

Monitoring dan Evaluasi

PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEGAWAI SEMESTER 2 TAHUN 2023

PENGADILAN AGAMA SENGETI
TAHUN 2023

KATA PENGANTAR

Pengembangan karir dilakukan berdasarkan pemetaan potensi masing-masing pegawai. Pemetaan potensi adalah peta dan uraian kualitas individu, kekuatan, kelemahan seorang pegawai agar ia dapat bekerja secara maksimal. Pengembangan pegawai pada dasarnya bertujuan untuk memastikan dan memelihara kemampuan pegawai sehingga memenuhi kualifikasi yang diprasyarkan sehingga dapat member kontribusi optimal bagi organisasi. Salah satu bentuk pengembangan pegawai dan pelatihan.

Dalam merencanakan pengembangan pegawai, perlu adanya koordinasi yang cukup baik antara setiap unit kerja yang ada di dalam organisasi dengan bagian kepegawaian. Hal ini penting mengingat setiap unit kerja lebih mengetahui kebutuhan pengembangan kompetensi pegawai yang berada di unit kerja tersebut. Bagian kepegawaian harus dapat melakukan perencanaan pengembangan kompetensi pegawai agar organisasi memiliki ketersediaan pegawai yang dapat melaksanakan tugas dan fungsi organisasi. Dengan pengembangan yang terencana maka organisasi memiliki pegawai yang siap pakai pada saat dibutuhkan untuk suatu posisi, jabatan atau tugas tertentu. Oleh karena itu, bagian kepegawaian berperan sebagai pendukung dalam pelaksanaan aktivitas pengembangan pegawai. Salah satu bentuk pengembangan tersebut berhubungan dengan peningkatan kompetensi yaitu pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku bagi pegawai di setiap unit kerja, melalui pendidikan dan pelatihan yang proses terencana untuk mengubah sikap/prilaku, pengetahuan dan keterampilan melalui pengalaman belajar yang diharapkan dapat memberi kontribusi pada peningkatan produktivitas, efektifitas dan efisiensi organisasi setelah peserta kembali ke tempat kerjanya. Hasil monitoring dan evaluasi ini diharapkan dapat memberikan masukan terhadap hasil pengembangan kompetensi khususnya terkait tentang perbaikan kinerja yang dilaksanakan di Pengadilan Agama Sengeti.

Ditetapkan di : Sengeti
Pada tanggal : 2 Januari 2024
KETUA PENGADILAN AGAMA SENGETI



AHMAD MUS'ID YAHYA QADIR

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, moral pegawai sesuai dengan kebutuhan jabatan. Tujuan pengembangan adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja. 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. Persiapan karir jangka panjang dari seorang pegawai untuk serangkaian posisi inilah yang dimaksudkan dengan pengembangan pegawai. Jadi pengembangan pegawai adalah merupakan kegiatan dalam rangka mempersiapkan para pegawai untuk kemajuan dikemudian hari, di mana kegiatan pengembangan juga menjamin pegawai memenuhi syarat untuk posisi yang mereka cita-citakan. Pengembangan pegawai pada dasarnya bertujuan untuk memastikan dan memelihara kemampuan pegawai sehingga memenuhi kualifikasi yang diprasyaratkan sehingga selaras dengan tujuan organisasi agar dapat tercapai sebagaimana yang direncanakan.

Dalam merencanakan pengembangan pegawai, perlu adanya koordinasi yang cukup baik antara setiap unit kerja yang ada di dalam organisasi dengan bagian kepegawaian. Hal ini penting mengingat setiap unit kerja lebih mengetahui kebutuhan pengembangan kompetensi pegawai yang berada di unit kerja tersebut. Bagian kepegawaian harus dapat melakukan perencanaan pengembangan kompetensi pegawai agar organisasi memiliki ketersediaan pegawai yang dapat melaksanakan tugas dan fungsi organisasi. Dengan pengembangan yang terencana maka organisasi memiliki pegawai yang siap pakai pada saat dibutuhkan untuk suatu posisi, jabatan atau tugas tertentu. Oleh karena itu, bagian kepegawaian berperan sebagai pendukung dalam pelaksanaan aktivitas pengembangan pegawai. Salah satu bentuk pengembangan tersebut berhubungan dengan peningkatan kompetensi yaitu pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku bagi pegawai di setiap unit kerja.

B. Tujuan

Tujuan monitoring dan evaluasi hasil pengembangan kompetensi yang dilakukan oleh Pengadilan Agama Sengeti untuk mengetahui sejauh mana pengembangan kompetensi melalui pengikutsertaan pegawai dalam pendidikan dan pelatihan yang telah dilaksanakan pada Tahun 2020 sesuai dengan rencana kebutuhan diklat. Pencapaian monitoring dan evaluasi yang diperoleh dalam laporan ini akan dapat memberikan manfaat berupa masukan dan rekomendasi untuk mendukung pengembangan pegawai berbasis kompetensi.

