Ini bisa menjadi cara efektif untuk transfer knowledge tanpa harus selalu mengandalkan pelatihan formal. Selain itu, budaya inovasi harus lebih didorong, pegawai jangan takut mencoba hal baru atau memberikan ide-ide segar.

P: Apa harapan terbesar Bapak terhadap pengembangan SDM di BAPPERIDA ke depan?

I: Harapan saya, BAPPERIDA punya SDM yang tidak hanya kompeten secara teknis, tapi juga punya mindset inovatif dan orientasi pada hasil. Kami ingin menjadi lembaga perencana yang modern, berbasis data, dan mampu memberikan rekomendasi kebijakan yang berkualitas untuk pembangunan Kabupaten Kaur. Untuk itu, investasi di SDM harus menjadi prioritas, bukan lagi dianggap sebagai beban.

P: Baik Pak, terima kasih banyak atas waktu dan informasinya. Sangat bermanfaat untuk penelitian saya.

I: Sama-sama. Semoga penelitiannya lancar dan hasilnya bisa bermanfaat untuk perbaikan BAPPERIDA ke depan.

TRANSKRIP WAWANCARA

Penelitian: Implementasi Pengembangan SDM dalam Peningkatan Kinerja Pegawai
BAPPERIDA Kabupaten Kaur

TRANSKRIP WAWANCARA INFORMAN 3 (IF-3)

PEJABAT FUNGSIONAL PERENCANA

IDENTITAS INFORMAN

Nama/Inisial : IF-3
Jabatan : Pejabat Fungsional Perencana Muda
Pendidikan : S1 Ekonomi Pembangunan
Masa Kerja : 10 tahun
Unit Kerja : BAPPERIDA Kabupaten Kaur

BAGIAN I: PROFIL DAN PENGALAMAN KERJA

P: Selamat siang, terima kasih sudah bersedia diwawancarai. Boleh Ibu perkenalkan diri dan ceritakan sedikit tentang latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja di BAPPERIDA?

I: Selamat siang Pak Defi. Saya lulusan S1 Ekonomi Pembangunan dari Universitas Bengkulu, lulus tahun 2015. Saya masuk PNS tahun 2015 dan langsung ditempatkan di BAPPERIDA. Jadi sudah 10 tahun saya di sini. Awalnya saya sebagai staf biasa, baru sekitar 4 tahun yang lalu saya mengikuti uji kompetensi dan diangkat menjadi fungsional perencana muda.

P: Apa tugas pokok Ibu sebagai fungsional perencana?

I: Tugas saya adalah menyusun dokumen perencanaan, melakukan analisis data pembangunan, dan memberikan rekomendasi kebijakan. Secara spesifik, saya bertanggung jawab untuk menyusun bagian dari RKPD dan Renja SKPD, terutama yang terkait dengan sektor ekonomi dan kesejahteraan masyarakat. Saya juga sering ditugaskan untuk melakukan kajian atau riset kecil terkait program pembangunan.

P: Bagaimana pengalaman Ibu selama menjadi fungsional perencana?

I: Menjadi fungsional perencana itu menantang tapi juga memuaskan. Tantangannya adalah kita dituntut untuk terus belajar dan update dengan perkembangan metode perencanaan dan analisis data. Tapi memuaskan karena kita punya peran langsung dalam menentukan arah pembangunan daerah. Saya merasa kontribusi saya lebih terlihat dibandingkan waktu masih jadi staf biasa.

BAGIAN II: PROGRAM PELATIHAN

P: Ibu, selama bekerja di BAPPERIDA, pelatihan apa saja yang pernah Ibu ikuti?

I: Saya sudah mengikuti beberapa pelatihan, di antaranya pelatihan penyusunan RKPD, pelatihan aplikasi e-planning, pelatihan analisis data pembangunan, dan yang paling berkesan adalah pelatihan fungsional perencana tingkat dasar yang saya ikuti sebelum diangkat sebagai perencana muda. Selain itu, saya juga pernah ikut workshop tentang SDGs dan perencanaan berbasis gender.

P: Menurut Ibu, apakah materi pelatihan yang diberikan sudah sesuai dengan kebutuhan pekerjaan sehari-hari?

I: Materi pelatihan sering kali sangat teoretis dan menarik, tetapi ketika kembali ke kantor, kami masih harus mencari cara sendiri untuk menerapkannya. Tidak ada pendampingan atau monitoring apakah ilmu itu benar-benar digunakan. Jadi, manfaat pelatihan tidak terasa penuh, lebih banyak menambah wawasan saja.

