EFEKTIVITAS PROGRAM ORIENTASI PPPK DALAM MENINGKATKAN KINERJA PPPK KABUPATEN WONOSOBO

Tugas Akhir Magang



Disusun Oleh :

Indah Sri Lestari – 21311502

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PROGRAM SARJANA

FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

2025

EFEKTIVITAS PROGRAM ORIENTASI PPPK DALAM MENINGKATKAN KINERJA PPPK KABUPATEN WONOSOBO

Tugas Akhir Magang

Disusun dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna memperoleh gelar Sarjana Strata-1 di Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia

Disusun Oleh:

Nama : Indah Sri Lestari

Nim : 21311502

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PROGRAM SARJANA
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
2025

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini menyatakan bahwa dalam tugas akhir magang ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk mendapatkan gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai ketentuan yang berlaku”

Yogyakarta, 10 Februari 2025



Indah Sri Lestari
21311502

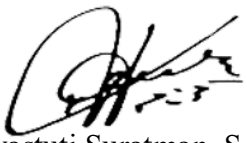
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING

EFEKTIVITAS PROGRAM ORIENTASI PPPK DALAM MENINGKATKAN KINERJA PPPK KABUPATEN WONOSOBO

Diajukan Oleh:

Nama	: Indah Sri Lestari
NIM	: 21311502
Program Studi	: Manajemen
Bidang Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 10 Februari 2025
Telah disetujui dan disahkan oleh
Dosen Pembimbing



Andriyastuti Suratman, S.E., M.M

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS
BISNIS DAN EKONOMIKA

Gedung Prof. Dr. Ace Partadiredja
Universitas Islam Indonesia
Condong Catur Depok Yogyakarta 55283
T. (0274) 881546, 885376
F. (0274) 882589
E. fbe@uii.ac.id
W. fbe.uii.ac.id

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR/SKRIPSI

Bismillahirrahmanirrahim,

Pada Semester Genap 2024/2025, hari Selasa, tanggal 04 Maret 2025, Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika UII telah menyelenggarakan Ujian Tugas Akhir yang disusun oleh:

Nama	: Indah Sri Lestari
No. Mahasiswa	: 21311502
Judul Tugas Akhir	: Efektivitas Program Orientasi PPPK Dalam Meningkatkan Kinerja PPPK Kabupaten Wonosobo
Pembimbing	: Andriyastuti Suratman, S.E., M.M.

Berdasarkan hasil evaluasi Tim Dosen Penguji Tugas Akhir, maka Tugas Akhir tersebut dinyatakan:

Lulus Ujian Tugas Akhir

Nilai : A/B

Referensi : Layak ditampilkan di Perpustakaan

Tim Penguji:

Ketua Tim : Arif Hartono, S.E., MHRM., Ph.D.

Anggota Tim : Andriyastuti Suratman, S.E., M.M.

Yogyakarta, 11 Maret 2025

Ketua Program Studi Manajemen,

Abdur Rafik, SE., M.Sc.
NIK. 133110105

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR

TUGAS AKHIR BERJUDUL

EFEKTIVITAS PROGRAM ORIENTASI PPPK DALAM MENINGKATKAN KINERJA PPPK KABUPATEN WONOSOBO

Disusun oleh : Indah Sri Lestari

Nomor Mahasiswa : 21311502

Telah dipertahankan didepan Tim Penguji dan dinyatakan Lulus
pada hari, tanggal: Selasa, 04 Maret 2025

Penguji/Pembimbing TA : Andriyastuti Suratman, S.E., M.M.

Penguji : Arif Hartono, S.E., MHRM., Ph.D.

Mengetahui
Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Islam Indonesia



Prof. Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D.

MOTTO

"Allah tidak mengatakan hidup ini mudah. Tetapi Allah berjanji, bahwa sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan"

(QS. Al-Insyirah : 5-6)

"Orang lain tidak akan bisa paham *struggle* dan masa sulitnya kita, yang mereka ingin tahu hanya bagian *success stories*. Berjuanglah untuk diri sendiri walaupun tidak ada yang tepuk tangan. Kelak diri kita di masa depan akan sangat bangga denga napa yang kita perjuangkan hari ini. Tetap berjuang ya!"

"Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya"

(QS. Al-Baqarah 2:286)

ABSTRAK

Orientasi PPPK dalam Peraturan Lembaga Administrasi Negara (LAN) Nomor 15 tahun 2020 dan Keputusan LAN Nomor 289/PDP/K.1/2022 adalah kegiatan yang bertujuan untuk memberikan pemahaman serta pengenalan tugas dan fungsi ASN, nilai dan etika, serta sikap bela negara. Pemerintah Kabupaten Wonosobo melalui BKD telah melaksanakan orientasi PPPK yang diikuti oleh 318 peserta yang terdiri dari 293 PPPK formasi 2023, 14 PPPK formasi 2022, dan 11 pserta formasi 2022 jalur optimalisasi. Penelitian ini menggunakan metedologi pendekatan kualitatif deskriptif, melibatkan 2 orang penanggung jawab kegiatan orientasi PPPK, dan 5 orang peserta orientasi PPPK. Melalui penelitian ini, penulis merumuskan masalah utama yaitu "Seberapa efektif program orientasi PPPK yang telah dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonosobo". Hasil penelitian menunjukkan bahwa program orientasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja PPPK. Selain itu penelitian ini memberikan rekomendasi untuk perbaikan pelaksanaan orientasi di masa mendatang, agar dapat lebih efektif dalam memenuhi kebutuhan pegawai dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang unggul. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi BKD Kabupaten Wonosobo dalam merancang program orientasi yang lebih baik.

Kata kunci : *Orientasi, PPPK, Pengembangan Kompetensi*

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puja dan puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufik, dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir laporan magang ini yang berjudul "EFEKTIFITAS PROGRAM ORIENTASI PPPK DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PPPK KABUPATEN WONOSOBO". Tugas akhir laporan magang ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia. Selama proses penyusunan tugas akhir laporan magang ini, penulis mendapatkan banyak bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang terkait dalam proses penulisan tugas akhir laporan magang ini, kepada yang terhormat:

1. Cinta pertama dan panutan penulis Bapak Slamet Hidayat dan pintu surgaku Ibu Sumiyati. Beliau memang tidak sempat merasakan pendidikan bangku kuliah, namun mereka mampu senantiasa memberikan yang terbaik untuk penulis. Tanpa doa, kasih sayang, dukungan, dan pengorbanan kalian, penulis tidak akan sampai pada titik ini. Terima kasih atas segala cinta yang tiada henti, atas kesabaran dalam membimbing, serta atas segala pengorbanan yang tak terhitung. I love you more and more.
2. Kepada adik penulis, Muhammad Ardiansyah. Terima kasih sudah ikut serta dalam proses penulis menempuh pendidikan selama ini, terima kasih atas semangat, doa, dan cinta yang diberikan kepada penulis. Tumbuhlah menjadi versi paling hebat, adikku.
3. Kepada Kakek dan Nenek penulis, terima kasih untuk support, doa, kasih sayang, dan dukungan yang diberikan kepada penulis.
4. Bapak Prof. Fathul Wahid, S.T., M.Sc., Ph.D. selaku Rektor Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.
5. Bapak Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D. selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika.
6. Bapak Abdur Rafik, SE., M.Sc selaku Ketua Program Studi Manajemen.

7. Ibu Andriyastuti Suratman, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing tugas akhir. Terima kasih atas bimbingan, motivasi, masukan, dan arahan serta kesabaran yang diberikan selama proses penulisan tugas akhir magang, sehingga penulis bisa menyelesaikan tugas akhir ini.
8. Kepada pegawai Bidang Diklat dan Pengembangan Karier khusunya Mba Nurul selaku mentor penulis selama magang dan Ibu Nani selaku Supervisor yang telah banyak membantu penulis dalam memperoleh data yang diperlukan. Tak lupa juga untuk semua pegawai BKD Kabupaten Wonosobo yang selalu memberikan motivasi selama penulis menjalankan magang.
9. Mba Vivi dan mba Septi, selaku pegawai BKD Kabupaten Wonosobo yang telah menjadi teman terdekat penulis selama magang dan selalu memberikan motivasi untuk penulis.
10. Kepada teman-temanku, Puteri, Alfi, dan Nadia, terima kasih sudah bersama dari semester satu hingga akhir. Terima kasih atas segala motivasi, dukungan, pengalaman, waktu dan ilmu yang dijalani bersama sama selama kuliah, semoga kita lulus bareng. See you on top, gusy!
11. Serta pihak-pihak lain yang tidak mungkin di sebutkan satu-persatu atas bantuannya sehingga laporan magang ini bisa terselesaikan.
12. Terakhir, untuk diri saya sendiri, Indah Sri Lestari. Terima kasih, sudah berjuang tanpa lelah, bertahan di saat sulit, dan terus melangkah meskipun rintangan menghadang. Terima kasih untuk tidak menyerah, untuk semua usaha, air mata, dan semangat yang terus menyala. Perjalanan ini bukanlah hal yang mudah, tetapi saya berhasil melewatinya. Saya bangga pada diri saya sendiri. Semoga pencapaian ini menjadi awal dari perjalanan yang lebih besar, lebih bermakna, dan lebih membahagiakan.

DAFTAR ISI

Tugas Akhir Magang ..... **i**
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME ..... **iii**
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING ..... **iv**
BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR ..... **v**
MOTTO… ..... **vi**
ABSTRAK ..... **vii**
KATA PENGANTAR ..... **viii**
DAFTAR ISI ..... **x**
DAFTAR TABEL ..... **xii**
BAB I PENDAHULUAN **1**
1.1 Profil Instansi 1
1.2 Latar Belakang 3
1.3 Rumusan Masalah 8
1.4 Tujuan Magang 8
1.5 Manfaat Magang 9
1.5.1 Manfaat untuk Magang 9
1.5.2 Manfaat untuk Instansi 9
1.5.3 Manfaat Bagi Penelitian Mendatang 10
BAB II KAJIAN LITERATUR **11**
2.1 Landasan Teori 11
2.1.1 Evaluasi 11
2.1.2 Orientasi 11
2.1.3 Kinerja 12
2.1.4 Pengembangan Sumber Daya Manusia 13
2.2 Kerangka kerja 14
BAB III METODOLOGI **15**
3.1 Pendekatan Penelitian 15
3.2 Unit Analisis 15
3.3 Sumber Data 15
3.4 Teknik Pengumpulan Data 16

3.4.1 Observasi..... 16
3.4.2 Wawancara 17
3.4.3 Dokumentasi 17
3.5 Teknik Analisi Data 17
3.6 Uji Keabsahan Data..... 19
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN..... 23
4.1 Hasil Pengumpulan Data 23
4.1.1 Observasi..... 23
4.1.2 Wawancara 23
4.1.3 Data Informan 24
4.2 Hasil Wawancara..... 26
4.3 Diskusi..... 28
4.3.1 Orientasi PPPK..... 28
BAB V KESIMPULAN DAN REKOMENDASI..... 35
5.1 Kesimpulan..... 35
5.2 Rekomendasi..... 36
DAFTAR PUSTAKA 38
LAMPIRAN **..... 43**
Lampiran I 43
Lampiran II..... 44
Lampiran III..... 56

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Struktur Organisasi 3
Tabel 2. 1 Kerangka Konseptual..... 14
Tabel 4. 1 Data Informan..... 26

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Profil Instansi

Badan Kepegawaian daerah (BKD) adalah suatu instansi Negeri di lingkup Pemerintahan yang dibentuk berdasarkan PP 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah. Berlokasi di Jl. Soekarno-Hatta No.6A Wonosobo, Jawa Tengah. Badan Kepegawaian Daerah (BKD) memiliki tugas untuk melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah dibidang kepegawaian daerah, dengan tugas lain yang ditetapkan sesuai dengan arahan Bupati Wonosobo dengan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku. BKD Kabupaten Wonosobo menjalankan tugas sesuai dengan visi Kabupaten Wonosobo yaitu " Terwujudnya Wonosobo Yang Berdaya Saing, Maju dan Sejahtera". Dengan penekanan misi kabupaten Wonosobo yaitu:

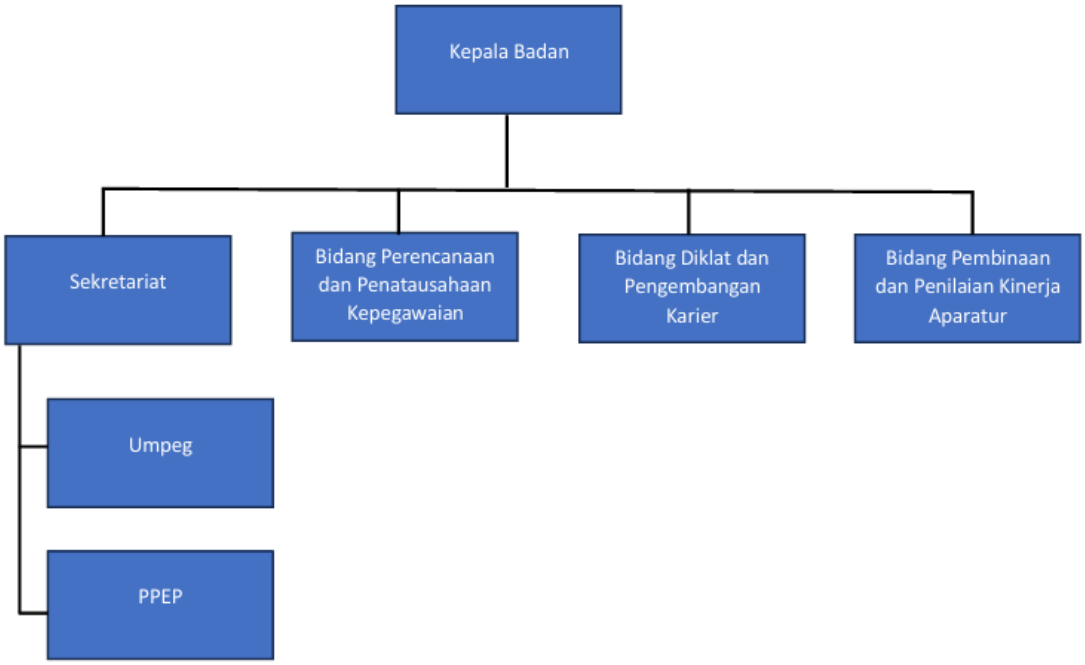
- Mewujudkan kehidupan politik yang demokratis dan tata kelola pemerintah yang baik.
- Mempercepat reformasi birokrasi, peningkatan pelayanan publik dan pemenuhan pelayanan dasar masyarakat.
- Meningkatkan perekonomian daerah yang tangguh untuk mengurangi kemiskinan yang berbasis pertanian, pariwisata, dan koperasi.
- Mewujudkan kualitas sumber daya manusia yang unggul religius/berkarakter, berbudaya, kreatif, inovatif, melalui penyelenggaraan pendidikan komperehensif yang berorientasi pada pemenuhan kebutuhan masyarakat berbasis kearifan lokal dan perkembangan teknologi modern.
- Mewujudkan pembangunan insfrastruktur yang berkualitas, berkeadilan, dan berkelanjutan untuk menciptakan pembangunan yang merata.
- Mewujudkan pengelolaan sumber daya alam dan lingkungan hidup dengan tetap menjaga keseimbangan dan pelestarian fungsi dan keberdayaanya dalam upaya menopang kehidupan dan penghidupan di masa yang akan datang.

Visi dan misi BKD Kabupaten Wonosobo diterapkan dalam operasional perusahaan dengan fokus pada pengembangan sumber daya manusia yang unggul dan penyediaan pelayanan masyarakat yang responsif. BKD Kabupaten Wonosobo juga turut aktif dalam menjalankan kerja sama dengan berbagai instansi lain untuk mewujudkan Wonosobo yang berdaya saing, maju dan sejahtera.

Layanan utama BKD Kabupaten Wonosobo adalah untuk memenuhi kebutuhan kepegawaian daerah Kabupaten Wonosobo. BKD Kabupaten Wonosobo memiliki tiga sub bidang disertai dengan sekretariat, dari masing-masing sub bidang memiliki tugas dan kepentingan masing-masing. Bidang satu yaitu, Bidang Perencanaan dan Penatausahaan Kepegawaian memiliki tugas untuk mengelola perencanaan kebutuhan ASN, penatata usahaan meliputi kenaikan pangkat dan gaji. Bidang dua yaitu, Bidang Diklat dan Pengembangan Karier yang memiliki tugas untuk melakukan promosi mutasi pegawai, pola karir, manajemen talenta serta pengembangan kompetensi. Pada bidang tiga, Bidang Pembinaan dan Penilaian Kinerja Aparatur, bertanggung jawab untuk memberikan pembinaan disiplin kode etik, penghargaan, perlindungan, pengelolaan karir, dan pemberhentian.

Adapun tugas dari sekretariat adalah untuk menyelenggarakan urusan administrasi umum, kelembagaan, hukum, kehumasan, keprotokolan, kepegawiaan, keuangan dan program di lingkungan BKD Kabupaten Wonosobo. Fungsi dari sekretariat sendiri adalah untuk pelaksanaan penyusunan dan pengembangan kebijakan teknis dan program kerja; pengkoordinasian dan penyiapan bahan penyusunan perencanaan dan program kerja masing-masing bidang secara terpadu; pelaksanaan upaya peningkatan publik di bidang kesekretariatan; pengelolaan dan pengendalian administrasi umum; adimistrasi kepegawaian dan administrasi keuangan; pelaksanaan urusan organisasi; pelayanan teknis administratif kepada Kepala BKD Kabupaten Wonosobo dan semua satuan unit kerja di lingkungan BKD; pelaksanaan monitoring, evaluasi, dan laporan pelaksanaan tugas kesekretariatan dan badan; serta pelaksanaan fungsi kedinasan lain.

