

konferensi nasional ILMU ADMINISTRASI 7.0

"Memperkokoh Pembangunan Bangsa
Melalui Penguatan Nilai Publik Yang Berdampak
Dalam Menapaki Indonesia Berdaulat, Maju, dan Mandiri"

7 September 2023 | Politeknik STIA LAN Bandung

Analisis Kebutuhan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kota Bandung

Chizby Nabilla^a dan Teni Listiani^b

^{a,b} Politeknik STIA LAN Bandung

e-mail : ^a chizbyn@gmail.com, ^b tenilistiani@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pelaksanaan penyusunan Analisis Kebutuhan Pelatihan bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kota Bandung. Penelitian ini juga bertujuan untuk menganalisis kesenjangan kompetensi yang dimiliki oleh PNS serta untuk menyusun rekomendasi terkait kebutuhan pelatihan yang sesuai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan Analisis Kebutuhan Pelatihan PNS di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kota Bandung telah berjalan dengan baik. Namun, ditemukan bahwa dalam memperoleh informasi terkait gap kompetensi yang diperlukan oleh PNS masih belum optimal. Kendala utama dalam menyusun analisis kebutuhan pelatihan adalah kurangnya ketersediaan kamus kompetensi yang memadai. Selain itu, survei mendalam yang bertujuan untuk mengidentifikasi kompetensi yang dibutuhkan oleh para pegawai belum dilakukan. Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kota Bandung segera menyusun kamus kompetensi yang komprehensif. Selain itu, perlu dilakukan survei mendalam yang melibatkan partisipasi aktif dari para pegawai untuk mengidentifikasi kompetensi yang dibutuhkan. Dengan melakukan langkah-langkah ini, diharapkan pelaksanaan Analisis Kebutuhan Pelatihan PNS dapat menjadi lebih efektif dan mendukung pengembangan sumber daya manusia yang lebih baik di lingkungan Pemerintah Kota Bandung.

Kata-kunci : Analisis Kebutuhan Pelatihan, Pelatihan, Kompetensi.

Training Needs Analysis of Civil Servants at Apparatus Human Resource Development Center Bandung

Abstract

This research was conducted to assess the execution of Training Needs Analysis for Civil Servants (PNS) at the Human Resources Development Center of the City Administration of Bandung. The study also aimed to analyze competency gaps among civil servants and formulate appropriate recommendations for training needs. The research findings indicated that the implementation of Training Needs Analysis for PNS at the Human Resources Development Center of the City Administration of Bandung had been executed effectively. However, it was observed that gathering information on the required competency gaps for PNS was not fully optimized. The main challenge encountered in developing the training needs analysis was the lack of a comprehensive competency dictionary. Furthermore, in-depth surveys aimed at identifying the competencies needed by employees had not been conducted. Based on the research outcomes, it is recommended that the Human Resources Development Center of the City Administration of Bandung promptly establishes a comprehensive competency dictionary. Conducting in-depth surveys with active employee participation to identify the required competencies is essential. These measures are expected to enhance the effectiveness of Training Needs Analysis for PNS, ultimately supporting better human resources development within the Bandung City Administration.

Keywords: *Training Needs Analysis, Training, Competence.*

konferensi nasional ILMU ADMINISTRASI 7.0

"Memperkokoh Pembangunan Bangsa
Melalui Penguatan Nilai Publik Yang Berdampak
Dalam Menapaki Indonesia Berdaulat, Maju, dan Mandiri"

7 September 2023 | Politeknik STIA LAN Bandung

A. PENDAHULUAN

Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen utama dalam keberhasilan sebuah organisasi, instansi, maupun perusahaan. Dimana setiap orang yang bekerja di dalamnya harus memiliki kompetensi masing-masing sesuai dengan tugas pokok dan fungsi pada jabatan tersebut. Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dituntut untuk dapat memberikan komitmen, kompetensi, dan integritas yang tinggi agar dapat menghasilkan capaian kinerja yang baik. Dengan demikian, dibutuhkan PNS yang berkompeten agar dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dengan baik.

Pengembangan SDM merupakan salah satu langkah untuk dapat mengembangkan kompetensi pegawai. Amstrong dalam Nathaniel (2022: 54) menyatakan bahwa pengembangan SDM merupakan kegiatan yang dilakukan oleh organisasi untuk dapat mengembangkan kompetensi dan keterampilan pegawai dengan memberikan kesempatan belajar melalui program pelatihan dan memberikan penilaian pada program pengembangan yang telah dilaksanakan.

