

JURNAL ILMIAH MANAJEMEN BISNIS DAN INOVASI
UNIVERSITAS SAM RATULANGI (JMBSI UNSRAT)

**ANALISIS URGENSI PELATIHAN DALAM PENGEMBANGAN KOMPETENSI
APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DI PENGADILAN NEGERI GUNUNGSITOLI**

Yusnidar Lase, Ayler Beniah Ndraha

Universitas Nias

ARTICLE INFO

Keywords:

Training, Competency Development, Civil Servant, Gunungsitoli District Court, Public Service, Organizational Performance.

Kata Kunci:

Pelatihan, Pengembangan Kompetensi, Aparatur Sipil Negara, Pengadilan Negeri Gunungsitoli, Layanan Publik, Kinerja Organisasi.

Corresponding author:

Yusnidar Lase

nidarharefa85@gmail.com.

Ayler Beniah Ndraha

aylerbeniahndraha@unias.ac.id

Abstract. *This research investigates the imperative need for training in enhancing the competencies of Civil Servants (ASN) within the Gunungsitoli District Court. Competency development among ASN is a critical aspect of ensuring effective and efficient public service delivery. Through a comprehensive analysis, this study assesses the current competencies of ASN, identifies skill gaps, and evaluates the role of training programs in addressing these gaps. The research also explores the impact of competency development on organizational performance and service quality. Findings from this study are expected to inform policy recommendations for optimizing training initiatives and enhancing the overall capacity of ASN at the Gunungsitoli District Court.*

Abstrak. Penelitian ini menginvestigasi perlunya pelatihan dalam meningkatkan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) di Pengadilan Negeri Gunungsitoli. Pengembangan kompetensi di kalangan ASN adalah aspek penting dalam memastikan penyelenggaraan layanan publik yang efektif dan efisien. Melalui analisis komprehensif, penelitian ini menilai kompetensi saat ini dari ASN, mengidentifikasi kesenjangan dalam keterampilan, dan mengevaluasi peran program pelatihan dalam mengatasi kesenjangan tersebut. Penelitian ini juga mengeksplorasi dampak pengembangan kompetensi terhadap kinerja organisasi dan kualitas layanan. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar rekomendasi kebijakan untuk mengoptimalkan inisiatif pelatihan dan meningkatkan kapasitas keseluruhan ASN di Pengadilan Negeri Gunungsitoli.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pelatihan ini juga merupakan prasyarat bagi hakim dan pegawai di Pengadilan Negeri Gunungsitoli Kelas IB untuk bisa menduduki kelas jabatan dan kenaikan pangkat. Pelaksanaan pelatihan kepada hakim dan pegawai di Pengadilan Gunungsitoli itu dilakukan secara periodik oleh Mahkamah Agung Republik Indonesia, Badan Peradilan Umum yang berada di bawahnya dan Pengadilan Tinggi Medan guna meningkatkan kapasitas dan keahlian dari hakim dan pegawai baik dalam unit kerja pimpinan pengadilan, tenaga teknis (kepaniteraan) maupun tenaga kesekretariatan. Pelatihan dalam pengembangan kompetensi bukan merupakan suatu proses sesaat, tetapi seharusnya diadakan secara terus menerus karena setiap saat masalah-masalah baru, prosedur-prosedur baru, peralatan, perkembangan teknologi dan kelas jabatan baru akan terus berkembang. Namun disisi lain, pentingnya pelatihan ini adalah untuk pengembangan kompetensi sumber daya manusia di Pengadilan Negeri Gunungsitoli Kelas IB yang berdampak pada penilaian masyarakat di wilayah hukum Pengadilan Negeri Gunungsitoli Kelas IB atas pelayanan dan kemudahan yang diberikan dalam penanganan masalah hukum dalam mencari keadilan. Selain itu, dengan adanya pelatihan dalam pengembangan kompetensi ini maka sumber daya manusia di Pengadilan Negeri Gunungsitoli Kelas IB juga semakin mumpuni dan terampil dalam menyelesaikan tugas-tugas administrasi dan penanganan masalah hukum.