P: Bisa Ibu jelaskan lebih detail tentang kendala dalam penerapan hasil pelatihan?

I: Misalnya, saya pernah ikut pelatihan analisis data menggunakan software tertentu. Materinya bagus, saya juga paham. Tapi begitu kembali ke kantor, ternyata software itu tidak tersedia di komputer kantor. Jadi saya tidak bisa praktik. Selain itu, pekerjaan yang saya kerjakan sehari-hari juga tidak selalu membutuhkan metode yang saya pelajari di pelatihan, karena sistemnya masih konvensional.

P: Apakah ada kesempatan untuk sharing hasil pelatihan dengan rekan kerja?

I: Biasanya diminta untuk laporan tertulis dan presentasi singkat di rapat internal. Tapi itu hanya formalitas, tidak ada diskusi mendalam atau upaya untuk menerapkan bersama-sama. Jadi ilmu yang saya dapat lebih banyak saya simpan sendiri, kecuali ada rekan yang memang tertarik dan bertanya langsung.

P: Bagaimana frekuensi Ibu mengikuti pelatihan? Apakah rutin setiap tahun?

I: Tidak tentu. Kadang dalam setahun bisa 2-3 kali, kadang setahun hanya sekali, bahkan pernah setahun tidak ada sama sekali. Tergantung undangan dari luar dan juga prioritas dari pimpinan. Walau belum semua pelatihan sesuai bidang, kami tetap ambil manfaatnya. Paling tidak bisa menambah wawasan dan memperbaiki cara kerja.

BAGIAN III: PROGRAM PENDIDIKAN LANJUTAN

P: Apakah Ibu pernah berpikir untuk melanjutkan pendidikan ke S2?

I: Pernah, bahkan sudah merencanakan. Tapi kendalanya adalah waktu dan biaya. Kalau mengambil S2 sambil bekerja, saya khawatir tidak bisa optimal di keduanya. Sementara kalau mau tugas belajar penuh, belum ada program dari BAPPERIDA yang mendanai. Jadi sampai sekarang masih rencana saja.

P: Apakah ada dorongan dari organisasi untuk melanjutkan pendidikan?

I: Ada dorongan moral dan izin belajar jika memang mau ambil kelas malam atau weekend. Tapi untuk dukungan finansial, tidak ada. Beberapa rekan yang sudah S2 itu biayanya dari kantong sendiri atau dapat beasiswa dari luar. Saya pribadi sedang mencari informasi beasiswa untuk S2 Perencanaan Pembangunan.

P: Bagaimana dengan sertifikasi fungsional perencana? Apakah ada rencana untuk naik ke tingkat yang lebih tinggi?

I: Iya, saya berencana untuk naik ke perencana madya. Tapi syaratnya cukup banyak, termasuk harus punya angka kredit tertentu dan mengikuti uji kompetensi lagi. BAPPERIDA mendukung, tapi prosesnya panjang dan ada biayanya juga. Saya target dalam 2-3 tahun ke depan bisa naik tingkat.

BAGIAN IV: PENGEMBANGAN KARIR

P: Bagaimana Ibu melihat jalur karir sebagai fungsional perencana di BAPPERIDA?

I: Jalur fungsional itu sebenarnya jelas, dari perencana muda, madya, sampai utama. Tapi untuk naik tingkat itu tidak mudah, harus kumpulkan angka kredit dari berbagai kegiatan, termasuk menulis karya tulis, melakukan kajian, dan sebagainya. Kadang kita sibuk dengan pekerjaan rutin, jadi tidak sempat untuk kegiatan yang bisa menambah angka kredit.

P: Apakah ada perbedaan antara jalur struktural dan fungsional dari sisi pengembangan karir?

I: Ada. Jalur struktural lebih ke kepemimpinan dan manajerial, sementara fungsional lebih ke keahlian teknis. Saya pribadi lebih suka jalur fungsional karena saya suka menganalisis data dan menyusun dokumen perencanaan. Tapi dari sisi penghargaan, kadang jalur struktural terkesan lebih dihormati, meskipun sebenarnya keduanya sama-sama penting.

P: Apa harapan Ibu terhadap pengembangan karir di BAPPERIDA?