Chaerudin (2019: 68) mengemukakan bahwa pelatihan merupakan kegiatan yang dilakukan oleh pegawai untuk dapat meningkatkan kemampuannya sehingga dapat menjadi pendorong terhadap capaian kinerja dalam suatu organisasi. Sebelum dilaksanakannya kegiatan pelatihan, hal pertama yang harus dilakukan adalah melakukan Analisis Kebutuhan Pelatihan. Analisis Kebutuhan Pelatihan merupakan kegiatan yang bertujuan untuk dapat mengidentifikasi kesenjangan kompetensi pegawai.

Berdasarkan penelitian Ngindana dan Hermawan (2019: 2) disebutkan bahwa terdapat permasalahan dalam pelaksanaan kegiatan pelatihan yang diikuti oleh PNS, dimana tidak relevan dengan tugas pekerjaan mereka. Sementara itu, hasil penelitian dari Cotes dan Ugarte (2021: 1) dalam jurnal penelitiannya juga mengungkapkan bahwa banyak organisasi

yang mengalami kesulitan dalam memastikan apakah program pelatihan yang dibuat efektif, karena dalam membuat program pelatihannya tidak berdasarkan bukti empiris. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat organisasi yang mengikutsertakan pegawai dalam pelatihan tanpa berdasarkan relevansi kebutuhan mereka dengan anggapan bahwa pelatihan tersebut tepat untuk diberikan. Dengan melihat permasalahan yang didasarkan pada penelitian terdahulu, maka peneliti mengetahui bahwa melakukan kajian terhadap Analisis Kebutuhan Pelatihan merupakan hal yang penting.

Berdasarkan data pelatihan tahun 2022 di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur (PPSDMA) Kota Bandung juga terdapat permasalahan, dimana masih terdapat pegawai yang pernah diikutsertakan pelatihan namun tidak sesuai dengan kebutuhan tugas pekerjaan mereka, sebagaimana terlihat pada Tabel 1 (lampiran).

Berdasarkan data di atas, fenomena yang ada di PPSDMA Kota Bandung, pertama, pegawai yang akan diikutsertakan dalam program pelatihan belum ditanyakan mengenai kemampuan dan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhannya sehingga terjadi ketidaksesuaian dengan kebutuhan mereka. Hal ini dibuktikan bahwa pada saat pegawai diikutsertakan pelatihan hanya melihat dari tugas dan fungsi organisasi yang dipilih oleh perwakilan dari Bidang Kepegawaian.

Kedua, Sub. Bidang Kepegawaian belum menyusun skala prioritas kemampuan dan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan pegawai sehingga hal ini menimbulkan ketidakefektifan dan inefisiensi dalam memilih program pelatihan mana yang akan diselenggarakan terlebih dahulu. Hal ini terlihat dari fakta pada saat pegawai ditetapkan sebagai peserta pelatihan karena melihat dari jumlah target peserta pelatihan per tahun, dimana pada tahun 2022 berjumlah 1.000 orang. Selain itu juga pegawai diikutsertakan pelatihan hanya melihat dari tugas dan fungsi organisasinya yang dipilih oleh perwakilan Bidang Kepegawaian. Ketiga,

konferensi nasional ILMU ADMINISTRASI 7.0

"Memperkokoh Pembangunan Bangsa
Melalui Penguatan Nilai Publik Yang Berdampak
Dalam Menapaki Indonesia Berdaulat, Maju, dan Mandiri"

7 September 2023 | Politeknik STIA LAN Bandung

Sub. Bidang Kepegawaian belum menyusun rekomendasi program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pegawai sehingga hal ini menjadi tidak efektif dalam menyelenggarakan program pelatihan.

Dari 3 (tiga) tingkatan analisis kebutuhan pelatihan, penelitian ini akan lebih spesifik menganalisis pada tingkatan individu, karena masih terdapat pegawai-pegawai di PPSDMA Kota Bandung, khususnya pada jabatan fungsional yang mengalami permasalahan dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya, sehingga dibutuhkan rekomendasi pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan mereka untuk dapat menunjang tugas pekerjaannya. Analisis kebutuhan pelatihan tingkat individu dapat dikatakan belum sempurna apabila masih cukup banyak pegawai yang diikutsertakan dalam pelatihan tetapi tidak sesuai dengan kebutuhan mereka.

