

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

*by* Lase Yusnidar

---

**Submission date:** 03-Oct-2023 11:43PM (UTC-0400)

**Submission ID:** 2185098101

**File name:** YUSNIDAR\_LASE.docx (908.43K)

**Word count:** 19081

**Character count:** 130051

**ANALISIS URGENSI PELATIHAN <sup>3</sup>DALAM  
PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR SIPIL  
NEGARA (ASN) DI PENGADILAN NEGERI GUNUNGSITOLI**

**SKRIPSI**



Oleh:  
**YUSNIDAR LASE**  
**NPM:2319585**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN**  
**FAKULTAS EKONOMI**  
**UNIVERSITAS NIAS**  
**2023**

# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang

Sebuah instansi pemerintah atau unit kerja harus didukung oleh pegawai yang kompeten dan handal dikarenakan sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung pencapaian tujuan atau visi dan misi suatu instansi pemerintah atau organisasi. Untuk membentuk sumber daya manusia yang handal, berkualitas dan berdaya saing dibutuhkan pendidikan yang berkualitas, bimbingan teknis dan pelatihan yang memadai. Sumber daya manusia sangat menentukan proses berjalannya kinerja suatu instansi pemerintah atau organisasi dalam menyelesaikan tugas dan fungsi dari organisasi tersebut.

Dalam instansi pemerintahan juga senantiasa dituntut agar memiliki program pelatihan yang mengarah kepada peningkatan kemampuan, pengembangan kompetensi, keterampilan teknis dan kemampuan manajerial dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab terhadap instansi itu sendiri. Tujuan dilaksanakannya program pendidikan dan pelatihan (Diklat) pada dasarnya adalah untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap seorang aparatur agar dapat melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan baik. Peningkatan kualitas sumber daya manusia secara umum merupakan kunci keberhasilan pembangunan Nasional, karena diarahkan untuk meningkatkan kemampuan dan memiliki etos kerja yang produktif, terampil, kreatif, disiplin, profesional, khususnya untuk PNS atau aparatur agar dicapainya kompetensi tertentu. Seperti halnya di kemukakan dalam jurnal oleh salah satu peneliti Hasan Toyib dan Ayler Beniah Ndraha (2022) sumber daya manusia atau human resources merupakan sumber daya terpenting yang dimiliki oleh organisasi atau instansi pemerintahan dengan mendayagunakan sumber-sumber yang dimiliki seperti, kemampuan, pengetahuan dan keahlian yang ada di dalam diri individunya. Keberadaan sumber daya manusia sangat berpengaruh dan berperan penting dalam sebuah organisasi. Dengan sumber daya manusia yang baik maka akan mampu mendorong organisasi tersebut untuk melakukan kolaborasi dan dengan

mudah dalam pencapaian kinerja. Karena pada dasarnya manusia sangat berperan penting di dalam sebuah organisasi

Dalam penelitian Riska Gustiani,dkk (2022) meneliti tentang pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (suatu kajian literatur review ilmu manajemen sumber daya manusia) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa <sup>24</sup> Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, sedangkan pengembangan bertujuan untuk meningkatkan kompetensi karyawan untuk kariernya di masa yang akan datang dan dalam rangka penyiapan menduduki posisi jabatan yang lebih tinggi. Pelatihan dan pengembangan dilakukan dengan berbagai macam metode, disesuaikan dengan tujuan serta kemampuan sumber daya perusahaan; Pelatihan dan pengembangan perlu dilaksanakan secara adil, transparan dan perlu dilakukan evaluasi untuk mengetahui efektivitas dari pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan karyawan tersebut.

Menurut Roger dan Caple dalam (Priansa, 2017:202) menyatakan bahwa pelatihan merupakan upaya sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan/ keterampilan/ sikap melalui pengalaman belajar dalam rangka meningkatkan efektivitas kinerja kegiatan atau berbagai kegiatan. Dalam situasi kerja, tujuan pelatihan adalah memungkinkan seorang pegawai memperoleh kemampuan agar ia dapat melakukan tugas atau pekerjaan secara memadai dan menyadari potensi yang dimiliki. <sup>16</sup> Menurut Sutrisno (2016 :16) dalam Syahputra & Tanjung (2020), pelatihan merupakan kegiatan yang dapat memperoleh, meningkatkan dan juga dapat mengembangkan potensi pada produktivitas pegawai yang dapat menghasilkan karyawan lebih disiplin, memiliki keterampilan dan keahlian tertentu, sedangkan pengembangan adalah kegiatan yang selalu diarahkan dalam menyiapkan pegawai yang pindah untuk mendapatkan jabatan baru dengan mengadakan pengembangan, perubahan maupun pertumbuhan di dalam suatu organisasi. Pelatihan dan Perubahan merupakan kultur yang sudah ada di dalam perusahaan. Pengembangan yang diperlukan merupakan *conceptual skill* daripada *technical skill* sedangkan pelatihan yang diperlukan adalah *technical skill* daripada *conceptual skill*.

<sup>11</sup> Melihat pentingnya pengembangan kompetensi bagi setiap aparatur birokrasi, maka perlu dijabarkan tentang konsep pengembangan. Pengembangan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah proses, cara, perbuatan mengembangkan. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 menyebutkan bahwa pengembangan kompetensi merupakan upaya untuk pemenuhan kebutuhan kompetensi PNS dengan standar kompetensi Jabatan dan rencana pengembangan karier. Pengembangan dilakukan paling sedikit 20 (dua puluh) jam pelajaran dalam 1 (satu) tahun. Mondy et al., 2016 dalam Kadarwati (2019: 23) menyatakan bahwa kompetensi meliputi sekumpulan pengetahuan, keterampilan, sifat, dan perilaku yang bisa bersifat teknis, berkaitan dengan keterampilan antar pribadi, atau berorientasi bisnis. <sup>3</sup> Sebagaimana diketahui bahwa sejak bergulirnya reformasi, pemerintah terus memperbaiki dan menyempurnakan peraturan di bidang kepegawaian yaitu dengan mengeluarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (pasal 70) ditegaskan : (1) setiap pegawai ASN memiliki hak dan kesempatan untuk pengembangan kompetensi, antara lain melalui pendidikan dan pelatihan (diklat), kursus, seminar, dan penataran; (2) Dalam pengembangan kompetensi setiap Instansi Pemerintah wajib menyusun rencana pengembangan kompetensi tahunan yang tertuang dalam rencana kerja anggaran tahunan instansi masing-masing.

Pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi dilakukan agar dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Kompetensi menyangkut kewenangan setiap individu untuk melakukan tugas atau mengambil keputusan sesuai dengan perannya dalam organisasi yang relevan dengan keahlian, pengetahuan, dan kemampuan yang dimiliki. Kompetensi yang dimiliki pegawai secara individual harus mampu mendukung pelaksanaan strategi organisasi dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan manajemen, dengan kata lain kompetensi yang dimiliki individual dapat mendukung sistem kerja berdasarkan tim.

## **Sejarah <sup>1</sup> Pengadilan Negeri Kota Gunungsitoli.**

Pada zaman VOC, atau pada tahun 1815 di pulau 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" Yaitu menentukan/mengatur, menetapkan dan melaksanakan sanksi Hukum.

<sup>1</sup> Berdasarkan Peraturan Perdana Menteri R.I dan ketetapan Gubernur Sumatera Utara No.5/G.S.O.O.E-1949, maka diwilayah Kabupaten Nias berdiri Pengadilan Negeri yang pada saat itu ditunjuk Tohumbowo Zebua sebagai kepala dan Barhannudin sebagai Panitera dan kemudian Ketua Pengadilan Negeri digantikan oleh Helumbowo Hulu, Nurat Ginting, Benito Harahap,S.H., Harold Pohan,S.H., Dayusmi Adnan, S.H., Haogoaro Harefa,S.H., Tahan Gultom,S.H., D.L.Samosir,S.H., Sibero Tarigan,S.H., Hendra.H Situmorang,S.H., Pastra Joseph Ziraluo, S.H.,M.Hum., Togar Simamora, S.H.,M.H., Edison, S.H., Lucas Sahabat Duha, S.H.,M.H., Khamozaro Waruwu S.H.,M.H., Nelson Angkat S.H.,M.H., Mery Donna Tiur Pasaribu S.H.,M.H., Agus Komarudin, S.H., dan sekarang yang dipimpin oleh Ketua Pengadilan Negeri Gunungsitoli Bapak Wijawiyata,S.H. Sedangkan Panitera sampai tahun 2015 disebut sebagai Panitera/Sekretaris digantikan oleh Sabirin Lubis, Torododo Zebua, Mulden Damanik SM.HK, Himbalo Sri Hutasuhut,S.H, Aluiziduhu Harefa,S.H., Donisi Hulu, Hasan Basri Zega, Salomo Simanjorang,S.H., Jasmin Ginting,S.H., Herman Sebayang, S.H., M.H., Rahmad Parulian,S.H,M.Hum, Temaziduhu Harefa,S.H., Armada Sembiring,S.H., sekarang Tahun 2023 Jabatan Panitera dijabat oleh Daniel Kemit, S.H., dan Sekretaris oleh Erwin Harefa, S.H.

Pengadilan Negeri Gunungsitoli Kelas IB merupakan suatu lembaga dilingkungan peradilan umum dibawah Mahkamah Agung Republik Indonesia yang berfungsi sebagai pelaksana kekuasaan kehakiman untuk memeriksa, mengadili, memutuskan dan menyelesaikan perkara pidana dan perkara perdata di tingkat pertama (Pasal 50 UU No.2 Tahun 1986). Pengadilan Negeri Gunungsitoli Kelas IB saat ini memiliki jumlah PNS sebanyak 29 Orang yang terdiri dari

Hakim (Pejabat Negara) sebanyak 6 orang dan Pejabat Struktural/Fungsional sebanyak 23 Orang serta PPNPN berjumlah 9 orang.

Sebagai tindak lanjut pemenuhan amanah pasal 70 (1) dan (2) UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) yang mana setiap pegawai ASN memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi melalui pendidikan, pelatihan, seminar, kursus dan penataran dan rencana kerja prioritas Mahkamah Agung RI. Pentingnya pelatihan berfungsi meningkatkan kapasitas sumber daya manusia dan pengembangan kompetensi seluruh aparatur sipil Negara di Pengadilan Negeri Gunungsitoli Kelas IB.

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 Negeri 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 <sup>17</sup> 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.

**Tabel 1.1** Daftar Pemanggilan Peserta Pelatihan di Pengadilan Negeri Gunungsitoli  
Kelas IB

No	Tahun	Jumlah Peserta (Orang)	Yang Terlaksana (Orang)
1	2018	8	2
2	2019	12	6
3	2020	14	8
4	2021	16	10
5	2022	21	14

Sumber : Data Pelatihan di Pengadilan Negeri Gunungsitoli, 2023

Dari tabel di atas diketahui bahwa minat atau partisipasi peserta pelatihan pada Pengadilan Negeri Gunungsitoli Kelas IB dari tahun 2018-2022 ada penurunan disetiap tahunnya antara jumlah peserta dengan jumlah yang terlaksana. Sehingga dapat kita simpulkan bahwa dalam kurun waktu 5 (lima) tahun terakhir ini pelatihan dalam pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara di Pengadilan Negeri Gunungsitoli Kelas IB tidak dapat diikuti sebagaimana mestinya oleh hakim dan pegawai di Pengadilan Negeri Gunungsitoli Kelas IB, yang mana hal ini dapat mempengaruhi penilaian dan perhatian Mahkamah Agung untuk mengevaluasi pegawai Pengadilan Negeri Gunungsitoli Kelas IB di masa mendatang. Selain itu, pelatihan hakim dan pegawai pada Pengadilan Negeri Gunungsitoli Kelas IB secara kuantitas dan kualitas bisa dikatakan menurun yang mengakibatkan turunnya kinerja hakim dan pegawai Pengadilan Negeri Gunungsitoli Kelas IB.

Pelatihan di Pengadilan Negeri Gunungsitoli Kelas IB dilaksanakan atas dasar data permintaan dan pemanggilan dari Pengadilan Tinggi Medan, Direktorat Jenderal Badan Peradilan Umum, Mahkamah Agung Republik Indonesia maupun pihak terkait yang berhubungan dengan kinerja hakim dan pegawai di Pengadilan Negeri Gunungsitoli. Pelatihan ini bersifat penting dan wajib diikuti oleh semua hakim dan pegawai di setiap Pengadilan Negeri di seluruh Indonesia. Pentingnya pelatihan ini karena untuk menambah kompetensi dan pengetahuan serta keterampilan pegawai dan hakim dalam penanganan dan penyelesaian perkara serta pengelolaan administrasi. Dari tabel di atas terlihat juga bahwa sumber daya internal pegawai di Pengadilan Negeri Gunungsitoli

Kelas IB rendah, hal ini dikarenakan masih ada beberapa pegawai yang menduduki jabatan fungsional dan struktural masih belum sesuai kompetensi di bidangnya, dan tentu hal ini akan berdampak pada hasil kerja pegawai tersebut yang kurang maksimal. Pada tabel di bawah ini dijabarkan jenis-jenis pelatihan yang telah di laksanakan di Pengadilan Negeri Gunungsitoli Kelas IB dari tahun 2018 sampai dengan tahun 2023.

**Tabel 1.1** Jenis Pelatihan di Pengadilan Negeri Gunungsitoli Kelas IB

No.	Nama Pelatihan	Jenis Jabatan Yang Ikut Pelatihan	Jumlah ASN Yang Ikut Pelatihan	Deskripsi Pelatihan
1	Pelatihan dan bimbingan Penanganan Tindak Pidana Pemilu	Hakim Panitera	6	Untuk meningkatkan SDM yang berkualitas dan mengembangkan kompetensi dan meningkatkan kinerja sebagai Penegak dan Pelayanan Hukum, keadilan dan kebenaran dalam proses penanganan Tindak pidana Pemilu di Pengadilan Tingkat Pertama
2	Pelatihan tentang Akurasi Data Keuangan dan Data BMN	Kepala Sub Bagian Umum dan keuangan	3	Bertujuan untuk pemantauan progress perekaman dokumen dan laporan keuangan yang akurat, transparan dan akuntabel serta pemutakhiran data BMN
3	Diklat Kepemimpinan Tingkat III	Sekretaris	3	Mengembangkan kompetensi kepemimpinan bagi pejabat struktural eselon III yang akan berperan dalam melaksanakan tugas dan fungsi pemerintahan di instansinya masing masing
4	Diklat Pimpinan pengadilan	Ketua Pengadilan	6	Mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan dalam menduduki jabatan yang lebih tinggi
5	Bimbingan Teknis Peningkatan Kemampuan Teknis Hukum	Ketua Pengadilan Hakim Panitera	3	Bimtek ini bertujuan meningkatkan kompetensi teknis, juga mengasah kemampuan dalam menganalisis permasalahan serta melakukan terobosan-terobosan yang diperlukan, agar tujuan dan fungsi peradilan dalam mewujudkan keadilan, oleh masyarakat pencari keadilan

6	Pendidikan Dan Pelatihan Terpadu Sertifikasi Sistem Peradilan Pidana Anak.	Hakim	6	Bertujuan untuk menyamakan persepsi dalam penanganan Anak yang Berhadapan dengan Hukum dalam Sistem Peradilan Pidana Anak.
7	Pelatihan sertifikasi Hakim Mediator	Hakim	5	Memahami penyebab sengketa dan menerapkan langkah-langkah penanganan yang tepat dan memahami penerapan berbagai model dan proses mediasi
8	Pelatihan Kepemimpinan Pengawas	Kepala Sub Bagian	5	Untuk melatih pemimpin yang memiliki kompetensi kepemimpinan pelayan publik dan kepemimpinan kinerja dalam rangka memenuhi standar kompetensi manajerial Pengawas.
9	Bimbingan Teknis kepaniteraan	Pejabat Teknis	8	Untuk lebih memperdalam tugas pokok dan fungsi jabatan kepaniteraan
10	Pelatihan Manajemen Aset	Pejabat Fungsional	3	Melakukan perencanaan dan pemeliharaan aset instansi pemerintah
11	Pelatihan <i>e-learning</i> Bendahara	Pelaksana	4	Membentuk pengetahuan dan keterampilan PNS yang akan menduduki jabatan Bendahara Pengeluaran atau Bendahara Pengeluaran Pembantu.
12	Pelatihan Teknis Yudisial Jurusita	Jurusita	4	Meningkatkan mutu kinerja dan pengetahuan dalam bidang kepaniteraan khususnya kepada jurusita.
13	Pelatihan Literasi Digital	Pelaksana	2	Mendorong bertumbuhnya kreatifitas diri maupun kreatifitas komunitas. Termasuk juga inovasi-inovasi yang muncul dari komunitas instansi pemerintah.
14	Pelatihan dan Bimtek antar Penegak Hukum	Hakim	4	Melatih hakim, jaksa polisi dan penyidik/pegawai serta membangun kesepahaman dalam memandang suatu perkara tindak pidana
15	Pelatihan Dasar CPNS	Pelaksana	7	memperkuat profesionalisme serta mengembangkan kompetensi CPNS dalam bidangnya.
16	Pelatihan Teknis Yudisial Gugatan Sederhana	Hakim	3	upaya dalam meningkatkan profesionalitas Hakim dalam menjalankan tupoksinya

Sumber : Data Pelatihan di Pengadilan Negeri Gunungsitoli, 2023

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.

Di karenakan pelatihan yang dilaksanakan tidak maksimal sehingga menyebabkan pengembangan kompetensi di Pengadilan Negeri Gunungsitoli Kelas IB juga tidak maksimal. Berdasarkan uraian tersebut maka peneliti ingin melaksanakan penelitian berdasarkan judul sebagai berikut : Analisis Urgensi Pelatihan dalam Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) di Pengadilan Negeri Gunungsitoli Kelas IB”

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Identifikasi masalah merupakan bagian dari proses penelitian yang dapat dipahami sebagai upaya mendefinisikan problem serta membuat definisi tersebut menjadi lebih terukur sebagai suatu langkah awal penelitian. Sehingga identifikasi masalah pada penelitian ini adalah :

- a. Masih minimnya keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) di Pengadilan Negeri Gunungsitoli Kelas IB yang mengakibatkan kualitas pelayan dan citra institusi oleh masyarakat semakin menurun.
- b. Minimnya keterampilan dan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) di Pengadilan Negeri Gunungsitoli Kelas IB sehingga dapat menghambat efisiensi dan produktifitas serta kinerja organisasi secara keseluruhan.

