

PELATIHAN DALAM MEWUJUDKAN PENGEMBANGAN APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DI PENGADILAN NEGERI GUNUNGSITOLI

Yusnidar Lase *¹
Aylar Beniah Ndraha ²
Eliagus Telaumbanua ³
Yupiter Mendrofa ⁴

^{1,2,3,4} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Nias, Indonesia

*e-mail: nidarharefa@gmail.com¹, aylerbeniahndraha@unias.ac.id², eliagus.tel@gmail.com³,
yupiter.mend81@gmail.com⁴

Abstrak

Penelitian ini mengevaluasi pelaksanaan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) di Pengadilan Negeri Gunungsitoli Kelas IB. Dilakukan analisis terhadap model pelatihan yang diterapkan, faktor pendukung dan penghambat, serta saran untuk peningkatan efektivitasnya. Temuan menyoroti perlunya dukungan kelembagaan yang kuat, alokasi anggaran yang memadai, pengembangan kurikulum yang relevan, dan pendekatan pelatihan yang adaptif. Evaluasi berkala diperlukan untuk memastikan pencapaian tujuan yang diharapkan. Langkah-langkah ini diharapkan dapat meningkatkan kompetensi ASN dan kualitas layanan peradilan kepada masyarakat di Pengadilan Negeri Gunungsitoli Kelas IB.

Kata kunci: ASN, Pelatihan, Pengadilan Negeri Gunungsitoli

Abstract

This study evaluates the implementation of training to improve the competence of State Civil Apparatus (ASN) at Gunungsitoli District Court Class IB. It analyzes the training model implemented, supporting and inhibiting factors, and suggestions for improving its effectiveness. The findings highlight the need for strong institutional support, adequate budget allocation, relevant curriculum development, and adaptive training approaches. Periodic evaluations are needed to ensure the achievement of expected goals. These measures are expected to improve ASN competence and the quality of judicial services to the community at Gunungsitoli District Court Class IB.

Keywords: ASN, Training, Gunungsitoli District Court

PENDAHULUAN

Pengembangan kompetensi di kalangan Aparatur Sipil Negara (ASN) di Pengadilan Negeri Gunungsitoli Kelas IB merupakan aspek krusial bagi kemajuan karier dan kualitas layanan yang diberikan. Pelatihan rutin yang diselenggarakan oleh Mahkamah Agung Republik Indonesia, Badan Peradilan Umum, dan Pengadilan Tinggi Medan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan kapabilitas para hakim dan staf pengadilan dalam berbagai fungsi di lingkungan pengadilan. Pengembangan kompetensi yang berkelanjutan sangat penting mengingat perubahan yang terus-menerus dalam masalah hukum, prosedur, teknologi, dan klasifikasi pekerjaan (Waruwu et al., 2023). Pelatihan semacam ini tidak hanya meningkatkan kompetensi sumber daya manusia di pengadilan, tetapi juga berdampak pada persepsi masyarakat terhadap efisiensi dan aksesibilitas pengadilan dalam memberikan keadilan.

Namun, terdapat beberapa anomali yang diamati di Pengadilan Negeri Gunungsitoli Kelas IB, seperti keengganan beberapa hakim dan staf untuk mengikuti program pelatihan, yang berpotensi menghambat kemajuan karier dan kualifikasi mereka. Selain itu, keterbatasan latar belakang pendidikan hakim dan staf dapat membatasi kelayakan mereka untuk mengikuti program pelatihan tertentu, yang semakin memperburuk disparitas dalam peluang pengembangan keterampilan. Jumlah hakim dan staf yang terbatas juga menyebabkan partisipasi berulang dari individu yang sama dalam sesi pelatihan, yang pada akhirnya dapat membatasi dampak keseluruhan dari inisiatif pelatihan tersebut.

Penelitian ini bertujuan untuk mengatasi beberapa isu kunci, yaitu implementasi pelatihan pengembangan kompetensi bagi ASN di Pengadilan Negeri Gunungsitoli Kelas IB, faktor-faktor yang mendukung atau menghambat pelatihan pengembangan kompetensi bagi ASN di Pengadilan Negeri Gunungsitoli Kelas IB, dan model pelatihan yang ideal untuk pengembangan kompetensi di kalangan ASN di Pengadilan Negeri Gunungsitoli Kelas IB.