Pada tahun 2024 Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonosobo dipimpin oleh Kepala Badan, yang membawahi diantaranya yakni sekretariat dan tiga bidang lainnya. Adapun jumlah Pegawai Negeri Sipil BKD Kabupaten Wonosobo sejumlah tiga puluh orang per April 2024 yang terdiri dari enam Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dan dua puluh empat Pegawai Negeri Sipil, serta satu pegawai non-ASN. Adapun latar Pendidikan seluruh pegawai BKD Kabupaten Wonosobo sangat beragan mulai dari jenjang Magister, Sarjana, dan Sekolah Menegah Atas.



Tabel 1. 1 Struktur Organisasi

1.2 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan modal dan aset yang penting bagi pencapaian pertumbuhan organisasi dan pengembangan nasional. Sebagai aset penting, Sebagian besar organisasi memberikan perhatian yang serius terhadap faktor SDM jika dibandingkan dengan faktor produksi yang lainnya. Oleh karena itu, pengembangan SDM untuk menjadi kekuatan pendorong bagi pertumbuhan dan pembangunan nasional tidak diragukan lagi untuk menjadi

kunci bagi pembangunan nasional ekonomi dan politik serta pencapaian tujuan organisasi (Destiana, 2023) .

Sumber daya manusia (SDM) memiliki hubungan yang erat dengan sistem rancangan formal dalam suatu organisasi untuk menentukan efektivitas dan efisiensi dalam mencapai sasarannya. Definisi sumber daya manusia tidak hanya berfokus pada apa yang dia lakukan, tetapi pada apa yang dia hasilkan. Sumber daya manusia merancang dan memantau organisasi sehingga dapat bertahan dan berhasil mencapai tujuan. Bila SDM diabaikan, organisasi tidak akan mencapi tujuan dan sasarannya. Dengan kehadiran SDM dalam organisasi, keberlangsungan dan kesuksesan organisasi mejadi lebih penting karena organisasi sendiri diciptakan oleh manusia. Melalui usaha dan kreativitas SDM, organisasi dapat menghasilkan produk dan jasa berkualitas. Hal ini menggambarkan pentingnya SDM bagi keberhasilan organisasi (Suryani et al., 2023).

Sumber daya manusia adalah aset penting bagi organisasi yang perlu dibina dan dikembangkan agar dapat memberikan kontribusi optimal bagi kelangsungan hidup perusahaan. Organisasi harus berupaya untuk meningkatkan keterampilan dam profesionalisme SDM demi kepentingan organisasi. Terdapat dua aspek potensi manusia, yaitu kuantitas dan kualitas. Salah satu aspek yang harus ditekankan adalah kualitas, yang hanya dapat dicapai melalui pelatihan dan pengembangan SDM. Ini sangat penting karena SDM merupakan faktor utama yang mempengaruhi kualitas suatu organisasi (Suryani et al., 2023).

Pengembangan sumber daya manusia adalah proses yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas atau kemampuan individu dalam rangka mencapai tujuan pembangunan bangsa. Proses ini memiliki peran yang sangat penting dalam mencapai keberhasilan (Mustafid, 2017). Pelatihan dan pengembangan SDM yang tepat sasaran akan memberikan dampak positif kepada karyawan. Mereka dapat mengembangkan diri, memahami sasaran yang ingin dicapai (Nun Tufa, 2018). Dalam organisasi pemerintah, SDM tercermin melalui Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai pelaksana pemerintah. Kelancaran

penyelenggaraan pemerintah dan peningkatan kinerja pegawai sangat bergantung pada kualitas mereka. Untuk dapat mencapai tujuan pembangunan nasional (Sonia Sugian et al., 2021).

Aparatur Sipil Negara (ASN) sendiri terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang secara manajemen berbeda. Hal tersebut dijelaskan dalam UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Kehadiran PPPK dalam manajemen ASN menunjukkan bahwa tidak semua pegawai pemerintah harus berstatus PNS, mereka juga dapat berstatus sebagai pegawai kontrak dengan jangka waktu tertentu. Tujuan dari kebijakan ini adalah untuk menciptakan budaya kerja baru dan menumbuhkan suasana kompetensi di kalangan birokrasi yang berfokus pada kinerja (Haeli, 2019).

Pegawai ASN berperan sebagai perencanaan, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional. Hal ini sangat relevan dalam rangka mewujudkan sistem pemerintahan yang bersih dan berwibawa *(good governance)* serta meningkatkan kualitas pelayanan publik yang baik, efisien, dan berkualitas. Untuk dapat mencapai tujuan ini, pegawai ASN harus dipenuhi syarat sebagai professional, bertanggung jawab, adil, jujur, dan kompeten dalam bidangnya, sehingga segala tindakan mereka berdasarkan pada profesionalisme dan kompetensi sesuai dengan kualifikasi bidang ilmu yang dimiliki (Komara, 2019).

Dalam konteks ini, kompetensi memainkan peran penting dalam menentukan kualitas dan profesionalisme ASN, sebagaimana dijelaskan dalam Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatus Sipil Negara dan Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 2017 tentang manajemen ASN. Kompetensi ini merupakan fondamen utama dalam menciptakan pegawai negeri sipil yang professional. Menurut Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI), kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan (Kartika & Sugiarto, 2016).

Berdasarkan pasal 69 Ayat 3 dalam Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) menekankan adanya tiga kompetensi bagi seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang meliputi : 1) Kompetesi Teknis, yang dinilai dari tingkat dan spesialisasi Pendidikan, pelatihan teknis fungsional, dan pengalaman kerja secara teknis. 2) Kompetensi Manajerial, yang dinilai dari tingkat pendidikan, pelatihan struktural atau manajemen, dan pengalaman kepemimpinan. 3) Kompetensi Sosio-Kultural, yang dinilai dari pengalaman kerja terkait dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku, budaya, sehingga memiliki wawasan kebangsaan. Mengacu pada peraturan tersebut menyatakan bahwa seorang ASN atau PNS harus mempunyai beragam kompetensi yang diperlukan dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang abdi negara yang mempunyai kewajiban untuk mencapai kinerja yang optimal demi kemajuan negara (Tanjung, 2022).

Kompetensi ASN terkait dengan bakat yang dimilikinya. Dalam sebuah lembaga pemerintahan, data dari manajemen talenta dapat digunakan untuk menentukan kebutuhan bangkom (pengembangan kompetensi). Manajemen talenta dianggap mampu meningkatkan kualitas dan kompetensi ASN dalam mencapai tujuan strategis pembangunan nasional serta meningkatkan pelayanan publik. Sasaran dari manajemen talenta nasional adalah mengelola sumber daya atau bakat terbaik Indonesia yang bekerja di lembaga pemerintah, sehingga dapat mempercepat proses pembangunan nasional (Suparman & Soantahon, 2022).

Cara dalam meningkatkan profesionalisme ASN dapat dilakukan melalui pengembangan kompetensi. Dalam pengembangan kompetensi ASN, biasanya dikenal dalam bentuk kegiatan pelatihan seperti diklat, bimbingan teknis, seminar, dan workshop. Namun, sebenarnya pengembangan kompetensi ASN tidak hanya itu saja. Menurut Peraturan Lembaga Administrasi Negara RI No. 10 Tahun 2018 tentang Pengembanagn Kompetensi ASN, pengembangan kompetensi juga dapat dilakukan melalui aktivitas yang menekankan pada proses pembelajaran praktik kerja dan/atau pembelajaran di luar kelas. Hal ini

memberikan banyak pilihan metode untuk mengembangkan kompetensi ASN, sehingga tidak terlalu terkait pada kegiatan diklat semata (Tanjung, 2022).

Salah satu pengembangan kompetensi bagi ASN yakni orientasi. Kegiatan orientasi wajib diberikan untuk Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) sesuai dengan Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 15 Tahun 2020 tentang Pengembangan Kompetensi bagi PPPK dan Keputusan Lembaga Administrasi Negara Nomor 289/PDP/K.1/2022 mengenai pedoman orientasi PPPK. Kegiatan orientasi ini bertujuan untuk memperkenalkan nilai-nilai, tugas dan fungsi Aparatur Sipil Negara kepada PPPK. Orientasi penting dilaksanakan karena mengingat latar belakang PPPK yang berasal dari non-ASN memerlukan pemahaman tentang nilai dan fungsi ASN sebelum terjun ke lingkungan pemerintahan.

Orientasi merupakan prinsip dasar dalam proses belajar. Nilai ini dapat memengaruhi UKM untuk mengembangkan budaya belajar. Pelajaran organisasional dimulai dengan nilai-nila perusahaan yang transparan dan komitmen untuk terus belajar. Dengan fasilitas pembelajaran, perusahaan dapat meningkatkan kemampuan untuk mengenal dan menerapkan informasi serta pengetahuan baru (Junida & Marbun, 2023). Orientasi terhadap PPPK adalah langkah krusial yang diambil oleh pemerintah untuk meningkatkan mutu pendidikan dengan cara merekrut dan mengembangkan PPPK yang memiliki kompetensi tinggi (Utama, n.d.). Program orientasi PPPK harus dirancang secara professional, efektif serta efisien, tidak hanya memberikan materi yang relevan tetapi juga motivasi dan mendukung peserta secara psikologis.

Selain itu, evaluasi keberhasilan program orientasi memerlukan pendekatan yang holistic. Evaluai tidak hanya mencakup aspek akademis, tetapi juga aspek non-akademis seperti kepuasan peserta, keterlibatan, dan pengembangan kompetensi *soft skill*. Dengan demikian, program orientasi dapat terus diperbaiki dan disesuaikan dengan kebutuhan peserta (Utama, n.d.).

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonosobo merupakan salah satu Pemerintah Daerah yang menerima PPPK, BKD sendiri menerima PPPK sudah sejak tahun 2021, yang dimana setelah pengangkatan PPPK tentunya dilakukan

kegiatan orientasi. Sejak tahun 2021 hingga 2024 BKD telah terhitung melakukan orientasi selama tiga kali. Kegiatan orientasi dilakukan dengan menggunakan struktur perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Dengan adanya perencanaan maka BKD dapat memberikan kegiatan orientasi yang terstruktur, dan untuk evaluasi juga dapat memberikan perbaikan dalam melakukan kegiatan orientasi dimasa yang akan datang.

Kegiatan orientasi PPPK yang dilakukan pada tahun 2024 merupakan kegiatan yang dilakukan dengan menggunakan metode *luring* atau tatap muka. BKD memberikan kegiatan dengan menggunakan metode ini karena dengan adanya kegiatan yang dilakukan secara tatap muka dapat memberikan dampak yang lebih mendalam, karena orientasi yang dilakukan sebelumnya menggunakan media *daring* dan dianggap kurang maksimal. Kegiatan orientasi yang diselenggarakan oleh BKD berjalan selama tiga hari, untuk dua hari pertama yaitu kegiatan pembelajaran di dalam ruangan atau pemberian materi dan untuk hari ketiga dilakukan diluar ruangan.

Narasumber yang ditunjuk untuk memberikan materi berasal dari BKD sendiri sesuai dengan bidangnya. Tidak hanya itu, BKD juga mengundang narasumber lain untuk pemberian materi, seperti Bapak Bupati, Bapak Sekda, dan juga narasumber dari Inspektorat untuk pemberian materi tentang anti korupsi.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan uraian singkat diatas, penulis merumuskan masalah penelitian ini sebagai berikut “Seberapa efektif program orientasi PPPK yang telah dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonosobo”.

1.4 Tujuan Magang

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang nyata bagi BKD Kabupaten Wonosobo dalam evaluasi orientasi PPPK. Hasil dari penelitian

diharapkan dapat digunakan oleh organisasi untuk evaluasi perbaikan penyelenggaraan orientasi dimasa mendatang. Secara spesifik, tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Memberikan rekomendasi konkret yang dapat diterapkan oleh BKD Kabupaten Wonosobo untuk meningkatkan pelayanan orientasi PPPK.
2. Mengidentifikasi strategi yang tepat untuk melaksanakan kegiatan orientasi PPPK.

1.5 Manfaat Magang

1.5.1 Manfaat untuk Magang

Manfaat magang di BKD Kabupaten Wonosobo bagi peserta magang adalah untuk mengembangkan *soft skill* dan *hard skill*, seperti *public speaking*, komunikasi, etika kerja, pengembalian keputusan, pemecahan masalah, dan manajemen waktu. Selain itu, ini juga berfungsi sebagai media untuk menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan dan sebagai sarana untuk menambah pengalaman di dunia kerja, khususnya di bidang Sumber Daya Manusia (SDM).

1.5.2 Manfaat untuk Instansi

Manfaat magang di BKD Kabupaten Wonosobo untuk magang antara lain sebagai berikut :

a. Administrasi
   - Magang di BKD Kabupaten Wonosobo penulis membantu dalam pengelolaan administrasi surat. Penulis membantu mengelola semua surat yang masuk BKD, baik dari surat masuk maupun surat keluar hal ini dapat memudahkan keperluan administrasi.
   - Penulis juga membantu mensortir dokumen peserta yang sudah sesuai dengan syarat untuk naik jabatan menjadi fungsional.

b. Membantu Bidang Diklat dan Pengembangan Karier.
c. Membantu Sekretariat dalam resepsionis untuk mengagendakan surat dan merekap dana kesetiakawanan korpri.
d. Riset

Penelitian yang dilakukan oleh penulis bertujuan untuk menggali informasi lebih lanjut tentang evaluasi kegiatan orientasi bagi PPPK yang diselenggarakan oleh BKD Kabupaten Wonosobo agar mendapatkan pengetahuan dan wawasan baru. Dengan demikian BKD Kabupaten Wonosobo, terutama Bidang Diklat dan Pengembangan Karir akan mendapatkan informasi baru dan masukan yang berguna untuk menjadi perbaikan institusi di masa depan.

1.5.3 Manfaat Bagi Penelitian Mendatang

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan efektivitas kegiatan orientasi PPPK untuk meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia. Selain itu, penelitian ini juga dapat memberikan kontribusi pada pengembangan teori manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait dengan proses sosialisasi organisasi dan pengembangan kompetensi pegawai. Hasil penelitian juga dapat digunakan untuk memperbaiki dan meningkatkan desain, pelaksanaan, dan evaluasi program orientasi di masa mendatang.

BAB II
KAJIAN LITERATUR

2.1 Landasan Teori

Berdasarkan dari pemaparan latar belakang dan tujuan penelitian diatas, penulis kemudian menentukan beberapa landasan teori yang akan digunakan dalam penulisan laporan magang, yaitu sebagai berikut :

2.1.1 Evaluasi

Evaluasi program merupakan metode untuk mengukur kinerja sebuah program dengan memperbandingkannya dengan standar atau target yang sudah ditetapkn, serta menganalisis hasil yang diperoleh. Informasi dari evaluasi tersebut kemudian digunakan sebagai acuan bagi pengambilan keputusan dan formulasi kebijaksanaan. Proses evaluasi dilakukan secara rutin dan sistematis melalui pengumpulan dan analisis data yang akuntabel, guna mengetahui seberapa jauh sebuah program telah mencapai sasaran yang diharapkannya (Ina Magdalena, Deis Ayu Nur Hidayah, 2024). Evaluasi program merupakan evaluasi yang menilai aktivitas di bidang pendidikan dengan menyediakan data yang berkelanjutan. Dengan demikian evaluasi program merupakan rangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mengetahui tingkat keberhasilan suatu program dan sebagai penialain pada program yang dijalankan.

2.1.2 Orientasi

Orientasi merupakan proses terstruktur yang dirancang untuk membantu karyawan baru beradaptasi dengan organisasi, pekerjaan, dan tim mereka. Lebih dari sekedar pelatihan teknis, orientasi bertujuan untuk menanamkan pemahaman tentang nilai-nilai dan filosofi organisasi. Tujuannya adalah membentuk sikap

positif terhadap pekerjaan dan peran karyawan. Departemen SDM biasanya bertanggung jawab atas pelaksanaan orientasi, yang mencakup informasi detail tentang kondisi kerja, kompensasi, dan tunjangan. Untuk memastikan kelengkapan, orientasi sering kali menggunakan daftar periksa yang meliputi perkenalan, garis besar pelatihan, aturan perusahaan, detail pekerjaaan, protokol keselamatan, struktur organisasi, dan tujuan strategis (Snell & Morris, 2019).

2.1.3 Kinerja

Istilah kinerja sering diasosiasikan dengan pentingnya suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya, dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, prestasi seorang karyawan sangatlah esensial untuk pencapaian prestasi sendiri maupun kesuksesan perusahaan. Prestasi diartikan sebagai hasil dari proses kerja yang terstruktur dan terjadwal, dilakukan oleh karyawan beserta tim organisasi yang terkait (Samsudin., 2019). Menurut Moeheriono (2012) (dalam Uguy, n.d.) kinerja atau *Performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu progam kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Menurut Veithzal Rivai (2009) (dalam Normi, 2017) kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara umum atas perubahan selama periode tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfataakan sumber daya yang dimiliki.

Berdasarkan definisi diatas, diketahui bahwa kinerja dapat diidentifikasi sebagai hasil kerja seorang karyawan untuk dapat mencapai kinerja yang baik. Unsur utama dalam sebuah kinerja yaitu sumber daya manusia, dengan adanya sumber daya manusia

yang baik dan efisien maka sebuah organisasi atau perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan baik.

