



KEMENTERIAN AGAMA



HASIL ANALISIS KEBUTUHAN PELATIHAN 2023



PUSDIKLAT TENAGA ADMINISTRASI
BADAN LITBANG DAN DIKLAT



ANALISIS KEBUTUHAN PELATIHAN (AKP) TAHUN 2023

Disusun Oleh:
Tim Analisis Kebutuhan Pelatihan

PUSDIKLAT TENAGA ADMINISTRASI
BADAN LITBANG DAN DIKLAT
KEMENTERIAN AGAMA
2023



KATA PENGANTAR

Puji Syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa yang atas karunia dan petunjuk-Nya, penyusunan laporan hasil Analisis Kebutuhan Pelatihan (AKP) Tahun 2023 badan Litbang dan Diklat yang kini memiliki nomenklatur Badan Moderasi Beragama dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Agama telah selesai dilaksanakan.

Hadirnya Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 12 Tahun 2023 tentang Kementerian Agama, merupakan jawaban atas berbagai perubahan regulasi dan kondisi terkini sehingga menghadirkan penyesuaian tugas dan fungsi dari semula Badan Litbang dan Diklat menjadi Badan Moderasi Beragama dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BMBPSDM). Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu hal utama dalam menunjang capaian kinerja organisasi.

Laporan ini menjelaskan secara rinci teknis pelaksanaan kegiatan Analisis Kebutuhan Pelatihan Tahun 2023 yang dilakukan secara daring dan luring serta merangkum hasil secara keseluruhan meliputi 12 jabatan fungsional administrasi dan 3 jabatan administrasi. Terutama penguatan kompetensi ASN secara lebih spesifik pada masing-masing jabatan yang diembannya.

Semoga hal ini dapat memberikan manfaat yang sebesar-besarnya sesuai tujuan diadakannya kegiatan, yakni membantu perencanaan pelatihan baik penyesuaian pada produk pengembangan pelatihan maupun pelaksanaan penyelenggaraan tahun selanjutnya. Pelatihan yang tepat dihadirkan melalui pengukuran yang tepat pula dan sesuai dengan harapan seluruh *stakeholder* pelatihan. Akhirnya, demi perbaikan di masa mendatang maka masukan dari berbagai pihak sangat diharapkan. Atas kerjasama yang baik, kami sampaikan terima kasih.

Jakarta, Juli 2023
Kepala Pusdiklat Tenaga Administrasi
Syafi'i



DAFTAR ISI

BAB I PENDAHULUAN	6
A. Latar Belakang.....	6
B. Dasar Hukum	8
C. Tujuan Kegiatan	9
D. Manfaat Kegiatan	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
A. Analisis Kebutuhan Pelatihan	10
B. Tahapan Analisis Kebutuhan Pelatihan.....	12
BAB III PELAKSANAAN ANALISIS KEBUTUHAN PELATIHAN	13
A. Waktu dan Tempat.....	13
B. Target Responden.....	13
C. Informan AKP.....	14
D. Tim Analisis Kebutuhan Pelatihan	15
E. Instrumen Analisis Kebutuhan Pelatihan.....	15
F. Analisis Data AKP	16
BAB IV HASIL ANALISIS KEBUTUHAN PELATIHAN	18
A. Data Timbal Balik Responden	18
B. Hasil Analisis Kebutuhan Pelatihan	19
1. Hasil Wawancara	19
2. Hasil Analisis Kompetensi	23
C. Jenis Pelatihan Teknis Administrasi.....	53
BAB V PENUTUP	56
A. Simpulan.....	56
B. Rekomendasi.....	57
DAFTAR PUSTAKA	58



DAFTAR TABEL

Tabel 1: Daftar Lokus AKP 2023.....	14
Tabel 2: Instrumen Online AKP 2023	15
Tabel 3: Data Informan AKP	19
Tabel 4: Data Responden Pejabat Administrator	23
Tabel 5: Data Responden Pejabat Pengawas.....	24
Tabel 6: Data Responden Pelaksana Berdasarkan Unit Kerja.....	26
Tabel 7: Data Responden Pelaksana Berdasarkan Jenjang Jabatan dan Pendidikan.....	26
Tabel 8: Data Responden JF Analisis Pengelolaan Keuangan APBN	27
Tabel 9: Data Responden JF Pranata Keuangan APBN	30
Tabel 10: Data Responden JF Analisis Kebijakan.....	31
Tabel 11: Data Responden JF Perencana	34
Tabel 12: Data Responden JF Pranata Humas.....	36
Tabel 13: Data Responden JF Pustakawan.....	38
Tabel 14: Data Responden JF Arsiparis	40
Tabel 15: Data Responden JF Analisis Kepegawaian	44
Tabel 16: Data Responden JF Analisis SDM Aparatur	46
Tabel 17: Data Responden JF Widyaiswara	48
Tabel 18: Data Responden JF Pengembang Teknologi Pembelajaran	49
Tabel 19: Data Responden JF Pengelola PBJ	51
Tabel 20: Jenis Pelatihan Pilihan dan Sasaran Peserta Sesuai Kriteria Responden	54



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1: Profil Pegawai Kementerian Agama 2022	7
Gambar 2: Data Responden AKP 2023.....	13
Gambar 3: Responden AKP Tahun 2023	18
Gambar 4: Jenis Pilihan Pelatihan oleh Responden	53



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Aparatur Sipil Negara sesuai Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 memiliki hak dan kesempatan dalam mengembangkan kompetensi. Pengembangan Kompetensi merupakan upaya untuk pemenuhan kebutuhan kompetensi ASN dengan standar kompetensi Jabatan dan rencana pengembangan karier. Oleh karena itu setiap ASN memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk mengikuti Pengembangan Kompetensi dengan memperhatikan hasil penilaian kinerja dan penilaian Kompetensi ASN yang bersangkutan. Sebagaimana telah dituangkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, dimana bagi setiap PNS pengembangan kompetensi dilakukan paling sedikit 20 (dua puluh) Jam pelatihan dalam 1 (satu) tahun.

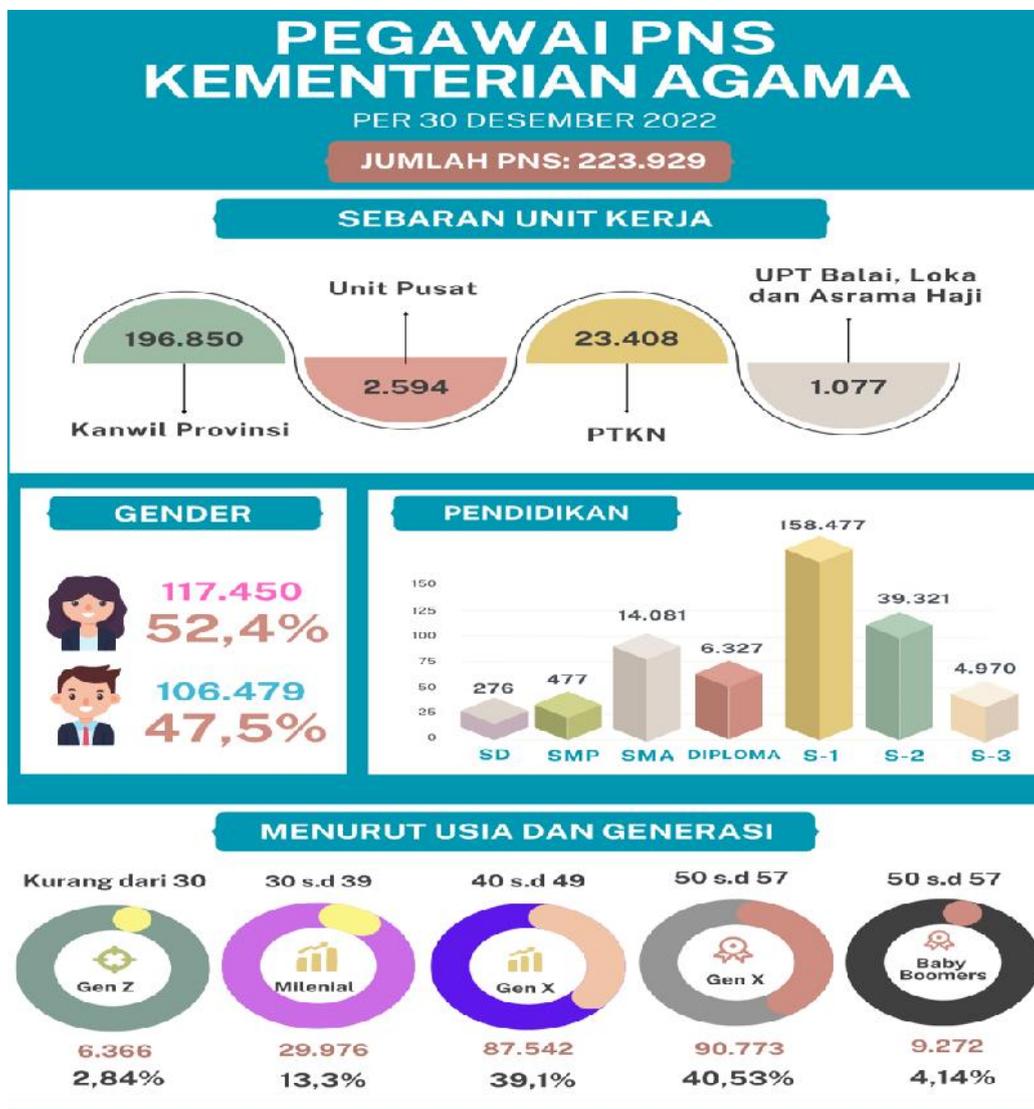
Peraturan Menteri Agama Nomor 19 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pelatihan Sumber Daya Manusia pada Kementerian Agama, telah menjelaskan bahwa pelatihan berjenjang dan terencana diperlukan untuk mewujudkan sumber daya manusia Kementerian Agama yang memiliki integritas, profesionalitas, inovasi, tanggung jawab, dan keteladanan. Tujuannya untuk mewujudkan Sumber Daya Manusia (SDM) Kementerian Agama yang memegang teguh *core value* ASN BerAKHLAK. Dengan demikian perencanaan dan penyelenggaraan pelatihan perlu menetapkan prioritas berdasarkan Analisis Kebutuhan Pelatihan (AKP) yang berbasis data dan sesuai kebutuhan *stakeholder*.

Penegasan dalam Peraturan Menteri Agama Nomor 72 tahun 2022 tentang organisasi dan tata laksana kelembagaan Kementerian Agama, menerangkan bahwa Pusdiklat Tenaga Administrasi mempunyai tugas melaksanakan penyusunan kebijakan teknis, pengendalian mutu, penyelenggaraan dan pembinaan substantif diklat dan pengembangan tenaga administrasi sesuai dengan ketentuan peraturan dan perundang-undangan. Hal ini pula yang membedakan kedudukan Pusdiklat sebagai unit Pembina bagi Balai Diklat Keagamaan (BDK) yang secara program kerja tertuang dalam PMA Nomor 11 tahun 2022 tentang Perubahan Atas Peraturan

Menteri Agama Nomor 15 tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Pendidikan dan Keagamaan.

Atas dasar tersebut Pusdiklat Tenaga Administrasi Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama menyelenggarakan pengumpulan data terkait Analisis Kebutuhan Pelatihan (AKP) untuk mendapatkan fakta empiris pengembangan kompetensi pada unit kerja, masukan, dan usulan pelatihan yang dibutuhkan. Dengan demikian hasil ini disusun sebagai bentuk pertanggungjawaban petugas selama melaksanakan kegiatan berdasarkan latarbelakang sebagaimana telah dijelaskan. Adapun didalamnya tersaji hasil pelaksanaan kegiatan serta *output* pelaksanaan kegiatan yang dicapai.

Gambar 1: Profil Pegawai Kementerian Agama 2022



Sumber: Statistik Kementerian Agama 2022



Diketahui bahwa jumlah pegawai Kementerian Agama saat ini mencapai 223.929 orang, dan tersebar pada berbagai satuan kerja. Program prioritas yang saat ini sedang dijalankan adalah penguatan moderasi beragama, disamping itu Kementerian Agama juga memiliki pekerjaan rumah terhadap para pejabat fungsional yang komposisi kehadirannya sebagian besar berasal dari penyetaraan jabatan administrasi. Hal ini tentu membawa tantangan bagi lembaga pelatihan sebagai unit yang memiliki tanggung jawab utamanya ada pengembangan kompetensi melalui bentuk pelatihan.

Melalui kegiatan AKP akan dihasilkan jenis-jenis pelatihan yang dibutuhkan untuk mewujudkan pelatihan yang tepat sasaran, tepat isi dalam kurikulum dan strategi yang tepat untuk mencapai tujuan. AKP memastikan bahwa setiap program yang dirancang dan disusun dalam bentuk kegiatan memenuhi kebutuhan seluruh *stakeholder* baik pemangku jabatan itu sendiri maupun unit organisasi.

B. Dasar Hukum

- a. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
- b. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil;
- c. Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2020-2024;
- d. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara;
- e. Peraturan Menteri Agama 18 Tahun 2020 tentang Rencana Strategis Kementerian Agama Tahun 2020-2024;
- f. Peraturan Menteri Agama Nomor 19 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pelatihan Sumber Daya Manusia pada Kementerian Agama;
- g. Peraturan Menteri Agama Nomor 72 Tahun 2022 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja di lingkungan Kementerian Agama;
- h. Peraturan Menteri Agama Nomor 11 Tahun 2022 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Agama Nomor 15 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Pendidikan dan Keagamaan;
- i. Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA) Badan Litbang Serta Diklat Kementerian Agama Nomor : 025.11.1.426318/2023.



C. Tujuan Kegiatan

Kegiatan Analisis Kebutuhan Pelatihan untuk Tenaga Administrasi Kementerian Agama memiliki tujuan untuk mengetahui kebutuhan pelatihan dan kesenjangan kompetensi yang dimiliki dalam setiap jabatan administrasi yang diampu terutama tingkat organisasi, jabatan dan individu.

D. Manfaat Kegiatan

- Memudahkan pemetaan pelatihan bagi ASN maupun Non ASN di Lingkungan Kementerian Agama;
- Menghasilkan Program-program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, jabatan maupun individu setiap pegawai pemangku jabatan;
- Sebagai bahan penyusunan kurikulum pelatihan yang berbasis kebutuhan sesuai dengan peningkatan kompetensi yang dibutuhkan setiap pemangku jabatan;
- Meningkatkan motivasi peserta dalam mengikuti pelatihan karena program pelatihan yang dihadirkan sesuai dengan kebutuhannya.



BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Analisis Kebutuhan Pelatihan

Analisis kebutuhan, menurut Seels dan Glasgow, adalah proses mengumpulkan informasi tentang kesenjangan dan menentukan seberapa penting untuk menyelesaikannya¹. Sementara itu Analisis kebutuhan, menurut Burton dan Merrill, adalah suatu proses yang sistematis untuk menentukan saran, menemukan perbedaan antara sasaran dan keadaan nyata, dan menetapkan tindakan². Kedua definisi diatas menjelaskan bahwa Analisis kebutuhan adalah sebuah proses yang dilakukan untuk menemukan perbedaan yang muncul antara tujuan ideal yang kita harapkan dengan kondisi saat ini yang terjadi. Jika ada perbedaan, hal itu akan mendorong kita untuk segera mengambil tindakan nyata untuk menghentikannya. Kebutuhan untuk melakukan sesuatu harus dipenuhi untuk menghilangkan perbedaan dan mencapai tujuan yang diharapkan.

Jika ada perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang sebenarnya terjadi, orang dan organisasi yang belajar harus mencari cara untuk mengurangi atau menghilangkan perbedaan tersebut. Jika celah yang timbul tidak segera di atasi, akibatnya akan lebih fatal dan bahkan mengakibatkan kerugian yang lebih besar bagi organisasi. Pada gambaran sederhana di atas, kesenjangan yang terjadi dianggap sebagian sebuah kebutuhan. Dalam pandangannya, Kaufman menyatakan dengan jelas bahwa kebutuhan merupakan perbedaan/kesenjangan yang muncul antara sesuatu yang diharapkan (*results, consequences, or accomplishments*) dan sesuatu yang terjadi secara aktual³.