- c. Perencanaan anggaran pelatihan dan pengembangan pegawai yang tidak sesuai dengan kebutuhan Aparatur Sipil Negara (ASN) mengakibatkan pemborosan dan inefisiensi anggaran di Pengadilan Negeri Gunungsitoli Kelas IB.
- d. Minimnya prioritas pelatihan dalam pengembangan kompetensi sehingga tidak tepat sasaran pada subyek yang mengikuti pelatihan tersebut di Pengadilan Negeri Gunungsitoli Kelas IB;
- e. Minimnya evaluasi terkait pelatihan <sup>3</sup> dalam pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) di Pengadilan Negeri Gunungsitoli Kelas IB;

### 1.3 Batasan Masalah

Untuk menghindari terjadi bias pada pelaksanaan penelitian, maka peneliti memfokuskan penelitian pada judul yang membahas tentang Analisis Urgensi Pelatihan dalam Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Pengadilan Negeri Gunungsitoli Kelas IB”.

### 1.4 Rumusan Masalah

Dalam penelitian ini, yang menjadi rumusan masalah antara lain:

- a. Bagaimana pelaksanaan pelatihan <sup>3</sup> 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 <sup>3</sup> dalam pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) di Pengadilan Negeri Gunungsitoli Kelas IB.

## 1.5 <sup>3</sup> Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

- 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.

## 1.6 Kegunaan Hasil Penelitian

- a. Secara teoritis yaitu Mewujudkan Visi dan Misi Mahkamah Agung RI dan mendukung Motto Pengadilan Negeri Gunungsitoli Kelas IB, serta menambah pengetahuan bagi pembaca/masyarakat mengenai pentingnya pelaksanaan pelatihan <sup>3</sup> dalam pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) di Pengadilan Negeri Gunungsitoli Kelas IB.
- b. Secara praktisi:
  - 1) Bagi Peneliti  
Mampu memberikan pengalaman belajar dan kesempatan untuk memperluas wawasan pemikiran dibidang pelatihan dan pengembangan pegawai yang tidak sebatas ilmu yang diperoleh selama belajar dibangku perkuliahan.
  - 2) Bagi Universitas Nias  
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi penambahan ilmu pengetahuan, khususnya bagi pengembangan pengetahuan tentang pelatihan dan pengembangan pegawai serta menjadi bahan bacaan di perpustakaan, dapat memberikan referensi bagi mahasiswa lain pada objek yang sama.
  - 3) Bagi Lokasi Penelitian  
Meningkatnya kualitas pengembangan sumber daya manusia dan terlaksananya Tugas, Pokok dan Fungsi Aparatur Sipil Negara (ASN) di Pengadilan Negeri Gunungsitoli Kelas IB dengan baik.

4) Bagi Peneliti Lanjutan

Hasil dari penelaah ini, diharapkan menjadi media informasi, referensi bacaan bagi peneliti yang akan melakukan penelitian dengan topik sejenis.

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Sumber Daya Manusia

#### 2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas memiliki sikap dan keterampilan yang baik, sehingga menghasilkan hasil pekerjaan yang berkualitas baik pula. 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.

### 2.1.2 Jenis Sumber Daya Manusia

Menurut Gaol (2014:22) beberapa jenis sumber daya manusia yang sering dipergunakan dalam istilah ekonomi, yaitu:

- a. Tenaga kerja adalah tiap-tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.
- b. Pekerja harian lepas adalah pekerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu dengan menerima upah per hari atas kehadirannya.
- c. Pengusaha adalah orang atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan miliknya sendiri.
- d. Buruh adalah tenaga kerja yang bekerja pada usaha perorangan dan diberikan imbalan kerja secara harian dengan kesepakatan kedua belah pihak, baik lisan maupun tertulis.
- e. Pekerja adalah tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan dengan menerima upah (bekerja pada pemborong dengan hubungan kerja waktu tertentu)
- f. Pegawai adalah orang yang bekerja pada perusahaan atau suatu badan usaha dan diberi imbalan kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, biasanya bersifat mingguan.
- g. Majikan adalah orang atau badan hukum yang mempekerjakan buruh.
- h. Pegawai adalah orang yang telah memenuhi syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diberikan tugas yang ditetapkan.

## 2.2 Pelatihan

### 2.2.1 Pengertian Pelatihan

Pelatihan mempersiapkan peserta latihan untuk mengambil jalur tindakan tertentu yang dilukiskan oleh teknologi dan organisasi tempat bekerja, dan membantu peserta memperbaiki prestasi dalam kegiatannya terutama mengenai pengertian dan keterampilan. Pengertian pelatihan menurut para ahli yaitu sebagai berikut :

Menurut Mangkunegara (2017:44) menyatakan bahwa pelatihan (*training*) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan 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

mem sediakan memperoleh, meningkatkan, dan mempertahankan keterampilan kerja, hasil barang yang dikeluarkan, sikap, serta etika pada jenjang kemampuan serta skill tertentu, sesuai dengan standar serta kualifikasi jabatan serta pekerjaan

### 2.2.2 Tujuan Pelatihan

<sup>20</sup> Tujuan dilaksanakannya program pendidikan dan pelatihan (Diklat) pada dasarnya adalah untuk meningkatkan pengetahuan, ketrampilan dan sikap seorang Aparatur agar dapat melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan baik. Peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) secara umum merupakan kunci keberhasilan pembangunan Nasional, karena diarahkan untuk meningkatkan kemampuan dan memiliki etos kerja yang produktif, terampil, kreatif, disiplin, profesional, khususnya untuk PNS atau aparatur agar dicapainya kompetensi tertentu.

Tujuan pelatihan menurut Mangkunegara (2017:45) adalah:

- a. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja.
- c. Meningkatkan kualitas kerja.
- d. Meningkatkan perencanaan Sumber Daya Manusia.
- e. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja.
- f. Meningkatkan perkembangan pribadi pegawai

### <sup>6</sup> 2.2.3 Metode Pelatihan

Menurut Sedarmayanti (2016:207-215) terdapat beberapa metode pelatihan, yaitu sebagai berikut:

- a. *On The Job Training* yaitu metode pelatihan yang dilaksanakan ditempat kerja sebenarnya dan dilakukan sambil bekerja. Metode *On The Job Training* terdiri dari 2 jenis yaitu Informal *On The Job* (Dalam metode ini tidak tersedia pelatih secara khusus. Peserta pelatihan harus memperhatikan dan mencontoh pekerja lain yang sedang bekerja untuk kemudian melakukan pekerjaan tersebut sendiri) dan Formal *On The Job* (Peserta mempunyai pembimbing khusus, biasanya ditunjuk seorang pekerja senior ahli. Pembimbing khusus tersebut, sambil terus melaksanakan tugasnya sendiri, diberi tugas tambahan untuk membimbing peserta pelatihan yang bekerja di tempat kerjanya). *On The Job Training* meliputi:

- 1) *Rotation Of Assignment/Job Rotation/Planned Progression* (pertukaran atau rotasi pekerjaan), Tujuan rotasi pekerjaan adalah memperluas latar belakang peserta dalam bisnis. Pegawai berpindah melalui serangkaian pekerjaan sepanjang periode enam bulan sampai dua tahun.
  - 2) *Coaching and Counselling* (bimbingan dan penyuluhan), pelatihan Dilaksanakan dengan cara peserta harus melaksanakan tugas dengan dibimbing oleh pejabat senior atau ahli.
  - 3) *Apprenticeship Training* (magang), Magang dilakukan dengan cara peserta mengikuti pekerjaan/kegiatan yang dilakukan oleh pemangku jabatan tertentu, untuk mengetahui bagaimana cara melakukan suatu kegiatan.
  - 4) *Demonstration and Example* (demonstrasi dan pemberian contoh), Pelatih harus memberi contoh/memperagakan cara melakukan pekerjaan/cara bekerja suatu alat/mesin
- b. *Off The Job Training* adalah pelatihan yang dilaksanakan ditempat kerja terpisah/diluar tempat kerja, dan diluar waktu kerja reguler. *Off The Job Training* terdiri dari :
- 1) *Simulation* (simulasi), dilakukan dengan cara menggunakan alat/mesin dalam kondisi lingkungan yang dibuat sama dengan yang sebenarnya. Alat/mesin maupun kondisi lingkungan merupakan tiruan dari kondisi kerja sebenarnya. simulasi ini mengacu pada materi yang berupaya menciptakan lingkungan pengambilan keputusan yang realistik bagi pelatih. Metode simulasi meliputi : *Case Study* (studi kasus), *Role Playing* (bermain peran), *Business Game* (permainan peran dalam bisnis), *Vestibule* (pelatihan beranda), *Sensitivity Training* (pelatihan sensitivitas) dan *Outbond/Widerness* (pelatihan alam terbuka)
  - 2) *Presentation Information* (presentasi informasi), meliputi :
    - a) *Lecture* (kuliah), Kuliah adalah penyajian informasi secara lisan. Kuliah yaitu ceramah/pidato dari pelatih yang diucapkan secara ilmiah untuk tujuan pengajaran dan kuliah merupakan pelatihan paling umum.
    - b) *Conference* (konferensi/seminar), Koferensi dilakukan secara berkelompok, berisi diskusi yang diawasi oleh evaluator. Setelah diskusi selesai, evaluator menilai dan mengukur keseluruhan diskusi yang telah dilakukan peserta.
    - c) *Programmed Instruction* (instruksi terprogram), instruksi terprogram adalah presentasi informasi yang sudah menggunakan pola terprogram/tertentu.

#### 2.2.4 Jenis-jenis Pelatihan

Pelatihan formal dan informal adalah dua jenis pelatihan yang berbeda. Pelatihan formal umumnya terstruktur dan terorganisir dengan jelas, sedangkan pelatihan informal lebih tidak terstruktur dan dapat terjadi secara alami dalam

lingkungan kerja sehari-hari. Berikut adalah teori-teori pelatihan formal dan informal menurut para ahli:

a. Pelatihan Formal:

Menurut Donald Kirkpatrick (1959 dan telah diperbarui pada tahun 1975 dan 1998) teori evaluasi pelatihan formal memiliki empat tingkat, yaitu:

1) Reaksi

Sejauh mana peserta menyukai pelatihan dan berapa banyak yang mereka pelajari ?

2) Pembelajaran

Apakah peserta memiliki pemahaman tentang materi yang disampaikan ?

3) Perilaku:

Apakah peserta menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang telah dipelajari di tempat kerja ?

4) Hasil:

Apakah pelatihan meningkatkan kinerja organisasi dan mencapai tujuan bisnis ?

b. Pelatihan Informal:

Menurut Jay Cross (2006) teori pembelajaran informal didasarkan pada konsep bahwa sebagian besar pembelajaran dalam lingkungan kerja terjadi secara tidak disengaja dan tidak terstruktur. Dia menyebutnya sebagai "pembelajaran tidak sengaja" dan menyarankan untuk memanfaatkan teknologi untuk memfasilitasi dan mempromosikan pembelajaran informal di tempat kerja.

#### **2.2.5 Indikator Pelatihan**

Menurut Mangkunegara (2017:44) menjelaskan indikator-indikator pelatihan yang terdiri dari:

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.

#### **2.2.6 Faktor-Faktor Yang Perlu Dipertimbangkan Dalam Pelatihan**

Menurut Veithzal Rivai (2014:173) dalam melakukan pelatihan ada beberapa faktor yang mempengaruhi yaitu instruktur, peserta, materi (bahan), metode, tujuan pelatihan, dan lingkungan yang menunjang. Metode pelatihan terbaik tergantung dari berbagai faktor. Faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam pelatihan yaitu:

- a. *Cost-Effectiveness* atau Efektivitas biaya
- b. Materi program yang dibutuhkan
- c. Prinsip-prinsip pembelajaran
- d. Ketepatan dan kesesuaian fasilitas
- e. Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan
- f. Kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan

#### **2.2.7. Model Pelatihan**

Model-model pelatihan yang berdasarkan kepada kebutuhan pelatihan (Kamil,2010) yaitu :

5

#### 1. Model Induktif

Model induktif menekankan pada upaya pihak-pihak yang terdekat, terluas dan terlengkap. Oleh karena itu, pendekatan ini dilakukan secara langsung pada keterampilan yang dimiliki setiap peserta pelatihan dan kemudian dibandingkan dengan keterampilan yang diharapkan atau harus ada dalam menanggapi tuntutan yang diberikan pada individu. Model pelatihan induktif lebih fokus terhadap proses pembelajaran kegiatannya berdasarkan pada peserta pelatihan yang aktif (partisipasi) mempersiapkan peserta dalam segala aspek persiapan latihan mulai dari penyusunan hingga penyusunan penilaian. Upaya instruktur/tutor pada model ini prinsipnya akan lebih bersikeras pada motivasi dan keterlibatan kegiatan peserta (Kamil, 2010).

Penggunaan pada model ini harus dilakukan secara langsung kepada peserta didik itu sendiri. Keuntungan dari model induktif ini adalah dapat diperoleh data yang koordinatif dan tepat sesuai dengan jenis kebutuhan peserta didik, sehingga dapat mengurangi tuntutan pemandu untuk memilih bahan persiapan yang sesuai dengan kebutuhan orang tersebut. Namun, kelemahannya adalah bahwa dalam menentukan bahan ajar yang komprehensif dan umum untuk sejumlah besar peserta didik, itu akan membutuhkan sebagian uang, waktu dan tenaga.

5

#### 2. Model Deduktif

Model pelatihan ini identifikasi kebutuhannya dilakukan secara umum, dengan sasaran yang sangat luas (Kamil, 2010). Hasil identifikasi diperlukan untuk semua peserta didik yang memiliki karakteristik yang sama. Munculnya hasil identifikasi ini digunakan untuk membuat bahan persiapan

yang komprehensif. Hal ini, seperti yang telah dilakukan untuk menentukan kebutuhan persiapan paling sedikit bagi peserta didik, harus dilihat pada latar belakang, usia, jabatan, dll

### 5 3. Model Klasikal

Dalam model ini, pelatihan sesuai dengan materi pembelajaran yang ditentukan dalam kurikulum atau kebutuhan belajar peserta pelatihan (Kamil, 2010) berbeda dengan model lainnya, pada model ini pengajar sudah memiliki pedoman berupa kurikulum. Identifikasi kebutuhan dalam mempersiapkan kebutuhan belajar dilakukan secara lugas dan khusus kepada peserta yang sudah berada diruangan pembelajaran. Tutor akan melakukan identifikasi untuk membedakan celah antara kapasitas yang dimiliki peserta didik saat ini dengan materi pembelajaran yang akan dipelajari selama proses persiapan. Tujuan dari model klasik ini adalah untuk mendekatkan kemampuan yang diperoleh dengan kemampuan belajar. Hal ini memastikan bahwa siswa tidak mengalami kesenjangan atau kesulitan dalam mempelajari materi yang digunakan selama proses pelatihan. Kelebihan dari peragaan klasik ini adalah mengurangi tuntutan peserta didik untuk menghafal materi pembelajaran, sebagai tambahan dari kapasitas yang mereka miliki saat ini yang akan menjadi modal untuk mendapatkan materi pembelajaran yang baru yang akan digunakan dalam proses pelatihan. Kekurangannya, Siswa yang terlalu jauh dari kemampuan esensial materi pembelajaran untuk belajar akan perlu menilai kesenjangan dan akan membutuhkan waktu yang lama untuk mempelajari kebutuhan belajar yang diharapkan.

## 2.3 Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara

### 2.3.1 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 diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi 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.

### 2.3.2 Prinsip-Prinsip Aparatur Sipil Negara

Menurut Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pasal 3, ASN sebagai profesi berlandaskan pada prinsip sebagai berikut:

- a. Nilai dasar;
- b. Kode etik dan kode perilaku;
- c. Komitmen, integritas moral, dan tanggung jawab pada pelayanan publik;
- d. Kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas;

- e. Kualifikasi akademik;
- f. Jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas;
- g. Profesionalitas jabatan.

### 2.3.3 Nilai Dasar Aparatur Sipil Negara

Menurut Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pasal 4, nilai dasar yang dimaksud dalam prinsip ASN, yaitu:

- a. Memegang teguh ideologi Pancasila;
- b. Setia dan mempertahankan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 serta pemerintahan yang sah;
- c. Mengabdikan kepada negara dan rakyat Indonesia;
- d. Menjalankan tugas secara profesional dan tidak berpihak;
- e. Membuat keputusan berdasarkan prinsip keahlian;
- f. Menciptakan lingkungan kerja yang nondiskriminatif;
- g. Memelihara dan menjunjung tinggi standar etika yang luhur;
- h. Mempertanggungjawabkan tindakan dan kinerjanya kepada publik;
- i. Memiliki kemampuan dalam melaksanakan kebijakan dan program pemerintah;
- j. Memberikan layanan kepada publik secara jujur, tanggap, cepat, tepat, akurat, berdaya guna, berhasil guna, dan santun;
- k. Mengutamakan kepemimpinan berkualitas tinggi;
- l. Menghargai komunikasi, konsultasi, dan kerja sama;
- m. Mengutamakan pencapaian hasil dan mendorong kinerja pegawai;
- n. Mendorong kesetaraan dalam pekerjaan; dan
- o. Meningkatkan efektivitas sistem pemerintahan yang demokratis sebagai perangkat sistem karier.

### 2.3.4 Fungsi, Tugas dan Peran Aparatur Sipil Negara

Menurut Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pasal 10, 11 dan 12, fungsi pegawai ASN yaitu: pelaksana kebijakan publik, pelayanan publik dan perekat serta pemersatu bangsa.

Tugas pegawai ASN adalah :

- a. Melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- b. Memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas; dan
- c. Mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Pegawai ASN berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui

pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

### 2.3.5 Hak dan Kewajiban Aparatur Sipil Negara

Menurut Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pasal 21,22 dan 23 yang menjadi hak dan kewajiban PNS yaitu:

PNS berhak untuk memperoleh :

- a. gaji, tunjangan, dan fasilitas;
- b. cuti;
- c. jaminan pensiun dan jaminan hari tua;
- d. perlindungan; dan
- e. pengembangan kompetensi.