Dalam perkembangan saat ini peneliti melihat adanya anomali fenomena yang terjadi di Pengadilan Negeri Gunungsitoli Kelas IB antara lain :

- a. Terdapat hakim atau pegawai yang tidak mau mengikuti pelatihan, yang berefek kepada kenaikan pangkat atau kualifikasi jabatan yang akhirnya pimpinan dan pegawai yang bersangkutan akan mendapat teguran dari atasan yang berwenang untuk itu.
- b. Terbatasnya klasifikasi pendidikan dari Hakim dan pegawai sehingga tidak bisa mengikuti pelatihan tertentu, contohnya Diklat Pimpinan, Diklat Prajabatan/Latihan Dasar, Diklat Teknis, Diklat Fungsional Diklat dan jenis pelatihan lainnya.
- c. Terbatasnya jumlah hakim dan pegawai yang ada, sehingga beberapa pelatihan itu hanya di ikuti oleh orang yang sama.

Rumusan Masalah

- a. Bagaimana pelaksanaan pelatihan dalam pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) di Pengadilan Negeri Gunungsitoli Kelas IB.
- b. Bagaimana faktor-faktor pendukung dan penghambat pelatihan dalam pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) di Pengadilan Negeri Gunungsitoli Kelas IB.
- c. Bagaimana model pelatihan dalam pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) di Pengadilan Negeri Gunungsitoli Kelas IB.

Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pelaksanaan pelatihan dalam pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Pengadilan Negeri Gunungsitoli Kelas IB.
- b. Untuk mengetahui faktor-faktor pendukung dan penghambat pelatihan dalam pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Pengadilan Negeri Gunungsitoli Kelas IB.
- c. Untuk mengetahui model pelatihan dalam pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Pengadilan Negeri Gunungsitoli Kelas IB.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Sumber Daya Manusia

Menurut Sunarmintyastuti & Hugo Aries Suprpto (2019:105) sumber daya manusia merupakan suatu kemampuan yang ada pada setiap manusia yang ditentukan oleh daya pikir serta daya fisiknya. . Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen utama dari semua aktivitas yang dilakukannya. Meskipun dalam proses pelaksanaan aktivitasnya banyak berbagai alternatif atau bantuan baik dari segi penggunaan peralatan yang canggih, akan tetapi hal tersebut tidak akan berarti tanpa adanya peran aktif dari sumber daya manusia itu sendiri Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi, dan uang sebab manusia itu sendiri yang mengendalikan yang lain”. Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi atau sering juga disebut tenaga kerja, pekerja atau pegawai. Tenaga kerja adalah penduduk pada usia kerja (15 tahun ke atas) atau 15-64 tahun, atau penduduk yang secara potensial dapat bekerja. Tenaga kerja yaitu jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka dan jika mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut (Sedarmayanti, 2017:1). Berdasarkan teori tersebut dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia merupakan faktor sentral karena berfungsi sebagai faktor penggerak dalam mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia adalah penduduk yang bekerja dan menghasilkan suatu produksi.

Pengertian Pelatihan

Menurut Mangkunegara (2017:44) menyatakan bahwa pelatihan (*training*) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai nonmanagerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Sedangkan Menurut Ajabar (2020:22) “Pelatihan adalah proses yang didesain untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis ataupun meningkatkan kinerja seorang pekerja”. Menurut (Sari, 2018: 101) pelatihan adalah semua usaha untuk menyediakan memperoleh, meningkatkan, dan mempertahankan keterampilan kerja, hasil barang yang dikeluarkan, sikap, serta etika pada jenjang kemampuan serta skill tertentu, sesuai sesuai dengan standar serta kualifikasi jabatan serta pekerjaan.