Semua proses kegiatan di dunia ini pasti memiliki tujuan, baik itu tujuan untuk jangka pendek ataupun jangka panjang. Tujuan ditetapkan agar proses yang dijalankan dapat tercapai dan tidak terjadi kekeliruan. Menganalisis kebutuhan yang tepat sesuai dengan prosedur dan tidak salah sasaran akan mempermudah penyelenggara pelatihan dalam mencapai tujuan. Baik dalam tujuan khusus program pelatihan itu sendiri ataupun tujuan umum bagi organisasi yang menyelenggarakan. Rossett menjelaskan bahwa analisis kebutuhan adalah tahap penyelidikan awal untuk

¹ Wina Sanjaya. Perencanaan dan Desain Sistem Pembelajaran. (Jakarta: Kencana Group, 2008), h. 91

² Leslie J. Briggs. Instructional Design: Principles and Applications. (New Jersey: Educational Technology, 1991), h. 18

³ Roger Kaufman et.al. Needs Assessment A User's Guide. (New Jersey: Educational Technology Publications, Inc, 1993), h. 4.



memperoleh informasi tentang situasi yang terjadi. Dalam sudut pandang Teknologi Pendidikan Analisis Kebutuhan bertujuan untuk pengumpulan data dan pengambilan keputusan proses oleh perancang instruksional untuk menentukan tujuan dari sistem instruksional. Dikatakan oleh Rossett bahwa analisis kebutuhan dilakukan ketika para teknolog pendidikan berusaha untuk membantu dalam penyelesaian masalah kinerja⁴.

Hal tersebut menunjukkan bahwa analisis kebutuhan dilakukan dengan tujuan menemukan kesenjangan kinerja yang terjadi, sehingga dapat dijelaskan dengan nyata apa saja yang dibutuhkan dalam mewujudkan terjadinya peningkatan kinerja guna mencapai keadaan kinerja ideal. Sementara itu, pelatihan dapat diartikan sebagai salah satu komponen penting dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) pada sebuah institusi. Penyelenggaraan program pelatihan diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap positif SDM yang merupakan aset penting dalam institusi. Peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap akibat pelaksanaan program pelatihan diharapkan dapat meningkatkan kinerja institusi dalam menghadapi perubahan dan persaingan eksternal.

Pelatihan didefinisikan sebagai salah satu usaha mengembangkan SDM, terutama dalam hal pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), keterampilan (*skill*), dan sikap (*attitude*) yang untuk selanjutnya disebut KASAt⁵. Program pelatihan yang dilaksanakan harus mampu mengurangi atau bahkan meniadakan kesenjangan antara kemampuan yang dimiliki karyawan dengan kemampuan yang diperlukan organisasi. pada sebuah organisasi, kebutuhan pelatihan dapat diketahui dari beberapa indikator, namun tetap harus disadari bahwa indikator tersebut hanya menunjukkan tanda adanya kebutuhan pelatihan yang perlu, baik ditingkat organisasi, jabatan/tugas, maupun individu⁶.

Analisis kebutuhan berfungsi untuk mengetahui apa yang harus dilakukan oleh organisasi agar mampu melakukan pelatihan yang sesuai dengan kompetensi dan indikator yang diharapkan. Adapun fungsi dari analisis kebutuhan pelatihan adalah⁷:

- a. Mengumpulkan informasi tentang *skill*, *knowledge*, dan *feeling* pekerja;
- b. Mengumpulkan informasi tentang *job content* dan *job context*;

⁴ Allison Rossett. Needs Assessment. In Anglin, G. J. Instructional technology: Past, present, and future, Engelwood. (CO: Libraries Unlimited, inc. 1995), h. 184

⁵ Iskak Asep, Hendri Tanjung. Manajemen Sumber Daya Manusia. (Jakarta: Universitas Trisakti, 2002), h. 143.

⁶ Sedarmayanti. Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan serta Meningkatkan Kinerja untuk Meraih Keberhasilan. (Bandung: PT. Refika Aditama, 2011), h. 120.

⁷ Johanes Papu, Analisis Kebutuhan Pelatihan (http://www.epsikologi.com/epsi/industri_detail.asp?id=129)



- c. Mendefinisikan kinerja standar dan kinerja aktual dalam rincian yang operasional;
- d. Melibatkan stakeholders dan membentuk dukungan;
- e. Member data untuk keperluan perencanaan.

B. Tahapan Analisis Kebutuhan Pelatihan

Tahapan atau langkah-langkah dalam melakukan Analisis Kebutuhan Pelatihan (AKP) Pusdiklat Tenaga Administrasi diawali dengan perumusan masalah, dilanjutkan dengan perumusan tujuan. Perancangan AKP dilanjutkan dengan pembentukan tim, penyusunan dan penentuan serta pengembangan instrumen dan metode yang akan digunakan dalam proses AKP. Instrumen yang dapat digunakan adalah: uraian tugas pokok, kompetensi standar kerja, dan kenyataan kompetensi kerja menurut masukan dari atasan (pimpinan), bawahan, teman sejawat, dan sumber lainnya, serta tingkat kesulitan, kepentingan, keseringan dari pekerjaan. Metode yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data sebagaimana yang dimaksud dalam instrumen, diantaranya adalah: wawancara, survei, observasi lapangan, *Focus Group Discussion* (FGD) dan lainnya.

BAB III PELAKSANAAN ANALISIS KEBUTUHAN PELATIHAN

A. Waktu dan Tempat

Pelaksanaan Analisis Kebutuhan Pelatihan (AKP) bagi tenaga administrasi Kementerian Agama yang dilakukan oleh Pusdiklat Tenaga Administrasi berlangsung mulai tanggal 22 Mei s.d 14 Juli 2023. Pelaksanaan dilakukan dengan *online* melalui penyebaran *link instrument*, serta wawancara kepada *stakeholder*. Kegiatan ini Menjangkau seluruh Kanwil Kementerian Agama Provinsi dan Perguruan Tinggi Keagamaan Negeri (PTKN) serta organisasi profesi jabatan fungsional yang ada di Kementerian Agama.

B. Target Responden

Target responden dalam AKP Pusdiklat Tenaga Administrasi adalah jabatan administrasi terdiri dari:

Gambar 2: Data Responden AKP 2023



Sumber: Diolah Penyusun, 2023



C. Informan AKP

Dalam pelaksanaan AKP yang dilakukan, selain pengukuran melalui instrument secara *online* kepada sejumlah responden, dilakukan pula wawancara mendalam kepada sejumlah informan dalam satuan kerja Kanwil Keagamaan Provinsi dan Perguruan Tinggi Keagamaan Negeri (PTKN) yang merupakan pemangku jabatan structural dan berperan dalam pengambilan keputusan. Unit kerja yang menjadi target pelaksanaan wawancara antara lain:

Tabel 1: Daftar Lokus AKP 2023

No	Lokus	Tanggal
1	UIN Imam Bonjol Padang	22 - 24 Mei 2023
2	UIN Sunan Ampel Surabaya	24 - 26 Mei 2023
3	Kanwil Kemenag Prov. Sulawesi Selatan	25 - 26 Mei 2023
4	Kanwil Kemenag Prov. Kalimantan Barat	24 - 26 Mei 2023
5	IAIN Pontianak	25 -27 Mei 2023
6	Kanwil Kemenag Prov. Jawa Barat	25 -27 Mei 2023
7	UIN Sunan Gunung Djati Bandung	28 - 30 Mei 2023
8	STABN Sriwijaya Banten	25 - 27 Mei 2023
9	UIN Syekh Nurjati Cirebon	5 - 7 Juni 2023
10	UIN Walisongo Semarang	5 - 7 Juni 2023
11	UIN Sultan Maulana Hasanudin Banten	6 - 7 Juni 2023
12	Kanwil Kemenag Prov. Banten	4 - 6 Juni 2023
13	UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu	4 - 6 Juni 2023
14	Kanwil Kemenag Prov. Bali	8 - 10 Juni 2023
15	UHN I Gusti Bagus Sugriwa	8 - 10 Juni 2023
16	UIN Raden Intan Lampung	8 - 10 Juni 2023
17	Kanwil Kemenag Prov. Sumatera Selatan	11 - 13 Juni 2023
18	Kanwil Kemenag Prov. Kalimantan Timur	12 - 14 Juni 2023
19	UIN Sultan Aji Muhammad Idris Samarinda	12 - 14 Juni 2023
20	Kanwil Kemenag Prov. DKI Jakarta	15 - 16 Juni 2023
21	Kanwil Kemenag Prov. Sumatera Utara	18 - 20 Juni 2023
22	Kanwil Kemenag Prov. Bengkulu	18 - 20 Juni 2023
23	UIN Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi	5 - 7 Juli 2023
24	UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta	12 - 14 Juli 2023



D. Tim Analisis Kebutuhan Pelatihan

Tim AKP Pusdiklat Tenaga Administrasi Tahun 2023 terdiri dari pemangku jabatan struktural dan fungsional, serta pelaksana yang berasal dari Pusdiklat Tenaga Administrasi, Pusdiklat Tenaga Teknis Pendidikan dan Pelatihan serta Balai Diklat Keagamaan Jakarta.

E. Instrumen Analisis Kebutuhan Pelatihan

Instrumen AKP tahun 2023 untuk tenaga administrasi terdiri dari 2 instrumen, yang ditujukan untuk setiap sasaran responden. Terdiri dari instrument wawancara, instrumen analisis gap kompetensi yang didalamnya juga memuat pemilihan jenis pelatihan administrasi.

Tabel 2: Instrumen Online AKP 2023

No	Responden/Jabatan	Link Survey Online
1	Pejabat Struktural Administrator (Es. III)	https://s.id/AKP2023-JabatanAdministrator
2	Pejabat Struktural Pengawas (Es. IV)	https://s.id/AKP2023-PengawasEselon4
3	Pelaksana	https://s.id/AKP2023-JabatanPelaksana
4	Analisis Kebijakan	https://s.id/AKP2023-JFAnalisisKebijakan
5	Analisis SDM Aparatur	https://s.id/AKP2023-JFAnalisisSDMAparatur
6	Analisis Kepegawaian	https://s.id/AKP2023-JFAnalisisKepegawaian
7	Analisis Pengelolaan Keuangan APBN	https://s.id/AKP2023-JFAnalisisPengelolaanKeuanganAPBN
8	Arsiparis	https://s.id/AKP2023-JFArsiparis
9	Pengelola Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah (PPBJ)	https://s.id/AKP2023-JFPengelolaPBJ
10	Pengembang Teknologi Pembelajaran (PTP)	https://s.id/AKP2023-JFPengembangTeknologiPembelajaran
11	Perencana	https://s.id/AKP2023-JFPerencana
12	Pranata Humas	https://s.id/AKP2023-JFPranataHumas
13	Pranata Keuangan APBN	https://s.id/AKP2023-JFPranataKeuanganAPBN
14	Pustakawan	https://s.id/AKP2023-JFPustakawan
15	Widyaiswara	https://s.id/AKP2023-JFWidyaiswara

F. Analisis Data AKP

Analisis data adalah salah satu tahap yang dilakukan dalam proses mengolah data. Setelah mengumpulkan data, membersihkan data, dan mempersiapkan data menjadi siap untuk diolah, analisis data dapat dilakukan. AKP ini menggunakan analisis data dengan analisis deskriptif yang merupakan teknik analisis data statistik yang digunakan dengan mendeskripsikan, menyederhanakan serta menyajikan data sampel ke dalam bentuk yang lebih mudah dipahami. Meliputi beberapa hal sebagai berikut:

- Distribusi frekuensi yaitu menyusun data mentah berdasarkan kategori-kategori tertentu agar lebih mudah dipahami.
- Pengukuran variabilitas untuk mengetahui kesamaan dan perbedaan data dalam suatu data.
- Pengukuran tendensi pusat untuk menentukan dimana letak paling besar dalam distribusi data.

Hasil analisis kompetensi masing-masing jabatan berdasarkan instrumen yang telah diisi responden disajikan dengan menghitung frekuensi dari masing-masing kriteria jawaban yang telah disediakan.

No	Alternatif Jawaban	Bobot	f	%
1	Tidak memiliki pemahaman dan/atau kompetensi	1		
2	Kurang memiliki pemahaman dan/atau kompetensi yang memadai untuk melaksanakan tugas dan fungsi	2		
3	Memiliki pemahaman dan/atau kompetensi yang baik untuk melaksanakan tugas dan fungsi serta mampu mengakselerasi pelaksanaan tugas dan fungsi	3		
4	Memiliki pemahaman dan/atau kompetensi yang sangat baik untuk melaksanakan dan mengakselerasi tugas dan fungsi, dan mampu mendeliver kepada orang lain.	4		
Jumlah				

Keterangan:

Bobot : Nilai skor responden

F : Frekuensi = banyaknya nilai responden

% : Prosentase = $f / \sum f \times 100\%$

Data Kuantitatif yang berasal dari angket gap kompetensi yang berupa persentase skor, kemudian di ubah menjadi skala kualitatif. Mengubah menjadi nilai kualitatif



sesuai kriteria kategori penilaian skor ideal menggunakan ketentuan untuk data kuantitatif berskala 4 dengan skala likert, acuan table konversi berikut:

Bobot	Prosesntase skor	Kualifikasi	Keterangan
1	< 25%	Tidak memiliki pemahaman/kompetensi	Sangat layak mengikuti pelatihan
2	25% - 50 %	Kurang memiliki pemahaman	Layak mengikuti pelatihan
3	50% - 75 %	Memiliki pemahaman yang baik	Kurang layak mengikuti Pelatihan
4	75% - 100%	Memiliki pahaman sangat Baik	Tidak layak mengikuti pelatihan

Hasil dalam AKP ini ditetapkan bahwa *gap* kompetensi terjadi apabila persentase mencapai diatas 50% pada kriteria kurang baik dan cukup baik serta dapat direkomendasikan untuk mengikuti pelatihan, dengan ketentuan:

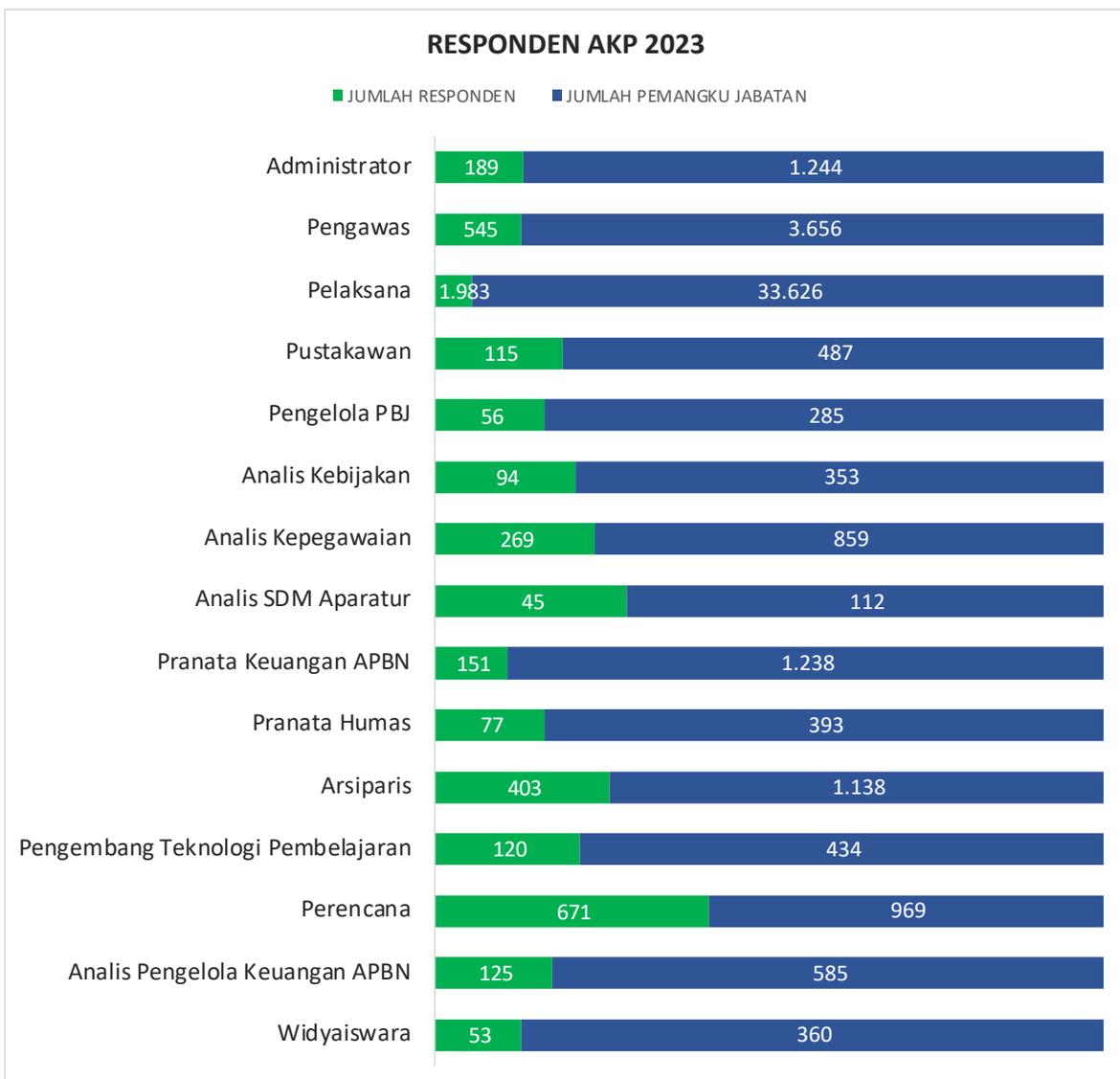
No	Interval	Deskripsi
1	Alternatif jawaban 1,2 \leq 50%	Tidak perlu pelatihan
2	Alternatif jawaban 1,2 $>$ 50%	Perlu pelatihan
3	Alternatif jawaban 3,4 \leq 50%	Perlu pelatihan
4	Alternatif jawaban 3,4 $>$ 50%	Tidak perlu pelatihan

BAB IV HASIL ANALISIS KEBUTUHAN PELATIHAN

A. Data Timbal Balik Responden

Hasil pengisian angket oleh responden AKP Pusdiklat Tenaga Administrasi tahun 2023 berjumlah **4.896 orang pegawai** atau sebesar 10,70% dari total pemangku jabatan administrasi yang berjumlah 45.739 orang pegawai (Simpeg Kemenag 2023).