Berdasarkan fenomena permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka Analisis Kebutuhan Pelatihan penting dilakukan agar dapat menghasilkan kebutuhan pelatihan yang tepat. Analisis Kebutuhan Pelatihan dapat bermanfaat bagi organisasi dan individu. Bagi organisasi, Analisis Kebutuhan Pelatihan berguna untuk dapat mencapai tujuan organisasi. Sedangkan bagi individu, Analisis Kebutuhan Pelatihan berguna untuk dapat mengetahui kompetensi yang perlu ditingkatkan untuk dapat meningkatkan kinerjanya sehingga dapat menjadi pendorong untuk mencapai tujuan organisasi. Melihat sangat krusialnya peranan Analisis Kebutuhan Pelatihan bagi keberhasilan penyelenggaraan pelatihan PNS di PPSDMA Kota Bandung, maka judul penelitian yang dipilih oleh penulis adalah "Analisis Kebutuhan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kota Bandung".

B. PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil sebaran angket kebutuhan pelatihan pegawai, bahwa ditemukan adanya gap antara kompetensi yang telah dimiliki dan kompetensi yang diharapkan, serta pegawai mengalami berbagai kendala dalam

melaksanakan tugas pekerjaannya sehari-hari. Pada umumnya pegawai mengalami kendala dalam manajemen waktu, tidak dibebaskan saat pegawai mengikuti pelatihan sehingga kegiatan yang dilakukan dirasa tumpang tindih, dan belum menguasai dalam beberapa aplikasi atau software yang dapat mendukung tugas pekerjaan sehari-harinya. Oleh karena itu, diketahui bahwa dalam mengetahui adanya *gap* kompetensi pegawai belum dilakukan oleh tim AKD, yang meliputi Analisis Kepegawaian, Analisis Diklat, dan Analisis SDM Aparatur dari PPSDMA Kota Bandung karena belum ada kamus kompetensinya. Dan sejauh ini yang dilakukan PPSDMA Kota Bandung untuk memetakan kompetensi yang dibutuhkan pegawai adalah dengan berdasarkan pada jabatan yang terlihat dari masing - masing pegawai. Oleh karena itu, dalam hal ini di PPSDMA Kota Bandung belum terlihat *gap* kompetensi dari masing-masing individu, sehingga hal ini menjadi kendala saat penyusunan kebutuhan pelatihan pegawai.

Berdasarkan hasil sebaran angket tersebut juga diketahui bahwa masih terdapat beberapa pegawai yang mengalami berbagai kendala dalam melaksanakan tugas pekerjaannya sehari-hari. Pada umumnya pegawai mengalami kendala dalam manajemen waktu, tidak dibebaskan tugas saat mengikuti pelatihan sehingga kegiatan yang dilakukan dirasa tumpang tindih, dan belum menguasai dalam beberapa aplikasi atau software yang dapat mendukung tugas pekerjaan sehari-harinya.

Berdasarkan hal tersebut, dalam menyusun analisis kebutuhan pelatihan perlu mengetahui *gap* kompetensi pegawai agar pelatihan yang diikuti sesuai dengan kebutuhannya sehingga dapat bermanfaat untuk meningkatkan kompetensi yang dimiliki. Diketahui pula bahwa dalam penyusunannya dilakukan riset mengenai kemampuan dan keterampilan yang dibutuhkan pegawai pegawai melalui aplikasi 'Ngantor', dimana di dalamnya terdapat beberapa daftar pilihan judul pelatihan yang dapat mereka pilih untuk diikuti yang

konferensi nasional ILMU ADMINISTRASI 7.0

"Memperkokoh Pembangunan Bangsa
Melalui Penguatan Nilai Publik Yang Berdampak
Dalam Menapaki Indonesia Berdaulat, Maju, dan Mandiri"

7 September 2023 | Politeknik STIA LAN Bandung

diinginkan sudah terpenuhi, maka langkah yang dilakukan adalah dengan mengharuskan memilih pelatihan yang kuotanya masih tersedia karena PNS wajib mengikuti pelatihan minimal 20 JP. Hal ini sesuai dengan Peraturan LAN Nomor 5 Tahun 2018 dimana setiap ASN wajib untuk melaksanakan pengembangan kompetensi paling sedikit 20 JP dalam satu tahun. Pengisian judul pelatihan dilakukan pada satu bulan sebelum tahun pelaksanaan. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa keberadaan aplikasi 'Ngantor' masih terdapat kelemahan diantaranya adalah daftar pilihan judul pelatihan yang hanya berdasarkan jabatan dari masing-masing pegawai serta pilihan judul pelatihan yang terbatas.