2.1.4 Pengembangan Sumber Daya Manusia

Singodimedjo (2000) (dalam Sutrisno, 2017) mengemukakan pengembangan sumber daya manusia adalah proses persiapan individu-individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi. Pengembangan sumber daya manusia (SDM) memiliki berbagai tujuan, baik yang bersifat eksternal maupun internal. Tujuan dari pengembangan SDM secara internal adalah untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja, yang mencakup kualitas dan kauntitas hasil kerja. Produktivitas ini dapat ditingkatkan melalui pengembangan SDM. Dalam organisasi, pengembangan SDM berkontribusi pada peningkatan kemampuan administrasi, kemampuan berfikir, dan keterampilan teknis karyawan. Selain itu, pengembagan SDM secara internal juga dapat meningkatkan efektivitas organisasi, mengurangi kecelakan kerja, memperbaiki layanan internal, serta meningkatkan moral dan karir karyawan, serta mengharagai usaha dan kerja mereka sutiawan et al. 2021 (dalam Suryani et al., 2023).

2.1.5 Reaction

Salah satu cara paling mudah untuk mengevaluasi program pelatihan adalah dengan mengukur kepuasan peserta. Umpan balik mereka dapat memberikan informasi berharga tentang konten dan metode pelatihan yang efektif, serta kritik membangun untuk instruktur dan saran perbaikan. Peserta juga dapat memberikan masukan mengenai kelayakan keberlanjutan program. Namun, penting untuk diingat bahwa umpan balik positif saja tidak menjamin keberhasilan pelatihan. Meskipun mudah mendapatkan komentar baik, informasi ini hanya bermanfaat jika menghasilkan

peningkatatan kinerja nyata di tempat kerja yang selaras dengan tujuan strategis perusahaan (Snell & Morris, 2019).

2.2 Kerangka kerja

Penelitian ini akan mengidentifikasi evaluasi dalam instansi pemerintah yaitu BKD Kabupaten Wonosobo melalui orientasi PPPK yang dilakukan pada tahun 2024 kepada 318 PPPK dengan PPPK formasi tahun 2023 sebanyak 293 peserta, PPPK formasi tahun 2022 sebanyak 14 pesert, dan PPPK formasi tahun 2022 optimasiasi sebanyak 11 peserta. Untuk mengetahui alur pemikiran dalam penelitian ini maka dibuat kerangka konseptual pada tabel 2.1 sebagai berikut :



Tabel 2. 1 Kerangka Konseptual

BAB III
METODOLOGI

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan metode kualitatif. Menurut (Retno Pratiwi et al., 2022) Penelitian kualitatif yaitu metode penelitian yang dilakukan dengan tujuan utama untuk membuat gambaran tentang suatu keadaan secara objektif, dengan metode wawancara. Penelitian kualitatif adalah jenis penelitian yang bersifat deskriptif dan analisis. Deskriptif dalam konteks ini berarti menggambarkan dan menejlaskan peristiwa, fenomena, serta situasi sosial yang diteliti. Sementara itu, anlisis mencakup proses memberi makna, menginterpretasikan, dan membandingkan data yang diperoleh (Charismana et al., 2022). Alasan penulis memilih menggunakan metode kualitatif karena memungkinkan penulis untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam dan kontektual tentang fenomena yang sedang dipelajari.

3.2 Unit Analisis

Unit analisis adalah satuan terkecil yang menjadi fokus penelitian. (Firdaus & Rahmawati, 2018) unit analisis dalam penelitian merujuk pada satuan yang dianggap sebagai subjek penelitian, dimana peneliti melakukan analisis. Berdasarkan pengertian unit analisis diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa unit analisis merupakan suatu objek atau subjek yang akan diteliti secara mendalam. Dengan demikian unit analisis dalam penelitian ini adalah pegawai bidang Diklat dan Pengembangan Kompetensi yang bertugas sebagai Penelaah Teknis Kebijakan dan pegawai PPPK.

3.3 Sumber Data

Menurut Edi Riadi (2016:48) (dalam Sari & Zefri, 2019) Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data, terdapat

dua sumber data yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah informasi yang diperoleh langsung dari sumbernya, tanpa melalui perantara. Data ini merupakan yang paling autentik dan belum di proses secara statistik. Untuk mengumpulkan data primer, peneliti harus melakukannya secara langsung menggunakan teknik seperti observasi, wawancara, diskusi terfokus, dan penyebaran kueisoner. Data sekunder adalah informasi yang diperoleh secara tidak langsung dari objek penelitian. Data ini bisa berasal dari situs internet atau referensi yang relevan dengan topik yang sedang diteliti oleh penulis (Sari & Zefri, 2019). Pada penelitian ini, yang menjadi sumber data primer adalah Sri Sunarni, S.STP., MM. Nurul Anggraini, S.A.P. Fera Agri Briliana, S.E. Nora Tristiana, S.E. Ririn Kurniyawan, S.IP. Prasetiyo Handoko, S.Kom. Laili Karinawati, S.E. Adapun data sekunder pada penelitian ini adalah dokumen-dokumen arsip berupa rencana Kegiatan Orientasi PPPK Kabupaten Wonosobo dan hasil kegiatan PPPK tahun 2024.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data kualitatif dapat menggunakan beberapa teknik seperti wawancara, observasi, dokumentasi, dan diskusi kelompok (Waruwu, 2024). Untuk itu prosedur pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara, observasi dan dokumentasi untuk mendapatkan data dan informasi yang diperlukan dalam melakukan penelitian dengan mengajukan pertanyaan kepada pegawai diklat dan pengembangan kompetensi dan kepada peserta orientasi PPPK untuk hal-hal teknis yang berhubungan dengan orientasi. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, antara lain:

3.4.1 Observasi

Menurut Cartwright (dalam Novianti, 2012) observasi merupakan proses pengamatan dan pencatatan perilaku secara sistematis. Dalam penelitian magang ini, peneliti melakukan praktek kerja di bidang Diklat dan Pengembangan Karier. Peneliti melakukan observasi secara langsung di

tempat pelaksanaan magang yaitu Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonosobo untuk mengamati dan menganalisis kegitana orientasi PPPK.

3.4.2 Wawancara

Wawancara adalah salah satu alat yang sering digunakan untuk mengumpulkan data penelitian kualitatif. Wawancara merupakan metode pengumpulan informasi yang melibatkan penyampaian serangkaian pertanyaan untuk dijawab secara lisan. Teknik observasi seringkali dipadukan dengan wawancara mendalam untuk mendapatkan informasi yang lebih tepat. Dengan demikian, data yang diperoleh dari observasi akan dieksplorasi lebih lanjut melalui wawancara mendalam, sebagai salah satu cara untuk memastikan keakuratan data yang dikumpulkan (Fiantika, Wasil M, Jumiyati, Honesti, Wahyuni, Jonata, 2022).

3.4.3 Dokumentasi

Menurut Herdiansyah (dalam Krisis & Di, 2024) dokumentasi merupakan salah satu cara bagi peneliti kualitatif untuk memperoleh pemahaman dari perspektif subjek melalui media tertulis dan dokumen lain yang dihasilkan langsung oleh subjek. Dokumen tersebut dapat berupa tulisan, gambar, catatan harian, riwayat hidup, peraturan, kebijakan, atau karya-karya penting seseorang. Pada penelitian ini dokumentasi yang digunakan adalah analisis dokumen internal organisasi seperti dengan laporan tahunan kegiatan orientasi PPPK untuk mendapatkan gambaran yang komperehensif tentang pelaksanaan orientasi PPPK yang sudah dilakukan.

3.5 Teknik Analisi Data

Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif kualitatif, yaitu penelitian yang berupaya menganalisis, menggambarkan, dan meringkas berbagai kondisi, situasi, dari berbagai data yang dikumpulkan berupa hasil wawancara atau pengamatan mengenai masalah yang diteliti

yang terjadi di lapangan (I Made Winartha, dalam Ridwan et al., 2021). Dalam mengolah data, peneliti akan melakukan Langkah-langkag sebagai berikut: *Pertama*, memastikan data yang sudah dikumpulkan sesuai dengan tujuan penelitian dengan cara menganalisis kegiatan orientasi PPPK dan melakuan wawancara kepada peserta terkait dengan teknis dan pemahaman peserta orientasi. *Kedua*, menarik kesimpulan dan mengidentifikasi hasil penelitian dengan membandingkan pola yang terjadi.

Peneliti menerapkan pendekatan deskriptif-analisis untuk menginterpretasikan data dalam penelitian ini sesuai dengan kenyataan, yang selanjutnya akan dijelaskan secara deskriptif. Berikut pertanyaan yang digunakan dalam wawancara:

1. Apa guna program orientasi PPPK ini?
2. Bagaimana proses evaluasi program PPPK ini dilakukan, apakah selama ini dilakukan, siapa yang melakukan/ dan apa dampak program ini bagi peserta dan instansi?
3. Apa standar atau dasar penilaian evaluasi program orientasi PPPK ini diaggap baik?
4. Apakah pernah evaluasi program ini memiliki hasil baik, kapan? Atau buruk, kapan? Lalu apa yang dilakukan?
5. Seberapa jelas tujuan orientasi disampaikan, sebelum kegiatan dimulai?
6. Materi apa yang paling relevan dan bermanfaat selama orientasi?
7. Apakah terdapat materi atau kegiatan yang kurang relevan atau membosankan?
8. Bagaimana Anda menilai kinerja para fasilitator dalam menyampaikan materi dan memimpin diskusi?
9. Siapa saja yang mengikuti kegiatan orientasi PPPK?
10. Apakah materi orientasi yang diberikan sudah cukup untuk mendukung tugas Anda sebagai PPPK?
11. Materi mana yang menurut Anda perlu ditambah atau diperdalam?

12. Apakah terdapat kendala terkait fasilitas atau infrastruktur yang menganggu proses orientasi?
13. Mengapa orientasi ini perlu dilakukan untuk PPPK?
14. Apa pentingnya orientasi PPPK ini? Dan apa dampak lanjutannya?
15. Sejak mengikuti program orientasi, apakah terdapat peningkatan kinerja pada pegawai PPPK?
16. Faktor apa saja yang dapat mendukung keberhasilan program orientasi PPPK?
17. Adakah faktor-faktor yang menghambat efektivitas program orientasi PPPK?
18. Dapatkah Anda menjelaskan secara singkat bagaimana program orientasi PPPK di Kabupaten Wonosobo dilaksanakan?
19. Apa umpan balik yang paling umum diterima dari peserta mengenai program orientasi ini?

Dari pertanyaan tersebut, peneliti akan menganalisis dan menguraikan jawaban yang diberikan oleh informan. Jawaban akan digunakan sebagai bahan peneliti untuk melakukan evaluasi terhadap kegiatan orientasi PPPK Kabupaten Wonosobo. Bidang Diklat dan Pengembangan Karir terus melakukan orientasi PPPK setelah melakukan pengangkatan PPPK, maksud diadakannya orientasi PPPK adalah untuk mewujudkan PPPK yang mampu melaksanakan tugas pelayanan publik, tugas pemerintah dan tugas pembangunan tertentu secara professional.

3.6 Uji Keabsahan Data

Teknik pemeriksaan keabsahan data tidak hanya berfungsi untuk membantah tuduhan bahwa penelitian kualitatif tidak bersifat ilmiah, tetapi juga merupakan tahap yang integral dalam pengembangan pengetahuan dalam penelitian kualitatif. Beberapa teknik pemeriksaan keabsahan data dalam penelitian kualitatif meliputi uji kredibilitas, uji transferabilitas, uji

dependabilitas, dan uji konfirmabilitas (Mekarisce, 2020). Uji keabsahan data penting untuk mendukung akuntabilitas penelitian ilmiah. Berikut adalah uji keabsahan data yang dilakukan oleh peneliti:

1. Uji Kredibilitas *(Creadibility)*

   Uji kredibilitas *(creadibility)* merupakan data yang diperoleh peneliti memiliki kesesuain antara apa yang dilaporkan oleh peneliti dan kenyataan yang sebenarnya terjadi pada objek yang diteliti.

   Dalam penelitian ini peneliti mengamati proses kegiatan orientasi PPPK yang diselenggarakan oleh BKD Kabupaten Wonosobo, selama proses kegiatan orientasi berlangsung peneliti ikut serta dalam kegiatan tersebut untuk mengamati jalannya kegiatan. Oleh karena itu, peneliti dalam melakukan penelitian ini menggunakan hasil laporan kegiatan orientasi PPPK sebagai acuan. Selain itu, peneliti juga melakukan pengamatan pada pegawai PPPK yang ditempatkan pada BKD Kabupaten Wonosobo.

   Dalam penelitian ini juga diterapkan beberapa metode untuk menguji kredibilitas hasil penelitian yaitu:

   a. Triangulasi

      Triangulasi bertujuan untuk memperkuat aspek teoritis, metodologis, dan interpretative dalam penelitian kualitatif. Selain itu, triangulasi juga dapat diartikan sebagai proses verifikasi data melalui berbagai sumber, teknik, dan waktu. Dalam penelitian ini peneliti hanya menggunakan dua triangulasi yaitu triangulasi sumber dan tringulasi Teknik.

      1) Triangulasi Sumber

         Triangulasi sumber dapat dilakukan dengan memverifikasi data yang telah dikumpulkan dari berbagai sumber. Untuk menguji kredibilitas data tentang "Efektifitas Program Orientasi PPPK yang telah dilakukan oleh BKD Kabupaten Wonosobo" oleh karena itu, pengumpulan dan pengujian data dilakukan terhadap

pegawai yang berpartisipasi dalam orientasi PPPK yaitu Fera Agri Briliana S.E. Nora Tristiana, S.E. Ririn Kurniyawan, S.IP. Prasetiyo Handoko, S.Kom. Laili Karinawati, S.E. Selain dari peserta peneliti juga melakukan pengumpulan data melalui penanggung jawab penyelenggara orientasi PPPK yaitu Sri Sunarni S.STP., MM. dan Nurul Anggraini S.A.P.

2) Triangulasi Teknik

Triangulasi Teknik dilakukan dengan memeriksa data dari sumber yang sama namun menggunakan pendekatan atau metode yang berbeda. Pada sumber penanggung jawab kegiatan orientasi PPPK peneliti melakukan observasi hasil orientasi PPPK dan wawancara. Pada sumber pegawai peserta PPPK peneliti melakukan wawancara.

2. Uji Dependabilitas *(Dependability)*

Dalam penelitian kualitatif, uji dependabilitas dapat dilakukan melalui audit terhadap seluruh proses penelitian (Mekarisce, 2020). Dalam penelitian ini, peneliti mengumpulkan data melalui wawancara dan observasi untuk memperoleh informasi mendalam yang akan dianalisis.

3. Uji Konfirmabilitas *(Konfirmability)*

Dalam penelitian kualitatif, konfirmabilitas lebih dipahami sebagai konsep intersubjektivitas (konsep transparan), yang mencerminkan kesiapan peneliti untuk mengungkapkan kepada publik tentang bagaimana proses dan elemen-elemen dalam penelitiannya berlangsung (Mekarisce, 2020). Dalam penelitian ini, peneliti telah mewawancarai penanggung jawab kegiatan orientasi PPPK dari Bidang Diklat dan Pengembangan Karier serta perwakilan peserta orientasi PPPK.

4. Uji Transferbilitas *(Transferbility)*

Dalam penelitian kualitatif, nilai transferbilitas bergantung pada pembaca, yaitu sejauh mana hasil penelitian tersebut dapat diterapkan dalam konteks dan situasi sosial yang berbeda (Mekarisce, 2020). Dalam penelitian ini, peneliti mengidentifikasi penerapan orientasi bagi PPPK dengan menganalisis hasil orientasi PPPK.

BAB IV
HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Pengumpulan Data

Bab ini menyajikan semua temuan penelitian yang diperoleh dari pengumpulan data melalui wawancara dan observasi. Data yang dikumpulkan dari kedua metode tersebut kemudian diolah dan dianalisis.

4.1.1 Observasi

Dalam laporan magang ini, peneliti melakukan praktek kerja di BKD Kabupaten Wonosobo pada bagian Diklat dan Pengembangan Karier. Selama melakukan kegiatan magang peneliti melakukan pekerjaan dan mengamati proses kerja dalam bidang Diklat dan Pengembangan Karier. Kegiatan yang dilakukan penulis mencakup penginputan data pegawai jabatan fungsional pemerintah Kabupaten Wonosobo, menginput semua surat baik surat masuk maupun surat keluar, input disposisi semua bidang di BKD, membantu mempersiapkan kegiatan Orientasi PPPK, dan merekap mutasi pegawai Kabupaten Wonosobo.

Bidang Diklat dan Pengembangan Karier bertanggung jawab penuh dalam melakukan kegiatan Orientasi PPPK kepada PPPK yang baru saja diangkat di Kabupaten Wonosobo. Hal tersebut bertujuan untuk memberikan pemahaman visi dan misi bupati Wonosobo, memberikan pengenalan fungsi dan tugas Aparatur Sipil Negara bagi ASN PPPK di lingkungan pemerintah Kabupaten Wonosobo, memberikan pengenalan nilai dan etika pada instansi pemerintah bagi ASN PPPK di lingkungan Kabupaten Wonosobo, dan pengenalan kesamaptaan dan baris berbaris.

4.1.2 Wawancara

Menurut Wsterberg (dalam Wijoyo, 2022) mendefinisikan wawancara sebagai interaksi antara dua individu untuk bertukar informasi dan ide melalui sesi tanya jawab, yang memungkinkan hasil wawancara

untuk diolah dan disusun dalam suatu topik tertentu. Pada bagian ini peneliti mewawancarai kepala bidang Diklat dan Pengembangan Karier, penelaah teknis kebijakan, dan peserta orientasi PPPK. Adapun kegiatan wawancara dilakukan secara tidak langsung dengan menggunakan media zoom. Diskusi lain dan untuk penyempurnaan data peneliti melakukan konfirmasi kepada penelaah teknis kebijakan melalui *Whatsapp*.

