LAMPIRAN 1 : Surat Izin Penelitian

Yayasan Bina Patria Nusantara
UNIVERSITAS TRIBHUWANA TUNGGADEWI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
PROGAM STUDI ILMU KOMUNIKASI
Jl. Telaga Warna, Tlogomas, Malang 65144 – Indonesia. Telp. (0341) 565500, Fax (0341) 565522 https://fisip.unitri.ac.id/

Nomor : 127/TB.FISIP/DL-2202/06/2026 — 23 Juni 2026
Lampiran : 1 Berkas Link E - Surat
Perihal / Sifat : Permohonan Ijin Permintaan Data. Wawancara & Penelitian Ilmiah

KEPADA YTH : Pimpinan / Kepala / Direktur
1. Dinas inspektorat kota batu

Inspektorat Kota Batu, Jl. Panglima Sudirman No.507, Pesangg

Memperhatikan proposal penelitian ilmiah / skripsi mahasiswa dengan judul tersebut dibawah ini, sebagai persyaratan akhir menempuh pendidikan strata 1 (SARJANA) maka,

Bersama ini Dekan Fakultas Ilmu sosial & Ilmu Politik Universitas Tribhuwana Tunggadewi mengajukan permohonan ijin Permintaan Data. Wawancara & Penelitian Ilmiah di Dinas inspektorat kota batu - Dinas inspektorat kota batu

Sebagai bahan pertimbangan, kami sampaikan Data Mahasiswa peserta sebagai berikut ;



Nama Mahasiswa	:	Gregorius margun
NIM Mahasiswa	:	2022210127
Program Studi	:	Administrasi Publik
No HP / WA aktif	:	081352695802
Dosen Pembimbing Utama	:	RR. Merry Chornelia. W, S.Pd., M.AP
Periode Pelaksanaan	:	1 Bulan Mulai Tgl : 23/06/2026 Berakhir Tgl : 23/07/2026
Data yang diperlukan	:	Wawancara dengan unsur Pimpinan, Manajer & Pelaksana instansi terkait
Judul Proposal	:	Manajemen sumber daya manusia sektor publik di inspektorat kota batu

Demikian surat permohonan ini, atas perhatian dan terkabulnya permohonan tersebut kami sampaikan terima kasih

Dekan FISIP,

Dr. AGUNG SUPROJO, S.Kom., M.AP
NUPTK. 8159751652130093

Tembusan Disampaikan Kepada Yth :
1. Ka. Program Studi :Administrasi Publik FISIP - UNITRI
2. Arsip Tendik FISIP - UNITRI

Lampiran E-Surat : 127/TB.FISIP/DL-2202/06/2026
I. FC KTP : https://drive.google.com/open?id=174wPj0SFmSSZcqxUHUUT9AclJ_36ONr0

Yayasan Bina Patria Nusantara
UNIVERSITAS TRIBHUWANA TUNGGADEWI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
PROGAM STUDI ILMU KOMUNIKASI
Jl. Telaga Warna, Tlogomas, Malang 65144 – Indonesia, Telp. (0341) 565500, Fax (0341) 565522 https://fisip.unitri.ac.id/

SURAT PERINTAH PERJALANAN TUGAS
Permintaan Data. Wawancara & Penelitian Ilmiah
No : 127/TB.FISIP/DL-2202/06/2026

Pejabat yang berwenang memberi tugas	:	Dr. AGUNG SUPROJO, S.Kom., MAP Dekan Fakultas Ilmu Sosial & Ilmu Politik
Mahasiswa yang ditugaskan	:	Gregorius margun NIM :2022210127 Program Studi : Administrasi Publik
Landasan / Judul Proposal	:	Manajemen sumber daya manusia sektor publik di inspektorat kota batu
Pembiayaan Kegiatan	:	Biaya Sendiri
Tujuan Instansi	:	Dinas inspektorat kota batu c/q Dinas inspektorat kota batu di Inspektorat Kota Batu, Jl. Panglima Sudirman No.507, Pesanggrahan, Kota Batu, Jawa Timur
Lama Tugas	:	1 Bulan
Tanggal Berangkat		23/06/2026
Tanggal Selesai / kembali		23/07/2026

Telah diberikan dengan keterangan bahwa perjalanan tugas tersebut diatas benar-benar dilakukan atas tugasnya semata-mata untuk kepentingan studi dalam waktu yang telah ditentukan.