Kewajiban pegawai ASN adalah :

- a. setia dan taat pada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan pemerintah yang sah;
- b. menjaga persatuan dan kesatuan bangsa;
- c. melaksanakan kebijakan yang dirumuskan pejabat pemerintah yang berwenang;
- d. menaati ketentuan peraturan perundang-undangan;
- e. melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab;
- f. menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan;
- g. menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- h. bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

### 2.3.6 Pengertian Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara

Dalam Undang – undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dinyatakan bahwa salah satu hak Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah pengembangan kompetensi. Pengembangan kompetensi tersebut merupakan hak ASN baik ASN yang merupakan Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Pelaksanaan Pengembangan

Kompetensi Aparatur Sipil Negara telah diatur dalam berbagai peraturan. Salah satunya dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 11 Tahun 2017 yang menyebutkan untuk pengembangan kompetensi dapat dilaksanakan dalam bentuk antara lain pendidikan dan pelatihan. Kemudian pengembangan karir dapat ditempuh melalui mutasi dan promosi. Lebih lanjut, pelaksanaan pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara dalam bentuk pendidikan dan pelatihan disebutkan pada pasal 211. Pendidikan sebagaimana dimaksud dalam pasal 211 ayat 1 dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian PNS melalui pendidikan formal sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Pengembangan kompetensi dalam bentuk pendidikan formal sebagaimana dimaksud pada ayat 2 dilaksanakan dengan pemberian tugas belajar. Sedangkan pasal 212 ayat 1 yang mengatakan bahwa pengembangan kompetensi dalam bentuk pelatihan dapat dilakukan melalui pelatihan klasikal dan nonklasikal. Pelatihan klasikal dilakukan melalui proses pembelajaran tatap muka di dalam kelas, paling kurang melalui pelatihan, seminar, kursus, dan penataran. Sedangkan pelatihan non klasikal dilakukan paling kurang melalui e-learning, bimbingan di tempat kerja, pelatihan jarak jauh, dan pertukaran antara PNS dengan pegawai swasta.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2020 tentang Kebijakan Pengembangan dan Pelatihan Aparatur Sipil Negara, yang mengatur mengenai kebijakan pelatihan dan pengembangan PNS, termasuk penyelenggaraan pelatihan, jenis pelatihan, dan evaluasi pelatihan.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 19 Tahun 2021 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara, yang mengatur mengenai standar kompetensi yang harus dipenuhi oleh PNS untuk menduduki jabatan tertentu. Kompetensi merupakan kemampuan kerja setiap sumber daya manusia yang mencakup aspek pengetahuan keterampilan dan sikap kerja yang mutlak diperlukan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Pengembangan didasarkan pada fakta bahwa seorang pegawai membutuhkan serangkaian pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang berkembang supaya bekerja dengan baik dalam melaksanakan tugas dan

fungsinya selama kariernya. Pengembangan kompetensi pegawai dapat dilakukan melalui berbagai kegiatan, antara lain pendidikan dan pelatihan, seminar, kursus, penataran dan lain sebagainya.

Pelaksanaan pengembangan kompetensi merupakan kewajiban dari setiap instansi pemerintah untuk memenuhi hak setiap ASN. Dikarenakan besarnya jumlah pegawai yang dikelola, bervariasi jenis pengembangan kompetensi serta luas wilayah yang sangat luas dan lain sebagainya. Selain memerlukan komitmen yang tinggi diperlukan pula sistem penyelenggaraan pengembangan kompetensi SDM yang berkesinambungan, sehingga upaya dalam menciptakan ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme dapat dilaksanakan dengan baik, cepat, tepat sasaran.

### 2.3.7 Tujuan Pengembangan Kompetensi

<sup>13</sup> Tujuan pengembangan kompetensi pegawai adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja (Hasibuan: 2002:69). Pengembangan didasarkan pada fakta bahwa seorang pegawai membutuhkan serangkaian pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang berkembang supaya bekerja dengan baik dalam melaksanakan tugas dan fungsinya selama kariernya. Kompetensi berdasarkan UU Nomor 5 Tahun 2014 terbagi kedalam 3 (tiga) jenis kompetensi, yaitu :

- a. Kompetensi Teknis, yang diukur dari tingkat spesialisasi pendidikan, pelatihan teknis fungsional dan pengalaman kerja secara teknis;
- b. Kompetensi Manajerial, yang diukur dari tingkat pendidikan, pelatihan struktural atau manajemen dan pengalaman kepemimpinan;
- c. Kompetensi Sosial Kultural, yang diukur dari pengalaman kerja berkaitan dengan masyarakat majemuk dalam hal agama suku, dan budaya sehingga memiliki wawasan kebangsaan. Sebelum dilakukan pengembangan kompetensi pegawai, perlu diperhatikan adanya standar kompetensi jabatan. Standar kompetensi jabatan digunakan sebagai dasar untuk mengetahui adanya Gap (kesenjangan) antara kompetensi yang dimiliki pegawai dengan standar kompetensi jabatan. Pengembangan kompetensi inilah yang dilakukan untuk memenuhi Gap (kesenjangan) kompetensi. Dengan dilakukannya pengembangan kompetensi diharapkan adanya keseimbangan kompetensi yang dimiliki masing-masing pegawai dengan standar kompetensi jabatan pegawai tersebut.

Pengembangan kompetensi pegawai dapat dilakukan melalui 2 (dua) kegiatan, yaitu :

- a. Pendidikan seperti pemberian tugas belajar;
- b. Pelatihan seperti pelatihan klasikal (pelatihan, seminar, kursus, workshop, bimbingan teknis dan/atau penataran) dan pelatihan non klasikal (bimbingan tempat keraj/coaching dan mentoring di tempat kerja, pelatihan jarak jauh/e-learning, magang dan pertukaran pegawai).

### 2.3.8 Indikator Pengembangan Kompetensi

<sup>21</sup> Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi kompetensi pegawai, indikator kompetensi menurut Ruky dalam Fadillah, dkk (2017:98), yaitu:

- a. Karakter pribadi (*traits*)  
Karakter pribadi adalah karakteristik fisik dan reaksi atau respon yang dilakukan secara konsisten terhadap suatu situasi atau informasi.
- b. Konsep diri (*self concept*)  
Konsep diri adalah perangkat sikap, sistem nilai atau citra diri yang dimiliki seseorang.
- c. Pengetahuan (*knowledge*)  
Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang terhadap suatu area spesifik tertentu.
- d. Keterampilan (*skill*)  
Keterampilan adalah kemampuan untuk mengerjakan serangkaian tugas fisik atau mental tertentu.
- e. Motivasi kerja (*motives*)  
Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau dikehendaki oleh seseorang, yang selanjutnya akan mengarahkan, membimbing, dan memilih suatu perilaku tertentu terhadap sejumlah aksi atau tujuan.

### <sup>17</sup> 2.4 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan penelitian terdahulu sebagai tolak ukur dan acuan untuk menyelesaikannya, penelitian terdahulu memudahkan penulis dalam menentukan langkah-langkah yang sistematis untuk penyusunan penelitian dari segi teori maupun konsep. Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pelatihan dan pengembangan pegawai. Ringkasan peneliti-peneliti terdahulu dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

**Tabel 2.4** Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul Penelitian	Tahun terbit	Hasil Penelitian
1	Shinta Devi Apriliana, Ertien Rining Nawangsari	Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) berbasis kompetensi	2021	Pengembangan SDM telah dilakukan oleh PT Pembangkitan Jawa-Bali Kota Surabaya, mempunyai 6 indikator yaitu :keterampilan, pengetahuan,peran sosial,citra diri, sifat (trait) dan motif.
Perbedaan : Penelitian terdahulu peneliti lakukan yaitu variabel X yaitu Pelatihan dan Variabel Y yaitu Pengembangan SDM sedangkan penulis menggunakan variable Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi.				
2	P.Elisia Sukma Dewi P.Indah Rahmawati	Pelatihan Dan Pengembangan Karier Pegawai Munduk Moding Plantation Nature Resort And Sp	2020	Pelatihan dan pengembangan karier berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
Perbedaan : Penelitian terdahulu peneliti lakukan yaitu variabel X yaitu Pelatihan dan Variabel Y yaitu Pengembangan Karier sedangkan penulis menggunakan variable Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi.				
3	Riska Gustiani Taufiq Hidayat Ahmad Fauzi	Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia)	2022	Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, sedangkan pengembangan bertujuan untuk meningkatkan kompetensi karyawan untuk kariernya di masa yang akan datang dan dalam rangka penyiapan menduduki posisi jabatan yang lebih tinggi
Perbedaan : Penelitian terdahulu peneliti lakukan yaitu variabel X yaitu Pelatihan dan Variabel Y yaitu Pengembangan Sumber Daya Manuasia (SDM) sedangkan penulis menggunakan variable Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi.				
4.	Hasan Toyib Ayler Beniah Ndraha Seminar Telaumbanua	Kolaborasi sumber daya manusia dalam pencapaian target dan sasaran kinerja LKPJ pada Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kabupaten Nias	2022	kolaborasi sumber daya manusia pada Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kabupaten Nias sudah berjalan dengan baik namun, masih ada ha yang perlu diperbaiki seperti, tingkat pengetahuan SDM, tingkat kemampuan para pegawai dan kepribadian seorang pegawai yang merupakan faktor yang menjadi hambatan untuk pegawai berkolaborasi dengan pegawai yang lain.
Perbedaan: Penelitian terdahulu peneliti meneliti di Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kabupaten Nias sedangkan penulis melakukan di kantor Pengadilan Negeri Gunungsitoli.				

5	Irwan Fathurrochman	Pengembangan kompetensi pegawai aparatur sipil negara (asn) sekolah tinggi agama islam negeri (stain) curup melalui metode pendidikan dan pelatihan	2017	pengembangan kompetensi pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Curup dalam menghadapi era digitalisasi dokumen dan dalam rangka mencapai Visi dan Misi STAIN Curup adalah menyangkut dua hal, yakni pengembangan kualitas pegawai dan pengembangan karir pegawai
Perbedaan : Penelitian terdahulu peneliti lakukan yaitu variabel X yaitu Pengembangan Kompetensi dan Variabel Y yaitu pendidikan dan pelatihan sedangkan penulis menggunakan variable Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi.				
6	Nurhayati Van Gobel & Sofyan Alhadar	Pengembangan kapasitas aparatur sipil negara di badan kepegawaian pendidikan pelatihan kabupaten gorontalo utara	2019	Pendidikan dan Pelatihan dalam Pengembangan kapasitas Aparatur Sipil Negara di Kantor Badan Kepegawaian Pendidikan Pelatihan Kabupaten Gorontalo Utara belum berjalan dengan baik dan kurang optimal
Perbedaan : Penelitian terdahulu peneliti lakukan yaitu variabel X yaitu Pengembangan Kapsitas dan Variabel Y yaitu pendidikan dan pelatihan sedangkan penulis menggunakan variable Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi.				
7	Sitti Supianah Muhammad Idris Asniawati	Pengaruh pelatihan pengembangan karir terhadap aparatur sipil negara melalui motivasi pada dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten mandar	2023	variabel Pelatihan, pengembangan karir, berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi pada dinas pendidikan kebudayaan dan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pada kinerja Aparatur Sipil Negar Dinas pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar
Perbedaan : Penelitian terdahulu peneliti meneliti di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar sedangkan penulis melakukan di kantor Pengadilan Negeri Gunungsitoli.				
8	Ahmad Rifai, Adam Idris Iman Surya	Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan kompetensi aparatur sipil negara di sekretariat daerah kota samarinda	2018	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kompetensi Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Kota Samarinda didapatkan hasil bahwa Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh kuat terhadap kompeten
Perbedaan : Penelitian terdahulu peneliti meneliti di Kantor Sekretariat Daerah Kota Samarinda sedangkan penulis melakukan di kantor Pengadilan Negeri Gunungsitoli.				

9	Yauma Fasha Anthonius J. Karsudjono Sery Fitr	Efektivitas pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan kinerja aparatur sipil negara pada badan pengembangan sumber daya manusia daerah provinsi kalimantan selatan	2023	Penyelenggaraan pelatihan dan pengembangan terbukti efektif dalam meningkatkan kinerja dan semangat aparatur sesungguhnya. Adapun tujuannya antara lain untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan keahlian Aparatur Sipil Negara sehingga memiliki kompetensi yang tepat untuk melaksanakan tugas-tugas kedinasannya.
Perbedaan : Penelitian terdahulu peneliti lakukan yaitu variabel X yaitu Efektivitas Pendidikan dan pelatihan dan Variabel Y yaitu Kinerja sedangkan penulis menggunakan variable Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi.				
10	Arif Gunawan	Pengaruh pelatihan dan pengembangan <sup>17</sup> serta motivasi kerja terhadap kinerja pegawai bagian rawat inap rumah sakit daerah kabupaten kuantan singingi	2020	Pelatihan dan Pengembangan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja
Perbedaan : Penelitian terdahulu peneliti melakukan dengan metode Kuantitatif sedangkan penulis menggunakan dengan metode Kualitatif.				
11	Zulkifli Marno Nugroho	Membangun Model Pelatihan Untuk Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara	2019	Berangkat dari hasil pembahasan secara komprehensif diatas dapat di simpulkan bahwa program Pelatihan di organisasi pemerintahan merupakan salah satu bidang dan tanggung jawab Manajemen khususnya MSDM dalam mengembangkan kapasitas ASN.
Perbedaan : Penelitian terdahulu peneliti lakukan yaitu variabel X yaitu pelatihan dan Variabel Y yaitu Kinerja ASN sedangkan penulis menggunakan variable Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi.				
12	Sri Langgeng Ratnasari Elida Putri Sinaga Moch Aminudin Hadi	Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara	2021	Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara, Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional, dan Stres Kerja secara Simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara
Perbedaan : Penelitian terdahulu peneliti melakukan dengan metode Kuantitatif sedangkan penulis menggunakan dengan metode Kualitatif.				
13	Dela Hantrini Prillia Sujianto	Pelatihan Teknis Aparatur Sipil Negara Pada Badan Pendapatan	2023	Pelatihan teknis, peserta memperoleh pemahaman yang mendalam tentang pengetahuan

		Daerah Kota Pekan Baru		dan pengalaman baru setelah pelatihan, sehingga mereka dapat melaksanakan pekerjaan mereka dengan baik dalam pengelolaan pajak daerah dan melayani berbagai kebutuhan wajib pajak Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Pekan Baru
Perbedaan : Penelitian terdahulu peneliti meneliti di Badan Pendapatan Daerah Kota Pekan Baru sedangkan penulis melakukan di kantor Pengadilan Negeri Gunungsitoli.				
14	Agus Salim Abdul Rivai Moh. Irfan Mufti	Pengembangan Sumber Daya Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintahan Desa Kabupaten Parigi Moutong	2019	Pengembangan sumber daya manusia pada Kantor BPMPD, dapat disimpulkan bahwa belum sepenuhnya maksimal disebabkan beberapa hal, antara lain, Pendidikan, Pelatihan dan Pengembangan. Dan yang paling besar masalahnya adalah persoalan biaya untuk melanjutkan pendidikan.
Perbedaan : Penelitian terdahulu peneliti meneliti di Pemerintahan Desa Kabupaten Parigi Moutong sedangkan penulis melakukan di kantor Pengadilan Negeri Gunungsitoli.				
15	Sisilia Ayu Sulistyani Meriza Heronica	Implementasi Program Pendidikan Dan Pelatihan Asn Dengan Menggunakan Model Project Minerva Di Era Adaptasi Kebiasaan Baru	2020	Aplikasi model projek minerva dalam implementasi program diklat ASN bertujuan untuk memberikan arahan dan sebagai pedoman dalam penyelenggaraan diklat tersebut, sehingga pelaksanaan program diklat tersebut dapat berlangsung secara efektif, efisien, dan komprehensif
Perbedaan : Penelitian terdahulu peneliti lakukan yaitu variabel X yaitu Implementasi Program Pendidikan dan pelatihan dan Variabel Y yaitu Model Projek Minerva di era kebiasaan baru sedangkan penulis menggunakan variable Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi.				