4.1.3 Data Informan

Informan dalam penelitian ini dipilih berdasarkan jabatan yang relevan dengan fokus penelitian magang ini. Informan-informan tersebut berfungsi sebagai narasumber untuk membantu menguatkan studi penelitian ini. Berikut data informan pada penelitian ini.

No.	Nama	Kode	Jabatan	Tugas	Informasi Tambahan
1	Sri Sunarni, S.STP., MM.	N1	Kepala Bidang Diklat dan Pengembangan Karier	Pemimpin di bidang Diklat dan Pengembangan Karier, serta bertanggung jawab atas seluruh proses kerja di bidang tersebut bersama dengan 7 pegawai yang tergabung dalam tim Diklat dan	Sri sunarni merupakan supervisor penulis selama kegiatan magang di BKD Kabupaten Wonosobo.

				Pengembangan karier.	
2	Nurul Anggraini, S.A.P	N2	Penelaah Teknis Kebijakan	Pegawai tim bidang Diklat dan Pengembangan Karier yang mempunyai tugas tanggung jawab terhadap bangkom dan izin belajar pegawai Kabupaten Wonosobo	
3	Fera Agri Briliana, S.E	F1	Analis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Pertama	Peserta orientasi PPPK	Fera Agri merupakan PPPK yang baru saja diangkat dan pegawai baru di BKD.
4	Nora Tristiana, S.E.	N3	Analis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Pertama	Peserta orientasi PPPK	Nora merupakan PPPK yang baru saja diangkat dan pegawai baru di BKD.

5	Ririn Kurniyawan, S.IP.	R1	Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Pertama	Peserta orientasi PPPK	Ririn merupakan PPPK yang baru saja diangkat dan pegawai baru di BKD.
6	Prasetiyo Handoko, S.Kom.	H1	Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Pertama	Peserta orientasi PPPK	Hahan merupakan PPPK yang baru saja diangkat dan pegawai baru di BKD.
7	Laili Karinawati, S.E.	K1	Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Pertama	Peserta orientasi PPPK	Karin merupakan PPPK yang baru saja diangkat dan pegawai baru di BKD.

Sumber: Data Primer, 2024

Tabel 4. 1 Data Informan

4.2 Temuan Lapangan

Hasil temuan atau observasi merupakan informasi atau data yang diperoleh dari proses pengamatan, penyelidikan, atau penelitian terhadap suatu objek. Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian terkait dengan kegiatan orientasi PPPK yang diselenggarakan oleh BKD

Kabupaten Wonosobo. Dari hasil observasi peneliti menemukan beberapa temuan, kegiatan orientasi dilaksanakan selama tiga hari, untuk dua hari pertama yaitu kegiatan di dalam ruangan yang dimana kegiatan ini bertujuan untuk pemberian materi dari narasumber. Sementara untuk hari ketiga dilaksanakan diluar ruangan, yaitu di halaman pendopo Bupati untuk kegiatan baris berbaris atau kesamaptaan.

Kegiatan orientasi berjalan dengan lancar tanpa ada hambatan. Para peserta juga sangat antusias dan bersemangat dalam mengikuti kegiatan orientasi. Untuk fasilitas yang disediakan juga mumpuni, dari segi ruangan sangat mendukung untuk kapasitas peserta yang cukup banyak, sehingga peserta dalam mengikuti orientasi tetap merasa nyaman. Kinerja para narasumber juga bagus dalam menjangkau pesertanya. Dengan jumlah peserta sebanyak 318 narasumber menjangkau peserta dengan memberikan materi tidak hanya didepan saja, namun sesekali juga berjalan ke kursi peserta. Hal ini dilakukan selain untuk menjangkau peserta juga dapat menghidupkan suasana kelas, peserta yang mungkin duduknya dibelakang jadi tidak merasa ngantuk atau mungkin bosan.

Kegiatan orientasi pada dua hari pertama dimulai pukul 07.15 hingga pukul 17.00, dari hasil observasi peneliti dapat menyimpulkan bahwa kegiatan orientasi tetap berjalan dengan kondusif, namun tak jarang juga terdapat beberapa peserta yang merasa jenuh dan bosan, tetapi mereka tetap mengikuti kegiatan orietasi dengan baik hingga selesai. Selama kegiatan orientasi BKD menyiapkan konsumsi untuk para pesertanya, konsumsinya sendiri terdiri dari snack untuk jeda istirahat pukul 10.00 hingga 10.15, kemudian terdapat nasi box untuk makan siang, dan juga snack untuk istirahat sore pada pukul 15.45-16.00.

Dari hasil observasi peneliti menilai bahwa hal ini dilakukan BKD agar peserta dapat beristirahat sejenak dan menikmati snack yang telah disediakan. Untuk isian dari snack dan nasi box nya juga setiap harinya menunya berbeda, jadi peserta tidak merasa bosan dan tetap menikmati hidangannya dengan senang hati.

Kegiatan orientasi yang dilakukan pada hari ketiga yaitu kegiatan kesampataan atau baris-berbaris dilaksanakan pada halaman pendopo bupati untuk narasumbernya sendiri langsung dari tim kesamaptaan. Kegiatan ini dilakukan di lapangan yang dimana tentunya didukung dengan adanya tim kesehatan yang mengawasinya selama kegiatan kesamaptaan berlangsung yaitu mulai pukul 07.15 hingga 12.30. Kegiatan kesamaptaan merupakan kegiatan tambahan yang baru saja dilaksanakan pada orientasi tahun 2024.

4.4 Diskusi

Pada bagian diskusi akan disimpulkan data dan informasi yang berupa hasil wawancara yang akan dijelaskan dan dielaborasikan dengan observasi dari peneliti. Data temuan diperoleh dari wawancara. Kegiatan wawancara dilakukan dengan tujuh pegawai BKD yang terdiri dari dua pegawai penyelanggaran kegiatan orientasi PPPK dan lima pegawai peserta orientasi PPPK. Kegiatan wawancara ini dilakukan dengan menggunakan media zoom dan juga media *WhatsApp*.

4.3.1 Orientasi PPPK

Orientasi adalah proses pengenalan dan penyediaan informasi mengenai ASN serta pembekalan bagi PPPK yang wajib di ikuti oleh seluruh ASN PPPK. Orientasi PPPK memiliki beberapa kegunaan penting yang diatur oleh Undang-Undang dan pedoman resmi. Orientasi ini merupakan amanat dari PerLAN No 15 tahun 2020 tentang Orientasi bagi PPPK dan bertujuan untuk memberikan pembekalan kepada PPPK. Dalam

proses ini, peserta diperkenalkan pada tugas dan fungsi ASN, serta nilai dan etika yang harus dipegang sebagai bagian dari pelayanan publik. Orientasi juga berfungsi untuk mempersiapkan PPPK dalam menghadapi lingkungan kerja baru dengan cepat dan efektif, meingkatkan motivasi, komitmen, dan loyalitas mereka sebagai ASN. Hal ini penting untuk menyamakan persepsi, harapan, dan standar kinerja antara PPPK dan instasi pemerintah, serta mencegah kesalahan atau konflik yang mungkin terjadi akibat kurangnya pemahanam. Orientasi wajib dilaksanakan paling lambat satu bulan setelah pengangkatan PPPK dan hanya dilakukan satu kali selama masa jabatan mereka. Dengan demikian, orientasi PPPK tidak hanya memenuhi aspek legal tetapi juga berkontribusi pada pengembangan profesionalisme ASN secara keseluruhan (Utama, n.d.).

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonosobo telah melaksanakan kegiatan orientasi dengan berbagai metode, termasuk *daring*, bauran, dan *luring*. Masing-masing metode yang digunakan selalu dilakukan evaluasi dan memiliki hasil yang bervariasi. Dari ketiga metode yang digunakan menunjukkan bahwa metode *luring* lebih efektif karena interaksi langsung dapat memberikan dapak yang lebih mendalam. Dalam penelitiannya (Ilmiah, 2024) mengemukakan bahwa pelatihan luring memiliki dampak signifikan dan interaksi secara langsung juga lebih efektif dalam meningkatkan kompetensi. Sementara itu, pelatihan *luring* juga menunjukkan hasil yang lebih baik dibandingkan dengan metode *daring*.

Kegiatan orientasi yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonosobo menunjukkan bahwa secara keseluruhan kegiatan tersebut memperoleh penilaian yang baik dari para peserta. Standar penilaian yang diterapkan melibatkan pengajuan pertanyaan kepada peserta dianggap efktif dalam mengevaluasi pemahaman dan pengalaman mereka selama orientasi. Meskipun demikian, terdapat aspek-aspek tertentu dari kegiatan ini yang masih memerlukan peningkatan. Hal ini menunjukkan adanya ruang untuk perbaikan dan pengembangan agar kegiatan orientasi di

masa mendatang dapat lebih optimal dan memenuhi harapan peserta. Dengan demikian, meskipun penilaian umum terhadap kegiatan orientasi ini positif, upaya peningkatan kualitas tetap menjadi fokus utama untuk mencapai hasil yang lebih baik di masa depan (Yulianti, 2022).

Dalam wawancaranya Laili Kurniawati, S.E mengatakan "untuk kelemahan kegiatan orientasi tidak ada, karena semuanya sudah bagus dan kegiatan orientasi pun berjalan dengan lancar tanpa ada gangguan. Namun, disini saya memberikan sedikit saran untuk para peserta yang datang lebih awal diharapkan menempatkan diri di barisan atau kursi paling depan terlebih dahulu, agar kursi depannya tidak kosong". Hal ini dapat dijadikan sebagai masukan untuk BKD Kabupaten Wonosobo agar lebih menekankan kedisiplinan dan juga dapat memberikan nomor urut pada kursi agar para peserta dapat duduk sesuai dengan nomor urutnya.

Evaluasi program orientasi yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonosobo menunjukkan adanya peningkatan signifikan dalam pelaksanaan program tersebut setelah mengalami hasil yang buruk selama pandemi Covid-19. Hal ini dijelaskan oleh Sri Surnani, S.STP., MM. yakni "pengalaman orientasi yang lebih baik ketika menggunakan metode luring atau tatap muka langsung". Dalam upaya memperbaiki kualitas orientasi, BKD telah merumuskan strategi yang lebih baik untuk kegiatan mendatang, memastikan bahwa peserta mendapatkan pengalaman yang lebih memuaskan. Evaluasi dari tahun ke tahun mengidentifikasikan bahwa rata-rata peserta merasa puas dengan pelaksanaan orientasi, yang menunjukkan adanya kemajuan dibandingkan dengan masa sebelumnya. Proses evaluasi yang dilakukan secara menyeluruh ini mencerminkan komitmen BKD untuk terus meningkatkan kualitas program orientasi dan memenuhi kebutuhan peserta, sehingga diharapkan kegiatan di masa depan dapat berjalan lebih efektif dan bermanfaat.

Hal ini dijelaskan oleh Nurul Anggraini S.A.P dalam wawancaranya yang mengatakan “kami selalu melakukan evaluasi, untuk orientasi yang sebelum-sebelumnya kita memberikan link berupa kuesioner untuk mengevaluasi kegiatan yang telah diberikan, namun untuk tahun ini kami hanya memberikan tugas berupa laporan rangkuman materi yang telah diberikan oleh narasumber”.

Kegiatan orientasi telah dilaksanakan dengan pendekatan terstruktur dan jelas, dimulai dengan penjelasan yang komprehensif kepada peserta sebelum kegiatan berlangsung. Tujuan dari orientasi dijelaskan secara rinci, memastikan bahwa semua peserta memahami maksud dan manfaat dari kegiatan tersebut. Dengan langkah-langkah utama yang mencakup penjelasan awal, penetapan tujuan yang jelas, serta persiapan yang matang bagi peserta. BKD berupaya menciptakan pengalaman orientasi yang efektif dan informatif. Upaya ini tidak hanya meningkatkan pemahaman peserta terhadap tujuan kegiatan, tetapi juga menyiapkan mereka untuk mengikuti proses orientasi dengan lebih baik.

Orientasi telah dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan pedoman yang ditetapkan. Materi yang disampaikan mencakup aspek penting seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kepemerintahan yang relevan dan sesuai dengan aturan Keplan. Dengan pendekatan yang sistematis dan materi yang terstruktur, orientasi ini berhasil menciptakan pemahaman yang mendalam bagi peserta mengenai dinamika tempat kerja dan peran mereka dalam organisasi, sehingga meningkatkan kesiapan mereka untuk berkontribusi secara optimal (Kinerja et al., 2011).

Kinerja para fasilitator dan narasumber dalam kegiatan orientasi telah terbukti sangat baik dan mumpuni sesuai dengan bidangnya. Mereka mampu menyampaikan materi dengan cara yang jelas dan menarik, sehingga peserta dapat dengan mudah memahami informasi yang disampaikan. Dari evaluasi kegiatan yang telah dilaksanakan, terlihat bahwa para fasilitator tidak hanya menguasai materi, tetapi juga memiliki

kemampuan komunikasi yang efektif. Penyampaian materi dilakukan dengan metode yang interaktif, membuat suasana belajar menjadi lebih hidup dan menarik bagi peserta. Sumber data dari peserta mengatakan bahwa "selama kegiatan orientasi narasumbernya sangat menguasai ruangan, dan juga kita sering diberi pertanyaan, selain itu juga terdapat kuis dan games yang dimana dapat menghidupkan suasa ruangan". Hal ini menciptakan pengalaman belajar yang positif, dimana peserta merasa terlibat dan termotivasi untuk menyerap pengetahuan yang diberikan (Abdurrahman, 2017).

Kegiatan orientasi yang diselenggarakan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonosobo berhasil memberikan dukungan signifikan bagi PPPK dalam melaksanakan tugas mereka. Meskipun materi yang disampaikan cukup jelas, perlu ditambahkan pembelajaran non-teori seperti kegiatan praktik menyusun surat untuk meningkatkan pemahaman peserta. Sri Sunarni S, STP., MM. mengatakan "karena kita bekerja di instansi pemerintah, yang dimana sering kali berhubungan dengan surat, maka dari itu pembelajaran seperti praktik surat ini penting untuk ditambahkan". Kegiatan praktik ini bertujuan agar peserta menguasai teknik penyusunan surat secara mendalam. Dengan fokus pada keterampilan praktis dan pengetahuan teoritis, kegiatan ini membekali peserta dengan kemampuan yang relevan dan aplikatif, sehingga dapat lebih siap dalam menghadapi tantangan di tempat kerja.

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonosobo menyelenggarakan orientasi untuk PPPK selama tiga hari. Dua hari pertama diisi dengan kegiatan dalam ruangan untuk memberikan pemahaman teori, sementara hari ketiga dilaksanakan kegiatan lapangan berupa baris berbaris. Orientasi ini berjalan lancar dan sesuai prosedur, dengan fasilitas yang memadai bagi peserta dan penyelenggara, sehingga tidak ada kendala yang menghambat pelaksanaan orientasi. Meskipun kegiatan ini sudah dinilai baik dan mumpuni, namun perlu adanya penambahan kegiatan namun hal

ini belum bisa dilaksanakan dikarenakan memerlukan biaya yang banyak untuk kegiatan tatap muka. Sri Sunarni S.STP., MM. mengatakan "Kegiatan kemarin sudah cukup bagus namun ya masih perlu ditingkatkan, hal ini dikarenakan kurangnya anggaran, karna dilakukan dengan tatap muka jadi kita perlu anggaran yang cukup besar".

Orientasi bagi PPPK ini sangat penting dilakukan untuk memberikan pengetahuan, pengalaman, serta pemahaman mengenai visi misi Bupati Wonosobo. Mengingat latar belakang PPPK yang merupakan pegawai non-ASN, maka dari itu orientasi ini dilakukan untuk membekali peserta PPPK pemahaman mengenai lingkungan kerja ASN yang nantinya akan berdampak baik bagi peserta di lingkungan kerja yang baru dan juga dapat meningkatkan kinerjanya (Ambar Rahayu & Wahyudi, 2021). Dalam hal ini Ririn Kurniawa S, IP. Mengatakan "orientasi itu sangat penting karena kita menjadi tahu banyak hal tentang ASN, karena kita kan awalnya hanya sebagai pegawai honorer atau bisa dibilang non-ASN, kemudian ketika kita diangkat menjadi PPPK kita benar-benar tidak tahu tentang ASN maka dari itu kegiatan orientasi ini sangat penting dan memiliki banyak manfaat untuk kita para PPPK dalam menjalankan pekerjaan dilingkungan yang baru".

Badan Kepegawaian Daerah telah berhasil menjalankan orientasi dan memberikan dampak yang sangat nyata bagi para peserta dan kegiatan ini dinilai sangat efektif. Hal ini dibuktikan dari hasil wawancara peserta yang mengatakan "Orientasi ini sangat efektif untuk PPPK, karna kan orientasi ini sebenernya pengenalan jadi ya sudah bagus BKD dalam melaksanakan orientasi, kami para peserta juga merasakan manfaat yang didapatkan". Keberhasilan orientasi PPPK ini tentunya didukung dengan adanya sarana dan prasarana yang mumpuni dan juga kesiapan dari para peserta itu sendiri.