Gambar 3: Responden AKP Tahun 2023



Sumber: Diolah penyusun, 2023

B. Hasil Analisis Kebutuhan Pelatihan

Metode yang digunakan untuk menggali data dalam AKP ini adalah melalui pendekatan kuantitatif yang diperkuat dengan analisis kualitatif dengan metode wawancara kepada beberapa informan yang menjadi tujuan. Menurut Sugiyono (2018;13) data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan. Data yang digunakan dalam kajian ini adalah data primer, yakni data yang diolah berupa angka yang didapat dari skala kuisisioner yang peneliti sebarkan pada responden yang selanjutnya diolah.

Focus Group Discussion (FGD) dilakukan dengan wawancara dan berdiskusi dengan para pengambil keputusan dalam unit kerja dan juga pihak-pihak yang berkaitan termasuk pemangku jabatan itu sendiri. Setelah mengikuti sesi FGD tersebut, seluruh responden diminta mengisi instrument AKP yang dikirim melalui *google form*. Pengisian instrument juga disebarakan melalui beberapa link yang telah disebarakan melalui perantara komunitas pemangku jabatan fungsional yang ada di Kementerian Agama. Berdasarkan feedback dari para responden tersebut diperoleh data tentang peta kompetensi masing-masing jabatan dan pada tahap selanjutnya akan dilakukan analisis dari hasil data yang terkumpul. Adapun data-data yang terkumpul dari seluruh jenis instrumen dipaparkan sebagai berikut:

1. Hasil Wawancara

- a. Jumlah responden data hasil wawancara tentang pengembangan SDM

Hasil wawancara berdasarkan angket yang telah diisi oleh responden disajikan melalui tabel berikut:

Tabel 3: Data Informan AKP

No	Jabatan	Jumlah
1	Kepala Bagian Tata Usaha	10
2	Kasubag TU	5
3	Kepala Bagian Umum	6
4	Pembimas	3
5	Kepala Bidang	1
6	Kepala Kantor Wilayah	1
7	Kepala Biro Administrasi Umum, Akademik dan Kemahasiswaan	1



No	Jabatan	Jumlah
8	Koordinator dan Subkoordinator	11
9	Jabatan Fungsional	18
10	Pelaksana	17
Jumlah		73

b. Deskripsi kondisi informan terkait pengembangan kompetensi

Berdasarkan rangkuman wawancara terhadap sejumlah informan sebagaimana tabel di atas, pengembangan SDM pada masing-masing jabatan dapat diutarakan sebagai berikut:

- 1) Jabatan Kepala Biro Administrasi Umum, Akademik dan Kemahasiswaan
Pelaksanaan pengembangan kompetensi sudah mulai digalakkan dengan berbagai macam kegiatan internal yang banyak melibatkan unit kerja lain disekitar kampus. Kerjasama banyak dilakukan dengan Balai Diklat Keagamaan dan Pusdiklat Kemenag. Pemberdayaan terhadap SDM sesuai dengan kriteria telah dilakukan, pemanfaatan alumni pelatihan telah digunakan semaksimal mungkin dan dilakukan evaluasi oleh ketua tim kerja atau pejabat strukturalnya.
- 2) Jabatan Kepala Kantor Wilayah
Pelaksanaan pengembangan kompetensi dilakukan dengan adanya program workshop/sosialisasi/pembinaan secara berkala dengan proses mengikutsertakan SDM melalui program pelatihan yang dikerjasamakan dengan Pusdiklat maupun instansi lain, namun penyediaan anggaran memang belum maksimal, terkait kebutuhan personel merupakan pegawai yang mendukung kinerja organisasi.
- 3) Kepala Bagian Tata usaha, Kepala Bagian Umum, Kepala Bidang dan pembimas
Banyak beberapa satuan kerja belum menyiapkan anggaran khusus untuk pengembangan kompetensi ditempatnya masing-masing. Kerjasama dilakukan hanya kepada Balai diklat Keagamaan dan pusdiklat. Dalam evaluasi pelaksanaan pengembangan kompetensi mengharapkan lembaga pelatihan dalam penugasan tidak langsung menunjuk nama peserta namun penugasan diserahkan kepada masing-masing satuan kerja.
- 4) Koordinator, Sub Koordinator, Jabatan Fungsional dan Pelaksana
Pengembangan kompetensi banyak dilakukan dengan memenuhi setiap undangan yang diberikan terutama dari lembaga pelatihan. Sebagian besar satuan kerja belum memiliki perencanaan dan memanfaatkan data yang dimiliki

dalam pengembangan kompetensi yang pernah dilakukan. Dalam pendanaan dan penganggaran, satuan kerja belum memiliki alokasi khusus untuk hal tersebut, penyelenggaraan dan evaluasi pengembangan SDM masih sebatas pada kegiatan-kegiatan rutin yang dilakukan.

Rangkuman hasil olah wawancara dapat terlihat sebagaimana pernyataan berikut:

1) Pelaksanaan Pengembangan SDM

- a. Perencanaan : Menjadikan program tahunan dan terintegrasi dalam pengembangan lembaga, melalui inventarisasi data kebutuhan pengembangan SDM melalui pelaksanaan uji kompetensi pemetaan potensi SDM, dan berupaya memiliki data yang valid antara gap kompetensi SDM yang dibutuhkan.
- b. Pembiayaan: Pada perguruan tinggi tersedia anggaran pendidikan dan pengembangan kompetensi (tri dharma PT), namun APBN dalam RKAKL baru diperuntukan untuk dosen dan dana DIPA jika mencukupi. Kanwil keagamaan provinsi Sebagian besar tidak memiliki alokasi khusus untuk pembiayaan pengembangan SDM, terbatas hanya pada pemenuhan undangan dari luar satuan kerja.
- c. Penyelenggaraan: dilaksanakan melalui Kerjasama dengan lembaga pelatihan dan mengikuti workshop atau pelatihan mandiri melalui berbagai platform. Pengembangan SDM Sebagian besar dilakukan melalui kegiatan pembinaan pegawai seperti kegiatan peningkatan kapasitas, selain itu juga memberikan penugasan kepada setiap pegawai apabila terdapat undangan kegiatan atau pelatihan yang secara khusus ditujukan kepada pegawainya.
- d. Evaluasi pengembangan SDM: Terdapat beberapa satuan kerja yang melaksanakan pendataan dan evaluasi berkala pegawai yang mengikuti pengembangan kompetensi, selain itu, urgensi diperlukannya pembentukan tim yang merencanakan pengembangan SDM ASN sesuai dengan jabatan fungsional yang ada di Kanwil dan satuan kerja menjadi tuntutan utama. Sebagian besar evaluasi pengembangan SDM masih minim dilakukan secara aktif oleh setiap satuan kerja, walaupun dilakukan evaluasi sifatnya masih sebatas pemantauan dari atasan langsungnya.

2) Hambatan yang dihadapi dan solusi atas permasalahan yang terjadi

- Banyaknya kehadiran jabatan fungsional baru yang membutuhkan penyesuaian terhadap jabatan yang diampunya terlebih pada hasil penyetaraan jabatan;
 - Minimnya pendidikan dan pelatihan, workshop, bimbingan teknis, seminar serta ketersediaan anggaran dalam pengembangan SDM melalui anggaran internal satuan kerja
 - Karena belum adanya perencanaan yang matang dan belum adanya evaluasi berkelanjutan di bidang pengembangan SDM, maka belum bisa diidentifikasi mengenai hambatan-hambatan yang muncul.
- 3) SDM yang paling banyak dibutuhkan instansi
- SDM dengan kemampuan yang adaptif dengan teknologi;
 - Memiliki skill sesuai kompetensi dan jabatan yang diembanya;
 - SDM yang mendukung output kinerja organisasi.
- 4) Pemanfaatan SDM yang telah dilatih dan dikembangkan kompetensinya
- Memberikan peran sesuai kompetensi dan kesempatan untuk transfer knowledge
 - memberikan tugas tambahan kepada pegawai yang sudah mengikuti pelatihan sesuai dengan kompetensi yang didapat saat pelatihan
 - Dengan menempatkan sesuai kompetensi atau keahlian yang dimilikinya agar profesionalitas dapat terwujud.
- 5) Pengembangan kompetensi yang dibutuhkan dalam 2 tahun mendatang
- Pelatihan dibidang Teknologi Informasi
 - Pelatihan dibidang *problem solving*
 - Pelatihan *analytical thinking*
 - Pelatihan tentang integritas dan penerapannya
 - Pelatihan tentang tantangan dunia digital dan penyesuaiannya
- 6) Evaluasi terhadap pegawai dari Instansi setelah mengikuti pelatihan dan kembali ke tempat bekerja dan pelaksana evaluasi
- Dievaluasi oleh atasan langsung dalam bentuk laporan tertulis
 - Dievaluasi oleh atasan langsung pada saat pelaksanaan desiminasi
- 7) Metode penilaian prestasi kerja yang diterapkan di Instansi
- *Management by objective & assessment*

- Sasaran Kinerja Pegawai sesuai dengan Permenpan RB Nomor 6 Tahun 2022
- 8) Kerja sama dengan mitra atau lembaga diluar Kementerian Agama
- Kemenkeu
 - Pemerintah daerah atau pemerintah Kota
 - ANRI, LAN dan instansi pembia
 - Perguruan tinggi nasional, dst.

2. Hasil Analisis Kompetensi

a. Hasil Analisis Kompetensi Jabatan Administrator

1. Responden Pejabat Administrator

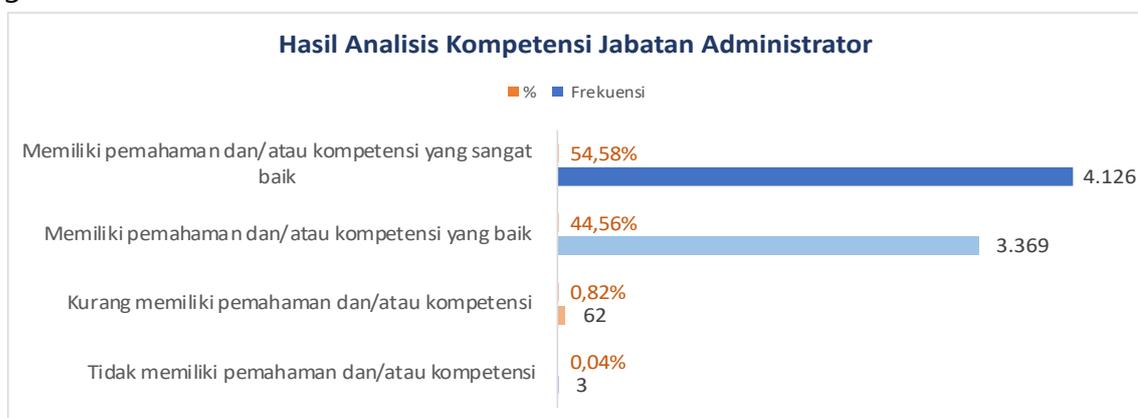
Responden Pejabat Administrator responden berjumlah 189 orang dengan kriteria sebagai berikut:

Tabel 4: Data Responden Pejabat Administrator

Pangkat/Jenjang	Pendidikan			Total
	Strata 1 (S1)	Strata 2 (S2)	Strata 3 (S3)	
Penata /IIIc	1			1
Penata Tingkat I / IIIId	13	13	3	29
Pembina IV/a	18	40	2	60
Pembina Tk. I /IVb	8	76	15	99
Total	40	129	20	189

2. Kompetensi Pejabat Administrator

Hasil analisis kompetensi yang diberikan dalam angket dan telah diisi oleh responden jabatan administrator yang berjumlah 189 orang, dapat terlihat dalam grafik berikut:



Hasil tabulasi data terhadap jawaban dari 40 butir pernyataan dari 189 orang responden dapat disimpulkan bahwa kompetensi Pejabat Administrator yang menggambarkan pelatihan belum diperlukan, hal tersebut ditunjukkan melalui jawaban dengan alternative 4 diatas 50%, yang menggambarkan pemangku jabatan administrator **memiliki pemahaman dan/atau kompetensi yang sangat baik untuk melaksanakan dan mengakselerasi tugas dan fungsi, dan mampu mengimbaskan (deliver) kepada orang lain** sebanyak 54,58%. Maka untuk pejabat administrator **tidak perlu pelatihan**.

3. Jenis Pelatihan

Data di atas meunjukkan bahwa pejabat administrator tidak memerlukan pelatihan. Oleh karena itu, selain Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA) dan penguatan moderasi beragama, agar dilaksanakan dengan menggunakan pola kerja sama. Hal ini dimaksudkan, hanya pejabat administrator yang benar-benar membutuhkan peningkatan kompetensi yang akan antusias untuk mengikuti pelatihan dan proses pembelajarannya. Dengan demikian, maka alokasi anggaran pelatihan yang berasal dari APBN dapat dialihkan pelatihan jabatan lainnya yang lebih membutuhkan

b. Hasil Analisis Kompetensi Jabatan Pengawas (Eselon IV)

1. Responden Pengawas

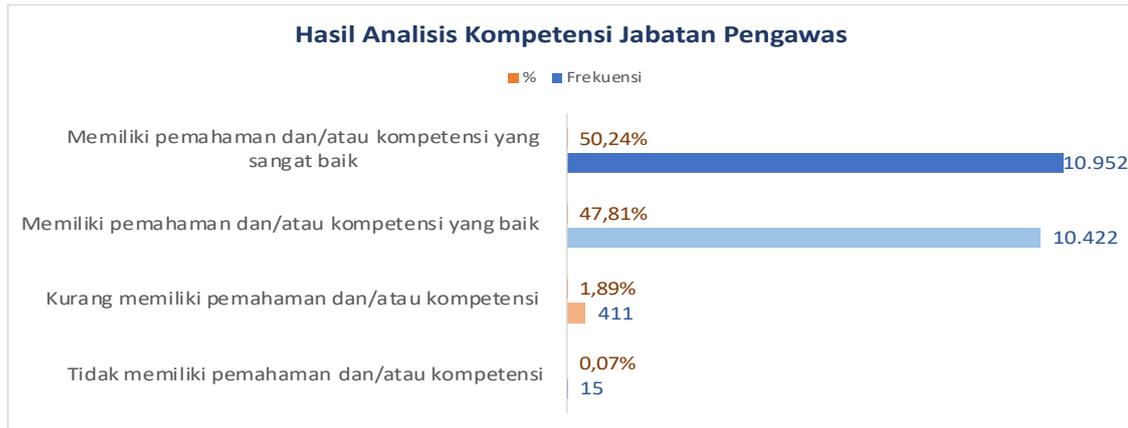
Pada jabatan pengawas (eselon (IV) responden berjumlah 545 orang dan kriteria sesuai table berikut:

Tabel 5: Data Responden Pejabat Pengawas

Pangkat/Jenjang	Pendidikan			Total
	S1	S2	S3	
Pembina IV/a	48	194	4	246
Pembina Tk. I /IVb	3	26	6	35
Pembina Utama Muda/IVc	0	2	0	2
Penata /IIIc	21	14	1	36
Penata Muda Tingkat I /IIIb	4	1	0	5
Penata Muda /IIIa	1	0	0	1
Penata Tingkat I / III d	154	65	1	220
Grand Total	231	302	12	545

2. Kompetensi Pejabat Pengawas (Eselon IV)

Hasil analisis kompetensi yang telah tertuang dalam angket yang telah diisi oleh responden jabatan pengawas yang berjumlah 545 orang, dapat terlihat dalam grafik berikut:



Hasil tabulasi data terhadap jawaban dari 40 butir pernyataan dari 545 orang responden dapat disimpulkan bahwa persentase kompetensi Pejabat Pengawas (Eselon IV) yang menggambarkan bahwa pelatihan belum diperlukan, hal tersebut ditunjukkan melalui jawaban dengan alternative 4 diatas 50%, menggambarkan jabatan pengawas **memiliki pemahaman dan/atau kompetensi yang sangat baik untuk melaksanakan dan mengakselerasi tugas dan fungsi, dan mampu mengimbaskan (deliver) kepada orang lain** sebanyak 50,24%. Maka untuk pejabat Pengawas (Eselon IV) **tidak perlu pelatihan.**

3. Jenis Pelatihan

Data di atas menunjukkan bahwa pejabat pengawas (eselon IV) tidak memerlukan pelatihan. Oleh karena itu, selain pelatihan kepemimpinan pengawas (PKP) dan penguatan moderasi beragama, agar dilaksanakan dengan menggunakan pola kerja sama. Hal ini dimaksudkan, hanya pejabat pengawas yang benar-benar membutuhkan peningkatan kompetensi yang akan antusias untuk mengikuti pelatihan dan proses pembelajarannya. Dengan demikian, maka alokasi anggaran pelatihan yang berasal dari APBN dapat dialihkan pelatihan jabatan lainnya yang lebih membutuhkan

c. Hasil Analisis Kompetensi Jabatan Pelaksana

1. Data Responden

Pada jabatan pelaksana responden berjumlah 1.983 orang dan kriteria sebagai berikut:

Tabel 6: Data Responden Pelaksana Berdasarkan Unit Kerja

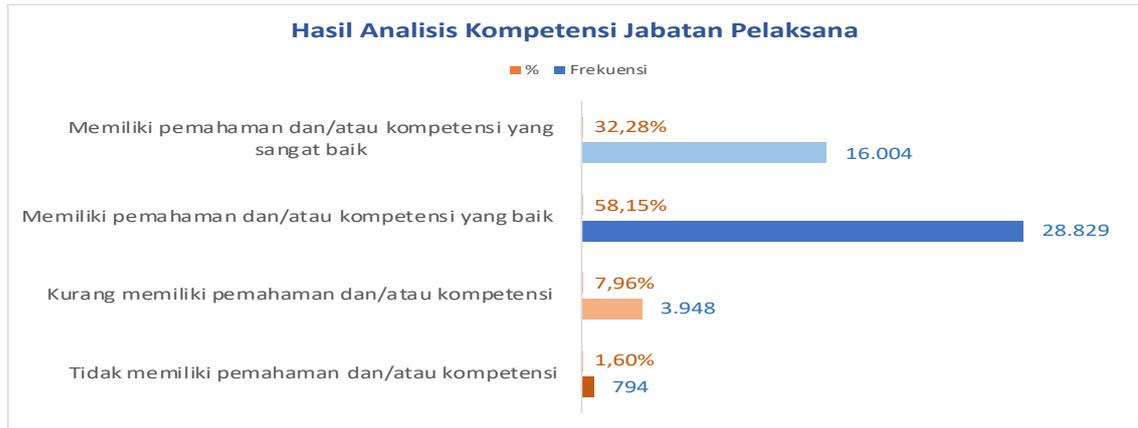
Unit Kerja	Jumlah	%
Kankemenag	927	46,75%
Madrasah	385	19,42%
PTKN	182	9,18%
Kanwil	174	8,77%
KUA	163	8,22%
Ditjen Bimas	69	3,48%
Badan Litbang dan Diklat	43	2,17%
LPMQ	30	1,51%
Asrama Haji	8	0,40%
Unit Pusat	1	0,05%
BPJPH	1	0,05%
Grand Total	1.983	100,00%

Tabel 7: Data Responden Pelaksana Berdasarkan Jenjang Jabatan dan Pendidikan

Pangkat/Jenjang	Pendidikan					Total
	SMA	DI-DIII	DIV/S1	S2	S3	
Pembina IV/a	0	1	59	75	3	138
Pembina Tk. I /IVb	0	0	9	8	3	20
Pembina Utama/IVe	0	1	0	0	0	1
Penata /IIIc	2	14	225	42	1	284
Penata Muda Tingkat I /IIIb	38	22	174	25	2	261
Penata Muda /IIIa	31	23	270	19	0	343
Penata Tingkat I / IIIId	1	3	495	125	2	626
Pengatur/IIc	54	12	11	0	0	77
Pengatur Muda / IIa	14	0	3	0	1	18
Pengatur Muda Tingkat I / IIb	73	0	18	0	0	91
Pengatur Tingkat I / IId	81	13	27	3	0	124
Grand Total	294	89	1291	297	12	1.983

2. Kompetensi Pejabat Pelaksana

Hasil analisis kompetensi yang telah tertuang dalam angket yang telah diisi oleh responden jabatan pelaksana yang berjumlah 1.983 orang, dapat terlihat dalam grafik berikut:



Hasil tabulasi data terhadap jawaban 25 butir pernyataan dari 1.983 orang responden dapat disimpulkan bahwa persentase kompetensi jabatan pelaksana yang menggambarkan pelatihan belum diperlukan, hal tersebut ditunjukkan melalui jawaban dengan alternative 3 diatas 50% yang menggambarkan **Memiliki pemahaman dan/atau kompetensi yang baik untuk melaksanakan tugas dan fungsi serta mampu mengakselerasi pelaksanaan tugas dan fungsi** sebanyak 58,15%. Maka untuk jabatan pelaksana **tidak perlu pelatihan**.

3. Jenis Pelatihan

Data di atas meunjukkan bahwa pejabat pelaksana tidak memerlukan pelatihan. Oleh karena itu, selain pelatihan untuk penguatan moderasi beragama, agar dilaksanakan dengan menggunakan pola kerja sama. Hal ini dimaksudkan, hanya pelaksana yang benar-benar membutuhkan peningkatan kompetensi yang akan antusias untuk mengikuti pelatihan dan proses pembelajarannya. Dengan demikian, maka alokasi anggaran pelatihan yang berasal dari APBN dapat dialihkan pelatihan jabatan lainnya yang lebih membutuhkan

d. Hasil Analisis Kompetensi Jabatan Fungsional Analis Pengelola Keuangan APBN

1. Data Responden

Pada Jabatan Fungsional Analis Pengelola Keuangan APBN responden berjumlah 125 orang dengan kriteria sebagai berikut:

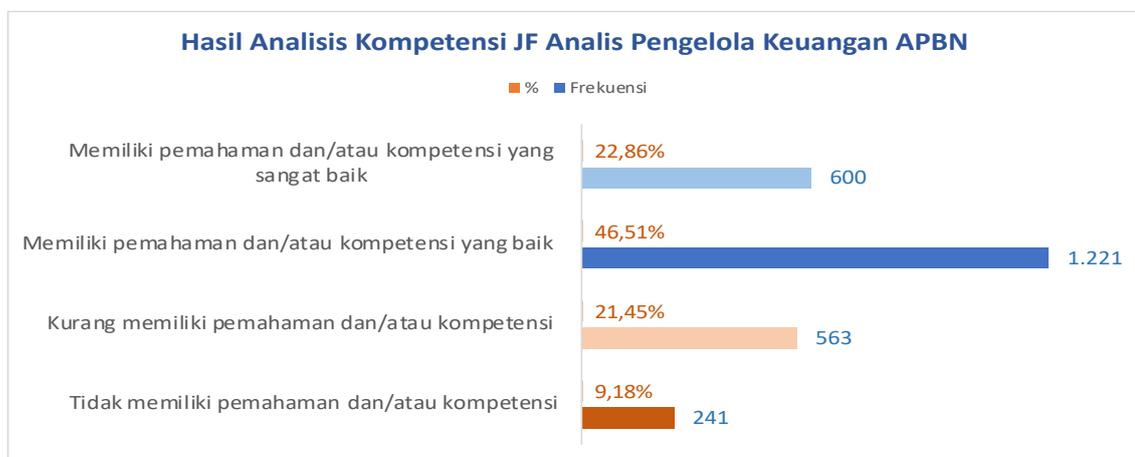
Tabel 8: Data Responden JF Analis Pengelolaan Keuangan APBN

Pangkat/Jenjang	Pendidikan			Total
	Strata 1 (S1)	Strata 2 (S2)	Strata 3 (S3)	
Pembina Tk. I /IVb		4	1	5
Ahli Madya		4		4
Ahli Muda			1	1

Pembina IV/a	2	16	1	19
Ahli Madya	2	2		4
Ahli Muda		14	1	15
Penata Tingkat I / III d	38	15		53
Ahli Muda	37	15		52
Ahli Pertama	1			1
Penata /III c	21	10		31
Ahli Madya	2			2
Ahli Muda	19	9		28
Ahli Pertama		1		1
Penata Muda Tingkat I /III b	5	3		8
Ahli Muda	1	2		3
Ahli Pertama	4	1		5
Penata Muda/III a	8	1		9
Ahli Muda	1			1
Ahli Pertama	7	1		8
Grand Total	74	49	2	125

2. Kompetensi Jabatan Fungsional Analisis Pengelola Keuangan APBN

Hasil analisis kompetensi yang telah tertuang dalam angket yang telah diisi oleh responden jabatan fungsional Analisis Pengelola Keuangan APBN yang berjumlah 125 orang, dapat terlihat dalam grafik berikut:



Hasil tabulasi data terhadap jawaban 21 butir pernyataan dari 125 orang responden dapat disimpulkan bahwa persentase kompetensi JF Analisis Pengelola Keuangan APBN yang menggambarkan diperlukannya pelatihan, hal tersebut ditunjukkan melalui jawaban dengan alternative 3 dan 4 dibawah 50%, yang menggambarkan **memiliki pemahaman dan/atau kompetensi yang baik untuk melaksanakan tugas dan fungsi serta mampu mengakselerasi pelaksanaan tugas dan fungsi** sebanyak 46,51% dan **memiliki pemahaman dan/atau kompetensi yang sangat baik untuk melaksanakan dan mengakselerasi tugas dan fungsi**, dan

mampu mendeliver kepada orang lain sebesar 22,86%. Maka untuk jabatan Analis Pengeloa Keuangan APBN perlu pelatihan.

3. Jenis Pelatihan

Data di atas menunjukkan bahwa JF Analis Pengelola Keuangan APBN memerlukan pelatihan. Tabel jawaban responden dari instrument analisis kompetensi dengan frekuensi tinggi pada butir instrument nomor 10, 11, 12, 13, 14,15,16, 18, 19, 20 dan 21. Pelatihan atau peningkatan kompetensi/kemampuan dalam hal:

- a. Pembuatan karya tulis/karya ilmiah hasil penelitian/pengkajian/survei/evaluasi di bidang pengelolaan Keuangan APBN yang dipublikasikan, atau tidak dipublikasikan tapi didokumentasikan di perpustakaan;
- b. Membuat karya tulis/karya ilmiah berupa tinjauan atau ulasan ilmiah dengan gagasan sendiri di bidang pengelolaan keuangan APBN yang dipublikasikan;
- c. Membuat makalah berupa tinjauan atau ulasan ilmiah hasil gagasan sendiri di bidang pengelolaan keuangan APBN yang tidak dipublikasikan tetapi didokumentasikan di perpustakaan;
- d. Membuat tulisan ilmiah populer di bidang pengelolaan keuangan APBN yang disebarluaskan melalui media massa yang merupakan satu kesatuan;
- e. Menyampaikan prasaran berupa tinjauan, gagasan, atau ulasan ilmiah dalam pertemuan ilmiah nasional (tidak harus memberikan rekomendasi tetapi harus ada kesimpulan akhir);
- f. Menerjemahkan/menyadur di bidang pengelolaan Keuangan APBN baik yang dipublikasikan atau tidak dipublikasikan;
- g. Menyusun ketentuan pelaksanaan di bidang pengelolaan keuangan APBN;
- h. Membuat karya tulis/karya ilmiah di bidang pengelolaan keuangan APBN;
- i. Menerjemahkan/melakukan penyaduran buku, karya ilmiah, peraturan dan bahan lainnya di bidang pengelolaan keuangan APBN;
- j. Menyusun buku pedoman/ketentuan pelaksanaan/ketentuan teknis di bidang pengelolaan keuangan APBN; dan
- k. Menjadi pengajar/pelatih pada pendidikan dan pelatihan fungsional/teknis di bidang pengelolaan keuangan APBN

Jenis pelatihan pilihan responden yang dapat dilakukan sesuai dengan Pelatihan Teknis Administrasi Kementerian Agama antara lain:

- Pelatihan Teknis Pengelolaan Pengeluaran Keuangan Negara;

- Pelatihan Teknis Karya Tulis Ilmiah Bagi Jabatan Fungsional; dan
- Pelatihan Teknis Penyusunan Program Dan Rencana Kerja

e. Hasil Analisis Kompetensi Jabatan Fungsional Pranata Keuangan APBN

1. Data Responden

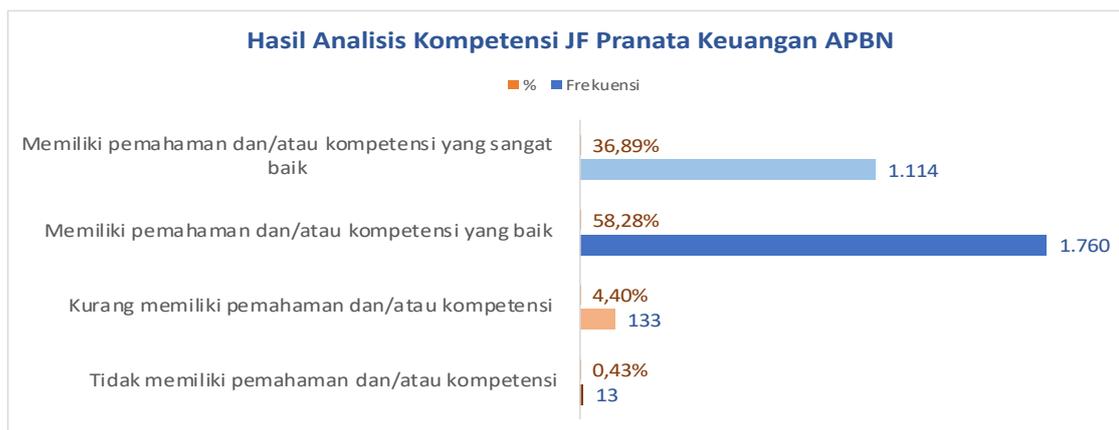
Pada Jabatan Fungsional Pranata Keuangan APBN jumlah responden sebanyak 151 orang dengan kriteria sebagai berikut:

Tabel 9: Data Responden JF Pranata Keuangan APBN

Pangkat/Golongan	Pendidikan				Total
	SMA/Sederajat	D I-D III	D.IV /S1	S2	
Pembina Tk. I /IVb				1	1
Mahir				1	1
Penata Tingkat I / III d		1	28	5	34
Penyelia		1	25	5	31
Terampil			3		3
Penata /III c		3	36	8	47
Mahir			3	1	4
Penyelia		3	31	7	41
Terampil			2		2
Penata Muda Tingkat I /III b		1	22	1	24
Mahir			21	1	22
Terampil		1	1		2
Penata Muda/III a			13		13
Mahir			11		11
Penyelia			1		1
Terampil			1		1
Pengatur / II c	4		1		5
Terampil	4		1		5
Pengatur Muda Tk. I / II b	2		3		5
Mahir			1		1
Penyelia			1		1
Terampil	2		1		3
Pengatur Tk. I / II d	11	3	8		22
Penyelia			1		1
Terampil	11	3	7		21
Total	17	8	111	15	151

2. Kompetensi Jabatan Fungsional Pranata Keuangan APBN

Hasil analisis kompetensi dalam angket yang telah diisi oleh responden jabatan fungsional Analis Pengeloa Keuangan APBN yang berjumlah 151 orang, dapat terlihat dalam grafik berikut:



Hasil tabulasi data terhadap jawaban 20 butir pernyataan dari 151 orang responden dapat disimpulkan bahwa persentase kompetensi JF Pranata Keuangan APBN yang menggambarkan pelatihan belum diperlukan, hal tersebut ditunjukkan melalui jawaban dengan alternative 3 diatas 50%, menggambarkan **Memiliki pemahaman dan/atau kompetensi yang baik untuk melaksanakan tugas dan fungsi serta mampu mengakselerasi pelaksanaan tugas dan fungsi** sebanyak 58,28%. Maka untuk jabatan Pranata Keuangan APBN tidak perlu pelatihan.