I: Harapan saya, ada dukungan yang lebih konkret untuk fungsional perencana. Misalnya, difasilitasi untuk ikut pelatihan khusus yang bisa menambah angka kredit, atau diberi kesempatan untuk terlibat dalam proyek-proyek strategis yang hasilnya bisa dijadikan karya tulis. Kalau hanya mengandalkan pekerjaan rutin, susah untuk naik tingkat.

BAGIAN V: MOTIVASI KERJA

P: Bagaimana motivasi kerja Ibu setelah mengikuti pelatihan?

I: Motivasi kerja memang meningkat setelah ikut pelatihan, tapi sifatnya sementara. Setelah pelatihan, biasanya ada semangat baru untuk mencoba menerapkan ilmu yang didapat. Tapi ketika kembali ke rutinitas dan tidak ada dukungan sistem atau kesempatan untuk menerapkan, motivasi itu perlahan menurun lagi.

P: Apa yang paling membuat Ibu termotivasi dalam bekerja?

I: Saya termotivasi kalau pekerjaan saya diakui dan ada dampaknya. Misalnya, kalau dokumen yang saya susun dipakai sebagai dasar kebijakan, atau kalau analisis saya diapresiasi oleh pimpinan dan SKPD lain. Itu yang membuat saya merasa kerja keras saya tidak sia-sia. Tapi kalau kerja keras tanpa pengakuan, ya motivasinya turun.

P: Apakah ada perbedaan motivasi antara fungsional perencana dengan pegawai struktural?

I: Menurut saya, pegawai fungsional lebih termotivasi oleh pencapaian profesional dan pengakuan atas keahlian. Sementara pegawai struktural mungkin lebih termotivasi oleh kekuasaan dan tanggung jawab manajerial. Tapi ini juga tergantung individu ya, tidak bisa digeneralisir.

P: Apakah kesempatan pelatihan yang terbatas mempengaruhi motivasi Ibu?

I: Tentu. Kalau melihat rekan kerja lain sering dapat pelatihan sementara saya tidak, kadang merasa kurang dihargai. Tapi saya coba untuk tetap belajar mandiri, misalnya dari internet atau buku. Motivasi saya lebih ke pengembangan diri pribadi, jadi tidak terlalu bergantung pada pelatihan formal.

BAGIAN VI: KINERJA ORGANISASI

P: Menurut Ibu, bagaimana kualitas dokumen perencanaan yang dihasilkan BAPPERIDA selama ini?

I: Kualitasnya sudah cukup baik, tapi masih bisa ditingkatkan. Terutama dari sisi kedalaman analisis dan penggunaan data terkini. Masih banyak dokumen yang menggunakan data lama atau copy-paste dari tahun sebelumnya. Idealnya, setiap tahun ada analisis baru berdasarkan kondisi terkini dan data yang valid.

P: Apakah ada peningkatan kecepatan penyusunan dokumen setelah menggunakan sistem digital?

I: Ada sedikit peningkatan, tapi tidak signifikan. Sistem e-planning memang mempercepat proses input data, tapi masalahnya adalah data dari SKPD sering terlambat masuk. Jadi kami tetap menunggu dan akhirnya tetap mepet deadline. Kalau pelatihan benar-benar sesuai kebutuhan, produktivitas meningkat. Contoh, saat ada pelatihan penyusunan RKPD berbasis aplikasi, kami jadi lebih cepat menyelesaikan laporan. Tapi karena tidak semua pegawai ikut, pekerjaan tetap saja menumpuk ke orang-orang tertentu yang menguasai aplikasi tersebut.

P: Bagaimana koordinasi dengan SKPD lain dalam penyusunan perencanaan?

I: Koordinasi masih menjadi tantangan. Banyak SKPD yang tidak paham pentingnya data yang akurat dan tepat waktu. Mereka menganggap pelaporan ke BAPPERIDA hanya formalitas. Kami sudah sering memberikan bimbingan teknis, tapi tetap saja hasilnya tidak maksimal. Ini bukan hanya masalah SDM, tapi juga komitmen pimpinan di SKPD tersebut.

P: Apakah ada inovasi yang Ibu lakukan dalam pekerjaan sehari-hari?

I: Saya mencoba menggunakan metode analisis yang lebih modern, misalnya visualisasi data dengan grafik dan peta. Ini membuat laporan lebih mudah dipahami oleh pembuat kebijakan. Tapi karena tidak semua pimpinan terbiasa dengan format seperti itu, kadang mereka lebih suka format teks yang konvensional. Jadi inovasi saya belum sepenuhnya diterima.

