EVALUASI PELATIHAN APLIKASI BERBASIS TEKNOLOGI INFORMASI DALAM UPAYA MENGOPTIMALKAN POTENSI KINERJA ORGANISASI DI PENGADILAN NEGERI KEBUMEN

Tesis S – 2

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

Diajukan oleh

SRI WAHYUNI

161503257

Kepada

MAGISTER MANAJEMEN

STIE WIDYA WIWAHA YOGYAKARTA

2018

EVALUASI PELATIHAN APLIKASI BERBASIS TEKNOLOGI INFORMASI DALAM UPAYA MENGOPTIMALKAN POTENSI KINERJA ORGANISASI DI PENGADILAN NEGERI KEBUMEN

Tesis

Untuk memenuhi sebagian persyaratan

Mencapai derajat Sarjana S-2

Program Studi Magister Manajemen

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

Diajukan oleh

SRI WAHYUNI

161503257

Kepada

MAGISTER MANAJEMEN

STIE WIDYA WIWAHA YOGYAKARTA

2018

TESIS

EVALUASI PELATIHAN APLIKASI BERBASIS TEKNOLOGI INFORMASI DALAM UPAYA MENGOPTIMALKAN POTENSI KINERJA ORGANISASI DI PENGADILAN NEGERI KEBUMEN

Oleh :

SRI WAHYUNI
NIM.161503257

Tesis ini telah dipertahankan dihadapan Dewan Penguji
Pada tanggal : 29 September 2018

Dosen Penguji I

I Wayan Nuka Lantara.SE.Msi,PhD

Dosen Pembimbing I | Dosen Penguji II/Dosen Pembimbing II

Suhartono.SE, M.Si | Drs.Jhon Suprihanto,MIM,Ph.D

Dan telah diterima sebagai salaah satu persyaratan
untuk memperoleh gelar Magesiter
Yogyakarta, 29 September 2018

Mengetahui,

PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
STIE WIDYA WIWAHA YOGYAKARTA
DIREKTUR

Drs. John Suprihanto,MIM,Ph.D

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh 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 daftar pustaka

Yogyakarta, September 2018

Penulis

SRI WAHYUNI

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

KATA PENGANTAR

Pertama-tama saya panjatkan segala puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, sehingga tesis ini dapat diselesaikan. Ucapan terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya saya sampaikan. Ucapan terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya saya sampaikan kepada Bapak Drs.Jhon Suprihanto,MIM,Ph.D dan Bapak Suhartono,SE, Msi sebagai dosen pembimbing yang telah memberikan kontribusi dalam penyusunan judul, bimbingan, saran dan masukan serta waktunya untuk diskusi.

Dengan selesainya tesisi ini, perkenankanlan pula saya mengucapkan terima kasih kepada :

1. Pimpinan dan seluruh Pengajar pada Program Magister Manajemen STIE Widya Wiwaha Yogyakarta yang telah memberikan banyak tambahan ilmu serta wawasan yang sangat berguna.
2. Bapak Ketua Pengadilan Negeri Kebumen yang telah memberikan ijin kepada penulis untuk melanjutkan studi di Program Magister Manajemen STIE Widya Wiwaha Yogyakarta.
3. Bapak Ibu Pejabat Struktural dan Fungsional yang telah berkenan membantu dan bekerjasama dalam memeberikan komitmen bersama untuk penyusunan strategi dengan Teknologi Informasi
4. Ibunda dan Suamiku yang selalu tulus memberikan doa dan semangat kepada penulis untuk menyelesaikan studi ini.
5. Belahan juwaku anak-anaku tercinta sebagai penyemangat untuk menyelesaikan studi ini tepat pada waktunya.
6. Teman-teman mahasiswa Magister Manajemen STIE Widya Wiwaha Angakatan 16.G dan semua pihak yang tidak dapat kami sebutkan satu persatu

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

Semoga amal kebaikan Anda semua mendapat balasan lebih banyak dan lebih baik dari Allah S.W.T.

Kebumen, September 2018

Penulis

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

EVALUATION OF APPLICATION TRAINING BASED ON INFORMATION TECHNOLOGY IN EFFORTS TO OPTIMIZE THE POTENTIAL OF ORGANIZATIONAL PERFORMANCE IN KEBUMEN COUNTRY COURT

ABSTRCT

Use of Information Technology for the administration of public services is needed to encourage the realization of good governance and clean government in supporting effective, efficient, transparent, accountable and clean government administration free from corruption, collusion and nepotism. For this reason, the ability of human resources as actors and data input based on information technology with various applications must always be adjusted and optimized with the changes and demands of the environment that demand adequate quality so that it can improve its performance. Improving the performance of human resources at the Kebumen District Court covers all aspects of both the level of leadership and staff and operators. One of the program development is through information technology-based Application Training.

The purpose of this study was to identify what factors inhibited the training of information technology-based applications and evaluate the existence before and after application training on increasing the performance potential in the Kebumen District Court.

This research method uses qualitative methods to identify factors that inhibit information technology-based application training in the Kebumen District Court, by analyzing data using comparative methods.

From the findings of the research on the evaluation of information technology-based application training in the Kebumen District Court, the existence of the ability and willingness of existing resources and joint commitment and building communication from the leadership in order to increase the performance potential using information technology-based applications, but still need some improvement to get results better.

Keywords: Information Technology-based applications, performance optimization

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

EVALUASI PELATIHAN APLIKASI BERBASIS TEKNOLOGI INFORMASI DALAM UPAYA MENGOPTIMALKAN POTENSI KINERJA ORGANISASI DI PENGADILAN NEGERI KEBUMEN

ARTIKEL

Penggunaan Teknologi Informasi atas penyelenggaraan pemerintah terhadap layanan publik diperlukan untuk mendorong terwujudnya good governance dan clean goverment dalam mendukung penyelenggaraan pemerintah yang efektif, efisien, transparan, akuntabel serta bersih dan bebas dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme. Untuk itu kemampuan sumber daya manusia sebagai pelaku dan input data berbasis teknologi informasi dengan berbagai aplikasi harus selalu disesuaikan dan dioptimalkan dengan adanya perubahan dan tuntutan lingkungan yang menuntut kualitas memadai sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Peningkatan kinerja sumber daya manusia di Pengadilan Negeri Kebumen mencakup seluruh aspek baik level pimpinan maupun staf dan operator. Salah satu pengembangan program itu melalui kegiatan Pelatihan Aplikasi berbasis teknologi informasi.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi faktor-faktor apa yang menghambat pelatihan aplikasi berbasis teknologi informasi dan mengevaluasi adanya sebelum dan sesudah pelatihan aplikasi terhadap peningkatan potensi kinerja di Pengadilan Negeri Kebumen.

Metode penelitian ini menggunakan metode kualitatif untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang menghambat pelatihan aplikasi berbasis teknologi informasi di Pengadilan Negeri Kebumen, dengan menganalisis data menggunakan metode komparatif.

Dari temuan hasil penelitian terhadap evaluasi pelatihan aplikasi berbasis teknologi informasi di Pengadilan Negeri Kebumen menyatakan adanya kemampuan dan kemauan sumber daya yang ada dan komitmen bersama, komunikasi yang dibangun dari pimpinan guna meningkatkan potensi kinerja menggunakan aplikasi berbasis teknologi informasi, namun masih memerlukan beberapa perbaikan untuk mendapatkan hasil yang lebih baik.

Kata Kunci : Aplikasi berbasis Teknologi Informasi, Optimalisasi kinerja

STIE widya wiwana
Jangan plagiat

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL i
HALAMAN JUDUL ii
LEMBAR PENGESAHAN iv
KATA PENGANTAR vi
ABSTRACT vii
ARTIKEL viii
DAFTAR ISI ix
BAB I PENDAHULUAN
A. Latar Belakang 1
B. Perumusan Masalah 7
C. Pertanyaan Penelitian 7
D. Tujuan Penelitian 7
E. Manfaat Penelitian 8
BAB II LANDASAN TEORI
A. Tinjauan Pustaka 12
B. Penelitian yang Relevan 12
C. Kerangka Penelitian 13
BAB III METODE PENELITIAN
A. Pendekatan Penelitian 15
B. Parameter Penelitian 17
C. Fokus Penelitian 17
D. Unit Analisis 17
E.Sumber Informasi 18
F. Teknik pengumpulan Data 18
G. Tehnik Analisa Data 22
H. Pengujian Keabsahan data 24
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
A. Gambaran Umum obyek Penelitian: 26
B. Analisa Data 35
C. Analisa dan Pembahasan 39

\

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN
A. Kesimpulan 57
B. Saran 58

DAFTAR PUSTAKA 60
LAMPIRAN 62

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perpres RI No.81 Tahun 2010 tentang Grand Desigen Reformasi Birokrasi 2010-2025 adalah Reformasi Birokrasi menuju pemerintahan yang bersih, kuat dan berwibawa. Reformasi Birokrasi pada dasarnya merupakan upaya perubahan yang dilakukan secara sadar, untuk memposisikan diri (birokrasi) kembali, dalam rangka menyesuaikan diri dengan dinamika lingkungan yang dinamis. Upaya tersebut dilakukan untuk melakukan peran dan fungsi secara tepat dan konsisten guna menghasilkan manfaat sebagaimana diamanatkan konstitusi. Implementasi hasil dari pelatihan merupakan strategi dengan pendekatan perencanaan *(The Planning Aproach)* sebagai upaya mengoptimalkan potensi kinerja dengan berkembangnya teknologi pada organisasi di Pengadilan Negeri Kebumen.

Realitas ini sesungguhnya juga menunjukkan kesadaran bahwa terdapat kesenjangan antara apa yang sebenarnya diharapkan dengan fakta aktual mengenai peran birokrasi dewasa ini.Predikat negatif ini terkait dengan penyakit birokrasi “korupsi, kolusi, dan nepotisme” (KKN) dan rendahnya kinerja yang dapat diukur dengan lambanya dalam pemberian pelayanan kepada masyarakat. Kondisi demikian berakibat pada tingkat kredibilitas birokrasi yang makin merosot dan bahkan timbul ketidak percayaan dan skeptis dari masyarakat terhadap kinerja,

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

Dengan adanya perkembangan teknologi maka dibutuhkan sumber daya manusia yang mampu dalam menggunakan supaya pelayanan dapat berjalan lebih efektif dan akurat. Mahkamah Agung sebagai salah satu puncak kekuasaan kehakiman serta peradilan Negara tertinggi mempunyai posisi dan peran strategis di bidang kekuasaan kehakiman karena tidak hanya membawahi 4 (empat) peradilan tetapi juga manajemen di bidang administratif, personil dan finansial serta sarana dan prasarana. Dalam Cetak Biru Pembaruan Mahkamah Agung RI Tahun 2003 disebutkan bahwa Mahkamah Agung dituntut untuk menunjukkan kemampuannya mewujudkan organisasi lembaga yang profesional, efektif, efisien, transparan dan akuntabel. Maka dengan menggunakan teknologi Informasi terdapat beberapa aplikasi yang di gunakan di Pengadilan Negeri Kebumen yang harus di pelajari dan dikembangkan melalui pelatihan-pelatihan. Masalah yang timbul di Pengadilan Negeri Kebumen adalah keterlambatan pelaporan pada aset sarana dan prasarana ketika pada batas waktu yang telah ditentukan belum dapat menggunakan atau mengakses dengan sistem aplikasi yang baru maka untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang "Evaluasi komperatif pelatihan Aplikasi dalam upaya mengoptimalkan potensi kinerja Organisasi di Pengadilan Negeri Kebumen"

Peraturan Mahkamah Agung RI No.7 Tahun 2015 tentang organisasi dan tata kerja kepaniteraan dan kesekretariatan peradilan yaitu adanya perubahan struktur organisasi dengan memiliki struktur kerja Pengguna Aplikasi sebagai berikut :

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

Tabel. 1.1

Data sesuai dengan Struktur Baru

NO.	KEPANITERAAN	KESEKRETARIATAN
1.	Sub Bagian Pidana	Sub Bagian Umum dan Keuangan
2.	Sub Bagian Perdata	Sub.Bagian Kepegawaian Organisasi dan Tata laksana
3.	Sub.Bagian Hukum	Sub.Bagian Perencanaan Teknologi Informasi dan Pelaporan