C. Ruang Lingkup

Agar laporan dapat fokus sesuai tujuan dimaksud, maka ruang lingkup kegiatan meliputi antara lain: melakukan pengumpulan data yang diperoleh dari hasil pelaksanaan kegiatan pengembangan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan, melakukan analisis serta melaksanakan tindak lanjut/ menyelesaikan rekomendasi atau saran yang segera ditindaklanjuti

D. Dasar Hukum

1. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil.
2. Undang-Undang ASN No 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

BAB II

PELAKSANAAN KEGIATAN

Pengembangan sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting dalam organisasi sebab pegawai merupakan aset yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga atau pegawai untuk mencapai hasil yang optimal. Pengembangan mewakili suatu inventasi yang berorientasi ke masa depan dalam diri pegawai dan menekankan pada peningkatan kemampuan melaksanakan tugas baru dimasa yang akan datang. BPSPL Denpasar setiap tahunnya mengikutsertakan pegawainya dalam berbagai kegiatan yang bermanfaat dalam peningkatan kompetensi baik berupa Diklat fungsional atau diklat teknis serta berbagai pelatihan, bimtek atau workshop lainnya yang dilaksanakan oleh pihak luar satker atau kegiatan mandiri yang dilaksanakan oleh Pengadilan Agama Sengeti untuk menunjang pekerjaan keseharian organisasi. Periode Januari sampai dengan Juli Tahun 2023, Pengadilan Agama Sengeti telah mengikutsertakan beberapa orang pegawai untuk mengikuti kegiatan pelatihan atau workshop sesuai undangan sebagai upaya peningkatan kompetensi pegawai.

Monitoring kegiatan pengikutsertaan pegawai dalam upaya peningkatan kompetensi dilakukan dua kali dalam setahun. Hasil monitoring kegiatan peningkatan kompetensi untuk bulan Januari sampai pada bulan Desember 2023 terdapat 5 (belas) kegiatan. Untuk bulan Juli 2019 terdapat 6 kegiatan peningkatan kompetensi baik berupa Diklat dan workshop melalui undangan ataupun tugas belajar. Kegiatan peningkatan kompetensi pegawai dapat dilihat dalam grafik sebagai berikut :

Monitoring Kegiatan Diklat/Bimtek Bulan Januari s.d Bulan Desember Tahun 2023

No	Nama	Diklat, Bimtek, Workshop	Penyelenggara dan Waktu	Hasil Peningkatan Kompetensi
1	Arif Irhami, S.Sy.M.Sy	Diklat ekoni Syariah	Pusdiklat MARI 20 Feb s/d 7 Maret 2023	Memahami administrasi tentang Ekonomi Syariah
2	Sulistianingtias Wibanty, S.H., M.H	Alat Bukti Elektronik	Pusdiklat MARI 6 s/d 7 Maret 2023	Memahami tentang alat bukti elektronik
3	Rijkhan Hasanuddin Lc, M.E	Pelatihan teknis	Pusdiklat MARI 02 s/d 8 April 2023	Memahami tentang Dispenasi Kawin
4	Syafrianto, S.Ag, M.M	Pengelolaan BMN	Balai Diklat BPK 29 s,d 31 Mei 2024	Memahami tentang pengelolaan BMN
5	Mirfat, ST.M.H	SPIP TERINTEGRASI	BPKP RI 19 S,D 23Juni 2023	Memahami tentang pelaporan SPIP

BAB III

TINDAK LANJUT HASIL MONEV

Dari hasil pengawasan selama tahun 2023 yang dapat ditindaklanjuti sebagai berikut :

Supaya seluruh pegawai yang belum mengikuti diklat supaya di usulkan untuk mengikuti Diklat

BAB V

PENTUTUP

A. KESIMPULAN

Pengadilan Agama Sengeti mengikutsertakan pegawai pada kegiatan Diklat dan Bimbingan Teknis sesuai undangan dalam upaya peningkatan kompetensi pegawai. Pengikutsertaan pegawai pada kegiatan pengembangan kompetensi telah sesuai dengan jabatan dan tugas keseharian dan rencana kebutuhan pengembangan kompetensi tiap pegawai. Sehingga kegiatan yang diikuti dapat memberikan peningkatan kompetensi guna meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan tugas masing-masing.

B. SARAN

Dari beberapa kegiatan pengembangan kompetensi yang perlu ditindaklanjuti yaitu :

1. Kepada pegawai yang sudah mengikuti pelatihan teknis supaya dapat menerapkan ilmunya dalam melaksanakan tugas sehari
2. Kepada pegawai yang belum mengikuti pelatihan supaya untuk mengikuti pelatihan secara online atau offline