BAGIAN VII: TANTANGAN DAN HAMBATAN

P: Apa tantangan terbesar yang Ibu hadapi dalam pekerjaan sehari-hari?

I: Tantangan terbesar adalah keterbatasan data dan koordinasi dengan SKPD. Kami sering harus menyusun dokumen dengan data yang tidak lengkap atau tidak valid. Selain itu, beban kerja juga cukup tinggi, terutama menjelang deadline penyusunan RKPD. Kadang harus lembur sampai malam.

P: Bagaimana dengan dukungan teknologi dan infrastruktur?

I: Masih terbatas. Komputer saya sudah agak lambat, koneksi internet sering terputus, dan software analisis yang saya butuhkan tidak tersedia. Saya kadang harus pakai laptop pribadi untuk pekerjaan. Ini sebenarnya menghambat produktivitas.

P: Apakah ada kendala terkait budaya kerja di BAPPERIDA?

I: Budaya kerja di BAPPERIDA sebenarnya sudah cukup baik, tapi masih ada yang perlu diperbaiki. Misalnya, budaya disiplin waktu dan orientasi pada kualitas hasil kerja. Kadang pekerjaan dikerjakan asal jadi karena dikejar deadline, padahal seharusnya kualitas juga diperhatikan.

P: Bagaimana dengan sistem evaluasi terhadap hasil pekerjaan Ibu?

I: Evaluasi lebih bersifat administratif, misalnya dari laporan kinerja atau SKP. Tapi evaluasi substansif terhadap kualitas pekerjaan jarang dilakukan. Jadi kadang kita tidak tahu apakah pekerjaan kita sudah benar-benar berkualitas atau masih perlu perbaikan.

BAGIAN VIII: HARAPAN DAN REKOMENDASI

P: Menurut Ibu, apa yang perlu diperbaiki dalam program pengembangan SDM di BAPPERIDA?

I: Pertama, pelatihan harus lebih spesifik dan sesuai kebutuhan pekerjaan. Jangan pelatihan umum yang tidak aplikatif. Kedua, harus ada mekanisme tindak lanjut setelah pelatihan, misalnya mentoring atau penugasan khusus yang sesuai dengan ilmu yang dipelajari. Ketiga, kesempatan pelatihan harus lebih merata. Keempat, infrastruktur teknologi harus diperkuat.

P: Apakah ada saran khusus untuk meningkatkan kinerja fungsional perencana?

I: Saya sarankan agar ada forum khusus untuk fungsional perencana, di mana kami bisa saling berbagi pengalaman, diskusi metode analisis, dan belajar bersama. Selain itu, perlu ada pengakuan yang lebih baik terhadap karya-karya yang dihasilkan fungsional perencana, misalnya dengan memberikan penghargaan atau mempublikasikan hasil kajian kami.

P: Apa harapan terbesar Ibu terhadap pengembangan SDM di BAPPERIDA?

I: Harapan saya, BAPPERIDA menjadi organisasi yang terus belajar dan berkembang. Setiap pegawai, termasuk fungsional perencana, punya kesempatan yang sama untuk meningkatkan kapasitas dan berkontribusi maksimal. Saya ingin BAPPERIDA menjadi lembaga perencana yang modern, profesional, dan berbasis data yang akurat.

P: Terima kasih banyak Bu atas waktunya dan informasi yang sangat berharga ini.

I: Sama-sama Pak Defi. Semoga penelitiannya sukses dan bermanfaat untuk kemajuan BAPPERIDA.

TRANSKRIP WAWANCARA

Penelitian: Implementasi Pengembangan SDM dalam Peningkatan Kinerja Pegawai BAPPERIDA Kabupaten Kaur

TRANSKRIP WAWANCARA INFORMAN 4 (IF-4)

STAF ADMINISTRASI SENIOR

IDENTITAS INFORMAN

Nama/Inisial : IF-4
Jabatan : Staf Administrasi
Pendidikan : S1 Manajemen
Masa Kerja : 16 tahun
Unit Kerja : BAPPERIDA Kabupaten Kaur

BAGIAN I: PROFIL DAN PENGALAMAN KERJA

P: Selamat pagi Bapak, terima kasih sudah meluangkan waktu. Boleh Bapak perkenalkan diri dan ceritakan pengalaman kerja di BAPPERIDA?