Sumber: Pengadilan Negeri Kebumen 2017

Bahwa Mahkamah Agung dituntut untuk menunjukkan kemampuannya mewujudkan organisasi lembaga yang profesional, efektif, efisien, transparan dan akuntabel. Pelaksanaan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia bagi pegawai banyak memberikan masukan positif yang berhubungan dengan kemauan dan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya, dan esistensi diri dan rasa percaya diri akan tumbuh dan terus berkembang, yang pada akhirnya mendorong kinerja, maka dengan menggunakan teknologi informasi mendorong adanya keakuratan data dan keterbukaan informasi pelayanan bagi masyarakat sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Adapun Aplikasi yang menggunakan Teknologi Informasi di Pengadilan Negeri Kebumen sebagai berikut:

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

Tabel 1.2

Data Pengguna Aplikasi di Pengadilan Negeri Kebumen

NO	DATA APLIKASI	PENGGUNA APLIKASI
1.	Aplikasi SIPP	Sub.Bagian Kepaniteraan
2.	Aplikasi KOMDANAS	Sub.Bagian Kesekretariatan
3.	Aplikasi SIMAK BMN	Sub Bagian Umum dan Keuangan
4.	Aplikasi SIKEP	Sub.Bagian Kepegawaian dan Ortala
5.	Aplikasi E TILANG	Sub.Bagian Pidana
6.	Aplikasi Direktori Putusan	Sub.Bagian Pidana
7.	Aplikasi PTSP	Seluruh Sub.Bagian / CS
8.	Aplikasi SIMARI	Sub.Bagian Umum dan Keuangan
9.	Aplikasi RKAKL	Sub.Bagian Perencanaa Teknologi Informasi dan Pelaporan
10.	Aplikasi SYIMPONI	Sub.Bagian Umum dan Keuangan
11.	Aplikasi PNBP	Sub.Bagian Umum dan Keuangan
12.	Aplikasi K2PN	Sub.Bagian Umum dan Keuangan
13.	Aplikasi SAIBA	Sub.Bagian Umum dan Keuangan
14.	Aplikasi GPP	Sub.Bagian Umum dan Keuangan
15.	Aplikasi SILABI	Sub.Bagian Umum dan Keuangan
16.	Aplikasi SAS	Sub.Bagian Umum dan Keuangan
17.	Apilkasi E MONEV DJA	Sub.Bagian Umum dan Keuangan
18.	Aplikasi E MONEV BAPENAS	Sub.Bagian Umum dan Keuangan
19.	Aplikasi KP2N	Sub.Bagian Umum dan Keuangan
20.	Aplikasi E SPT PTN	Sub.Bagian Umum dan Keuangan
21.	Aplikasi E SPTPPH22	Sub.Bagian Umum dan Keuangan
22.	Aplikasi E SPT PPH23	Sub.Bagian Umum dan Keuangan
23.	Aplikasi E REKON LK	Sub.Bagian Umum dan Keuangan
24.	Aplikasi OMSPAN	Sub.Bagian Umum dan Keuangan
25.	Aplikasi PERSEDIAAN	Sub.Bagian Umum dan Keuangan
26.	Aplikasi SIMAN	Sub.Bagian Umum dan Keuangan
27.	Aplikasi SIRRUP	Sub.Bagian Umum dan Keuangan
28.	Apilkasi SIWAS	Sub.Bagian Hukum
29.	Aplikasi APPI	Sub.Bagian Umum dan Keuangan

Sumber: Pengadilan Negeri Kebumen 2017

STIE Widya Wiwaha
Bagian Pusat

Maka dengan menggunakan teknologi Informasi terdapat beberapa aplikasi yang di gunakan di Pengadilan Negeri Kebumen yang harus di pelajari dan dikembangkan melalui pelatihan-pelatihan. Pada Tabel 1.3 menunjukkan adanya masalah yang timbul di Pengadilan Negeri Kebumen adalah **belum mampu mengoptimalkan kinerja organisasi masih terdapat keterlambatan pelaporan data terkadang bukan data yang paling update sehingga menimbulkan data tidak valid, kurang akurat ketika pada batas waktu yang telah ditentukan seperti data tersebut di atas,** maka untuk itu dalam penelitian ini dapat diambil judul tentang "Evaluasi Pelatihan Aplikasi berbasis Teknologi Informasi dalam upaya mengoptimalkan potensi kinerja di Pengadilan Negeri Kebumen"

Dari data-data Aplikasi diatas jelas menuntut pegawai untuk dapat menggunakannya yang semula pemorosesan pekerjaan dan proses-proses transasksi dilakukan secara manual yang menyebabkan keterlambatan menyediakan data, data yang diberikan juga ternyata masih banyak yang salah, kurang akurat, bukan yang paling update, sehingga akhirnya pada pimpinan puncak mengadakan pelatihan-pelatihan Aplikasi, berikut tabel yang menunjukan adanya keteralambatan :

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

Tabel.1.3

DATA SATKER YANG DIREKOMENDASIKAN DITUNDA TUKIN								
KARENA BELUM UPDATE MONEV SMART (WARNA KUNING)								
UNTUK YANG WARNA HIJAU AGAR DICEK KEMBALI OUTPUT DAN REALISASINYA								
No.	**Nama Satker**	**Dipa**	**Jan**	**Feb**	**Mar**	**Apr**	**Mei**	**Jun**
20.	PENGADILAN NEGERI CIANJUR	1	0	0	0	0	0	0
21.	PENGADILAN NEGERI CIREBON	1	0	0	0	0	0	0
22.	PENGADILAN NEGERI INDRAMAYU	1	1	1	1	0	0	0
23.	PENGADILAN NEGERI MAJALENGKA	1	0	0	0	0	0	0
24.	PENGADILAN NEGERI KUNINGAN	0	1	1	1	0	0	0
25.	PENGADILAN TINGGI SEMARANG	2	1	1	1	1	1	1
26.	PENGADILAN NEGERI SEMARANG	0	1	1	1	1	1	1
27.	PENGADILAN NEGERI TEGAL	0	0	0	0	0	0	0
28.	PENGADILAN NEGERI PEKALONGAN	0	0	0	0	0	0	0
29.	PENGADILAN NEGERI KUDUS	1	1	1	1	1	1	1
30.	PENGADILAN NEGERI PATI	0	1	1	1	1	1	1
31.	PENGADILAN NEGERI BREBES	1	1	1	1	1	1	1
32.	PENGADILAN NEGERI PEMALANG	3	1	1	1	0	0	0
33.	PENGADILAN NEGERI KENDAL	1	0	0	0	0	0	0
34.	PENGADILAN NEGERI DEMAK	2	1	1	1	1	1	1
35.	PENGADILAN NEGERI PURWODADI	1	1	1	1	1	1	1
36.	PENGADILAN NEGERI SALATIGA	2	1	1	1	1	1	1
37.	PENGADILAN NEGERI KABUPATEN SEMARANG DI UNGARAN	2	1	1	1	1	1	1
38.	PENGADILAN NEGERI JEPARA	0	1	1	1	1	1	0
39.	PENGADILAN NEGERI BLORA	1	1	1	1	1	1	1
40.	PENGADILAN NEGERI REMBANG	2	1	1	1	1	1	1
41.	PENGADILAN NEGERI BATANG	0	1	1	1	0	0	0
42.	PENGADILAN NEGERI PURWOREJO	2	0	0	0	0	0	0
43.	PENGADILAN NEGERI MAGELANG	2	1	1	1	1	1	1
44.	PENGADILAN NEGERI KEBUMEN	1	1	1	1	1	0	0
45.	PENGADILAN NEGERI TEMANGGUNG	0	1	1	1	1	1	1

Sumber: Mahkamah Agung RI, 2018

STIE Mega Wiyata
Jamsah Plagiat

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas dapat dirumuskan bahwa: di Pengadilan Negeri Kebumen belum optimal adanya pelatihan Aplikasi berbasis Teknologi Informasi sesuai dengan yang diharapkan.

C. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan rumusan diatas, peneliti ingin mengkaji dan memahami :

1. Apakah Faktor-faktor yang menghambat pelaksanaan implementasi pelatihan Aplikasi berbasis teknologi informasi di Pengadilan Negeri Kebumen.
2. Bagaimana potensi kinerja sebelum dan setelah adanya pelatihan aplikasi berbasis teknologi informasi di Pengadilan Negeri Kebumen
3. Bagaimana implementasi pelatihan aplikasi dapat mengoptimalkan kinerja organisasi di Pengadilan Negeri Kebumen.

D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk :

1. Mengidentifikasi hasil pelatihan aplikasi berbasis teknologi informasi dan mengetahui faktor-faktor yang menghambat pelaksanaan implementasi aplikasi di Pengadilan Negeri Kebumen.
2. Membandingkan pelaporan dan keakuratan data dari sebelum ada pelatihan aplikasi dengan adanya pelatihan aplikasi berbasis Teknologi Informasi di Pengadilan Negeri Kebumen.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

3. Menganalisis Implementasi pelatihan aplikasi dapat mengoptimalkan kinerja organisasi di Pengadilan Negeri Kebumen.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan dalam mengevaluasi hasil pelatihan aplikasi pengoptimalkan potensi kinerja karyawan berbasis Teknologi Informasi pada organisasi Pengadilan Negeri Kebumen.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis penelitian ini, di harapkan dapat menjadi bahan masukan dan umpan balik bagi pimpinan organisasi di Pengadilan Negeri Kebumen untuk pengambilan keputusan khususnya dalam rangka sumber daya manusia, dan bagi peneliti lain dalam melakukan penelitian lebih lanjut, khususnya dalam hal pelatihan aplikasi berbasis teknologi informasi dalam upaya mengoptimalkan potensi kinerja.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Tinjauan Pustaka

1. Pengertian Pelatihan

Menurut Mathis (2002: 112) , pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit maupun luas. Secara terbatas, pelatihan menyediakan para pegawai dengan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta keterampilan yang digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini. Terkadang ada batasan yang ditarik antara pelatihan dengan pengembangan, dengan pengembangan yang bersifat lebih luas dalam cakupan serta memfokuskan pada individu untuk mencapai kemampuan baru yang berguna baik bagi pekerjaannya saat ini maupun di masa mendatang.

Sedangkan Payaman Simanjuntak (2005) mendefinisikan pelatihan merupakan bagian dari investasi SDM (*human investment*) untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja, dan dengan demikian meningkatkan kinerja pegawai. Pelatihan biasanya dilakukan dengan kurikulum yang disesuaikan dengan kebutuhan jabatan, diberikan dalam waktu yang relatif pendek, untuk membekali seseorang dengan keterampilan kerja.*(https://teorionline.wodpress.com/2010/06/27/pelatihan.sdm/).*

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

Pelatihan didefinisikan oleh Ivancevich (2008) sebagai "usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera". Selanjutnya, sehubungan dengan definisinya tersebut, Ivancevich (2008: 46) mengemukakan sejumlah butir penting yang diuraikan di bawah ini: Pelatihan (*training*) adalah "sebuah proses sistematis untuk mengubah perilaku kerja seorang/sekelompok pegawai dalam usaha meningkatkan kinerja organisasi". Pelatihan terkait dengan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk pekerjaan yang sekarang dilakukan. Pelatihan berorientasi ke masa sekarang dan membantu pegawai untuk menguasai keterampilan dan kemampuan (kompetensi) yang spesifik untuk berhasil dalam pekerjaannya.

A. TUJUAN PELATIHAN

Tujuan umum pelatihan sebagai berikut :

(1) untuk mengembangkan keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif,

(2) untuk mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional.

(3) untuk mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerjasama dengan teman-teman pegawai dan dengan manajemen (pimpinan).

Sedangkan komponen-komponen pelatihan sebagaimana dijelaskan oleh Mangkunegara (2006: 51) terdiri dari :

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

1) Tujuan dan sasaran pelatihan dan pengembangan harus jelas dan dapat di ukur

2) Para pelatih *(trainer)* harus ahlinya yang berkualitas memadai *(profesional)*

3) Materi pelatihan dan pengembangan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak di capai

4) Peserta pelatihan dan pengembangan *(trainers)* harus memenuhi persyaratan yang ditentukan.