Pengertian Aparatur Sipil Negara (ASN)

Menurut Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas Negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu yang diangkat sebagai pegawai ASN tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan serta memiliki nomor induk pegawai secara nasional. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan. Manajemen ASN adalah pengelolaan ASN untuk menghasilkan Pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. Sistem Informasi ASN adalah rangkaian informasi dan data mengenai Pegawai ASN yang disusun secara sistematis, menyeluruh, dan terintegrasi dengan berbasis teknologi.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian dalam penelitian ini yaitu kualitatif dengan metode deskriptif. Penelitian ini bermaksud memberikan gambaran secara mendalam terkait dengan objek penelitian yaitu pentingnya pelatihan dalam pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Pengadilan Negeri Gunungsitoli Kelas IB. Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan metode kualitatif deskriptif. Menurut Sugiyono (2018: 15) penelitian kualitatif adalah penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara purposive dan snowball, teknik pengumpulan dengan triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.

Variabel Penelitian

a. Instruktur

Mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal dan kompeten, selain itu pendidikan instruktur pun harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan.

b. Peserta

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.

c. Materi

Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan pun harus update agar si peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang.

d. Metode

Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan

e. Tujuan

Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*action play*) dan penempatan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan, selain itu tujuan pelatihan pula harus disosialisasikan sebelumnya pada para peserta agar peserta dapat memahami pelatihan tersebut. Maka dari itu, pelatihan pegawai harus dikelola dengan baik karena melalui adanya pelatihan kerja yang disediakan oleh perusahaan akan meningkatkan kinerja pegawai sehingga perusahaan dapat mencapai goals mereka.

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilaksanakan di kantor Pengadilan Negeri Gunungsitoli yang beralamat di Jln.Pancasila No. 12 Gunungsitoli Kota Gunungsitoli. Penelitian dilaksanakan selama 6 (enam) bulan.

Sumber Data

a. Sumber Primer

Menurut Sugiyono (2018:456) data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau

tempat objek penelitian dilakukan. Peneliti menggunakan hasil wawancara yang didapatkan dari informan mengenai topik penelitian sebagai data primer yang dilakukan dengan sebagian hakim dan pegawai Pengadilan Negeri Gunungsitoli Kelas IB. Informan kunci, yaitu orang-orang yang dipandang tahu permasalahan yang diteliti.

b. Sumber Sekunder

Menurut Sugiyono (2018:456) data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder bersumber dari website atau situs Pengadilan Negeri Gunungsitoli Kelas IB dan dokumen yaitu catatan arsip atau catatan yang berkaitan dengan pelatihan dalam pengembangan kompetensi yang sudah ada di Pengadilan Negeri Gunungsitoli Kelas IB yang mendukung penelitian ini.

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian kualitatif menurut sugiyono (2016:305) merupakan peneliti itu sendiri. Hal ini berarti seorang peneliti menjadi alat untuk merekam informasi selama berlangsungnya penelitian. Peneliti langsung terjun ke lapangan untuk mencari serta mengumpulkan data yang diperlukan pada penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

a. Wawancara

Wawancara Menurut Sugiyono (2018 :140) wawancara adalah teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil. Wawancara merupakan sesi tanya jawab yang dilakukan oleh peneliti yang dilaksanakan secara tatap muka dengan Hakim dan Pegawai Pengadilan Negeri Gunungsitoli. Jenis wawancara yang digunakan adalah wawancara tidak terstruktur.

b. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2018:240) dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian. Dokumentasi ini merekam semua hasil wawancara dan keterangan yang diberikan oleh informan. Peneliti langsung datang ke objek penelitian dengan melakukan pengamatan terhadap kondisi nyata yang ada pada kantor Pengadilan Negeri Gunungsitoli Kelas IB. Di dalam melaksanakan metode dokumentasi, peneliti menyelidiki benda-benda tertulis, seperti buku-buku, peraturan-peraturan, dokumen, notulen rapat, maupun foto-foto kegiatan.