Tujuan dari studi ini adalah untuk mengevaluasi pelaksanaan pelatihan pengembangan kompetensi saat ini bagi ASN di Pengadilan Negeri Gunungsitoli Kelas IB, mengidentifikasi faktor-faktor yang memfasilitasi atau menghambat pelatihan pengembangan kompetensi bagi ASN di Pengadilan Negeri Gunungsitoli Kelas IB, dan mengusulkan model pelatihan yang efektif untuk meningkatkan kompetensi ASN di Pengadilan Negeri Gunungsitoli Kelas IB.

Dalam mengevaluasi pelaksanaan pelatihan pengembangan kompetensi, perlu dilakukan analisis mendalam terhadap metode dan pendekatan yang digunakan dalam penyelenggaraan pelatihan. Hal ini mencakup penilaian terhadap kurikulum pelatihan, durasi, frekuensi, dan relevansi materi pelatihan dengan kebutuhan aktual di lapangan. Selain itu, penting untuk mempertimbangkan feedback dari peserta pelatihan mengenai pengalaman mereka dan sejauh mana pelatihan tersebut berdampak pada peningkatan kompetensi mereka. Evaluasi yang komprehensif akan memberikan gambaran jelas tentang efektivitas pelatihan yang sudah berjalan dan area-area yang perlu ditingkatkan.

Faktor-faktor yang mendukung pelatihan pengembangan kompetensi mencakup dukungan kelembagaan, anggaran yang memadai, serta ketersediaan sumber daya pelatih yang kompeten (Dwijayanti, Djatmiko and Winata, 2023). Dukungan dari pimpinan pengadilan sangat penting dalam mendorong partisipasi aktif dari ASN. Selain itu, alokasi anggaran yang memadai untuk program pelatihan akan memastikan bahwa semua aspek yang diperlukan, termasuk fasilitas dan materi pelatihan, dapat disediakan dengan baik. Ketersediaan pelatih yang berpengalaman dan ahli dalam bidangnya juga akan meningkatkan kualitas pelatihan yang diberikan.

Di sisi lain, ada sejumlah faktor yang dapat menghambat pelatihan pengembangan kompetensi. Salah satunya adalah keengganan atau resistensi dari ASN untuk mengikuti pelatihan, yang mungkin disebabkan oleh kurangnya motivasi atau kesadaran akan pentingnya pengembangan kompetensi. Selain itu, keterbatasan anggaran dan sumber daya dapat menjadi penghalang, terutama jika dana yang tersedia tidak mencukupi untuk menyelenggarakan pelatihan yang berkualitas. Keterbatasan latar belakang pendidikan juga bisa menjadi hambatan, di mana ASN yang tidak memenuhi persyaratan minimum untuk mengikuti pelatihan tertentu tidak dapat mengakses peluang pengembangan yang ada.

Untuk mengatasi tantangan-tantangan tersebut dan mengoptimalkan pengembangan kompetensi ASN, diperlukan model pelatihan yang ideal. Model pelatihan yang diusulkan harus bersifat inklusif dan adaptif, memungkinkan partisipasi yang luas dan menyesuaikan dengan kebutuhan spesifik dari setiap individu (Akbar, 2022). Salah satu pendekatan yang dapat diadopsi adalah *blended learning*, yang menggabungkan metode pelatihan tatap muka dengan pelatihan daring. Hal ini akan memungkinkan fleksibilitas dalam waktu dan tempat, sehingga ASN dapat mengikuti pelatihan tanpa harus meninggalkan tugas dan tanggung jawab mereka di pengadilan.

Selain itu, perlu adanya program mentoring dan coaching yang berkelanjutan, di mana ASN dapat menerima bimbingan langsung dari senior atau ahli di bidangnya. Program ini akan membantu ASN mengaplikasikan pengetahuan yang diperoleh dari pelatihan ke dalam praktik sehari-hari. Evaluasi berkala terhadap kemajuan dan dampak pelatihan juga sangat penting untuk memastikan bahwa program pelatihan berjalan sesuai dengan tujuan yang diharapkan dan memberikan manfaat nyata bagi peserta.