Setelah terkumpulnya data tentang kemampuan dan keterampilan yang dibutuhkan oleh pegawai, langkah selanjutnya adalah menyusun skala prioritasnya, dengan demikian diketahui bahwa judul-judul pelatihan yang dipilih oleh pegawai akan diajukan sebagai usulan kebutuhan pelatihan. Sub Bidang Kepegawaian akan mengolah data tersebut dan mengirimkannya pada Biro SDM di BPSDM sebagai Eselon 1 untuk keputusan prioritas dan terselenggaranya pelatihan-pelatihan tersebut dengan mempertimbangkan anggaran yang ada disusun dengan berdasarkan uraian jabatan dan tugas fungsi organisasinya. Pada aplikasi 'Ngantor' ini terdapat beberapa pilihan judul yang terdiri dari 4 kategori, yaitu Teknis, Legal, Komersial, dan *Soft Skills (TLCS)*. Dimana pegawai hanya dapat memilih satu pelatihan dari masing-masing kategori tersebut. Namun dalam daftar judul pelatihan yang ada pada aplikasi tersebut terdapat kuota yang terbatas, sehingga apabila kuota pelatihan yang

Sementara itu, peran dan wewenang atasan serta keterlibatan pegawai dalam penyusunan analisis kebutuhan di PPSDMA Kota Bandung adalah bahwa setiap atasan dari pegawai tersebut akan mendukung pegawainya untuk mengikuti pelatihan yang diinginkan. Sedangkan pegawai hanya dilibatkan pada proses pengusulan kebutuhan untuk

peningkatan kompetensi saja. Hal ini mempertimbangkan bahwa dalam penyusunannya adalah tugas utama dari Bidang Kepegawaian.

Setelah terkumpulnya jenis pelatihan yang dibutuhkan pegawai, kemudian data tersebut diolah untuk menghasilkan rekomendasi pelatihan, hal ini diketahui bahwa saat merekomendasikan pelatihan kepada pegawai di PPSDMA Kota Bandung sudah cukup sesuai, namun masih terdapat pegawai yang merasa bahwa dirinya mengikuti pelatihan yang dirasa tidak berkesinambungan dengan jabatan yang dimilikinya. Terkadang ada permintaan dari organisasi yang mengharuskan pegawai untuk mengikuti pelatihan yang bersifat teknis meskipun di luar bidang dengan maksud untuk menambah wawasan. Hasil Analisis Kebutuhan Pelatihan PNS di PPSDMA Kota Bandung dengan berdasarkan dokumen anjab dari masing-masing individu, dapat dilihat pada Tabel pada lampiran artikel ini.

Berdasarkan Tabel 2 (Lampiran) tersebut, rekomendasi kebutuhan pelatihan PNS di PPSDMA Kota Bandung telah disusun dengan berdasarkan uraian jabatan yang ada pada dokumen anjab dari masing-masing individu dan dengan melihat data keikutsertaan pelatihan pada tahun 2022 serta berdasarkan permintaan pegawai dari hasil angket yang telah diisi.