Telah datang di Dinas inspektorat kota batu
Pimpinan,

GALUH DIAJENG W ..... *)

Malang, 23 Juni 2026
Dekan FISIP

Dr. AGUNG SUPROJO, S.Kom., MAP
NUPTK. 8159751652130093

*) Lembar SPT ini wajib di tandatangani oleh pimpinan institusi tujuan setelah selesai kegiatan

LAMPIRAN 2 : Interview Guide

INTERVIEW GUIDE

1. Bagaiman proses rekrutmen pegawai yang akan dilakukan di Inspektorat Kota Batu untuk memperoleh pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi ?
2. Bagaimana proses seleksi pegawai yang di lakukan di Inspektorat Kota Batu dalam mentukan calon pegawai yang memenuhi kriteria dan kualifikasi yang dibutuhkan ?
3. Bagaimana pelaksanaan pelatihan dan pengembangan pegawai di Inspektorat Kota Batu untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalisme kinerja pegawai ?
4. Bagaimana pelaksanaan penilaian kinerja dan pemberian kompensasi kepada pegawai di Inspektorat Kota Batu sebagai upaya meningkatkan kinerja pegawai ?
5. Apa faktor pendukung dan penghambat dalam perencanaan pengamatan ASN di Inspektorat Kota Batu ?

LAMPIRAN 3 : Reduksi Data

Galuh Diajeng Wulandari,S.Sos Selaku Sekretaris Di Inspektorat Kota Batu			
No	**Pertanyaan**	**Hasil Wawancara**	**Reduksi Data**
1.	Bagaimana proses rekrutmen pegawai yang dilakukan di Inspektorat Kota Batu untuk memperoleh pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi ?	Jadi, rekrutmen untuk organisasi publik atau pemerintahan dengan organisasi swasta itu berbeda. Kalau perusahaan, mereka mempunyai kebijakan sendiri – sendiri, tetapi kalau organisasi pemerintahan, seperti pemerintahan daerah, kementrian, maupun Lembaga, aturanya tersentral melalui BKN (Badan Kepegawaian Negara). Jadi alurnya pemerintahan daerah mengajukan usulan, kemudian diverifikasi terlebih dahulu oleh kementrian PANRB.verikasinya meliputi ANJAB (Analisis Jabatan dan ABK (Analisis Beban Kerja). Misalnya pemerintah daerah	Rekrutmen pegawai di Inspektorat Kota Batu dilakukan berdasarkan sistem merit melalui mekanisme pemerintahan kebutuhan pemerintah pusat. Kebutuhan pegawai disusun berdasarkan analisis beban kerja sehingga formasi yang diajukan sesuai kebutuhan organisasi.

		mengajukan 300 formasi, tetapi setelah diverifikasi oleh kementrian PANRB yang ternyata disetujui hanya 180 formasi. Maka yang dibuka hanya 180 formasi tersebut, selanjutnya BKN yang melaksanakan teknis seleksinya. Jadi rekrutmen semuanya tersentral melalui BKN. Pemerintah daerah tidak memiliki aturan tersendiri, dan waktunya pun mengikuti kebijakan pemerintah pusat.	
2.	Bagaimana proses seleksi pegawai yang di lakukan di Inspektorat Kota Batu dalam menentukan calon pegawai yang memenuhi kriteria dan kualifikasi yang dibutuhkan ?	Kalau terkait kriterianya, untuk menduduki jabatan tertentu, masing – masing jabatan sudah memiliki kriteria yang tercantum dalam analisis jabatan. Disitu di jelaskan Pendidikan minimal, kemampuan kognektif, kemampuan	Seleksi pegawai dilakukan berdasarkan kompentensi, kualifikasi jabatan, dan kebutuhan organisasi. Proses seleksi menerapkan prinsip