Orientasi yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonosobo tidak hanya berjalan satu arah. Orientasi ini berjalan

dua arah yang dimana para peserta juga memberikan umpan balik kepada Kabupaten Wonosobo berupa inovasi yang dikerjakan secara berkelompok setelah kegiatan orientasi selesai. Inovasi ini ditujukan untuk Pemerintah Daerah Kabupaten dalam bidang apapun. Evaluasi juga tentunya dilakukan oleh BKD Kabupaten Wonosobo dengan memberikan tugas berupa laporan individu guna untuk memperdalam materi yang telah disampaikan kepada para peserta. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil wawancara yang dimana peserta dan penyelenggara mengatakan "untuk kegiatan evaluasi kita hanya diberi tugas berupa laporan rangkuman materi selama orientasi beserta narasumber, kesimpulan, dan saran." Sri Sunarni, S.STP., MM. Nurul Anggraini, S.A.P. Fera Agri Briliana, S.E. Nora Tristiana, S.E. Ririn Kurniyawan, S.IP. Prasetiyo Handoko, S.Kom. dan Laili Karinawati, S.E.

BAB V
KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

5.1 Kesimpulan

Pegawai Aparatur Sipil Negara harus memiliki kompetensi yang sesuai dengan bidangnya untuk dapat mewujudkan sistem pemerintah yang bersih dan berwibawa (*good governance)*. Aparatur Sipil Negara (ASN) sendiri terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang secara manajemen berbeda. Hal ini dijelaskan dama UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan warga negara Indonesia yang diangkat sebagai pegawai tetap Aparatur Sipil Negara. Sedangkan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) merupakan warga negara Indonesia yang telah memiliki pengalaman bekerja minimal dua tahun di lingkungan pemerintah atau lembaga vertikal maupun horizontal, yang kemudian di angkat sebagai pegawai ASN dengan perjanjian kerja. Mengingat latar belakang PPPK yang berasal dari pegawai non-ASN, maka diperlukan pengembangan kompetensi untuk dapat meningkatkan nilai, etika, dan tugas ASN bagi PPPK.

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonosobo memiliki tanggung jawab untuk memberikan pengembangan kompetensi berupa orientasi bagi PPPK. Hal ini sesuai dengan Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 15 tahun 2020 tentang Pengembangan Kompetensi PPPK dan Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 289/K.1/PDP.07/2022 tentang Pedoman Orientasi PPPK. Kegiatan orientasi bagi PPPK dilaksanakan satu kali selama masa jabatannya, maka dari itu kegiatan orientasi wajib di ikuti oleh seluruh PPPK yang baru saja diangkat. Berdasarkan hasil penelitian kegiatan orientasi yang diselenggarakan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonosobo, maka dapat disimpulkan bahwa:

1) Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonosobo telah menjalankan kewajibannya untuk memberikan kegiatan orientasi bagi PPPK sesuai dengan peraturan yang berlaku. Kegiatan orientasi dilakukan selama tiga hari, untuk dua hari pertama merupakam kegiatan dalam ruangan yang dimana diisi dengan pemeberian materi dan untuk hari ketiga dilakukan diluar ruangan untuk kegiatan kesamaptaan atau baris berbaris.
2) Selama kegiatan orientasi berlangsung baik dari fasilitator, narasumber, dan peserta tidak terdapat hambatan maupun halangan yang menganggu proses kegiatan orientasi.
3) Orientasi diikuti oleh seluruh PPPK yang terdiri dari 293 PPPK formasi 2023, dan 14 PPPK formasi 2022, serta 11 PPPK formasi 2022 jalur optimalisasi.
4) Kegiatan orientasi sangat bermanfaat bagi peserta dalam meningkatkan pengetahuan, sikap, dan perilaku tentang nilai dan etika pada Instansi Pemerintah sehingga mendukung pelaksanaan tugas dan jabatannya untuk mencapai visi misi organisasi.
5) Kegiatan orientasi bagi PPPK dinilai sangat efektif, hal ini dibuktikan dengan adanya peningkatan pengetahuan pada PPPK setelah kegiatan orientasi berlangsung enam bulan yang lalu.
6) Peserta orientasi PPPK diminta untuk menyusun laporan individu setelah kegiatan orientasi untuk memperdalam materi yang telah disampaikan oleh narasumber. Isi dari laporan tersebut juga terdapat saran yang diberikan oleh peserta untuk kegiatan orientasi yang akan mendatang. Hal ini BKD lakukan agar kegiatan orientasi PPPK yang akan datang dapat lebih bagus dan maksimal. Selain itu, para peserta juga diharapkan memberikan umpan balik kepada Kabupaten Wonosobo melalui tugas kelompok yang berfokus pada inovasi untuk Kabupaten Wonosobo.

5.2 Rekomendasi

Dari hasil penelitian ini penulis dapat memberikan beberapa rekomendasi yang dapat digunakan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonosobo untuk melaksanakan orientasi PPPK di masa mendatang, yaitu:

1. Meskipun metode tatap muka dianggap yang paling efektif, untuk dapat mencapai efisiensi biaya dan memperluas jangkauan, disarankan untuk mengintegrasikan metode tersebut dengan teknologi informasi. Sebagai contohnya adalah pengembangan platfrom pembelajaran online yang memungkinkan peserta orientasi mengakses materi kapan saja dan di mana saja. Platfrom ini dapat ini dapat menyajikan materi orientasi, forum diskusi, serta tugas mandiri yang dapat dikerjakan oleh peserta. Dengan cara ini, peserta dapat mengulang materi yang belum mereka pahami dan berinteraksi dengan fasilitator serta peserta lainnya dengan lebih fleksibel.
2. Untuk memperkuat pemahaman peserta orientasi terhadap materi yang telah disampaikan, penulis memberikan rekomendasi untuk menambahkan pembelajaran berupa praktik pelaksanaan tugas. Dengan adanya komponen praktik, peserta akan lebih siap menghadapi tantangan nyata dalam melaksanakan tugasnya.
3. Meningkatkan evaluasi lebih mendalam untuk mengidentifikasi aspek-aspek yang perlu diperbaiki dan ditingkatkan. Hasil evaluasi dapat digunakan sebagai dasar untuk membangun kurikulun orientasi yang lebih relevan dan efektif.
4. Memperpanjang waktu kegiatan orientasi agar materi yang disampaikan oleh narasumber kepada peserta bisa lebih maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

Abdurrahman, J. (2017). Faktor Yang Mempengaruhi Evaluasi Kinerja Para Pegawai Di Kantor Pemerintahan. *Jurnal Pendidikan*, *6*(1), 151–165.

Ambar Rahayu, & Wahyudi, H. (2021). Lembaga administrasi negara republik indonesia. *Lan RI*, *1*, 1–68.

Charismana, D. S., Retnawati, H., & Dhewantoro, H. N. S. (2022). Motivasi Belajar Dan Prestasi Belajar Pada Mata Pelajaran Ppkn Di Indonesia: Kajian Analisis Meta. *Bhineka Tunggal Ika: Kajian Teori Dan Praktik Pendidikan PKn*, *9*(2), 99–113. https://doi.org/10.36706/jbti.v9i2.18333

Destiana, R. (2023). Kepemimpinan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Sektor Publik. *Dialogue : Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, *5*(1), 437–460. https://doi.org/10.14710/dialogue.v5i1.15762

Fiantika, Wasil M, Jumiyati, Honesti, Wahyuni, Jonata, E. a. (2022). Metodologi Penelitian Kualitatif. In Metodologi Penelitian Kualitatif. In *Rake Sarasin* (Issue Maret). https://scholar.google.com/citations?user=O-B3eJYAAAAJ&hl=en

Firdaus, D. W., & Rahmawati, L. (2018). Perancangan Sistem Informasi Akuntansi Laporan Perhitungan Hasil Usaha. *Is The Best Accounting Information Systems and Information Technology Business Enterprise This Is Link for OJS Us*, *3*(1), 236–248. https://doi.org/10.34010/aisthebest.v3i1.1815

Haeli. (2019). Manajemen sistem aparatur sipil negara. *Jurnal Eksekutif*, *3*(3), 1–13.

Ilmiah, J. G. (2024). *Pengaruh Pelatihan Pengenalan Hidrogen Secara Luring dan Daring terhadap Peningkatan Kompetensi Pegawai Aparatur Sipil Negara Endang Widayati , Sulardi , Arief Indarto Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Ketenagalistrikan , Energi Baru Terbarukan dan K*. *2*(2), 933–942.

Ina Magdalena, Deis Ayu Nur Hidayah, D. K. A. (2024). Cendikia pendidikan. *Cendekia Pendidikan*, *3*(1), 1–13. https://ejournal.warunayama.org/index.php/sindorocendikiapendidikan/article/view/769

Junida, D. S., & Marbun, P. (2023). Pendidikan dan Pelatihan Dasar untuk Membentuk Profesionalisme Dosen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Lingkungan Kemendikbudristek. *Digulis: Jurnal Pengabdian Pada Masyarakat*, *1*(4), 93–100. https://doi.org/10.26418/djpkm.v1i4.73041

Kartika, L. N., & Sugiarto, A. (2016). Pengaruh Tingkat Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Perkantoran. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, *17*(1), 73. https://doi.org/10.24914/jeb.v17i1.240

Kinerja, P., Melalui, K., Kerja, L., & Komitmen, D. A. N. (2011). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Komitmen. *JDM (Jurnal Dinamika Manajemen)*, *2*(2), 118–129. https://doi.org/10.15294/jdm.v2i2.2476

Komara, E. (2019). Kompetensi Profesional Pegawai ASN (Aparatur Sipil Negara) di Indonesia. *Mimbar Pendidikan*, *4*(1), 73–84. https://doi.org/10.17509/mimbardik.v4i1.16971

Krisis, P., & Di, H. A. M. (2024). *Buletin Aksi Visi Penelitian Sosial Humaniora*. *1*.

Mekarisce, A. A. (2020). Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data pada Penelitian Kualitatif di Bidang Kesehatan Masyarakat. *JURNAL ILMIAH KESEHATAN MASYARAKAT : Media Komunikasi Komunitas Kesehatan Masyarakat*, *12*(3), 145–151. https://doi.org/10.52022/jikm.v12i3.102

Mustafid, H. (2017). Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara Melalui Budaya Organisasi. *Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan*, *30*(1), 1–14.

Normi, S. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Padapatan PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan II Medan. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, *3*(2), 36–46.

Novianti, R. (2012). Teknik observasi bagi pendidikan anak usia dini. *Educhild*, *01*(1), 22–29. https://educhild.ejournal.unri.ac.id/index.php/JPSBE/article/view/1621

Nun Tufa. (2018). Pentingnya Pengembangan SDM. *Iqtishodiyah : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, *4*(2). https://doi.org/10.36835/iqtishodiyah.v4i2.84

Retno Pratiwi, H., Nyorong, M., & Jamalludin. (2022). Analisis Proses Manajemen Sumber Data Manusia di Rumah Sakit Umum Analysis of Human Resource Management Process at Mitra Medika General Hospital Bandar Klippa. *Journal of Healtcare Technology and Medicine*, *8*(2), 2615–109.

Ridwan, M., AM, S., Ulum, B., & Muhammad, F. (2021). Pentingnya Penerapan Literature Review pada Penelitian Ilmiah. *Jurnal Masohi*, *2*(1), 42. https://doi.org/10.36339/jmas.v2i1.427

Samsudin., S. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Pustaka Setia*, *9*(1), 23.

Sari, M. S., & Zefri, M. (2019). Pengaruh Akuntabilitas, Pengetahuan, dan Pengalaman Pegawai Negeri Sipil Beserta Kelompok Masyarakat (Pokmas) Terhadap Kualitas Pengelola Dana Kelurahan Di Lingkungan Kecamatan Langkapura. *Jurnal Ekonomi*, *21*(3), 311.

Snell, S. A., & Morris, S. S. (2019). Managing human resources 18th edition. In *Managing Human Resources, 18th edition*.

Sonia Sugian, Sampara Lukman, & Ella L. Wargadinata. (2021). STRATEGI PENINGKATAN KUALITAS SUMBER DAYA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) KABUPATEN SUMEDANG PROVINSI JAWA BARAT (Studi di BKPSDM Kabupaten Sumedang). *VISIONER : Jurnal Pemerintahan Daerah Di Indonesia*, *13*(3), 555–582. https://doi.org/10.54783/jv.v13i3.476

Suparman, R., & Soantahon, S. M. (2022). Integrasi Manajemen Talenta. *Journal of Government and Politics*, *4*, 121–132.

Suryani, Rindaningsih, I., & Hidayatulloh. (2023). Systematic Literature Review (SLR): Pelatiahan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Pendidikan Dan Riset Ilmu Sains*, *2*(3), 363–370. https://jurnal.serambimekkah.ac.id/index.php/perisai

Sutrisno, E. (2017). Pengaruh Pengembangan Sdm Dan Kepribadian Terhadap Kompetensi Dan Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Barata Indonesia Di Gresik. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, *12*(4), 455. https://doi.org/10.24034/j25485024.y2008.v12.i4.2089

Tanjung, R. (2022). Pengembangan Kompetensi Pelayanan Publik ASN melalui Jalur Magang di Kabupaten Karawang. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, *5*(3), 793–799. https://doi.org/10.54371/jiip.v5i3.489

Uguy, C. (n.d.). *Pengaruh Stress ..... (Uguy) 369*. 369–378.

Utama, P. (n.d.). *Evaluasi Pembelajaran Distance Learning (Daring) dalam Orientasi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja : Studi Kasus dan Implikasinya*. 227–238.

Waruwu, M. (2024). Pendekatan Penelitian Kualitatif: Konsep, Prosedur, Kelebihan dan Peran di Bidang Pendidikan. *Afeksi: Jurnal Penelitian Dan Evaluasi Pendidikan*, *5*(2), 198–211. https://doi.org/10.59698/afeksi.v5i2.236

Wijoyo, H. (2022). Analisis teknik wawancara (pengertian wawancara, bentuk-bentuk pertanyaan wawancara) dalam penelitian kualitatif bagi mahasiswa teologi dengan tema pekabaran injil melalui penerjemahan alkitab. *Academia.Edu*, 1–10.

Yulianti, R. Y. (2022). Evaluasi Kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai (Tpp) Dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Kota Banjar. *Jurnal Pemerintahan Dan Politik*, *7*(2). https://doi.org/10.36982/jpg.v7i2.2109

LAMPIRAN

Lampiran I

Surat Penerimaan Magang

PEMERINTAH KABUPATEN WONOSOBO
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
Jalan Soekarno-Hatta Nomor 3 Wonosobo Kode Pos 56311
Telepon (0286) 32122, Faksimile (0286) 321221
Laman bkd.wonosobokab.go.id , Pos-el bkdwonosobo@gmail.com

Wonosobo, 19 Desember 2023

Nomor : 400.14.5.4/2004/BKD
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Izin Magang

Yth. Kaprodi Manajemen
Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Islam Indonesia

di

YOGYAKARTA

Diberitahukan dengan hormat, memperhatikan Surat dari Kepala Program Studi Fakultas Bisnis dan Ekonomi Universitas Indonesia nomor: 2470/La.ProdiMnj/10/Prodi.Mj/X/2023, tanggal 30 Oktober 2023 tentang Permohonan Ijin Magang, maka dengan ini kami sampaikan:

1. Permohonan izin magang dapat disetujui dan akan difasilitasi,
2. Mahasiswa yang magang, yaitu:
   a. Nama : INDAH SRI LESTARI
   b. NIM : 21311502
   c. Tempat, Tgl Lahir : Wonosobo, 28 Februari 2003
   d. Alamat : Jetis Sumberwulan, RT 04 RW 01 Selomerto, Wonosobo
3. Periode Magang dimulai 12 Februari 2024 – 12 Juni 2024
4. Ditempatkan di Bidang Pendidikan Pelatihan dan Pengembangan Karier

Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Kepala Badan Kepegawaian Daerah
Kabupaten Wonosobo

Drs. TRI ANTORO, M.Si.
Pembina Utama Muda
NIP. 197212181992031002

Lampiran II

Daftar Hadir Magang

DAFTAR HADIR MAGANG
Bulan/Tahun: Februari/2024

Nama Instansi : Badan Kepegawaian Daerah
Nama Mahasiswa : Indah Sri Lestari
Asal Perguruan Tinggi : Prodi Manajemen Universitas Islam Indonesia

No	Tanggal	Lama kerja (jam)	Deskripsi Singkat Aktivitas
1	12 Feb 2024	8 Jam	Rekap dana kesetiakawanan Korpri
2	13 Feb 2024	8 Jam	Membuat daftar gaji ASN
3	14 Feb 2024	-	Libur pemilu
4	15 Feb 2024	8 Jam	Memasukkan data pegawai puskesmas
5	16 Feb 2024	4 Jam	Mengagendakan surat masuk dan keluar
6	19 Feb 2024	8 Jam	Mencari data pegawai yang dobel
7	20 Feb 2024	8 Jam	Rekap mutase guru TK dan SD
8	21 Feb 2024	8 Jam	Memasukkan data jabatan pegawai
9	22 Feb 2024	8 Jam	Mengantarkan surat ke Sekretariat Daerah
10	23 Feb 2024	4 Jam	Membuat surat perintah pelaksana tugas (Plt)
11	26 Feb 2024	8 Jam	Mengagendakan surat masuk dan keluar
12	27 Feb 2024	8 Jam	Rekap data pegawai
13	28 Feb 2024	8 Jam	Memasukkan SK pelantikan manajerial dan jabatan dungsional ke stopmap
14	29 Feb 2024	8 Jam	Membantu mempersiapkan arsip untuk pelantikan 1 Maret 2024
15			
16			

17			
18			
19			
20			

Catatan dari supervisor:

- untuk disiplin sudah bagus
- sangat membantu tugas administratif
- sedikit perlu ditingkatkan untuk lebih kreatif, secara umum kinerja sdh bagus.
- adaptasi lingkungan kerja sdh bagus.