3. Jenis Pelatihan

Data di atas meunjukkan bahwa JF Pranata Keuangan APBN tidak memerlukan pelatihan. Oleh karena itu, selain pelatihan untuk pembentukan/fungsional dan penguatan moderasi beragama, agar dilaksanakan dengan menggunakan pola kerja sama. Hal ini dimaksudkan, hanya JF Pranata Keuangan APBN yang benar-benar membutuhkan peningkatan kompetensi yang akan antusias untuk mengikuti pelatihan dan proses pembelajarannya. Dengan demikian, maka alokasi anggaran pelatihan yang berasal dari APBN dapat dialihkan pelatihan jabatan lainnya yang lebih membutuhkan.

f. Hasil Analisis Kompetensi Jabatan Fungsional Analisis Kebijakan

1. Data Responden

Pada Jabatan Fungsional Analisis Kebijakan responden berjumlah 94 orang dengan kriteria sebagai berikut:

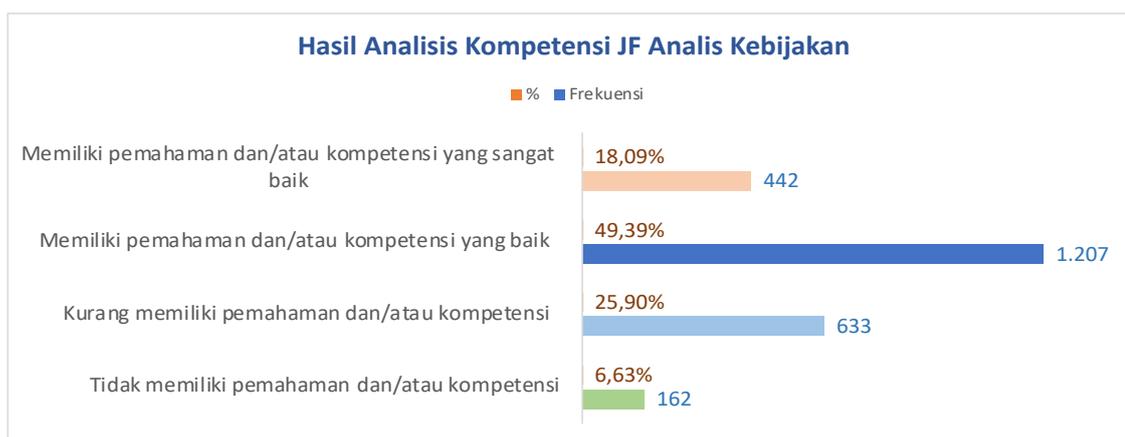
Tabel 10: Data Responden JF Analisis Kebijakan

Pangkat/Jenjang	Pendidikan			Total
	S1	S2	S3	
Penata Muda/IIIa	13	1		14
Ahli Pertama	13	1		14

Penata Muda Tingkat I / IIIb	2	2	4
Ahli Pertama	2	2	4
Penata / IIIc	5	6	1
Ahli Muda	5	4	1
Ahli Pertama		2	2
Penata Tingkat I / III d	18	14	4
Ahli Muda	17	12	4
Ahli Madya		1	1
Ahli Utama	1		1
Ahli Pertama		1	1
Pembina IV/a		22	2
Ahli Muda		20	2
Ahli Madya		2	2
Pembina Tk. I / IVb	1		3
Ahli Muda			3
Ahli Madya	1		1
Grand Total	39	45	10

2. Kompetensi Jabatan Fungsional Analisis Kebijakan

Hasil analisis kompetensi dalam angket yang telah diisi oleh responden jabatan fungsional Analisis Kebijakan yang berjumlah 94 orang, dapat terlihat dalam grafik berikut:



Hasil tabulasi data terhadap jawaban 26 butir pernyataan dari 94 orang responden dapat disimpulkan bahwa persentase kompetensi JF Analisis Kebijakan yang menggambarkan diperlukannya pelatihan, hal tersebut ditunjukkan melalui jawaban dengan alternative 3 dan 4 dibawah 50%, yakni **memiliki pemahaman dan/atau kompetensi yang baik untuk melaksanakan tugas dan fungsi serta**

mampu mengakselerasi pelaksanaan tugas dan fungsi sebanyak 49,39% dan memiliki pemahaman dan/atau kompetensi yang sangat baik untuk melaksanakan dan mengakselerasi tugas dan fungsi, dan mampu mendeliver kepada orang lain sebesar 18,09%. Maka untuk jabatan Analis Kebijakan perlu pelatihan.

3. Jenis Pelatihan

Data di atas menunjukkan bahwa JF Analis Kebijakan memerlukan pelatihan. Tabel jawaban responden dari instrument analisis kompetensi dengan frekuensi tinggi pada butir instrument nomor 5, 6, 7, 12, 14, 18, 19, 21, 22, 23, 24, 25, dan 26. Pelatihan atau peningkatan kompetensi/kemampuan dalam hal:

- a. Menyusun Naskah Akademik Rancangan Undang-Undang (RUU);
- b. Menyusun Naskah Akademik Rancangan Peraturan Presiden;
- c. Menyusun Naskah Akademik Rancangan Peraturan Menteri (RPMA);
- d. Menyediakan rekomendasi kebijakan dalam bentuk naskah akademik;
- e. Melakukan uji publik rancangan rekomendasi kebijakan;
- f. Melakukan advokasi kebijakan;
- g. Melakukan diseminasi kebijakan;
- h. Menyusun publikasi hasil Kajian kebijakan dalam bentuk monograf;
- i. Menyusun publikasi hasil Kajian kebijakan dalam bentuk buku referensi;
- j. Menyusun publikasi hasil Kajian kebijakan dalam bentuk jurnal ilmiah;
- k. Menyusun publikasi hasil Kajian kebijakan dalam bentuk artikel media massa;
- l. Mengembangkan Buku Pedoman tentang Kebijakan; dan
- m. Menyusun/mengembangkan juklak/juknis di bidang analisis kebijakan.

Jenis pelatihan berdasarkan pilihan responden yang dapat dilakukan sesuai dengan Pelatihan Teknis Administrasi Kementerian Agama antara lain:

- Pelatihan Teknis Karya Tulis Ilmiah Bagi Jabatan Fungsional
- Pelatihan Teknis Penyusunan Program Dan Rencana Kerja
- Pelatihan Teknis Penilaian Kinerja PNS

g. Hasil Analisis Kompetensi Jabatan Fungsional Perencana

1. Data Responden

Pada Jabatan Fungsional Perencana responden berjumlah 671 orang dengan kriteria sebagai berikut:

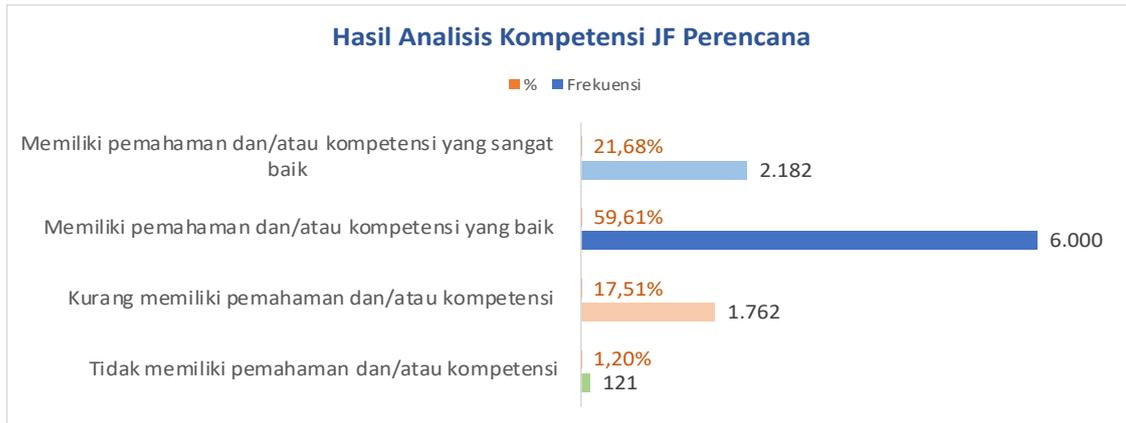


Tabel 11: Data Responden JF Perencana

Pangkat/Jenjang	Pendidikan			Total
	S1	S2	S3	
Penata Muda/IIIa	95	9		104
Ahli Pertama	95	9		104
Penata Muda Tingkat I /IIIb	57	14		71
Ahli Pertama	54	14		68
Ahli Muda	3			3
Penata /IIIc	107	49		156
Ahli Muda	101	46		147
Ahli Pertama	6	3		9
Penata Tingkat I / III d	137	81	1	219
Ahli Muda	136	79	1	216
Ahli Madya		2		2
Ahli Pertama	1			1
Pembina IV/a	28	48		76
Ahli Madya	28	37		65
Ahli Muda		11		11
Pembina Tk. I /IVb	14	19	2	35
Ahli Madya	14	19	1	34
Ahli Muda			1	1
Pembina Utama Muda /IVc	5	3	1	9
Ahli Madya	5	3	1	9
Pembina Utama /IVe			1	1
Ahli Utama			1	1
Total	443	223	5	671

2. Kompetensi Jabatan Fungsional Perencana

Hasil analisis kompetensi dalam angket yang telah diisi oleh responden jabatan fungsional Perencana yang berjumlah 671 orang, dapat terlihat dalam grafik berikut:



Hasil tabulasi data terhadap jawaban 15 butir pernyataan dari 671 orang responden dapat disimpulkan bahwa persentase kompetensi JF Perencana yang menggambarkan tidak diperlukan pelatihan, hal tersebut ditunjukkan melalui jawaban dengan alternative 3 diatas 50%, yakni **memiliki pemahaman dan/atau kompetensi yang baik untuk melaksanakan tugas dan fungsi serta mampu mengakselerasi pelaksanaan tugas dan fungsi** sebanyak 59,61%. Maka untuk jabatan Perencana **tidak memerlukan pelatihan**.

3. Jenis Pelatihan

Data di atas meunjukkan bahwa JF Perencana tidak memerlukan pelatihan. Oleh karena itu, selain pelatihan untuk pembentukan/fungsional dan penguatan moderasi beragama, agar dilaksanakan dengan menggunakan pola kerja sama. Hal ini dimaksudkan, hanya JF Perencana yang benar-benar membutuhkan peningkatan kompetensi yang akan antusias untuk mengikuti pelatihan dan proses pembelajarannya. Dengan demikian, maka alokasi anggaran pelatihan yang berasal dari APBN dapat dialihkan pelatihan jabatan lainnya yang lebih membutuhkan.

h. Hasil Analisis Kompetensi Jabatan Fungsional Pranata Humas

1. Data Responden

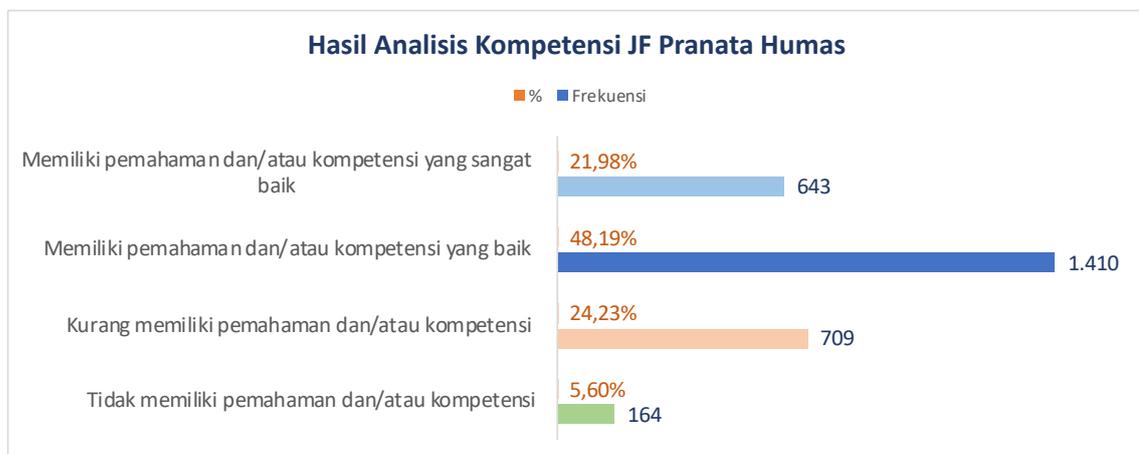
Pada Jabatan Fungsional Pranata Humas dengan responden berjumlah 77 orang dengan kriteria sebagai berikut:

Tabel 12: Data Responden JF Pranata Humas

Pangkat/Jenjang	Pendidikan			Total
	DIV/ S1	S2	S3	
Penata Muda /IIIa	28	0	0	28
Ahli Pertama	26	0	0	26
Pelaksana	2	0	0	2
Penata Muda Tingkat I /IIIb	3	2	0	5
Ahli Pertama	2	2	0	4
Ahli Muda	1	0	0	1
Penata /IIIc	13	5	0	18
Ahli Muda	12	5	0	17
Pelaksana	1	0	0	1
Penata Tingkat I / IIId	10	6	0	16
Ahli Muda	8	5	0	13
Ahli Pertama	0	1	0	1
Pelaksana	2	0	0	2
Pembina IV/a	2	5	1	8
Ahli Madya	2	1	1	4
Ahli Muda	0	3	0	3
Pelaksana	0	1	0	1
Pembina Tk. I /IVb	1	1	0	2
Ahli Madya	1	1	0	2
Grand Total	57	19	1	77

2. Kompetensi Jabatan Fungsional Pranata Humas

Hasil analisis kompetensi dalam angket yang telah diisi oleh responden jabatan fungsional Pranata Humas yang berjumlah 77 orang, dapat terlihat dalam grafik berikut:



Hasil tabulasi data terhadap jawaban 38 butir pernyataan untuk 77 orang responden dapat disimpulkan bahwa persentase kompetensi JF Pranata humas yang menggambarkan diperlukannya pelatihan, hal tersebut ditunjukkan melalui jawaban dengan alternative 3 dan 4 dibawah 50%, yakni **memiliki pemahaman dan/atau kompetensi yang baik untuk melaksanakan tugas dan fungsi serta mampu mengakselerasi pelaksanaan tugas dan fungsi** sebanyak 48,19% dan **memiliki pemahaman dan/atau kompetensi yang sangat baik untuk melaksanakan dan mengakselerasi tugas dan fungsi, dan mampu mendeliver kepada orang lain** sebesar 21,98%. Maka untuk jabatan fungsional Pranata Humas perlu pelatihan.

3. Jenis Pelatihan

Data di atas menunjukkan bahwa JF Pranata Humas memerlukan pelatihan. Tabel jawaban responden dari instrument analisis kompetensi dengan frekuensi tinggi pada butir instrument nomor 4, 7, 13, 15, 16 17, 21, 22, 24, 28, 29, 33, 34, 35, 36, dan 37 Pelatihan atau peningkatan kompetensi/kemampuan dalam hal:

- a. Merancang kegiatan teleconference;
- b. Menyusun informasi strategis pemerintah sebagai anggota tim;
- c. Mengumpulkan isu tentang hubungan internal;
- d. Menyusun konten yang tidak dipublikasikan untuk kehumasan dalam rangka hubungan antar lembaga melalui bentuk artikel atau opini;
- e. Menganalisis data dan informasi dalam rangka pelaksanaan hubungan eksternal;
- f. Menulis latar untuk konferensi pers atau siaran pers;
- g. Mengumpulkan data dalam rangka audit komunikasi;
- h. Menyusun instrument audit komunikasi;
- i. Berperan sebagai narasumber dalam forum konsultasi pelayanan informasi dan kehumasan;
- j. Mengolah isu hubungan internal
- k. Menyelenggarakan kegiatan pertemuan dengan kalangan media atau pers sebagai peserta, moderator maupun narasumber;
- l. Mengevaluasi penyelenggaraan konferensi pers, seminar, lokakarya atau pertemuan sejenis nasional;
- m. Mengevaluasi pelaksanaan hubungan eksternal dan internal;
- n. Menyusun laporan dalam rangka audit komunikasi sebagai anggota maupun ketua;
- o. Menyusun konsep strategi pengembangan sistem informasi dan kehumasan;

p. Mengembangkan standar layanan informasi dan kehumasan;

Jenis pelatihan berdasarkan pilihan responden yang dapat dilakukan sesuai dengan Pelatihan Teknis Administrasi Kementerian Agama antara lain:

- Pelatihan Teknis Kehumasan
- TOT Kehumasan
- Pelatihan Teknis Website Dan Media Sosial

i. Hasil Analisis Kompetensi Jabatan Fungsional Pustakawan

1. Data Responden

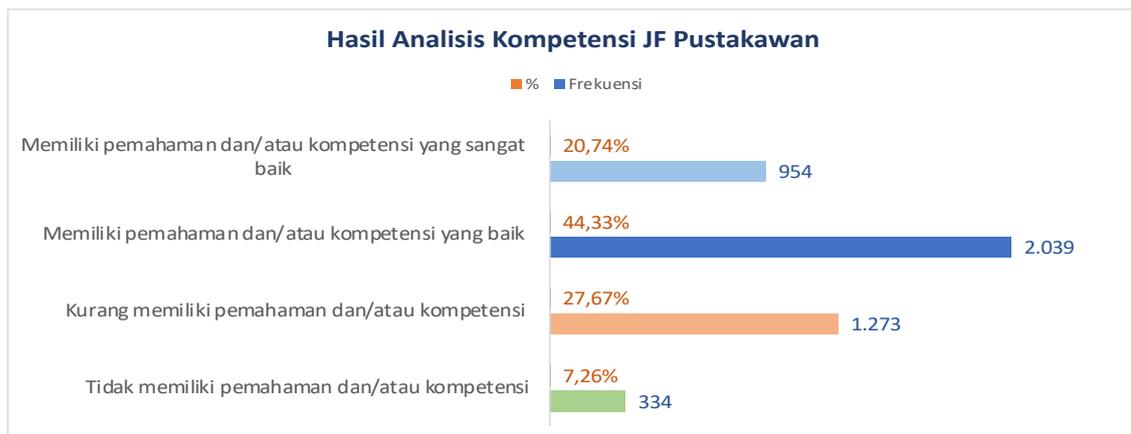
Pada Jabatan Fungsional Pustakawan dengan responden berjumlah 115 orang dengan kriteria sebagai berikut:

Tabel 13: Data Responden JF Pustakawan

Pangkat/Jenjang	Pendidikan			Total
	S1	S2	S3	
Penata Muda/IIIa	40	1		41
Ahli Pertama	39	1		40
Ahli Madya	1			1
Penata Muda Tingkat I /IIIb	7			7
Ahli Pertama	7			7
Penata /IIIc	8	2	1	11
Ahli Muda	7	2	1	10
Ahli Pertama	1			1
Penata Tingkat I / IIIId	9	17	1	27
Ahli Muda	9	17		26
Ahli Pertama			1	1
Pembina IV/a	4	12		16
Ahli Madya	4	10		14
Ahli Muda		2		2
Pembina Tk. I /IVb	3	8	1	12
Ahli Madya	3	8	1	12
Pembina Utama Muda /IVc			1	1
Ahli Madya			1	1
Total	71	40	4	115

2. Kompetensi Jabatan Fungsional Pustakawan

Hasil analisis kompetensi dalam angket yang telah diisi oleh responden jabatan fungsional Pustakawan yang berjumlah 115 orang, dapat terlihat dalam grafik berikut:



Hasil tabulasi data terhadap jawaban 40 butir pernyataan untuk 115 orang responden dapat disimpulkan bahwa persentase kompetensi JF Pustakawan yang menggambarkan diperlukannya pelatihan, hal tersebut ditunjukkan melalui jawaban dengan alternative 3 dan 4 dibawah 50%, yakni **memiliki pemahaman dan/atau kompetensi yang baik untuk melaksanakan tugas dan fungsi serta mampu mengakselerasi pelaksanaan tugas dan fungsi sebanyak 44,33% dan memiliki pemahaman dan/atau kompetensi yang sangat baik untuk melaksanakan dan mengakselerasi tugas dan fungsi, dan mampu mendeliver kepada orang lain sebesar 20,74%**. Maka untuk jabatan fungsional Pustakawan perlu pelatihan.

3. Jenis Pelatihan

Data di atas menunjukkan bahwa JF Pustakawan memerlukan pelatihan. Tabel jawaban responden dari instrumen analisis kompetensi dengan frekuensi tinggi pada butir instrument nomor 3, 5, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 20, 21, 22, 24, 25, 26, 28, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 37, 38 dan 39. Pelatihan atau peningkatan kompetensi/kemampuan dalam hal:

- a. Melakukan pelestarian fisik koleksi perpustakaan audio visual;
- b. Menyusun literatur sekunder;
- c. Melakukan silang layan perpustakaan (*interlibrary loan*);
- d. Memberikan layanan konsultasi riset kepada pemustaka sesuai tingkat jenjang jabatan;
- e. Menyusun paket informasi terseleksi;
- f. Mengelola konten website dan media sosial kepustakawanan;
- g. Melakukan publisitas melalui media cetak dan/atau elektronik;

- h. Menyiapkan konten pameran di bidang perpustakaan;
- i. Melakukan program literasi informasi;
- j. Melakukan pelestarian fisik naskah kuno (manuskrip);
- k. Melakukan pelestarian informasi bahan perpustakaan ke dalam bentuk terekam;
- l. Membuat tajuk kendali;
- m. Melakukan pengendalian mutu;
- n. Mengorganisasikan data set dalam repositori data;
- o. Melakukan pengkajian kepustakawanan;
- p. Melaksanakan penyuluhan tentang pengembangan kepustakawanan;
- q. Menyusun laporan pemantauan penyelenggaraan perpustakaan;
- r. Melakukan layanan manuskrip dan koleksi langka;
- s. Membuat produk pengetahuan dalam format multimedia;
- t. Melakukan pemetaan kebutuhan pemustaka terhadap layanan perpustakaan;
- u. Membuat sinopsis koleksi perpustakaan;
- v. Melakukan autentikasi manuskrip (naskah kuno) bahan perpustakaan;
- w. Membuat panduan pustaka (*pathfinder*);
- x. Membuat resensi bahan perpustakaan yang dipublikasikan;
- y. Mengukur kinerja perpustakaan sesuai dengan standar; dan
- z. Menyusun revidi terhadap literatur bidang/subjek tertentu.

Jenis pelatihan berdasarkan pilihan responden yang dapat dilakukan sesuai dengan Pelatihan Teknis Administrasi Kementerian Agama antara lain:

- Pelatihan Teknis Manajemen Perpustakaan
- Pelatihan Teknis Literasi Digital
- Pelatihan Teknis Karya Tulis Ilmiah Bagi Jabatan Fungsional

j. Hasil Analisis Kompetensi Jabatan Fungsional Arsiparis

1. Data Responden

Pada Jabatan Fungsional Arsiparis dengan responden berjumlah 403 orang dengan kriteria sebagai berikut:

Tabel 14: Data Responden JF Arsiparis

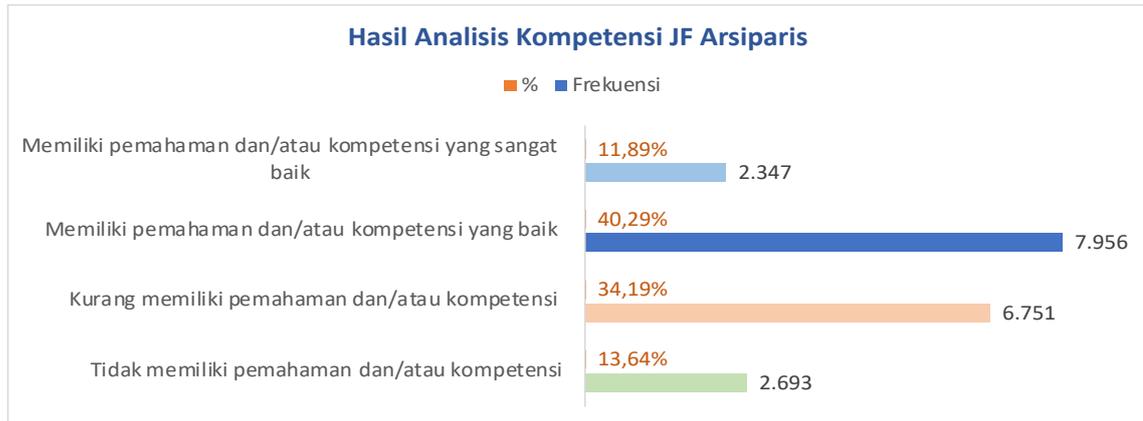
Pangkat/Jenjang	Pendidikan					Total
	SMA	DIII	DIV/ S1	S2	S3	
Pengatur Muda Tingkat I / IIb	3	0	6	0	0	9
Ahli Pertama	0	0	3	0	0	3



Pelaksana	3	0	3	0	0	6
Pengatur Tingkat I / IId	1	0	1	1	0	3
Ahli Pertama	0	0	0	1	0	1
Pelaksana	1	0	1	0	0	2
Penata Muda / IIIa	0	4	87	1	0	92
Ahli Pertama	0	0	86	1	0	87
Pelaksana	0	1	1	0	0	2
Pelaksana Lanjutan	0	3	0	0	0	3
Penata Muda Tingkat I / IIIb	2	1	36	4	0	43
Ahli Pertama	0	0	34	3	0	37
Pelaksana	1	0	1	1	0	3
Pelaksana Lanjutan	1	1	1	0	0	3
Penata / IIIc	0	1	83	20	1	105
Ahli Muda	0	0	73	19	1	93
Ahli Pertama	0	0	8	1	0	9
Pelaksana	0	0	2	0	0	2
Penyelia	0	1	0	0	0	1
Penata Tingkat I / IIIId	0	2	88	30	1	121
Ahli Muda	0	0	84	28	1	113
Ahli Pertama	0	0	0	0	0	0
Pelaksana	0	0	4	2	0	6
Penyelia	0	2	0	0	0	2
Pembina IV/a	0	0	4	22	0	26
Ahli Madya	0	0	3	7	0	10
Ahli Muda	0	0	1	15	0	16
Pembina Tk. I / IVb	0	0	0	4	0	4
Ahli Madya	0	0	0	4	0	4
Grand Total	6	8	305	82	2	403

2. Kompetensi Jabatan Fungsional Arsiparis

Hasil analisis kompetensi dalam angket yang telah diisi oleh responden jabatan fungsional Arsiparis yang berjumlah 403 orang, dapat terlihat dalam grafik berikut:



Hasil tabulasi data terhadap jawaban 49 butir pernyataan untuk 403 orang responden dapat disimpulkan bahwa persentase kompetensi JF Arsiparis yang menggambarkan diperlukannya pelatihan, hal tersebut ditunjukkan melalui jawaban dengan alternative 3 dan 4 dibawah 50%, yakni **memiliki pemahaman dan/atau kompetensi yang baik untuk melaksanakan tugas dan fungsi serta mampu mengakselerasi pelaksanaan tugas dan fungsi** sebanyak 40,29% dan **memiliki pemahaman dan/atau kompetensi yang sangat baik untuk melaksanakan dan mengakselerasi tugas dan fungsi, dan mampu mendeliver kepada orang lain** sebesar 11,89%. Maka untuk jabatan fungsional Arsiparis perlu pelatihan.

3. Jenis Pelatihan

Data di atas menunjukkan bahwa JF Arsiparis memerlukan pelatihan. Tabel jawaban responden dari instrumen analisis kompetensi dengan frekuensi tinggi pada butir instrumen terlampir. Pelatihan atau peningkatan kompetensi/kemampuan dalam hal:

- 1) Melaksanakan identifikasi dan alih media arsip aktif;
- 2) Melaksanakan identifikasi dan penilaian arsip aktif yang akan diautentikasi dalam rangka alih media arsip;
- 3) Melaksanakan identifikasi dan pengelolaan arsip vital;
- 4) Melaksanakan identifikasi, penilaian dan verifikasi arsip dalam rangka pemindahan arsip inaktif;
- 5) Melaksanakan penyusunan norma, standar, prosedur dan kriteria kearsipan atau dalam bentuk standar operasional prosedur;
- 6) Melaksanakan identifikasi dan alih media arsip inaktif, arsip vital, dan arsip terjaga;
- 7) Melaksanakan identifikasi dan penilaian arsip inaktif, arsip vital, dan arsip terjaga yang akan diautentikasi dalam rangka alih media arsip;



- 8) Melaksanakan identifikasi dan pengelolaan arsip terjaga;
- 9) Melaksanakan identifikasi dan pengelolaan arsip vital;
- 10) Melaksanakan identifikasi, penilaian dan verifikasi serta menyusun daftar arsip yang akan dimusnahkan;
- 11) Melaksanakan identifikasi, penilaian, dan verifikasi arsip dalam rangka penyerahan arsip statis;
- 12) Memberikan pelayanan penggunaan arsip inaktif, arsip vital, dan arsip terjaga;
- 13) Melaksanakan evaluasi dan penilaian pengelolaan arsip dinamis;
- 14) Memberikan Bimbingan Teknis (BIMTEK) Kearsipan;
- 15) Memberikan Bimbingan dan Konsultasi (BIMKOS) Penyelenggaraan Kearsipan;
- 16) Memberikan penyuluhan kearsipan;
- 17) Memberikan fasilitasi kearsipan;
- 18) Melaksanakan supervisi penyelenggaraan kearsipan;
- 19) Melaksanakan monitoring dan evaluasi (MONEV) sistem informasi kearsipan;
- 20) Melaksanakan analisis rencana kebutuhan jabatan arsiparis;
- 21) Melaksanakan evaluasi fungsi dan tugas jabatan arsiparis;
- 22) Melaksanakan penilaian Prestasi Kerja Arsiparis;
- 23) Melaksanakan pengawasan kearsipan;
- 24) Menyusun Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria (NSPK) kearsipan yang berlaku di tingkat instansi;
- 25) Mengolah dan menyajikan arsip statis menjadi informasi;
- 26) Mengolah dan menyajikan informasi kearsipan untuk JIKN;
- 27) Melaksanakan identifikasi dan verifikasi daftar salinan autentik dari naskah asli arsip terjaga;
- 28) Melaksanakan identifikasi, penilaian, dan verifikasi serta penyusunan naskah persetujuan Jadwal Retensi Arsip/Dokumen Perusahaan;
- 29) Melaksanakan identifikasi, penilaian dan verifikasi serta penyusunan naskah persetujuan pemusnahan arsip;
- 30) Melaksanakan identifikasi, penilaian dan verifikasi serta penyusunan naskah pertimbangan pemusnahan Arsip;
- 31) Menyusun laporan verifikasi arsip statis yang akan diserahkan;
- 32) Melaksanakan identifikasi dan analisis arsip dalam rangka penyusunan Daftar Pencarian Arsip (DPA);
- 33) Melaksanakan identifikasi dan analisis dalam rangka menyusun pertimbangan pemberian penghargaan atau imbalan atas perlindungan dan penyelamatan arsip statis;
- 34) Melaksanakan penataan dan penyimpanan arsip statis;
- 35) Melaksanakan penyusunan sarana bantu penemuan kembali arsip statis;
- 36) Melaksanakan pengelolaan arsip sejarah lisan; dan
- 37) Melaksanakan identifikasi, verifikasi, dan preservasi arsip statis.

Jenis pelatihan berdasarkan pilihan responden yang dapat dilakukan sesuai dengan Pelatihan Teknis Administrasi Kementerian Agama antara lain:

- Pelatihan Teknis Digitasi Arsip
- Pelatihan Teknis Penyusutan Arsip
- Pelatihan Teknis Dasar-Dasar Kearsipan

k. Hasil Analisis Kompetensi Jabatan Fungsional Analisis Kepegawaian

1. Data Responden

Pada Jabatan Fungsional Analisis Kepegawaian responden berjumlah 269 orang dengan kriteria sebagai berikut:

Tabel 15: Data Responden JF Analisis Kepegawaian

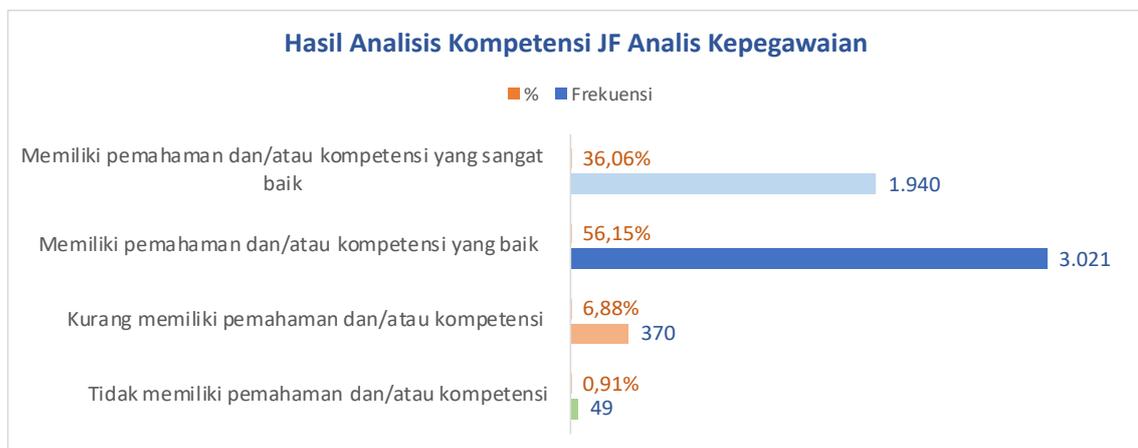
Pangkat/ Golongan	Pendidikan					Total
	SMA	D III	D IV/ S1	S2	S3	
Pengatur muda Tk.I /Iib			1			1
Pelaksana			1			1
Pengatur /Iic	3		1			4
Pelaksana	3		1			4
Pengatur Tk.I /Iid	1			1		2
Ahli Muda				1		1
Pelaksana	1					1
Penata muda /IIia	1		43	2		46
Ahli Muda			1			1
Ahli pertama			39	2		41
Pelaksana			3			3
Pelaksana lanjutan	1					1
Penata Muda Tingkat I /IIIb	1	2	17	1		21
Ahli Muda			1			1
Ahli pertama			15	1		16
Pelaksana			1			1
Pelaksana lanjutan	1	2				3
Penata /IIIc			44	22		66
Ahli Muda			38	21		59
Ahli pertama			3	1		4
Pelaksana			2			2
Pelaksana lanjutan			1			1
Penata Tingkat I / IIId	1		34	40	1	76
Ahli Muda			29	39	1	69
Pelaksana			4	1		5
Penyelia	1		1			2
Pembina IV/a			13	24	2	39



Ahli Madya	10	15	1	26		
Ahli Muda	2	9	1	12		
Ahli pertama	1			1		
Pembina Tk. I /IVb	3	10		13		
Ahli Madya	3	10		13		
Pembina Utama Muda /IVc		1		1		
Ahli Madya		1		1		
Grand Total	7	2	156	101	3	269

2. Kompetensi Jabatan Fungsional Analisis Kepegawaian

Hasil analisis kompetensi dalam angket yang telah diisi oleh responden jabatan fungsional Analisis Kepegawaian yang berjumlah 269 orang, dapat terlihat dalam grafik berikut:



Hasil tabulasi data terhadap jawaban 20 butir pernyataan dari 269 orang responden dapat disimpulkan bahwa persentase kompetensi JF Analisis Kepegawaian yang menggambarkan tidak diperlukan pelatihan, hal tersebut ditunjukkan melalui jawaban alternative 3 dengan nilai diatas 50%, yakni **memiliki pemahaman dan/atau kompetensi yang baik untuk melaksanakan tugas dan fungsi serta mampu mengakselerasi pelaksanaan tugas dan fungsi** sebanyak 56,15%. Maka untuk jabatan Analisis Kepegawaian **tidak memerlukan pelatihan**.