Sumber : Internet, 2023

## 2.5 Kerangka Berpikir

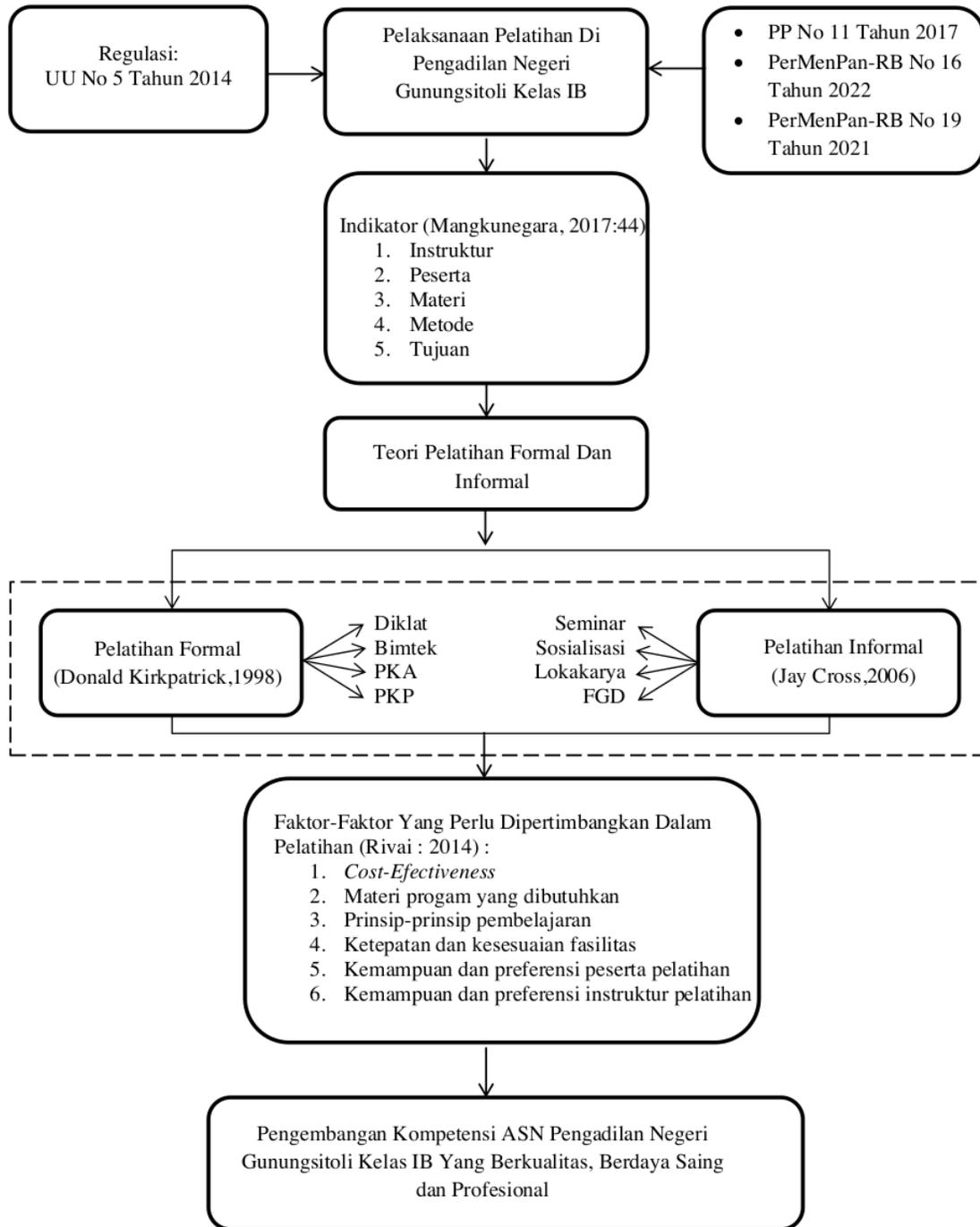
Kerangka berfikir merupakan penjelasan sementara terhadap suatu gejala yang menjadi objek permasalahan kita. Kerangka berfikir ini disusun dengan berdasarkan pada tinjauan pustaka dan hasil penelitian yang relevan atau terkait. Sugiyono (2019:95), kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Dalam menggunakan kerangka berfikir seharusnya sesuai dengan variabel dan penelitian yang akan di teliti. Kerangka berfikir harus

diuraikan dengan se jelas mungkin dan logis. Kerangka berpikir dalam penelitian ini yaitu bahwa meneliti dan menganalisis hubungan antara Pelaksanaan Pelatihan dalam Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Pengadilan Negeri Gunungsitoli Kelas IB. Dengan adanya keseimbangan antara Pelatihan dalam Pengembangan Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Pengadilan Negeri Gunungsitoli Kelas IB maka Kinerja yang baik di Pengadilan Negeri Gunungsitoli dapat tercapai dengan maksimal. Pada kerangka berpikir ini menjelaskan bahwa pelaksanaan pelatihan di Pengadilan Negeri Gunungsitoli Kelas IB didasari oleh Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2022 tentang Kebijakan Pengembangan dan Pelatihan Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 19 Tahun 2021 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara.

Dengan didasari oleh peraturan di atas, maka pelaksanaan pelatihan di Pengadilan Negeri Gunungsitoli Kelas IB maka akan menghasilkan beberapa indikator yakni : Instruktur, Peserta, Materi, Metode dan Tujuan. Dalam pelaksanaan pelatihan tersebut akan menerapkan teori pelatihan formal dan informal, dimana pelatihan formal berupa diklat, bimtek, Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA) dan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP) sedangkan pelatihan informal berupa seminar, sosialisasi, lokakarya dan Focus Grup Discussion (FGD). Dari 2 (dua) teori pelaksanaan pelatihan di atas, maka dalam kerangka berpikir ini akan menguraikan beberapa faktor-faktor perlu dipertimbangkan dalam pelatihan yaitu : (1) *Cost-Efectiveness* atau Efektivitas biaya, (2) Materi program yang dibutuhkan, (3) Prinsip-prinsip pembelajaran, (4) Ketepatan dan kesesuaian fasilitas, (5) Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan dan (6) Kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan

Dalam penelitian ini menjelaskan bahwa hasil atau output yang akan dihasilkan dengan pelaksanaan pelatihan di Pengadilan Negeri Gunungsitoli Kelas IB adalah terwujudnya pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara Pengadilan Negeri Gunungsitoli Kelas IB yang berkualitas dan profesional.

**Bagan 2.5** Kerangka Berpikir



Sumber : Olahan Peneliti, 2023

## BAB III METODE PENELITIAN

### 3.1. Pendekatan dan Jenis Penelitian

8  
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.

### 3.2. Variabel Penelitian

Variabel penelitian menurut Sugiyono (2018:95) adalah segala sesuatu berupa apa saja yang ditunjuk dan dipilih oleh seorang peneliti untuk dapat dipelajari sehingga nantinya diperoleh beberapa informasi terkait bersangkutan dengan beberapa hal yang sudah ditetapkan dalam penelitian yang bertujuan untuk mengetahui masalah apa yang timbul sehingga pada akhirnya dapat ditarik beberapa kesimpulan terkait dengan beberapa variabel tersebut.

**Tabel 3.2** Variabel Penelitian

No.	Variabel	Dimensi	Indikator
1.	Pelatihan Dessler (2020)	Sarana Materi Instruktur Metode Peserta	1) Instruktur 2) Peserta 3) Materi 4) Metode 5) Tujuan

Sumber : Olahan Peneliti, 2023

Dari tabel diatas dijelaskan bahwa indikator pelatihan terdiri dari :

- a. **Instruktur**  
Meningat 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 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.

### 3.3. Lokasi Penelitian dan Jadwal Penelitian<sup>2</sup>

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

**Tabel 3.3** Jadwal Pelaksanaan Penelitian

Kegiatan	Jadwal																							
	April 2023			Mei 2023			Juni 2023			Juli 2023			Agustus 2023			September 2023								
	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Kegiatan Penyusunan Proposal Skripsi	■	■	■																					
Konsultasi kepada Dosen Pembimbing				■	■	■	■																	
Pendaftaran Seminar Proposal Skripsi								■																
Seminar Proposal									■															
Pengumpulan Data										■	■	■												
Penulisan Naskah Skripsi													■	■	■	■								
Konsultasi Kepada Dosen Pembimbing																	■	■	■					
Penulisan dan Penyempurnaan Skripsi																					■	■	■	
Ujian skripsi																							■	

Sumber : Olahan Peneliti, 2023

### 3.4. Sumber Data

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai penelitian terkait. Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data, yaitu sebagai berikut:

#### 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 di teliti. Pemilihan informan didasari pertimbangan bahwa informan dianggap peneliti paling mengetahui mengenai permasalahan yang akan diteliti saat ini. Hal ini dikarenakan bahwa informan tersebut memiliki keterkaitan yang besar terhadap masalah yang akan diteliti. Kriteria dari informan yang dipilih yaitu memiliki kriteria yang berdasarkan ketentuan yang telah peneliti tentukan untuk kemudian dipertimbangkan oleh peneliti, sesuai dengan keterkaitan mereka dengan penelitian ini. Dalam penelitian ini yang menjadi informan penelitian adalah orang-orang pilihan peneliti yang dianggap terbaik dalam memberikan informasi yang dibutuhkan kepada peneliti. Berikut adalah daftar nama informan, yang akan dimintai informasi oleh peneliti.

**Tabel 3.5** Data Informan Penelitian

No	Nama	Jabatan
1	Wijawiyata, S.H.	Ketua PN.Gunungsitoli
2	Gabe Dorris MBS, S.H.,M.H.	WKPN
3	Achmadsyah Ade Mury,S.H.,M.H.	Hakim
4	Fadel Pardamean Batee, S.H.,M.H.	Hakim
5	Daniel Kemit,S.H.	Panitera
6	Erwin Harefa,S.H.	Sekretaris
7	Trisman Zandroto	Panitera Muda Hukum
8	Anuar Gea, S.H.,M.H	Panitera Muda Perdata
9	Berlianna S.Laia, S.H	Kepala Sub Bagian Kepegawaian,dan Ortala
10	Arifmen K.Lase, S.H	Panitera Pengganti
11	Fenus J.A. Mendrofa	Jurusita
12	Devyanti Silitonga, S.E	Analisis SDM Aparatur

Sumber : Olahan Peneliti, 2023

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.

### 3.5. 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. Instrumen selain manusia (seperti; angket, pedoman wawancara, pedoman observasi dan sebagainya) dapat pula digunakan, tetapi fungsinya terbatas sebagai pendukung tugas peneliti sebagai instrumen kunci. Oleh karena itu dalam penelitian kualitatif kehadiran peneliti adalah mutlak, karena peneliti harus berinteraksi dengan lingkungan baik manusia dan non manusia yang ada dalam lokasi penelitian.

### 3.6. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2018:224), teknik pengumpulan data dilakukan pada kondisi yang alamiah, sumber data primer, dan teknik pengumpulan data lebih banyak pada observasi berperan serta, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Dalam penelitian ini peneliti mengumpulkan data dengan menggunakan teknik wawancara, dokumentasi dan observasi.

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 respondenya 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. <sup>18</sup> 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.

### 3.7. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah <sup>3</sup> teknik analisis data model Miles dan Huberman (2014:14) Menurut keduanya, proses analisis data kualitatif dilakukan dengan tiga tahapan, yaitu:

a. **Reduksi Data**

Tahap pertama dalam menganalisis data kualitatif menurut adalah reduksi data atau data reduction. Tahap reduksi data adalah tahap mereduksi atau menyederhanakan data agar bisa sesuai dengan kebutuhan dan tentunya mudah untuk didapatkan informasi. Data yang didapatkan dari hasil wawancara, survei kepuasan pelanggan, pengamatan langsung di lapangan, dan sebagainya tentu memiliki bentuk yang kompleks. Semua data yang sudah didapatkan kemudian dikelompokkan dari data yang sangat penting, kurang penting, dan tidak penting. Data yang masuk ke dalam kelompok data tidak penting kemudian aman untuk dibuang atau tidak digunakan. Sehingga tersisa data yang sifatnya penting dan kurang penting. Peneliti bisa membuang juga data kurang penting, yang kemudian hanya menyisakan data yang sifatnya penting. Data ini kemudian menjadi lebih sederhana, sesuai dengan kebutuhan penelitian, dan dianggap mampu mewakili semua data yang sudah didapatkan. Sehingga lebih mudah untuk diproses ke tahap selanjutnya agar menjadi informasi yang bulat, jelas, dan menjawab suatu permasalahan.

b. **Penyajian Data**

Dalam macam-macam analisis data kualitatif menurut Miles dan Huberman, setelah menyelesaikan tahap reduksi maka masuk ke tahap penyajian data atau data display. Sesuai dengan namanya, pada tahap ini peneliti bisa menyajikan data yang sudah direduksi atau disederhanakan di tahap sebelumnya. Bentuk penyajian data kemudian beragam bias disajikan dalam bentuk grafik, chart, pictogram, dan bentuk lain. Sehingga kumpulan data tersebut bisa lebih mudah disampaikan kepada orang lain. Selain itu juga mengandung informasi yang jelas dan pembaca bisa dengan mudah mendapatkan informasi tersebut. Proses penyajian data diperlukan dalam analisis data kualitatif untuk bisa menyajikan atau menampilkan data dengan rapi, sistematis, tersusun dengan pola hubungan tertentu, terorganisir, dan sebagainya. Sehingga data ini tidak lagi berupa data mentah akan tetapi sudah menyajikan suatu informasi.

c. **Penarikan Kesimpulan**

Tahap selanjutnya dalam analisis data kualitatif menurut Miles dan Huberman adalah penarikan kesimpulan atau conclusion drawing. Sehingga data yang sudah disusun dan dikelompokkan kemudian disajikan dengan suatu teknik atau pola bisa ditarik kesimpulan. Kesimpulan ini menjadi informasi yang bisa disajikan dalam laporan penelitian dan ditempatkan di bagian penutup. Yakni pada bagian kesimpulan, sehingga para pembaca laporan penelitian juga bisa menemukan kesimpulan tersebut. Proses menarik kesimpulan baru bisa dilakukan ketika semua data yang variatif disederhanakan, disusun atau ditampilkan dengan memakai media tertentu, baru kemudian bisa dipahami dengan mudah.

## **BAB 4**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **5.1. Gambaran Umum Pengadilan Negeri Gunungsitoli Kelas IB**

##### **5.1.1. Profil dan sejarah Kantor Pengadilan Negeri Gunungsitoli Kelas IB**

Pengadilan Negeri Gunungsitoli Kelas IB merupakan suatu lembaga dilingkungan peradilan umum dibawah Mahkamah Agung Republik Indonesia yang berfungsi sebagai pelaksana kekuasaan kehakiman untuk memeriksa, mengadili, memutuskan dan menyelesaikan perkara pidana dan perkara perdata di tingkat pertama (Pasal 50 UU No.2 Tahun 1986).

**Gambar 4.1.1.Foto Profil Kantor Pengadilan Negeri Gunungsitoli**



Sumber : Website Pengadilan Negeri Gunungsitoli Kelas IB

## **1** Sejarah Pengadilan Negeri Kota Gunungsitoli.

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" Yaitu menentukan/mengatur , menetapkan dan melaksanakan sanksi Hukum. Ada 5 pokok yang diatur di dalam Fondrako, yaitu:

1. Fonduatau Agama Animisme.
2. Fangasoatau perekonomian.
3. Hao-Hao/Ele-Ele atau Kebudayaan.
4. Forara Hao-Fowanuaatau mengatur masalah Hak dan Kewajiban didalam Banua.
5. Bowoatau Keadilan social.

Untuk memperluas kekuasaan, maka Sanuhe atau Salawa Mbanua membentuk satu perikatan yang disebut "Ori", an dikepalai oleh seorang yang dituakan diantara Sanuhe-Sanuhe tersebut dalam jabatan yang disebut "Tuhenori", sedangkan Ori terdiri dari beberapa Banua. Ori juga mengatur hukum yang berlaku dalam wilayah Ori yang bersumber dari Fondrako dan mempunyai kedaulatan penuh. Didalam lingkungan Banua dengan Ori berada pada tangan Tuhenori dengan dibantu oleh "Sanuhe-Sanuhe Nori". Yang bertindak sebagai pemerintah, pengadilan dan pembuat hukum adalah 'Sanuhe/Siulu Mbanua/Tuhenori' secara bersama-sama,akan tetapi baru mendapat pelaksanaan sesudah melalui musyawarah dan persetujuan warga Banua atau Warga Ori. Tempat untuk memutuskan dan mengumumkan sesuatu keputusan adalah dilakukan didalam "Osali".

### Zaman Penjajahan Inggris (1815-1825)

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 diNias 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. Government 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 benteng (tembok) di Lagundri oleh para prajurit pada tahun 1847.

Tetapi pada tahun 1860 setelah benteng hancur akibat pasang laut, maka penduduk kampung Botohili dan Orahili merampas meriam dan senapan milik Prajurit Belanda. Tetapi tidak dikembalikan bahkan beribu-ribu rakyat yang dipimpin oleh Siulu-Sulu mengusir Belanda serta pemerintahannya. Sehubungan dengan peristiwa tersebut, pada tahun 1863 dikirim 600 orang tentara dibawah kepemimpinan Mayor Fritzen berhasil mendarat di Lagundri dan membakar kampung Orahili dan Botohili serta kampung Lolowua.

Akan tetapi walaupun Belanda menang, tapi Banua-Banua lain yang ada dipedalaman pulau Nias dengan dipimpin oleh Bolohulu Waruwu Nitano, Halawa, Sanigehe Fau, dari Bawomataluo, Siwahu Mola, Baligu Gaiwo Waruwu tetap dipertahankan kekuasaan mereka dan menyusun kekuatan pada suatu benteng di Hilionihadumba untuk melakukan penyerangan terhadap Belanda. Oleh karena itu, Belanda melepaskan sebagian wilayah yang telah dikuasaidan oleh karena itu Belanda hanya menempati pemerintahan di wilayah "Rapat Gebiet" yang daerahnya mulai dari Oloro ke Laraga atau sebagian besar wilayah

Kecamatan Gunungsitoli sekarang, dipimpin oleh pemerintahan Belanda yang berkedudukan di Gunungsitoli yaitu "Civil Gesanghebbber". Dan Salawa-Salawa Dan Siulu-Siulu maupun Tuhenori berkuasa penuh diwilayah hukum Pengadilan Negeri Gunungsitolidan terkecuali wilayah rapat Gabiet.

Pemerintah Belanda pada Waktu itu menyadari bahwa Salawa-Salawa dan Siulu-Siulu tidak dapat dikuasai atau ditundukkan secara kekerasan maka pada tahun 1854 Belanda menyuruh seorang pastor Katolik yang bernama Van Hesserle untuk menyebarkan Agama dan bertempat tinggal di Sogawu-gawu namun misinya tidak berhasil. Mengapa misinya tidak berhasil karena beliau meninggal dunia, berhubung dengan itu maka pada tahun 1865 dari R.M.G ditugaskan seorang pendeta yang bernama Denninger untuk menyebarkan Agama Kristem Protestan yang berkedudukan di Lasara. Pada tahun berikutnya pendeta-pendeta lain ditempatkan di Lolowu'a. Humene, Tugala Oyo, Laraga, Bawalia, serta di Siforoasi dan ternyata menguasai kembali Banua-Banua tersebut dan kalau begitu masih ada juga Salawa-Salawa yang selalu bertahan malah mengadakan perlawanan. Salawa Balohalu Waruwu, Salawa Nitano, salawa Faudu Eho Halawa Salawa Sarobadaho Ndruru gugur dalam pertempuran sedangkan dipihak Belanda gugur 11 orang prajurit yang dipimpin oleh Letnan Hier Rusten Yang makamnya terletak dikampung Lolozasai sampai sekarang. Salawa Balohalu Waruwu ditangkap dan kemudian dipenjarakan di Tarutung sampai meninggalnya pun disana. Pada tahun 1903 kontroleur yang berkedudukan di Lolowandi sabot olek Rychers yang kemudian digantikan oleh kontroleur bernama Koem dan pada tahun 1904/1906 Kontroleur Scorder melaksanakan pembukaan jalan dari Gunungsitoli terus ke Teluk dalam, ke Lolowa'u, ke Sirombu, ke Mandrehe, terus menuju Lahagu. Kemudian pada tahun 1908 pulau Nias dan Pulau-Pulau sekitarnya sebagai Afdeling yang dipimpin oleh Asisten Residen yang berkedudukan di Gunungsitoli. Ada 4 Afdeling yang ada dipulau Nias pada saat itu antara lain :

1. Onderrafdeling wilayah Rampai/Rampai Gebiet berpusat di Gunungsitoli dan dikepalai oleh seorang Kontroleur.
2. Noord Nias, Berkedudukan di Lahewa dan dikepalai oleh seorang Koroleur Maidaman (1908-1915).