Kota, Wonosobo 2024

Indah Sri. L
(Mahasiswa)

Sri Sumarni
(supervisor)

DAFTAR HADIR MAGANG
Bulan/Tahun: Maret/2024

Nama Instansi : Badan Kepegawaian Daerah Kab. Wonosobo
Nama Mahasiswa : Indah Sri Lestari
Asal Perguruan Tinggi : Prodi Manajemen Universitas Islam Indonesia

No	Tanggal	Lama kerja (jam)	Deskripsi Singkat Aktivitas
1	1 Maret 2024	4 Jam	Rekap dana kesetiakawanan Korpri
2	4 Maret 2024	8 Jam	Mengagendakan surat masuk dan keluar
3	5 Maret2024	8 Jam	Rekap dana kesetiakawanan Korpri
4	6 Maret 2024	8 Jam	Membuat dasar pembuatan Surat Keputusan (SK)
5	7 Maret 2024	8 Jam	Rekap presensi ASN Kabupaten Wonosobo
6	8 Maret 2024	4 Jam	Menata arsip
7	11 Maret 2024	-	Libur hari suci nyepi
8	12 Maret 2024	-	Cuti bersama, awal ramadan
9	13 Maret 2024	7 Jam	Belajar membuat susunan Surat Keputusan (SK)
10	14 Maret 2024	7 Jam	Mengagendakan surat masuk dan keluar
11	15 Maret 2024	3 Jam	Mengantar sedian ke Setda
12	18 Maret 2024	7 Jam	Membuat adendum perjanjian kerja
13	19 Maret 2024	7 Jam	Mengagenda surat masuk dan keluar
14	20 Maret 2024	7 Jam	Mengantar dan mengambil sedian di Setda
15	21 Maret 2024	7 Jam	- Mengagenda surat masuk dan keluar - Mencari nama jabatan fungsional dalam peta jabatan

16	22 Maret 2024	3 Jam	- Mengantar surat ke Setda di bagian Organisasi - Mengagenda dan mendisposisikan surat
17	25 Maret 2024	7 Jam	- Membuat daftar Jabatan Fungsional sesuai dengan Instansi Perangkat Daerah - Mengagendakan Surat
18	26 Maret 2024	7 Jam	Mengagendakan Surat Masuk
19	27 Maret 2024	7 Jam	- Mengantar Sedian ke Setda - Mengambil Sedian di Pendopo Bupati - Membantu mencocokkan data peserta pelatikan guru PPPK - Mengagendakan surat masuk dan keluar
20	28 Maret 2024	7 Jam	- Rekap dana Kesetiakawanan Korpri - Mengagendakan surat
21	29 Maret 2024	-	Libur Wafat Isa Almasih

Catatan dari supervisor:

- Terima kasih atas kunjungan
- Sudah banyak pertambahan
- Sudah terlatih bekerja
- Tetap pertahankan disiplin

Kota, Wonosobo 2024

Indah Sri Lestari
(Mahasiswa)

(supervisor)

DAFTAR HADIR MAGANG
Bulan/Tahun: April/2024

Nama Instansi : Badan Kepegawaian Daerah Kab. Wonosobo
Nama Mahasiswa : Indah Sri Lestari
Asal Perguruan Tinggi : Prodi Manajemen Universitas Islam Indonesia

No	Tanggal	Lama kerja (jam)	Deskripsi Singkat Aktivitas
1	Senin, 1 April 2024	7 Jam	- Memisahkan daftar nama guru jabatan fungsional yang sudah di lantik dan yang belum - Mengagendakan surat - Rekap dana kesetiakawanan Korpri Kab. Wonosobo
2	Selasa, 2 April 2024	7 Jam	- Mengagenda surat masuk dan keluar - Mengantarkan sedian
3	Rabu, 3 April 2024	7 Jam	- Rekap dana kesetiakawanan Korpri Kab. Wonosobo - Mengagenda surat masuk
4	Kamis, 4 April 2024	7 Jam	Mengagendakan surat masuk dan keluar
5	Jum'at, 5 April 2024	3 Jam	- Mengagendakan surat masuk dan keluar - Mengantarkan sedian ke setda
6	Selasa, 16 April 2024	8 Jam	Mengagendakan surat masuk dan keluar
7	Rabu, 17 April 2024	8 Jam	Mengagendakan surat masuk dan keluar
8	Kamis, 18 April 2024	8 Jam	- Mengangendakan surat masuk dan keluar - Scan Surat Keterangan Pemberhentian Pembayaran Pensiun tahun 2024 (SKPP) - Membantu membuat laporan Survay Kepuasan Masyarakat (SKM) - Mendistribusikan surat Keputusan turun dari Pak Bupati
9	Jum'at, 19 April 2024	4 Jam	- Mengagendakan surat masuk dan keluar - Mendisposisikan surat turun dari Pak Kepala BKD - Mengantar sedian ke setda

10	Senin, 22 April 2024	8 Jam	- Mengagendakan surat masuk dan keluar - Mendisposisikan surat turun dari Pak Kepala BKD
11	Selasa, 23 April 2024	8 Jam	- Mengagendakan surat masuk dan keluar - Mendisposisikan surat turun dari Pak Kepala BKD - Sacn Surat Keterangan Pemberhentian Pembayaran Pensiun tahun 2024
12	Rabu, 24 April 2024	8 Jam	- Mengagendakan surat masuk dan keluar - Mendisposisikan surat turun dari Pak Kepala BKD - Scan Dokumen Pelaksanaan Anggaran Satuan Kerja Perangkat Daerah - Scan Surat Keputusan Jabatan Fungsional BKD - Upload data Sistem Kepuasan Masyarakat Triwulan 1 ke web - Membantu SPJ gaji
13	Kamis, 25 April 2024	8 Jam	Mengagendakan surat masuk dan keluar
14	Jum'at, 26 April 2024	4 Jam	Izin Sakit
15	Senin, 29 April 2024	8 Jam	- Mengagendakan surat masuk dan keluar - Scan Surat Pemberhentian Pembayaran Pensiun tahun 2024
16	Selasa, 30 April 2024	8 Jam	- Mengagendakan surat masuk dan keluar - Mendisposisikan surat turun dari Pak Kepala BKD
17			
18			
19			
20			

Catatan dari supervisor:

(+) sudah cukup disiplin

(-) mulai bisa mengikuti ritme lingkungan kerja

(-) peka terhadap lingkungan

(-) selalu siap apabila ada tugas mendadak.

⊖ Pertahankan disiplin dan kinerja yg sudah dijalani

Kota, Wonosobo 2024

Irdah sri lestari
(Mahasiswa)

(supervisor)

DAFTAR HADIR MAGANG
Bulan/Tahun: Mei/2024

Nama Instansi : Badan Kepegawaian Daerah Kab. Wonosobo
Nama Mahasiswa : Indah Sri Lestari
Asal Perguruan Tinggi : Prodi Manajemen Universitas Islam Indonesia

No	Tanggal	Lama kerja (jam)	Deskripsi Singkat Aktivitas
1	Kamis, 2 Mei 2024	8 Jam	- Mengagenda surat masuk dan keluar - Mendisposisikan surat turun dari pak kepala BKD - Mengantar sedian ke Setda
2	Jum'at, 3 Mei 2024	4 Jam	- Mengagenda surat masuk dan keluar - Memisahkan berkas untuk dikirimkan ke Bappeda dan dijadikan arsip - Membantu SPJ Tamsil
3	Senin, 6 Mei 2024	-	Izin Sakit
4	Selasa, 7 Mei 2024	8 Jam	- Mengagendakan surat masuk dan keluar - Memisahkan dokumen RKA untuk dijadikan arsip dan dikirim ke Bappeda - Rekap dana kesetiakawanan korpri
5	Rabu, 8 Mei 2024	8 Jam	- Mendisposisikan surat turun dari Pak Kepala BKD - Mengagendakan surat masuk dan keluar - Mengecek dokumen mutasi guru SD dan SMP
6	Senin, 13 Mei 2024	8 Jam	- Mengagendakan surat masuk dan keluar - Mendisposisikan surat turun dari Pak Kepala BKD - Mendistribusikan surat turun dari Pak Bupati - Scan surat keterangan pemberhentian pembayaran
7	Selasa, 14 Mei 2024	8 Jam	- Mendisposisikan surat turun dari Pak Kepala BKD - Scan surat keterangan pemberhentian pembayaran - Mengagendakan surat masuk dan keluar - Konsultasi dengan pegawai Analis Diklat terkait dengan penelitian untuk Tugas Akhir
8	Rabu, 15 Mei 2024	8 Jam	- Mengagendakan surat masuk dan keluar - Membantu menyiapkan kaos untuk peserta

			pelantikan orientasi
9	Kamis, 16 Mei 2024	8 Jam	- Mengagendakan surat masuk dan keluar - Mendisposisikan surat turun dari Pak Kepala BKD - Membantu SPJ Gaji
10	Jum'at, 17 Mei 2024	4 Jam	- Mengagendakan surat masuk dan keluar - Mendisposisikan surat turun dari Pak Kepala BKD
11	Senin, 20 Mei 2024	8 Jam	- Mengagendakan surat masuk dan keluar - Mendisposisikan surat turun dari Pak Kepala BKD
12	Selasa, 21 Mei 2024	8 Jam	- Mengagendakan surat masuk dan keluar - Mendisposisikan surat turun dari Pak Kepala BKD - Scan Berita Acara dan Perjanjian Kerja PPPK
13	Rabu, 22 Mei 2024	8 Jam	- Mengagendakan surat masuk dan keluar - Mendisposisikan surat turun dari Pak Kepala BKD - Mengecek data mutasi guru SD dan SMP
14	Senin, 27 Mei2024	8 Jam	- Menginput surat masuk dan keluar - Mendisposisikan surat turun dari Pak Kepala BKD - Rekap dana kesetiakawanan Korpri
15	Selasa, 28 Mei 2024	8 Jam	- Menginput surat masuk dan keluar - Mendisposisikan surat turun dari Pak Kepala BKD - Scan surat keterangan pemberhentian pembayaran
16	Rabu, 29 Mei 2024	8 Jam	- Menginput surat masuk dan keluar - Mendisposisikan surat turun dari Pak Kepala BKD - Menginput hasil survei kepuasan masyarakat
17	Kamis, 30 Mei 2024	8 Jam	- Input surat masuk dan keluar - Mengantarkan sedian ke Setda
18	Jum'at, 31 Mei 2024	8 Jam	- Membersihkan lingkungan kantor BKD bersama-sama seluruh pegawai BKD - Mengagendakan surat masuk dan keluar - Mendisposisikan surat turun dari Pak Kepala BKD
19			
20			

Catatan dari supervisor:
...Disiplin mematuhi jam kerja dan pelaksanaan apel pagi

- Memahami setiap pekerjaan yang diberikan
- Melaksanakan tugas dengan baik

Kota, Wonosobo 2024

Indah Sri Lestari
(Mahasiswa)

(supervisor)

DAFTAR HADIR MAGANG
Bulan/Tahun: Juni/2024

Nama Instansi : Badan Kepegawaian Daerah Kab. Wonosobo
Nama Mahasiswa : Indah Sri Lestari
Asal Perguruan Tinggi : Prodi Manajemen Universitas Islam Indonesia

No	Tanggal	Lama kerja (jam)	Deskripsi Singkat Aktivitas
1	Senin, 3 Juni 2024	8 jam	- Menginput surat masuk dan keluar - Mendisposisikan surat turun dari Kepala BKD - Mendistribusikan surat ke bidang - Rekap dana kesetiakawanan Korpri
2	Selasa, 4 Juni 2024	8 jam	- Menginput surat masuk dan keluar - Mendisposisikan surat turun - Mendistribusikan surat ke bidang - Menginput data pegawai korpri yang pensiun
3	Rabu, 5 Juni 2024	8 jam	- Menginput surat masuk dan keluar - Mendisposisikan surat turun - Rekap dana kesetiakawanan Korpri
4	Kamis, 6 Juni 2024	8 jam	- Rekap dana kesetikawanan Korpri - Menginput data pegawai Korpri yang pensiun
5	Jum'at, 7 Juni 2024	4 jam	- Menginput surat masuk dan keluar - Mendisposisikan surat yang sudah turun dari pak Kepala BKD
6	Senin, 10 Juni 2024	8 jam	- Mendisposisikan surat turun - Menginput surat masuk dan keluar - Mengambil sedian di kantor Wakil Bupati
7	Selasa, 11 Juni 2024	8 jam	- Menginput surat masuk dan keluar - Mendisposisikan surat turun - Scan Skpp
8	Rabu, 12 Juni 2024	8 jam	Menginput surat masuk dan keluar dan mengagendakan surat yang sudah turun dari Pak Kepala BKD
9			

10			

Catatan dari supervisor:

- disiplin sdh bagus!
- sudah mampu adaptasi dg lingkungan kerja

Kota, Wonosobo 2024

Indah Sri Lestari
(Mahasiswa)

(supervisor)

Lampiran III

Transkrip Wawancara

1. Kepala Bidang Diklat dan Pengembangan Karier sekaligus supervisor (Sri Sunarni)

	Kode	Jawaban
1	N1	Orientasi PPPK memiliki beberapa kegunaan penting, yaitu sebagai amanat dari undang-undang yang berlaku serta sebagai pembekalan bagi PPPK yang baru diterima. Mengingat bahwa PPPK adalah pegawai yang baru bergabung, mereka memerlukan pembekalan berupa motivasi, pemahaman tentang kepemimpinan, serta gambaran mengenai tugas dan tanggung jawab dalam pemerintahan. Oleh karena itu, orientasi yang dilakukan kemarin juga mencakup materi di lapangan untuk membentuk karakter PPPK. Hal ini bertujuan agar mereka dapat lebih baik dalam berkolaborasi, beradaptasi, dan yang paling penting, memiliki integritas yang tinggi.
2	N1	Evaluasi selalu dilakukan oleh BKD Kabupaten Wonosobo, khususnya di bidang Diklat dan Pengembangan Karier. Evaluasi ini mencakup pelaksanaan, materi, dan keseluruhan kegiatan. Kegiatan orientasi PPPK sebelumnya dilaksanakan secara daring melalui media Zoom, namun kini dilakukan evaluasi untuk meningkatkan efektivitas dibandingkan dengan tatap muka langsung. Meskipun di era digital ini, bidang Diklat dan Pengembangan Karier menilai bahwa orientasi secara langsung lebih efektif karena interaksi fisik memberikan dampak yang lebih mendalam dibandingkan dengan menggunakan media Zoom. Kegiatan orientasi ini memiliki banyak manfaat bagi peserta, terutama bagi mereka yang belum mengenal pemerintahan dan lingkungan kerja. Orientasi ini menjadi bekal penting bagi para PPPK untuk menyesuaikan diri di lingkungan kerjanya. Dampak dari organisasi ini adalah peserta dapat menjalankan visi dan misi organisasi. Oleh karena itu, para PPPK perlu memahami visi dan misi Kabupaten Wonosobo, yang kemudian diturunkan ke lingkungan kerja mereka. Kepala organisasi juga memiliki target visi dan misi yang perlu disampaikan kepada individu agar mereka dapat melaksanakan tugasnya dalam mendukung visi dan misi organisasi serta visi dan misi Kabupaten Wonosobo
3	N1	Standar penilaian evaluasi sudah dianggap baik, namun orientasi yang dilaksanakan kemarin masih memerlukan peningkatan, terutama terkait dengan waktu yang terlalu pendek. Hal ini disebabkan oleh keterbatasan biaya, sehingga

		materi yang disampaikan perlu diperbanyak dan dijelaskan dengan lebih detail. Meskipun hasil orientasi PPPK kemarin sudah baik dan terdapat inovasi dari teman-teman PPPK, kegiatan tersebut masih dilakukan secara berkelompok.Kami dari bidang Diklat dan Pengembangan Karier berharap agar ke depannya ada inovasi yang lebih bersifat individu. Kami juga mengusulkan agar pelaksanaan orientasi PPPK tidak hanya berlangsung selama 3 hari, tetapi dapat diperpanjang seperti pelatihan PNS yang berlangsung selama 1 bulan atau bahkan 3 bulan, dengan tetap meningkatkan kualitas materi dan metode penyampaian
4	N1	Penerimaan PPPK pada tahun 2021 dilakukan di tengah pandemi COVID-19, sehingga proses orientasi dilaksanakan melalui media Zoom. Sementara itu, pada tahun sebelumnya, penerimaan dilakukan dengan metode bauran antara daring dan tatap muka, yang menghasilkan pengalaman orientasi yang lebih baik ketika menggunakan metode luring atau tatap muka langsung. Untuk menghadapi hasil yang kurang memuaskan, kita perlu merumuskan strategi yang lebih baik untuk masa depan agar dapat meningkatkan dan memperbaiki aspek-aspek yang masih kurang optimal.
5	N1	Sebelum kegiatan orientasi dilaksanakan sudah dijelaskan kepada peserta terlebih dahulu dengan adanya kegiatan pra acara yang dimana menjelaskan mengapa perlu dilakukan orientasi dan terdapat laporan penyelenggara.
6	N1	Materi yang paling relevan untuk PPPK yaitu terkait lingkungan, kepemimpinan, lingkungan kerja, kepemerintahan. Dan untuk mewujudkan ASN berakhlak ditambahakan kegiatan di lapangan. Untuk kegiatan dilapangan ini baru pertama kali dilaksanakan pada orientasi tahun ini, untuk tahun-tahun sebelumnya belumpernah dilakukan
7	N1	Kami tidak menemukan materi yang kurang relevan dalam orientasi kemarin, bahkan terdapat penambahan materi dari Inspektorat yang berkaitan dengan pemberantasan korupsi. Mengenai potensi kebosanan, hal ini sangat bergantung pada pemateri. Namun, kami percaya bahwa orientasi tersebut tidak membosankan karena kami telah mengatur dan memadatkan durasi sesi, serta menyertakan ice breaking yang dilakukan oleh pemateri untuk menjaga keterlibatan peserta
8	N1	Sebagai penyelenggara, saya menilai penilaian para fasilitator sudah sangat baik. Kami telah memilih narasumber yang sesuai dengan bidangnya dan memastikan bahwa mereka memiliki kompetensi yang memadai
9	N1	Peserta kegiatan orientasi yaitu seluruh ASN khususnya PPPK yang baru saja diterima dan diangkat di lingkungan Kabupaten Wonosobo.