I: Selamat pagi. Saya senang bisa membantu penelitian Bapak. Saya lulusan S1 Manajemen, sudah bekerja di BAPPERIDA sejak tahun 2009, jadi sudah sekitar 16 tahun. Saya mulai dari staf administrasi umum, menangani surat-menyurat, arsip, dan urusan kepegawaian. Sekarang masih di posisi yang sama, tapi tanggung jawabnya sudah lebih banyak.

P: Apa saja tugas pokok Bapak saat ini?

I: Tugas saya terutama di bidang administrasi dan kepegawaian. Mulai dari mengelola surat masuk dan keluar, mengurus arsip dokumen, membantu penyusunan laporan keuangan, sampai mengurus administrasi kepegawaian seperti cuti, kenaikan pangkat, dan lain-lain. Pekerjaan administratif memang terlihat sederhana, tapi sebenarnya sangat penting untuk kelancaran organisasi.

P: Bagaimana perasaan Bapak selama bekerja di BAPPERIDA?

I: Saya merasa cukup nyaman. Lingkungan kerjanya baik, rekan-rekan juga kooperatif. Tapi kadang merasa jenuh karena pekerjaan yang itu-itu saja. Tidak banyak variasi atau tantangan baru. Tapi ya sudah, saya terima sebagai bagian dari tugas saya sebagai ASN.

BAGIAN II: PROGRAM PELATIHAN

P: Selama bekerja di BAPPERIDA, pelatihan apa saja yang pernah Bapak ikuti?

I: Pelatihan yang saya ikuti tidak terlalu banyak. Paling pelatihan administrasi perkantoran, pelatihan arsip, dan beberapa kali pelatihan umum seperti kepemimpinan dan pelayanan publik. Pelatihan khusus yang lebih teknis jarang, karena mungkin dianggap pekerjaan saya tidak terlalu membutuhkan pelatihan yang rumit.

P: Apakah materi pelatihan yang Bapak ikuti bermanfaat untuk pekerjaan sehari-hari?

I: Setiap pelatihan pasti ada manfaatnya, minimal menambah wawasan. Tapi kalau tidak ada tindak lanjut dari kantor, biasanya ilmu itu hilang begitu saja. Misalnya, ada pelatihan tentang aplikasi perencanaan, tapi setelah selesai kami tidak pernah ditugaskan memakainya, akhirnya lupa. Jadi bukan salah pelatihannya, tetapi lebih pada bagaimana hasil itu dimanfaatkan di kantor.

P: Apakah Bapak merasa kesempatan mengikuti pelatihan sudah merata?

I: Kalau jujur, tidak merata. Ada pegawai yang sering ikut pelatihan, ada yang jarang, ada yang hampir tidak pernah. Saya termasuk yang jarang, mungkin karena posisi saya tidak terlalu prioritas. Tapi saya maklum, mungkin memang anggarannya terbatas dan harus diprioritaskan untuk posisi yang lebih teknis.

P: Bagaimana perasaan Bapak ketika tidak mendapat kesempatan pelatihan?

I: Kadang merasa kecewa, tapi tidak terlalu mempermasalahkannya. Saya sudah cukup berpengalaman di pekerjaan saya, jadi merasa tidak terlalu butuh pelatihan yang rumit. Yang penting, saya bisa menjalankan tugas dengan baik. Tapi kalau ada kesempatan, tentu saya senang juga bisa ikut pelatihan, setidaknya untuk refreshing dan menambah ilmu.

BAGIAN III: PROGRAM PENDIDIKAN LANJUTAN

P: Apakah Bapak pernah berpikir untuk melanjutkan pendidikan ke S2?

I: Pernah berpikir, tapi tidak terlalu serius. Di usia saya sekarang, rasanya sudah tidak terlalu urgen. Lebih fokus ke pekerjaan dan keluarga. Lagipula, dengan posisi saya saat ini, S2 juga tidak terlalu berpengaruh untuk kenaikan pangkat atau karir. Kecuali kalau mau pindah ke posisi yang lebih tinggi, baru mungkin perlu S2.

P: Apakah ada dukungan dari organisasi untuk pendidikan lanjutan?

I: Dukungan moral ada, tapi dukungan finansial tidak ada. Kalau mau kuliah, ya harus biaya sendiri atau cari beasiswa. BAPPERIDA bisa memberikan izin belajar, tapi itu saja. Jadi bagi yang kondisi ekonominya pas-pasan, sulit untuk lanjut kuliah.