Dalam pengembangan program pelatihan, agar pelatihan dapat bermanfaat dan mendatangkan keuntungan diperlukan tahapan atau langkah-langkah yang sistematik. Secara umum ada tiga tahap pada pelatihan yaitu tahap penilaian kebutuhan, tahap pelaksanaan pelatihan dan tahap evaluasi. Atau dengan istilah lain ada fase perencanaan pelatihan, fase pelaksanaan pelatihan dan fase pasca pelatihan.

Mangkunegara (2005) menjelaskan bahwa tahapan-tahapan dalam pelatihan dan pengembangan meliputi:(1)mengidentifikasi kebutuhan pelatihan / *need assesment;* (2) menetapkan tujuan dan sasaran pelatihan; (3) menetapkan kriteria keberhasilan dengan alat ukurnya; (4) menetapkan metode pelatihan; (5) mengadakan percobaan *(try out)* dan revisi; dan (6) mengimplementasikan dan mengevaluasi.

(https://teorionline.wodpress.com/2010/06/27/pelatihan.sdm/)

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

2. KINERJA

Menurut Winardi (1992) kinerja merupakan konsep yang bersifat universal yang merupakan efektifitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian pegawainya berdasar standard dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya, karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan. Kinerja pegawai dalam penelitian ini dibatasi pada Mampu meningkatkan target pekerjaan, Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, Mampu menciptakan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan, Mampu menciptakan kretifitas dalam menyelesaikan pekerjaan, Mampu meminimalkan kesalahan pekerjaan.(Prasetyo Raharjo: 2012)

Setiap organisasi mengharapkan karyawannya memiliki kemampuan menghasilkan kinerja yang tinggi. Simamora (2006: 339) menyatakan bahwa kinerja *(performance)* mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

B. PENELITIAN TERDAHULU

Kajian tentang Pelatihan telah banyak dilakukan sebelumnya oleh berbagai kalangan, khususnya para akademisi, diantaranya adalah :

Fadilah Atikah & Ruzikna (2015) Implementasi program Pelatihan dan Pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada Bank Bumi putra Pekanbaru Penelitian tersebut menggunakan analisis kuantitatif. Hasil penelitian bahwa indikator pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Nadia Elviera Fiolita (2017) Analisis Pebedaan sebelum dan sesudah Pelatihan Modul 2000 karyawan PT.Fastfood Indonesia Tbk. (KFC Adityawarman Surabaya) (menurut persepsi Kesetaraan Gender) Penelitian tersebut menggunakan Teknik analisis kuantitatif. Hasil penelitian bahwa terdapat perbedaan yang kuat dan signifikan antara sebelum dan sesudah pelatihan modul 2000 terhadap kinerja karyawan.

Etik Kusumawati (2017) Evaluasi Implementasi Pelatihan Kantor sendiri pada Inspektorat Kabupaten Pacitan Penelitian tersebut menggunakan Teknik analisis kualitatif deskriptif. Hasil penelitian bahwa (1)faktor-faktor yang mendukung terlaksananya kegiatan pelatihan perlu peningkatan kualitas pemeriksaan antara lain kerjasama *(teamework).* (2) Evaluasi telah selaras dengan standar kopetensi pemeriksaan yang diharapkan.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

C. KERANGKA PENELITIAN.

Kerangka pemikiran merupakan dasar pemikiran penelitian yang disintesiskan dari fakta-fakta, observasi dan telaah kepustakaan yang memuat teori, dalil maupun konsep yang dijadikan dasar dalam penelitian. Pengambilan data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah bersumber dari responden, yaitu

pada level pimpinan, staf dan operator yang berada di Pengadilan Negeri Kebumen serta teori-teori yang didapat dari literatur penunjang lainnya.

Sebelum Pelatihan dapat di analisa Kebutuhan Pelatihan menurut Simamora (2001), Analisa kebutuhan pelatihan ini merupakan usaha-usaha yang sistimatis untuk mengumpulkan informasi pada permasalahan kinerja dalam organisasi dan untuk mengoreksi kekurangan-kekurangan kinerja *(performance deficienceies).* (Nadia Elviera Fiolita: 2007)

Sesudah Pelatihan menurut Mathis dan Jackson (2006) evaluasi pelatihan membandingkan hasil-hasil sesudah pelatihan pada tujuan-tujuan yang diharapkan oleh para manajer, pelatih dan peserta pelatihan. (Nadia Elviera Fiolita: 2007).

Mangkunegara (2005) motivasi kerja merupakan kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkung kerja. (Dian Arifana: 2015).

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

BAB III

METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan pendekatan terhadap penetapan tata cara atau prosedur penelitian, yang dilakukan secara tersusun dan sistematik untuk mencapai tujuan penelitian yang dirumuskan.

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian kualitatif menurut Andi Prastowo (2012) Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kualitatif deskriptif. Penggunaan metode dan pendekatan ini sesuai dengan tujuan pokok penelitian, yaitu untuk mengkaji, mendiskripsikan, menganalisa data, dan informasi sesuai kebutuhannya. (Etik Kusumawati: 2017) adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek alamiah, sebagai eksperimen, dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara *tringulasi* (gabungan), analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan pada makna dari pada generalisasi. Penelitian kualitatif bersifat deskriptif yaitu menjelaskan fonomena secara mendalam memlalui pengumpulan data. Dalam hal ini pendekatan kualitatif digunakan untuk mengetahui sebelum dan sesudah dilakukannya pelatihan Aplikasi berbasis Teknologi Infomasi dalam upaya mengoptimalkan potensi kinerja organisasi di Pengadilan Negeri Kebumen.

Penelitian kualitatif bertujuan memperoleh gambaran seutuhnya mengenai suatu hal menurut pandangan manusia yang diteliti. Penelitian

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

kualitatif berhubungan dengan ide, persepsi, pendapat atau kepercayaan orang yang diteliti dan kesemuanya tidak dapa diukur dengan angka.

Karekteristik penelitian kualitatif menurut Sugiyono (2012: 13-14) adalah sebagai berikut :

a. Dilakukan pada kondisi alamiah (sebagai lawannya adalah eksperimen)
b. Penelitian kualitatif lebih bersifat deskriptif. Data yang terkumpul berbentuk kata-kata atau gambar, sehingga tidak menekankan pada angka.
c. Penelitian kualitatif berkaitan dengan proses dan bukan sekedar hasil atau produk.
d. Penelitian kualitatif melakukan analisis data secara induktif
e. "Arti" adalah penting untuk pendekatan kualitatif

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

B. Parameter Penelitian

Dalam penelitian ini ada tiga tema pokok yang diteliti yaitu : sebelum pelatiahan dan sesudah pelatihan serta untuk memotivasi sumber daya manusia untuk mengoptimalkan kinerja. Dalam operasionalisasi parameter, penelitian ini meliputi beberapa aspek sebagai berikut :

1. Penelitian ini dilakukan di sebuah organisasi pemerintah yaitu Pengadilan Negeri Kebumen, yang beralamat di Jl.Indrakila No. 15 Kebumen, Jawa Tengah, Indonesia. Organisasi ini berbentuk Lembaga Peradilan Umum dibawah naungan Mahkamah Agung Republik Indonesia.
2. Pelaku dan Narasumber yang diamati atau diwawancarai adalah: Ketua,

Panitera dan Sekretaris, Panitera Muda dan Kasub Bag, Staf, Operator di Pengadilan Negeri Kebumen.

3. Pengamatan wawancara yang dilakukan mengenai: Implementasi pelatihan aplikasi berbasis Teknologi Informasi dan konsep atau pendekatan yang digunakan, dan kaitannya dalam upaya mengoptimalkan potensi kerja.
4. Terbuka dengan semua perkembangan yang terjadi.

C. Fokus Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi fokus penelitian adalah evaluasi sebelum dan sesudah adanya pelatihan Aplikasi berbasis Teknologi Informasi dalam upaya mengoptimalkan kinerja organisasi di Pengadilan Negeri Kebumen. Dimana ingin melihat bagaimana Implementasi sesudah dilakukannya pelatihan Aplikasi berbasis Teknologi Informasi dampaknya terhadap optimalisasi kinerja organisasi di Pengadilan Negeri Kebumen.

D. Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian ini yaitu organisasi dan pegawai. Penentuan unit analisis ini didasarkan pada pertimbangan obyektif, untuk mendiskripsikan penelitian mengenai perbandingan sebelum dan sesudah pelatihan aplikasi berbasis teknologi informasi pada kinerja pegawai di Pengadilan Negeri Kebumen.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

E. Sumber Informasi

Dalam penelitian ini sumber informasi diperoleh dari informan, yaitu orang yang benar-benar mengetahui atau pelaku yang terlibat langsung dengan permasalahan penelitian. Informan ini harus banyak pengalaman tentang penelitian, serta dapat memberikan pandangan tentang nilai-nilai, sikap, proses dan kebudayaan yang menjadi latar penelitian setempat. Adapun sumber sumber informasi yang dimaksud adalah:

1. Pimpinan Kantor Pengadilan Negeri Kebumen
2. Staf Pengadilan Negeri Kebumen
3. Operator Pengadilan Negeri Kebumen

F. Teknik Pengumpulan Data

Indrawan (2014) menyatakan bahwa pengumpulan data dan informasi yang lazim digunakan dalam pendekatan kualitatif adalah (a) observasi, (b) wawancara mendalam, (c) studi dokumentasi, (d) *Focus Group Discussion* (FGD), (e) partisipatoris. (Indarta Priyana: 2016).

Indrawan (2014) juga mengungkapkan bahwa pada penelitian kualitatif untuk mendapatkan data yang penuh makna, sebaiknya digunakan wawancara terbuka dan mendalam atau wawancara tan terstruktur yang dapat secara leluasa menggali data selengkap mungkin dan sedalam mungkin sehingga pemahaman peneliti terhadap fonomena yang ada sesuai dengan

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

pemahaman peneliti terhadap fenomena yang ada sesuai dengan pemahaman para pelaku itu sendiri, (Indarta Priyana: 2016).

Pada penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara observasi tak terstruktur *(unstructured observation)*, observasi partisipasi pasif *(passive participation observation)*, dokumentasi, dan wawancara. Penelitian ini adalah penelitian deskriptif, lebih banyak bersifat uraian dari hasil observasi, wawancara dan studi dokumentasi. Data yang telah diperoleh akan dianalisis secara kualitatif serta diuraikan dalam bentuk deskriptif.