1	N1	Materi yang diberikan kepada PPPK oleh Pak Sekda sangat mendukung pelaksanaan tugas mereka di pemerintahan, mencakup aspek keorganisasian, pengawasan, keuangan, dan perencanaan. Namun, peserta memerlukan waktu untuk memahami materi tersebut dengan baik.
1	N1	Materi perlulah ditingkatkan, terutama praktik menyusun surat, karena di pemerintahan administrasi adalah hal yang tak terpisahkan. Selain itu, barisan berbaris belum dilakukan secara individual. Kami percaya bahwa teman-teman PPPK masih relatif muda dan memiliki potensi besar untuk menjadi pemimpin dalam berbagai aktivitas di masa depan. Meski begitu, leadership belum sepenuhnya diperdalam dan belum dipraktikkan secara komprehensif untuk semua peserta. Karena itu, harapan kami adalah teman-teman PPPK dapat menjadi pemimpin sendiri diantara mereka, serta meningkatkan pengetahuan keuangan hingga level yang lebih dalam daripada sekedar dasarnya saja.
1	N1	Untuk kendala dalam kegiatan orientasi yaitu anggaran yang cukup besar untuk tatap muka.
1	N1	Kegiatan orientasi ini perlu dilakukan karena untuk memberikan pengenalan dan pemahaman terkaitt dengan tugas dan fungsi sebagai ASN khususnya PPPK karena mengingat latar belakang PPPK merupakan pegawai Non-ASN.
1	N1	Orientasi PPPK penting untuk memastikan para pegawai memahami tugas dan tanggung jawab mereka secara menyeluruh, dan juga untuk memberikan pemahaman tentang visi misi bupati wonosobo.
1	N1	Setelah kegiatan orientasi dilaksanakan kami melihat terdapat peningkatan kinerja untuk pegawai PPPK yang ada di BKD.
1	N1	Faktor yang mendukung yaitu dari peserta itu sendiri. Peserta perlu memprioritaskan, berkonsentrasi, dan meluangkan waktu untuk memperhatikan orientasi. Selain itu, para narasumber dan pemimpin di Kabupaten Wonosobo harus mematuhi jadwal pelaksanaan yang telah ditentukan dan memastikan waktu yang tepat
1	N1	Faktor yang menghambat efektivitas orientasi meliputi waktu yang terbatas dari narasumber, kesehatan peserta yang tidak dapat hadir karena sakit, serta keterbatasan anggaran
1	N1	Program orientasi dilaksanakan dalam waktu 3 hari, untuk 2 hari dilaksanakan di Gedung korpri untuk pemberian materi, dan untuk hari terakhir dilakukan di halaman pendopo kabupaten wonosobo untuk kegiatan lapangan baris berbaris
1	N1	Umpan balik bagi peserta, kemanfaatan bagi peserta membuat kelompok untuk inovasi.

2. Analis SDM (Nurul Anggraini)

No	Kode	Jawaban
1.	N2	Sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang diangkat sebagai Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), terdapat regulasi mengenai pengembangan kompetensi. Orientasi yang diselenggarakan oleh Badan Kepegawaian Daerah (BKD) merujuk pada Peraturan Lembaga Administrasi Negara (LAN) Nomor 15 Tahun 2020 tentang Pengembangan Kompetensi PPPK dan Keputusan LAN Nomor 289/PDP/K.1/2022 mengenai pedoman orientasi PPPK. BKD bertanggung jawab untuk melaksanakan orientasi bagi PPPK yang baru diterima di Pemerintah Kabupaten Wonosobo.Dalam pedoman tersebut, kurikulum orientasi mencakup pengenalan tugas dan fungsi ASN, nilai dan etika, serta sikap bela negara. Materi ini dirancang untuk memberikan pemahaman yang komprehensif kepada PPPK mengenai peran mereka dalam birokrasi pemerintahan.
2.	N2	Orientasi ini sangat penting bagi PPPK sebagai pembekalan pegawai baru di Pemerintahan Kabupaten Wonosobo. Dalam orientasi, PPPK diperkenalkan langsung kepada tugas pokok dan fungsinya, mengingat mereka memiliki perjanjian kerja selama lima tahun. Setelah kegiatan, evaluasi dilakukan terhadap narasumber dan sarana prasarana yang digunakan.
3.	N2	Standar penilaian dilakukan dengan mengajukan pertanyaan kepada peserta mengenai dampak kegiatan orientasi bagi mereka. Kami, sebagai penyelenggara, percaya bahwa kegiatan ini sudah sesuai prosedur dan berkomitmen untuk memberikan pelayanan terbaik.
4.	N2	Pada kegiatan orientasi PPPK tahun lalu, evaluasi menunjukkan bahwa rata-rata peserta merasa puas. Setelah pembekalan, BKD memberikan tugas kelompok kepada peserta untuk diserahkan kembali dalam bentuk laporan inovasi.
5.	N2	Sebelum kegiatan orientasi, tujuan dari orientasi ini sudah dijelaskan terlebih dahulu kepada pesrta mengapa harus diadakan orientasi PPPK ini.
6.	N2	Materi orientasi telah diatur oleh KepLAN, mencakup pengenalan fungsi dan tugas ASN, sikap bela negara, nilai-nilai dasar ASN, serta etika dan peran ASN.
7.	N2	Materi yang disampaikan sangat relevan, sesuai dengan peraturan yang berlaku. Relevansi materi juga tergantung pada instansi dan bidang kerja peserta, yang telah dijelaskan secara menyeluruh. Kami tidak menganggap ada kegiatan yang membosankan, karena pembelajaran dilakukan secara interaktif dan dua arah.

8.	N2	Untuk penilaian fasilitator mungkin bisa ditanyakan kepada peserta. Kalau dari kami sudah sangat baik.
9.	N2	Peserta orientasi PPPK terdiri dari 293 orang yang diterima pada formasi 2023 dan 14 orang dari formasi 2022. Peserta formasi 2022 baru melaksanakan orientasi tahun ini karena tidak dapat hadir sebelumnya. Kegiatan orientasi ini wajib diikuti oleh seluruh peserta PPPK yang baru diangkat, sehingga mereka yang berhalangan hadir dapat mengikuti pada tahun berikutnya. Selain itu, terdapat 11 peserta dari formasi 2022 jalur optimalisasi.
10	N2	Materi yang diberikan kepada peserta mendukung pekerjaan mereka dengan wawasan tentang kepegawaian dan tugas pokok fungsinya secara umum.
11	N2	Untuk materi kami sudah memberikan sesuai dengan peraturan KEPLAN, jadi sudah cukup untuk memperkenalkannya kepada para peserta orientasi PPPK
12	N2	Orientasi PPPK berlangsung lancar tanpa gangguan di Gedung Korpri dan halaman Pendopo. Sarana dan prasarana yang disediakan memadai, dan narasumber yang dihadirkan adalah ahli di bidangnya.
13	N2	Orientasi ini penting bagi PPPK karena dengan beberapa tujuan yaitu untuk menindaklanjuti aturan PPPK, memberikan pemahaman tentan visi dan misi bupati wonosobo, memberikan pengenalan fungsi, tugas ASN, nilai dan etika, serta pengenalan baris-berbaris
14	N2	Orientasi ini sangat penting karena mengingat latar belakang PPPK yang merupakan pegawai non-ASN maka dari itu penting untuk diberikan orientasi. Dampak dari orientasi ini sendiri nantinya akan berguna untuk menunjang pekerjaan mereka di lingkungan dan pekerjaan yang baru.
15	N2	Setelah kegiatan orientasi PPPK ini kami melihat adanya peningkatan kinerja terhadap PPPK yang bekerja di BKD.
16	N2	Faktor yang mendukung keberhasilan PPPK meliputi kesiapan sarana dan prasarana, kesiapan materi, serta kebijakan dari atasan.
17	N2	Kegiatan orientasi berjalan lancar tanpa menghambat keefektifan orientasi PPPK.
18	N2	Kegiatan orientasi PPPK berjalan dengan baik. Kami telah menyelenggarakannya sesuai prosedur, menepati jadwal, dan membuat kerangka acuan kerja sebelumnya.
19	N2	Umpan balik dari peserta menunjukkan bahwa mereka memahami tugas dan fungsi mereka sebagai ASN, khususnya PPPK. Setelah kegiatan, kami juga memberikan tugas kelompok untuk inovasi di Kabupaten Wonosobo.

3. Peserta Orientasi PPPK (Fera Agri)

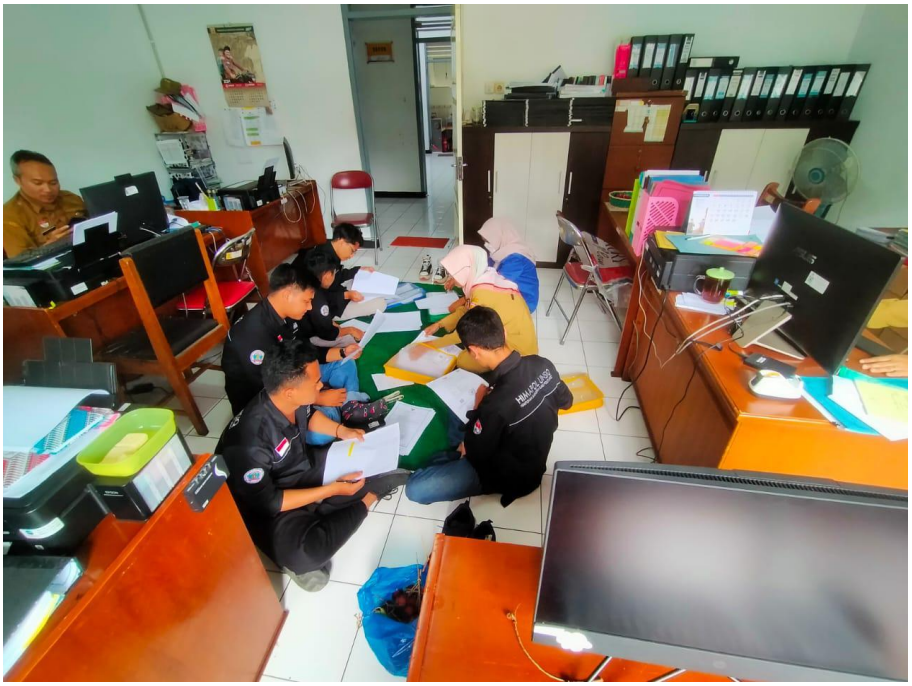
No	Kode	Jawaban
1.	F1	Kegiatan orientasi ini diadakan sebagai tindak lanjut dari keputusan LAN Nomor 289/K.1/pdp.07/2022 tentang pedoman orientasi PPPK dan perLAN Nomor 15 Tahun 2020 tentang pengembangan kompetensi PPPK. Tujuan orientasi ini adalah untuk memberikan pemahaman dan pengenalan tugas-tugas sebagai PPPK.
2.	F1	Evaluasi kegiatan orientasi dinilai baik karena membantu instansi penyelenggara meningkatkan kualitas layanan. Meskipun kegiatan orientasi kemarin sudah sangat baik, evaluasi akan memastikan hasilnya semakin baik dalam masa depan.
3.	F1	Sebelum kegiatan orientasi, tujuan orientasi telah dijelaskan kepada peserta melalui surat yang mencantumkan dasar pelaksanaan dan rundown acara dengan jelas.
4.	F1	Semua materi yang diberikan oleh narasumber relevan dan dirancang oleh BKD, dengan narasumber yang sesuai bidangnya. Penyampaian materi juga terstruktur, mendukung pekerjaan PPPK dari penerimaan hingga masa pensiun, dijelaskan secara detail.
5.	F1	Materi yang diberikan tidak membosankan, karena sebagai peserta, saya menemukan hal baru meskipun sudah bekerja sebagai PPPK selama minimal 2 tahun. Di tempat baru dengan materi baru, saya merasa excited dan terlibat.
6.	F1	Kinerja fasilitator sangat jelas dan menarik, dengan sesi tanya jawab dan kuis untuk menjaga keterlibatan peserta.
7.	F1	Seluruh PPPK yang baru saja diterima di Kabupaten Wonosobo
8.	F1	Materi yang diberikan mendukung pekerjaan kami sebagai PPPK, karena telah dijelaskan di awal dan diterapkan saat bekerja.
9.	F1	Materi yang diberikan sudah cukup; penambahan materi dapat dilakukan seiring dengan pengalaman kerja dan pembelajaran.
10	F1	Selama kegiatan orientasi, tidak ada kendala terkait fasilitas atau infrastruktur. Semua sarana, prasarana, dan sumber daya manusia sudah memadai. Kegiatan materi berlangsung selama 2 hari di Gedung Korpri, yang cukup luas dan nyaman.
11	F1	Orientasi perlu dilakukan untuk memberikan gambaran dan wawasan tentang dunia kerja bagi ASN yang baru saja diangkat khusunya PPPK
12	F1	Orientasi penting bagi ASN baru khususnya PPPK di Kabupaten Wonosobo untuk memahami visi misi bupati, yang merupakan kunci utama. Selain itu, orientasi juga mengenalkan tugas dan fungsi ASN, khususnya PPPK,

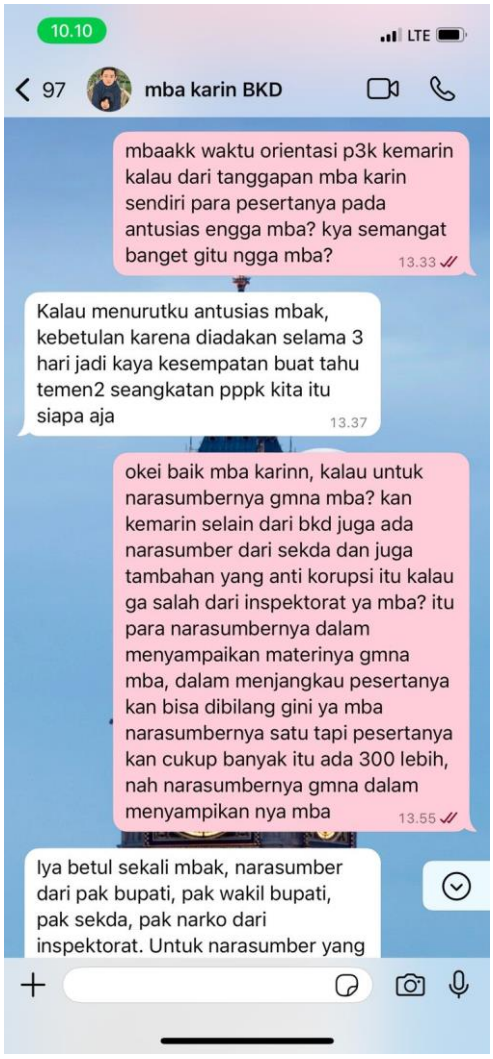
		sehingga kami dapat memahami tanggung jawab masing-masing saat bekerja.
13	F1	Saya sebagai peserta orientasi menyadari bahwa terdapat peningkatan kinerja, karena dengan adanya orientasi saya sebagai peserta menjadi tahu tentang tugas dan fungsi dari pekerjaan saya, dan setelah kegiatan orientasi ini berjalan saya dapat mengimplementasikan materi-materi yang diberikan oleh narasumber ke dalam pekerjaan yang saya lakukan.
14	F1	Faktor-faktor yang mendukung keberhasilan orientasi PPPK yaitu ada SDM sebagai penyelenggara, sarpras, dan kerja sama antar *stakehol*der
15	F1	Tidak ada kegiatan yang menghambat kegiatan orientasi PPPK
16	F1	Kegiatan orientasi berlangsung selama 3 hari, 2 hari di Gedung Korpri untuk pemberian materi, dan 1 hari di lapangan di halaman Pendopo Bupati Wonosobo untuk latihan baris-berbaris.
17	F1	Materi yang diberikan menjadi bekal untuk menjalankan tugas sebagai ASN, khususnya PPPK di Kabupaten Wonosobo. Setelah orientasi, peserta membuat laporan individu untuk memperdalam materi yang disampaikan. Selain itu, ada tugas kelompok untuk merumuskan inovasi bagi pemerintah Kabupaten Wonosobo sebagai umpan balik dari peserta PPPK.