C. PENUTUP DAN REKOMENDASI

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa pelatihan PNS di PPSDMA Kota Bandung telah mencapai tingkat yang memuaskan. Namun, perlu perbaikan dalam proses identifikasi gap kompetensi dan penilaian kemampuan serta keterampilan yang diperlukan. Terlihat bahwa masih terdapat kesenjangan kompetensi yang signifikan di kalangan PNS PPSDMA Kota Bandung, sebagaimana tercermin dari data pelatihan tahun 2022. Oleh karena itu, disarankan agar pihak berwenang lebih berfokus pada peningkatan evaluasi kebutuhan pelatihan, termasuk pembuatan kamus kompetensi yang komprehensif. Selain itu, upaya perbaikan juga perlu difokuskan pada survei yang lebih

konferensi nasional ILMU ADMINISTRASI 7.0

"Memperkokoh Pembangunan Bangsa
Melalui Penguatan Nilai Publik Yang Berdampak
Dalam Menapaki Indonesia Berdaulat, Maju, dan Mandiri"

7 September 2023 | Politeknik STIA LAN Bandung

mendalam untuk memahami kebutuhan dan preferensi PNS dengan lebih baik. Hal ini akan membantu mengarahkan pelatihan lebih efektif dan mendukung pengembangan kompetensi yang lebih baik di kalangan PNS PPSDMA Kota Bandung.

REFERENSI

- Anindita, N., Maasir, L. (2019). Work Life Balance (WLB) melalui Penerapan Aplikasi Kerja Berbasis IT pada Pegawai Wanita. *Konferensi Nasional Ilmu Administrasi*, 3 (1).
- Chaerudin, Ali. (2019). *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan SDM*. Sukabumi: Jejak.
- Cotes, J. and Ugarte, S.M. (2021). *A Systemic and Strategic Approach for Training Needs Analysis for The International Bank*. *Journal of Business Research*. Vol. 127. P 464-473.
- Iflah, M., Sedarmayanti, S., & Listiani, T. (2022). Model Evaluasi Pasca Pelatihan Pejabat Inti Satuan Kerja Bidang Jalan dan Jembatan di Balai Diklat Wilayah IV Kementerian PUPR. *Jurnal Media Administrasi Terapan*, 2(2), 95-101. <https://doi.org/10.31113/jmat.v2i2.20>
- Indarwati, I. R., Asmara, N. A. A., & Listiani, T. (2022). Rancangan Instrumen Penilaian Kinerja Pegawai Pelaksana Marketing di Unit Pelaksana Teknis Pengelolaan Sampah Kota Bandung. *Jurnal Media Administrasi Terapan*, 3(1), 29-49. <https://doi.org/10.31113/jmat.v3i1.29>
- Kurniawan, I., Setiawan, B., Listiani, T. (2020). Pembinaan Aparatur Pemerintah Desa Dalam Bidang Manajemen Pemerintahan Desa Bagi Para Kepala Desa dan Perangkat Desa di Kecamatan Cikajang Kabupaten Garut. *LOSARI: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2 (2), 32 - 36. <https://doi.org/10.53860/losari.v2i2.26>
- Listiani, T., Salsadila, D. A., Pradesa, H. A., & Maasir, L. (2023). Identifikasi Kebutuhan Pelatihan Berdasarkan Analisis Kesenjangan Kompetensi Marketing Executive Di PT Pegadaian Kantor Wilayah X. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(5), 5848-5859. <https://doi.org/10.37385/msej.v4i5.3111>
- Mugiarto, M., Agustina, I., & Suryaman, W. (2023). Adopsi Teknologi Aplikasi Aset Dan Kompetensi Pegawai Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Pengelolaan Barang Milik Negara Di Sopd Kota Cimahi. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(5), 4823-4835. <https://doi.org/10.37385/msej.v4i5.2800>
- Nathaniel, Raba. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Ngindana, R. dan Hermawan, R. 2019. *Analisis Kebutuhan Diklat Pegawai Negeri Sipil Berbasis Kesenjangan Kerja Unit Kerja di Lingkungan Pemerintah Kota Mojokerto*. *Jurnal Inovasi Ilmu Sosial dan Politik*. Vol. 1. P 1- 11.
- Pradesa, H.A., Maasir, L., Priatna, R. (2021). Becoming More Burnout or Engaged with Job. *2nd International Conference on Administration Science 2020 (ICAS 2020)*, 131 - 135. DOI: 10.2991/assehr.k.210629.025.
- Pradesa, H. A., Agustina, I., Sulistyan, R. B., & Rusdianti, I. S. (2023). Studi Empiris Tentang Kompetensi Auditor Dalam Melakukan Fungsi Audit Internal Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah. *Jurnal Riset Akuntansi & Perpajakan (JRAP)*, 10(1), 81-91. <https://doi.org/10.35838/jrap.2023.010.01.08>
- Tanjung, H., Agustina, I., Pradesa, H.A. (2022). Explaining Compensation Satisfaction Among Public Officers from Equity and Expectancy Perspective. *Publik (Jurnal Ilmu Administrasi)*, 11 (1), 28 - 44. <http://dx.doi.org/10.31314/pjia.11.1.28-44.2022>
- Utami, I. R., Putranto, R. A., & Agustina, I. (2022). Strengthening Public Service Motivation with Spiritual Leadership: An empirical Study of Public Organizations in East Java. *Wiga : Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 12(4), 338-351. <https://doi.org/10.30741/wiga.v12i4.920>

