

HASIL LAPORAN TRAINING NEED ANALYSIS (TNA)

PEGAWAI PENGADILAN AGAMA SENGETI

OLEH: TIM ANALISA KEBUTUHAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PADA

PEGAWAI PENGADILAN AGAMA SENGETI TAHUN 2024

A. Latar Belakang

Peningkatan kualitas sumber Daya Manusia (SDMJ merupakan kunci keberhasilan pembangunan nasional. Hal ini dapat disadari, oleh karena manusia sebagai subyek dan obyek dalam pembangunan. Mengingat hal tersebut, maka pembangunan SDM diarahkan agar benar-benar mampu dan memiliki etos kerja yang produktif, terampil, kreatif, disiplin dan profesional. Di samping itu juga mampu memanfaatkan, mengembangkan dan menguasai ilmu dan teknologi yang inovatif dalam rangka memacu pelaksanaan pembangunan nasional.

Dalam rangka meningkatkan kualitas SDM dilingkungan Pengadilan Agama Sengeti salah satu upaya yang dilakukan adalah melalui Program Pelatihan dan Peningkatan kualifikasi Pendidikan. Sejalan dengan hal tersebut dan mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan jabatan Pegawai Negeri sipil, bahwa pelaksanaan merupakan bagian integral dari Pendayagunaan Aparatur Negara. Oleh karena itu Pendidikan dan Pelatihan harus menjadi alat untuk tercapainya daya guna dan hasil guna pelaksanaan tugas-tugas umum pemerintahan dan pembangunan. Agar tujuan dan sasaran pelatihan tersebut dapat tercapai secara efektif dan efisien, maka dalam pengembangan Tim Analisa Kebutuhan Pendidikan dan Pelatihan Pada Pengadilan Agama Sengeti Tahun 2023 menyusun rencana pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2024.

B. Tujuan

Tujuan dari TNA adalah untuk mengidentifikasi kebutuhan tuntutan kinerja di dalam organisasi agar membantu mengarahkan sumber daya kepada bidang yang amat membutuhkan, yang amat erat dengan pencapaian sasaran dan tujuan organisasi, peningkatan produktivitas, dan penyediaan produk dan jasa yang berkualitas (Miller & Osinski, 2002):

- Untuk menentukan pelatihan apa yang sesuai dengan pekerjaan pegawai.
- Untuk menentukan pelatihan apa yang akan meningkatkan kinerja.
- Untuk menentukan pelatihan apa yang akan menimbulkan perbedaan.
- Untuk membedakan kebutuhan pelatihan dari masalah organisasi.
- Untuk menghubungkan peningkatan kinerja dengan tujuan organisasi dan lini bawah.

Kompetensi dan perilaku sumber daya manusia agar dapat bersaing, harus memiliki :

1. Inisiatif, mampu bekerja sama.
2. Kemampuan bekerja dalam kelompok
3. Kemampuan evaluasi kinerja.
4. Kemampuan berkomunikasi dan mendengarkan.
5. Kemampuan menganalisis masalah.
6. Kemampuan mengambil keputusan.
7. Kemampuan mendapatkan dan memahami informasi.
8. Kemampuan untuk melakukan rencana.
9. Kemampuan multicultural

C. Waktu Pelaksanaan

TNA dilaksanakan dengan 3 kali sesi pertemuan dengan tujuan untuk melakukan analisa kebutuhan terkait dengan pemenuhan target organisasi, TNA juga diperlukan untuk menganalisis kebutuhan pelatihan yang akan dilakukan sesuai dengan kebutuhan peningkatan pelayanan public pada Pengadilan Agama Sengeti , dengan waktu pelaksanaan sebagai berikut :

Hari : Jumat
 Tanggal : 29 Desember 2023
 Tempat : Ruang Media Center Pengadilan Agama Sengeti
 Jam : 08.30 WIB

D. Target Sasaran

NO	KETERANGAN	SUBJEK	JABATAN
1	Laki-laki	1 orang	Panitera
2	Laki-laki	1 orang	Sekretaris
3	Laki-laki	1 orang	Kasubbag Umum dan Keuangan
4	Perempuan	1 orang	Kasubbag Kepegawaian
5	Laki-laki	1 orang	Panmud Hukum
6	Laki-laki	1 orang	Panmud Permohonan
7	Laki-laki	1 orang	Panmud Gugatan
5	Peempuan	2 Orang	Hakim

E. Metode Pengumpulan Data

1. Observasi

Observasi merupakan metode pengumpulan data melalui mengamati perilaku dalam situasi tertentu kemudian mencatat peristiwa yang diamati dengan sistematis dan memaknai peristiwa yang diamati.