Penting juga untuk mengembangkan kurikulum pelatihan yang komprehensif dan *up-to-date*, yang mencakup berbagai aspek yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab ASN di pengadilan. Kurikulum ini harus mencakup pelatihan dalam bidang hukum substantif, prosedur pengadilan, penggunaan teknologi informasi, serta *soft skills* seperti komunikasi, manajemen waktu, dan pelayanan public (Murti, Kusuma and Rizkika, 2023).

Untuk mendukung implementasi model pelatihan yang ideal, kolaborasi antara berbagai lembaga terkait, seperti Mahkamah Agung, Badan Peradilan Umum, dan Pengadilan Tinggi Medan, perlu ditingkatkan. Kolaborasi ini akan memastikan konsistensi dan keberlanjutan program pelatihan, serta memungkinkan berbagi sumber daya dan praktik terbaik di antara lembaga-lembaga tersebut.

Dalam kesimpulannya, mengatasi tantangan terkait partisipasi dalam pelatihan, prasyarat pendidikan, dan keterbatasan sumber daya adalah hal yang esensial untuk mengoptimalkan pengembangan kompetensi ASN di Pengadilan Negeri Gunungsitoli Kelas IB. Dengan meningkatkan keterampilan dan kapabilitas hakim dan staf melalui program pelatihan yang disesuaikan, pengadilan dapat meningkatkan kualitas layanan, efisiensi administratif, dan efektivitas keseluruhan dalam menangani masalah hukum di komunitas. Implementasi model pelatihan yang efektif dan berkelanjutan akan memastikan bahwa ASN di Pengadilan Negeri Gunungsitoli Kelas IB siap menghadapi tantangan dan tuntutan yang terus berkembang dalam sistem peradilan.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran mendalam mengenai pentingnya pelatihan dalam pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) di Pengadilan Negeri Gunungsitoli Kelas IB. Menurut Sandinirwan et al., (2022) penelitian kualitatif didasarkan pada filsafat postpositivisme dan digunakan untuk meneliti kondisi objek yang alamiah, di mana peneliti bertindak sebagai instrumen kunci. Pengambilan sampel sumber data dilakukan secara purposive dan snowball, dengan teknik pengumpulan data melalui triangulasi (gabungan), dan analisis data bersifat induktif atau kualitatif, yang lebih menekankan pada makna daripada generalisasi.

Penelitian ini melibatkan beberapa variabel kunci. Pertama, instruktur yang dipilih harus memiliki kualifikasi dan kompetensi yang memadai sesuai dengan bidangnya serta latar belakang pendidikan yang baik untuk memberikan pelatihan yang efektif. Kedua, peserta pelatihan harus diseleksi berdasarkan persyaratan dan kualifikasi tertentu, serta memiliki motivasi tinggi untuk mengikuti pelatihan. Ketiga, materi pelatihan atau kurikulum harus sesuai dengan tujuan pengembangan sumber daya manusia yang ingin dicapai dan selalu diperbarui agar relevan dengan kondisi terkini. Keempat, metode pelatihan harus disesuaikan dengan jenis materi dan karakteristik peserta untuk memastikan efektivitas kegiatan pelatihan. Kelima, tujuan pelatihan harus disusun dengan jelas, mencakup penyusunan rencana aksi dan penempatan sasaran, serta disosialisasikan kepada peserta sebelum pelatihan dimulai.

Penelitian ini dilakukan di Pengadilan Negeri Gunungsitoli yang beralamat di Jl. Pancasila No. 12, Gunungsitoli, Kota Gunungsitoli, selama enam bulan. Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan sekunder. Data primer dikumpulkan langsung oleh peneliti melalui wawancara dengan hakim dan pegawai Pengadilan Negeri Gunungsitoli Kelas IB. Informan kunci adalah mereka yang memiliki pengetahuan mendalam mengenai topik penelitian. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari situs web Pengadilan Negeri Gunungsitoli Kelas IB dan dokumen terkait pelatihan pengembangan kompetensi yang sudah ada.