3. Onderradeeling West Nias, semula berkedudukan di Lahagu kemudian di Sirombu, dan terakhir di Lolowu'a yang dikepalai oleh seorang Gezegheber atau Kontrolleur yang masing-masing bernama Turstiengen (1908-1911) Lavermen (1911-1913) dan Rossem (1913-1915).
4. Onderafdeling Zauit Nias berkedudukan di Teluk dalam dikepalai oleh Gezeghobber Hayanius (1911-1913) dan selesai 1914-1919.

Dari setiap Onderafdeling dibagi lagi dalam beberapa Distrik yang dikepalai oleh seorang Asisten Demang. Dan Distrik ini dikepalai oleh seorang Tuhenori sedangkan tiap-tiap Ori terdiri dari beberapa Banua yang dikepalai oleh seorang Salawa atau Siulu. Pada tahun 1919 status pulau Nias sebagai wilayah pengadilan Negeri Gunungsitoli, sedangkan Afdeling Van Nias masuk Residen Tapanuli dan asisten residen P.Karthus tetap berkedudukan di Gunungsitoli dan pada waktu itu Afdeling Van Nias hanya dibagi 2 Onderafdeling.

#### Zaman Jepang

Pulau Nias dan sekitarnya pada waktu pendudukan Jepang. Status pemerintahan tetap seperti masa pendudukan Belanda, hanya saja namanya yang diubah yaitu Afdeling Van Nias diganti dengan Nias Su TjuTjoyang dipakai oleh seorang Bungutiyio (gun saibu) dan Afdeling/Anderaf Deling berubah nama menjadi "Gun" dan dikepalai oleh Guniyo, Distrik disebut "Son" dan dikepalai oleh Santiyo Ori disebut Ku dan Tuhenori disebut "Kuntiyio" sedangkan Banua disebut "Kum" sedangkan Salawa/siulu disebut "Kumitjio". Sedangkan Landrad di Gunungsitoli berubah menjadi "Tihohoooin" dan sebagai pengadilan sehari-hari bagi semua penduduk terkecuali Jepang, Hakim disebut "Stikhohon" sedangkan kejaksaan disebut "Ken Satu" dan kepala kejaksaan disebut "Ken Satu Kang" sedangkan Jaksa disebut "Kensatupong".

#### Zaman Merdeka

Sejak akhir tahun 1945, sampai dengan agresi pertama tahun 1948, Kabupaten Nias menjadi Luhak dan kepala daerah disebut Kepala Luhak yang dijabat oleh D.Z Marundruri sebagai kepala luhak pertama. Dan Tihho Hoooin

berubah menjadi Pengadilan Negeri dan ketuanya juga dijabat oleh D.Z Marundruri sebagai tugas rangkap dan tugas mana diberikan atas tunjukkan PPPKI. Selanjutnya pada tahun 1949 terjadi lagi perubahan sebutan Luhak menjadi Bupati dan KNI (Komite Nasional Indonesia) P.R Telaumbanua menjadi Bupati, D.Z Marundruri menjadi Kepala Kejaksaan, Asanudin Waruwu menjadi komandan Bataliyon dan Talizaro Hulu menjadi Komisaris Polisi.

Berdasarkan Peraturan Perdana Menteri R.I dan ketetapan Gubernur Sumatera Utara No.5/G.S.O.O.E-1949, maka diwilayah Kabupaten Nias berdiri Pengadilan Negeri yang pada saat itu ditunjuk Tohumbowo Zebua sebagai kepala dan Barhannudin sebagai panitera dan kemudian Ketua Pengadilan Negeri digantikan oleh Helumbowo Hulu, Nurat Ginting, Benito Harahap,S.H., Harold Pohan,S.H., Dayusmi Adnan,S.H., Haogoaro Harefa,S.H., Tahan Gultom,S.H., D.L.Samosir,S.H., Sibero Tarigan,S.H., Hendra H Situmorang,S.H., Pastra Joseph Zirluo, S.H.,M.Hum., Togar Simamora, S.H., M.H., Edison, S.H, Lucas Sahabat Duha, S.H., M.H., Khamozaro Waruwu,S.H.,M.H., Nelson Angkat,S.H.,M.H., Mery Donna Tiur Pasaribu,S.H.,M.H., Agus Komarudin, S.H., dan sekarang yang dipimpin oleh Ketua Pengadilan Negeri Gunungsitoli Bapak Wijawiyata,S.H.

Sedangkan Panitera sampai tahun 2015 <sup>1</sup> disebut sebagai Panitera/Sekretaris digantikan oleh Sabirin Lubis, Torododo Zebua, Mulden Damanik,SMHK, Himbalo Sri Hutasuhut,S.H., Aluiziduhu Harefa,S.H., Donisi Hulu, Hasan Basri Zega, Salomo Simanjongang,S.H., Jasmin Ginting,S.H., Herman Sebayang, S.H., M.H., Rahmad Parulian, S.H.,M.Hum., Temaziduhu Harefa, S.H., Armada Sembiring, S.H., sekarang Tahun 2023 Jabatan Panitera dan Sekretaris dibagi menjadi 2 jabatan, Panitera oleh Daniel Kemit, S.H., dan Sekretaris oleh Erwin Harefa, S.H.



#### 4.1.4. Tugas Pokok dan Fungsi Pengadilan Negeri Gunungsitoli Kelas IB

##### 1) Ketua Pengadilan

- a) Menyelenggarakan administrasi keuangan perkara dan mengawasi keuangan rutin/pembangunan ;
- b) Melakukan pengawasan secara rutin terhadap pelaksanaan tugas dan memberi petunjuk serta bimbingan yang diperlukan baik bagi para Hakim maupun seluruh pegawai ;
- c) Sebagai kawal depan Mahkamah Agung, yaitu dalam melakukan pengawasan atas :
  - (a) Penyelenggaraan peradilan dan pelaksanaan tugas, para Hakim dan pejabat Kepaniteraan, Sekretaris, dan Jusurita di daerah hukumnya;
  - (b) Masalah-masalah yang timbul dari luar pengadilan;
  - (c) asalah tingkah laku/ perbuatan hakim, pejabat Kepaniteraan Sekretaris, dan Jusurita di daerah hukumnya;
  - (d) Masalah eksekusi yang berada di wilayah hukumnya untuk diselesaikan dan dilaporkan kepada Mahkamah Agung ;
- d) Menetapkan panjar biaya perkara (dalam hal penggugat atau tergugat tidak mampu, Ketua dapat mengizinkan untuk beracara secara prodeo atau tanpa membayar biaya perkara)

##### 2) Wakil Ketua Pengadilan

- a) Membantu Ketua dalam membuat program kerja jangka pendek dan jangka panjang, pelaksanaannya serta pengorganisasiannya ;
- b) Mewakili Ketua bila berhalangan;
- c) Melaksanakan delegasi wewenang dari Ketua;
- d) Melakukan pengawasan intern untuk mengamati apakah pelaksanaan tugas telah dikerjakan sesuai dengan rencana kerja dan ketentuan yang berlaku serta melaporkan hasil pengawasan tersebut kepada ketua;

- 3) **Hakim**
  - a) Hakim Pengadilan adalah pejabat yang melaksanakan tugas Kekuasaan Kehakiman. Tugas utama hakim adalah menerima, memeriksa dan mengadili serta menyelesaikan semua perkara yang diajukan kepadanya ;
  - b) Dalam perkara perdata, hakim harus membantu para pencari keadilan dan berusaha keras untuk mengatasi hambatan-hambatan dan rintangan agar terciptanya peradilan yang sederhana, cepat dan biaya ringan;
- 4) **Panitera**
  - a) Kedudukan Panitera merupakan unsur pembantu pimpinan;
  - b) Panitera dengan dibantu oleh Wakil Panitera dan Panitera Muda harus menyelenggarakan administrasi secara cermat mengenai jalannya perkara perdata dan pidana maupun situasi keuangan ;
  - c) Bertanggungjawab atas pengurusan berkas perkara, putusan, dokumen, akta, buku daftar, biaya perkara, uang titipan pihak ketiga, surat-surat bukti dan surat-surat lainnya yang disimpan di Kepaniteraan;
  - d) Membuat salinan putusan;
  - e) Menerima dan mengirimkan berkas perkara;
  - f) Melaksanakan eksekusi putusan perkara perdata yang diperintahkan oleh Ketua Pengadilan dalam jangka waktu yang ditentukan ;
- 5) **Panitera Muda**
  - a) Membantu pimpinan Pengadilan dalam membuat program kerja jangka pendek dan jangka panjang, pelaksanaannya serta pengorganisasiannya;
  - b) Membantu Panitera dalam menyelenggarakan administrasi perkara dan pengolahan/penyusunan laporan sesuai dengan bidangnya masing-masing ;

- 6) **Panitera Pengganti**  
Membantu Hakim dalam persidangan perkara perdata dan pidana serta melaporkan kegiatan persidangan tersebut kepada Panitera Muda yang bersangkutan.
- 7) **Sekretaris**  
Sekretaris Pengadilan bertugas menyelenggarakan administrasi Umum Pengadilan.
- 8) **10 Kepala Sub - Bagian Umum dan Keuangan**
  - a) Memberikan pelayanan guna terciptanya proses peradilan ;
  - b) Menangani surat keluar dan surat masuk yang bukan bersifat perkara ;
  - c) Menangani masalah keuangan, baik keuangan penerimaan Negara bukan pajak, pengeluaran, anggaran, dan hal-hal lain yang menyangkut pengeluaran pengadilan diluar perkara pengadilan ;
- 9) **Kepala sub - Bagian Kepegawaian, Organisasi dan Tata Laksana**  
Kedudukan Kepala Bagian Kepegawaian, Organisasi dan Tata Laksana adalah unsur pembantu Sekretaris yang :
  - a) Menangani keluar masuknya pegawai ;
  - b) Menangani pensiun pegawai ;
  - c) Menangani kenaikan pangkat pegawai ;
  - d) Menangani gaji pegawai ;
  - e) Menangani mutasi pegawai ;
  - f) Menangani tanda kehormatan ;
  - g) Menangani usulan/ promosi jabatan, dll ;
- 10) **Kepala Sub - Bagian Perencanaan, Teknologi Informasi dan Pelaporan**  
Kedudukan Kepala Sub Bagian Perencanaan, Teknologi dan Pelaporan adalah unsur pembantu Sekretaris yang :
  - a) Menyusun rencana kerja anggaran ;

- b) Mengelola dan mengawasi Sistem Informasi Penelusuran Perkara (SIPP) ;
  - c) Mengelola Pengembangan Website Pengadilan ;
  - d) Mengelola dan mengawasi Sistem Informasi Direktori Putusan ;
  - e) Menyusun laporan kerja ;
- 11) **Jurusita**
- a) Bertugas untuk melaksanakan semua perintah yang diberikan oleh Hakim Ketua Majelis ;
  - b) Jurusita bertugas menyampaikan pengumuman-pengumuman, teguran-teguran, protes-protes dan pemberitahuan putusan pengadilan;
  - c) Jurusita melakukan penyitaan atas perintah Ketua Pengadilan Negeri ;
  - d) Jurusita membuat berita acara penyitaan, yang salinannya kemudian diberikan kepada pihak-pihak terkait ;

Berdasarkan penelitian yang dilaksanakan di kantor Pengadilan Negeri Gunungsitoli dengan menggunakan metode observasi, wawancara secara mendalam pimpinan Pengadilan Negeri Gunungsitoli serta dokumentasi terkait dengan pelaksanaan pelatihan dalam hal pengembangan kompetensi pegawai. Semua data yang di dapat peneliti berbentuk deskriptif yaitu penjelasan-penjelasan, regulasi serta keterangan terkait dengan permasalahan peneliti yang telah diteliti.

#### **4.2. Temuan penelitian dan hasil penelitian**

Penelitian ini merupakan mendeskripsikan pelaksanaan pelatihan dalam pengembangan kompetensi di Pengadilan Negeri Gunungsitoli, sebelum melakukan penelitian, peneliti melakukan observasi ke kantor untuk mendapatkan izin untuk melakukan penelitian tersebut. Selanjutnya penelitian melakukan

wawancara Ketua Pengadilan, Wakil Ketua Pengadilan, Hakim, Panitera, Sekretaris, Panitera Muda, dan Kasubbag Kepegawaian untuk mencari data terkait pelaksanaan pelatihan dalam pengembangan kompetensi ASN di kantor Pengadilan Negeri Gunungsitoli Kelas IB.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di Pengadilan Negeri Gunungsitoli dengan menggunakan metode wawancara, observasi secara mendalam terhadap Pimpinan di Pengadilan Negeri Gunungsitoli serta dokumentasi terkait dengan pelaksanaan Pelatihan dalam Pengembangan Kompetensi ASN di Pengadilan Negeri Gunungsitoli. Semua data yang didapat oleh peneliti berbentuk deskriptif yaitu penjelasan-penjelasan dan keterangan mengenai permasalahan penelitian yang telah diteliti.

#### **4.2.1 Pelaksanaan pelatihan <sup>3</sup> 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 didukung 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 diikuti 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

#### 4.2.1.1 Instruktur

Instruktur merupakan salah satu komponen sumber daya manusia yang harus diberi pengetahuan dan keterampilan terus menerus dalam usaha meningkatkan sumber daya. Sehingga di dalam proses belajar mengajar instruktur diharuskan memiliki strategi agar peserta didik dapat belajar secara efektif dan efisien sehingga dapat tepat sasaran pada tujuan yang diharapkan. Bagi instruktur pelatihan sendiri keberhasilan tersebut akan meningkatkan rasa percaya diri dan semangat mengajar yang tinggi. Hal ini merupakan keterampilan dasar mengajar yang perlu dibina dan dikembangkan sehingga ia menjadi instruktur yang benar-benar kreatif dan berprofesi dalam bidang yang digelutinya. Profesionalisme pada dasarnya berasal dari kata profesi yang berarti suatu pekerjaan yang memiliki tanda dengan terkait ketrampilan yang dilihat/ intelektual. Instruktur atau Pelatih/ pemberi pelatihan kepada peserta harus memenuhi persyaratan kualifikasi seperti: memiliki keterampilan terkait materi pelatihan, mampu menghasilkan inspirasi dan motivasi pada peserta dan menggunakan metode partisipatif (Wahyuningsih 2019 : 16) Instruktur bertanggung jawab menyiapkan materi latihan, menyiapkan fasilitas dan mengevaluasi peserta pelatihan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan dengan bapak Wijawiyata, S.H., selaku Ketua Pengadilan Negeri Gunungsitoli pada (5 Juli 2023) mengungkapkan:

”Ada banyak Pelatihan dalam hal untuk pengembangan kompetensi pegawai yang dilakukan oleh Mahkamah Agung dan lembaga peradilan umum yang berada dibawahnya termasuk Pengadilan Negeri Gunungsitoli yang terus dikembangkan sehingga para aparat pengadilan di 4 lingkungan

peradilan itu betul-betul menjadi Hakim dan aparatur peradilan yang profesional.”

Lebih lanjut di sampaikan oleh bapak Wijawiyata, S.H., menjelaskan bahwa :

”Dalam hal penyampaian materi pelatihan yang di selenggarakan Penyelenggaraan Diklat baik dari Badan Penelitian Pengembangan Pendidikan dan Pelatihan Mahkamah Agung RI, Pengadilan Tinggi Medan disampaikan oleh Widyaiswara selaku fasilitator materi pendidikan dan pelatihan yang telah di susun sesuai dengan nomenklatur jabatan.”

Hasil wawancara dengan Ibu Gabe Dorris Mora Boru Saragih, S.H.,M.H.,Wakil Ketua Pengadilan Negeri Gunungsitoli (wawancara, 6 Juli 2023).

” seorang widyaiswara harus benar-benar menguasai materi pelatihan karena penguasaan materi dan metode pelatihan yang disampaikan oleh widyaiswara akan menjamin keefektifan materi pembelajaran dengan baik sehingga pemateri dan peserta dapat mengejar tujuan pelatihan dengan efektif.”

Hasil wawancara dengan Achmadsyah Ade Mury, S.H.,M.H., Hakim Pratama Utama (wawancara, 6 Juli 2023)

”Setiap pelatihan yang dilaksanakan oleh Badan Litbang Diklat Kumdil MA-RI dan Pengadilan Tinggi Medan, oleh seorang widyaiswara harus mempersiapkan modul atau bahan ajar sesuai dengan tujuan dan jenis pelatihan yang dilaksanakan tersebut “

Hasil wawancara dengan bapak Erwin Harefa,S.H.,Sekretaris Pengadilan Negeri Gunungsitoli (wawancara, 6 Juli 2023)

“ Oleh setiap pemateri dalam pelatihan melakukan evaluasi setiap modul atau bahan ajar selesai,dan peserta diharuskan untuk membuat proyek perubahan sesuai dengan materi pokok pembahasan yang diajarkan oleh widyaiswara”

Hasil wawancara dengan Berlianna S.Laia, S.H. (wawancara, 6 Juli 2023)

“Untuk setiap pelatihan dalam pengembangan kompetensi hakim dan pegawai, diharuskan untuk tetap mempedomani materi atau bahan modul yang di sampaikan oleh widyaiswara, sehingga pengetahuan yang di dapat selama pelatihan dapat dipergunakan untuk melaksanakan tugas peradilan dengan baik. Materi pembelajaran dari penyaji lebih mudah di mengerti karena penyaji meyampaikan lebih mendetail pokok-pokok pembahasan yang menjadi inti bahan pelatihan.”

Berdasarkan wawancara diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa instruktur dalam suatu pelatihan bisa di lakukan oleh widyaiswara untuk

pengembangan kompetensi aparatur peradilan yang profesional. Seorang widyaiswara harus menguasai materi pelatihan dan mempersiapkan modul atau bahan ajar serta melakukan evaluasi kepada setiap peserta pelatihan, sehingga hal-hal yang disampaikan menjamin keefektifan materi pelatihan dan peserta mampu mengejar tujuan pelatihan serta mampu membuat proyek perubahan sesuai dengan materi pembelajaran yang disampaikan oleh widyaiswara.