Tujuan utama dari penelitian ini adalah mendapatkan data. Melalui pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dari penelitian untuk memperoleh data. Adapun sumber data dari penelitian ini adalah:

1. Data Primer

   Data primer yang dimaksud adalah data yang diperoleh langsung dari informan berupa informasi dan persepsi serta tanggapan yang berkaitan dengan penelitian ini yaitu dengan melakukan wawancara *(interview)* dengan beberapa sumber informasi untuk mendapatkan data primer tersebut, peneliti menggunakan cara:

   a. Wawancara

      Penggunaan metode ini ditujukkan untuk menggali informasi secara lebih mendalam terkait permasalahan penelitian. Terkait penelitian ini menggunakan metode indept *interview*, dimana penelitian dan informasi secara lisan dengan tujuan data yang dapat menjelaskan permasalahan

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

penelitian. Untuk membuat wawancara yang berisi butir-butir pernyataan terkait permasalahan penelitian.

b. Observasi

Dilakukan dengan cara melihat secara langsung tentang permasalahan yang berhubungan dengan variable penelitian dan melakukan pencatatan atau observasi. Sesuai dengan jenisnya, penelitian observasi dengan partisipasi terbatas yakni keterlibatan pada aktivitas obyek yang mendukung data penelitian.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan dari tangan kedua atau sumber-sumber lain yang telah tersedia sebelum penelitian dilakukan (Ulber Silalahi (2010). Data sekunder merupakan data-data yang diperoleh dari data perpustakaan. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dengan cara penelitian kepustakaan dan dokumentasi. (Etik Kusumawati: 2017).

a. Penelitian Kepustakaan

Penelitian kepustakaan merupakan cara untuk mengumpulkan data dengan menggunakan dan mempelajari literatur buku-buku kepustakaan yang ada untuk mencari konsepsi-konsepsi dan teori-teori yang berhubungan erat dengan permasalahan. Studi kepustakaan bersumber pada laporan-laporan, skripsi, buku, surat kabar, dan dokumen-dokumen lain yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

b. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu suatu cara pengumpulan data yang digunakan untuk mengumpulkan data sekunder.

c. FGD *(Focus Group Discussion)*

Setiap penelitian harus memiliki kredibitilas sehingga dapat dipertanggungjawabkan. Irwanto (2006: 1-2) mendefinisikan Focus Group Discussion adalah suatu proses pengumpulan data dan informasi yang sistematis mengenai suatu permasalahan tertentu yang sangat spesifik melalui diskusi kelompok. Adapun kelompok responden tersebut terdiri dari :

1. Kelompok Pimpinan yang terdiri dari Ketua, Panitera, Sekretaris, Para Panitera Muda dan Kepala Sub Bagian yang berperan sebagai pengambil keputusan yang terwakili oleh 5 orang.
2. Kelompok staf dari berbagai bagian baik dari Kepaniteraan dan Kesektretariatan yang berperan sebagai pelaksana input data terwakili oleh 5 orang staf.
3. Kelompok operator Teknologi Informasi yang berperan sebagai pengguna aplikasi dan pelaporan data rutin dari bagian kepaniteraan dan kesekretariatan terwakili oleh 5 orang.

Dalam tiap kelompok akan diambil sebanyak lima peserta yang di fasilitasi oleh satu orang moderator dan di bantu oleh notulen atau notulis. Peserta FGD saling memberikan informasi yang mereka

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

dapatkan. Dan diakhir diskusi mereka dapat memberikan saran-saran. Semua kegiatan FGD akan dilakukan dengan wawancara untuk mendapatkan informasi tentang:

1. Hambatan atau kendala implementasi pelatihan Aplikasi berbasis teknologi informasi
2. Dalam upaya mengoptimalkan potensi kinerja karyawan dengan adanya pelatihan aplikasi berbasis teknologi informasi
3. Meningkatkan motivasi kerja karyawan yang belum mampu pada bagian kepaniteraan dan kesekretariatan sehingga diharapkan Implementasi pelatihan aplikasi berbasis teknologi informasi mampu mengoptimalkan kinerja organisasi di Pengadilan Negeri Kebumen.

G. Teknik Analisis Data

Data penelitian ini diperoleh dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi. Analisis data dilakukan dengan cara mengorganisasi data yang diperoleh ke dalam sebuah katagori, menjabarkan data kedalam unit-unit, menganilisis data yang penting, menyusun atau menyajikan data yang sesuai dengan masalah penelitian dalam bentuk laporan dan membuat kesimpulan agar mudah dipahami.

Sedangkan pendekatan komparatif adalah penelitian yang bersifat membandingkan, yaitu membandingkan persamaan dan perbedaan antara dua

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

atau lebih fakta dan sifat obyek yang diteliti berdasarkan kerangka pemikiran tertentu. Menurut Nazir (2014) penelitian komparatif adalah sejenis penelitian deskriptif yang ingin mencari jawaban secara mendasar tentang sebab akibat, dengan menganalisa faktor-faktor penyebab terjadinya ataupun munculnya suatu fenomena tertentu. Metode komparatif adalah bersifat *ex post facto*, artinya data dikumpulkan setelah semua kejadian yang dikumpulkan telah selesai berlangsung, (Etik Kusumawati: 2017)

Penelitian Komparatif, sebagimana penelitian lainnya dilakukan dalam lima tahap :

1. Penentuan masalah penelitian, dalam perumusan masalah penelitian atau pertanyaan penelitian, peneliti menghubungkan dengan penyebab fonomena berdasarkan penelitian sebelumnya, teori, atau pengamatan.
2. Penentuan kelompok yang memiliki karakteristik yang ingin di teliti.
3. Pemilihan variabel pembanding, dengan mempertimbangkan karakteristik atau pengalaman yang membedakan kelompok harus jelas dan didenfinisikan secara operasional.
4. Pengumpulan data, dilakukan dengan menggunakan instrumen penelitian yang memenuhi persyaratan validitas dan reliabilitas.
5. Analisis data, dimulai dengan analisis deskriptif kemudian membandingkan dengan atau variabel baku.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

H. PENGUJIAN KEABSAHAN DATA

Sugiyono (2012: 270-276) berpendapat bahwa upaya untuk menjaga kredibilitas dalam penelitian adalah sebagai berikut:

a. Perpanjangan pengamatan

   Peneliti kembali lagi ke lapangan melakukan pengamatan untuk mengetahui kebenaran data yang diperoleh maupun untuk menemukan data-data yang baru.

b. Triangulasi.

   Wiliam Wiersma dalam Sugiyono (2012: 273) menyatakan bahwa triangulasi dalam pengujian kredibilitasini diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu. Dengan demikian terdapat triangulasi sumber, triangulasi teknik pengumpulan data, dan waktu.

c. Analisis kasus negative

   Peneliti mencari data yang berbeda atau yang bertentangan dengan temuan data sebelumnya. Bila tidak ada lagi data yang berbeda atau bertentangan dengan temuan, berarti data yang ditemukan sudah dapat dipercaya.

d. Menggunakan bahan referensi

   Bahan referensi yang dimaksud adalah adanya pendukung untuk membuktikan daya yang ditemukan oleh peneliti.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

e. Mengadakan *Membercheck.*

Membercheck adalah proses pengecekan data yang diperoleh peneliti kepada pemberi data. Apabila data yang ditemukan disepakati oleh para pemberi data berarti data tersebut adalah sudah *valid*, sehingga semakin kridebel atau dipercaya, tetapi apabila data yang ditemukan peneliti dengan berbagai penafsirannya tidak disepakati oleh pemberi data, dan apabila perbedaannya tajam, maka peneliti harus merubah temuannya, dan harus menyesuaikan dengan apa yang diberikan oleh pemberi data.

Dalam memenuhi keabsahan data penelitian ini, dilakukan triangulasi dengan sumber data dan melakukan *membercheck.*

Sesuai dengan jenis penelitian diatas, menggunakan analisis komperatif yaitu membandingkan dan menganalisa suatu keadaan yang dilakukan sebelum dan sesuadah adanya pelatihan aplikasi berbasis teknologi informasi yang dilakukan penelitian deskriptif dimana mencari jawaban secara mendasar tentang sebab akibat, dengan menganisis faktor-faktor penyebab terjadinya ataupun munculnya suatu fenomena tertentu yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi dan dokumen sehingga menyajikan data yang sesuai dengan masalah penelitian laporan membuat kesimpulan agar mudah untuk dipahami.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN

Hasil penelitian ini berupa data dan informasi yang telah dikumpulkan baik melalui pengamatan secara langsung, studi dokumen, serta interaksi dan wawancara dengan para nara sumber.

Organisasi yang menjadi subjek penelitian adalah Pengadilan Negeri Kebumen merupakan organisasi Lembaga Negara di bidang Yudikatif/kekuasaan kehakiman di Wilayah Kabupaten Kebumen. Kedudukannya sejajar dengan penyelenggara kekuasaan Negara di bidang Eksekutif dan bidang Legislatif dibawah naungan Pengadilan Tinggi Jawa Tengah dan Mahkamah Agung Republik Indonesia. Jumlah karyawan di Pengadilan Negeri Kebumen secara keseluruhan 48 orang.

Visi dan Misi Pengadilan Negeri Kebumen : Terwujudnya Pengadilan Negeri Kebumen yang Agung, meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap sistem peradilan, mewujudkan pelayanan prima bagi masyarakat pencari keadilan, meningkatkan akses masyarakat terhadap keadilan. Ada pun untuk data setiap tahun ada pada Laporan Tahunan yang memuat antara lain:

1. Struktur Organisasi

Bahwa sebagai pelaksana ketentuan Pasal 46 Undang-undang 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman dan dalam rangka memberi dukungan di

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

bidang teknis administrasi perkara pada 4 (empat) lingkungan peradilan sesuai dengan Perma No.7 Tahun 2015 yaitu Organisasi dan Tata Kerja Kepaniteraan dan Kesekretariatan peradilan dapat dijabarkan tugas dan fungsinya sebagai berikut :

Tugas pokok Pengadilan Negeri Kebumen sebagai Pengadilan Tingkat pertama adalah Menerima, memeriksa, memutus dan menyelesaikan sengketa Perkara di Tingkat Pertama sesuai dengan peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

Fungsi Pengadilan Negeri untuk melaksanakan tugas pokok tersebut, maka Pengadilan Negeri Kebumen mempunyai fungsi antara lain sebagai berikut :

1. Fungsi mengadili (*judicial power)*, yakni memeriksa dan mengadili perkara yang menjadi wewenang Pengadilan Negeri Tingkat Pertama di wilayah Hukumnya.
2. Fungsi Administrasi, yaitu menyelenggarakan administrasi umum, Keuangan dan Kepegawaian serta lainnya untuk mendukung pelaksanaan tugas pokok Teknis Peradilan dan Administrasi Peradilan.
3. Fungsi pengelolaan barang milik/kekayaan negara yang menjadi tanggung jawabnya.
4. Fungsi Pengawasan internal dalam pelaksanaan tugas-tugasnya.
5. Fungsi penyampaian laporan hasil evaluasi, saran dan pertimbangan dibidang Tugas dan fungsinya kepada Pengadilan Tinggi Jawa Tengah.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

6. Fungsi pembinaan, yaitu memberikan pengarahan, bimbingan dan petunjuk kepada Pegawai Pengadilan Negeri Kebumen, baik menyangkut tehnis yustisial, administrasi peradilan maupun administrasi umum.
7. Fungsi menyiapkan bahan pelaksanaan program, dan anggaran, pengelolaan teknologi informasi, dokumentasi, statistik, penataan organisasi dan tata laksana.

2. Standar Operasional Prosedur (SOP)

Standar Operasional Prosedur adalah pedoman atau acuan untuk melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan funsi dan alat penilaian kinerja instansi pemerintah berdasaarkan indikator-indikator teknis, administrasif dan prosedural sesuai dengan tata kerja, prosedur kerja dan sistem kerja pada unit kerja yang bersangkutan. Tujuan SOP adalah menciptakan komitmen mengenai apa yang dikerjakan oleh satuan unit kerja instansi pemerintah untuk mewujudkan *good govermance.* Standar operasional prosedur tidak saja bersifat internal tetapi juga eksternal, karena SOP selain digunakan untuk mengukur kinerja organisasi publik yang berkaitan dengan ketepatan program dan waktu, juga digunakan untuk menilai kinerja organisasi publik di mata masyarakat berupa responsivitas, responsibilitas, dan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Standar Operasional Prosedur sesuai dengan Peraturan Sekretaris Mahkamah Agung RI Nomor: 002 Tahun 2012. SOP yang telah dibuat di Pengadilan Negeri Kebumen sebagai berikut :

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

Tabel .4.1.
Standar Operasional Prosedur

NO	UNIT KERJA	JUMLAH
1.	Teknis Pengadilan	
1.	Ketua	22
2.	Wakil Ketua	4
3.	Hakim	18
4.	Panitera	12
5.	Panitera Muda Hukum	12
6.	Panitera Muda Pidana	16
7.	Panitera Muda Perdata	10
8.	Panitera Pengganti	2
9.	Jurusita/Jurusita pengganti	2
II	Non Teknis	
1.	Sekretaris	37
2.	Kasubbag Umum dan Keuangan	21
3.	Kasubbag Kepegawaian Organisasi dan Tatalaksana	13
4	Kasubbag perencanaan Teknologi Informasi dan Pelaporan	5
6.	Staf Bagian Umum	8

Sumber: Pengadilan Negeri Kebumen Tahun 2017

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

3. Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)