Dalam penelitian kualitatif ini, peneliti bertindak sebagai instrumen utama yang langsung terjun ke lapangan untuk mengumpulkan data yang diperlukan. Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi wawancara, dokumentasi, dan observasi. Wawancara dilakukan secara tidak terstruktur dengan hakim dan pegawai pengadilan untuk menggali informasi mendalam dari sejumlah kecil responden. Melalui metode dokumentasi, peneliti mengumpulkan data dari dokumen tertulis seperti buku, peraturan, notulen rapat, dan foto kegiatan yang mendukung penelitian. Observasi dilakukan dengan mengamati langsung kondisi di lapangan untuk mempelajari perilaku dan kondisi nyata terkait pelatihan di Pengadilan Negeri Gunungsitoli Kelas IB.

Dengan pendekatan yang komprehensif ini, penelitian bertujuan untuk memberikan pemahaman yang mendalam mengenai implementasi, tantangan, dan peluang dalam

pengembangan kompetensi ASN melalui pelatihan di Pengadilan Negeri Gunungsitoli Kelas IB. Pendekatan ini diharapkan dapat menghasilkan rekomendasi yang tepat guna meningkatkan kualitas pelatihan dan pengembangan kompetensi ASN di pengadilan tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sejarah Lokasi Penelitian

Sejarah lokasi penelitian ini bermula pada zaman VOC pada tahun 1815, ketika di Pulau Nias dan sekitarnya terdapat wilayah hukum yang dikenal sebagai "Banua". Pemerintahan di Banua dipimpin oleh seorang "Sanuhe" atau "Siulu" yang bertanggung jawab atas segala aspek tata kehidupan masyarakat dalam persekutuan hukum tersebut. Banua ini diatur oleh suatu lembaga hukum yang disebut "Fondrako". Wilayah hukum yang kini berada di bawah Pengadilan Negeri Gunungsitoli dahulu diperintah oleh Bangsa Inggris dan tergabung dalam pemerintahan Inggris yang berpusat di Natal. Kepala pemerintahan di Nias saat itu adalah "William Jack", yang melarang praktik perbudakan, penculikan, dan pemenggalan kepala manusia. Meski demikian, kekuasaan lokal seperti Salawa-Salawa/Siulu dan Tuhenori tetap diakui oleh Pemerintah Inggris.

Selama zaman penjajahan Belanda, wilayah hukum yang sekarang menjadi bagian dari Pengadilan Negeri Gunungsitoli kembali berada di bawah kekuasaan Belanda setelah kekalahan Inggris di Eropa. Pemerintahan Belanda di Nias dipusatkan di Natal dan kepala pemerintahannya diberi gelar *Posthouder* mulai tahun 1926. Pulau Nias sendiri berada di bawah penjajahan Belanda dari tahun 1825 hingga 1838, namun kekuasaan dalam pemerintahan ORI dan Banua tetap berada di tangan Salawa-Salawa/Siulu-Siulu serta Tuhenori. Hukum yang berlaku pada waktu itu adalah hukum adat yang diterapkan sejak tahun 1840. Gubernur Michiels dari Padang mengirimkan prajurit Belanda ke Lagundri dan menetapkan seorang *Gezeghebber* yang berfungsi sebagai kepala pemerintahan sekaligus hakim untuk melindungi pemerintah dari serangan Siulu-Siulu Mbanua. Pada tahun 1847, para prajurit mendirikan benteng di Lagundri sebagai langkah perlindungan. Sejarah ini menggambarkan perubahan dan kontinuitas dalam struktur pemerintahan dan hukum di Pulau Nias, yang kini menjadi bagian integral dari Pengadilan Negeri Gunungsitoli.

Pelaksanaan Pelatihan Dalam Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Pengadilan Negeri Gunungsitoli

Pelaksanaan pelatihan dalam pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) di Pengadilan Negeri Gunungsitoli Kelas IB merupakan elemen krusial untuk mencapai peradilan yang baik. Sumber daya manusia yang meliputi hakim, panitera, dan seluruh staf peradilan harus diarahkan untuk lebih profesional dan berintegritas serta memahami dengan jelas tanggung jawab mereka. Untuk menciptakan aparat peradilan yang berintegritas, berkualitas, dan profesional dalam bidangnya, perlu dilakukan perbaikan yang berkesinambungan, khususnya dalam hal pendidikan dan pelatihan guna meningkatkan kompetensi para hakim dan pegawai. Program pelatihan ini dilaksanakan secara terus menerus untuk memastikan terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas tinggi (Pribadi and Fardila, 2023).