		teknis maupun nonteknis yang harus dimiliki. Semua itu tertuang dalam dokumen analisis jabatan. Namum dokumen tersebut tidak lansung di pakai untuk seleksi. Seleksi juga harus memiliki dokumen analisis beban kerja. Analis jabatan berisi kriteria, klasifikasi, calon pegawai, sedangkan analisis beban kerja menentukan jumlah pegawai yang dibutuhkan. Misalnya pada auditor terdapat Sembilan formasi, sementara yang terisi baru enam orang, berarti Masih dibutuhkan tiga orang lagi. Kualifikasinya dilihat dari analisis jabatan, maka dalam dokumen usulan akan ditulis bahwa auditor ahli pertama dengan	objektivitas dan profesionalisme melalui sistem merit.

		kualifikasi tertentu sebanyak tiga orang. Jadi proses seleksi dilakukan berdasarkan kebutuhan setiap jabatan. Saat ini organisasi pemerintahan sudah banyak mengadopsi prinsip efisiensi kerja seperti organisasi swasta. Kalau dulu jumlah pegawai yang diterima lebih bergantung pada kewenangan pimpinan. Tetapi sekarang, untuk merekrut pegawai baru maupun memindahkan pegawai antar unit kerja harus melalui proses seleksi yang ketat. Misalnya ada pegawai yang ingin bekerja di Inspektorat. Kalau dulu mungkin karena mengenal seseorang, proses perpindahan bisa lebih mudah, namun sekarang sejak	

		reformasi birokrasi dan berlakunya Undang – Undang ASN Nomer 5 Tahun 2014 yang kemudian diperbarui menjadi Undang – Undang Nomer 20 Tahun 2023, prosesnya menjadi jauh lebih ketat. Ketika ada pegawai yang ingin masuk ke Inspektorat, harus di pastikan terlebih dahulu apakah ada informasi yang kosong. Selain itu juga harus dipastikan bahwa klasifikasi pegawai tersebut sesuai dengan jabatan yang akan ditempati berdasarkan analisis jabatan proses seperti ini tidak hanya berlaku di Inspektorat, tetapi juga di seluruh unit kerja pemerintah.	
3.	Bagaimana Pelaksanaan pelatihan dan pengembangan pegawai di Inspektorat Kota Batu untuk meningkatkan	Jadi terkait pelatihan dan pengembangan, sebenarnya ada metode yang harus dilakukan dan itu diharapkan	Pengembangan kompetensi pegawai dilakukan melalui

	kompetensi dan profesionalisme pegawai ?	bisa menjadikan perencanaan, baik itu perencanaan pelaksanaan diklat maupun penganggaran ini bisa jadi terukur gitu ya. Jadi kita berdasarkan jabatan pegawai itu sudah harus bisa mengindikasikan, dijabatan itu dia butuh kemampuan dan keterampilan apa saja. Nah, kita sandingkan dengan data ekistesinya, pegawai yang bersangkutan ini sudah melaksanakan diklat apa saja, nah disitu nanti ketemu gap, gapnya ini yang kita masukan ke dalam rencana kebutuhan diklat. Nah karena keterbatasan penganggaran juga, meskipun sekarang ini sebenarnya penganggaran untuk pelatihan	identifikasi kebutuhan pelatihan berdasarkan kompetensi gap. Pelaksanaan pelatihan diprioritaskan sesuai kebutuhan organisasi dan kemampuan anggaran.