c. Observasi

Salah satu teknik yang dapat digunakan untuk mengetahui atau menyelidiki tingkah laku non verbal yakni dengan menggunakan teknik observasi. Menurut Sugiyono (2018:229) observasi merupakan Teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Observasi juga tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain. Melalui kegiatan observasi peneliti dapat belajar tentang perilaku dan makna dari perilaku tersebut. Observasi dalam penelitian ini yaitu dengan melakukan pengamatan langsung di lapangan untuk mengetahui kondisi yang sebenarnya mengenai pelatihan yang dilaksanakan di Pengadilan Negeri Gunungsitoli Kelas IB.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Sejarah Lokasi Penelitian

Pada zaman VOC, atau pada tahun 1815 dipulau Nias dan pulau-pulau disekitarnya terdapat wilayah hukum yang disebut "Banua". Pemerintah di Banua tersebut dikepalai oleh seorang "Sanuhe" atau "Siulu" untuk mengatur segala sesuatunya yang berhubungan dengan tata hidup masyarakat dalam persekutuan hukum. Banua ditentukan oleh suatu lembaga Hukum yang disebut dengan "Fondrako". Wilayah hukum Pengadilan Negeri Gunungsitoli yang sekarang, dahulu diperintah oleh Bangsa Inggris dan bergabung pada pemerintahan di Inggris yang berpusat di Natal. Dan kepala pemerintahannya di Nias bernama "Wiliam Jack" dan setelah ada pemerintahan tersebut maka Perbudakan/Penculikan dan pemenggalan kepala manusia dilarang. Sedangkan kekuasaan Salawa-Salawa/Siulu dan Tuhenori tetap diakui oleh Pemerintah Inggris. Zaman Penjajahan Belanda. Wilayah hukum Pengadilan Negeri Gunungsitoli yang sekarang, telah diperintah Inggris dan akibat kekalahan Inggris di Eropa, maka pemerintah di Nias kembali diperintah oleh Belanda yang berpusat di Natal dan jabatan penguasa Belanda di Nias hanya Posthouder, mulai tahun 1926. Pulau Nias dijajah oleh Belanda sejak tahun 1825-1838 tetapi yang berkuasa dalam pemerintahan ORI dan Banua Adalah Salawa-Salawa/Siulu-Siulu serta Tuhenori. Hukum yang berlaku pada waktu itu adalah hukum adat yang berlaku pada tahun 1840. Governement Michiels dari Padang mengirimkan prajurit Belanda di Lagundri dan menetapkan atau menempatkan seorang Gezeghebber yang berfungsi sebagai kepala pemerintah dan sebagai hakim yang melindungi pemerintah dari serangan Siulu-Siulu Mbanua. Dan barulah diperbuat banteng (tembok) di Lagundri oleh para prajurit pada tahun 1847.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pelaksanaan pelatihan dalam pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) di Pengadilan Negeri Gunungsitoli

Peradilan yang baik khususnya di Pengadilan Negeri Gunungsitoli Kelas IB bisa terwujud dengan baik bila di dukung oleh sumber daya manusia yaitu, hakim panitera dan seluruh peradilan. Mereka inilah harus diarahkan untuk lebih profesional dan berintegritas serta memahami dan menyadari apa yang menjadi kewajibannya. Untuk menciptakan aparat peradilan yang memiliki integritas, kemampuan tinggi dan profesional dibidangnya perlu dilakukan perbaikan-perbaikan khususnya menyangkut pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan kompetensi para hakim dan pegawai. Pelaksanaan program pelatihan tersebut dilaksanakan secara berkelanjutan untuk menghasilkan SDM yang berkualitas. Pelatihan dalam pengembangan kompetensi juga wajib dan harus di ikuti oleh semua hakim dan pegawai. Untuk dapat meningkatkan kompetensi aparatur pemerintah melalui pendidikan dan pelatihan harus diarahkan kepada upaya: peningkatan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada kepentingan masyarakat, bangsa, kepemimpinan, dan peningkatan efisiensi, efektivitas dan kualitas pelaksanaan tugas yang dilakukan dengan semangat kerjasama dan bertanggungjawab sesuai dengan lingkungan kerja dan organisasinya. Pelatihan dan pengembangan adalah inti dari sebuah perusahaan yang mencari pertumbuhan dan peningkatan berkelanjutan. Pelatihan merupakan sebuah proses jangka pendek yang memanfaatkan proses sistematis dengan tujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan tertentu. Oleh karena itu pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) sangat penting dilakukan oleh setiap