3. Jenis Pelatihan

Data di atas meunjukkan bahwa JF Analisis Kepegawaian tidak memerlukan pelatihan. Oleh karena itu, selain pelatihan untuk pembentukan/fungsional dan penguatan moderasi beragama, agar dilaksanakan dengan menggunakan pola kerja sama. Hal ini dimaksudkan, hanya JF Analisis Kepegawaian yang benar-benar

membutuhkan peningkatan kompetensi yang akan antusias untuk mengikuti pelatihan dan proses pembelajarannya. Dengan demikian, maka alokasi anggaran pelatihan yang berasal dari APBN dapat dialihkan pelatihan jabatan lainnya yang lebih membutuhkan.

I. Hasil Analisis Kompetensi Jabatan Fungsional Analisis SDM Aparatur

1. Data Responden

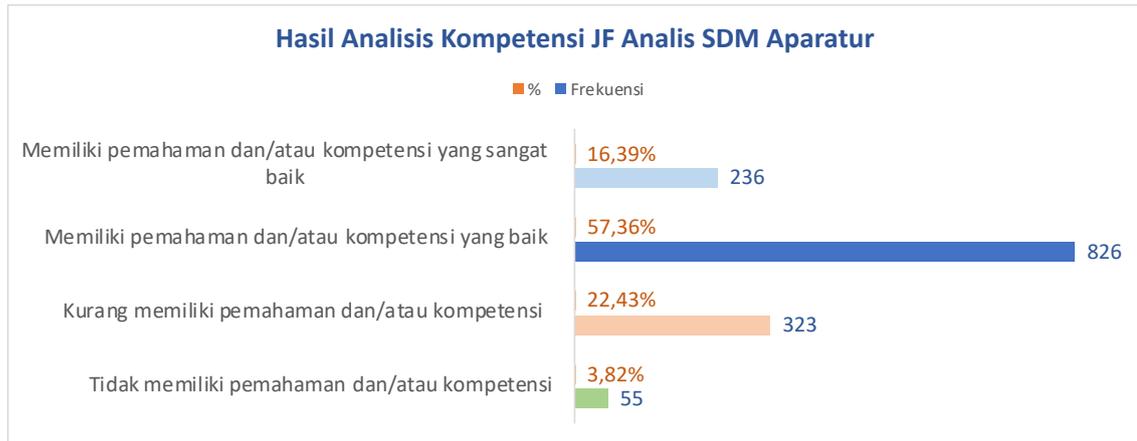
Pada Jabatan Fungsional Analisis SDM Aparatur responden berjumlah 45 orang dengan kriteria sebagai berikut:

Tabel 16: Data Responden JF Analisis SDM Aparatur

Pangkat/ Golongan	Pendidikan			Total
	S1	S2	S3	
Penata Muda/IIIa	5			5
Ahli Pertama	5			5
Penata Muda Tingkat I /IIIb	3			3
Ahli Muda	1			1
Ahli Pertama	2			2
Penata /IIIc	5	2		7
Ahli Muda	5	2		7
Penata Tingkat I / IIIId	12	5	1	18
Ahli Madya	1	1		2
Ahli Muda	9	4	1	14
Ahli Pertama	2			2
Pembina IV/a	4	6		10
Ahli Madya	2	2		4
Ahli Muda	2	4		6
Pembina Tk. I /IVb		1	1	2
Ahli Madya		1	1	2
Total	29	14	2	45

2. Kompetensi Jabatan Fungsional Analisis SDM Aparatur

Hasil analisis kompetensi dalam angket yang telah diisi oleh responden jabatan fungsional Analisis SDM Aparatur yang berjumlah 45 orang, dapat terlihat dalam grafik berikut:



Hasil tabulasi data terhadap jawaban 32 butir pernyataan dari 45 orang responden dapat disimpulkan bahwa persentase kompetensi JF Analis SDM Aparatur yang menggambarkan tidak diperlukan pelatihan, hal tersebut ditunjukkan melalui jawaban *alternative* 3 dengan nilai diatas 50%, yakni **memiliki pemahaman dan/atau kompetensi yang baik untuk melaksanakan tugas dan fungsi serta mampu mengakselerasi pelaksanaan tugas dan fungsi** sebanyak 57,36%. Maka untuk jabatan Analis SDM Aparatur **tidak memerlukan pelatihan**.

3. Jenis Pelatihan

Data di atas menunjukkan bahwa JF Analis SDM Aparatur tidak memerlukan pelatihan. Oleh karena itu, selain pelatihan untuk pembentukan/fungsional dan penguatan moderasi beragama, agar dilaksanakan dengan menggunakan pola kerja sama. Hal ini dimaksudkan, hanya JF Analis SDM Aparatur yang benar-benar membutuhkan peningkatan kompetensi yang akan antusias untuk mengikuti pelatihan dan proses pembelajarannya. Dengan demikian, maka alokasi anggaran pelatihan yang berasal dari APBN dapat dialihkan pelatihan jabatan lainnya yang lebih membutuhkan.

m. Hasil Analisis Kompetensi Jabatan Fungsional Widyaiswara

1. Data Responden

Pada Jabatan Fungsional Widyaiswara responden berjumlah 52 orang dengan kriteria sebagai berikut:

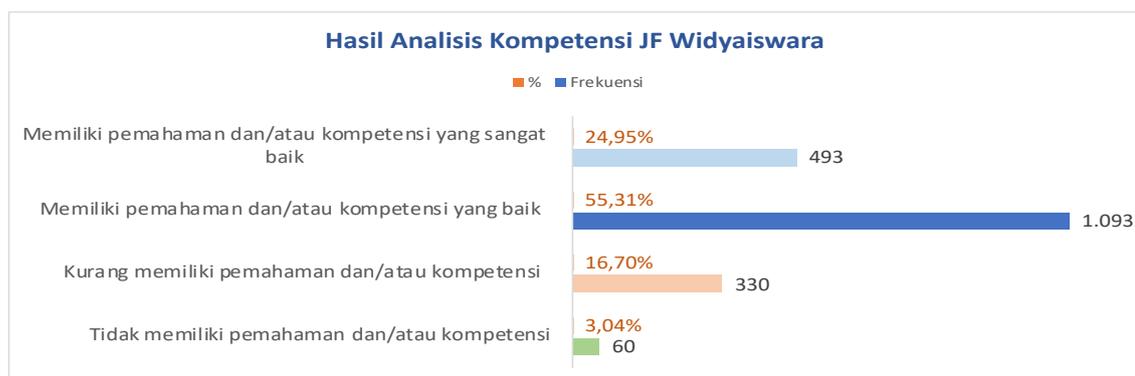


Tabel 17: Data Responden JF Widyaiswara

Pangkat/Jenjang	Pendidikan		Total
	S2	S3	
Penata Muda Tingkat I /IIIb	7		7
Ahli Pertama	7		7
Penata /IIIc	3	1	4
Ahli Muda	1	1	2
Ahli Pertama	2		2
Penata Tingkat I / IIIId	1		1
Ahli Muda	1		1
Pembina IV/a	11	2	13
Ahli Madya	7	1	8
Ahli Muda	4	1	5
Pembina Tk. I /IVb	6	3	9
Ahli Madya	6	2	8
Ahli Muda		1	1
Pembina Utama Muda /IVc	7	6	13
Ahli Madya	7	6	13
Pembina Utama Madya /IVd		1	1
Ahli Utama		1	1
Pembina Utama /IVe	2	2	4
Ahli Utama	2	2	4
Total	37	15	52

2. Kompetensi Jabatan Fungsional Widyaiswara

Hasil analisis kompetensi dalam angket yang telah diisi oleh responden jabatan fungsional Widyaiswara yang berjumlah 52 orang, dapat terlihat dalam grafik berikut:



Hasil tabulasi data terhadap jawaban 38 butir pernyataan dari 45 orang responden dapat disimpulkan bahwa persentase kompetensi JF Widyaiswara yang menggambarkan tidak diperlukan pelatihan, hal tersebut ditunjukkan melalui

jawaban *alternative* 3 dengan nilai diatas 50%, yakni **memiliki pemahaman dan/atau kompetensi yang baik untuk melaksanakan tugas dan fungsi serta mampu mengakselerasi pelaksanaan tugas dan fungsi** sebanyak 55,31%. Maka untuk jabatan fungsional Widyaiswara **tidak memerlukan pelatihan**.

3. Jenis Pelatihan

Data di atas meunjukkan bahwa JF Widyaiswara tidak memerlukan pelatihan. Oleh karena itu, selain pelatihan untuk pembentukan/fungsional dan penguatan moderasi beragama, agar dilaksanakan dengan menggunakan pola kerja sama. Hal ini dimaksudkan, hanya JF Widyaiswara yang benar-benar membutuhkan peningkatan kompetensi yang akan antusias untuk mengikuti pelatihan dan proses pembelajarannya. Dengan demikian, maka alokasi anggaran pelatihan yang berasal dari APBN dapat dialihkan pelatihan jabatan lainnya yang lebih membutuhkan.

n. Hasil Analisis Kompetensi Jabatan Fungsional Pengembang Teknologi Pembelajaran

1. Data Responden

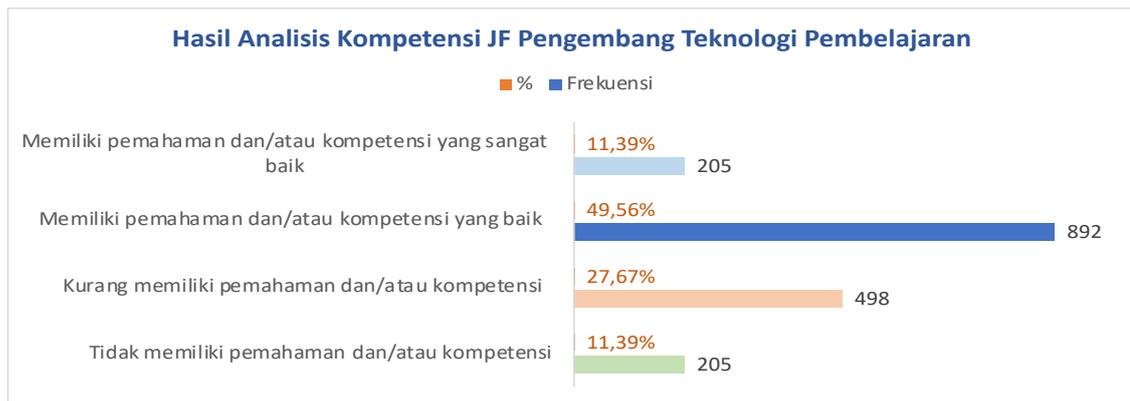
Pada Jabatan Fungsional Pengembang Teknologi Pembelajaran responden berjumlah 120 orang dengan kriteria sebagai berikut:

Tabel 18: Data Responden JF Pengembang Teknologi Pembelajaran

Pangkat/Jenjang	Pendidikan			Total
	S1	S2	S3	
Penata Muda/IIIa	7			7
Ahli Pertama	6			6
Ahli Muda	1			1
Penata Muda Tingkat I / III b	8			8
Ahli Pertama	8			8
Penata /III c	12	5		17
Ahli Muda	10	4		14
Ahli Madya	1	1		2
Ahli Pertama	1			1
Penata Tingkat I / III d	25	16	1	42
Ahli Muda	25	16	1	42
Pembina IV/a	17	24	2	43
Ahli Madya	14	7	1	22
Ahli Muda	3	17	1	21
Pembina Tk. I /IV b		2	1	3
Ahli Madya		2	1	3
Total	69	47	4	120

2. Kompetensi Jabatan Fungsional Pengembang Teknologi Pembelajaran

Hasil analisis kompetensi dalam angket yang telah diisi oleh responden jabatan fungsional Pengembang Teknologi Pembelajaran yang berjumlah 120 orang, dapat terlihat dalam grafik berikut:



Hasil tabulasi data terhadap jawaban 15 butir pernyataan untuk 120 orang responden dapat disimpulkan bahwa persentase kompetensi JF Pengembang Teknologi Pembelajaran yang menggambarkan diperlukannya pelatihan. Hal tersebut ditunjukkan melalui jawaban dengan *alternative* 3 dan 4 dibawah 50%, yakni **memiliki pemahaman dan/atau kompetensi yang baik untuk melaksanakan tugas dan fungsi serta mampu mengakselerasi pelaksanaan tugas dan fungsi sebanyak 49,56%** dan **memiliki pemahaman dan/atau kompetensi yang sangat baik untuk melaksanakan dan mengakselerasi tugas dan fungsi, dan mampu mendeliver kepada orang lain sebesar 11,39%**. Maka untuk jabatan fungsional Pengembang Teknologi Pembelajaran **perlu pelatihan**.

3. Jenis Pelatihan

Data di atas menunjukkan bahwa JF Pengembang Teknologi Pembelajaran memerlukan pelatihan. Tabel jawaban responden dari instrumen analisis kompetensi dengan frekuensi tinggi pada butir instrumen terlampir. Pelatihan atau peningkatan kompetensi/ kemampuan dalam hal:

- a. Memproduksi media pembelajaran sesuai dengan jenjangnya;
- b. Mengendalikan model pembelajaran sesuai dengan jenjangnya;
- c. Mengevaluasi penerapan model media pembelajaran sesuai dengan jenjangnya;

- d. Mengevaluasi pemanfaatan media pembelajaran;
- e. Membuat Karya Tulis di bidang pengembangan teknologi pembelajaran sesuai dengan jenjangnya;
- f. Membuat Karya Ilmiah di bidang pengembangan teknologi pembelajaran sesuai dengan jenjangnya;
- g. Menerjemahkan/Menyadur buku di bidang pengembangan teknologi pembelajaran sesuai dengan jenjangnya;
- h. Menerjemahkan/Menyadur bahan lainnya di bidang pengembangan teknologi pembelajaran sesuai dengan jenjangnya;
- i. Menyusun buku pedoman di bidang pengembangan teknologi pembelajaran sesuai dengan jenjangnya;
- j. Menyusun ketentuan pelaksanaan di bidang pengembangan teknologi pembelajaran sesuai dengan jenjangnya; dan
- k. Menyusun ketentuan teknis di bidang pengembangan teknologi pembelajaran sesuai dengan jenjangnya.