P: Bagaimana dengan sertifikasi atau pelatihan khusus untuk administrasi?

I: Belum pernah ikut sertifikasi khusus. Sebenarnya ada sertifikasi untuk kearsipan atau administrasi perkantoran, tapi saya belum pernah difasilitasi. Mungkin karena tidak wajib atau tidak dianggap prioritas.

BAGIAN IV: PENGEMBANGAN KARIR

P: Bagaimana Bapak melihat jalur karir di BAPPERIDA, khususnya untuk staf administrasi?

I: Jalur karir untuk staf administrasi tidak terlalu jelas. Kebanyakan kami tetap di posisi yang sama sampai pensiun, kecuali ada formasi struktural yang terbuka. Tapi untuk naik ke struktural juga tidak mudah, harus ada lowongan dan bersaing dengan pegawai lain yang mungkin lebih muda dan berpendidikan lebih tinggi.

P: Apakah ada sistem rotasi jabatan untuk staf administrasi?

I: Ada, tapi tidak teratur. Kadang dipindahkan ke bidang lain untuk mengisi kekosongan. Tapi rotasi ini tidak selalu membuat kita berkembang, kadang malah harus belajar dari nol lagi di tempat baru. Idealnya, rotasi itu disertai dengan pelatihan atau orientasi, tapi dalam praktiknya jarang.

P: Apa harapan Bapak terhadap pengembangan karir di BAPPERIDA?

I: Harapan saya sederhana, semoga ada pengakuan yang lebih baik terhadap pekerjaan administrasi. Kadang pekerjaan kami dianggap remeh, padahal tanpa administrasi yang baik, organisasi tidak bisa berjalan lancar. Kalau ada kesempatan naik jabatan atau gaji, tentu senang, tapi yang paling penting adalah merasa dihargai.

BAGIAN V: MOTIVASI KERJA

P: Bagaimana motivasi kerja Bapak selama ini?

I: Motivasi saya cukup stabil. Saya tidak terlalu ambisius untuk naik jabatan atau mendapat penghargaan. Yang penting, saya bisa bekerja dengan tenang, gaji cukup untuk keluarga, dan punya waktu untuk kehidupan pribadi. Bagi saya, motivasi itu datang ketika pimpinan mengapresiasi kerja kita. Meski jarang ikut pelatihan, kalau hasil kerja diakui, itu sudah cukup membuat saya bersemangat. Jadi pelatihan bukan faktor utama.

P: Apa yang membuat Bapak tetap bertahan di BAPPERIDA selama 16 tahun?

I: Stabilitas pekerjaan dan lingkungan kerja yang baik. Sebagai ASN, saya merasa aman secara ekonomi. Meskipun gajinya tidak besar, tapi pasti setiap bulan. Selain itu, rekan kerja di sini juga baik, saya sudah seperti keluarga dengan mereka. Itu yang membuat saya betah.

P: Apakah pelatihan mempengaruhi motivasi kerja Bapak?

I: Tidak terlalu berpengaruh. Motivasi saya lebih ke bagaimana saya diperlakukan di kantor, apakah dihargai atau tidak. Pelatihan itu bonus, kalau dapat ya syukur, kalau tidak ya tidak masalah. Yang penting, pekerjaan saya diakui dan saya bisa berkontribusi dengan baik.

BAGIAN VI: KINERJA ORGANISASI

P: Menurut pengamatan Bapak, bagaimana kualitas kerja di BAPPERIDA selama ini?

I: Kualitas kerja sudah cukup baik, tapi masih bisa ditingkatkan. Terutama dari sisi kedisiplinan waktu dan kerapian administrasi. Kadang masih ada dokumen yang tidak tertata dengan baik, atau laporan yang terlambat. Ini bukan hanya tanggung jawab staf administrasi, tapi juga komitmen dari semua pegawai.

P: Apakah ada peningkatan kinerja setelah ada program pengembangan SDM?

I: Ada sedikit peningkatan, terutama dalam hal penggunaan teknologi. Dulu kami menyusun RKPD manual, sekarang lebih cepat karena sudah terbiasa pakai e-planning. Tapi peningkatannya tidak terlalu signifikan, karena masih banyak pegawai yang belum terbiasa dengan sistem digital.

P: Bagaimana koordinasi antar bagian di BAPPERIDA?