Selanjutnya peneliti melakukan observasi di Pengadilan Negeri Gunungsitoli dalam melihat keadaan terkait indikator instruktur pada pelaksanaan pelatihan dalam pengembangan kompetensi, dimana hasil observasi adalah di Pengadilan Negeri Gunungsitoli tidak memiliki pegawai yang menduduki jabatan sebagai widyaiswara. Sehingga dalam implementasinya para hakim dan aparatur peradilan di Pengadilan Negeri Gunungsitoli hanya bisa sebagai peserta dan bukan sebagai instruktur, hal ini dikarenakan jabatan atau golongan hakim dan pegawai di Pengadilan Negeri Gunungsitoli tidak memenuhi syarat untuk menjadi widyaiswara.

Berdasarkan hasil kesimpulan wawancara dan observasi di atas maka ditarik kesimpulan bahwa indikator instruktur pada pelaksanaan pelatihan dalam pengembangan kompetensi yaitu dilakukan oleh seorang widyaiswara yang menguasai materi dan metode pelatihan dengan mempersiapkan modul dan bahan ajar sesuai dengan tujuan dan jenis pelatihan yang dilaksanakan, serta mampu melakukan evaluasi setiap modul atau bahan ajar yang mana hal ini akan terlihat dari hasil pembelajaran kepada peserta pelatihan yang profesional, mampu mengejar tujuan pelatihan dengan efektif serta mampu membuat terobosan baru atau proyek perubahan yang bermanfaat di lingkungan kerja khususnya di Pengadilan Negeri Gunungsitoli. Dalam upaya pengembangan kompetensi pegawai di Mahkamah Agung dan lembaga peradilan di bawahnya, termasuk Pengadilan Negeri Gunungsitoli, telah dilakukan berbagai pelatihan yang terus dikembangkan. Pelatihan ini diselenggarakan dengan baik oleh widyaiswara yang menguasai materi dan metode pelatihan yang sesuai dengan nomenklatur jabatan. Setiap pelatihan memerlukan persiapan modul atau bahan ajar yang sesuai dengan tujuan dan jenis pelatihan yang dilaksanakan. Pentingnya mempedomani materi yang disampaikan oleh widyaiswara dalam pengembangan kompetensi hakim dan

pegawai akan memastikan bahwa pengetahuan yang diperoleh selama pelatihan dapat efektif digunakan dalam menjalankan tugas peradilan. Dengan demikian, upaya ini bertujuan untuk menciptakan hakim dan aparatur peradilan yang profesional dan kompeten.

#### **4.2.1.2 Peserta**

Dalam pelaksanaan pelatihan bagi Aparatur Sipil Negara di lingkungan Mahkamah Agung dan Badan Peradilan yang ada dibawahnya termasuk Pengadilan Negeri Gunungsitoli, sangat diwajibkan di ikuti oleh seluruh hakim dan pegawai pada lembaga Peradilan tersebut. Pemanggilan peserta pelatihan didasarkan pada nomenklatur atau kelas jabatan dan kualifikasi masing-masing jabatan baik unsur pimpinan, para hakim, pejabat teknis, pejabat struktural maupun seluruh pegawai yang ada di satuan kerja peradilan. Dalam hal peserta yang mengikuti pelatihan untuk pengembangan kompetensi pegawai dilaksanakan sesuai dengan pemanggilan dari Direktorat Jenderal Badan peradilan umum melalui Badan Penelitian Pengembangan Pendidikan dan Pelatihan Hukum dan Peradilan Mahkamah Agung RI.

Hasil wawancara dengan Bapak Wijawiyata, S.H., lebih lanjut menerangkan bahwa (wawancara, 5 Juli 2023)

” Bahwa sistem pemanggilan peserta pelatihan di bagi aparatur peradilan di Pengadilan Negeri Gunungsitoli didasarkan pada surat pemanggilan dari unit kerja yang mengadakan pelatihan baik dari Badan Litbang Diklat Kumdil MA-RI, dari Pengadilan Tinggi Medan, maupun dari instansi terkait yang berhubungan dengan penanganan administrasi perkara maupun penanganan yang berhubungan dengan administrasi kesekretariatan.”

Hasil wawancara dengan Gabe Dorris Mora Boru Saragih, S.H., M.H., Wakil Ketua Pengadilan Negeri Gunungsitoli (wawancara 6 Juli 2023)

”Setiap hakim dan pegawai yang mengikuti pelatihan dituntut untuk dapat mengembangkan kompetensi dan pengetahuan dalam bidangnya masing-masing dan juga diharuskan untuk memunculkan inovasi-inovasi baru berupa pembuatan aplikasi yang menunjang kinerja pengadilan, pemanggilan setiap peserta pelatihan di sesuaikan pada jenis pelatihan dan kelas jabatan dari aparatur peradilan, baik dari unsur pimpinan maupun dari pegawai”.

Hasil wawancara dengan Bapak Achmadsyah Ade Mury, S.H.,M.H, Hakim Pratama Utara (wawancara, 6 Juli 2023)

”Pelatihan juga wajib di ikuti oleh hakim dan pegawai sebagaimana di amanatkan oleh Mahkamah Agung RI bahwa pelatihan untuk pengembangan kompetensi aparatur peradilan harus di ikuti oleh pegawai dalam 1(satu) tahun selama 120 jam”.

Hasil wawancara dengan Bapak Erwin Harefa,S.H.,Sekretaris Pengadilan Negeri Gunungsitoli (wawancara 6 Juli 2023)

”Setiap hakim dan pegawai yang mengikuti pelatihan dituntut untuk dapat mengembangkan kompetensi dan pengetahuan dalam bidangnya masing-masing dan juga diharuskan untuk memunculkan inovasi-inovasi baru berupa pembuatan aplikasi yang menunjang kinerja pengadilan”.

Hasil wawancara dengan Ibu Berlianna S.Laia,S.H.,Kepala Sub Bagian Kepegawaian, Organisasi dan Tata Laksana Pengadilan Negeri Gunungsitoli (wawancara, 6 Juli 2023)

”Bahwa setiap hakim dan pegawai wajib mengikuti pelatihan, pelatihan dalam meningkatkan pengembangan kompetensi seluruh aparatur peradilan merupakan rencana kerja prioritas Mahkamah Agung RI Tahun Anggaran 2022 dan telah teralokasi. Pelatihan itu sifatnya dinamis, harus di update dan disesuaikan dengan kondisi saat ini”.

Lebih lanjut di jelaskan oleh Bapak Wijawiyata, S.H (wawancara, 5 Juli 2023)

” Bahwa setiap hakim dan pegawai harus dan wajib mengikuti pelatihan untuk pengembangan kompetensi seluruh aparatur peradilan. Apabila ada hakim dan pegawai yang tidak mengikuti pelatihan tersebut akan di kenakan sanksi sesuai dengan Memorandum Ketua Kamar Pembinaan Mahkamah Agung RI NO. 57/Tuaka Bin/M/V/2021 tanggal 25 Mei 2021 tentang Revitalisasi Penyelenggaraan Diklat pada Badan Litbang Diklat Kumdil Mahkamah Agung RI, butir E mengenai Pengenaan tindakan atas ketidakpatuhan dijelaskan bahwa jika terdapat hakim dan aparatur peradilan yang masih menolak mengikuti diklat tanpa alasan yang dapat dipertanggungjawabkan, maka perbuatan Hakim dan Aparatur Peradilan yang demikian merupakan pelanggaran terhadap Kode Etik dan pedoman Perilaku Hakim ( Keputusan Bersama Ketua Mahkamah Agung RI dan Ketua Komisi Yudisial RI Nomor 047/KMA/SKB/IV/2009 dan 02/SKB/P.K.Y/IV/2009) butir ke 10 berperilaku Profesional yang mewajibkan Hakim dan Aparatur Peradilan untuk senantiasa menjaga dan mempertahankan mutu pekerjaan, serta berusaha untuk meningkatkan pengetahuan dan kinerja”.

Dari hasil pemaparan diatas mengenai pentingnya kehadiran peserta dalam mengikuti pelatihan bertujuan untuk mendapatkan nilai tambah berupa peningkatan pengetahuan dan ketrampilan atau kompetensi dari pegawai itu sendiri. Keberhasilan suatu program pelatihan ditentukan oleh lima komponen diantaranya peserta menurut As'ad dalam Ansory dan Indrasari (2018:191): Peserta (Trainee): peserta merupakan komponen yang cukup penting, sebab keberhasilan suatu program pelatihan tergantung juga pada pesertanya.

Berdasarkan wawancara diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa sistem pemanggilan peserta pelatihan di Pengadilan Negeri Gunungsitoli didasarkan pada surat pemanggilan dari Badan Litbang Diklat Kumdil MA-RI, dari Pengadilan Tinggi Medan, maupun instansi terkait yang berhubungan dengan penanganan administrasi perkara maupun penanganan tentang administrasi kesekretariatan. Peserta pelatihan ini bisa diikuti oleh hakim dan pegawai di Pengadilan Negeri Gunungsitoli. Selanjutnya peserta pelatihan harus dapat mengembangkan kompetensi dan pengetahuan dalam bidangnya masing-masing serta memunculkan inovasi-inovasi baru berupa pembuatan aplikasi yang menunjang kinerja pengadilan. Apabila ada hakim dan pegawai yang tidak mengikuti pelatihan akan dikenakan sanksi sesuai Memorandum Ketua Kamar Pembinaan Mahkamah Agung RI No. 57/Tuaka Bin/M/V/2021, dan hal ini apabila terbukti tanpa alasan yang dapat dipertanggungjawabkan maka perbuatan hakim dan pegawai tersebut bisa dianggap pelanggaran terhadap kode etik dan Pedoman perilaku Hakim (Keputusan Bersama Mahkamah Agung RI dan Ketua Komisi Yudisial RI No. 047/KMA/SKB/IV/2009 dan 02/SKB/P.K.Y/IV/2009).

Selanjutnya peneliti melakukan observasi di PN Gst dalam melihat keadaan terkait indikator peserta pelatihan pada pelaksanaan pelatihan dalam pengembangan kompetensi sudah sesuai dengan kesimpulan wawancara di atas dimana peserta pelatihan selalu berdasarkan surat pemanggilan dari Badan Litbang Diklat Kumdil MA-RI, dari Pengadilan Tinggi Medan, maupun instansi terkait. Selanjutnya peserta pelatihan wajib diikuti oleh hakim dan pegawai, namun pada hasil observasi ditemukan bahwa ada salah seorang hakim dan pegawai yang tidak mengikuti pelaksanaan pelatihan yang dilaksanakan oleh Badan Litbang Diklat Kumdil MA-RI dimana kepada hakim dan pegawai tersebut

dikenakan sanksi berupa teguran lisan dari Direktur Jenderal Badan Peradilan Umum.

Berdasarkan hasil kesimpulan wawancara dan observasi diatas maka di ditarik kesimpulan indikator peserta pelatihan pada pelaksanaan pelatihan dalam pengembangan kompetensi yaitu bahwa peserta pelatihan selalu berdasarkan surat pemanggilan dari Badan Litbang Diklat Kumdil MA-RI, dari Pengadilan Tinggi Medan, maupun instansi terkait, dimana peserta pelatihan ini wajib diikuti oleh hakim dan pegawai. Apabila ada hakim dan pegawai yang tidak mengikuti pelatihan akan dikenakan sanksi sesuai Memorandum Ketua Kamar Pembinaan Mahkamah Agung RI No. 57/Tuaka Bin/M/V/2021, dan hal ini apabila terbukti tanpa alasan yang dapat dipertanggungjawabkan maka perbuatan hakim dan pegawai tersebut bisa dianggap pelanggaran terhadap kode etik dan Pedoman perilaku Hakim (Keputusan Bersama Mahkamah Agung RI dan Ketua Komisi Yudisial RI No. 047/KMA/SKB/IV/2009 dan 02/SKB/P.K.Y/IV/2009).

#### **4.2.1.3 Materi**

Materi pelatihan yang di siapkan oleh pemateri/widyaiswara di dasarkan pada jenis pelatihan yang di selenggarakan untuk itu, baik pelatihan yang diselenggarakan oleh Badan Penelitian dan Pengembangan Pendidikan dan Pelatihan Hukum dan Peradilan Mahkamah Agung RI maupun pihak atau intansi lain yang menyelenggarakan kegiatan tersebut. Materi pembelajaran dalam pelatihan adalah seperangkat bahan bermuatan materi atau isi pembelajaran yang didesain untuk mencapai tujuan pembelajaran. Sedangkan menurut pendapat ahli lainnya materi atau bahan ajar adalah informasi, alat, dan teks yang diperlukan guru atau instruktur untuk perencanaan dan penelaahan implementasi pembelajaran. Pandangan-pandangan tersebut juga dilengkapi oleh Pannen dalam (Prastowo, 2018: 17) yang mengungkapkan bahwa materi adalah bahan ajar atau materi pelajaran yang disusun secara sistematis, yang digunakan guru/instruktur dalam proses pembelajaran atau pendidikan dan pelatihan.

Pelatihan dilaksanakan dan/atau dikoordinir oleh Badan Penelitian dan Pengembangan Pendidikan dan Pelatihan Hukum dan Peradilan Mahkamah Agung RI. Satuan kerja maupun pengadilan tingkat banding dari setiap

lingkungan badan peradilan termasuk di pengadilan Negeri Gunungsitoli dapat melaksanakan pelatihan secara mandiri setelah berkoordinasi dengan Badan Penelitian dan Pengembangan Pendidikan dan Pelatihan Hukum dan Peradilan Mahkamah Agung RI meninjau dan memperbarui materi pelatihan dan instrumen pelatihan.

Oleh Bapak Wijawiyata, S.H.selaku Ketua Pengadilan Negeri Gunungsitoli pada tanggal ( 5 Juli 2023) menyatakan:

”Peningkatan pelatihan dan pengembangan kompetensi bagi hakim dan pegawai dilakukan dilakukan secara berkala. Hal ini ditujukan agar pengetahuan dapat terus di-upgrade dengan pembaharuan pengetahuan yang terus berkembang dan materi yang di sampaikan di sesuaikan dengan jenis pelatihan atau kualifikasi jabatan dari peserta pelatihan. Materi yang disampaikan oleh seorang widayiswara juga harus tersampaikan dengan baik kepada seluruh peserta, serta pemilihan materi pelatihan yang relevan.

Oleh Gabe Dorris M.B.S, S.H.,M.H., Wakil Ketua Pengadilan Negeri Gunungsitoli pada (wawancara,6 Juli 2023 )

”Bahwa pelatihan dalam pengembangan kompetensi didasarkan pada kebutuhan yang ada dan di ikuti oleh hakim dan pegawai.pelatihan yang pernah di ikuti oleh aparaturnya Pengadilan Negeri Gunungsitoli ada berupa : Diklat kepemimpinan, Diklat teknis, Diklat Fungsional, Pelatihan dan bimbingan Penanganan Tindak Pidana dan perkara Keperdataan, Pelatihan dan Bimtek antar Penegak Hukum dan masih banyak jenis-jenis pelatihan yang di ikuti oleh hakim dan pegawai. Pelaksanaan pelatihan di dasarkan pada pemanggilan dari badan Litbang Diklat Hukum dan peradilan Mahkamah Agung RI dan pihak lain yang bekerjasama dengan Direktorat Jenderal Badan peradilan Umum”.

Hasil wawancara dengan Bapak Achmadsyah Ade Mury, S.H.,M.H mengungkapkan bahwa (wawancara, 6 Juli 2023) :

”Pengembangan kompetensi ASN selain melalui program pendidikan dan pelatihan (diklat), juga dapat dilaksanakan melalui sosialisasi, Forum Group Discusion (FGD) dan seminar”.

Hasil wawancara dengan Erwin Harefa, S.H., Sekretaris Pengadilan Negeri Gunungsitoli (wawancara, 6 Juli 2023)

”Selain pelatihan dan pengembangan kompetensi ASN yg di adakan oleh Mahkamah Agung RI dapat dilaksanakan melalui praktek kerja di instansi

lain yang pelaksanaannya dikoordinasikan oleh Lembaga Administrasi Negara (LAN) dan Badan Kepegawaian Negara/BKN (UU.No.5/2014)”

Hasil wawancara lebih lanjut dari Ibu Berlianna S.Laia S.H. Kepala Sub Bagian Kepegawaian, Organisasi dan Tata Laksana menjelaskan bahwa (wawancara, 6 Juli 2023) :

”berdasarkan materi pelatihan yang di dapatkan oleh peserta baik hakim hakim maupaun pegawai yang telah membuat terobosan baru dengan membuat proyek perubahan berupa aplikasi yang terdiri dari : Aplikasi *e-Suket*, Aplikasi *e-Simponi*, Aplikasi *e-Siago*. Dan ini telah dipublikasikan oleh Mahkamah Agung RI untuk dapat digunakan secara resmi di Pengadilan Negeri Gunungsitoli”.

Berdasarkan wawancara diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa Pelatihan dan pengembangan kompetensi bagi hakim dan pegawai di Pengadilan Negeri Gunungsitoli dilakukan secara berkala untuk memastikan pengetahuan mereka selalu terkini sesuai dengan perkembangan hukum. Materi pelatihan disesuaikan dengan jabatan dan kebutuhan peserta, dengan fokus pada diklat kepemimpinan, teknis, fungsional, serta penanganan tindak pidana dan perkara keperdataan. Pelaksanaan pelatihan melibatkan berbagai pihak, termasuk Badan Litbang Diklat Hukum dan peradilan Mahkamah Agung RI. Pengembangan kompetensi ASN juga melibatkan sosialisasi, Forum Group Discussion (FGD), seminar, dan praktek kerja di instansi lain yang diawasi oleh Lembaga Administrasi Negara (LAN) dan Badan Kepegawaian Negara/BKN. Hasil dari pelatihan ini menciptakan inovasi berupa aplikasi seperti *e-Suket*, *e-Simponi*, dan *e-Siago*, yang telah diresmikan untuk digunakan di Pengadilan Negeri Gunungsitoli. Ini adalah langkah positif dalam memastikan bahwa personel di pengadilan terus berkompeten dan mendukung penyelenggaraan hukum yang efisien.