Pelatihan dalam pengembangan kompetensi ini tidak hanya wajib, tetapi juga harus diikuti oleh semua hakim dan pegawai. Upaya peningkatan kompetensi aparat pemerintah melalui pendidikan dan pelatihan harus diarahkan pada beberapa hal penting. Menurut Maha et al., (2021) pertama, peningkatan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada kepentingan masyarakat dan bangsa. Kedua, peningkatan kemampuan kepemimpinan. Ketiga, peningkatan efisiensi, efektivitas, dan kualitas pelaksanaan tugas yang dilakukan dengan semangat kerjasama dan tanggung jawab sesuai dengan lingkungan kerja dan organisasi. Pelatihan dan pengembangan merupakan inti dari setiap organisasi atau perusahaan yang berupaya untuk mencapai pertumbuhan dan peningkatan berkelanjutan.

Menurut Rohman and Khoiriyah, (2023) pelatihan adalah sebuah proses jangka pendek yang memanfaatkan pendekatan sistematis dengan tujuan meningkatkan pengetahuan dan

keterampilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan tertentu. Oleh karena itu, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) sangat penting dilakukan oleh setiap organisasi sebagai bentuk peningkatan kemampuan dari setiap pegawainya. SDM merupakan kunci keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan serta target yang telah ditetapkan. Dalam konteks Pengadilan Negeri Gunungsitoli, pelatihan yang berkelanjutan ini memastikan bahwa hakim dan pegawai memiliki kompetensi yang diperlukan untuk menjalankan tugas mereka dengan efisien dan efektif, sehingga peradilan dapat memberikan layanan yang berkualitas tinggi kepada masyarakat.

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

Pelaksanaan pelatihan dalam pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) di Pengadilan Negeri Gunungsitoli Kelas IB didukung oleh beberapa faktor penting. Pertama, kualitas dan perilaku seluruh aparatur peradilan sangat berpengaruh terhadap efektivitas pelatihan (Rizqyanto, Santoso and Hanani, 2024). Komitmen terhadap pembelajaran, etika yang kuat, kerjasama tim, kepemimpinan yang mendukung, serta sistem evaluasi yang baik menciptakan fondasi penting yang memaksimalkan manfaat pelatihan. Kedua, pengelolaan waktu yang tepat sangat penting 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 dan mencapai hasil yang diinginkan.

Pengetahuan dan penguasaan materi oleh tim pengajar atau widyaiswara juga merupakan faktor krusial. Kualifikasi dan pengalaman tim pengajar sangat mendukung keberhasilan pelatihan yang diikuti oleh aparatur Pengadilan Negeri Gunungsitoli. Selain itu, penggunaan alat teknologi juga memainkan peran penting. Platform E-Learning yang canggih, yang disediakan oleh Badan Litbang Diklat Kumdil Mahkamah Agung RI, menjadi sarana utama dalam menyediakan materi pelatihan secara digital kepada peserta, sehingga pelatihan dapat diakses dengan mudah dan efektif (Sugeng, 2023).

Fasilitas yang memadai juga sangat penting dalam mendukung pelaksanaan pelatihan. Fasilitas seperti ruangan yang nyaman dan peralatan yang lengkap memastikan pelatihan dapat berlangsung dengan baik (Beama et al., 2022). Jika metode pelatihan dilaksanakan secara daring (online), maka ketersediaan sarana dan prasarana teknologi yang memadai menjadi sangat penting. Sebaliknya, jika pelatihan dilaksanakan secara luring (offline), biaya yang dibutuhkan oleh peserta tidak dibebankan kepada mereka, tetapi ditanggung oleh penyelenggara pelatihan, sehingga peserta dapat fokus pada pembelajaran tanpa beban finansial tambahan. Dengan mempertimbangkan faktor-faktor pendukung ini, pelatihan di Pengadilan Negeri Gunungsitoli dapat berlangsung dengan efektif, meningkatkan kompetensi aparatur peradilan, dan pada akhirnya meningkatkan kualitas pelayanan peradilan di wilayah tersebut.