perusahaan atau organisasi sebagai bentuk peningkatan skill atau kemampuan dari setiap pegawainya. Sebab sumber daya manusia (SDM) merupakan kunci keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan serta target yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Faktor-faktor pendukung dan penghambat pelatihan dalam pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) di Pengadilan Negeri Gunungsitoli Kelas IB

Faktor-faktor pendukung pelaksanaan pelatihan :

- a. Kualitas dan perilaku dari seluruh aparatur peradilan sangat mempengaruhi efektifitas pelatihan. Kualitas dan perilaku dari seluruh aparatur peradilan menciptakan fondasi penting yang dapat memaksimalkan efektivitas pelatihan. Dengan komitmen terhadap pembelajaran, etika yang kuat, kerjasama tim, kepemimpinan yang mendukung, serta sistem evaluasi yang baik, pelatihan dapat menjadi alat yang kuat dalam mengembangkan kompetensi dan peningkatan kualitas pelayanan di sistem peradilan
- b. Pengelolaan waktu yang tepat dalam mengikuti pelatihan ; Dengan perencanaan yang baik, pembagian waktu yang bijak, disiplin diri, dan penggunaan alat bantu pengelolaan waktu, peserta dapat mengikuti pelatihan dengan lebih efektif, meningkatkan pemahaman mereka, dan mencapai hasil yang diinginkan dalam pelatihan tersebut.
- c. Pengetahuan dan penguasaan materi dari tim pengajar atau widayiswara; Pengetahuan dan penguasaan materi dari tim pengajar atau widyaiswara adalah faktor krusial dalam keberhasilan pelatihan yang di ikuti oleh aparatur Pengadilan Negeri Gunungsitoli. Faktor pendukung utama dalam hal ini adalah kualifikasi dan pengalaman tim pengajar.
- d. Alat teknologi yang sangat penting dan berperan dalam pelatihan aparatur peradilan ; Salah satu alat teknologi yang sangat penting dalam pelatihan aparatur peradilan yang diselenggarakan oleh Badan Litbang Diklat Kumdil Mahkamah Agung RI adalah platform E-Learning yang canggih. Platform E-Learning ini berperan sebagai sarana utama dalam menyediakan materi pelatihan secara digital kepada peserta.
- e. Fasilitas yang memadai yang mendukung diadakannya pelatihan mulai dari ruangan dan tempat yang nyaman dalam melaksanakan pelatihan ; Fasilitas yang memadai sangat penting dalam mendukung pelaksanaan pelatihan di Pengadilan Negeri Gunungsitoli dan Badan Litbang Diklat Kumdil Mahkamah Agung RI.
- f. Apabila metode pelatihan di laksanakan secara daring (*online*) sarana dan prasarana atau alat-alat teknologi yang diperlukan tersedia dengan baik dan apabila pelatihan dilaksanakan secara luring biaya yang dibutuhkan oleh peserta pelatihan tidak dibebankan kepada peserta tetapi kepada penyelenggaraan pelatihan tersebut.

Model pelatihan dalam pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) di Pengadilan Negeri Gunungsitoli Kelas IB.