Penilaian pelaksanaan pegawai merupakan proses kegiatan yang dilakukan untuk mengevaluasi tingkat pelaksanaan pekerjaan atau unjuk kerja seorang pegawai. Setelah berlakunya PP 46 Tahun 2011 maka DP3 tersebut diganti dengan SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) yang diharapkan dapat

meminimalisir masalah-masalah yang ada dalam penilaian DP3 di karenakan penilaian prestasi kerja PNS dilakukan berdasarkan prinsip objektif, terukur, akuntabel, partitatif, dan transparan. Penilaian prestasi kerja PNS terdiri atas dua unsur yaitu unsur sasaran kerja pegawai (SKP) dan unsur perilaku kerja, adapun data sasaran kerja pegawai sebagai berikut:

Tabel 4.2.
Sasaran Kerja Pegawai

NO	URAIAN	JUMLAH KEGIATAN
1.	Ketua	4 Kegiatan
2.	Wakil Ketua	7 Kegiatan
3.	Hakim	14 Kegiatan
4.	Panitera	11 Kegiatan
5.	Panitera Muda Hukum	12 Kegiatan
6.	Panitera Muda Pidana	11 kegiatan
7.	Panitera Muda Perdata	11 Kegiatan
8.	Panitera Pengganti	7 Kegiatan
9.	Jurusita / Jurusita Pengganti	9 Kegiatan
10.	Sekretaris	13 Kegiatan
11.	Kasubbag umum dan Keuangan	7 Kegiatan
12.	Kasubbag Kepegawaian, Organisasi dan Tatalaksana	7 Kegiatan
13.	Kasubbag Perencanaan, Teknologi Informasi dan Pelaporan	6 Kegiatan
14.	Staf bagian Umum	8 Kegiatan

Sumber: Pengadilan Negeri Kebumen Taahun 2017

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

4. Pembinaan dan Pengeloaan Sumber Daya Manusia

   Sejalan dengan arahan reformasi birokrasi, Pengadilan Negeri Kebumen telah mengembangkan dan mengimplementasikan sytem manajemen SDM berbasis kopetensi. Sumber Daya Manusia salah satu aseet organisasi sebagai kekuatan yang harus dikelola dan diberdayakan secara optimal dan berkelanjutan agar capaian sumber daya yang komperhensif, data kepegawaian yang ada di Pengadilan Negeri Kebumen berjumlah 40 orang ditambah pegawai tidak tetap 9 orang. Melihat kekuatan PNS seperti itu belum lagi dengan volume pekerjaan yang semakin tahun semakin meningkat, hal ini sangat tidak sesuai dengan skala ideal kekuatan pegawai bagi pengadilan kelas IB.

5. Pelayanan Publik Yang prima

   Pelayanan publik adalah segala bentuk pelayanan yang diberikan oleh pemerintah pusaat/daerah, BUMN / BUMD dalam rangka pemenuhan kebutuhan masyarakat sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan, maka diperlukan bentuk pelayanan prima. Peningkatan kualitas untuk meningkatkan pelayanan yang ada ditekankan pada aspek berikut:

   1. Struktural. Perbaikan struktural organisasi atau perusahaan harus dilakukan dari tingkat top manajemen hingga lower manajemen.
   2. Operasional. Suatu perusahaan penjualan akan kebutuhan pelanggan apabila peningkatan operasional dilaksanakan artinya secara langsung kualitas pelayanan juga dilaksanakan.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

3. Visi. Suatu organisasi atau perusahaan harus mengetahui arah organisasi dengan cara mengidentifikasi tentang apa yang harus dilakukan siapa yang akan melaksanakan.
4. Strategi pelayanan. Merupakan cara yang ditentukan perusahaan dalam meningkatkan pelayanan sehingga visi dapat terwujud, strategi pelayanan tersebut harus memperhatikan: perilaku pelanggan, harapan pelanggan, image pelanggan, loyalitas pelanggan, dan alternatif-alternatif pelanggan.

   Pada dasarnya pelayanan prima mengandung tiga aspek, yakni (1) kemampuan yang profesional, (2) kemampuan yang teguh, (3) sikap yang ikhlas, tulus, senang membantu menyelesaikan kepentingan, keluhan, memuaskan kebutuhan pelanggan dengan memberikan pelayanan yang terbaik.
5. Akreditasi Penjaminan Mutu (Sertifikasi Akreditasi Penjaminan Mutu Pengadilan)

   Akreditasi Penjaminan Mutu pada Pengadilan Negeri Kebumen telah mulai dilaksanakan sejak dikeluarkannya Surat Keputusan Direktur Jenderal Badan Peradilan Umum dalam surat Keputusan Nonor : 1639/DJU/SK/OTO1.1/9/2015 tentang Pembentukan Tim Akreditasi Internal yang bertugas untuk melakukan penilaian dan Penjaminan Mutu pada Pengadilan Negeri Kebumen.
6. Pengelolaan Sarana dan Prasarana.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

Dalam melaksanakan tupoksinya Pengadilan Negeri Kebumen juga didukung sarana penunjang dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Sarana penunjang yang dimiliki Pengadilan Negeri Kebumen antara lain 1 Unit Gedung terdiri dari 20 ruangan dan ditunjang sarana kerja sampai dengan akhir Desember 2017 adalah sebagai berikut :

Tabel.4.3.
Sarana dan Prasarana Kinerja

No	Nama Aset	Jumlah
1.	Meubelair	297 Unit
2.	Peralatan perkantoran berupa Mesin	136 Unit
3	Kendaraan Dinas roda 4	3 Unit
4.	Kendaraan Dinas roda 2	5 Unit
5.	Rumah Dinas	7 Unit

Sumber: Pengadilan Negeri Tahun 2017

7. Dukungan dan Pengelolaan Teknologi Informasi.

Teknologi Informasi sudah menjadi kebutuhan utama untuk menciptakan sistiem informasi organisasi yang tangguh dan mampu memberikan pelayanan yang unggul dan kompetitif. Investasi di bidang teknologi informasi dalam suatu orgnisasi umumnya dimaksudkan untuk memberikan kontribusi terhadap kinerja indivudual anggota organisasi maupun institusi itu sendiri. Penerapan Teknologi Informasi di lingkungan Pengadilan Negeri memprioritaskan reformasi manajemen di bidang

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

aparatur peradilan, manajemen perkara, transparansi, akuntabilitas, dan akses terhadap informasi peradilan, manajemen keuangan serta infra struktur dan pengawasan serta sanksi-sanksi.

8. Regulasi Tahun 2017

   Tahun 2017 Pengadilan Negeri Kebumen mengeluarkan beberapa kebijakan serta peraturan yang berkaitan dengan peningkatan pelayanan kepada masyarakat. Beberapa kebijakan tersebut antara lain: manajemen Perubahan.

   Pengadilan Negeri Kebumen pada tahun 2017 telah melaksanakan manajemen perubahan yang cukup besar yaitu berkomitmen melaksanakan Akreditasi Penjaminan Mutu dan mendapatkan akreditasi “B”

9. Pengawasan

   Salah satu fungsi manajemen yang harus diterapkan dalam pelaksanaan roda organisasi adalah fungsi pengawasan atau controling, dimaksudakan agar seluruh kegiatan organisasi dapat berjalan dengan baik sesuai dengan maksud tujuan, visi dan misi organisasi tersebut.

10. Evaluasi

    Eavaluasi yang dilaksanakan setiap bulan dan 4 kali dalam setahun antara lain:

    1. Bidang Manajemen Peradilan
    2. Bidang Administrasi perkara
    3. Bidang Teknologi Informasi

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

4. Bidang administrasi umum
5. Bidang Pelayanan Publik dan Administrasi Persidangan

B. ANALISA DATA

Dalam evaluasi pada pelatihan Aplikasi berbasis Teknologi Informasi dalam upaya mengoptimalkan kinerja pegawai di Pengadilan Negeri Kebumen penting untuk mengetahui faktor-faktor yang menghambat Implementasi pelatihan dan dampaknya terhadap optimalisasi kinerja sebelum dan sesudah adaya pelatihan Aplikasi berbasis Teknologi informasi. Apakah sumber daya yang tersedia telah cukup mendukung peningkatan kinerja Aplikasi berbasis Teknologi Informasi. Selain itu evaluasi dilaksanakan untuk mengetahui hasil dari kegiatan ini secara langsung meningkatkan ketrampilan peserta sehingga mampu meningkatkan kinerja dan inovasi dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan.

Dengan metode kualitatif, kami memperoleh data sekunder dengan melakukan studi dokumen salah satunya dari struktur organisasi. Data primer didapat melalui pengamatan dan wawancara. Beberapa data diperoleh dari kondisi yang alamiah dimana secara langsung melihat dan mengamati kegiatan operasional organisasi dan melakukan wawancara dengan para karyawan serta operator atau pelaku kegiatan.

Pengumpulan data primer dan informasi utama melalui wawancara mendalam dengan berbagai cara sumber yang diyakini bisa memberikan data dan

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

informasi. Para nara sumber adalah mewakili dari level pimpinan, staf, dan oprator.

Latar Belakang adanya pelatihan aplikasi berbasis teknologi informasi yaitu: pertanggungjawaban/akuntabilitas merupakan salah satu metode untuk menciptakan *checks and balances* sekaligus mekanisme untuk menilai atau mengevaluasi seluruh pelaksanaan fungsi, tugas dan wewenang pemegang kekuasaan, baik individu dan atau suatu lembaga. Transparansi dan sistem pelayanan informasi bagian yang tidak terpisahkan dari upaya menciptakan akuntabilitas, maka menimbulkan perubahan manajemen yang tertuang dalam peraturan Mahkamah Agung Nomor 7 Tahun 2015 dengan adanya struktur organisasi yang baru dan manajemen perubahan dengan rencana pembangunan sistem manajemen informasi yang terkomputerisasi. Mahkamah Agung perlu menetapkan program/kegiatan prioritas yang akan dilakukan dan dapat memberikan hasil yang cepat *(quick wins)* misalnya :

1. Pembaharuan sistem pengawasan
2. Pembentukan *code of conduct* hakim
3. Pembentukan sistem yang mendukung transparasi dan akuntabilitas MA
4. Penindakan hakim pegawai yang melakukan penyimpangan perilaku
5. Sosialisasi sarana pengaduan masyarakat.

Dengan adanya perubahan tersebut maka menimbulkan perubahan secara cepat baik dari budaya organisasi, komitmen organisasi, lingkungan kerja.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

Dari sisi sumber daya manusia ada yang mendukung dan yang tidak atas perubahan manajemen yang terkomputerisasi.

DATA UMUM INFORMAN

1. Jenis Kelamin

Tabel 4.4.

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
1	Pria	22	56,41
2	Wanita	17	43,59
	Jumlah	39	100

Sumber: Pengadilan Negeri Tahun 2017

2. Pendidikan

Tabel 4.5.

Pendidikan Teakhir	Jumlah	Presentase (%)
SMA	24	61,54
Diploma	1	02,56
Sarjana	11	28,21
Pasca Sarjana	3	07,69
Jumlah	39	100

Sumber: Pengadilan Negeri Tahun 2017

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

3. Jabatan

Tabel 4.6.

No	Jabatan	Jumlah	Presentase (%)
1	Ketua Pengadilan	1	02,56
2	Wakil Ketua	1	02,56
3	Panitera	1	02,56
4	Sekretaris	1	02,56
5	Panitera Muda	3	07,69
6	Kepala Sub Bagian	3	07,69
7	Panitera Pengganti	13	33,33
8	Juru sita/Juru sita pengganti	8	20,51
9	Staf dan operator	8	20,51
	Jumlah	39	100

Sumber: Pengadilan Negeri Tahun 2017

4. Jenis Jabatan Fungsional dan Struktural

Tabel 4.7.

No	Jenis Jabatan	Jumlah	Presentase (%)
1	Fungsional	25	64,10
2	Struktural	4	10,26
3	Staf dan operator	10	25,64
	Jumlah	39	100

Sumber: Pengadilan Negeri Tahun 2017

5. Pegawai Tidak Tetap Yang Dibiayai Negara (Honorer)

Tabel.4.8.