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

Pengadilan Negeri Gunungsitoli Kelas IB menerapkan model pelatihan deduktif dalam pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN). Model deduktif ini memiliki beberapa keuntungan dan kelemahan. Keuntungannya adalah hasil identifikasi kebutuhan pelatihan dapat diperoleh dari berbagai target yang luas, sehingga cenderung lebih murah dan efisien dibandingkan dengan model induktif (Riwukore and Habaora, 2022). Informasi tentang kebutuhan belajar dapat digunakan secara umum untuk penerapan dalam proses pembelajaran pelatihan. Namun, model ini juga memiliki kelemahan dalam hal efisiensi, karena tidak semua peserta pelatihan memiliki karakteristik yang sama dan memerlukan hasil identifikasi yang seragam. Hal ini disebabkan oleh keragaman latar belakang peserta pelatihan yang cenderung memiliki kebutuhan, minat, dan gaya belajar yang berbeda-beda (Nasution, Nasution and Alpi, 2019). Oleh karena itu, meskipun model ini melihat faktor-faktor seperti latar belakang

pendidikan, usia, dan jabatan, perlu ada perbaikan untuk mengakomodasi perbedaan-perbedaan tersebut dan memastikan pelatihan yang lebih efektif dan tepat sasaran.

KESIMPULAN

Pelatihan dalam pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) di Pengadilan Negeri Gunungsitoli Kelas IB merupakan aspek krusial dalam mencapai peradilan yang efisien dan berkualitas. Pelatihan yang diselenggarakan oleh Mahkamah Agung Republik Indonesia, Badan Peradilan Umum, dan Pengadilan Tinggi Medan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan kapabilitas para hakim serta staf pengadilan. Pelatihan ini penting karena perubahan terus-menerus dalam masalah hukum, prosedur, teknologi, dan klasifikasi pekerjaan. Namun, pelaksanaan pelatihan masih menghadapi beberapa tantangan, seperti keengganan sebagian hakim dan staf untuk berpartisipasi, keterbatasan latar belakang pendidikan, dan jumlah peserta yang terbatas. Pelatihan yang dilakukan di Pengadilan Negeri Gunungsitoli melibatkan model deduktif, yang memiliki keunggulan dalam efisiensi biaya dan jangkauan target yang luas. Namun, model ini juga memiliki kelemahan karena tidak semua peserta pelatihan memiliki kebutuhan dan karakteristik yang sama. Oleh karena itu, pelatihan yang berkelanjutan dan adaptif diperlukan untuk mengakomodasi perbedaan-perbedaan tersebut. Faktor-faktor yang mendukung pelatihan meliputi kualitas dan perilaku aparatur peradilan, pengelolaan waktu yang baik, pengetahuan dan kompetensi tim pengajar, penggunaan teknologi yang canggih, dan fasilitas yang memadai. Namun, terdapat juga faktor-faktor penghambat seperti resistensi dari ASN, keterbatasan anggaran dan sumber daya, serta latar belakang pendidikan yang tidak memadai.

UCAPAN TERIMA KASIH

Berdasarkan temuan penelitian ini, beberapa saran dapat diajukan untuk meningkatkan efektivitas pelatihan dalam pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) di Pengadilan Negeri Gunungsitoli Kelas IB. Pertama, diperlukan dukungan kelembagaan yang kuat dari pimpinan pengadilan untuk mendorong partisipasi aktif dari semua ASN dalam program pelatihan. Kedua, alokasi anggaran yang memadai harus dipastikan untuk menyelenggarakan pelatihan berkualitas, termasuk penyediaan fasilitas dan teknologi yang diperlukan. Ketiga, penting untuk mengembangkan kurikulum pelatihan yang komprehensif dan relevan dengan kebutuhan nyata di lapangan, mencakup berbagai aspek substantif hukum, prosedur pengadilan, dan keterampilan manajerial serta soft skills. Keempat, pendekatan pelatihan yang lebih adaptif dan inklusif seperti blended learning perlu diterapkan untuk memberikan fleksibilitas kepada peserta dalam mengikuti pelatihan tanpa mengganggu tugas dan tanggung jawab mereka di pengadilan. Kelima, program mentoring dan coaching yang berkelanjutan harus diimplementasikan untuk membantu ASN mengaplikasikan pengetahuan yang diperoleh dari pelatihan ke dalam praktik sehari-hari. Terakhir, evaluasi berkala terhadap program pelatihan perlu dilakukan untuk memastikan bahwa tujuan yang diharapkan tercapai dan untuk mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan lebih lanjut. Dengan langkah-langkah ini, diharapkan kompetensi ASN di Pengadilan Negeri Gunungsitoli Kelas IB dapat ditingkatkan, sehingga kualitas layanan peradilan kepada masyarakat juga meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, W.S. (2022) 'Peran Hukum Administrasi Negara dalam Netralitas ASN', *Jurnal Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi (JUMEA)*, 1(2), p. 110.
- Beama, C.J.P. et al. (2022) 'Optimalisasi Tata Kelola Cerdas (Smart Governance) Dengan Pendekatan Pentahelix Di Kota Kupang', ... *Journal (MSEJ)*, 3(November), pp. 3695–3708. Available at: <https://yrpipku.com/journal/index.php/msej/article/view/1239%0Ahttps://yrpipku.com/journal/index.php/msej/article/download/1239/830>.