Pengadilan Negeri Gunungsitoli yaitu model deduktif. Model deduktif memiliki sejumlah keuntungan dan kelemahan. Keuntungan dari jenis ini adalah bahwa hasil identifikasi dapat diperoleh dari target yang luas, sehingga ada kecenderungan untuk menyelesaikannya menggunakan harga murah dan relatif lebih efisien daripada tipe induktif, karena informasi tentang kebutuhan belajar dapat digunakan untuk penerapan, proses pembelajaran dalam pelatihan secara umum. Namun, model ini memiliki kelemahan dalam hal efisiensi, karena belum tentu semua trainee (tujuan) akan memiliki karakteristik penggunaan yang sama dan memerlukan hasil identifikasi ini. Ini didasarkan pada kenyataan bahwa keragaman peserta pelatihan (tujuan) cenderung memiliki kebutuhan minat dan

pembelajaran yang berbeda dan pelatihan jenis ini melihat latar belakang pendidikan, usia dan jabatan sehingga perlu perbaikan model tersebut.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Faktor-faktor pendukung pelatihan mencakup kualitas dan perilaku dari seluruh aparatur peradilan, pengelolaan waktu yang tepat, pengetahuan dan penguasaan materi dari tim pengajar, alat teknologi, dan fasilitas yang memadai.
2. Faktor penghambat pelatihan termasuk kurangnya pemahaman atau pelatihan yang memadai tentang penggunaan alat elektronik, heterogenitas latar belakang pegawai, dan perbedaan lokasi pelatihan.
3. pelatihan dalam pengembangan kompetensi aparatur peradilan di Pengadilan Negeri Gunungsitoli dapat berhasil jika didukung oleh kualitas aparatur peradilan, manajemen waktu yang baik, pengetahuan dan keterampilan pengajar, teknologi, serta fasilitas yang memadai.

Saran

1. Perlu meningkatkan pemahaman dan penguasaan teknologi di kalangan pegawai. Dalam era digital, pemahaman tentang alat elektronik dan teknologi menjadi sangat penting. Pengadilan Negeri Gunungsitoli dapat menyediakan pelatihan khusus tentang penggunaan teknologi, terutama bagi mereka yang masih kurang ahli dalam hal ini. Dukungan teknis yang baik dan pendekatan yang inklusif akan membantu mengatasi kendala ini.
2. Penting untuk merancang pelatihan dengan mempertimbangkan keberagaman latar belakang pegawai.
3. Pengadilan Negeri Gunungsitoli dapat terus mengembangkan model pelatihan klasik yang terstruktur dan konsisten.

DAFTAR PUSTAKA

- Ansory dan Indrasari, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Indomedia Pustaka. Sidoarjo, 2018
- Buulolo, et al. (2022). Analisis Implementasi SISKUDES di Desa Sinar Baho Kecamatan Lahusa. *Jurnal Empowering Management for Business and Administration (EMBA)*, 10(4). <https://doi.org/10.35794/emba.v10i4.43993>
- Caniago, A. P. et al. (2022). "Peran Kecamatan dalam Evaluasi Dana Desa Ladara di Kecamatan Tuheumberua, Kabupaten Nias Utara (Studi Kasus Desa Ladara)." *Jurnal Ilmiah Simantek*, vol. 6, no. 4, November 2022, ISSN 2550-0414.
- Cross, Jay (2006) *Pembelajaran Informal: Menemukan Kembali Jalur Alami yang Menginspirasi Inovasi dan Kinerja*. San Fransisco: Jossey-Bas
- Daniel, B. A., Tulung, J. E., & Maramis, J. B. (2016). Eksplorasi Aspek Analisis Kredit Syariah. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(4).
- Fadillah, Rozi dkk. 2017. "Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Kalsel Cabang Pembantu di Banjarmasin". Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, Edisi Januari-Juni 2017 Vol 6, No. 1, ISSN 2541-178X
- Gaol L, Jimmy. (2014). A to Z Human Capital : *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Grasindo : Jakarta.