		pengembangan pegawai ini menjadi wajib, tetapi dalam struktur besar keuangan pemerintahan, ini tidak bisa begitu saja langsung pengangaran ini kita masukkan disitu. Karena ada program- program lain yang juga menjadi prioritas di tahun itu yang harus kita dilakukan. Nah dari sini kita bisa melihat bahwa berdasarkan data gapnya tadi, kemudian berdasarkan anggaran yang ada tersedia itu di tahun ini misalnya ada beberapa pegawai yang bisa kita kirim untuk melaksanakan penggembangan dan pelatihan. Harusnya kita juga punya data rencana pengembangan pelatihan yang 5 tahun. Nah yang 5 tahunan	

		ini, ini yang menjadi *roadmap* atau peta jalan bagi penggembangan, pelatihan pengembangan pegawai ini kedepan. Yang ini bisa bisa dievaluasi setiap tahun sesuai dengan kecukupan anggaran dan juga ketersedian waktu pelaksanan tugas bagi pegawai.	
4.	Bagaimana pelaksanaan penilaian dan pemberian kompensasi kepada pegawai di Inspektorat Kota Batu sebagai upaya meningkatkan kinerja pegawai ?	Jadi untuk ASN semua sekarang kinerjanya ini kan sudah memakai aplikasi yang Namanya e-kinerja PKN. Dasarnya adalah Permen Pan 6 Tahun 2022 tentang penilaian kinerja pegawai negeri sipil. Nah, jadi Permen Pan ini itu dijabarkan oleh PKN, PKN yang punya alat Namanya e-kinerja PKN. Jadi setiap awal tahun pegawai ini sudah bikin target dan kemudian	Penilaian kinerja dilakukan secara digital melalui e-kinerja, BKN dan APE. Hasil penilaian menjadi dasar pemberian kompensasi finansial maupun nonfinansial, promosi jabatan dan penggembangan karier.

		dievaluasi setiap 3 bulan, evaluasi periodik untuk kemudian diringkas dalam dokumen kinerja tahunan. Kalau dulu kinerja itu hanya berdasarkan angka – angka saja, sekarang kinerja ini diadakan lebih bisa komunikatif gitu ya antara yang memberikan kinerja dengan yang menerima kinerja. Jadi dievaluasi kenapa belum tercapai, bagaimana cara mencapainya, apakah diperlukan pergantian tim dan lain – lain itu, kita dasarnya pakai Permen Pan 6 Tahun 2022. Nah, penilaian kinerja ini memang salah satunya adalah di pakai untuk memberikan kompensasi. nah pemberian kompensasinya ini ada di mana ?sebenarnya	

		untuk kompensasi biasanya dihitung adalah terkait kompensasi berupa nominal ya, bukan berupa nominal uang tapi yang perlu kita sadari adalah kompensasi ini kalau sesuai PP 11Tahun 2017 ASN itu, manajemen PNS itu tidak hanya berupa nominal, jadi ada kenaikan pangkat istimewa, ada prioritas untuk mengikuti diklat, ada prioritas untuk diundang dalam acara kenegaraan gitu ya. Jadi beberapa hal ini yang perlu kita perhatikan. Namun kalau kita tarik lagi sesuai dengan Permen Pan 6, ribet ini seperti apa ? kalau pegawai yang bernilai sangat baik 2 tahun berturut – turut dia akan masuk radar potensi, radar	

		untuk bisa dipromosikan gitu ya bisa untuk memberikan bedanya dipromosikan tapi juga bisa untuk dia diberikan berkesempatan untuk melaksanakan pengembangan kompensasi yang lebih luas. Namun kalau kita tarik ke nominal uang, ini sebenarnya pemerintahan Kota Batu sudah mewadahi ini melalui aplikasi yang namanya APE. Nah APE ini kalau e-kinerja PKN tadi bicara kinerja tahunan yang di evaluasi periodik, kalau APE ini adalah aktivitas harian. Jadi aktivitas harian ini yang bisa digunakan pimpinan untuk memantau kinerja harian dari stafnya gitu ya. Nanti kaitannya dengan kompensasi seperti apa ? nah APE	