Jenis pelatihan berdasarkan pilihan responden yang dapat dilakukan sesuai dengan Pelatihan Teknis Administrasi Kementerian Agama antara lain:

- Pelatihan Teknis Karya Tulis Ilmiah Bagi Jabatan Fungsional
- Pelatihan Teknis Penyusunan Program Dan Rencana Kerja
- Pelatihan Teknis Pengelolaan Teknologi Informasi dan Komunikasi Pada Madrasah

o. Hasil Analisis Kompetensi Jabatan Fungsional Pengelola Pengadaan Barang dan Jasa

1. Data Responden

Pada Jabatan Fungsional Pengelola Pengadaan Barang dan Jasa responden berjumlah 56 orang dengan kriteria sebagai berikut:

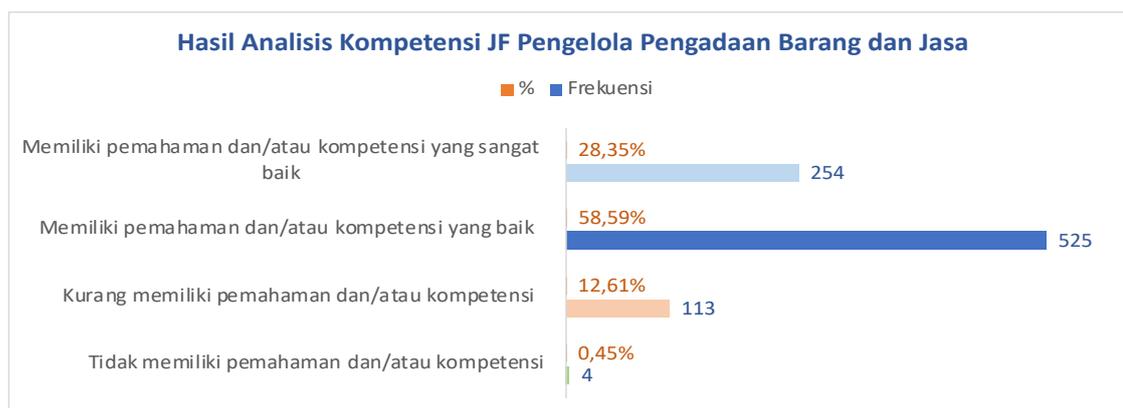
Tabel 19: Data Responden JF Pengelola PBJ

Pangkat/Jenjang	Pendidikan			Total
	S1	S2	S3	
Penata Muda/IIIa		13		13
Ahli Pertama		13		13
Penata Muda Tingkat I /IIIb		3		3
Ahli Pertama		3		3
Penata /IIIc		4	5	9
Ahli Muda		3	5	8

Ahli Pertama	1			1
Penata Tingkat I / IIIId	11	7	1	19
Ahli Muda	10	7	1	18
Ahli Pertama	1			1
Pembina IV/a		8		8
Ahli Madya		5		5
Ahli Muda		3		3
Pembina Tk. I /IVb	1	3		4
Ahli Madya	1	3		4
Total	32	23	1	56

2. Kompetensi Jabatan Fungsional Pengelola Pengadaan Barang dan Jasa

Hasil analisis kompetensi dalam angket yang telah diisi oleh responden jabatan fungsional Pengelola Pengadaan Barang dan Jasa yang berjumlah 56 orang, dapat terlihat dalam grafik berikut:



Hasil tabulasi data terhadap jawaban 16 butir pernyataan dari 56 orang responden dapat disimpulkan bahwa persentase kompetensi JF Pengelola Pengadaan Barang dan Jasa yang menggambarkan tidak diperlukan pelatihan, hal tersebut ditunjukkan melalui jawaban *alternative* 3 dengan nilai diatas 50%, yakni **memiliki pemahaman dan/atau kompetensi yang baik untuk melaksanakan tugas dan fungsi serta mampu mengakselerasi pelaksanaan tugas dan fungsi** sebanyak 58,59%. Maka untuk jabatan fungsional Pengelola Pengadaan Barang dan Jasa **tidak memerlukan pelatihan**.

3. Jenis Pelatihan

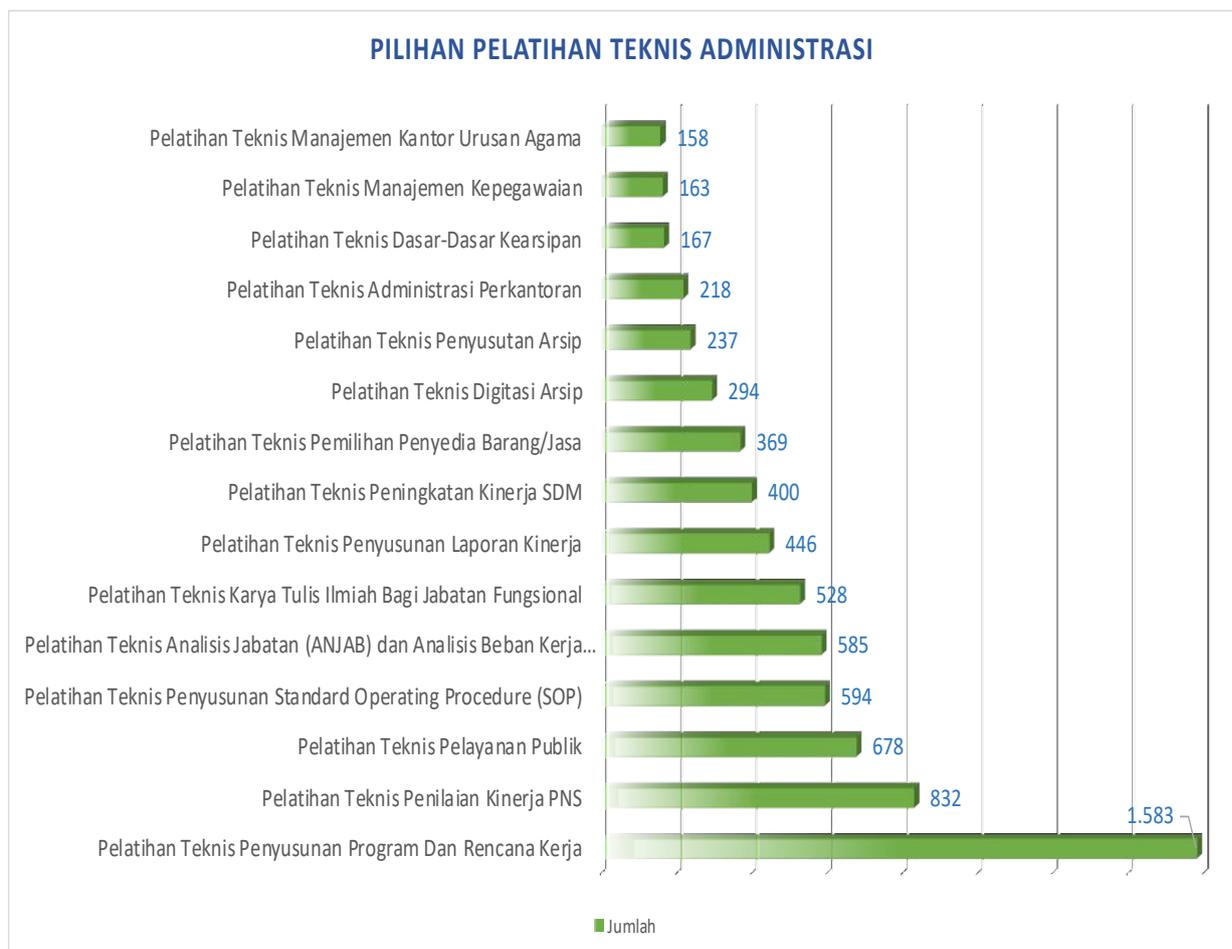
Data di atas menunjukkan bahwa JF Pengelola Pengadaan Barang dan Jasa tidak memerlukan pelatihan. Oleh karena itu, selain pelatihan untuk

pembentukan/fungsional dan penguatan moderasi beragama, agar dilaksanakan dengan menggunakan pola kerja sama. Hal ini dimaksudkan, hanya JF Pengelola Pengadaan Barang dan Jasa yang benar-benar membutuhkan peningkatan kompetensi yang akan antusias untuk mengikuti pelatihan dan proses pembelajarannya. Dengan demikian, maka alokasi anggaran pelatihan yang berasal dari APBN dapat dialihkan pelatihan jabatan lainnya yang lebih membutuhkan.

C. Jenis Pelatihan Teknis Administrasi

Dalam pelaksanaan AKP responden juga diminta mengisi tiga pilihan jenis pelatihan teknis administrasi yang selama ini kurikulumnya telah disediakan oleh Pusdiklat Tenaga Administrasi. Secara umum, terdapat 86 jenis pelatihan teknis administrasi yang tersedia pada saat ini. Berikut gambaran 15 besar jenis pelatihan yang paling banyak dipilih oleh responden:

Gambar 4: Jenis Pilihan Pelatihan oleh Responden



Sumber: AKP, 2023

Usulan jenis pelatihan yang ditawarkan dan sasaran peserta pelatihan sesuai kategori responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 20: Jenis Pelatihan Pilihan dan Sasaran Peserta Sesuai Kriteria Responden

Pilihan Pelatihan	Sasaran Peserta
Pelatihan Teknis Karya Tulis Ilmiah Bagi Jabatan Fungsional	JF Widyaiswara, Analis Kebijakan, Perencana, PTP, Analis Pengelola Keuangan APBN, Pustakawan
Pelatihan Teknis Penyusunan Program Dan Rencana Kerja	Perencana, Analis Kebijakan, PTP, Analis Pengelola Keuangan APBN, Administrator, Pengawas, Pelaksana
Pelatihan Teknis Penilaian Kinerja PNS	Pengawas, Analis SDM Aparatur, Analis Kepegawaian, Analis Kebijakan, Administrator, Pelaksana
Pelatihan Teknis Pelayanan Publik	Administrator, Pengawas, Pelaksana
Pelatihan Teknis Analisis Jabatan (ANJAB) dan Analisis Beban Kerja (ABK)	Analis SDM Aparatur, Analis Kepegawaian
TOT Manajemen Madrasah	Widyaiswara
TOT Effective Presentation	
Pelatihan Teknis Penyusunan Laporan Kinerja	Perencana
Pelatihan Teknis Pengelolaan Teknologi Informasi dan Komunikasi Pada Madrasah	Pengembang Teknologi Pembelajaran
Pelatihan Teknis Digitasi Arsip	Arsiparis
Pelatihan Teknis Penyusutan Arsip	
Pelatihan Teknis Dasar-Dasar Kearsipan	
Pelatihan Teknis Kehumasan	Pranata Humas
TOT Kehumasan	
Pelatihan Teknis Website Dan Media Sosial	
Pelatihan Teknis Pengelolaan Pengeluaran Keuangan Negara	Analis Pengelolaan Keuangan APBN
Pelatihan Teknis Peningkatan Kinerja SDM	Analis SDM Aparatur
Pelatihan Teknis Pemilihan Penyedia Barang/Jasa	Pengelola Pengadaan Barang dan Jasa



Pilihan Pelatihan	Sasaran Peserta
Pelatihan Teknis Pengendalian Kontrak Bagi Pejabat Pembuat Komitmen	
Pelatihan Teknis Penyusunan Spesifikasi Dan Harga Perkiraan Sendiri Bagi Pejabat Pembuat Komitmen	
Pelatihan Teknis Manajemen Perpustakaan	Pustakawan
Pelatihan Teknis Literasi Digital	
Pelatihan Teknis Manajemen Kepegawaian	Analisis Kepegawaian
Pelatihan Teknis Pengelolaan Keuangan bagi Bendahara Pengeluaran	Pranata Keuangan APBN
Pelatihan Teknis Pengelolaan Pengeluaran Keuangan Negara	
Pelatihan Teknis Perpajakan	

Sumber, AKP, 2023

Kurikulum pelatihan teknis administrasi yang dimiliki oleh Pusdiklat dan digunakan bersama-sama UPT Balai Diklat atau loka diklat dapat dimaksimalkan penggunaannya dengan merujuk pada jenis pelatihan dan sasaran peserta sesuai dengan kriteria responden AKP.



BAB V PENUTUP

A. Simpulan

Hasil Analisis Kebutuhan Pelatihan (AKP) Tahun 2023 untuk tenaga administrasi dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Peningkatan kompetensi tenaga administrasi Kementerian Agama yang pada saat analisis ini dilakukan berjumlah 4.896 orang pegawai atau sebesar 10,70% dari total pemangku jabatan administrasi yang berjumlah 45.739 orang pegawai (Simpeg Kemenag 2023) masih sangat dibutuhkan oleh seluruh stakeholders. Harapan proses pengembangan kompetensi masih bertumpu dilaksanakan oleh lembaga pelatihan. Merujuk pada Peraturan LAN Nomor 10 tahun 2018, tanggung jawab pengembangan kompetensi tidak dapat hanya dibebankan pada organisasi semata, namun membutuhkan peran serta pimpinan dalam unit organisasi dan pegawai itu sendiri, sehingga dapat disimpulkan sebagai tanggung jawab bersama semua pihak. Berbagai bentuk pengembangan kompetensi yang dilakukan unit kerja masih didominasi kegiatan pengembangan pegawai internal maupun keikutsertaan pada sosialisasi-sosialisasi yang dilakukan pihak eksternal unit kerja. Perencanaan dan penganggaran pengembangan SDM belum menjadi hal prioritas pada unit kerja, sehingga evaluasi yang dilakukan belum merujuk pada hasil maksimal atas kinerja pegawai yang berada dilingkungannya.
2. Terdapat beberapa jabatan fungsional administrasi pada Kementerian Agama yang didapati terjadi Gap kompetensi jabatan. Gap kompetensi dapat dijadikan sebagai pertimbangan perencanaan kebutuhan pengembangan bagi masing-masing jabatan, serta landasan penyusunan kurikulum pelatihan atau bahan pembinaan pada kompetensi teknis tertentu secara lebih spesifik di setiap jabatan.

Adapun jabatan fungsional yang memiliki gap kompetensi antara lain:

- a. JF Analis Kebijakan
- b. JF Arsiparis
- c. JF Analis Pengelolaan Keuangan APBN
- d. JF Pranata Humas
- e. JF Pustakawan

f. JF Pengembang Teknologi Pembelajaran

B. Rekomendasi

Beberapa hal yang dapat direkomendasikan atas hasil Analisis Kebutuhan Pelatihan (AKP) tenaga administrasi tahun 2023 antara lain:

1. Bagi Pusdiklat Tenaga Administrasi

Dapat menyusun dan atau mengembangkan kurikulum untuk beberapa jenis pelatihan teknis baru yang memuat substansi teknis kebutuhan beberapa jabatan fungsional yang memiliki butir pekerjaan yang hampir serupa pada beberapa jenis jabatan fungsional administrasi, seperti:

- kemampuan dalam menyusun dokumen pedoman, petunjuk pelaksanaan atau petunjuk teknis atau ketentuan pelaksanaan;
- kemampuan dalam membuat atau memproduksi video pembelajaran dan atau bahan video atau publikasi;
- Kemampuan analisis dalam pengolahan data dan metodologi penelitian untuk penyusunan karya tulis ilmiah; dan
- Kemampuan teknis lain sesuai dengan kebutuhan masing-masing jabatan fungsional yang memiliki gap kompetensi.

2. Bagi Balai Diklat dan Loka Diklat Keagamaan

Pelaksanaan pelatihan teknis administrasi dapat terus dilakukan dengan memprioritaskan sasaran peserta sebagaimana tertuang dalam hasil AKP ini. Hal tersebut dapat memberikan kesempatan kepada setiap pemangku JF administrasi untuk memperkuat kompetensi teknis yang dimiliki, terutama JF yang berada dalam cakupan wilayah kerjanya.

3. Bagi Kelompok Organisasi Profesi JF Kementerian Agama

Pembinaan bagi anggota profesi jabatan fungsional dapat memuat hal substansi teknis yang dapat meningkatkan kemampuan teknis para pemangku jabatan fungsional dibawah naungannya.

4. Unit Organisasi atau Unit Kerja

Pengembangan SDM dalam lingkungan unit kerja sapat terus dimaksimalkan melalui perencanaan yang matang, dalam pelaksanaanya dapat dilakukan dengan penerbitan perjanjian Kerjasama dengan *cost sharing* bersama lembaga pelatihan.



DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Allison Rossett. 1995. Needs Assessment. In Anglin, G. J. Instructional technology: Past, present, and future, Engelwood. CO: Libraries Unlimited.
- BDK Semarang. 2022. Laporan Pelaksanaan Hasil Kegiatan E-AKP Tahun 2022. Semarang.
- Iskak Asep, Hendri Tanjung. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Kementerian Agama. 2023. Statistik Kementerian Agama 2022. Jakarta: Biro Humas Data dan Informasi.
- Leslie J. Briggs. 1991. Instrukctional Design: Principles and Aplications. New Jersey: Educational Technology Publications.
- Roger Kaufman et.al. 1993. Needs Assessment A User's Guide. New Jersey: Educational Technology Publications.
- Sedarmayanti. 2011. Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan serta Meningkatkan Kinerja untuk Meraih Keberhasilan. Bandung: PT. Refika Aditama
- Wina Sanjaya. 2008. Perencanaan dan Desain Sistem Pembelajaran. Jakarta: Kencana Group

Link:

Johanes Papu, Analisis Kebutuhan Pelatihan
(http://www.epsikologi.com/epsi/industri_detail.asp?id=129)