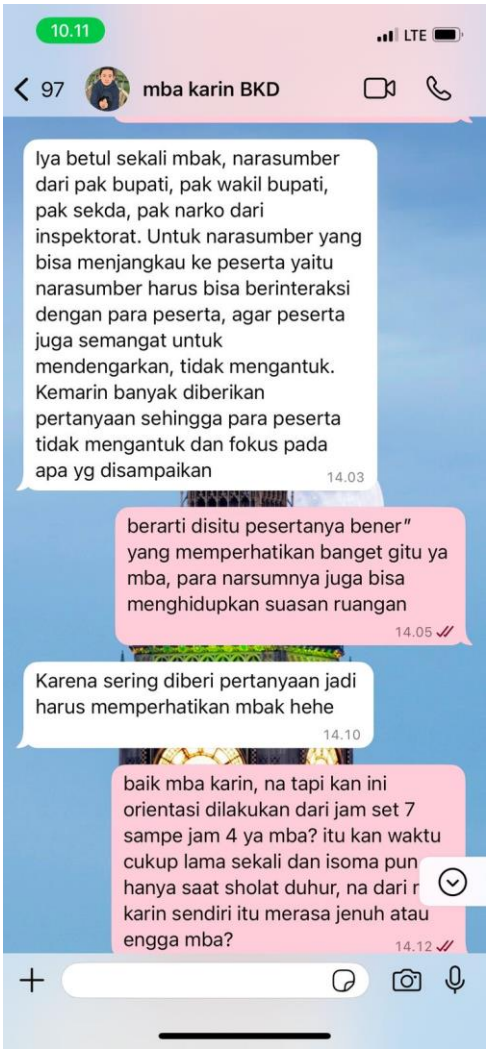
Lampiran III

Dokumentasi magang dan wawancara

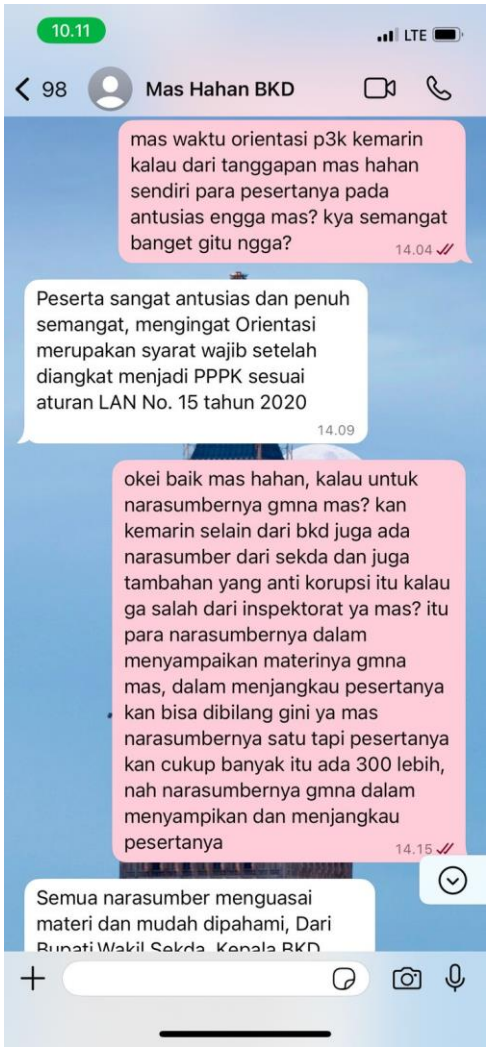


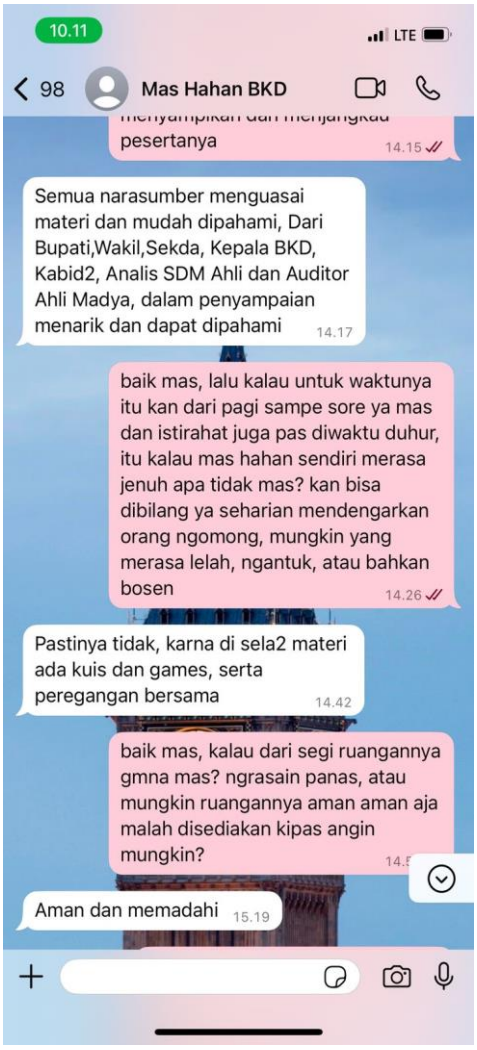



10.10
LTE
97
mba karin BKD
mbaakk waktu orientasi p3k kemarin kalau dari tanggapan mba karin sendiri para pesertanya pada antusias engga mba? kya semangat banget gitu ngga mba?
13.33
Kalau menurutku antusias mbak, kebetulan karena diadakan selama 3 hari jadi kaya kesempatan buat tahu temen2 seangkatan pppk kita itu siapa aja
13.37
okei baik mba karinn, kalau untuk narasumbernya gmna mba? kan kemarin selain dari bkd juga ada narasumber dari sekda dan juga tambahan yang anti korupsi itu kalau ga salah dari inspektorat ya mba? itu para narasumbernya dalam menyampaikan materinya gmna mba, dalam menjangkau pesertanya kan bisa dibilang gini ya mba narasumbernya satu tapi pesertanya kan cukup banyak itu ada 300 lebih, nah narasumbernya gmna dalam menyampikan nya mba
13.55
Iya betul sekali mbak, narasumber dari pak bupati, pak wakil bupati, pak sekda, pak narko dari inspektorat. Untuk narasumber yang

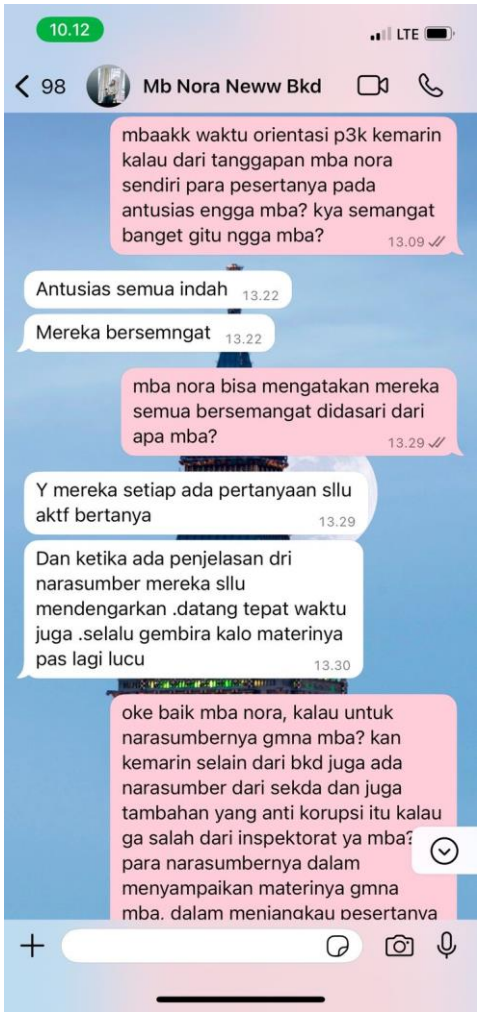

10.11
LTE
97
mba karin BKD
Iya betul sekali mbak, narasumber dari pak bupati, pak wakil bupati, pak sekda, pak narko dari inspektorat. Untuk narasumber yang bisa menjangkau ke peserta yaitu narasumber harus bisa berinteraksi dengan para peserta, agar peserta juga semangat untuk mendengarkan, tidak mengantuk. Kemarin banyak diberikan pertanyaan sehingga para peserta tidak mengantuk dan fokus pada apa yg disampaikan
14.03
berarti disitu pesertanya bener" yang memperhatikan banget gitu ya mba, para narsumnya juga bisa menghidupkan suasan ruangan
14.05
Karena sering diberi pertanyaan jadi harus memperhatikan mbak hehe
14.10
baik mba karin, na tapi kan ini orientasi dilakukan dari jam set 7 sampe jam 4 ya mba? itu kan waktu cukup lama sekali dan isoma pun hanya saat sholat duhur, na dari r karin sendiri itu merasa jenuh atau engga mba?
14.12

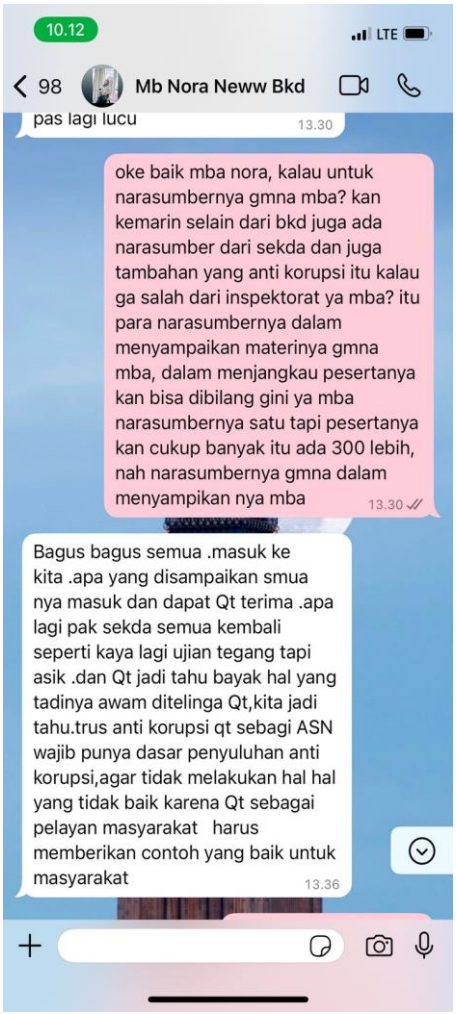

zoom Workplace
Recording...
View
Nurul
INDAH SRI LESTARI
Audio
Video
Participants
Chat
React
Share
Host tools
AI Companion
Apps
Breakout rooms
Notes
More
End
Search

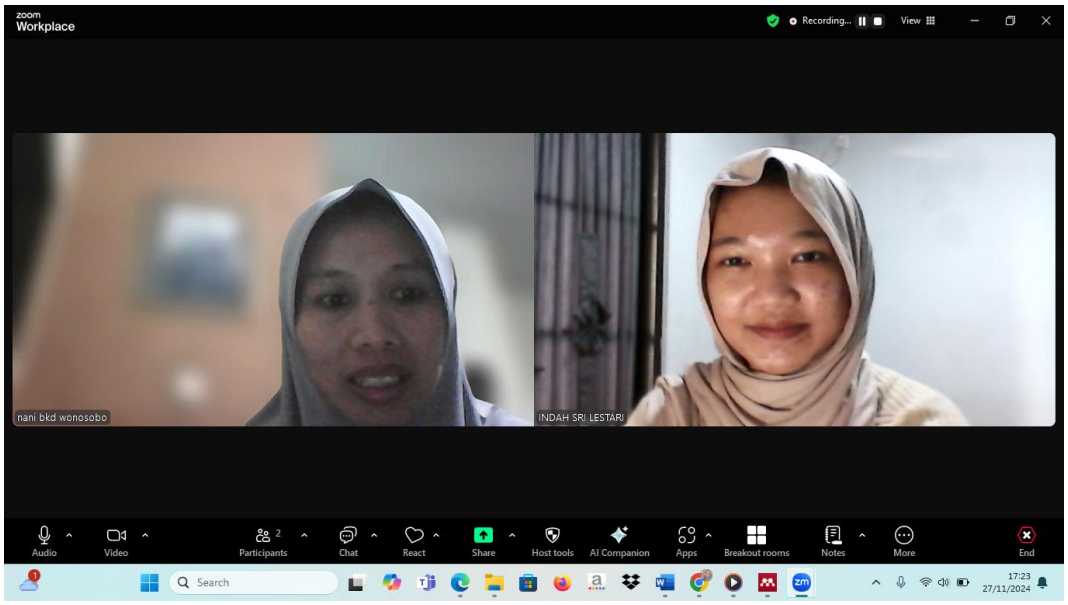

10.11
LTE
98
Mas Hahan BKD
mas waktu orientasi p3k kemarin kalau dari tanggapan mas hahan sendiri para pesertanya pada antusias engga mas? kya semangat banget gitu ngga?
14.04
Peserta sangat antusias dan penuh semangat, mengingat Orientasi merupakan syarat wajib setelah diangkat menjadi PPPK sesuai aturan LAN No. 15 tahun 2020
14.09
okei baik mas hahan, kalau untuk narasumbernya gmna mas? kan kemarin selain dari bkd juga ada narasumber dari sekda dan juga tambahan yang anti korupsi itu kalau ga salah dari inspektorat ya mas? itu para narasumbernya dalam menyampaikan materinya gmna mas, dalam menjangkau pesertanya kan bisa dibilang gini ya mas narasumbernya satu tapi pesertanya kan cukup banyak itu ada 300 lebih, nah narasumbernya gmna dalam menyampikan dan menjangkau pesertanya
14.15
Semua narasumber menguasai materi dan mudah dipahami, Dari


10.11
LTE
98
Mas Hahan BKD
pesertanya
14.15
Semua narasumber menguasai materi dan mudah dipahami, Dari Bupati,Wakil,Sekda, Kepala BKD, Kabid2, Analis SDM Ahli dan Auditor Ahli Madya, dalam penyampaian menarik dan dapat dipahami
14.17
baik mas, lalu kalau untuk waktunya itu kan dari pagi sampe sore ya mas dan istirahat juga pas diwaktu duhur, itu kalau mas hahan sendiri merasa jenuh apa tidak mas? kan bisa dibilang ya seharian mendengarkan orang ngomong, mungkin yang merasa lelah, ngantuk, atau bahkan bosen
14.26
Pastinya tidak, karna di sela2 materi ada kuis dan games, serta peregangan bersama
14.42
baik mas, kalau dari segi ruangannya gmna mas? ngrasain panas, atau mungkin ruangannya aman aman aja malah disediakan kipas angin mungkin?
Aman dan memadahi
15.19


zoom
Workplace
Recording...
View
Fera Agri
INDAH SRI LESTARI
Audio
Video
Participants
Chat
React
Share
Host tools
AI Companion
Apps
Breakout rooms
Notes
More
End
Search
15:26
26/11/2024

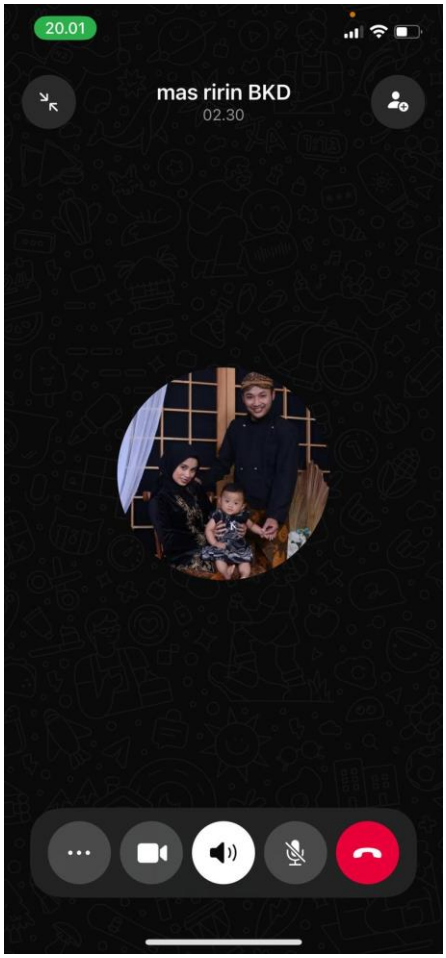

10.12
LTE
98
Mb Nora Neww Bkd
mbaakk waktu orientasi p3k kemarin kalau dari tanggapan mba nora sendiri para pesertanya pada antusias engga mba? kya semangat banget gitu ngga mba? 13.09
Antusias semua indah 13.22
Mereka bersemngat 13.22
mba nora bisa mengatakan mereka semua bersemangat didasari dari apa mba? 13.29
Y mereka setiap ada pertanyaan sllu aktf bertanya 13.29
Dan ketika ada penjelasan dri narasumber mereka sllu mendengarkan .datang tepat waktu juga .selalu gembira kalo materinya pas lagi lucu 13.30
oke baik mba nora, kalau untuk narasumbernya gmna mba? kan kemarin selain dari bkd juga ada narasumber dari sekda dan juga tambahan yang anti korupsi itu kalau ga salah dari inspektorat ya mba? para narasumbernya dalam menyampaikan materinya gmna


10.12
LTE
98
Mb Nora Neww Bkd
pas lagi lucu 13.30
oke baik mba nora, kalau untuk narasumbernya gmna mba? kan kemarin selain dari bkd juga ada narasumber dari sekda dan juga tambahan yang anti korupsi itu kalau ga salah dari inspektorat ya mba? itu para narasumbernya dalam menyampaikan materinya gmna mba, dalam menjangkau pesertanya kan bisa dibilang gini ya mba narasumbernya satu tapi pesertanya kan cukup banyak itu ada 300 lebih, nah narasumbernya gmna dalam menyampikan nya mba 13.30
Bagus bagus semua .masuk ke kita .apa yang disampaikan smua nya masuk dan dapat Qt terima .apa lagi pak sekda semua kembali seperti kaya lagi ujian tegang tapi asik .dan Qt jadi tahu bayak hal yang tadinya awam ditelinga Qt,kita jadi tahu.trus anti korupsi qt sebagi ASN wajib punya dasar penyuluhan anti korupsi,agar tidak melakukan hal hal yang tidak baik karena Qt sebagai pelayan masyarakat harus memberikan contoh yang baik untuk masyarakat 13.36


zoom
Workplace
Recording...
View
nani bkd wonosobo
INDAH SRI LESTARI
Audio
Video
Participants
Chat
React
Share
Host tools
AI Companion
Apps
Breakout rooms
Notes
More
End
Search
17:23
27/11/2024






20.01
mas ririn BKD
02.30