		ini, ini kan ada di salah satu pasal di Perwali 10 Tahun 2025 bahwa aktivitas harian ini masuk dalam perhitungan pemberian tambahan penghasilan. Jadi kalu dia tidak mencapai 100 persen, itu otomatis tambahan penghasilannya akan terpotong. Itu kalau bicara jangka pendeknya. Kalau jangka panjangnya tentu dikaitan dengan manajemen talenta, ini sebenarnya mekanisme kerja yang dulu kita hanya melihat waktu, sekarang kita melihat hasil.	
5.	Apa faktor pendukung dan penghambat dalam perencanaan dan pengamatan ASN di Inspektorat Kota Batu ?	Ini mungkin perencanaan namanya kinerja gitu ya, Kinerja ASN, sebenarnya kalau faktor pendukungnya karena pemerintah Sekarang ini sudah lebih banyak untuk menarik kinerja ASN	Faktor pendukung meliputi regulasi yang jelas, sistem merit, dan digitalisasi manajemen kinerja yang meningkatkan

		ini seperti teman – teman di sektor *privat*, sektor swasta itu ya. Kemarin ada kritik dari DBN juga bahwa ASN kita kurang berkinerja, bahwa mereka enggak punya KPI. Itu sebenarnya sudah ada di permanfaatan 6 itu sudah ada semua. Mungkin prakteknya yang memang harus diperketat gitu ya. Kalau di swasta kamu enggak mencapai target penjualannya ya sudah, bonusmu mungkin enggak akan keluar atau mungkin kamu akan di evaluasi mungkin bisa di *layoff* atau mungkin dipindahkan ke untuk lain gitu. Itu kalau di swasta. Kalau di ASN Sebenarnya aturannya sudah jelas. Cuman prakteknya memang yang mungkin perlu penegasan lagi gitu ya.	objektivitas dan akuntabilitas pengelolan ASN. Faktor penghambat meliputi belum optimalnya implementasi sistem penilaian kinerja, keterbatasan anggaran pengembangan kompetensi, serta keterbatasan kewenangan daerah dalam pemenuhan kebutuhan pegawai.

		Jadi terkait perencanaan dan pengamatan pendukung nya itu. Kalau penghambatnya ya itu tadi. Bahwa praktek yang sudah di laksanakan ini biasanya setengah hati. Setengah hati itu maksudnya yang menilai setengah hati, yang melaksanakan juga setengah hati. Cuma di pakai sebagai kelengkapan administratif aja.	

LAMPIRAN 4 : Dokumentasi Kegiatan Penelitian



Wawancara Bersama Ibu Sekretaris Inspektorat Kota Batu



Wawancara Bersama Ibu Sekretaris Inspektorat Kota Batu

LAMPIRAN 5 : Surat Selesai Penelitian

PEMERINTAH KOTA BATU
INSPEKTORAT
Jalan Panglima Sudirman Nomor 507, Batu, Kota Batu, Jawa Timur 65313
Telepon. (0341) 512200, Laman inspektorat.batukota.go.id,
Pos el inspektorat@batukota.go.id

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN
Nomor : 5.05/326/35.79.300/2026

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama	:	GALUH DIAJENG WULANDARI, S.Sos
Pangkat/ Gol	:	Pembina
NIP	:	19821130 200604 2 021
Jabatan	:	Sekretaris

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa berikut:

Nama	:	GREGORIUS MARGUN
NIM	:	2022210127
Fakultas	:	Ilmu Sosial dan Politik
Jurusan/ Prodi	:	Administrasi Publik
Universitas	:	Tribhuwana Tunggadewi Malang

Telah menyelesaikan penelitian pada Inspektorat Kota Batu selama 43 (empat puluh tiga) hari sejak 23 Juni 2026 sampai dengan 12 Agustus 2025 dalam rangka penyusunan Penelitian Ilmiah/ Skripsi dengan judul "Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik di Inspektorat Kota Batu".