I: Koordinasi sudah cukup baik, tapi kadang masih ada miskomunikasi. Misalnya, ada dokumen yang seharusnya diserahkan ke sekretariat tapi terlambat, atau ada informasi yang tidak sampai ke semua pihak. Ini bisa diperbaiki dengan sistem komunikasi yang lebih baik, mungkin dengan memanfaatkan teknologi seperti grup WhatsApp atau email.

P: Apakah ada inovasi dalam pekerjaan administrasi di BAPPERIDA?

I: Kami mulai menggunakan sistem digitalisasi arsip, jadi tidak semua dokumen disimpan dalam bentuk fisik. Ini memudahkan pencarian dokumen dan menghemat ruang penyimpanan. Tapi sistemnya masih sederhana, belum secanggih instansi lain yang sudah full digital.

BAGIAN VII: TANTANGAN DAN HAMBATAN

P: Apa tantangan terbesar yang Bapak hadapi dalam pekerjaan sehari-hari?

I: Tantangan terbesar adalah beban kerja yang kadang menumpuk, terutama menjelang akhir tahun atau saat ada kegiatan besar. Kadang harus lembur untuk menyelesaikan laporan atau administrasi. Selain itu, ada juga tantangan dalam beradaptasi dengan teknologi baru, karena saya tidak terbiasa dengan sistem digital.

P: Bagaimana dengan ketersediaan fasilitas kerja?

I: Fasilitas kerja cukup memadai, tapi ada beberapa yang perlu diperbaiki. Misalnya, komputer yang sudah lama dan sering hang, atau printer yang sering rusak. Ini menghambat pekerjaan, terutama saat ada deadline. Sebenarnya butuh pembaruan peralatan, tapi mungkin terkendala anggaran.

P: Apakah ada kendala terkait budaya kerja di BAPPERIDA?

I: Budaya kerja di BAPPERIDA sudah cukup baik, tapi masih ada yang perlu diperbaiki. Misalnya, budaya disiplin waktu. Kadang ada pegawai yang datang terlambat atau pulang lebih awal tanpa alasan yang jelas. Ini bisa memengaruhi produktivitas organisasi secara keseluruhan.

P: Bagaimana sistem evaluasi terhadap pekerjaan Bapak?

I: Evaluasi lebih ke penilaian SKP setiap tahun. Tapi evaluasi rutin atau feedback dari atasan jarang. Jadi kadang kita tidak tahu apakah pekerjaan kita sudah bagus atau masih perlu perbaikan. Kalau ada evaluasi yang lebih teratur, mungkin kita bisa terus meningkatkan kualitas kerja.

BAGIAN VIII: HARAPAN DAN REKOMENDASI

P: Menurut Bapak, apa yang perlu diperbaiki dalam program pengembangan SDM di BAPPERIDA?

I: Yang pertama, kesempatan pelatihan harus lebih merata. Jangan hanya pegawai tertentu yang selalu dapat pelatihan. Semua pegawai, termasuk staf administrasi, juga butuh pengembangan. Kedua, pelatihan harus diikuti dengan penerapan nyata di kantor, jangan hanya teori. Ketiga, fasilitas kerja harus diperbaiki agar pegawai bisa bekerja lebih optimal.

P: Apakah ada saran khusus untuk meningkatkan kinerja staf administrasi?

I: Saya sarankan agar ada pelatihan khusus untuk staf administrasi, misalnya pelatihan digitalisasi arsip, manajemen perkantoran modern, atau bahkan pelatihan soft skill seperti komunikasi dan pelayanan. Ini akan meningkatkan kualitas kerja kami dan membuat kami merasa lebih dihargai.

P: Apa harapan terbesar Bapak terhadap pengembangan SDM di BAPPERIDA?

I: Harapan saya, semua pegawai mendapat kesempatan yang sama untuk berkembang, tidak hanya yang di posisi strategis. Kami yang di administrasi juga ingin terus belajar dan meningkatkan kualitas kerja. Dengan SDM yang baik di semua lini, saya yakin BAPPERIDA bisa menjadi organisasi yang lebih profesional dan efektif.

P: Terima kasih banyak Pak atas waktu dan informasinya. Sangat membantu untuk penelitian saya.

I: Sama-sama. Semoga penelitiannya sukses dan bisa memberikan masukan yang baik untuk BAPPERIDA ke depan.

DOKUMENTASI