- Dwijayanti, W., Djatmiko, M. and Winata, W. (2023) 'Strategi Kontra Radikalisasi Di Kalangan Aparatur Sipil Negara Yang Dilakukan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi', *Innovative: Journal Of Social ...*, 3, pp. 9577-9592. Available at: <http://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/3291%0Ahttp://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/download/3291/2330>.
- Maha, J.A.N. et al. (2021) 'Pengaruh Pengawasan Kelembagaan Dan Komunikasi Terhadap Unsur-Unsur Efektivitas Kerja', 3(10), pp. 59-66.
- Murti, Kusuma and Rizkika (2023) 'Dinamika Manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam Membangun Asas Netralitas Menjelang Pemilihan Umum 2024', *Journal Of Social Science Research*, 3, pp. 5736-5747.
- Nasution, D., Nasution, A.P. and Alpi, M.F. (2019) 'Pengaruh Penerapan Smart ASN Terhadap Pengelolaan Keuangan Negara di Era Disrupsi Teknologi Indonesia 4.0', *Seminar Nasional Sains & Teknologi Informasi*, pp. 43-51.
- Pribadi, D.P. and Fardila, U.A. (2023) 'Kajian Sosiologi Dan Komunikasi Pada Karakter Berakhlak Asn', *Nusantara Innovation Journal*, 2(1), pp. 11-25.
- Riwukore, J.R. and Habaora, F. (2022) 'Pelatihan Penilaian Model Kepemimpinan Transformasional Oleh Pejabat Struktural Instansi Pemerintah Kota Kupang Pada Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Kupang', *Lambung Inovasi: Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat*, 7(2), pp. 274-181. Available at: <https://doi.org/10.36312/linov.v7i2.699>.
- Rizqyanto, M.F., Santoso, S. and Hanani, R. (2024) 'Implementasi Kebijakan Pengukuran Profesionalitas ASN Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2018 tentang Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara di Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Semarang', *Journal of Public Policy and Management Review*, 11(3), pp. 308-323.
- Rohman, A.Z.F. and Khoiriyah, M. (2023) 'Analisis Desain Kelembagaan Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Guru di Kabupaten Lumajang', *Journal of Social and Policy Issues*, 2, pp. 62-67. Available at: <https://doi.org/10.58835/jspi.v3i2.141>.
- Sandinirwan, I. et al. (2022) 'Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Keberhasilan Implementasi Sistem Merit Dalam Organisasi Pemerintahan Di Indonesia', *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(2), pp. 1165-1177. Available at: <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i2.1369>.
- Sugeng, C. (2023) 'Peran ASN JPT dalam Pengarusutamaan Pengetahuan dan Kearifan Lokal pada Penyusunan Kebijakan Pembangunan IKN', *Jurnal Widyaiswara Indonesia*, 4(2), pp. 27-38. Available at: <http://ejournal.iwi.or.id/ojs/index.php/iwi/article/view/189%0Ahttps://ejournal.iwi.or.id/ojs/index.php/iwi/article/download/189/89>.
- Waruwu, N.W. et al. (2023) 'Evaluasi Pelatihan Guru Di Smp Negeri 3 Hiliserangkai Kabupaten Nias', *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 10(3), pp. 2172-2182. Available at: <https://doi.org/10.35794/jmbi.v10i3.53500>.