2. Wawancara

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Wawancara ini berupa pertanyaan-pertanyaan yang telah dipersiapkan terlebih dahulu.

3. FGD (Focus Group Discussion)

FGD adalah suatu proses pengumpulan data atau informasi mengenai suatu permasalahan tertentu yang sangat spesifik melalui diskusi kelompok

F. Hasil Training Need Analysis

a. Analisis Organisasi

Pengadilan Agama Sengeti telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kinerja organisasi. Hal ini terbukti dari beberapa prestasi yang telah didapatkan sampai dengan tahun 2024. Prestasi tersebut tidak terlepas dari Visi dan Misi serta rencana strategis Pengadilan Agama Sengeti yang dapat dilaksanakan dengan baik sehingga pelayanan primaterwujud di Pengadilan Agama Sengeti. Aspek-aspek pelayanan public dapat dipenuhi, namun butuh peningkatan pada beberapa bidang. Dalam hal ini masih mengalami kendala untuk meningkatkan pelayanan yang lebih berkualitas. Kendala-kendala tersebut terdapat pada sumber daya manusia (human error).

b. Analisis Task

Dari segi analisis Task, Pengadilan Agama Sengeti mengalami permasalahan yang perlu dicarikan solusinya yaitu:

1. Masih kurangnya kemampuan teknis dalam bidang pengembangan aplikasi, Agama Sengeti mengembangkan pelayanan digital.
2. Masih terdapat masalah dalam menangani complain masyarakat sehingga perlu ditingkatkan dan pengetahuan tentang cara menangani complain
3. Kurangnya semangat untuk meningkatkan kemampuan diri, sehingga perlu diberikan motivasi untuk meningkatkan kemampuan.

c. Analisis Person

Dari segi person, pegawai Pengadilan Agama Sengeti telah mampu melakukan SOP dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa proses pelaksanaan tugas dapat berjalan dengan lancar. Tetapi pelaksanaan SOP yang belum tentu menjamin kepuasan masyarakat. Oleh sebab itu, perlu digali upaya-upaya untuk mengatasi masalah pada personal jika masih terjadi kekurang puasan masyarakat terhadap pelayanan.

HASIL TRAINING NEED ANALYSIS

Deskripsi Bagan

Dari bagan terlihat bahwa terdapat kesenjangan antara kinerja sebenarnya dengan kinerja yang diharapkan. Kekurangan masih terdapat pada kemampuan teknis sumberdaya manusia dalam bidang aplikasi digital untuk pengembangan pelayanan berbasis digital serta kemampuan dalam menangani complain masyarakat. Selain itu, SDM perlu meningkatkan kemampuan/kompetensi untuk mengikuti perkembangan pelayanan yang semakin pesat di era digital 4.0. Dengan pemenuhan kekurangan tersebut, diharapkan dapat mewujudkan pelayanan prima yang terus dikembangkan dengan inovasi-inovasi pelayanan. Kebutuhan Pelatihan Sesuai bagan dibawah ini, untuk mencari solusi terhadap kesenjangan yang ada, maka dibutuhkan pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan kualitas SDM yaitu :

1. Pelatihan teknis
2. Pelatihan pelayanan penanganan complain terhadap pelayanan
3. Pelatihan pengembangan diri bagi SDM Pengadilan Agama Sengeti

Selain pelatihan teknis, non pelatihan juga perlu dilakukan diantaranya melaksanakan program inovasi pada setiap kegiatan untuk pencapaian target kinerja.

Ditetapkan di : Sengeti
Pada tanggal : 2 Januari 2024

KETUA PENGADILAN AGAMA SENGETI



AHMAD MUS'ID YAHYA QADIR