Selanjutnya peneliti melakukan observasi di PN Gst dalam melihat keadaan terkait indikator materi pelatihan pada pelaksanaan pelatihan dalam pengembangan kompetensi sebagai berikut : Pelatihan di Pengadilan Negeri Gunungsitoli merupakan bagian penting dalam pengembangan kualitas sumber daya manusia yang bekerja di lembaga peradilan. Materi pelatihan yang diselenggarakan di Pengadilan Negeri biasanya mencakup berbagai aspek hukum,

prosedur peradilan, manajemen kasus, dan keterampilan interpersonal. Materi pelatihan di Pengadilan Negeri Gunungsitoli akan disesuaikan dengan kebutuhan dan tujuan dari lembaga peradilan tersebut. Penting untuk menciptakan program pelatihan yang berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi dan pengetahuan anggota pengadilan agar dapat menjalankan tugas mereka dengan lebih efisien dan adil. Selain itu, pelatihan ini juga membantu memastikan bahwa pengadilan tetap berada di garis terdepan dalam memahami perkembangan hukum dan teknologi yang terus berubah.

Berdasarkan hasil kesimpulan wawancara dan observasi diatas maka di ditarik kesimpulan indikator materi pelatihan pada pelaksanaan pelatihan dalam pengembangan kompetensi yaitu : aparatur di Pengadilan Negeri Gunungsitoli menjalankan pelatihan dan pengembangan kompetensi bagi hakim dan pegawai secara berkala. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa pengetahuan mereka selalu terkini sesuai dengan perkembangan hukum. Materi pelatihan disesuaikan dengan jabatan dan kebutuhan peserta, mencakup diklat kepemimpinan, teknis, fungsional, serta penanganan tindak pidana dan perkara keperdataan. Pelaksanaan pelatihan melibatkan berbagai pihak, termasuk Badan Litbang Diklat Hukum dan peradilan Mahkamah Agung RI. Materi pelatihan mencakup aspek-aspek penting seperti hukum, prosedur peradilan, manajemen kasus, dan keterampilan interpersonal. Materi pelatihan disesuaikan dengan kebutuhan dan tujuan lembaga peradilan, dengan tujuan menciptakan program pelatihan yang berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi dan pengetahuan anggota pengadilan agar dapat menjalankan tugas mereka dengan lebih efisien dan adil. Selain itu, pelatihan juga membantu pengadilan agar tetap relevan dan berada di garis terdepan dalam memahami perkembangan hukum dan teknologi yang terus berkembang.

#### **4.2.1.4 Metode**

Pelatihan penting dilaksanakan untuk meningkatkan kinerja karyawan atau pegawai, oleh karena itu perlu perhatian serius pihak instansi pemerintah atau perusahaan. Pelatihan sumber daya manusia akan meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan atas pekerjaan yang mereka kerjakan. Tata cara atau metode pelatihan baik juga merupakan faktor penting dalam mencapai tujuan

penyelenggara pelatihan dalam meningkatkan kompetensi seluruh aparaturnyaperadilan khususnya di Pengadilan Negeri Gunungsitoli.

Hasil wawancara dengan Bapak Wijawiyata, S.H., Ketua Pengadilan negeri Gunungsitoli (wawancara, 5 Juli 2023)

”bahwa metode pelatihan yang dilakukan di mahkamah agung yang di selenggarakan oleh Badan Litbang Diklat Kumdil Mahkamah Agung yaitu dilakukan dengan memadukan proses pembelajaran tatap muka di dalam kelas dengan proses pembelajaran secara daring, tahapannya meliputi Orientasi Jarak Jauh yang selanjutnya disebut Distance Learning adalah pembelajaran kolaboratif antara peserta Pelatihan dan tenaga pelatihan dan Pembelajaran secara Klasikal (pembelajaran tatap muka)”

Hasil wawancara dengan Ibu Gabe Dorris Mora Boru Saragih, S.H.,M.H (wawancara, 6 Juli 2023)

”Untuk memastikan peserta pelatihan merasa nyaman dan bersemangat dalam mengikuti pelatihan oleh aparaturnyaperadilan Negeri Gunungsitoli, langkah-langkah yang dilaukan oleh pihak penyelenggamenerapkan desain dan menyesuaikan materi pelatihan agar relevan dan mempertimbangkan gaya belajar berbeda, elemen interaktif seperti diskusi, studi kasus, atau simulasi yang memungkinkan peserta berpartisipasi aktif.

Hasil wawancara dengan Bapak Achmadsyah Ade Mury, S.H.,M.H.,(wawancara , 5 Juli 2023)

”seperti pelatihan yang pernah saya ikuti,oleh pelatih atau widayiaswara menyampaikan materi pembelajaran dengan baik dan mampu menciptakan suasana pelatihan yang kondusif, memberikan umpan balik secara berkala dan penghargaan atau pengakuan atas partisipasi aktif peserta”.

Hasil wawancara dengan Bapak Erwin Harefa, S.H., (wawancara, 5 Juli 2023)

“dalam hal hakim dan pegawai mengikuti pelatihan oleh penyelenggara menggunakan metode pembelajaran mandiri *e-learning* dari tempat tugas dan juga metode pembelajaran tatap muka atau dilaksanakan di luar kantor, yang mana peserta bertemu langsung dengan pelatih yang diselenggarakan di Badan Litbang Diklat Kumdil MA-RI, dengan metode

tatap muka para serta menjadi lebih focus tanpa dibebani pekerjaan kantor”.

Hasil wawancara dengan Ibu Berlianna S.Laia, S.H. (wawancara, 5 Juli 2023)

”pada saat saya mengikuti pelatihan PKP tahun lalu,oleh widayiswara melakukan metode pelatihan yang menyenangkan dan membuat seluruh peserta merasa nyaman dikarena selama pelatihan, mereka memonitor partisipasi dan keterlibatan peserta, serta menerima umpan balik secara teratur. Ini dapat dilakukan melalui sesi tanya jawab, diskusi kelompok, atau survei kepuasan peserta.

Berdasarkan wawancara diatas maka dapat diambil kesimpulan kesimpulan bahwa Metode pelatihan di Mahkamah Agung yang diselenggarakan oleh Badan Litbang Diklat Kumdil Mahkamah Agung menggabungkan pembelajaran tatap muka dalam kelas dengan pembelajaran daring. Tahapannya melibatkan orientasi jarak jauh (Distance Learning) yang melibatkan kolaborasi antara peserta pelatihan dan tenaga pelatihan, serta pembelajaran tatap muka. Penyelenggara pelatihan di Pengadilan Negeri Gunungsitoli berusaha menciptakan lingkungan yang nyaman dan bersemangat dengan merancang materi pelatihan yang relevan dan mempertimbangkan gaya belajar beragam. Mereka juga menerapkan elemen interaktif seperti diskusi, studi kasus, dan simulasi untuk melibatkan peserta secara aktif. Penggunaan metode pembelajaran mandiri e-learning dari tempat tugas dan metode tatap muka di luar kantor memungkinkan peserta untuk lebih fokus tanpa terbebani pekerjaan kantor. Pengalaman peserta pelatihan di Pengadilan Negeri Gunungsitoli juga mencerminkan pendekatan yang menyenangkan dan nyaman. Pelatih atau widyaiswara memantau partisipasi peserta, memberikan umpan balik secara teratur, dan mengadakan sesi tanya jawab, diskusi kelompok, serta survei kepuasan peserta.

Selanjutnya peneliti melakukan observasi di Pengadilan Negeri Gunungsitoli dalam melihat keadaan terkait indikator metode pelatihan pada pelaksanaan pelatihan dalam pengembangan kompetensi sbb : Dalam kegiatan Pelatihan dilaksanakan dalam(tiga) tahap yaitu : tahap I (satu) belajar mandiri

dengan metode E-Learning, tahap II (dua) belajar dengan metode Online dan tahap III (tiga) belajar dengan metode Klasikal. Karena dari setiap pelatihan diharapkan peserta dapat memahami tugas-tugas dengan profesional, meningkatkan pengetahuan hukum dan meningkatkan etika dan integritas seluruh aparatur peradilan di Pengadilan Negeri Gunungsitoli.

Berdasarkan hasil kesimpulan wawancara dan observasi diatas maka di ditarik kesimpulan indikator metode pada pelaksanaan pelatihan dalam pengembangan kompetensi yaitu : Metode pelatihan di Mahkamah Agung yang dikelola oleh Badan Litbang Diklat Kumdil Mahkamah Agung menggabungkan pendekatan tatap muka dalam kelas dengan pembelajaran daring. Prosesnya dimulai dengan orientasi jarak jauh (Distance Learning) yang melibatkan peserta pelatihan dan tenaga pelatihan. Tahap berikutnya adalah pembelajaran tatap muka. Dengan penggunaan metode pembelajaran mandiri e-learning dari tempat tugas dan pembelajaran tatap muka di luar kantor, peserta dapat fokus tanpa terbebani pekerjaan kantor. Pada pelaksanaan pelatihan di Pengadilan Negeri Gunungsitoli, terdapat tiga tahap pelatihan. Tahap pertama adalah belajar mandiri dengan metode E-Learning. Tahap kedua adalah belajar dengan metode Online, dan tahap ketiga adalah belajar dengan metode Klasikal. Tujuan dari setiap pelatihan ini adalah untuk memastikan bahwa peserta dapat memahami tugas-tugas mereka secara profesional, meningkatkan pengetahuan hukum, serta memperkuat etika dan integritas seluruh aparatur peradilan di Pengadilan Negeri Gunungsitoli. Pendekatan ini mencerminkan komitmen untuk mengembangkan kompetensi dengan beragam metode pembelajaran yang relevan.

#### **4.2.1.5 Tujuan**

Analisis kebutuhan diklat merupakan langkah awal yang penting dalam rancangan instruksional yang membantu Pengadilan Negeri Gunungsitoli dalam proses mengidentifikasi kebutuhan dan jenis pelatihan yang dibutuhkan dalam pengembangan pegawai berbasis kompetensi. Pelatihan juga membantu Pengadilan Negeri Gunungsitoli dalam mendapatkan cara yang paling efektif untuk memenuhi persyaratan pengembangan pegawai berbasis kompetensi.

Hasil wawancara dengan Bapak Wijawiyata, S.H., (wawancara,5 Juli 2023)

” Bahwa khusus kepada Pimpinan Pengadilan pelatihan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, pembentukan sikap dalam melaksanakan tugas dan fungsi sebagai hakim atau pimpinan pengadilan yang dilandasi oleh semangat pembaharuan, kepribadian, moral dan etika sebagai pimpinan pengadilan. Dan secara umum tujuan dari pelatihan ini adalah memberikan pengetahuan, ketrampilan, kemampuan analisis dan melakukan evaluasi terhadap kinerja pengadilan di bidang administrasi peradilan, administrasi perkara, administrasi persidangan, administrasi umum dan pelayanan publik.Khusus bagi Pengadilan Negeri Gunungsitoli langkah-langkah yang saya ambil supaya tujuan pelatihan dapat di tempuh dengan baik yaitu dengan menganalisis kebutuhan pelatihan, merencanakan, menyelenggarakan, mengevaluasi serta memonitoring secara berkala program pelatihan tersebut.

Oleh Gabe Dorris M.B.S, S.H.,M.H., Wakil Ketua Pengadilan Negeri Gunungsitoli pada (wawancara,6 Juli 2023 )

” Pelatihan itu sudah merupakan program yang harus diikuti oleh seluruh aparatur peradilan baik sebagai hakim maupun aparatur lainnya. Bagi hakim sendiri bertujuan agar para Hakim itu terus bertambah pengetahuannya, terus bertambah ilmunya sehingga mampu menghadapi tantangan-tantangan yang dihadapi oleh lembaga peradilan. Dan tujuan pelatihan di Pengadilan Negeri Gunungsitoli tercermin dalam visi dan misi mereka, yang berfokus pada peningkatan kompetensi, integritas, efisiensi, dan pelayanan yang berkualitas dalam penyelenggaraan sistem peradilan. Melalui pelatihan yang terarah, lembaga ini berupaya mencapai visi dan misi mereka dalam mendukung keadilan dan kepercayaan masyarakat terhadap sistem hukum”.

Hasil wawancara dengan Bapak Achmadsyah Ade Mury, S.H.,M.H., Hakim Pratama Utama Pengadilan Negeri Gunungsitoli (wawancara, 6 Juli 2023)

”apabila hakim dan pegawai tidak mengikuti pelatihan dapat berdampak pada kinerja aparatur peradilan diantaranya dapat menghambat kemajuan, mempengaruhi kualitas keputusan pengadilan, dan merusak integritas lembaga peradilan. Oleh karena itu, penting bagi mereka untuk secara teratur mengikuti pelatihan untuk menjaga kompetensi dan profesionalisme mereka dalam melayani masyarakat pencari keadilan” .

Hasil wawancara dengan Bapak Erwin Harefa, Sekretaris Pengadilan Negeri Gunungsitoli, terkait tujuan pelatihan (wawancara, 6 Juli 2023)

”Bagi saya sendiri sebagai sekretaris bertujuan bukan hanya untuk meningkatkan keterampilan dalam melaksanakan tugas, tetapi juga dapat meningkatkan pengetahuan dan pemahaman mereka mengenai proses

pengadilan. Hal ini penting karena bagi mereka akan muncul kesadaran dan kebanggaan atas jabatan yang dimilikinya bahwa mereka memiliki peranan penting dalam menjalankan roda peradilan”.

Hasil wawancara dengan Ibu Berlianna S.Laia, S.H., Kasubbag Kepegawaian, Organisasi dan Tata Laksana (wawancara, 6 Juli 2023)

”Pelatihan sangat bermanfaat bagi pegawai yaitu dengan ilmu yang didapat dari pelatihan dapat meningkatkan profesionalisme aparatur peradilan dalam memberikan pelayan kepada pencari keadilan, sebagai bahan pertimbangan promosi jabatan atau mutasi, dan agar seluruh Pegawai Pengadilan Negeri Gunungsitoli mampu memberikan layanan prima kepada masyarakat pencari keadilan”.

Dari hasil penjabaran wawancara tersebut sangat didukung oleh penjelasan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 bahwa Pegawai Negeri Sipil sebagai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN hendaklah memenuhi persyaratan untuk memegang suatu jabatan. Oleh karena itu terhadap pegawai negeri perlu adanya peningkatan sumber daya agar pegawai tersebut memiliki kemampuan dalam pelaksanaan tugas-tugasnya secara profesional dan bertanggungjawab dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan serta bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme. Salah satu peningkatan sumber daya pegawai negeri adalah melalui pelatihan, pengembangan dan pembinaan dengan meningkatkan kemampuan profesionalisme pegawai dalam rangka memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat.

Berdasarkan wawancara diatas maka dapat diambil kesimpulan kesimpulan bahwa pelatihan khusus untuk pimpinan pengadilan di Pengadilan Negeri Gunungsitoli memiliki tujuan yang jelas, yaitu meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, serta pembentukan sikap yang sesuai dengan semangat pembaharuan, moralitas, dan etika sebagai pimpinan pengadilan. Tujuan umum dari pelatihan ini adalah memberikan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan evaluasi terhadap kinerja pengadilan di berbagai aspek, termasuk administrasi peradilan, administrasi perkara, administrasi persidangan, administrasi umum, dan pelayanan publik. Pengadilan Negeri Gunungsitoli telah mengambil langkah-

langkah yang tepat untuk mencapai tujuan pelatihan ini. Mereka menganalisis kebutuhan pelatihan, merencanakan, menyelenggarakan, serta melakukan evaluasi dan pemantauan secara berkala terhadap program pelatihan. Ini merupakan pendekatan yang sangat penting untuk memastikan efektivitas pelatihan dan peningkatan berkelanjutan dalam kinerja pengadilan.

Pelatihan juga memiliki dampak positif yang signifikan bagi hakim, dan pegawai di Pengadilan Negeri Gunungsitoli. Bagi hakim, pelatihan membantu mereka untuk terus memperbarui pengetahuan dan keterampilan mereka, memungkinkan mereka menghadapi tantangan-tantangan kompleks dalam lembaga peradilan. Bagi pegawai, pelatihan meningkatkan profesionalisme mereka dalam memberikan pelayanan kepada pencari keadilan, yang sangat penting dalam menjaga kepercayaan masyarakat terhadap sistem hukum. Selain itu, sebagai sekretaris, pelatihan juga bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dalam melaksanakan tugas sekaligus memperdalam pemahaman mengenai proses pengadilan, yang secara keseluruhan mendukung visi dan misi Pengadilan Negeri Gunungsitoli dalam memastikan pelayanan hukum yang berkualitas. Jika hakim dan pegawai tidak mengikuti pelatihan, dapat mengakibatkan stagnasi dalam pengembangan kompetensi mereka dan berpotensi mempengaruhi kualitas keputusan pengadilan. Oleh karena itu, partisipasi aktif dalam pelatihan adalah langkah yang sangat penting dalam menjaga kualitas dan integritas lembaga peradilan. Pelatihan juga membantu pegawai sebagai bahan pertimbangan dalam promosi jabatan atau mutasi, sehingga dapat memotivasi mereka untuk terus meningkatkan kinerja mereka dalam memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat pencari keadilan.

Selanjutnya peneliti melakukan observasi di PN Gst dalam melihat keadaan terkait indikator tujuan pelatihan pada pelaksanaan pelatihan dalam pengembangan kompetensi adalah bahwa tujuan pelatihan bagi hakim dan pegawai Pengadilan Negeri Gunungsitoli sangat penting dalam konteks pengembangan kompetensi dan peningkatan kualitas layanan peradilan. Pelatihan ini dirancang untuk mencapai beberapa tujuan utama. Pertama, pelatihan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan pemahaman

hukum yang diperlukan oleh hakim dan pegawai dalam menjalankan tugas mereka. Dalam lingkungan hukum yang selalu berkembang, upaya untuk menjaga pengetahuan mereka terkini sangat penting agar mereka dapat memberikan putusan yang adil dan berkualitas. Pelatihan memiliki tujuan umum untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik yang diberikan oleh Pengadilan Negeri Gunungsitoli. Dengan meningkatnya kompetensi hakim dan pegawai, masyarakat pencari keadilan akan mendapatkan layanan yang lebih baik, responsif, dan profesional dari pengadilan. Dengan demikian, pelatihan menjadi instrumen kunci dalam memperkuat dan meningkatkan sistem peradilan serta memenuhi kebutuhan masyarakat dalam mencari keadilan

Berdasarkan hasil kesimpulan wawancara dan observasi diatas maka di ditarik kesimpulan indikator tujuan pada pelaksanaan pelatihan dalam pengembangan kompetensi yaitu : Pelatihan khusus untuk pimpinan pengadilan <sup>2</sup> bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam melaksanakan tugas kepemimpinan dengan semangat pembaharuan, moralitas, dan etika. Secara umum, tujuan pelatihan ini adalah memberikan pengetahuan, keterampilan analitis, dan kemampuan evaluasi terhadap kinerja pengadilan dalam berbagai aspek administrasi peradilan. Ini merupakan program wajib bagi semua aparatur peradilan, termasuk hakim, guna memastikan peningkatan pengetahuan dan ketrampilan yang diperlukan untuk menghadapi tantangan dalam lembaga peradilan. Pelatihan yang beragam untuk pengembangan ASN bertujuan untuk meningkatkan kompetensi manajerial dan teknis yang diperlukan dalam menjalankan tugas dan jabatan. Ini tidak hanya memberikan keterampilan praktis, tetapi juga membangun pemahaman yang lebih dalam tentang proses pengadilan, yang menjadi dasar penting untuk meningkatkan profesionalisme dalam memberikan pelayanan kepada pencari keadilan. Dengan demikian, pelatihan berperan penting dalam memastikan bahwa semua pegawai Pengadilan Negeri Gunungsitoli dapat memberikan layanan prima kepada masyarakat pencari keadilan.