- Gea et al. (2022). "Evaluasi Penerimaan Retribusi Sampah terhadap Peningkatan Pendapatan Asli Daerah pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara Tahun 2021." *Jurnal Empowering Management for Business and Administration (EMBA)*, 10(4). <https://doi.org/10.35794/emba.v10i4.43994>
- Gusti Ketut Purnaya, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: ANDI, 2016), 3-4.
- Hasan Toyib, Ayler Beniah Ndraha, Yasminar Telaumbanua (2022) Kolaborasi Sumber Daya Manusia Dalam Pencapaian Target Dan Sasaran Kinerja Lkpj Pada Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian Dan Perikanan Kabupaten Nias. *Jurnal Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Nias* Vol.10 No. 4. November 2022, Hal. 1508-1516
- Halawa, S. J. et al. (2022). Dinamika Perubahan Profesionalisme Pegawai sebagai Bentuk Adaptasi Sistem Kerja Baru di Tempat Usaha di Kota Gunungsitoli. *Journal of Empowering Management for Business and Administration (EMBA)*, 10(4), <https://doi.org/10.35794/emba.v10i4.43997>.
- Hasan Toyib et al. "Kolaborasi Sumber Daya Manusia dalam Pencapaian Target dan Sasaran Kinerja LKPJ pada Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian, dan Perikanan Kabupaten Nias." *Journal of Empowering Management for Business and Administration (EMBA)*, vol. 10, no. 4, 2022, <https://doi.org/10.35794/emba.v10i4.43995>.
- Fandi Zulfian Zebuai et al. (2022). "Evaluasi Implementasi Sistem Keuangan Desa (SISKEUDES) di Desa Orahili Tumori." *Jurnal Empowering Management for Business and Administration (EMBA)*, vol. 10, no. 4, 2022. DOI: <https://doi.org/10.35794/emba.v10i4.43989>.
- Hasibuan, S. P. Melayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Revisi Bumi Aksara, Jakarta
- Kadarwati. (2019). *Perilaku Organisasi Pendukung Motivasi Karyawan Berkinerja Tinggi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Kasih, M. I. et al. (2022). "Penguatan Komunikasi antara Pemerintah Desa dan BPD untuk Menghasilkan Produk Regulasi Desa yang Berkualitas di Desa Lolozasai Kecamatan Gido." *Journal of Empowering Management for Business and Administration (EMBA)*, vol. 10, no. 4, 2022, <https://doi.org/10.35794/emba.v10i4.43992>.
- Kirkpatrick, D. L. (1998). *Evaluating Training Programs: The Four Levels*. San Francisco: Berrett-Koehler Publisher, Inc.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosda
- Maichel Wutoy., et al. "Application of the Presidential Threshold Concept in the Presidential and Vice-Presidential Election System and its Impact on the Indonesian Constitutional System." *Journal of Digitainability, Realism & Mastery (DREAM)*, vol. 2022, no. 7, 2022, pp.
- Mendrofa, V. M. et al. (2022). "Peran Kepemimpinan Transformasional di PT. Cabang Bank Sumut Gunungsitoli dalam Menjaring Kerjasama dengan Stakeholder sebagai Mitra Kerja Pemerintah di Kota Gunungsitoli." *Journal of Empowering Management for Business and Administration (EMBA)*, 10(4). <https://doi.org/10.35794/emba.v10i4.43996>
- Minta Indah Laoli et al. (2022). "Implementasi SIPD dalam Pengelolaan Keuangan Daerah di Pemerintah Kabupaten Nias (Studi Kasus BPKPD sebagai Leading Sektor Penganggaran)." *Journal of Empowering Management for Business and Administration (EMBA)*, 10(4). <https://doi.org/10.35794/emba.v10i4.43987>