No.	Jenis Pekerjaan	Pendidikan			No.	Jenis Kelamin		Keterangan
		SMA	D3	S1		Laki-laki	Wanita	
1.	Tenga Kebersihan	2	2	1	1.	4	1	
2.	Tenaga Keamanan	3			2.	3		
3.	Sopir			1	3.	1		
	Jumlah	5	2	2		8	1	9 orang

Sumber: Pengadilan Negeri Tahun 2017

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

6. Tenaga Honorer yang merangkap pekerjaan

Tabel.4.9.

No.	Pekerjaan yang dirangkap	Tingkat kepentingan pekerjaan
1.	3 Orang	Operator

Sumber: Pengadilan Negeri Tahun 2017

7. Daftar Kapasitas Aplikasi dan pelaksana

Tabel 4.10.

No.	Jenis pekerjaan	Jumlah	Aplikasi Perkara	Aplikasi Kesekretariatan
1.	Staf Input	5	4	25
2.	Operator	3	4	25

Sumber : Pengadilan Negeri Kebumen

ANALISA DAN PEMBAHASAN

1. Faktor-faktor yang menghambat atau menjadi halangan dalam Implementasi pelatihan Aplikasi berbasis Teknologi Informasi :

Sebagaimana dijelaskan dalam pendahuluan penelitian ini, belum optimalnya kinerja dengan adanya perubahan manajemen berbasis komputerisasi maka dilakukan pelatihan aplikasi berbasis teknologi informasi. Perubahan manajemen yang menjadi program Mahkamah Agung dilakukan secara cepat menggunakan aplikasi menimbulkan gejolak pada sumber daya manusia atau pegawai sehingga ada faktor-faktor yang menghambat implementasi hasil pelatihan aplikasi.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

Berdasarkan data yang telah disajikan sebelumnya, di bawah ini merupakan analisis berdasarkan dimensi dan parameter yang telah ditetapkan sebelumnya dengan melakukan analisa menurut hasil di lapangan dan study komperatif melalui pengamatan yang dilakukan antara lain :

Tabel.4.11.
Hasil

Sebelum adanya pelatihan aplikasi	**Sesudah adanya pelatihan aplikasi**
1. Level Pimpinan penggunaan teknologi seperti komputer dan tetap pada keyakinannya bahwa teknologi hanya diperuntukkan bagi organisasi atau perusahaan skala besar.	1. Level Pimpinan Manajer atau pimpinan berpengaruh pada cara pandang organisasi atau perusahaan pada peran teknologi untuk meningkatkan kinerja dan akuntabilitas data.
2. Level Staf Pegawai di bawahnya tidak memiliki keterampilan dalam menjalankan teknologi yang digunakan karena menjelang pensiun.	2. Level Staf Pegawai dapat menambah ketrampilan dan pengetahuan yang memiliki dalam mengoperasikan teknologi yang digunakan
3. Level Operator Penggunaan teknologi dalam komunikasi berbasis teknologi yang kurang memenuhi standar juga dapat mendatangkan hambatan tersendiri	3.Level Operator Organisasi atau perusahaan yang berencana untuk menerapkan teknologi dalam melakukan proses pemilahan dan pemilihan teknologi yang tepat sehingga benar-benar dapat mendukung dan meningkatkan kinerja organiasi atau perusahaan

Sumber : Pengadilan Negeri Kebumen

STIE Widya Wiyata
Jangan Plagiat

Sedangkan pelatihan aplikasi berbasis teknologi informasi di pengadilan Negeri Kebumen merupakan alternatif kegiatan untuk peningkatan kinerja dan akuntabilitas pelayanan keterbukaan informasi. Untuk mengetahui faktor apa saja yang menghambat implementasi hasil pelatihan aplikasi berbasis teknologi, kami melakukan wawancara terhadap informan.

Maka dari analisa tersebut untuk mengoptimalkan kinerja dengan adanya pelatihan aplikasi berbasis teknologi informasi mengupayakan pemberdayaan sumber daya manusia yang ada dengan memotivasi, karena adanya perubahan sistem dan menejemen akan mengubah budaya organisasi guna membangun efektifitas kerja. Hal ini diungkapkan oleh Sekretaris

"Karena untuk peningkatan kinerja dalam pelayanan publik dan keterbukaan Infomasi yang berbasis Teknologi harus mengimplementasikan hasil pelatihan aplikasi walaupun sumber daya yang menguasai teknologi terbatas harus diakses melalui jaringan internet memang benar untuk standar jaringan internet sudah memadai namun karyawan yang menggunakan kurang menguasai dan banyaknya pekerjaan ramgkap menimbulkan tidak fokus dan harus pandai mengatur jadwal pekerjaan".

Sementara itu AM. Operator mengungkapkan beberapa alasanya faktor yang menghambat implementasi hasil pelatihan aplikasi berbasis teknologi informasi yaitu :

"Peran kurang jelas, dimana sekalipun peran dapat dilihat sebagai sarana manajemen yang penting. Seringkali timbul ketidakjelasan mengenai apa sesungguhnya yang dilibatkan baik dari segi keterampilan maupun kegiatan (peran kurang jelas)".

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

Berdasarkan wawancara dengan IM dan AM di atas, dan data dari hasil responden berkaitan dengan faktor yang menghambat implementasi hasil pelatihan aplikasi berbasis teknologi informasi yaitu:

1. Kurangnya sumber daya manusia di Pengadilan Negeri Kebumen,
2. Sumber daya manusia yang kurang menguasai Teknologi Informasi dan penguasaan jaringan Internet.
3. Banyaknya pegawai yang merangkap dari fungsional mengerjakan kinerja administrasi struktural.

Adapun hambatan dari staf dan operator yang merasakan langsung dari hasil implementasi pelatihan aplikasi berbasis teknologi informasi sebagai berikut :

Tabel. 4.12
Jawaban Responden Mengenai
Faktor-faktor yang menghambat
pelatihan aplikasi berbasis teknologi

NO	PERTANYAAN	SS	S	CS	KS	TS	JUMLAH
1.	Kondisi alat atau sarana dan prasarana yang digunakan sudah memadai	8	25	6			39
%		20,51	64,10	15,38			100
2.	Pelatihan Aplikasi berbasis TI sudah sesuai dengan JOB kerja saya.	10	27	2			39

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

%		25,64	69,23	05,12			100
3.	Jenis pelatihan yang saya ikuti belum sesuai dengan kebutuhan kopetensi bidang saya.	10	18	11			39
%		25,64	46,15	28,21			100
	Orang	45	53	19			117
	%	38,46	45,30	16,24			100

Berdasarkan hasil responden pada Tabel 4.12 pendapat responden mengenai manfaat sebelum dan sesudah pelatihan aplikasi berbasis teknologi informasi, sebagian besar staf dan operator sebagai pelaksana langsung dari input data dan peloporan setuju (83,62%) karena memang merasakan manfaat positif atas terlaksananya kegiatan pelatihan aplikasi berbasis teknologi informasi ini. Dan tidak ada yang menyatakan ketidaksetujuannya karena ada kesadaran dari semua peserta tentang manfaat yang bisa diambil dari kegiatan ini.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

2. Sebelum Pelatihan Aplikasi berbasis Teknologi Informasi dan setelah adanya pelatihan Aplikasi berbasis Teknologi Informasi.

Implementasi hasil pelatihan yang dilakukan di Kantor Pengadilan Negeri Kebumen akan memiliki perubahan dan perbandingan sebelum dan sesudah

adanya pelatihan antara lain dengan melakukan analisa menurut hasil di lapangan dan study komperatif melalui pengamatan yang dilakukan dari sebelum dan sesudah adanya pekerjaan diantaranya yang menggunakan aplikasi berbasis teknologi informasi diantaranya sebagai berikut:

Tabel.4.13
Data Perbandingan setelah dilakukan Pelatihan Aplikasi

Sebelum Pelatihan	Sesudah Pelatihan
1.Target penyelesaian putusan perkara lebih dari 6 bulan	1. Target penyelesaian kurang dari 6 bulan dengan menggunakan Aplikasi SIPP (lebih efektif)
2. Pembayaran gaji masih manual belum melalui rekening.	2.Pembayaran gaji melalui rekening dengan menggunakan Aplikasi GPP dan tidak berisiko tinggi.
3.Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP) pelaporannya kurang valid dan tidak tepat waktu	3.Penerimaan Negara Bukan Pajak lebih akurat dan pelaporan tepat waktu dengan Aplikasi KOMDANAS, SAIBA, guna mengukur kinerja organisasi
4. Pelaporan Inventaris Barang Milik Negara (BMN) tidak ada akuntabilitas dan kurang akurat	4.Terdapat Akuntabilitas Inventaris Barang Milik Negara (BMN) dengan menggunakan Aplikasi SIMAK, SIMAN,

Sumber: Pengadilan Negeri Kebumen, 2017

Evaluasi pelatihan aplikasi berbasis teknologi informasi terhadap potensi kinerja dari Tabel 4.13 menunjukkan adanya peningkatan kinerja organisasi sesuai apa yang diharapkan baik dilihat dari rekasi, pembelajaran, perilaku, hasi yang sudah disajikan sebelumnya dan sesuai indikator yang telah ditetapkan secara teoritis.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

Tujuan dari program pelatihan aplikasi berbasis teknologi informasi adalah meningkatkan kinerja dan meningkatkan efisien, efektifitas, akuntabilitas dalam upaya pelayanan publik serta keterbukaan informasi.

Evaluasi implementasi pelatihan aplikasi berbasis teknologi informasi untuk mengetahui target dan peningkatan pelayanan publik serta mengoptimalkan sumber daya manusia di analisa juga melalui FGD maupun hasil wawancara dengan nara sumber antara lain :

1. AD, selaku staf penginput data melalui aplikasi dengan pendapatnya :

   "Sebelum adanya pelatihan aplikasi
   - Input data menggunakan mesin ketik.
   - Banyaknya kesalahan dan penggunaan ATK .
   - Koreksi tidak bisa dilaksanakan cepat dan terkadang kurang akurat.
   - Tidak banyak tuntutan pelaporan dalam pekerjaan dan bersifat standar.
   - Pelaporan data melalui Pos dan proses data lama

   "Setelah pelatihan pelatihan aplikasi
   - Input data menggunakan aplikasi dengan cepat dan lebih akurat dapat diakses langsung via internet.
   - Mudah dalam hal koreksi dan mengurangi penggunaan ATK.
   - Kirim laporan-laporan menggunakan aplikasi berbasis TI tidak harus cetak misal via E-mail dll.
   - Banyaknya tuntutan pekerjaan yang harus dilaksanakan secara cepat dan akurat".

2. AM, selaku operator data melalui aplikasi dengan pendapatnya

   "Sebelum adanya pelatihan aplikasi
   - Karena tidak ada data yang berbasis TI pelaporan masih dikelola tanggung jawab masing-masing bagian.
   - Tidak ada perencanaan dengan berbasis TI.
   - Tidak ada Sinkronisasi dan perawatan bagi software dan hardware dan jaringan internet.

   "Sesudah aplikasi pelatihan
   - Banyak aplikasi yang harus dikelola melalui pelaporan-pelaporan yang berbasis TI.

STIE Widya Wiwaha Jangan Plagiat

- Harus berkembang dengan update data base dan perangkat TI khususnya aplikasi.
- Lebih sering akses baik secara internal dan eksternal untuk mengembangkan keahlian dan keterampilan.
- Dilaksanakan Rekonsiliasi guna keakuratan dan kecepatan data.

Berdasarkan wawancara dengan AD dan AM di atas, dengan menghasilkan antara lain :

1. Perubahan yang positif terhadap kinerja
2. Lebih efisien dan efektif dalam pekerjaan karena dapat diakses dimana tempat asal dapat terkoneksi dengan jaringan internet.
3. Laporan dapat terkoneksi dan terkoreksi langsung dengan sinkronisasi data via E-mail dan Aplikasi online dengan instansi atau lembaga vertikal maupun horisontal.

Evaluasi sesudah adanya pelatihan aplikasi berbasis teknologi Informasi berdampak pada perubahan staf dan operator maupun menilai efek langsung pada penerima manfaat.