konferensi nasional ILMU ADMINISTRASI 7.0

"Memperkokoh Pembangunan Bangsa
Melalui Penkuatan Nilai Publik Yang Berdampak
Dalam Menapaki Indonesia Berdaulat, Maju, dan Mandiri"

7 September 2023 | Politeknik STIA LAN Bandung

Tabel 1. Pelatihan yang diikuti PNS PPSDMA Kota Bandung

No	Nama	Sub Bidang	Pelatihan yang diikuti
1	Pegawai 1	Keuangan	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Capacity Building II</i> • Pengelolaan Arsip Dinamis dan <i>Filling System VI</i> • Pengelolaan Arsip Dinamis dan <i>Filling System IX</i>
2	Pegawai 2	Kepegawaian dan Tata Usaha	<ul style="list-style-type: none"> • Teknik Fotografi & <i>Photo Editing II</i> • Pengolahan <i>Data/Data Science</i>
3	Pegawai 3	Standardisasi Pengembangan SDM Aparatur	<ul style="list-style-type: none"> • Teknik <i>Presentation & Infographic with Power Point Tingkat Advance I</i> • <i>Arbitration & Mediation: Alternative Dispute Resolution In Business A</i>
4	Pegawai 4	Standardisasi Pengembangan SDM Aparatur	<ul style="list-style-type: none"> • Analisis Kebutuhan Pelatihan/<i>Training Need Analysis</i> • Penyusunan Naskah Hukum Kontrak III

Sumber: PPSDMA Kota Bandung (2022)

Tabel 2. Rekomendasi Pelatihan

No	Jabatan	Rekomendasi Pelatihan
1	Pengadministrasi Umum	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Public Speaking</i> • Manajemen Pelayanan Publik • <i>Capacity Building</i> • Administrasi Perkantoran
2	Arsiparis	<ul style="list-style-type: none"> • Pelayanan Prima • <i>Public Speaking</i> • Pengelolaan Arsip Statis • Digitalisasi Arsip • Penyusutan Arsip
3	Analisis Diklat	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Public Speaking</i> • <i>Time Management</i> • Manajemen Kediklatan • Penyusunan Peta Kompetensi Jabatan • Rancangan Model Kompetensi
4	Analisis Perencanaan, Evaluasi, dan Pelaporan	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Problem Solving</i> • <i>Monitoring dan Evaluasi Diklat</i> • Penyusunan TOR, RAB, dan RKA • Karya Tulis Ilmiah
5	Analisis SDM Aparatur	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Time Management</i> • Jabatan Fungsional Analisis SDM Aparatur
6	Analisis Pengelola BMN	<ul style="list-style-type: none"> • Pengadaan Barang dan Jasa Tingkat Lanjut • Manajemen BMN
7	Pengolah Data	<ul style="list-style-type: none"> • Administrasi Perkantoran • <i>Time Management</i> • Penyajian Data
8	Analisis Data dan Informasi	<ul style="list-style-type: none"> • Pengolahan Data • <i>Problem Solving</i> • Analisis Data

konferensi nasional ILMU ADMINISTRASI 7.0

"Memperkokoh Pembangunan Bangsa
Melalui Penquatan Nilai Publik Yang Berdampak
Dalam Menapaki Indonesia Berdaulat, Maju, dan Mandiri"

7 September 2023 | Politeknik STIA LAN Bandung

9	Pranata Komputer	<ul style="list-style-type: none">• Database• <i>Full Stack Developer</i>• Sistem Informasi
10	Pranata Keuangan	<ul style="list-style-type: none">• <i>Time Management</i>• Pengelolaan Barang dan Jasa• Perencanaan Pelaksanaan Anggaran