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

Berdasarkan hasil penelitian melalui wawancara, observasi selama pelaksanaan pelatihan dalam pengembangan kompetensi Hakim dan ASN di Pengadilan Negeri Gunungsitoli ada hal yang menjadi faktor pendukung dan penghambat terlaksanannya pelatihan tersebut.

##### **1. 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 widyaiswara;

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. Pertama-tama, tim pengajar harus memiliki pemahaman yang mendalam tentang materi yang diajarkan. Mereka harus memiliki pengetahuan **hukum yang kuat dan terkini sesuai dengan perkembangan** hukum yang berlaku. Selain itu, pengalaman praktis dalam bidang hukum atau pengadilan juga merupakan nilai tambah yang signifikan. Pengalaman praktis ini memungkinkan

mereka untuk menyampaikan pemahaman yang lebih kontekstual kepada peserta pelatihan, dengan memberikan contoh nyata dari pengalaman kerja mereka. Selain kualifikasi dan pengalaman, kemampuan komunikasi dan pengajaran tim pengajar juga mendukung faktor ini. Mereka harus mampu menyampaikan materi dengan jelas dan efektif kepada peserta.

- 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. Dengan teknologi ini, peserta pelatihan dapat mengakses materi pelatihan dari berbagai lokasi tanpa harus berpindah tempat, yang sangat mendukung efisiensi dalam proses belajar. Selain itu, platform ini memungkinkan interaksi antara peserta dan instruktur secara daring, memfasilitasi kolaborasi dan diskusi dalam pembelajaran. Dengan memanfaatkan teknologi E-Learning, Badan Litbang Diklat Kumdil Mahkamah Agung dapat memberikan pelatihan yang lebih terjangkau, fleksibel, dan sesuai dengan kebutuhan peserta, sehingga mendukung peningkatan kompetensi dan pengetahuan aparatur peradilan secara efektif. Dengan demikian, alat teknologi ini menjadi salah satu pilar penting dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia di lingkungan peradilan.

- 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. Di Pengadilan Negeri Gunungsitoli, ruangan yang nyaman dan bersemangat menjadi faktor pendukung yang menciptakan lingkungan yang kondusif untuk pembelajaran. Ruang pelatihan yang dilengkapi dengan peralatan audiovisual dan teknologi informasi dapat membantu penyampaian materi dengan lebih efisien.

Sementara itu, di Badan Litbang Diklat Kumdil Mahkamah Agung RI, fasilitas yang memadai termasuk auditorium atau ruang kelas dengan peralatan modern seperti proyektor dan perangkat komputer. Tempat-tempat ini dirancang untuk mendukung pembelajaran tatap muka, kolaborasi antar peserta pelatihan, dan penggunaan teknologi pembelajaran online. Dengan fasilitas yang memadai, peserta pelatihan dapat lebih fokus pada materi pelatihan dan berpartisipasi secara aktif dalam diskusi dan latihan. Fasilitas yang baik di Pengadilan Negeri Gunungsitoli dan Badan Litbang Diklat Kumdil Mahkamah Agung RI membantu menciptakan pengalaman pelatihan yang positif dan efektif bagi aparatur peradilan, memastikan bahwa mereka dapat memanfaatkan materi pelatihan dengan maksimal untuk pengembangan kompetensi mereka.

- 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.

Hal ini juga didukung oleh teori Kasmir (2019:144) setiap instansi menginginkan pelatihan dan pengembangan yang diberikan kepada seluruh pegawai akan memberikan hasil yang baik. Namun dalam praktiknya masih banyak pelatihan yang mengalami kegagalan. Oleh karena itu, sebelum pelatihan dan pengembangan berlangsung perlu mempertimbangkan beberapa faktor yang menentukan keberhasilan suatu pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. Faktor pendukung pelatihan dalam pengembangan kompetensi adalah:

- a. Instruktur/pelatih

Instruktur adalah mereka yang akan memberikan materi dan membentuk perilaku. Jika instruktur kurang memiliki pengetahuan dan keterampilan, maka ilmu yang akan disampaikan juga berkurang. Jika instruktur memiliki pengetahuan dan keterampilan namun dalam penyampaiannya kurang bisa dipahami, maka akan membuat peserta kurang mengerti apa yang disampaikan.

- b. Materi

Materi merupakan bahan yang akan disampaikan kepada peserta yang mengikuti pelatihan dan pengembangan. Materi yang akan disampaikan harus sesuai dengan kemampuan peserta untuk menerima materi tersebut.

2. Faktor penghambat pelatihan dalam pengembangan kompetensi yaitu:
  - a. Saat ada pegawai yang tidak terlalu ahli dalam mengaplikasikan alat elektronik ;  
Kurangnya pemahaman atau pelatihan yang memadai tentang penggunaan alat elektronik dan teknologi di kalangan pegawai dapat menjadi hambatan. Keterbatasan pengetahuan teknis bisa menghambat kemampuan mereka untuk mengaplikasikan alat-alat tersebut secara efektif. Resistensi terhadap perubahan juga bisa menjadi faktor penghambat. Beberapa pegawai mungkin merasa tidak nyaman atau kurang percaya diri dalam menggunakan teknologi baru, sehingga mereka lebih suka tetap pada metode lama yang sudah mereka kuasai. Masalah infrastruktur dan aksesibilitas teknologi di daerah tertentu bisa menjadi kendala. Jika koneksi internet tidak stabil atau alat elektronik yang diperlukan tidak tersedia dengan baik, hal ini bisa menghambat penggunaan teknologi dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.
  - b. Pegawai mempunyai latar belakang yang tidak sama atau heterogen, seperti pendidikan dasarnya, pengalamannya kerjanya, dan usianya.  
Faktor heterogenitas latar belakang pegawai, seperti pendidikan dasar, pengalaman kerja, dan usia, dapat menjadi penghambat dalam pelatihan dan pengembangan kompetensi di Pengadilan Negeri Gunungsitoli. Perbedaan ini dapat menciptakan tantangan dalam menyusun materi pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan semua peserta. Pegawai dengan pengalaman kerja yang beragam mungkin memiliki tingkat pemahaman yang berbeda terkait materi pelatihan. Selain itu, perbedaan usia dan latar belakang pendidikan juga dapat memengaruhi kecepatan pembelajaran. Oleh karena itu, perlu adanya pendekatan pelatihan yang inklusif dan beragam untuk memenuhi kebutuhan semua pegawai, serta dukungan lebih lanjut dalam hal mentoring atau bimbingan yang dapat membantu pegawai

dengan latar belakang yang berbeda untuk mencapai kompetensi yang diinginkan. Dengan pendekatan yang tepat, heterogenitas latar belakang pegawai dapat menjadi sumber keberagaman yang memperkaya pengalaman pelatihan.

c. Peserta yang akan dilatih.

Hakim dan pegawai yang akan dilatih harus dinilai dari kemampuan, kemauan, motivasi, dan perilakunya. Penilaian tersebut berguna untuk menentukan jenis pelatihan yang akan diikutinya.

d. Lokasi

Pemilihan lokasi bisa di dalam atau di luar kantor, jika di dalam kantor peserta akan merasa jenuh dan tidak bisa fokus mengikuti kegiatan yang diadakan, sedangkan jika di luar kantor, mereka akan terbebas dari tugas-tugas rutin yang dibebankan kepadanya.

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

Model pelatihan dalam pengembangan kompetensi sangat penting khususnya di Pengadilan Negeri Gunungsitoli. Menurut para ahli terdapat beberapa jenis model-model pelatihan sehingga dapat mengembangkan kompetensi aparatur sipil negara.

<sup>12</sup> Model-model pelatihan yang berdasarkan kepada kebutuhan pelatihan (Kamil,2010)

1. Model Induktif

Model ini digunakan untuk mengidentifikasi jenis kebutuhan belajar yang bersifat kebutuhan terasa (felt needs) atau kebutuhan belajar dalam pelatihan yang dirasakan langsung oleh peserta pelatihan. Pelaksanaan identifikasinya pun harus dilakukan secara langsung kepada peserta pelatihan itu sendiri.

<sup>12</sup> 2. Model Deduktif

Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dilakukan secara umum dan sasaran yang luas. Dalam menetapkan kebutuhan pelatihan, dipilih peserta dengan karakteristik yang sama dan dilakukan pengajuan pertimbangan kepada seluruh peserta. Hasil identifikasi digunakan dalam menyusun materi pelatihan yang bersifat menyeluruh. Pelatihan jenis ini melihat latar belakang pendidikan, usia dan jabatan.

12

### 3. Model Klasik

Ditujukan untuk menyesuaikan bahan belajar sesuai materi dengan kebutuhan yang dirasakan peserta pelatihan. Identifikasi kebutuhan pelatihan dilakukan secara terbuka kepada peserta pelatihan yang sudah ada dikelas. Pelatih mengidentifikasi kesenjangan antara kemampuan yang dimiliki peserta dengan bahan belajar yang akan dipelajari. Tujuannya untuk mendekatkan kemampuan yang ada dengan kemampuan yang akan dipelajari, sehingga tidak ada kesenjangan pada peserta dalam mempelajari bahan yang baru kemudian dikembangkan ke proses pembelajaran dalam pelatihan yang lebih khusus.

Berdasarkan ke 3 model di atas model yang dipakai saat ini oleh 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 <sup>12</sup> pelatihan jenis ini melihat latar belakang pendidikan, usia dan jabatan sehingga perlu perbaikan model tersebut.

Berdasarkan ke 3 model di atas maka peneliti memilih model klasik yang menjadi panduan dalam pelatihan untuk mengembangkan kompetensi Aparatur Sipil Negara di Pengadilan Negeri Gunungsitoli. Dasar-dasar model dipilih oleh peneliti di sebabkan sebagai berikut :

1. Model pelatihan klasik cenderung lebih terstruktur dan memiliki kurikulum yang sudah mapan. Hal ini bermanfaat ketika Pengadilan Negeri Gunungsitoli ingin memastikan bahwa para peserta pelatihan memahami dasar-dasar hukum dengan baik sebelum mereka mengembangkan pemahaman yang lebih mendalam.
2. Metode ini sering kali digunakan ketika ada kebutuhan untuk memastikan konsistensi dalam pemahaman hukum di kalangan personel Pengadilan Negeri Gunungsitoli. Dengan mengikuti model pelatihan yang sama, pengadilan dapat yakin bahwa semua personel memiliki pengetahuan yang seragam tentang hukum dan prosedur peradilan.
3. Model pelatihan klasik cenderung efektif dalam mengajarkan konsep-konsep hukum yang mendasar, yang penting untuk para anggota pengadilan, terutama mereka yang baru bergabung. Ketika seseorang memahami dasar-dasar hukum dengan baik, mereka lebih mampu mengambil keputusan yang tepat dan menjalankan tugas mereka dengan baik dalam lingkungan peradilan. Model ini juga memberikan kerangka kerja yang jelas untuk evaluasi kemajuan peserta, sehingga pengadilan dapat mengidentifikasi area-area yang memerlukan perhatian tambahan.
4. Dengan dasar-dasar hukum yang kuat dan konsisten, Pengadilan Negeri Gunungsitoli dapat memastikan bahwa personel mereka memiliki landasan

yang kuat untuk menjalankan tugas mereka secara adil dan efektif dalam sistem peradilan. Oleh karena itu, pemilihan metode pelatihan secara klasik seringkali didasarkan pada keinginan untuk membangun fondasi hukum yang kuat di kalangan aparat peradilan khususnya di Pengadilan Negeri Gunungsitoli.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti di Pengadilan Negeri Gunungsitoli, maka peneliti menyimpulkan berdasarkan analisis yang termuat pada bab IV dengan kesimpulan sebagai berikut:

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. Kualitas dan komitmen seluruh aparatur peradilan menciptakan fondasi penting untuk efektivitas pelatihan. Penggunaan alat teknologi seperti platform E-Learning dan fasilitas yang memadai menjadi pilar penting dalam mendukung pelaksanaan pelatihan yang efisien.
2. Faktor penghambat pelatihan termasuk kurangnya pemahaman atau pelatihan yang memadai tentang penggunaan alat elektronik, heterogenitas latar belakang pegawai, dan perbedaan lokasi pelatihan. Kurangnya pemahaman tentang teknologi, perbedaan latar belakang pendidikan, pengalaman, dan usia pegawai, serta lokasi pelatihan yang kurang mendukung, dapat menjadi kendala dalam pelaksanaan 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. Di sisi lain, hambatan

seperti kurangnya pemahaman tentang teknologi, perbedaan latar belakang pegawai, dan lokasi pelatihan yang tidak ideal perlu diatasi untuk meningkatkan efektivitas pelatihan. Dalam konteks ini, model pelatihan klasik yang terstruktur dan konsisten menjadi pilihan yang relevan untuk membangun fondasi hukum yang kuat di kalangan aparatur peradilan Pengadilan Negeri Gunungsitoli.

## **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari data-data di lapangan, pada dasarnya penelitian ini berjalan baik. Namun bukan suatu kekeliruan apabila peneliti ingin mengemukakan beberapa saran yang mudah-mudahan bermanfaat bagi pengembangan kompetensi aparatur di Pengadilan Negeri Gunungsitoli. Adapun saran yang peneliti ajukan adalah sebagai berikut :

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. Dengan adanya perbedaan dalam pendidikan, pengalaman, dan usia, perlu disusun metode pembelajaran yang inklusif dan beragam. Hal ini dapat mencakup penyusunan materi pelatihan yang bersifat

adaptif, pendekatan mentoring, dan bimbingan yang sesuai dengan kebutuhan individual.

3. Pengadilan Negeri Gunungsitoli dapat terus mengembangkan model pelatihan klasik yang terstruktur dan konsisten. Model ini dapat digunakan sebagai kerangka kerja untuk membangun fondasi hukum yang kuat di kalangan aparat peradilan. Dalam pengembangan model ini, perhatian khusus dapat diberikan pada penyempurnaan kurikulum dan metode pengajaran yang relevan dengan konteks pengadilan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ansory dan Indrasari, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Indomedia Pustaka. Sidoarjo, 2018
- Cross, Jay (2006) *Pembelajaran Informal: Menemukan Kembali Jalur Alami yang Menginspirasi Inovasi dan Kinerja*. San Fransisco: Jossey-Bass
- 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.
- 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 Lkpw 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
- <sup>15</sup> 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
- 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
- Moehariono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- <sup>16</sup> Noe, R. A. (2020). *Employee Training & Development (8th ed.)*. Mc Graw Hill Education
- Priansa, D. J. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian*. Bandung: CV Pustaka Setia.

- 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
- 8 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/IIWP>, 6(2), 317–322. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3737989>
- 16 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.
- 4 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

### **Peraturan Perundang-Undangan**

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/

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

## ORIGINALITY REPORT

**35%**  
SIMILARITY INDEX

**37%**  
INTERNET SOURCES

**5%**  
PUBLICATIONS

**14%**  
STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

**1** [pn-gunungsitoli.go.id](http://pn-gunungsitoli.go.id) Internet Source **7%**

**2** [repository.ub.ac.id](http://repository.ub.ac.id) Internet Source **5%**

**3** [digilibadmin.unismuh.ac.id](http://digilibadmin.unismuh.ac.id) Internet Source **3%**

**4** [eprints.unpak.ac.id](http://eprints.unpak.ac.id) Internet Source **2%**

**5** [repositori.unsil.ac.id](http://repositori.unsil.ac.id) Internet Source **2%**

**6** [repository.unpas.ac.id](http://repository.unpas.ac.id) Internet Source **1%**

**7** [mail.pn-prabumulih.go.id](http://mail.pn-prabumulih.go.id) Internet Source **1%**

**8** [journal.feb.unmul.ac.id](http://journal.feb.unmul.ac.id) Internet Source **1%**

[bldk.mahkamahagung.go.id](http://bldk.mahkamahagung.go.id)

9	Internet Source	1 %
10	<a href="http://pn-lubukpakam.go.id">pn-lubukpakam.go.id</a> Internet Source	1 %
11	<a href="http://repository.unhas.ac.id">repository.unhas.ac.id</a> Internet Source	1 %
12	<a href="http://slideplayer.info">slideplayer.info</a> Internet Source	1 %
13	<a href="http://123dok.com">123dok.com</a> Internet Source	1 %
14	<a href="http://ejournal.unsrat.ac.id">ejournal.unsrat.ac.id</a> Internet Source	1 %
15	<a href="http://e-jurnal.lppmunsera.org">e-jurnal.lppmunsera.org</a> Internet Source	1 %
16	<a href="http://dinastirev.org">dinastirev.org</a> Internet Source	1 %
17	<a href="http://repository.uin-suska.ac.id">repository.uin-suska.ac.id</a> Internet Source	1 %
18	<a href="http://repository.stei.ac.id">repository.stei.ac.id</a> Internet Source	1 %
19	Submitted to Universitas Pamulang Student Paper	1 %
20	<a href="http://sumbarprov.go.id">sumbarprov.go.id</a> Internet Source	1 %

21	<a href="http://eprints.unmas.ac.id">eprints.unmas.ac.id</a> Internet Source	1 %
22	<a href="http://www.jogloabang.com">www.jogloabang.com</a> Internet Source	1 %
23	<a href="http://repository.unj.ac.id">repository.unj.ac.id</a> Internet Source	1 %
24	Submitted to UIN Raden Intan Lampung Student Paper	1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography Off