Tabel.4.14.
Jawaban Responden Mengenai
Sebelum dan Sesudah Pelatihan
Aplikasi berbasis Teknologi Informasi

NO	PERTANYAAN	SS	S	CS	KS	TS	JUMLAH
1.	Pelatihan yang saya ikuti mampu meningkatkan ketrampilan bagi diri sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan.	25	12	2			39

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

%		64,10	30,77	05,13			100
2.	Pelatihan yang bersifat praktis dan aplikatif lebih tepat diberikan dalam meningkatkan ketrampilan dan kemampuan pegawai.	28	7	4			39
%		71,79	17,95	10,26			100
3.	Setelah mengikuti pelatihan saya merasakan tumbuhnya kesadaran untuk bekerja lebih giat dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab.	16	13	10			39
%		41,03	33,33	25,64			100
	Orang	69	32	16			117
	%	58,97	27,35	13,68			100

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

Dari hasil responden tersebut dapat disimpulkan bahwa staf dan operator (86,32%) setuju bahwa pelatihan aplikasi mampu mengembangkan kreativitas dalam penyelesaian pekerjaan dan memahami ketentuan dengan baik sebagai

bekal pendataan dan pelaoporan secara efisien dan efektif cepat guna meningkatkan pelayanan publik.

3.Implementasi pelatihan aplikasi berbasis teknologi informasi dapat mengoptimalkan kinerja organisasi di Pengadilan Negeri Kebumen.

Angela Baron & Michael Amstrong dalam Baron (2007:8-9) memberi definisi dan penjelasan mengenai *human capital* sebagai berikut :

Bahwa *human capital* adalah sumber daya tak berwujud yang diberikan para karyawan kepada organisasi. *Human capital* ini tidak dimiliki oleh organisasi, namun didapatkan melalui hubungan kerja dengan karyawan. Manusia membawa *human capital* ke dalam organisasi, meskipun kemudian berkembang oleh karena pelatihan dan pengalaman (Indarta Priyana, 2016)

Sebagaimana telah diungkapkan dalam analisis data, mengenai potensi sumber daya manusia yang ada di organisasi Pengadilan Negeri Kebumen telah didapat gambaran bahwa Pengadilan Negeri Kebumen memiliki potensi yang cukup besar beberapa kesulitan atau hambatan dalam mengimplemtasikan pelatihan aplikasi berbasis teknologi informasi, namun setelah di evaluasi sebelum dan sesudah adanya pelatihan dapat diketahui dari beberapa analisa yang dilakukan untuk peningkatan kinerja hal ini merupakan peran penting dari pimpinan organisasi selaku manajemen dalam memberdayakan sumber daya manusia dalam upaya mengoptimalkan kinerja berbasis teknologi informasi diantaranya yaitu :

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

1. Peningkatan pemberdayaan sumberdaya manusia setiap dimensi dalam pemberdayaan yang meliputi:
   a. Pemungkinan
   b. Penguatan
   c. Penyokongan
   d. Pemeliharaan
2. Dari perbaikan terhadap 5 (lima) dimensi tersebut seharusnya berdampak dalam mengoptimalkan potensi *human capital*. Lima dimensi *human capital* berikut indikator yang bisa dilihat sebagai potensi dari setiap dimensi sebagai berikut :
   a. Kemampuan individual – secara individu karyawan terus mengalami peningkatan dalam kemampuannya.
   b. Motivasi individual – karyawan secara umum memiliki motivasi individual yang positif
   c. Kepemimpinan – karyawan mengalami perkembangan dalam berbagai aspek mengenai kualifikasi kepemimpinan.
   d. Suasana organisasi – suasana yang diciptakan oleh perusahaan memungkinkan peningkatan dan perkembangan karyawan baik dalam hal *(knowledge)*, ketrampilan *(skill)*, kemampuan *(ability)* maupun sikap *(attitude)* termasuk motivasi karyawan dalam bekerja.
   e. Efektifitas kelompok kerja – hubungan dan kerjasama di antara para karyawan membuat kelompok kerja semakin efektif sehingga menaikkan kinerja karyawan pada organisasi.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

3.1. Evaluasi dan perbaikan hasil implementasi pelatihan aplikasi berbasis teknologi informasi

a. Kemampuan individu

Potensi sumber daya manusia di Pengadilan Negeri Kebumen dengan melihat dimensi bagaimana kemampuan individu karyawan. Kemampuan individu karyawan memang masih belum merata sekalipun dikatakan bahwa sebagian karyawan memiliki pengetahuan *(knowledge)* dan ketrampilan *(skill)* baik atau memenuhi persyaratan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan, namun sebagian lagi dikatakan masih kurang. Dalam hal ini memang tidak ada data yang menggambarkan secara akurat prosentase serta tingkat kemampuan individu yang dimiliki organisasi. Kami berpendapat bahwa hal ini karena tidak adanya ukuran ataupun sistim penilaian *(appraisal)* yang bisa mengukur atau menggambarkan tentang kompetensi karyawan. Oleh karena itu karena ketika berbicara mengenai *knowledge* dan *skill* hal itu berarti berbicara mengenai kompetensi seorang karyawan.

Dari salah satu nara sumber lain mengatakan bahwa kemampuan pribadi karyawan saat ini belum bisa diukur secara pasti, hal ini menegaskan data dan informasi yang telah didapatkan sebelumnya. Data lain menyatakan bahwa belum adanya alat atau ukuran penilaian kemampuan karyawan membuat tidak ada data akurat untuk menggambarkan kemampuan setiap karyawan di setiap bidang.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

b. Motivasi individu

Secara umum motivasi para karyawan cukup baik oleh karena dibangun dari komitmen bersama antara pimpinan dan karyawan dan keterbukaan pimpinan untuk berkomunikasi. Motivasi didorong supaya karyawan memiliki peningkatan potensi kinerja berbasis teknologi informasi tidak hanya berorientasi pada uang tetapi kepada hubungan dan pengembangan diri.

c. Kepemimpinan

Salah satu fungsi kepemimpinan adalah mengarahkan kepada visi dan mengkomunikasikan kepada pengikut, tentu saja *top manajegement* dan *middle management* memiliki tanggung jawab dalam hal itu.Kepemimpinan karyawan salah satunya diukur dari pemahamannya akan visi organisasi dan kemampuan mengkoordinasi serta mengkomunikasikan visi dan tujuan ke seluruh karyawan.

3.2. Pelatihan aplikasi dapat mengoptimalkan potensi kinerja berbasis teknologi informasi

Dari hasil wawancara terhadap semua nara sumber ditemukan bahwa selama ini sebagian atau seluruh pelatihan aplikasi berbasis teknologi informasi di Pengadilan Negeri Kebumen terkait langsung terhadap upaya optimalisasi peningkatakan kinerja karyawan. Diungkapkan oleh sekretaris selaku kelompok pimpinan menyampaikan sebagai berikut :

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

"Membentuk komitmen bersama karena dengan adanya manajemen berbasis TI akan mengubah suatu budaya organisasi dan iklim atau suasana organisasi. Dengan pemberdayaan SDM yang ada guna meningkatkan kinerja yang lebih efisien dan efektif dengan dibentuknya SOP sehingga masing-masing individu bertanggung jawab atas kinerja dengan sistim yang baru. Memberikan remunerasi sebagai bentuk motivasi, individu dihargai sebagai orang atau pribadi karena inovasi dan kreativitas antara karyawan bukanlah sesuatu yang diciptakan secara sengaja oleh manajemen namun lebih kepada inisiatif karyawan secara individu".

Sebagaimana yang telah ditemukan dalam pengumpulan data sebelumnya adanya perbaikan diri karyawan serta usaha adanya peningkataan kreatifitas dengan menggunakan aplikasi berbasis teknologi informasi, adanya keakuratan data dan akuntabilitas laporan sebagai perkembangan di masa yang akan datang.

Kelompok Staf :

"Adanya penilaian kinerja yang baru yaitu menggunakan TI dirasakan lebih disiplin. Semua gerakan kinerja di kantor diatur dengan adanya SOP, SKP, dan yang terbaru adalah dibentuknya Tim Akreditasi. Dengan adanya perubahan manajemen atau adanya pelatihan Aplikasi berbasis TI sangat bermanfaat sebenarnya karena pekerajaan jadi lebih terukur, terarah, dan lebih efektif. Dapat mengetahui standard hasil yang ditetapkan dan di targetkan. Dengan meningkatkan kinerja dapat meningkatkan pendapatan termotivasi adanya Remunerasi"..

Kelompok Operator

"Pemilihan kinerja lebih berkualitas dan target-target jelas terukur, sehingga seberapa keberhasilan dan kepuasan kinerja seorang karyawan dan apakah memiliki kinerja yang sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang, sehingga pelayanan kepada masyarakat dan organisasi memperoleh manfaat. Pimpinan sangat memotivasi selalu berkomunikasi dan membangun kelompok atau individu dengan kemampuan dan potensi masing-masing.Mengembangkan budaya organisasi yang semula bisa dengan

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

leluasa karyawan bisa masuk satu ruangan ke ruangan lain yang kurang bermanfaat dengan adanya sistem baru semua karyawan terbagi habis dengan pekerjaannya (tidak ada yang ngerumpi)".

Dari hasil wawancara terhadap semua narasumber dan kelompok FGD ditemukan bahwa :

1. Dengan membentuk komitmen bersama bersinergi antara pimpinan dan karyawan untuk mengubah budaya organisasi dan efektifitas kelompok kerja dibangun melalui komunikasi
2. Pemberdayaan sumber daya manusia yang ada dengan melalui penguatan, perlindungan, penyokongan,pemeliharaan, penguatan
3. Dengan adanya remunerasi adalah suatu bentuk motivasi untuk meningkatkan kinerja.

Dari sisi manajemen, peningkatan dan optimaslisasi kinerja melalui pelatihan aplikasi berbasis teknologi informasi kami melakukan wawancara terhadap beberapa informan.

Tabel.4.15.
Jawaban Responden Mengenai
Pelatihan Aplikasi berbasis Teknologi Informasi
Sebagai Peningkatan Kinerja

NO	PERTANYAAN	SS	S	CS	KS	TS	JUMLAH
1.	Saya menerima tambahan penghasilan tunjangan kinerja (Remunerasi)	30	7	2			39
%		76,92	17,95	05,13			100

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

2.	Pekerjaan yang saya lakukan mempunyai pengaruh dan peranan yang sangat penting serta menentukan bagi tercapainya seluruh tujuan organisasi.	29	8	2			39
%		74,36	20,51	05,13			100
3.	Atasan mendorong saya untuk kreatif dan inovatif untuk menghadapi perubahan pekerjaan dengan menggunakan Aplikasi berbasis Teknologi Informasi	27	9	3			39
%		69,23	23,77	07,69			100
	Orang	86	24	7			117
	%	73,50	20,51	05,98			100

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

Dari data Tabel 4.15. hasil jawaban responden tersebut dapat disimpulkan bahwa staf selaku input data dan operator selaku pelaporan (94,01%) mampu melaksanakan implementasi pelatihan aplikasi berbasis teknologi guna meningkatkan kinerja dengan motivasi dari pimpinan baik berupa tunjangan kinerja dan penghargaan lainya sebagai wujud untuk mencapai tujuan organisasi.

Dari hasil penelitian dibandingkan antara sebelum dan sesudah adanya pelatihan aplikasi berbasis teknologi informasi di Pengadilan Negeri Kebumen telah berdampak positif terhadap peningkatan potensi kinerja, walaupun ada bebarapa kekurangan, diantaranya:

1. Penambahan sumber daya manusia basis kompetensi yang sesuai, dan penilaian kinerja yang belum terukur.
2. Meningkatkan perbaikan suasana organisasi guna menciptakan oleh organisasi pemungkinan peningkatan dan perkembangan *human capital*
3. Monitoring pimpinan untuk pelaksanaan iplementasi pelatihan aplikasi berbasis teknologi informasi.

