

# Optimalisasi Pengembangan Kompetensi Instruktur melalui *Training Needs Analysis* (Studi Kasus di Balai Besar Nasional X) = The Optimization of The Instructor Competency Development by Training Needs Analysis (A Case Study in BBN X)

Etik Noor Rochmah, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20340206&lokasi=lokal>

---

## Abstrak

Dalam menjalankan fungsinya Balai Besar Nasional X (BBN X) mengacu pada Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (selanjutnya disingkat SKKNI). SKKNI merupakan standar nasional di bidang ketenagakerjaan yang disusun dan mendapatkan pengakuan dari para pemangku kepentingan (stake holders). Saat ini pengembangan kompetensi instruktur di BBN X belum optimal karena belum ada perencanaan yang sistematis dalam upaya mengembangkan kompetensi instruktur dan masih banyak instruktur yang belum tersertifikasi baik dalam bidang kompetensi teknis maupun metodologis.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mencari bentuk pengembangan kompetensi instruktur yang sesuai dengan kondisi obyektif instruktur BBN X dan untuk menyusun Training Needs Analysis instruktur BBN X.

Penelitian ini bersifat kualitatif yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata lisan dan tertulis yang diamati dari orang-orang yang diteliti, teknik pengumpulan datanya dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi dan penelusuran dokumen.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa instruktur BBN X yang telah mendapatkan sertifikasi kompetensi sebanyak sepuluh orang atau 13% dari jumlah instruktur dan belum mencapai kualifikasi yang ditetapkan oleh Ditjen Bina Intala. Adapun pengembangan yang dapat dilaksanakan dibedakan menjadi tiga yaitu (1) instruktur sudah mengikuti UJK tetapi belum mendapatkan sertifikasi, pengembangannya adalah dengan memberikan pelatihan sehingga instruktur tersebut memperoleh sertifikasi, (2) instruktur belum mengikuti UJK karena belum memiliki penguasaan terhadap SKKNI pengembangannya adalah memberikan pelatihan agar menguasai SKKN! dan memperoleh sertifikasi, dan (3) instruktur sudah memiliki kemampuan tetapi belum mengikuti sertifikasi pengembangannya adalah memfasilitasi instruktur untuk mengikuti sertifikasi. Untuk menyelenggarakan pelatihan yang efektif dan sesuai dengan kebutuhan instruktur perlu diadakan Training Needs Analysis sehingga pelatihan yang diselenggarakan akan menghasilkan peningkatan skill knowledge dan attitude yang akan mendorong peningkatan kinerja instruktur. Analisis kebutuhan pelatihan dapat memberikan informasi yang berguna untuk menentukan tujuan-tujuan yang tepat sehingga hasil program pelatihan yang dirancang akan relevan dengan kebutuhan yang nyata. Untuk mendapatkan hasil yang optimal TNA sebaiknya dilaksanakan secara berkala untuk mengantisipasi perkembangan jaman yang terus maju.

.....On the way to perform the limction, BBN X refers to the National Competency Standard of Indonesia (called SKKNI). SKKNI is the national competency standard in labor sector that was being composed and got the stake holder recognition. At the present time, the instructors competency development in BBN X is not so optimal, because there is not a systematically planning in the meaning to develop the instructor competency and there are still a lot of instnicters who have not certilied yet neither in the technical nor methodological competency.

Regarding to the above situation, this research aimed to look for the suitable fonn of instructor competency

development for the objective condition of BBN X instructors and to organize the BBN X instructors Training Needs Analysis (TNA). This is the qualitative research which is resulting descriptive data in term of both spoken and written languages of research subjects. The data was collected through depth interviews, observation and documentation technique.

The result indicate that there are 10 (ten) instructors or equal to 13% of total instructors in BBN X who was certified, which have not reached the qualification that decided by Directorate of Dina Intala yet. As for the implemtable developments were divided into 3 (three), which are (1) provide the training for the instructor who had already took the assessment but have not certified yet until they are competent; (2) provide the training to master the SKKNI and being certified for the inslmctor who have not took the assessment because their lack capability of SKKNI; (3) facilitate the instructor to be certified for thc one who has ability but has not take the awcssment yet.

It is important to do TNA to organize the effective and suitable training for instructor needs, so the implemented training produce skill knowledge and attitude development to increase the instructor productivity. TNA can give the information that are importance to determine the right aim so the result of planned training program will be relevant with real needs. To get the optimal result of TNA it is better to be pcrbrmed periodically to anticipate the technological advance.