- Moehariono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* Edisi Revisi, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Ndraha, A. B. (2023). Optimizing Public Services: Reconstructing the Discordant Relationship between Local Leaders to Foster Harmony (A Case Study of Indonesia). *Journal of Digitainability, Realism & Mastery (DREAM)*, 2(07), 18–34. <https://doi.org/10.56982/dream.v2i07.143>
- Ndraha, A., & Uang, D. (2018). Strategi Pemberdayaan Masyarakat Desa Melalui Pengembangan Ekonomi Lokal Di Kabupaten Halmahera Barat Provinsi Maluku Utara. *J-3P (Jurnal Pembangunan Pemberdayaan Pemerintahan)*, 3(2), 137-149. <https://doi.org/10.33701/j-3p.v3i2.867>
- Ndraha, A. B. et al. "Delegation Policy Implementation Model of Regent's Authority to District Head (Camat) on Local Autonomy in Nias Regency, North Sumatera Province." *Journal of Public Administration and Governance*, vol. 9, no. 3, 2019, ISSN 2161-7104.
- Ndraha, A. B. ., & Uang, D. P. . (2022). Camat's Leadership in Increasing Community Participation in Development in the Era of Disruption and Social Society 5.0 (Case Study Districts at Nias Regency). *Journal of Digitainability, Realism & Mastery (DREAM)*, 1(01), 55–66. <https://doi.org/10.56982/journalo.v1i01.23>
- Noe, R. A. (2020). *Employee Training & Development* (8th ed.). Mc Graw Hill Education
- Pada, A. T., Malik, A. J., & Amelia, L. H. (2021). Pembelajaran dari Kaizen Event di Masa Pandemi Covid 19: Studi Kasus pada Toyota Kalla, Indonesia. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*., 8(3). <https://doi.org/10.35794/jmbi.v8i3.36021>
- Priansa, D. J. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Palindungan Lahagu, Ayler Beniah Ndraha, & Odaligoziduhu Halawa. (2023). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Perencanaan Karir Pegawai Dengan Motivasi Karir Sebagai Variabel Mediasi Pada Kantor Camat Medang Deras Kabupaten Batu Bara. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 5(3), 1-18. <https://doi.org/10.47652/metadata.v5i3.390>.
- Pratiwi & Ndraha, A. B. (2018). Strategi Pengendalian Banjir di Kota Samarinda Provinsi Kalimantan Timur. *Jurnal MSDM*, 5(2), 141-156.
- Robert, S dan John, M. A. (2002). *Human Resource Management*, Allyn and Bacon
- Riska Gustiana, Taufik Hidayat, Achmad Fauzi (2022) Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia) *Jurnal Ekonomi Manajemen Informasi* Edisi Januari-Juni 2017 Vol 6, No. 1, ISSN 2541-178X
- Sari, Pratiwi Eka. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Aceh Cabang Medan. 7(1), 100–109. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, Vol.7, No.1, Mei 2018
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Soediro, M., & Nurbianto, A. T. (2021). Peranan Penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) Terhadap Penjualan Dan Kinerja Karyawan. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*., 8(3). <https://doi.org/10.35794/jmbi.v8i3.36934>
- Sunarmintyastuti, L., & Hugo Aries Suprpto. (2019). Pengembangan SDM Melalui Minat dan Motivasi Santriwati pada Yayasan Taufidzul Qur'an Ar-Rahmani di Ciputat Tangerang Selatan. *Jurnal*

- ilmiah Wahana Pendidikan <https://Jurnal.Unibrah.Ac.Id/Index.Php/JIWP>, 6(2), 317–322. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3737989>
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 273–282. <Http://Jurnal.Umsu.Ac.Id/Index.Php/Maneggio>.
- Veithzal Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Warta* Edisi, April, 91–96
<https://www.pn-gunungsitoli.go.id/> diakses pada 11 April 2023
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
- Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2020 tentang Kebijakan Pengembangan dan Pelatihan Aparatur Sipil Negara.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 19 Tahun 2021 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara.
- Waruwu, E. et al. (2022). "Peluang dan Tantangan G20 dalam Transformasi Manajemen Pendidikan di Era Revolusi Industri 4.0 dan Civil Society 5.0 Pasca Pandemi COVID-19." *Jurnal Ilmiah Maksitek*, vol. 7, no. 3, 26-32. Retrieved from <https://makarioz.sciencemakarioz.org/index.php/JIM/article/view/345>