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Batu, 12 Agustus 2026
a.n Inspektur
Sekretaris

GALUH DIAJENG WULANDARI, S.Sos
Pembina
NIP. 19821130 200604 2 021

LAMPIRAN 6 : Kartu Konsul

Yayasan Bina Patria Nusantara
UNIVERSITAS TRIBHUWANA TUNGGADEWI MALANG
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
Program Studi: Administrasi Publik, Ilmu Komunikasi
Jl. Telaga Warna, Malang 65144-Indonesia. Telp (0341) 565500. Fax. (0341) 565522. https://fisip.unitri.ac.id/

FISIP Enjoy

Lembar Pengesahan Judul, Pembimbing dan Kartu Konsultasi Skripsi / Tugas Akhir



Nama : Gregorius margun
NIM : 2022210127 Administrasi Publik
Rencana Judul Penelitian : *Dosen Pembimbing 1 & 2, memberikan paraf /ttd persetujuan untuk satu judul yang diajukan mahasiswa berikut ini ;*

1.	Manajemen sumber daya manusia sektor publik di inspektorat kota Batu
2.	
3.	

Judul baru / revisi : Manajemen Sumber daya manusia sektor Publik di inspektorat kota Ba
*) setelah ditentukan silahkan cetak SK Dosen Pembimbing di layanan Admin FISIP

Dosen Pembimbing 1 : Roro Merry Chornelia W, S.Pd.M, AP
Dosen Pembimbing 2 : Firman Fudausi, S.H., M

KARTU KONSULTASI

No	Tgl	Materi / BAB	Catatan Dosen Pembimbing	Tanda Tangan
1	1/10 2025	Judul	Acc Judul	
2	15/6 26	I II	Revisi	
3	22/6 26		Acc turun lapang	
4	22/6 26	Pra.	Acc turun lapang	
5		**Persetujuan Turun Penelitian (DP 1 & DP 2)**	acc DP1	acc DP2
6	6/7 26		Revisi BAB IV.	
7	13/7 26		Revisi BAB V	
8	18/8 26	IV	Rev Bab IV	
9	27/8 26	**Persetujuan Seminar Hasil (oleh Dosen Pembimbing 2)**		
10	7/9 26		Revisi: cover.	
11	18/9 26		Acc ujian	
12	29/9 26		Acc ujian Akhir	
13		**Persetujuan SIDANG SKRIPSI (oleh Dosen Pembimbing 1)**		

Pengesahan Sidang Skripsi,
Dekan FISIP

Dr. Agung Suprojo, S.Kom., MAP

Pengesahkan Dosen Pembimbing,
Ka. Program Studi Administrasi Publik

RR. Merry Chornelia. W, S.Pd., M.AP

*) Masa Bimbingan TA adalah 1 Semester dan akan berakhir : 01 Juni 2026

LAMPIRAN 7 : Biodata Peneliti



Peneliti lahir di Desa Sebual, Dusun Tamang, Desa Makkawing, Kabupaten Sanggau, Kalimantan Barat Pada Tanggal 25 Maret 2004. Peneliti merupakan anak ke tiga dari tiga bersaudara dari pasangan Bapak Kaem dan Ibu Silvia Suri. Riwayat penddikan formal peneliti di mulai pada Tahun 2010 di SD Negeri 09 Makkawing dan di selesaikan pada Tahun 2016. Pada Tahun yang sama peneliti melanjutkan Pendidikan di SMP Negeri 1 Balai Batang Tarang hingga lulus pada Tahun 2019. Kemudian peneliti menempuh Pendidikan menengah atas di SMK Negeri 1 Balai Batang Tarang dan berhasil menyelesaikannya pada Tahun 2022. Setelah menyelesaikan Pendidikan menengah atas, peneliti melanjutkan jenjang pendidikan tinggi di Universitas Tribhuwana Tunggadewi, Malang. Sejak Tahun 2022 hingga Tahun 2026, peneliti menempuh studi di Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Program Studi Administrasi Publik.