Berdasarkan dari uraian diatas dapat dihasilkan pelatihan sebelum dan sesudah pelatihan aplikasi berbasis teknologi informasi sebagai berikut :

Tabel 4.16.
Hasil penelitian

KONDISI	SEBELUM PELATIHAN	SESUDAH PELATIHAN	HAMBATAN	SOLUSI
1.Sarana dan prasarana	1.Manual peralatan CPU terbatas	1. CPU terpenuhi dan sarana jaringan internet	1. Masih ada keterlambatan dan keakuratan data	1. Mengadakan Pelatihan Aplikasi berbasis teknologi informasi
2.Adanya Perubahan Manajemen	2.Pada Level pimpinan berkeyakinan bahwa peruntukan teknologi bagi	2.Mengubah cara pandang organisasi ke arah aplikasi berbasis teknologi informasi	2.Level pimpinan yang mendekati pensiun kecenderungan adanya	2.Regulasi jabatan dengan kompetesinya

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

	perusahaan skala besar		penolakan untuk belajar.	
3.Sumber daya manusia yang ada	3.Tidak menguasai teknologi informasi dan aplikasi sebagai sarana baru	3.Adanya perubahan sistim berbasis teknologi menuntut sumber daya manusia yang ada untuk dapat menguasai aplikasi secara bertahap	3.Adanya perubahan budaya organisasi di semua level dan menimbulkan gejolak kebiasaan	4.Pemberdaayaan sumber daya manusia dilakukan pimpinan sehingga mampu menggali *human capital* melalui komitmen dan komunikasi

Sumber : Hasil Penelitian Tesis

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan evaluasi hasil pelatihan aplikasi berbasis teklonogi informasi dalam upaya mengoptimalkan potensi kinerja di Pengadilan Negeri Kebumen, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Dari hasil penelitian mengenai Faktor-faktor yang menghambat implementasi hasil pelatihan aplikasi berbasis teknologi informasi adalah :
   a. Pertama, organisasi belum memiliki profil kompetensi *(competency profile)* dari para karyawannya
   b. Kedua, kurangnya sumber daya manusia, sumber daya manusia yang ada kurang menguasai teknologi informasi dan penguasaan jaringan internet, pegawai yang merangkap dari fungsional mengerjakan kinerja administrasi struktural.
2. Evaluasi antara sebelum dan sesudah adanya pelatihan aplikasi berbasis teknologi informasi menghasilkan :
   a. Pertama, perlu dilakukan pemetaan kompetensi meliputi : kompetensi Sumber daya manusia yang dimiliki, yang diperlukan dan yang perlu ditingkatkan/dikembangkan.
   b. Kedua, kebijakan mengimplementasikan semua dimensi pemberdayaan dan mengkaitkan dengan upaya mengoptimalkan potensi *human capital.*

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

3. Implementasi hasil pelatihan aplikasi berbasis teknologi informasi dapat mengoptimalkan kinerja organisasi di Pengadilan Negeri Kebumen dengan upaya pimpinan selaku manajemen dalam memberdayakan sumber daya manusia yaitu adanya komitmen bersama bersinergi antara pimpinan dan karyawan untuk mengubah budaya organisasi membentuk kelompok kerja yang efektif melalui komunikasi, pemberdayaan sumberdaya manusia dengan adanya penguatan, perlindungan, penyokongan, pemeliharaan. Dari karyawan sendiri termotivasi dengan diberikanya tunjangan kinerja atau remunerasi.

5.2. SARAN

Berdasarkan kondisi dan evaluasi yang telah dilaksanakan di Pengadilan Negeri Kebumen, maka kami memberikan saran untuk manajemen Mahkamah Agung selaku manajemen puncak yang membawahi beberapa Unit Satuan kerja Peradilan di seluruh Indonesia dan Pengadilan Negeri Kebumen pada khususnya selaku organisasi Pengadilan yang langsung melaksanakan suatu sistim perubahan berbasis teknologi informasi sebagi berikut :

1. Mahkamah Agung Republik Indonesia mempertimbangkan beberapa karyawan yang akan pensiun dan meregenerasi dengan sumber daya manusia yang ada untuk memenuhi kualifikasi yaitu berkopenten dan berkualifikasi dalam pelaksanaan pekerjaan sebagai operator diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil untuk menunjang kinerja, sehingga tidak berbenturan dengan peraturan pemerintah terkait implementasi aplikasi berbasis teknologi informasi karena Pegawai Negeri yang ada kurang menguasai teknologi informasi.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

2. Pengadilan Negeri Kebumen suatu unit satuan kerja dibawah naungan Mahkamah Agung RI sebagai penggerak dan pelaksana sumber daya manusia mampu menyeleksi dan mengevaluasi tenaga honorer sesuai kopetensi dan kebutuhan kinerja karena selama ini operator dirangkap dari tenaga honorer.
3. Manajemen Pengadilan Negeri Kebumen secara serius perlu merespon perkembangan dalam dunia teknologi informasi dengan meningkatkan kopentensi baik dari level pimpinan maupun pada pegawai, dan kopetensi yang sehat dalam mengevaluasi sumber daya manusia antara yang mampu bekerja sesuai bidangnya dengan sumber daya yang tidak mampu untuk meningkatkan kinerjanya demi terwujudnya tujuan organisasi.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

DAFTAR PUSTAKA

Anwar Prabu Mangkunegara (2006). *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bandung: PT.Refika Aditama.

Buku *cetak Biru* Mahkamh Agung RI, Tahun 2010

Dian Arifana (2015),"Pengaruh Manajemen Perubahan Terhadap Gaya Kepemimpinan Serta Dampaknya Pada Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan di PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional Purna Bakti Cabang Jember", Pasca Sarjana tak diterbitkan, Universitas Jember.

Etik Kusumawati (2017),"Evaluasi Implementasi Pelatihan Kantor Sendiri pada Inspektorat Kabuaten Pacitan", Pasca Sarjana tak diterbitkan, STIE Widya Wiwaha Yogyakarta.

Fadilah Atikah&Ruzika (2015),"Implementasi Program Pelatihan dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank ICB Bumiputera",Skripsi Sarjana tak diterbitkan, Universitas Riau Kampus Bina Widya Pekanbaru

Henry Simamora (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* Cetakan I Bandung: Remaja Rosda Karya

Ivancevich, John. M, Robert Konopaske, Michael T Matteson (2008). *Perilaku dan Manajemen Organisasi* Jilid 1 Jakarta: Erlangga

Indarta Priyana (2016),"Kajian Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dalam upaya mengoptimalkan potensi human capital perusahaan,"Tesis Pasca Sarjana tak diterbitkan, Universitas Pasundan.

Irwanto (2006). *Focused Group Discussion (FGD): Sebuah Pengantar Praktis*. Jakarta: Yayasaan Obor Indonesia.

Nadia Elviera Fiolita.(2017), "Analisis Perbedaan Sebelum dan Sesudah Pelatihan Modul 2000 karyawan PT.Fastfood Indonesia Tbk (KFC Adityawarman Surabaya) (Menurut Persepsi Kesetaraan Gender)", Skripsi tak diterbitkan, Universitas Narotama Surabaya.

Perpres RI No.81 Tahun.(2010).

Prasetyo Raharjo (2012). "Naskah Publikasi Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian", Tesis Pasca Sarjana tak diterbitkan, Universitas Muhammadiyah Surakarta.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

Robert L. Mathis Jhon H. Jackson (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia* jilid 2 Salemba empat 2002

Rujukan dari Internet berupa Artikel Hendry 2010, Definisi Pelatihan Sumber Daya Manusia *(https://teorionline.wodpress.com/2010/06/27/pelatihan.sdm/)*

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

DAFTAR BANTU PUSTAKA

1. Mathis (2002: 112)	:	1. Robert L. Mathis Jhon H. Jackson (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia* jilid 2 Salemba empat 2002
2. Payaman Simanjuntak (2005)		2. Rujukan dari Internet berupa Artikel Hendry 2010, Definisi Pelatihan Sumber Daya Manusia *(https://teorionline.wodpress.com/2010/06/27/pelatihan.sdm/)*
3. Ivancevich (2008)		3. Ivancevich, John. M, Robert Konopaske, Michael T Matteson (2008). *Perilaku dan Manajemen Organisasi* Jilid 1 Jakarta: Erlangga
4. Mangkunegara (2006: 51)		4. AA.Anwar Prabu Mangkunegara (2006). *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT.Refika Aditama.
5. Mangkunegara (2005)		5. *(https://teorionline.wodpress.com/2010/06/27/pelatihan.sdm/)*
6. Winardi (1992)		6. Prasetyo Raharjo (2012). *"Naskah Publikasi Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian"*, Tesis Pasca Sarjana tak dipublikasikan, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
7. Simamora (2006: 339)		7. Henry Simamora (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* Cetakan I Bandung: Remaja Rosda Karya.
8.		8. Fadilah Atikah&Ruzika (2015). *"Implementasi Program Pelatihan dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank ICB Bumiputeraa"*, Skripsi Sarjana tak diterbitkan, Universitas Riau Kampus Bina Widya Pekanbaru.
9.		9. Nadia Elviera Fiolita.(2017)., Jurnal Skripsi tak dipublikasikan *https: //karyailmiah.narotama.ac.id/files*"Analisis Perbedaan Sebelum dan Sesudah Pelatihan Modul 2000 karyawan PT.Fastfood Indonesia Tbk (KFC Adityawarman Surabaya) (Menurut Persepsi Kesetaraan Gender)"
10.		10. Etik Kusumawati (2017),*"Evaluasi Implementasi Pelatihan Kantor Sendiri pada Inspektorat Kabuaten Pacitan"*, Tesis Pasca Sarjana tak diterbitkan, STIE Widya Wiwaha Yogyakarta.
11. Simamora (2001)		11. Nadia Elviera Fiolita.(2017)., Jurnal Skripsi tak dipublikasikan *https: //karyailmiah.narotama.ac.id/files*"Analisis Perbedaan Sebelum dan Sesudah Pelatihan Modul 2000 karyawan PT.Fastfood Indonesia Tbk (KFC Adityawarman Surabaya) (Menurut Persepsi Kesetaraan Gender)"
12. Mathis dan Jackson (2006)		12. Nadia Elviera Fiolita.(2017)., Jurnal Skripsi tak dipublikasikan *https: //karyailmiah.narotama.ac.id/files*"Analisis Perbedaan Sebelum dan Sesudah Pelatihan Modul 2000 karyawan.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

		PT.Fastfood Indonesia Tbk (KFC Adityawarman Surabaya) (Menurut Persepsi Kesetaraan Gender)"
13. Mangkunegara (2005)		13. Dian Arifana (2015),*"Pengaruh Manajemen Perubahan Terhadap Gaya Kepemimpinan Serta Dampaknya Pada Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan di PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional Purna Bakti Cabang Jember"*, Tesis Pasca Sarjana, Universitas Jember.
14. Andi Prastowo (2012)		14. Etik Kusumawati (2017),*"Evaluasi Implementasi Pelatihan Kantor Sendiri pada Inspektorat Kabuaten Pacitan"*, Tesis Pasca Sarjana tak diterbitkan, STIE Widya Wiwaha Yogyakarta.
15. Sugiyono (2012: 13-14)		15. Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
16. Menurut Nazir (2014)		16. Etik Kusumawati (2017),*"Evaluasi Implementasi Pelatihan Kantor Sendiri pada Inspektorat Kabuaten Pacitan"*, Tesis Pasca Sarjana tak diterbitkan, STIE Widya Wiwaha Yogyakarta.
17. Indrawan (2014)		17. Indarta Priyana (2016),*"Kajian Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dalam upaya mengoptimalkan potensi human capital perusahaan,"*Tesis Pasca Sarjana, Universitas Pasundan.
18. (Ulber Silalahi, 2010: 291)		18. Etik Kusumawati (2017),*"Evaluasi Implementasi Pelatihan Kantor Sendiri pada Inspektorat Kabuaten Pacitan"*, Tesis Pasca Sarjana tak diterbitkan, STIE Widya Wiwaha Yogyakarta.
19. Irwanto (2006: 1-2)		19. Irwanto (2006). *Focused Group Discussion (FGD): Sebuah Pengantar Praktis*. Jakarta: Yayasaan Obor Indonesia.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat