

**ANALISIS PEMETAAN KOMPETENSI INSTRUKTUR DAN
KEBUTUHAN PELATIHAN DI BALAI LATIHAN KERJA
UPTP DITJEN BINA LATTAS DEPNAKERTRANS**

TESIS

**SAYEKTO
0706191461**



**UNIVERSITAS INDONESIA
PROGRAM PASCA SARJANA
PROGRAM STUDI KEPENDUDUKAN DAN KETENAGAKERJAAN
JAKARTA
JULI 2009**

**ANALISIS PEMETAAN KOMPETENSI INSTRUKTUR DAN
KEBUTUHAN PELATIHAN DI BALAI LATIHAN KERJA
UPTP DITJEN BINA LATTAS DEPNAKERTRANS**

TESIS

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Sains

**SAYEKTO
0706191461**



**UNIVERSITAS INDONESIA
PROGRAM PASCA SARJANA
PROGRAM STUDI KEPENDUDUKAN DAN KETENAGAKERJAAN
JAKARTA
JULI 2009**

PERNYATAAN ORISINALITAS

Tesis ini adalah hasil karya saya sendiri,
dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk
telah saya nyatakan dengan benar.

Nama : **SAYEKTO**

NPM : 0706191461

Tanda Tangan : 

Tanggal : 13 Juli 2009

LEMBAR PENGESAHAN

Tesis ini diajukan oleh :
Nama : **SAYEKTO**
NPM : 0706191461
Program Studi : Kependudukan dan Ketenagakerjaan
Judul Tesis : Analisis Pemetaan Kompetensi Instruktur dan
Kebutuhan Pelatihan Di Balai Latihan Kerja
UPTP Ditjen Bina Lattas Depnakertrans

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Magister Sains pada Program Studi Kependudukan dan Ketenagakerjaan, program pasca sarjana Universitas Indonesia.

DEWAN PENGUJI

Ketua Penguji : Padang Wicaksono, Ph.D

Pembimbing : Dr. Chandra Wijaya, MM, M.Si

Penguji : Drs Chotib, M.Si

Ditetapkan di : Jakarta

Tanggal : 13 Juli 2009

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kepada Allath SWT yang telah memberikan rahmat dan karunianya sehingga penulis berhasil menyelesaikan tesis yang berjudul “ Analisis Pemetaan Kompetensi Instruktur dan Kebutuhan Pelatihan di Balai Latihan Kerja UPTP Ditjen Bina Lattas Depnakertrans “.

Tesis ini merupakan salah satu tahapan akhir dalam menempuh pendidikan pada Program Studi Kajian Kependudukan dan Ketenagakerjaan, Program Pasca Sarjana Universitas Indonesia.

Penulis menyadari sepenuhnya, bahwa dengan adanya bimbingan, bantuan, dukungan dan dorongan dari berbagai pihak, maka penulis dapat menyelesaikan tugas ini. Oleh karena itu pada kesempatan ini, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Prof. Sri Murtiningsih Adioetomo, Ph.D, Ketua Program Studi Kependudukan dan Ketenagakerjaan, Program Pasca Sarjana Universitas Indonesia.
2. Dr. Chandra Wijaya, MM, MSi, dosen sekaligus pembimbing penulis, walaupun di tengah kesibukan beliau yang sangat padat, berkenan membimbing dan mengarahkan mulai dari persiapan, proses penulisan hingga selesainya tesis ini.
3. Seluruh dosen yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan kepada penulis selama menempuh pendidikan, baik dari Program Studi Kependudukan dan Ketenagakerjaan maupun dari disiplin ilmu yang lain.
4. Pimpinan Depnakertrans R.I dan secara khusus Kepala BBLKI Serang yang telah memberikan kesempatan dan mengizinkan penulis untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.
5. Istriku tercinta Sumiyati, yang selalu memberi dorongan dan motivasi untuk penulis dalam menyelesaikan tesis ini. Juga anakku tersayang Yoga Kuncoro Jati dan Nadia Rahma Dewanti yang telah rela kehilangan sebagian waktu bermainnya dengan penulis. Doa dan penantian kalian berdua sungguh memberi arti tersendiri dalam penulisan tesis ini

6. Teman-teman satu angkatan di program kajian kependudukan dan ketenagakerjaan, Darmawan, Sugeng, Sofwan, Dewi, Herman, Crist dan yang lainnya yang tak dapat penulis sebutkan satu persatu, semoga persahabatan kita tak lekang oleh waktu. yang telah memberi motivasi, untuk penyelesaian tesis ini.
7. Mas Hendo dan Mbak Nia di sekretariat S2 program kajian kependudukan dan ketenagakerjaan , yang sering penulis repotkan dari berbagai masalah yang penulis hadapi.

Apa yang tersaji dalam karya tulis ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati, penulis mengharapkan saran dan masukan dari pembaca, sehingga tulisan ini bisa menjadi lebih baik dan bermanfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkannya.

Jakarta, 13 Juli 2009

Penulis,

SAYEKTO

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Indonesia, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : SAYEKTO
NPM : 0706191461
Program Studi : Kependudukan dan Ketenagakerjaan
Program : Pasca Sarjana
Jenis Karya : Tesis

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Indonesia **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“Analisis pemetaan kompetensi instruktur dan kebutuhan pelatihan di Balai Latihan Kerja UPTP Ditjen Bina Lattas Depnakertrans”

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Indonesia berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya tanpa meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta

Pada tanggal : 13 Juli 2009

Yang menyatakan


(Sayekto)

ABSTRAK

Nama : Sayekto
Program Studi : Kependudukan dan Ketenagakerjaan
Judul : Analisis Pemetaan Kompetensi Instruktur dan Kebutuhan Pelatihan di Balai Latihan Kerja UPTP Ditjen Bina Lattas Depnakertrans.

Kompetensi instruktur merupakan kemampuan kerja setiap instruktur sesuai jenjang jabatannya, yang mencakup aspek pengetahuan, ketrampilan dan sikap kerja sesuai dengan standar kompetensi instruktur yang ditetapkan. Kompetensi Instruktur ada dua yaitu kompetensi keahlian dan kompetensi metodologi pelatihan. Dengan ditetapkannya kepmenakertras no Kep.140/Men/VI/2008 tentang penetapan SKKNI Tentang metodologi pelatihan maka dipandang perlu untuk memetakan kompetensi metodologi pelatihan instruktur dilingkungan Balai Latihan kerja agar diketahui peta kompetensi dan kesenjangan yang terjadi antara kompetensi metodologi pelatihan yang diperlukan dan kompetensi yang tersedia pada kualifikasi instruktur terampil dan instruktur ahli serta dapat menentukan Kebutuhan pelatihan apa yang dapat dilakukan untuk mengurangi kesenjangan kompetensi tersebut

Penelitian ini bersifat deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dan kualitatif. Metode pengumpulan data yang dilakukan adalah metode survey . Data yang akan dikumpulkan terdiri dari data primer dengan menggunakan instrumen kuesioner dan pedoman wawancara, serta data sekunder. Data yang diperoleh kemudian diolah dengan menggunakan SPSS for window V 15.0

Hasil penelitian adalah Secara Umum terdapat kesenjangan kompetensi instruktur di Balai Latihan Kerja UPTP Ditjen Bina Lattas Depnakertrans baik instruktur ahli maupun instruktur terampil, kecuali instruktur terampil pelaksana yang kesenjangan antara kompetensi aktual dan kompetensi idealnya relative kecil. Tingkat pencapaian kompetensi instruktur ahli pada kompetensi metodologi pelatihan 89%, Instruktur penyelia 90%, Instruktur pelaksana lanjut 90% dan instruktur pelaksana 95%. Berdasarkan pengelompokan tingkat penguasaan kompetensi instruktur menurut Entegrys Incorporate (1993) maka kemampuan aktual instruktur dalam hal metodologi pelatihan tingkat penguasaan kompetensinya tergolong klasifikasi *comfort* (nilai 6,1 – 8) artinya tingkat kompetensi instruktur sampai dengan baik dalam pemahaman, namun kurang yakin dalam pelaksanaannya. Hasil analisis kebutuhan Pelatihan menunjukkan bahwa secara umum telah cukup diklat, hal ini terlihat dari sebagian besar masuk wilayah C dan ada beberapa kompetensi yang memerlukan pelatihan tetapi tidak mendesak yang masuk wilayah B.

Dari keterbatasan penelitian yang dikemukakan diatas, peneliti dapat memberikan beberapa saran atau penelitian lanjutan yaitu pemetaan kompetensi instruktur sesuai bidang kejuruan/keahlian yang disesuaikan dengan jenjang jabatan untuk melengkapi kompetensi instruktur yang ada.

Kata kunci:

Pemetaan Kompetensi, Instruktur, Kebutuhan pelatihan

ABSTRACT

Name : Sayekto
Studi's program : Population and labor study
Title : An Analysis of Instructor Competence Mapping and Training necessity at UPTP of BLK Ditjen Bina Lattas Depnakertrans.

Instructor competence is instructor ability based on its position ladder, that include knowledge aspect, skill and job attitude based on instructor competence standart that be agreed. There are two competence instructors, those are skills and training methodology competences. Based on Kepmenakertrans no. Kep 140/Men/VI?2008, that's training methodology, it has to map the instructor training methodology competence at BLK, in order to know the map competence and discrepancy that be happened among the training methodology competence needed and instructor and be able to determine the training necessity, what can be done to reduce discrepancy of the competence.

This research is descriptive research by quantitative and qualitative approach. The method of data collecting is survey method. The data consists of primary data by using questioner instrument and interview guidance and secondary data. The acquired data is processed by using SPSS for window V 15.0

Generally, the research result, there is instructor competence discrepancy at UPTP of BLK Ditjen Bina Lattas Depnakertrans for specialist instructor and skilled instructor, except the executor skilled instructor that discrepancy between current and ideal competence be minor relative. The achievement degree of specialist instructor competence on training methodology competence is 89%, supervisor instructor is 90%, advanced executor instructor is 90%, and executor instrtor is 95%. Based on the classification of instructor competence authority degree (according to Entegrys Incorporate, 1993), that instructor current ability in training methodology of competence authority degree belong to comfort classification(grade 6,1 – 8). It means that instructor competence degree be smart in understanding but its implementation, It's not con vinced. The result of training necessity analyzing shows that it has been enough, it can be sen from parts of them. Include C area and there are parts of competence need training but it doesn't make B area be insist.

From the limitation of the research, researcher wants to give some suggestions or advanced research, that is about instructor competence mapping based on his skill, position ladder to complete the instructor competence that has been available.

Key word:

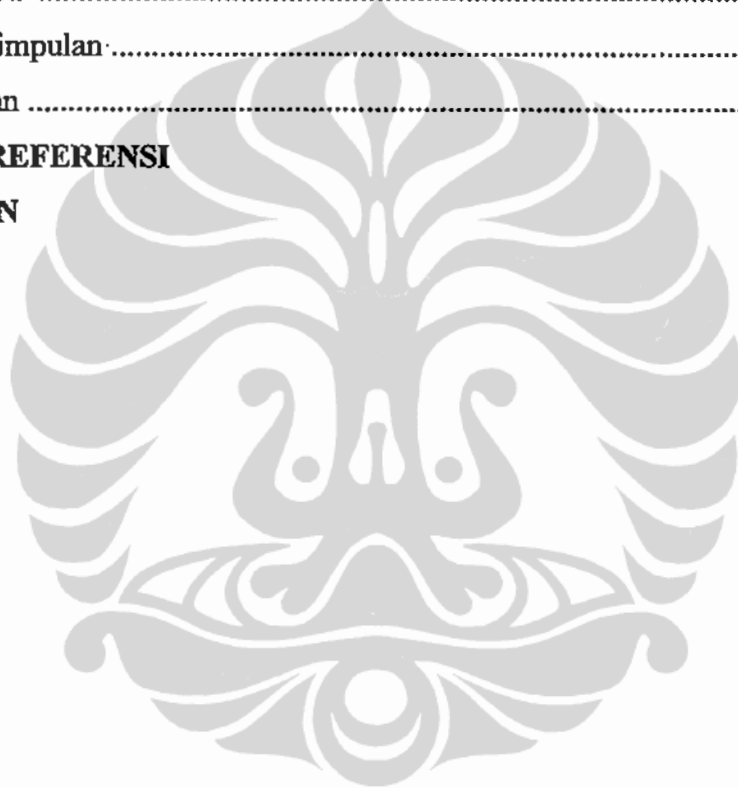
Competence mapping, Instructor, Training necessity

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR ORISINALITAS	iii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Pokok Permasalahan	7
1.3 Tujuan Penulisan	8
1.4 Manfaat Penelitian	8
1.6 Keterbatasan penelitian	9
1.7 Sistematika Penulisan	9
2. TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1 Definisi Kompetensi	12
2.1.1 Karakteristik Dasar Kompetensi	14
2.1.2 Perumusan Pemetaan Kompetensi (mapping competence)	17
2.1.3 Kesenjangan Kompetensi	23
2.2 Kompetensi Instruktur	23
2.2.1 Pengertian SKKNI	24
2.2.2 Penggunaan Standar Kompetensi Nasional Indonesi.....	25
2.2.3 Dasar Standar Kompetensi	26
2.2.4 Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia Metodologi Pelatihan Kerja	27
2.3 Training Needs Analisis	37

2.3.1 Pentingnya Training Needs Analisis	39
2.3.2 Gejala Pemicu Pelatihan Pengembangan	43
2.3.3 Tahapan Training Needs Assesment (TNA)	44
2.4 Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)	53
2.5 Pola Diklat PNS Depnakertrans	58
2.6 Penelitian Terdahulu	60
3. METODE PENELITIAN	64
3.1 Pemetaan Kompetensi	64
3.2 Analisis Kebutuhan Pelatihan (training Needs Assesment)	69
3.3 Teknik Pengumpulan Data Responden Penelitian	71
3.3.1 Populasi dan Sampel	72
3.4 Definisi Konseptual dan Operasional	74
4. GAMBARAN UMUM BLK UPTP DAN INSTRUKTUR DITJEN BINA LATTAS DEPNAKERTRANS	76
4.1 Visi dan Misi	76
4.2 Tugas Pokok Dan Fungsi Ditjen Bina Lattas	76
4.2.1 Tugas Pokok Ditjen Bina Lattas	76
4.2.2 Fungsi Ditjen Bina Lattas	77
4.3 Profil Singkat Balai Latihan dan Produktifitas dilingkungan Ditjen Bina Lattas	77
4.4 Sejarah Perkembangan Balai Latihan Kerja Di lingkungan Ditjen Bina Lattas	79
4.5 Instruktur	82
4.6 Karier Instruktur	83
4.6.1 Jabatan Fungsional Instruktur	84
4.6.2 Jenjang Jabatan dan Kepangkatan	85
4.6.3 Kenaikan Jenjang Jabatan Dan Kepangkatan	86
4.7 Pembinaan Karier Instruktur	87
5. ANALISIS KOMPETENSI	92
5.1 Profil Responden	92
5.2 Pemetaan Kompetensi Instruktur	95
5.2.1 Pemetaan Kompetensi Instruktur Terampil	97

5.2.2 Pemetaan Kompetensi Instruktur Ahli	110
5.3 Analisis Kebutuhan Pelatihan	114
5.3.1 Masalah Diklat dan Masalah Bukan Diklat	115
5.3.2 Kebutuhan Pelatihan Instruktur	118
5.3.2.1 Kebutuhan Pelatihan Instruktur Terampil	118
5.3.2.2 Kebutuhan Pelatihan Instruktur Ahli	123
5.3.3 Pengembangan karier Instruktur	125
6. PENUTUP	127
6.1 Kesimpulan	127
6.2 Saran	129
DAFTAR REFERENSI	
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Jenjang Sertifikasi Instruktur.....	27
Tabel 2.2	Pengkodean Dalam SKKNI	28
Tabel 2.3	Kompetensi Instruktur Terampil Pelaksana	29
Tabel 2.4	Kompetensi Instruktur Terampil Pelaksana Lanjutan	30
Tabel 2.5	Kompetensi Instruktur Terampil Penyelia	31
Tabel 2.6	Kompetensi Instruktur Terampil Ahli Pertama	33
Tabel 2.7	Kompetensi Instruktur Terampil Ahli Muda	34
Tabel 2.8	Kompetensi Instruktur Terampil Ahli Madya	36
Tabel 3.1	Populasi Instruktur BLK UPTP Ditjen Bina Lattas	73
Tabel 4.1	Persebaran Instruktur Terampil dalam Kejuruan	82
Tabel 4.2	Persebaran Instruktur Ahli dalam Kejuruan.....	83
Tabel 4.3	Pembinaan Karier Instruktur	91
Tabel 5.1	Diskripsi Gender Responden.....	92
Tabel 5.2	Diskripsi Golongan/Ruang Responden	93
Tabel 5.3	Diskripsi Pendidikan Responden	94
Tabel 5.4	Diskripsi Masa Kerja Responden	94
Tabel 5.5	Diskripsi Umur Responden	95
Tabel 5.6	Diskripsi Tanggapan/Persepsi Responden untuk Jabatan Instruktur Pelaksana terhadap Kompetensi Metodologi pelatihan	98
Tabel 5.7	Diskripsi Tanggapan/Persepsi Responden untuk Jabatan Instruktur Pelaksana Lanjutan terhadap Kompetensi Metodologi Pelatihan.....	101
Tabel 5.8	Diskripsi Tanggapan/Persepsi Responden untuk Jabatan Instruktur Penyelia terhadap Kompetensi Metodologi Pelatihan ...	106
Tabel 5.9	Diskripsi Tanggapan/Persepsi Responden untuk Jabatan Instruktur Ahli terhadap Kompetensi Metodologi Pelatihan....	110
Tabel 5.10	Hambatan dalam Pelaksanaan Tugas Instruktur	116
Tabel 5.11	Hambatan Diklat dan Bukan Diklat	117

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Skema Globalisasi	9
Gambar 2.1	Model Diagram Alir Kompetensi	21
Gambar 2.2	Kebutuhan	40
Gambar 2.3	Training Needs Assesment	46
Gambar 2.4	Proses Training Needs Assesment	49
Gambar 2.5	Diagram kebutuhan Pelatihan	52
Gambar 3.1	Ruang Lingkup Studi.....	66
Gambar 3.2	Kerangka Tahapan Penelitian Tahap I	69
Gambar 3.3	Kerangka Tahapan Penelitian Tahap II	71
Gambar 5.1	Peta Kompetensi Metodologi Pelatihan Instruktur Pelaksana..	100
Gambar 5.2	Peta Kompetensi Metodologi Pelatihan Instruktur Pelaksana Lanjutan	104
Gambar 5.3	Peta Kompetensi Metodologi Pelatihan Instruktur Penyelia	109
Gambar 5.4	Peta Kompetensi Metodologi Pelatihan Instruktur Ahli	114
Gambar 5.5	Diagram Kebutuhan Diklat untuk Instruktur Pelaksana	119
Gambar 5.6	Diagram Kebutuhan Diklat untuk Instruktur Pelaksana Lanjutan	120
Gambar 5.7	Diagram Kebutuhan Diklat untuk Instruktur Penyelia.	122
Gambar 5.8	Diagram Kebutuhan Diklat untuk Instruktur Ahli.....	124

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Surat Keterangan Penelitian	132
Lampiran 2	Instrumen Penelitian	142
Lampiran 3	Data Lapangan	164
Lampiran 4	Olah Data SPSS	188



BAB 1

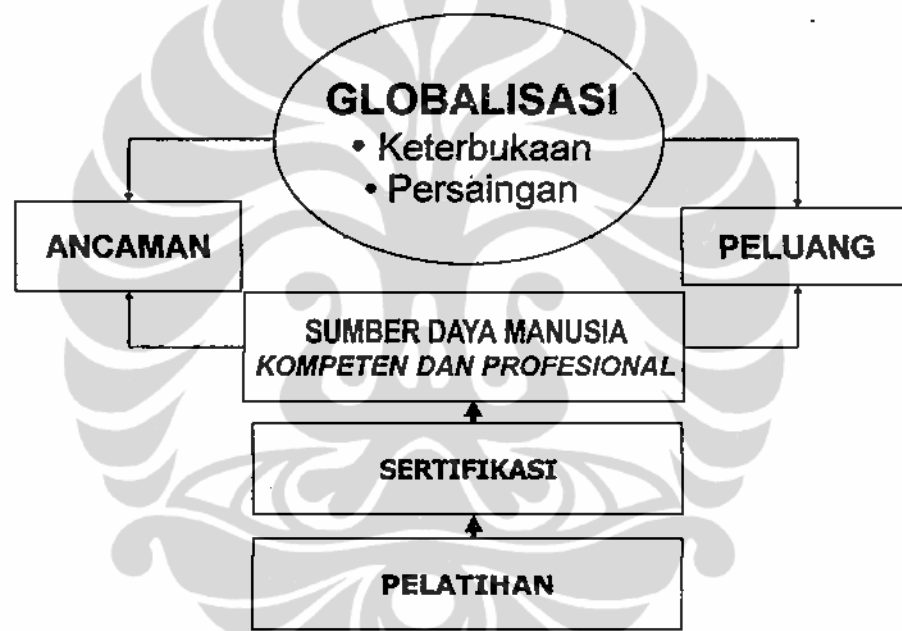
PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang.

Era globalisasi di satu pihak membuka peluang bisnis dan kesempatan kerja di dalam dan di luar negeri. Tetapi di pihak lain, globalisasi menuntut peningkatan SDM Sementara itu, untuk meningkatkan kualitas SDM diperlukan strategi pengembangan ketenagakerjaan paling tidak dilakukan melalui 4 (empat) jalur yaitu; jalur pendidikan, pelatihan kerja, pengembangan karier dan perbaikan gizi untuk meningkatkan derajat kesehatan. Akhirnya dengan peningkatan kualitas SDM tenaga kerja yang kompetitif akan dapat merubah tantangan menjadi peluang yang terbuka lebar. Jika kita kaji lebih dalam, keadaan ini dimungkinkan terjadi karena pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi informasi. Bahkan terdapat pandangan dogmatis bahwa jika kita ingin memenangkan persaingan, maka harus memenangkan melalui kualitas sumber daya manusia. Dan sekarang telah terbukti, bahwa negara yang tingkat kualitas sumber daya manusianya rendah selalu kalah dalam persaingan global. Perubahan dunia kerja sekarang berorientasi pada sistem pengembangan dan pemberdayaan sumber daya manusia yang bersifat multi skill, flexible dan retrainable menuju pengembangan kemampuan entrepreneurship dan long life education. Oleh karena dunia usaha harus berkompetisi, maka pasar kerja juga semakin ketat sehingga menyebabkan dunia usaha membutuhkan suatu kompetensi yang mempunyai antara lain komponen : etik dan profesi, pengetahuan (knowledge), ketrampilan dan sikap (skills and attitude).

Sementara itu, permasalahan yang kita hadapi yang berkaitan dengan kompetensi adalah rendahnya kualifikasi angkatan kerja yang terindikasi pada komposisi angkatan kerja menurut pendidikan. Kondisi demikian tentunya menyebabkan semakin sulitnya tenaga kerja Indonesia untuk bersaing dengan tenaga kerja asing, khususnya pada jenis pekerjaan yang membutuhkan pengetahuan dan ketrampilan tinggi. Dengan adanya fenomena abad global yang sedang terjadi sekarang ini, maka dunia usaha harus melaksanakan efisiensi dan peningkatan produktivitas. Perubahan yang terjadi di dunia kerja, perlu diikuti

dengan perubahan sikap, perilaku dan peningkatan ketrampilan tenaga kerja, yang secara tidak langsung berkaitan dengan perubahan sistem pendidikan dan pelatihan kerja. Selanjutnya, lembaga pendidikan sebagai salah satu institusi penghasil tenaga kerja terdidik yang masuk pasar kerja, harus memperhatikan proses pendidikan yang menghasilkan tenaga kerja yang mempunyai daya saing di pasar kerja global. Dunia pendidikan harus lebih banyak melihat perkembangan yang terjadi di dalam dunia usaha. Dengan demikian, kurikulum yang digunakan paling tidak harus dapat mencerminkan apa yang diinginkan oleh dunia kerja yang harus mengandung unsur; knowledge, skills dan attitude.



Gambar 1.1 Skema globalisasi

Agar kompetensi lulusan Balai Latihan Kerja sesuai dengan syarat jabatan yang tersedia, setiap Balai Latihan Kerja (BLK) harus didukung :

- a. Sarana, prasarana dan peralatan latihan yang cukup memadai.
- b. Kurikulum yang mengacu pada jenis dan tingkatan kompetensi.
- c. Instruktur dalam jumlah dan kompetensi yang cukup.
- d. Kecukupan bahan-bahan pelatihan habis pakai.
- e. Manajemen pelatihan yang mengacu pada penerapan sistim pelatihan nasional.

Upaya untuk meningkatkan kualitas instruktur agar lulusan Balai Latihan Kerja mempunyai kompetensi yang dibutuhkan maka harus meningkatkan dirinya menjadi sosok aparatur yang berkualitas dan professional, memiliki keunggulan kompetitif dan memegang teguh etika birokrasi dan memberi pelayanan yang sesuai dengan tingkat kepuasan dan keinginan masyarakat atau disebut dengan pemberian pelayanan prima, pemerintah perlu membina aparatur secara terus menerus dengan jelas, terarah, transparan. Dengan begitu, maka pembinaan dapat merangsang pegawai untuk mengembangkan karier, profesionalisme. Pengembangan kompetensi yang berupa pembinaan sumber daya manusia (SDM) ditujukan untuk mewujudkan manusia pembangunan yang berbudi luhur, tangguh, cerdas dan trampil, mandiri dan memiliki rasa setia kawan, bekerja keras, produktif, kreatif dan inovatif, berdisiplin dan berorientasi kemasa depan untuk menciptakan kehidupan yang lebih baik dengan diklat (Tjipto herijanto Dan Abidin 1993:41).

Berkaitan dengan hal itu, maka pendidikan dan pelatihan berada pada posisi yang strategis karena merupakan salah satu indikator upaya dalam mencapai kesuksesan pengembangan sumber daya aparatur. Diklat berfungsi sebagai media untuk membina watak dan kemampuan aparatur pemerintah. Oleh karena itu aparatur yang mengikuti diklat diharapkan dapat menyelesaikan tugas pemerintah dengan baik dan selalu siap menghadapi tantangan tugas yang semakin berat dimasa yang akan datang. Diklat adalah Salah satu kebutuhan yang mendasar kebutuhan Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam peningkatan SDM adalah aparatur khususnya instruktur yang sejalan dengan tuntutan zaman.

Peran Instruktur dalam peningkatan SDM melalui pelatihan di Balai Latihan Kerja adalah sebagai pemberi informasi juga sebagai manajer pembelajaran dengan sejumlah peran-peran tertentu, karena instruktur bukan satu-satunya sumber informasi melainkan hanya salah satu sumber informasi. Dalam bukunya yang berjudul "Reinventing Education", Louis V. Gerstmer, Jr. dkk (1995), menyatakan bahwa di masa-masa mendatang peran-peran Instruktur mengalami perluasan yaitu Instruktur sebagai: pelatih (coaches), konselor, manajer pembelajaran, partisipan, pemimpin, pembelajar, dan pengarang. Sebagai

pelatih (coaches), instruktur harus memberikan peluang yang sebesar-besarnya bagi siswa untuk mengembangkan cara-cara pembelajarannya sendiri sesuai dengan kondisi masing-masing. Instruktur hanya memberikan prinsip-prinsip dasarnya saja dan tidak memberikan satu cara yang mutlak. Hal ini merupakan analogi dalam bidang olah raga, di mana pelatih hanya memberikan petunjuk dasar-dasar pelatihan, sementara dalam pelatihan itu sendiri para siswa akan mengembangkan kiat-kiatnya sesuai dengan kemampuan dan kondisi yang ada. Sebagai konselor, instruktur harus mampu menciptakan satu situasi interaksi belajar-mengajar, di mana siswa melakukan perilaku pembelajaran dalam suasana psikologis yang kondusif dan tidak ada jarak yang kaku dengan instruktur. Disamping itu instruktur diharapkan mampu memahami kondisi setiap siswa dan membantunya ke arah perkembangan optimal. Sebagai manajer pembelajaran, instruktur memiliki kemandirian dan otonomi yang seluas-luasnya dalam mengelola keseluruhan kegiatan belajar-mengajar dengan mendinamiskan seluruh sumber-sumber penunjang pembelajaran. Sebagai partisipan, instruktur tidak hanya berperilaku mengajar akan tetapi juga berperilaku belajar dari interaksinya dengan siswa. Hal ini mengandung makna bahwa instruktur bukanlah satu-satunya sumber belajar bagi anak, akan tetapi ia sebagai fasilitator pembelajaran siswa.

Sebagai pemimpin, diharapkan instruktur mampu menjadi seseorang yang mampu menggerakkan orang lain untuk mewujudkan perilaku menuju tujuan bersama. Disamping sebagai pengajar, instruktur harus mendapat kesempatan untuk mewujudkan dirinya sebagai pihak yang bertanggung jawab dalam berbagai kegiatan lain di luar jam mengajar. Sebagai pembelajar, instruktur harus secara terus menerus belajar dalam rangka menyegarkan kompetensinya serta meningkatkan kualitas profesionalnya. Sebagai pengarang, instruktur harus selalu kreatif dan inovatif menghasilkan berbagai karya yang akan digunakan untuk melaksanakan tugas-tugas profesionalnya. Instruktur yang mandiri bukan sebagai tukang atau teknisi yang harus mengikuti satu buku petunjuk yang baku, melainkan sebagai tenaga yang kreatif yang mampu menghasilkan berbagai karya inovatif dalam bidangnya. Hal itu harus didukung oleh daya abstraksi dan komitmen yang tinggi sebagai basis kualitas profesionalismenya.

Penguasaan kompetensi teknis dan metodologis bagi seorang yang berprofesi sebagai instruktur/fasilitator dibidang pelatihan kerja dikatakan kompeten merupakan hal mutlak yang dipersyaratkan terhadap fungsinya dalam rangka mengupayakan peningkatan kompetensi SDM melalui pelatihan kerja.

Dengan peran sedemikian besarnya dalam peningkatan ketrampilan sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan teknologi maka instruktur perlu selalu mengupdate kompetensinya melalui pendidikan dan pelatihan (diklat) baik kompetensi teknis maupun metodologi pelatihannya .Selanjutnya, agar kegiatan program pendidikan dan pelatihan berjalan sesuai dengan rencana maka diperlukan analisis kebutuhan diklat. Lagi pula, kebutuhan diklat didasarkan pada peningkatan kualitas SDM. Tujuan analisis ini adalah untuk merencanakan program diklat yang disesuaikan dengan kebutuhan ketrampilan yang diperlukan oleh instruktur agar pelatihan yang diselenggarakan oleh Balai Latihan Kerja lebih efektif dan efisien. Selain itu aktifitas pendidikan dan pelatihan yang telah dilaksanakan perlu dievaluasi untuk mengetahui tingkat keberhasilannya. Hasil evaluasi itu bermanfaat sebagai informasi bagi penyelenggaraan mengenai proses diklat sehingga merupakan bahan masukan (feed Back) yang konstruktif untuk penyempurnaan program diklat selanjutnya.

Analisis pemetaan kompetensi merupakan hal yang mendasar dalam proses pengembangan SDM. Tanpa adanya data yang akurat tentang profil dari masing-masing jabatan, jenis-jenis kemampuan dan ketrampilan yang dibutuhkan, serta pengalaman dan pendidikan yang dipersyaratkan untuk menduduki jabatan tertentu maka proses pengembangan sumber daya manusia menjadi sulit dan tidak punya dasar. Penguasaan kompetensi teknis dan metodologis bagi seorang yang berprofesi sebagai instruktur/fasilitator dibidang pelatihan kerja dikatakan kompeten merupakan hal mutlak yang dipersyaratkan terhadap fungsinya dalam rangka mengupayakan peningkatan kompetensi SDM melalui pelatihan kerja.

Ditjen Bina Lattas pada saat ini menitik beratkan pengembangan SDM nya Khususnya Instruktur sebagai ujung tombak pelatihan untuk menyeimbangkan tujuan organisasi dengan meningkatkan kompetensi dan pelatihan pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Ditjen Bina Lattas melakukan pelatihan dan pengembangan baik jangka pendek maupun jangka panjang dengan tujuan

meningkatkan kemampuan sumber daya manusia yang diharapkan dapat meningkatkan produktifitas kerja pegawai secara optimal. Bentuk pelatihan diimplementasikan sebagai kegiatan pembinaan dan pengembangan pegawai. Perencanaan pelatihan yang kurang matang dan asumsi yang salah tentang pelatihan menjadikan hasil pelatihanya yang diharapkan dapat memperbaiki kinerja organisasi tidak sepenuhnya tercapai. Realisasi dalam menentukan implementasi pelatihan sering tidak melalui tahapan pelatihan yang integrative atau yang sering disebut dengan Training Needs Assesment. Pengukuran kebutuhan pelatihan dapat menjawab apa yang seharusnya diprioritaskan dalam meningkatkan kemampuan pegawai yang efektif dan efisien, sehingga pegawai dapat beradaptasi dengan perkembangan organisasi (Subagja, 2005:5) .

Dalam upaya peningkatan kompetensi untuk setiap instruktur melalui diklat, hal pertama yang harus dilakukan adalah melalui upaya penilaian kebutuhan pelatihan (training needs assessment) untuk setiap instruktur didalam jabatan fungsional sesuai dengan kompetensi yang telah di standarisasikan atau dirumuskan. TNA sendiri pada dasarnya merupakan suatu upaya untuk melakukan melakukan analisis terhadap kebutuhan organisasi, kebutuhan pengetahuan, kemampuan dan ketrampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas, kebutuhan instruktur sesuai dengan kompetensinya masing-masing. Kegunaan dari TNA sendiri adalah upaya untuk mendiagnosis terhadap permasalahan yang dihadapi oleh organisasi pada saat ini dan tantangan masa depan. Dengan adanya TNA berdasarkan kompetensi yang jelas dan standarnya atau rumusnya maka dapat disusun suatu program Diklat yang benar-benar sesuai dengan kebutuhan organisasi (*demand-driven*) dan kemubaziran dalam bentuk apapun dapat dieliminasi seminimal mungkin.

Namun sebelum TNA berdasarkan kompetensi dilakukan, adalah penting untuk melakukan pemetaan kompetensi yang sebenarnya. Sebab, jika pengembangan SDM akan diarahkan pada pengembangan yang berbasis kompetensi untuk setiap instruktur, maka adalah perlu bagi setiap instruktur di dalam organisasi untuk memiliki informasi yang akurat tentang seluruh kompetensi yang ada pada setiap kompetensi instruktur di dalam organisasinya. Melalui pemetaan kompetensi, akan dapat diketahui seberapa besar kesenjangan

yang terjadi antara kompetensi yang tersedia pada organisasi saat ini dan kompetensi yang diperlukan oleh organisasi. Melalui pemetaan kompetensi ini pula dapat diketahui, pada titik kesenjangan mana yang dapat ditingkatkan melalui diklat dan pada bagian mana pula peningkatan kompetensi dilakukan melalui upaya lain di luar diklat.

Beranjak dari pemikiran demikian, maka salah satu upaya pembenahan SDM pada Ditjen Bina Lattas ini dapat dilakukan melalui upaya pemetaan kompetensi instruktur yang merupakan ujung tombak dari pelatihan untuk mengurangi pengangguran dan kemiskinan yang ada, yang terkait dengan upaya penilaian kebutuhan diklat. Dengan dasar demikian, tuntutan untuk upaya peningkatan kinerja pemerintah termasuk Ditjen Bina Lattas dengan melakukan upaya pemetaan kompetensi SDM-nya serta menganalisa kebutuhan diklat untuk meningkatkan kompetensi instruktur di lingkungan Ditjen Bina Lattas ini adalah sangat relevan dan diperlukan.

1.2. Pokok Permasalahan.

Mengikuti alur pemikiran diatas, mengisyaratkan bahwa instruktur sebagai aparatur pemerintah di lingkungan Ditjen Bina Lattas dituntut untuk melakukan perubahan-perubahan sejalan dengan pemikiran good government. Dalam hubungan ini beranjak dari pentingnya memahami peta kompetensi yang ada serta melakukan identifikasi kebutuhan pelatihan yang relevan dengan visi dan misi Ditjen Bina lattas maka pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana peta kompetensi metodologi pelatihan Instruktur terampil dan instruktur ahli di Balai Latihan Kerja UPTP Ditjen Bina Lattas ?
2. Bagaimana kesenjangan yang terjadi antara kompetensi metodologi pelatihan yang diperlukan dan kompetensi yang tersedia pada kualifikasi instruktur terampil dan instruktur ahli di Balai Latihan Kerja UPTP Ditjen Bina Lattas ?
3. Upaya apa yang dapat dilakukan untuk mengurangi kesenjangan kompetensi instruktur tersebut ?
4. Kebutuhan pelatihan apa yang diperlukan untuk mengurangi kesenjangan tersebut ?

1.3. Tujuan Penelitian.

Sesuai dengan pokok permasalahan yang diuraikan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Terpetakannya peta kompetensi metodologi pelatihan pada instruktur terampil dan instruktur ahli di Balai Latihan Kerja UPTP Ditjen Bina Lattas.
2. Teridentifikasi kesenjangan yang terjadi antara kompetensi metodologi pelatihan yang diperlukan dan kompetensi yang tersedia pada kualifikasi instruktur terampil dan instruktur ahli di Balai Latihan Kerja UPTP Ditjen Bina Lattas.
3. Mengetahui upaya yang diperlukan untuk mengatasi kesenjangan kompetensi Instruktur.
4. Teridentifikasi kebutuhan pelatihan yang diperlukan untuk mengurangi kesenjangan tersebut

1.4. Manfaat Penelitian.

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat praktis dan teoritis tidak hanya kepada institusi saja, namun juga terhadap bidang keilmuan pengembangan Sumber Daya Manusia, khususnya dalam menerapkan sistim manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi. Uraian dari masing-masing manfaat adalah sebagai berikut :

1. Manfaat terhadap akademis.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan lebih lanjut sebagai dasar atau bahan pertimbangan untuk melakukan penelitian-penelitian lain yang membahas masalah pemetaan kompetensi.

2. Manfaat bagi Ditjen Bina Lattas.

- a. Referensi dalam menilai kompetensi instruktur dalam kaitannya dengan peningkatan kompetensi dan Kesenjangan (GAP) yang terjadi di Ditjen Bina Lattas.
- b. Bahan Masukan bagi organisasi terutama Ditjen Bina Lattas dalam menentukan kebutuhan pelatihan yang terkait dengan kompetensi metodologi pelatihan dan pengembangan pegawai.

- c. Referensi bagi pihak-pihak yang tertarik dengan pemetaan dan analisis Gap kompetensi serta analisis terhadap kebutuhan pelatihan dan pengembangan SDM Organisasi.

1.6 Keterbatasan Penelitian.

Untuk memberi gambaran yang jelas dan ruang lingkup dan pengkajian lebih lanjut, maka perlu dilakukan pembatasan masalah yang didasari pada pertimbangan banyaknya kompetensi yang harus dimiliki dan seharusnya dimiliki oleh seorang instruktur karena keterbatasan peneliti dalam hal waktu, dana dan sarana penunjang untuk penelitian maka masalah-masalah yang diungkapkan dalam penelitian ini dibatasi hal-hal yang terkait dengan pemetaan kompetensi metodologi pelatihan kerja bagi seorang instruktur pelatihan kerja baik instruktur terampil maupun instruktur ahli dan kebutuhan pelatihan untuk jenjang jabatan instruktur terampil dan instruktur ahli.

Dalam penelitian ini akan digunakan metoda self assessment, metoda ini diambil berdasarkan keunggulannya yaitu : sederhana dan cocok digunakan pada jumlah responden yang tersebar. Hal ini terpenting disini adalah penilaian yang dilakukan oleh diri sendiri instruktur merupakan penilaian yang paling obyektif diantara teknik-teknik penilaian lainnya, dimana untuk keperluan obyektifitas penilaian diperlukan kejujuran untuk melaksanakannya, karena instruktur yang bersangkutan yang paling tahu akan kemampuannya, maka yang bersangkutan yang paling tahu persis perlu tidaknya untuk mengikuti program diklat.

Keterbatasan penerapan metoda self assessment ini adalah semata-mata menggambarkan penilaian persepsi individu yang dinilai, maka keterbatasan ini dapat diatasi dengan melakukan penilaian professional dalam tindak lanjut penelitian ini yaitu dengan wawancara mendalam dengan pemangku kepentingan untuk lebih memantapkan validitas hasil penelitian ini.

1.7 Sistematika Penulisan

memudahkan alur pemikiran, tesis ini disusun dengan sistematika sebagai Berikut :

BAB 1 : Pendahuluan.

Dalam bab ini membahas tentang latar belakang masalah yang menjadi dasar dilakukannya penelitian ini, pokok permasalahan, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kerangka berpikir, keterbatasan penelitian dan sistematika Penulisan.

BAB 2 : Tinjauan Pustaka.

Didalam bab ini dibahas tentang konsep-konsep dan teori yang berkaitan dengan pokok permasalahan yang menjadi bahan kajian tesis ini yaitu yang berkaitan dengan teori pengembangan sumber daya manusia, teori-teori tentang pelatihan, Teori tentang pemetaan kompetensi dan kebutuhan pelatihan yang menjelaskan kerangka teori yang digunakan dalam penelitian ini dan menjadi dasar penelitian ini/.

BAB 3 : Metoda Penelitian.

Didalam bab ini dibahas : Metoda penelitian yang digunakan untuk mengetahui peta kompetensi dan kebutuhan pelatihan serta menjelaskan tahapan-tahapan dari penelitian dan teknik analisis yang digunakan untuk mendapatkan keluaran yang maksimum sehingga dapat menjawab permasalahan mengenai tujuan penelitian.

BAB 4 : Gambaran umum UPTP bidang pelatihan tenaga kerja dan Instruktur Ditjen Bina Lattas Depnakertrans.

Menjelaskan Gambaran Umum tentang tugas pokok dan fungsi, Visi dan Misi, kekuatan Pegawai, Karier Instruktur, Pembinaan Instruktur dan kompetensi Instruktur.

BAB 5 : Analisa Kompetensi.

Bab ini terbagi atas dua bagian besar yaitu :

Pertama adalah pemetaan Instruktur Terampil dan Instruktur Ahli di Balai Latihan Kerja UPTP Ditjen Bina Lattas yaitu mengenai tiga jenis

kompetensi : Kompetensi Umum, Kompetensi Inti dan Kompetensi Khusus dan kesenjangan yang terjadi antara kompetensi Ideal dan kompetensi aktual.

Kedua akan dibahas mengenai kebutuhan pelatihan untuk jenjang instruktur Terampil dan Instruktur ahli dan diklat apa yang diperlukan berdasarkan kesenjangan kompetensi yang ada.

BAB 6 : Kesimpulan dan saran.

Dalam bab ini ditarik kesimpulan berdasarkan analisis dan diajukan saran-saran perbaikannya berdasarkan hasil penelitian kepada pihak yang terkait dengan isu penelitian ini.



BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Difinisi Kompetensi.

Kompetensi pertama kali diperkenalkan oleh David Mc Clelland pada tahun 1973. Dalam teorinya dikatakan bahwa terdapat suatu karakteristik dasar yang lebih penting dalam memprediksi kesuksesan kerja. Sesuatu itu lebih berharga daripada kecerdasan akademik dan sesuatu itu dapat ditentukan dengan akurat atau sebagai penentu (*critical factor*) untuk membedakan antara SDM yang *star (high performance)* dengan yang *deadwood (low performance)*. Sesuatu inilah yang disebut Mc Clelland sebagai "Kompetensi".

Sementara itu, kompetensi menurut Spencer dan Spencer (1993) dalam anshary (2004:13) adalah:

"An underlying characteristic of an individual that is causally related to criterion referenced effective and or superior performance in a job or situation"

Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerjanya dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kata *underlying characteristic* memiliki makna bahwa kompetensi tertanam dalam pribadi seseorang dan relatif menetap serta dapat memprediksi perilaku dalam beragam situasi dan tugas-tugas jabatan. Kata *causally related* memiliki makna bahwa kompetensi adalah sesuatu yang menyebabkan atau memprediksi perilaku dan kinerja. Sedangkan *criterion - referenced* memiliki makna bahwa kompetensi dapat digunakan untuk memprediksi seseorang yang memiliki kinerja baik atau buruk sesuai dengan kriteria atau standar pengukuran tertentu.

Hal yang tidak jauh berbeda diungkapkan oleh Boyatzis (1982) dimana kompetensi merupakan suatu karakteristik dasar yang memiliki hubungan sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan dalam memprediksi kinerja efektif dan atau kinerja yang superior. Karakteristik dasar yang dimaksud adalah bahwa kompetensi harus bersifat mendasar dan mencakup *personality* atau kepribadian seseorang dan dapat memprediksi sikap seseorang pada suatu situasi tertentu. Karakteristik dasar yang dibutuhkan untuk menghasilkan kinerja efektif disebut

juga sebagai kompetensi *threshold*, yaitu "esensial untuk menjalankan sebuah *job*, namun tidak berhubungan secara *causal* dengan kinerja *job* yang superior. Sedangkan karakteristik yang berkorelasi secara *causal* dengan kinerja *job* yang superior disebut sebagai kompetensi pembeda (*differentiating*).

Pendapat lain tentang pengertian kompetensi sebagaimana diungkapkan oleh Anshary (2004:14) bahwa di dalam kompetensi terkandung motivasi berupa keinginan atau kemauan dan kemampuan untuk mendemonstrasikan kinerja efektif. Selain itu, kompetensi juga didasari oleh potensi intelektual. Maksudnya adalah bahwa perkembangan kompetensi didukung dan dibatasi oleh potensi kecerdasan yang sifatnya melekat secara bawaan pada diri individu. Lebih lanjut Anshary menyatakan bahwa istilah *competency* digunakan dalam dua hal, yaitu:

1. Merujuk pada area pekerjaan atau peranan yang mampu dilakukan oleh seseorang dengan kompeten. Tema jenis ini lazim berisi deskripsi tugas-tugas pekerjaan dan *output* jabatan sehingga disebut juga sebagai pendekatan *output model*. Tujuan pokok pendekatan ini adalah mengidentifikasi standar kompetensi pada pelaksanaan bidang kerja tertentu agar dapat dilakukan pengukuran "keberhasilan/kegagalan" seseorang dalam melakukan pekerjaan sehingga dapat dikatakan kompeten atau tidak kompeten pada standar kerja pekerjaan tertentu. Kompetensi jenis pertama ini cenderung disebut sebagai *competence*.
2. Merujuk pada dimensi-dimensi perilaku yang terletak di balik kinerja yang kompeten. Tema dalam definisi ini lazim berisi deskripsi mengenai perilaku, sikap dan karakteristik orang dalam melakukan tugas pekerjaan untuk menghasilkan output jabatan yang efektif, *outstanding*, atau superior. Pendekatan ini disebut juga sebagai pendekatan *input model* atau *process model* yang menganggap kompetensi sebagai masukan atau proses yang diperlukan untuk mencapai kinerja terbaik. Tujuan pendekatan ini adalah merancang model perilaku agar dapat seseorang dalam menjalankan tugas-tugasnya. Pendekatan ini juga berusaha mengidentifikasi aspek-aspek individu yang membuat kinerjanya efektif atau bahkan superior dan juga yang menyebabkan kinerjanya inferior sehingga dapat dipergunakan untuk mengembangkan perilaku individu agar menjadi lebih efektif dalam

melakukan pekerjaannya. Kompetensi jenis kedua ini cenderung disebut sebagai *competency*. Pendekatan *output model (competence)* lebih mengarah pada *job specification*, sedangkan *input model (competency)* lebih kepada *person specification*. Kedua pendekatan ini turut diteliti secara bersamaan, sehingga tidak hanya deskripsi tugas-tugas/output jabatan instruktur latihan kerja saja yang akan dipetakan.

2.1.1 Karakteristik Dasar Kompetensi.

Kompetensi merupakan karakteristik fundamental pada diri seseorang dan mengindikasikan cara-cara berperilaku atau berpikir, melakukan generalisasi di berbagai situasi, dan menetap dalam waktu yang cukup lama. Lima karakteristik fundamental sebagaimana diungkapkan oleh para pakar kompetensi yang tergabung dalam Hay-McBer (dipelopori oleh Mc Clelland, Boyabis, Spencer & Spencer) adalah sebagai berikut.

1. *Motives*, yaitu sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan seseorang yang menyebabkan munculnya suatu tindakan. *Motives "drive, direct, and select"* akan mengarahkan dan menyeleksi sikap menjadi suatu tindakan sehingga tampil berbeda satu dengan yang lainnya.
2. *Traits*, yaitu karakteristik fisik atau kebiasaan seseorang dalam merespon situasi atau informasi tertentu, misalnya, percaya diri (*self-confidence*), kontrol diri (*self-control*), ketabahan (*stress resistance*) dan daya tahan (*hardiness*).
3. *Self-Concept*, yaitu sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang. Sikap dan nilai diukur melalui tes untuk mengetahui bagaimana *value* (nilai) yang dimiliki seseorang, apa yang menarik bagi dirinya untuk melakukan sesuatu.
4. *Knowledge*, yaitu informasi yang dimiliki seseorang pada bidang tertentu. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks. Skor tes pengetahuan sering gagal digunakan untuk memprediksi kinerja SDM karena skor tersebut tidak berhasil mengukur pengetahuan dan keahlian seperti apa yang seharusnya dilakukan dalam pekerjaan.
5. *Skills*, yaitu kemampuan untuk melakukan aktivitas fisik dan mental. Kompetensi keahlian mental atau kognitif meliputi berpikir analitis (pemrosesan pengetahuan dan data, menentukan sebab akibat,

pengorganisasian data dan perencanaan) serta berpikir konseptual (mengenai pola data yang kompleks).

Knowledge dan *skills* merupakan bagian dari *hard competence*, yaitu kompetensi yang cenderung lebih nyata (*visible*) dan mudah dilihat pada diri seseorang (*surface*) sehingga relatif lebih mudah untuk dikembangkan. Pelatihan merupakan cara yang efektif dari segi biaya guna mengembangkan kemampuan tersebut. Berbeda halnya dengan *self-concept*, *traits*, dan *motives* yang termasuk ke dalam *soft competency* yaitu kompetensi yang lebih tersembunyi sifatnya, lebih dalam dan menjadi pusat kepribadian seseorang (*core personality*) sehingga relatif lebih sulit

Definisi berikut berdasarkan pendapat Margaret Dale (*Developing Management Skill*, 1999, 5-38 dalam Evia Lutfi 2004:26) :

- Keterampilan adalah perilaku yang terkait tugas yang bisa dikuasai melalui pembelajaran dan bisa ditingkatkan melalui latihan dan bantuan orang lain. Kemampuan adalah keterampilan fisik. Pengetahuan cenderung diyakini sebagai suatu kebenaran. Pengetahuan yang dimiliki seseorang dapat dikategorikan dalam dua jenis, yaitu : pengetahuan yang disadari dan pengetahuan yang tidak disadari. Pengetahuan dapat diukur melalui keikutsertaan dalam ujian atau mengikuti tahap penyeleksian.
- Bakat adalah kemampuan bawaan sejak lahir yang membedakan antara orang yang satu dengan yang lain. Bakat dapat dipelajari dan dikembangkan, namun lebih sulit jika dibandingkan dengan upaya mengasah keterampilan.
- Perilaku adalah manifestasi kepribadian dan sikap yang ditunjukkan ketika seseorang berinteraksi dengan lingkungannya dan orang lain. Perilaku bisa dikendalikan dan bersifat reaktif dan timbul karena didorong oleh motif.
- Sikap dibentuk dari kombinasi pengalaman, kondisi sosial dan kepribadian. Sikap ditunjukkan dalam bentuk perilaku, untuk itu perilaku dapat berubah jika sikap diubah.
- Kepribadian individu merupakan produk dari perkembangan orang tersebut dan perjalanan sejarahnya. Beberapa organisasi yakin bahwa sifat kepribadian merupakan alat yang valid untuk menilai kinerja karyawan.

Kompetensi menurut Rotwell dibedakan menjadi empat:

- a. *Technical competence* , yaitu kompetensi yang berhubungan dengan bidang yang menjadi tugas pokok seseorang dalam organisasi.
- b. *Managerial competence*, yaitu kompetensi yang berhubungan dengan berbagai kemampuan manajerial yang dibutuhkan dalam menangani tugas - tugas organisasi.
- c. *Interpersonal competence*, yaitu kemampuan melakukan komunikasi yang dibutuhkan organisasi dalam pelaksanaan tugas pokok atau kemampuan seseorang dalam berinteraksi dengan pihak lain
- d. *Intellectual competence* . yaitu kemampuan untuk berfikir secara strategik dengan visi jauh kedepan.

Dari berbagai pendapat mengenai kompetensi, pada dasarnya terdapat suatu kesepakatan umum mengenai elemen kompetensi yaitu terdiri dari pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skills*) dan perilaku (*personal attributes*). Secara umum kompetensi adalah tingkat keterampilan , pengetahuan dan tingkah laku yang dimiliki oleh seorang individu dalam melaksanakan tugas yang ditekankan kepadanya dalam suatu organisasi.

Pokok- pokok pengertian mengenai Kompetensi :

- a. Kompetensi adalah hal - hal yang mampu dilakukan seseorang, yang mencakup hal - hal positif pemegang peran atau jabatan yang memungkinkan pelaksanaan peran atau jabatan tersebut dengan hasil yang efektif atau superior melalui perilaku pemegang jabatan.
- b. Kompetensi menghasilkan kinerja yang efektif dan atau superior, berarti kompetensi memprediksi kinerja efektif dan atau kinerja yang superior. Kategori pertama disebut kompetensi treshold, yaitu " esensial untuk menjalankan sebuah pekerjaan, namun tidak berhubungan *causal* dengan kinerja pekerjaan yang superior". Kategori kedua disebut kompetensi pembeda, yaitu " berkorelasi secara *causal* dengan kinerja pekerjaan yang superior" (Boyatzis, 1982).

- c. Kompetensi merupakan perilaku yang didasari karakteristik mendasar/fundamental, menekankan dan memfasilitasi demonstrasi perilaku yang terampil dan tepat guna sehingga dapat menghasilkan kinerja yang efektif atau superior.
- d. Kompetensi mengandung motivasi, bermakna untuk level motivasional pada kompetensi, bahwa dalam pengertian kompetensi terkandung keinginan dan kemauan serta kemampuan untuk mendemonstrasikan kinerja efektif.
- e. Kompetensi didasari oleh potensi intelektual, berimplikasi pada adanya aspek bawaan pada kompetensi, bahwa perkembangan kompetensi didukung dan dibatasi oleh potensi kecerdasan yang sifatnya melekat secara bawaan pada diri individu.

2.1.2 Perumusan Pemetaan Kompetensi (Mapping Competence).

Dalam mendiagnosa kebutuhan Diklat, dapat dimulai dengan mengidentifikasi dan membandingkan dua tingkat kompetensi yaitu standar kompetensi yang diharapkan atau direncanakan dengan kompetensi yang ada atau nyata. Perbedaan dari kedua tingkatan kompetensi tersebut merupakan *performance gap* atau kesenjangan kompetensi. Dan untuk memperbaiki kesenjangan kompetensi tersebut dapat dilakukan melalui kebutuhan *non* Diklat serta kebutuhan Diklat.

Untuk mengidentifikasi kompetensi yang sudah dimiliki oleh pegawai, dapat dilakukan pengumpulan data dan informasi saat ini yang menunjukkan kompetensi para pegawai dengan menggambarkan kompetensi tersebut dan kemudian mengukurnya secara kuantitatif. Sedangkan untuk mendefinisikan standar kompetensi yang harus dipenuhi untuk mencapai suatu kinerja merupakan hal yang paling sulit dalam proses penilaian kebutuhan Diklat.

Karena itu menurut Pujiantoro (2004:33), biasanya digunakan dua tipe standar kompetensi, yaitu standar saat ini dan standar mendatang. Standar saat ini digunakan dengan menilai kompetensi dan kinerja saat ini dengan melihat:

- a. Standar yang telah dicapai oleh organisasi lainnya.
- b. Standar sektoral atau standar nasional seperti standar yang dianjurkan oleh asosiasi ataupun lembaga konsultan.

- c. Standar yang didirikan berdasarkan target kinerja (standar yang direncanakan) yaitu dengan membandingkan kinerja yang telah dicapai pada masa tertentu dalam suatu jangka waktu tertentu.
- d. Standar yang telah digunakan dan dicapai oleh organisasi yang sama pada masa lalu.

Menurut Subagja (2005:43) menyatakan bahwa Pemetaan Kompetensi adalah membuat suatu hubungan antara apa yang dibutuhkan organisasi dengan apa yang dilakukan pekerja, yang pada akhirnya dapat mendeteksi/menemukan kesenjangan (GAP), organisasi harus selalu menemukan apa yang dibutuhkan saat ini dan dimasa yang akan datang . Dengan adanya *Mapping Competence* ini organisasi mampu untuk menemuka kesenjangan dan menentukan apa yang harus dilakukan selanjutnya. Organisasi mengalami " *Competency GAP* " diantara eksistensi pengetahuan pada organisasi dan kebutuhan pengetahuan. Kesenjangan ini akan ditemukan karena adanya permintaan pelayanan yang lebih baik dan hanya organisasi yang dapat beradaptasi dengan permintaan yang tertinggi

Sedangkan untuk standar mendatang digunakan untuk menentukan apa yang seharusnya dicapai dimasa mendatang. Seperti yang telah dijelaskan sebetulnya, yang dimaksud dengan kompetensi adalah kemampuan pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan dalam mencapai tingkatan kinerja tertentu. Dalam proses penilaian kebutuhan Diklat, kompetensi tersebut perlu dirinci lebih lanjut menjadi beberapa bagian-bagian untuk dinilai struktur apa yang perlu diperbaiki. Menurut Kubr dan Propopenko (1989:15) dalam Pujiantoro 2005, struktur-struktur kompetensi yang dapat dinilai dalam analisis kebutuhan Diklat terdiri dari:

a. *Knowledge, Traits* dan *Attitudes*, serta *Skill*

Knowledge atau pengetahuan merupakan kemampuan dalam penguasaan informasi yang meliputi fakta, konsep, dan hubungan-hubungan. Sesuai dengan tujuan penilaian kebutuhan Diklat, pengetahuan dapat terbagi menjadi:

- 1) Pengetahuan terhadap lingkungan ekonomi, bisnis, dan manajemen;
- 2) Pengetahuan yang berhubungan dengan sektor, produk dan teknologi;
- 3) Pengetahuan terhadap organisasi-organisasi tertentu seperti perusahaan, *public agency*, dan lain sebagainya;

- 4) Pengetahuan terhadap konsep, sistem, prinsip, dan metode-metode manajemen;
- 5) Pengetahuan terhadap faktor-faktor dan permasalahan sosial, psikologi, budaya dan politik.

Untuk mendefinisikan pengetahuan yang akan dinilai dalam penilaian kebutuhan Diklat, perlu dibatasi oleh batasan pengetahuan yang dibutuhkan dan diinginkan dalam menghadapi perubahan lingkungan.

Personality Traits atau sifat seseorang oleh Richard Boyatzis (Kubr & Propopenko, 1989:16) sebagai cara yang khas yang dimiliki seseorang dalam merespon seperangkat rangsangan. Sifat yang dimiliki seseorang akan menentukan bagaimana seseorang bereaksi terhadap kejadian yang dialami. Karena itu, sifat tersebut dapat terdiri dari karakteristik perilaku yang dimiliki seseorang dalam beberapa situasi. Contoh dari sifat seseorang adalah seperti kecenderungan dalam mengambil inisiatif, fleksibilitas, kemampuan beradaptasi, percaya diri, *agresifitas*, toteransi, ketekunan, dan kesabaran.

Attitudes atau sikap terdiri dari perasaan atau pernyataan terhadap permasalahan tertentu. Dalam lingkungan bisnis atau manajemen, sikap merupakan kecenderungan untuk memandang pekerjaannya, orang lain, (lingkungan kerja, dan lingkungan bisnis dengan cara tertentu. Sikap yang dimiliki tersebut akan tercermin dalam perilakunya sehari-hari dan mencerminkan *value* (nilai) yang dianut selama ini.

Hal yang penting mengenai sikap dalam analisis kebutuhan Diklat adalah apakah sikap tersebut dapat dipengaruhi oleh Diklat atau tidak. Apabila sikap tersebut tidak dapat dipengaruhi oleh Diklat, maka cara untuk memperbaikinya adalah dengan menempatkan seseorang dengan sikap tertentu ke dalam persyaratan kerja yang sesuai dengan sikap yang dimiliki. Karena itu, dalam penilaian kebutuhan Diklat, sikap yang dapat dianalisis adalah sikap yang berhubungan dengan pekerjaan seseorang dan yang dapat mempengaruhi efektivitas dan perilaku seorang pegawai.

Skills atau keterampilan merupakan kemampuan dalam melakukan suatu pekerjaan, kemampuan menerapkan pengetahuan dan bakat yang dimiliki secara efektif di dalam lingkungan pekerjaan. Keterampilan yang terlibat.

dalam lingkungan pekerjaan meliputi: keterampilan teknis, keterampilan manajemen umum dan organisasi, keterampilan analitis dan konseptual, keterampilan sosial dan budaya, keterampilan mengelola SDM, keterampilan berkomunikasi, keterampilan kepemimpinan dan keterampilan berpolitik.

b. *Technical dan Behavioral Area*

Technical area atau meliputi pengetahuan, sikap, keterampilan, serta bakat, yang menyangkut teknologi, ekonomi, keuangan, dan aspek-aspek prosedural dan struktural suatu pekerjaan. *Behavioral area* meliputi aspek-aspek yang berhubungan dengan hubungan manusia. yang mempengaruhi kemampuan berkomunikasi dan berurusan dengan seseorang baik di dalam maupun di luar organisasi.

c. *Managerial Behaviour*

Managerial Behaviour merupakan karakteristik tertentu yang harus dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaan. *Managerial behaviour* ini dapat mengidentifikasi kinerja seseorang karena menggambarkan pola-pola perilaku tertentu dalam usahanya mencapai suatu hasil.

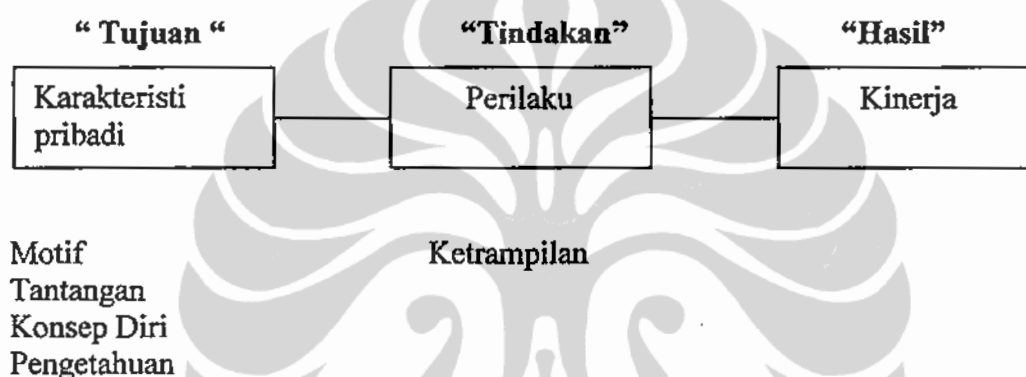
d. *Competency Model*

Competency model merupakan pendekatan yang meliputi pendekatan-pendekatan sebelumnya dengan mendefinisikan seperangkat karakteristik yang dimiliki individu yang dibutuhkan dalam pencapaian kinerja yang lebih baik dan lebih efektif.

Hooghiemstra (1992:17) dalam pujiantoro (2004:37) menjelaskan bahwa *threshold and differentiating competencies* dapat membantu menyediakan pola untuk memandu dalam seleksi pegawai, perencanaan pemilihan (*succession planning*), penilaian dan pengembangan kinerja. Lebih detailnya disebutkan:

“Competencies can be motives, traits, self-concepts, attitudes or values, content knowledge, or cognitive or behavioral skill - any individual characteristic that can be measured or counted reliably and that can be shown to differentiate significantly between superior and average performers, or between effective and ineffective performers.”

Dijelaskan pula Hooghiemstra (1992:17-46) bahwa kompetensi dapat dikaitkan dengan kinerja, dimana mengindikasikan bahwa motif, sifat, konsep dan dan kompetensi pengetahuan dapat ditimbuikan oleh situasi yang mengharapkan kecakapan perilaku dan kinerja. Kompetensi itu sendiri termasuk juga intensi (*intention*), tindakan (*action*), dan hasil (*outcome*). Kedua penjeiasan definisi di atas (Boyatzits dan Hoogheimstra) mengadung arti bahwa kompetensi adalah setiap karakteristik seseorang yang dapat membedakan tingkat kinerja, sebagaimana digambarkan berikut ini.



Gambar 2.1 : Model diagram alir kompetensi

Sumber: Tjerk Hooghiemstra, *Integrated Management of Human Resource*, In Mitrani, A., et al. *Competency Based Human Resource Management*, London: Kogan Page, 1992, hlm 29

Deskripsi pemetaan kompetensi menurut Rachmat prio (2005) didasarkan pada alat ukur yang berasal dari pernyataan yang diajukan kepada responden, dari hasil tanggapan tersebut dibuat tingkatan-tingkatan penguasaan. Tingkatan penguasaan ini oleh enntegrys Intercorporaled tahun 1993 digolongkan ke dalam empat klasiifikasi kompetensi yaitu :

- **Introductory**, Nilai antara 0 – 3,9 , yang mencerminkan individu hanya memiliki pemahaman yang dangkal mengenai perilaku ini, merasa tidak perlu terlibat dalam perilaku ini, atau memutuskan untuk terlibat dalam perilaku ini.
- **Exploratory**, nilai antara 4 – 6 , yang berarti bahwa individu masih berusaha untuk memahami perilaku ini, merasakan sedikit kebutuhan

untuk terlibat dalam perilaku ini, tetapi memilih untuk tidak terlibat didalamnya secara tetap.

- Comfort, Nilai antara 6 – 8,1 , yang menunjukkan bahwa individu memahami dengan baik perilaku ini, sering kali melakukan kegiatan ini, tetapi tidak yakin bisa melaksanakannya secara efektif.
- Mastery, nilai antara 8,1 – 9 yang menunjukkan kemampuan individu memahami perilaku ini, memiliki keyakinan untuk melaksanakannya dengan efektif dan memutuskan untuk terlibat didalamnya secara tetap.

2.1.3 Kesenjangan Kompetensi.

Kesenjangan (GAP) kompetensi adalah kesenjangan antara kompetensi yang dimiliki pegawai pada saat ini dengan kompetensi yang dibutuhkan / diharapkan organisasi dimasa yang akan datang. Sanchez dan Hene (1996) mengatakan bahwa suatu organisasi harus memiliki strategi untuk menutup kesenjangan yang terjadi di dalam organisasi. *Strategic Gap* yaitu usaha yang dilakukan organisasi untuk mengubah kondisi salah satu elemennya yang dimotivasi oleh kesenjangan antara kondisi sistem elemen yang diharapkan dengan kondisi elemen yang sekarang dimiliki. Apabila kondisi sistem elemen yang ada berada dibawah kondisi yang diharapkan, maka perlu diambil tindakan untuk memperbaiki elemen tersebut dengan apa yang disebut *Gap closing action*. Apabila gap yang ada perlu ditutup dengan perubahan dalam hal operasi atau asset tangible maka perubahan tersebut bersifat kuantitatif, contohnya dengan memperbesar output atau meningkatkan kapasitas atau disebut juga dengan *Leveraging Existing Competence* (optimaisasi kompetensi yang ada). Apabila organisasi menutup gap yang bersifat *strategic Logic*, proses keputusan atau asset yang intangible, maka perubahan tersebut bersifat kualitatif, atau yang disebut *Building New Competence* (Membangun kompetensi yang baru). *Resource GAP* (Kesenjangan Sumberdaya) yang telah ditunjukkan oleh peta kompetensi akan memberikan gambaran yang jelas tentang keadaan SDM dalam suatu organisasi , Peta kompetensi SDM yang dimiliki oleh organisasi akan menunjukkan kebutuhan peningkatan kompetensi bagi para pegawai dimasa yang akan datang. Sehingga diharapkan para pegawai dapat memberikan kontribusi yang maksimal

pada organisasi sesuai dengan apa yang diharapkan. Durand Menjelaskan bahwa tujuan utama menerapkan konsep *transilience* (mengembangkan cara untuk menilai kompetensi mana yang seharusnya dikurangi atau ditambah) dan kompetensi adalah sebagai langkah awal untuk melakukan strategi inovasi. Tipologi gap kompetensi yang diajukan durand dalam Subagja (2005:46)adalah:

1. *Reinforcement* (Penguatan): Telah memiliki kompetensi dalam unit bisnis. Cara mudah dalam merespon perubahan, apabila kompetensi yang dibutuhkan adalah sama dengan yang dimiliki dan kemudian muncul inovasi, apabila tidak mempengaruhi saluran distribusi, maka dapat digunakan saluran distribusi yang sama.
2. *Synergetic'fit* (Kebutuhan Sinergi), Telah memiliki kompetensi yang tersebar, tetapi tidak berjalan secara sinergi, maka kondisi kompetensi seperti ini membutuhkan kondisi yang fit antar bagian atau unit.
3. *Networking Access* (Akses jaringan kerja) kemampuan organisasi untuk mengakses sumberdaya kompetensi dari luar dalam waktu yang singkat dan biaya yang rendah.
4. *Adaptability* (Kemampuan beradaptasi) Perlu secara terus menerus untuk belajar. Perusahaan harus berusaha keras untuk beradaptasi untuk belajar, meniru, dan menguasai kompetensi baru yang dibutuhkan. Mereka harus siap untuk *Unlearn* (meninggalkan kebiasaan-kebiasaan lama) dan *Relearn* (Belajar kembali), siap mengganti tatanan atau konstruksi yang ada.

2.2 Kompetensi Instruktur.

Berdasarkan Undang-undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diamanatkan bahwa pelatihan kerja diselenggarakan berdasarkan program pelatihan kerja yang mengacu kepada standar kompetensi kerja. Dalam konteks tersebut maka pelaksanaan pelatihan kerja diharapkan pula ditangani oleh tenaga yang kompeten.

Profesi instruktur atau fasilitator dalam pelatihan kerja diharapkan selain kompeten dari segi teknis pengetahuan dan keterampilan yang akan diajarkan/difasilitasi kepada peserta pelatihan juga kompeten dalam

melaksanakan penyampaian (*transfer*) pengetahuan dan keterampilan teknis dimaksud.

Pengetahuan dan keterampilan bagaimana melaksanakan penyampaian (*transfer*) pengetahuan dan keterampilan kepada peserta pelatihan tercakup kedalam metodologi pelatihan kerja.

Penguasaan kompetensi teknis dan metodologis bagi seorang yang berprofesi sebagai instruktur/fasilitator dibidang pelatihan kerja dikatakan kompeten merupakan hal mutlak yang dipersyaratkan terhadap fungsinya dalam rangka mengupayakan peningkatan kompetensi SDM melalui pelatihan kerja.

2.2.1 Pengertian SKKNI.

Pengertian SKKNI diuraikan menjadi :

1. Kompetensi

Berdasar pada arti estimologi, kompetensi diartikan sebagai kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan atau melaksanakan pekerjaan yang dilandasi oleh pengetahuan, ketrampilan dan sikap kerja.

Sehingga dapat dirumuskan bahwa kompetensi diartikan sebagai kemampuan seseorang yang dapat terobservasi mencakup atas pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas sesuai dengan standar performa yang ditetapkan.

2. Standar Kompetensi.

Berdasar pada arti bahasa, standar kompetensi terbentuk atas kata standar dan kompetensi. Standar diartikan sebagai "Ukuran" yang disepakati, sedangkan kompetensi telah didefinisikan sebagai kemampuan seseorang yang dapat terobservasi mencakup atas pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja dalam menyelesaikan dalam suatu pekerjaan atau tugas sesuai dengan standar performa yang ditetapkan.

Dengan kata lain, yang dimaksud dengan standar kompetensi adalah rumusan tentang kemampuan yang harus dimiliki seseorang untuk melakukan suatu tugas atau pekerjaan yang didasari atas pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja sesuai dengan unjuk kerja yang dipersyaratkan.

3. Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia.

Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia yang selanjutnya disingkat SKKNI adalah rumusan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan/atau keahlian serta sikap kerja yang relevan dengan pelaksanaan tugas dan syarat jabatan yang ditetapkan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dengan dikuasainya standar kompetensi tersebut oleh seseorang, maka yang bersangkutan mampu :

- Bagaimana *mengerjakan* suatu tugas atau pekerjaan
- Bagaimana *mengorganisasikannya* agar pekerjaan tersebut dapat dilaksanakan
- *Apa yang harus dilakukan* bilamana terjadi sesuatu yang berbeda dengan rencana semula
- Bagaimana *menggunakan kemampuan* yang dimilikinya untuk memecahkan masalah atau melaksanakan tugas dengan kondisi yang berbeda.

2.2.2 Penggunaan Standar Kompetensi Nasional Indonesia.

Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) yang telah disusun dan telah mendapatkan pengakuan oleh para pemangku kepentingan akan dirasakan bermanfaat apabila telah terimplementasi secara konsisten.

SKKNI digunakan sebagai acuan untuk:

- Menyusun uraian pekerjaan
- Menyusun dan mengembangkan program pelatihan dan SDM.
- Menilai unjuk kerja seseorang
- Sertifikasi profesi di tempat kerja.

Dengan dikuasainya kompetensi sesuai standar yang telah ditetapkan maka seseorang instruktur/fasilitator memiliki kemampuan untuk:

- Mengerjakan suatu tugas atau pekerjaan dlm pelayanan pelatihan kerja
- Mengorganisasikan agar pekerjaan pelayanan pelatihan kerja dapat dilaksanakan dengan baik dan profesional

- Merumuskan langkah yang harus dilakukan pada saat terjadi sesuatu yang berbeda dengan rencana tatalaksana pelatihan kerja
- Menggunakan kemampuan yang dimilikinya untuk memecahkan masalah atau melaksanakan tugas pelayanan pelatihan kerja.

2.2.3 Dasar standar kompetensi .

Format Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia sektor Jasa Kemasyarakatan, Sosial, Budaya dan Perorangan sub sektor Jasa Kegiatan Lainnya bidang Jasa Lainnya sub bidang Metodologi Pelatihan Kerja mengacu kepada:

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional.
3. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 21/MEN/2007 tentang Cara Penetapan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia.

2.2.4 Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia Metodologi Pelatihan Kerja.

1. Pemetaan KKNI :

Sektor : O. Jasa Kemasyarakatan, Sosial, Budaya dan Peroranga
 Sub Sektor : 93. Jasa Kegiatan Lainnya
 Bidang Pekerjaan : 09. Jasa Lainnya
 Sub Bidang : 5. Metodologi Pelatihan Kerja (MPK)

Tabel 2.1 Jenjang sertifikat Instruktur

LEVEL KKNI	Area Pekerjaan / Profesi		
	Berjenjang		Tertentu
	TERAMPIL	AHLI	
Sertifikat IX	---	---	---
Sertifikat VIII	---	---	---
Sertifikat VII	---	---	---
Sertifikat VI	---	Instruktur Ahli Madya	---
Sertifikat V	Instruktur Terampil Penyelia	Instruktur Ahli Muda	---
Sertifikat IV	Instruktur Terampil Pelaksana Lanjutan	Instruktur Ahli Pertama	---
Sertifikat III	Instruktur Terampil Pelaksana	---	---
Sertifikat II	---	---	---
Sertifikat I	---	---	---

Sumber : Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor : KEP.140/MEN/IV/2008

2. Pemetaan SKKNI

1. Penjelasan Kodifikasi Pekerjaan

Tabel 2.2 Pengkodean dalam SKKNI

PENJELASAN PENGKODEAN	
1. Kategori	O. Jasa Kemasyarakatan, Sosial, Budaya dan Perorangan
2. Golongan Pokok	93. Jasa Kegiatan Lainnya
3. Golongan	09. Jasa Lainnya
4. Sub Golongan	5. Metodologi Pelatihan Kerja
5. Kelompok / Bidang Pekerjaan	1. Instruktur Terampil 2. Instruktur Ahli
6. Sub Kelompok	0
7. Bagian / Pekerjaan	Kualifikasi Berjenjang Instruktur Trampil: 1. Instruktur Terampil Pelaksana 2. Instruktur Terampil Pelaksana Lanjutan 3. Instruktur Terampil Penyelia Kualifikasi Instruktur Ahli: 1. Instruktur Ahli Pertama 2. Instruktur Ahli Muda 3. Instruktur Ahli Madya
8. Kualifikasi Kompetensi	Kualifikasi Berjenjang Instruktur: 1. Level III : Instruktur Terampil Pelaksana 2. Level IV : Instruktur Ahli Pertama 3. Level V : 1. Instruktur Terampil Penyelia 1. Instruktur Ahli Muda 4. Level VI : Instruktur Ahli Madya
9. Versi	01

Sumber : Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor : KEP.140/MEN/IV/2008

2. Paket-paket SKKNI

Pekerjaan : Instruktur Terampil Pelaksana

Kode Pekerjaan :

0	93	09	5	1	0	1	III	01
---	----	----	---	---	---	---	-----	----

Level : Sertifikat III

Tabel 2.3 Kompetensi Instruktur Terampil Pelaksana

UNIT KOMPETENSI		
No	Kode Unit	Judul Unit
KELOMPOK KOMPETENSI UMUM		
1.	PLK.MP01.006.01	Mengelola Bahan Pelatihan
2.	PLK.MP01.007.01	Mengelola Peralatan Pelatihan
KELOMPOK KOMPETENSI INTI		
3.	PLK.MP02.001.01	Memilih Sumber Daya Pelatihan Untuk Penyusunan Program Pelatihan
4.	PLK.MP02.002.01	Merumuskan Tujuan, Prasyarat Dan Materi Pelatihan
5.	PLK.MP02.003.01	Merancang Strategi Dan Penilaian Pembelajaran
6.	PLK.MP02.005.01	Merancang Pembuatan Sarana Pendukung Pembelajaran
7.	PLK.MP02.006.01	Merancang Media Pembelajaran Dalam Bentuk Media Cetak
8.	PLK.MP02.007.01	Merancang Dan Menciptakan Lingkungan Pembelajaran Yang Kondusif
9.	PLK.MP02.008.01	Merencanakan Penyajian Materi Pembelajaran
10	PLK.MP02.009.01	Memfasilitasi Proses Pembelajaran
11	PLK.MP02.010.01	Menilai Kemajuan Kompetensi Peserta Pelatihan Secara Individu
KELOMPOK KOMPETENSI KHUSUS		
12	PLK.MP03.001.01	Memimpin Kegiatan Pembelajaran
13	PLK.MP03.002.01	Melakukan Pembentukan Sikap (Psikologi Pelatihan)

Sumber : Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor : KEP.140/MEN/IV/2008

Universitas Indonesia

Pekerjaan : **Instruktur Terampil Pelaksana Lanjutan**

Kode Pekerjaan :

O	93	09	5	1	0	2	III	01
---	----	----	---	---	---	---	-----	----

Level : **Sertifikat IV**

Tabel 2.4 Kompetensi Instruktur Terampil Pelaksana Lanjutan.

UNIT KOMPETENSI		
No	Kode Unit	Judul Unit
KELOMPOK KOMPETENSI UMUM		
1.	PLK.MP01.006.01	Mengelola Bahan Pelatihan
2.	PLK.MP01.007.01	Mengelola Peralatan Pelatihan
KELOMPOK KOMPETENSI INTI		
3.	PLK.MP02.001.01	Memilih Sumber Daya Pelatihan Untuk Penyusunan Program Pelatihan
4.	PLK.MP02.002.01	Merumuskan Tujuan, Prasyarat Dan Materi Pelatihan
5.	PLK.MP02.003.01	Merancang Strategi Dan Penilaian Pembelajaran
6.	PLK.MP02.004.01	Memvalidasi Program Pelatihan
7.	PLK.MP02.005.01	Merancang Pembuatan Sarana Pendukung Pembelajaran
8.	PLK.MP02.006.01	Merancang Media Pembelajaran Dalam Bentuk Media Cetak
9.	PLK.MP02.007.01	Merancang Dan Menciptakan Lingkungan Pembelajaran Yang Kondusif
10.	PLK.MP02.008.01	Merencanakan Penyajian Materi Pembelajaran
11.	PLK.MP02.009.01	Memfasilitasi Proses Pembelajaran
12.	PLK.MP02.010.01	Menilai Kemajuan Kompetensi Peserta Pelatihan Secara Individu
13.	PLK.MP02.011.01	Memvalidasi Rancangan Program Pelatihan
14.	PLK.MP02.012.01	Mengevaluasi Pelaksanaan Program Pelatihan
15.	PLK.MP02.013.01	Mengevaluasi Hasil Program Pelatihan

UNIT KOMPETENSI		
No	Kode Unit	Judul Unit
KELOMPOK KOMPETENSI KHUSUS		
16	PLK.MP03.001.01	Memimpin Kegiatan Pembelajaran
17	PLK.MP03.002.01	Melakukan Pembentukan Sikap (Psikologi Pelatihan)

Sumber : Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor : KEP.140/MEN/IV2008

Pekerjaan : Instruktur Terampil Penyelia

Kode Pekerjaan :

O	93	09	5	3	0	3	III	01
---	----	----	---	---	---	---	-----	----

Level : Sertifikat V

Tabel 2.5 Kompetensi Instruktur Terampil Penyelia

UNIT KOMPETENSI		
No	Kode Unit	Judul Unit
KELOMPOK KOMPETENSI UMUM		
1.	PLK.MP01.006.01	Mengelola Bahan Pelatihan
2.	PLK.MP01.007.01	Mengelola Peralatan Pelatihan
KELOMPOK KOMPETENSI INTI		
3.	PLK.MP02.001.01	Memilih Sumber Daya Pelatihan Untuk Penyusunan Program Pelatihan
4.	PLK.MP02.002.01	Merumuskan Tujuan, Prasyarat Dan Materi Pelatihan
5.	PLK.MP02.003.01	Merancang Strategi Dan Penilaian Pembelajaran
6.	PLK.MP02.004.01	Memvalidasi Program Pelatihan
7.	PLK.MP02.005.01	Merancang Pembuatan Sarana Pendukung Pembelajaran
8.	PLK.MP02.006.01	Merancang Media Pembelajaran Dalam Bentuk Media Cetak
9.	PLK.MP02.007.01	Merancang Media Pembelajaran Dalam Media Audio Visual Atau AVA

UNIT KOMPETENSI		
N	Kode Unit	Judul Unit
10	PLK.MP02.007.01	Merancang Dan Menciptakan Lingkungan Pembelajaran Yang Kondusif
11	PLK.MP02.008.01	Mengelola Sarana Pendukung Pembelajaran
12	PLK.MP02.008.01	Merencanakan Penyajian Materi Pembelajaran
13	PLK.MP02.010.01	Memfasilitasi Proses Pembelajaran
14	PLK.MP02.010.01	Menilai Kemajuan Kompetensi Peserta Pelatihan Secara Individu
15	PLK.MP02.011.01	Memvalidasi Rancangan Program Pelatihan
16	PLK.MP02.012.01	Mengevaluasi Pelaksanaan Program Pelatihan
17	PLK.MP02.013.01	Mengevaluasi Hasil Program Pelatihan

KELOMPOK KOMPETENSI KHUSUS		
18	PLK.MP03.001.01	Memimpin Kegiatan Pembelajaran
19	PLK.MP03.002.01	Melakukan Pembentukan Sikap (Psikologi Pelatihan)

Sumber : Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor : KEP.140/MEN/IV/2008

Pekerjaan : Instruktur Ahli Pertama

Kode Pekerjaan :

O	93	09	5	2	0	1	IV	01
---	----	----	---	---	---	---	----	----

Level : Sertifikat IV

Tabel 2.6 Kompetensi Instruktur Ahli Pertama

UNIT KOMPETENSI		
No	Kode Unit	Judul Unit
KELOMPOK KOMPETENSI UMUM		
1.	PLK.MP01.001.01	Merumuskan permasalahan Pelatihan Daerah
2.	PLK.MP01.002.01	Merumuskan permasalahan Pelatihan Dalam Suatu Organisasi
3.	PLK.MP01.003.01	Mengidentifikasi Dan Menganalisis Standar Kompetensi
4.	PLK.MP01.004.01	Menilai Kebutuhan Pelatihan Sesuai Dengan Situasi Dan Kondisi Daerah
5.	PLK.MP01.005.01	Menilai Kebutuhan Pelatihan Dalam Organisasi
6.	PLK.MP01.006.01	Mengelola Bahan Pelatihan
7.	PLK.MP01.007.01	Mengelola Peralatan Pelatihan
KELOMPOK KOMPETENSI UMUM		
8.	PLK.MP02.001.01	Memilih Sumber Daya Pelatihan Untuk Penyusunan Program Pelatihan
9.	PLK.MP02.002.01	Merumuskan Tujuan, Prasyarat Dan Materi Pelatihan
10.	PLK.MP02.003.01	Merancang Strategi Dan Penilaian Pembelajaran
11.	PLK.MP02.004.01	Memvalidasi Program Pelatihan
12.	PLK.MP02.005.01	Merancang Pembuatan Sarana Pendukung Pembelajaran
13.	PLK.MP02.006.01	Merancang Media Pembelajaran Dalam Bentuk Media Cetak
14.	PLK.MP02.007.01	Merancang Dan Menciptakan Lingkungan Pembelajaran Yang Kondusif
15.	PLK.MP02.008.01	Merencanakan Penyajian Materi Pembelajaran

UNIT KOMPETENSI		
No	Kode Unit	Judul Unit
16.	PLK.MP02.009.01	Memfasilitasi Proses Pembelajaran
17.	PLK.MP02.010.01	Menilai Kemajuan Kompetensi Peserta Pelatihan Secara Individu
18.	PLK.MP02.011.01	Memvalidasi Rancangan Program Pelatihan
19.	PLK.MP02.012.01	Mengevaluasi Pelaksanaan Program Pelatihan
20.	PLK.MP02.013.01	Mengevaluasi Hasil Program Pelatihan
KELOMPOK KOMPETENSI KHUSUS		
21	PLK.MP03.001.01	Memimpin Kegiatan Pembelajaran
22	PLK.MP03.002.01	Melakukan Pembentukan Sikap (Psikologi Pelatihan)

Sumber : Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor : KEP.140/MEN/IV2008

Pekerjaan : Instruktur Ahli Muda

Kode Pekerjaan :

O	93	09	5	2	0	2	V	01
---	----	----	---	---	---	---	---	----

Level : Sertifikat V

Tabel 2.7 Kompetensi Instruktur Ahli Muda

UNIT KOMPETENSI		
No	Kode Unit	Judul Unit
KELOMPOK KOMPETENSI UMUM		
1.	PLK.MP01.001.01	Merumuskan Permasalahan Pelatihan Daerah
2.	PLK.MP01.002.01	Merumuskan Permasalahan Pelatihan Dalam Suatu Organisasi
3.	PLK.MP01.003.01	Mengidentifikasi Dan Menganalisis Standar Kompetensi
4.	PLK.MP01.004.01	Menilai Kebutuhan Pelatihan Sesuai Dengan Situasi Dan Kondisi Daerah
5.	PLK.MP01.005.01	Menilai Kebutuhan Pelatihan Dalam Organisasi

UNIT KOMPETENSI		
No	Kode Unit	Judul Unit
6.	PLK.MP01.006.01	Mengelola Bahan Pelatihan
7.	PLK.MP01.007.01	Mengelola Peralatan Pelatihan
KELOMPOK KOMPETENSI INTI		
8.	PLK.MP02.001.01	Memilih Sumber Daya Pelatihan Untuk Penyusunan Program Pelatihan
9.	PLK.MP02.002.01	Merumuskan Tujuan, Prasyarat Dan Materi Pelatihan
10.	PLK.MP02.003.01	Merancang Strategi Dan Penilaian Pembelajaran
11.	PLK.MP02.004.01	Memvalidasi Program Pelatihan
12.	PLK.MP02.005.01	Merancang Pembuatan Sarana Pendukung Pembelajaran
13.	PLK.MP02.006.01	Merancang Media Pembelajaran Dalam Bentuk Media Cetak
14.	PLK.MP02.007.01	Merancang Dan Menciptakan Lingkungan Pembelajaran Yang Kondusif
15.	PLK.MP02.008.01	Merencanakan Penyajian Materi Pembelajaran
16.	PLK.MP02.009.01	Memfasilitasi Proses Pembelajaran
17.	PLK.MP02.010.01	Menilai Kemajuan Kompetensi Peserta Pelatihan Secara Individu
18.	PLK.MP02.011.01	Memvalidasi Rancangan Program Pelatihan
19.	PLK.MP02.012.01	Mengevaluasi Pelaksanaan Program Pelatihan
20.	PLK.MP02.013.01	Mengevaluasi Hasil Program Pelatihan
KELOMPOK KOMPETENSI KHUSUS		
21.	PLK.MP03.001.01	Memimpin Kegiatan Pembelajaran
22.	PLK.MP03.002.01	Melakukan Pembentukan Sikap (Psikologi Pelatihan)

Sumber : Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor : KEP.140/MEN/IV2008

Pekerjaan : Instruktur Ahli Madya

Kode Pekerjaan :

O	93	09	5	2	0	3	VI	01
---	----	----	---	---	---	---	----	----

Level : Sertifikat VI

Tabel 2.8 Kompetensi Instruktur Ahli Madya

UNIT KOMPETENSI		
No	Kode Unit	Judul Unit
KELOMPOK KOMPETENSI UMUM		
1.	PLK.MP01.001.01	Merumuskan Permasalahan Pelatihan Daerah
2.	PLK.MP01.002.01	Merumuskan Permasalahan Pelatihan Dalam Suatu Organisasi
3.	PLK.MP01.003.01	Mengidentifikasi Dan Menganalisis Standar Kompetensi
4.	PLK.MP01.004.01	Menilai Kebutuhan Pelatihan Sesuai Dengan Situasi Dan Kondisi Daerah
5.	PLK.MP01.005.01	Menilai Kebutuhan Pelatihan Dalam Organisasi
6.	PLK.MP01.006.01	Mengelola Bahan Pelatihan
7.	PLK.MP01.007.01	Mengelola Peralatan Pelatihan
KELOMPOK KOMPETENSI INTI		
8.	PLK.MP02.001.01	Memilih Sumber Daya Pelatihan Untuk Penyusunan Program Pelatihan
9.	PLK.MP02.002.01	Merumuskan Tujuan, Prasyarat Dan Materi Pelatihan
10.	PLK.MP02.003.01	Merancang Strategi Dan Penilaian Pembelajaran
11.	PLK.MP02.004.01	Memvalidasi Program Pelatihan
12.	PLK.MP02.005.01	Merancang Pembuatan Sarana Pendukung Pembelajaran
13.	PLK.MP02.006.01	Merancang Media Pembelajaran Dalam Bentuk Media Cetak
14.	PLK.MP02.007.01	Merancang Dan Menciptakan Lingkungan Pembelajaran Yang Kondusif

15.	PLK.MP02.008.01	Merencanakan Penyajian Materi Pembelajaran
16.	PLK.MP02.009.01	Memfasilitasi Proses Pembelajaran
17.	PLK.MP02.010.01	Menilai Kemajuan Kompetensi Peserta Pelatihan Secara Individu
18.	PLK.MP02.011.01	Memvalidasi Rancangan Program Pelatihan
19.	PLK.MP02.012.01	Mengevaluasi Pelaksanaan Program Pelatihan
20.	PLK.MP02.013.01	Mengevaluasi Hasil Program Pelatihan
KELOMPOK KOMPETENSI KHUSUS		
21.	PLK.MP03.001.01	Memimpin Kegiatan Pembelajaran
22.	PLK.MP03.002.01	Melakukan Pembentukan Sikap (Psikologi Pelatihan)

Sumber : Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor : KEP.140/MEN/IV2008

2.3 Training Needs Analysis.

Ada sejumlah studi yang menunjukkan bahwa suatu organisasi sering melupakan fungsi penting suatu pelatihan sehingga pelatihan sering menjadi tidak efektif karena mengabaikan tahapan pelatihan yang sangat penting. Menurut subagja (2005:4), dari pengalamannya ia berhasil mengidentifikasi 10 penyebab mengapa pelatihan menjadi tidak efektif :

1. Paradigma kita tentang pelatihan. Kita sering menganggap pelatihan sebagai event bukan proses.
2. Tidak adanya dukungan penuh dari manajemen puncak, Manajemen tidak membebaskan peserta pelatihan dari pekerjaannya sehari-hari, sehingga pelatihan penuh dengan interupsi, telepon, dan surat-surat yang harus ditandatangani. Manajemen juga sering meminta memperpendek waktu pelatihan sehingga kurang dari yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan pelatihan.
3. Pelatihan tidak berkaitan dengan permasalahan yang dihadapi organisasi. Banyak organisasi yang enggan melakukan *Training Need Analysis*. Pelatihan sering dilakukan karena trend, Kalau sekarang trendnya adalah pelatihan A maka organisasi buru-buru mengirimkan karyawannya ke pelatihan tersebut. Padahal belum tentu itu yang mereka butuhkan.

4. Organisasi tidak mengetahui kompetensi yang dibutuhkan di industri yang bersangkutan, Dasar dari pelatihan adalah *performance needs* yang merupakan kesenjangan antara kinerja yang dibutuhkan dengan kinerja yang ada sekarang (*current performance*). Untuk itu organisasi perlu menganalisis perubahan di lingkungan bisnisnya, baik yang berkaitan dengan aspek sosial, teknologi, ekonomi maupun politik.
5. Organisasi tidak mengetahui kompetensi yang dimiliki setiap individu dan kompetensi yang dibutuhkan. Untuk itu organisasi perlu melakukan penilaian (*assessment*) terhadap kompetensi setiap orang. Penilaian ini perlu dilakukan untuk melihat kebutuhan pelatihan setiap orang, tim dan organisasi itu sendiri.
6. Tidak ada persiapan terlebih dahulu. Peserta tidak mendapatkan informasi yang memadai mengenai materi pelatihan, sehingga datang ke pelatihan dengan "kepala kosong". Padahal pelatihan bertujuan menyelesaikan permasalahan di tempat kerja. Karena itu peserta perlu mengetahui keterkaitan pelatihan dan pekerjaan sehingga mereka akan datang dengan sejumlah target.
7. Tidak ada *coaching* dan monitoring dari atasan. Banyak pelatihan yang terlepas dari program manajemen kinerja dalam perusahaan. Karena itu pelatihan tersebut sekedar menjadi *transfer of knowledge* saja, dan tidak akan menghasilkan perilaku kerja (*behavior*) yang lebih baik.
8. Tidak ada *follow up action* dalam bentuk proyek. Banyak pelatihan yang hanya sekedar menjadi teori" yang tak pernah diterapkan di dunia nyata. Benar bahwa pelatihan memberikan pencerahan, tetapi tidak menghasilkan perubahan perilaku apapun. Kelemahan di banyak organisasi adalah tidak adanya komitmen dan rencana tindakan yang jelas.
9. Pelatihan seringkali dianggap sebagai satu-satunya intervensi dalam organisasi. Padahal masalah dalam organisasi seringkali disebabkan oleh kombinasi berbagai faktor. Mungkin orang ingin berubah, tetapi sistem, proses dan prosedur yang ada tidak mendukung, ini yang membuat orang tersebut kembali ke perilakunya yang lama,
10. Tidak adanya pengukuran baik sebelum maupun setelah pelatihan. Pelatihan adalah suatu investasi yang mahal. Karena itu kita perlu mengetahui seberapa besar pelatihan ini mendatangkan keuntungan bagi perusahaan.

Pendidikan dan latihan atau diklat dianggap sebagai faktor penting dalam peningkatan kinerja pegawai, proses dan organisasi, sudah luas diakui. Tapi masalahnya banyak seperti yang disebutkan diatas dimana diklat yang diselenggarakan oleh suatu organisasi tidak atau kurang memenuhi kebutuhan sesungguhnya. akibatnya investasi yang ditanamkan melalui diklat kurang dapat dilihat hasilnya. Inilah tantangan yang dihadapi oleh Dirjen Bina Lattas. Timbulnya masalah ini tentu disebabkan banyak hal. Salah satunya terletak pada *Training Needs Assessment* (TNA)-nya yang tidak pernah dilakukan dengan benar.

2.5.1 Pentingnya Training Needs Analisis.

Dalam konteks pelaksanaan diklat yang diselenggarakan pemerintah, maka hal yang perlu ditinjau kembali adalah berkaitan pada penerapan kurikulum, penerapan metode (teknik dan materi) serta pemilihan sasaran (peserta) diklat dan yang benar-benar sesuai/relevan dengan tujuan yang hendak dicapai. Penelaahan atas hal tersebut adalah akan lebih tepat bila kita mengkajinya dengan suatu pendekatan yang disebut sebagai atau analisis kebutuhan diklat (*training needs analisis*). Penilaian kebutuhan akan diklat menjadi hal penting mengingat diklat kepada pegawai negeri sipil (PNS) masih tetap perlu untuk dilanjutkan penyelenggaraannya dalam kerangka terus mengembangkan atau meningkatkan sumber daya manusia (aparatur pemerintah).

Sementara itu, Kaufman (1972:39) menyatakan bahwa suatu analisis kebutuhan harus mencakup sekurang-kurangnya tiga karakteristik sebagai berikut:

- a. Data harus menyajikan kondisi aktual si belajar dan orang-orang yang terkait, baik itu mencakup kondisi saat ini maupun kondisi mendatang;
- b. Tidak ada analisis kebutuhan yang bersifat final dan lengkap. Kita harus menyadari bahwa pernyataan tentang kebutuhan bersifat tentatif/sementara.
- c. Ketimpangan seharusnya diidentifikasi dari produk dan bukannya menangani proses.

Kebutuhan Diklat dapat diketahui sekiranya terjadi ketimpangan antara kondisi (pengetahuan, keahlian dan perilaku) yang senyatanya ada dengan tujuan-

tujuan/kinerja yang diharapkan tercipta pada suatu organisasi. Kebutuhan kependidikan (*educational needs*) atau kebutuhan pelatihan (*training needs*) adalah kesenjangan yang dapat diukur antara hasil-hasil yang ada sekarang dan hasil-hasil yang diinginkan atau dipersyaratkan. Tidak semua kesenjangan atau kebutuhan mempunyai tingkat kepentingan yang sama untuk segera dipenuhi. Sekali kebutuhan terpilih untuk dipenuhi maka dia akan menjadi masalah. Dengan demikian, masalah adalah "*selected gap*"

Berbicara mengenai kebutuhan, menurut Briggs adalah ketimpangan atau *gap* antara "apa yang seharusnya" dengan "apa yang senyatanya". (Briggs, 1979:24). Gilley dan Egglan menyatakan bahwa kebutuhan adalah kesenjangan antara seperangkat kondisi yang ada pada saat sekarang ini dengan seperangkat kondisi yang diharapkan. Untuk mempermudah pemahaman, kebutuhan dapat dtgambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.2 : Kebutuhan

Sumber: Gilley, Jerry W., and Stephen A. Egglan, *Principles of Human Resource Development*, Orlando: Edition Wessley Publishing Company Inc. 1989, him 197(dalam Pujiantoro 2004:44).

Kebutuhan pelatihan dapat diketahui sekiranya terjadi ketimpangan antara kondisi (pengetahuan, keahlian dan perilaku) yang senyatanya ada dengan tujuan-tujuan yang diharapkan tercipta pada suatu organisasi. Kebutuhan pendidikan (*education needs*) atau kebutuhan pelatihan (*training needs*) adalah kesenjangan yang dapat diukur antara hasil-hasil yang ada sekarang dan hasil-hasil yang diinginkan atau dipersyaratkan. Tidak semua kesenjangan atau kebutuhan mempunyai tingkat kepentingan yang sama untuk segera dipenuhi. Maka antara kebutuhan yang dipilih dengan kepentingan untuk dipenuhi kadang terjadi masalah atau "*selected gap*".

Analisis Kebutuhan Diklat menurut Rosset dan Arwady (dalam Konsep Dasar AKD LAN) menyebutkan bahwa "Training Needs Assessment (TNA) adalah suatu istilah yang dipergunakan dalam analisis untuk memahami permasalahan kinerja atau permasalahan yang berkaitan dengan penerapan teknologi baru. Dinyatakan Rosset bahwa *Training Needs Analisis* yang selanjutnya disebut analisis kebutuhan diklat atau penilaian kebutuhan Diklat sering kali di sebut pula sebagai analisis permasalahan, analisis pra diklat, analisis kebutuhan atau analisis pendahuluan.

Ilyoid A. Stanley dalam Taudjiri (2001) mengemukakan pentingnya analisis kebutuhan pelatihan sebagai berikut :

- *It is imposible to develop training objectives appropriate if training needs are not properly assessed.*
- *Not every problem will respond to a training solution. It is therefore necessary to separate those problem that will respond to training solution from those which require other forms of intervention. This is facilitated by the proper assessment of training needs.*
- *The proper assessment of training needs allows for meaningful follow-up to take training activity, in term of providing for the application of new knowledge and skill in the job.*

Analisi kebutuhan diklat memegang peran penting dalam setiap program diklat, sebab dari analisis ini akan diketahui diklat apa saja yang relevan bagi suatu organisasi pada saat ini dan juga dimasa yang akan datang, yang berarti dalam tahap analisis kebutuhan diklat ini dapat diidentifikasi jenis diklat apa saja yang dibutuhkan oleh pegawai dalam pengemban kewajibannya. Analisis kebutuhan Diklat memiliki kaitan yang erat dengan perencanaan Diklat. Perencanaan yang paling baik didahului dengan identifikasi kebutuhan. Perencanaan sistem pembelajaran tidak dapat dipisahkan dari masalah karena dengan adanya masalah tersebut diperlukan perencanaan sistem pembelajaran. Dalam kaitan tersebut, yang dimaksud dengan perencanaan adalah suatu ' proyeksi dari tindakan untuk mencapai tujuan.

Dengan demikian, perencanaan hanya memusatkan kepada apa yang akan dilakukan. Perencanaan adalah suatu proses untuk menentukan arah yang ingin

dicapai dan mengidentifikasi berbagai kebutuhan untuk sampai kepada tujuan yang ditetapkan. Dengan demikian, analisis kebutuhan Diklat merupakan tahapan pertama dari perencanaan. Perencanaan senantiasa diawali dengan identifikasi masalah atau kebutuhan. Dengan demikian, maka hasil analisis kebutuhan merupakan masukan utama dalam proses perencanaan. Dalam bidang Diklat, maka hasil analisis kebutuhan Diklat merupakan masukan dalam merencanakan program Diklat.

Menurut Boydell (1971:11) terdapat tiga jenis kebutuhan Diklat, yaitu:

- a. Kebutuhan Diklat pada level organisasi. Dalam hal ini berkaitan dengan kelemahan umum yang terdapat pada organisasi, dimana Diklat merupakan suatu yang sangat diperlukan.
- b. Kebutuhan pada level pekerjaan, yaitu kebutuhan akan keterampilan, pengetahuan dan sikap untuk melaksanakan berbagai tugas yang berkaitan dengan suatu jenis pekerjaan.
- c. Kebutuhan level individu, yaitu berkaitan dengan siapa dan jenis Diklat apa yang diperlukan.

Dari ketiga level kebutuhan Diklat tersebut hanya kebutuhan pada level organisasi saja yang mengacu pada identifikasi kebutuhan Diklat. Sementara itu kebutuhan pada level pekerjaan telah tercakup di dalam proses analisis kerja (*job analysis*) dan identifikasi kebutuhan individual biasa disebut "*assessment*". Kebutuhan pada level organisasi akan muncul apabila terdapat dua hal sebagai berikut: (a) Dalam suatu bidang tertentu terdapat suatu kelemahan misalnya yang berkaitan dengan upaya pencapaian tujuan organisasi; dan (b) Kelemahan tersebut dapat dihilangkan melalui Diklat yang sistematis disamping tindakan perbaikan lainnya.

Tahap awal dan terpenting dari pelaksanaan program Diklat adalah tahap penilaian kebutuhan (*training needs assessment*) yang berfokus pada siapa yang harus mengikuti Diklat dan jenis Diklat yang mereka butuhkan. *Training needs assessment* berupaya mengidentifikasi kesenjangan dari kompetensi dan kinerja yang sudah ada dengan kompetensi dan kinerja yang seharusnya terpenuhi dan apakah kesenjangan tersebut merupakan permasalahan yang dapat diatasi dengan Diklat atau tidak. Perlu diperhatikan bahwa kaitan yang erat antara kompetensi

dan Diklat adalah tidaklah serta merta menyatakan bahwa kesenjangan kompetensi dapat diatasi dengan Diklat. Oleh karena itu haruslah terlebih dahulu dipisahkan mana yang merupakan masalah-masalah Diklat dan mana yang merupakan masalah-masalah bukan Diklat, sehingga akan terungkap persoalan-persoalan yang bersifat bukan Diklat, disamping persoalan Diklat sendiri.

2.3.2 Gejala Pemicu Pelatihan dan Pengembangan.

Terdapat beberapa fenomena organisasional yang dapat dikategorikan sebagai gejala pemicu munculnya kebutuhan pelatihan dan pengembangan. Tidak tercapainya standar pencapaian kerja, karyawan tidak mampu melaksanakan tugasnya, karyawan tidak produktif, tingkat penjualan menurun, tingkat keuntungan menurun adalah beberapa contoh gejala-gejala yang umum terjadi dalam organisasi. Gejala yang ditimbulkan oleh kondisi tersebut menurut Blanchard and Huszycz (1986) mencontohkan terdapat tujuh gejala utama dalam organisasi yang membutuhkan penanganan yaitu :

1. *low productivity;*
2. *high absenteeism;*
3. *high turnover;*
4. *low employee morale;*
5. *high grievances;*
6. *strike;*
7. *low profitability.*

Ketujuh gejala tersebut sangat umum dijumpai dalam organisasi yang dapat disebabkan oleh setidaknya tiga faktor yang meliputi : kegagalan dalam memotivasi karyawan, kegagalan organisasi dalam memberi sarana dan kesempatan yang tepat bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, kegagalan organisasi memberi pelatihan dan pengembangan secara efektif kepada karyawan. Dalam situasi itulah program pelatihan sangat mengandalkan *training need analysis* (TNA) atau analisis kebutuhan pelatihan. Dan berorientasi kepada pengembangan karyawan meliputi :

- *Adanya pegawai baru*, Memberikan orintasi pekerjaan atau tugas pokok organisasi kepada pegawai yang baru direkrut sebelum yang bersangkutan ditempatkan pada salah satu unit organisasi;
- *Adanya peralatan kerja baru*, Mempersiapkan pegawai dalam penggunaan peralatan baru dengan teknologi yang lebih baru, sehingga tidak terjadi adanya kecelakaan kerja dan meningkatkan efesiensi kerja;
- *Adanya perubahan sistem manajemen/administrasi birokrasi* Mempersiapkan pegawai dalam melakukan pekerjaan dengan menggunakan sistem yang baru dibangun;
- *Adanya standar kualitas kerja yang baru*, Mempersiapkan pegawai dalam melakukan pekerjaan dengan menggunakan sistem yang baru dibangun;
- *Adanya kebutuhan untuk menyegarkan ingatan*, Memberikan nuansa baru/penyegaran ilmu pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki;
- *Adanya penurunan dalam hal kinerja pegawai*, Meningkatkan kualitas kinerja pegawai sesuai dengan tuntutan perkembangan lingkungan strategis;
- *Adanya rotasi/relokasi pegawai*, Meningkatkan pegawai dalam menghadapi pekerjaan dan situasi kerja yang baru

2.3.3 Tahapan *Training Needs Analisis* (TNA).

Pada tahap pertama organisasi memerlukan fase penilaian yang ditandai dengan satu kegiatan utama yaitu analisis kebutuhan pelatihan. Terdapat tiga situasi dimana organisasi diharuskan melakukan analisis tersebut : yaitu : *performance problem, new system and technology serta automatic and habitual training*. *Situasi pertama*, berkaitan dengan kinerja dimana karyawan organisasi mengalami degradasi kualitas atau kesenjangan antara unjuk kerja dengan standar kerja yang telah ditetapkan. *Situasi kedua*, berkaitan dengan penggunaan komputer, prosedur atau teknologi baru yang diadopsi untuk memperbaiki efesiensi operasional organisasi. *Situasi ketiga*, berkaitan dengan pelatihan yang secara tradisional dilakukan berdasarkan persyaratan-persyaratan tertentu misalnya kewajiban legal seperti masalah kesehatan dan keselamatan kerja. TNA merupakan sebuah analisis kebutuhan workplace secara spesifik dimaksud untuk

menentukan apa sebetulnya kabutuhan pelatihan yang menjadi prioritas. Informasi kebutuhan tersebut akan dapat membantu organisasi dalam menggunakan sumber daya (dana, waktu dll) secara efektif sekaligus menghindari kegiatan pelatihan yang tidak perlu. TNA dapat pula dipahami sebagai sebuah investigasi sistematis dan komprehensif tentang berbagai masalah dengan tujuan mengidentifikasi secara tepat beberapa dimensi persoalan, sehingga akhirnya organisasi dapat mengetahui apakah masalah tersebut memang perlu dipecahkan melalui program pelatihan atau tidak. Analisis kebutuhan pelatihan dilakukan melalui sebuah proses tanya jawab (*asking question getting answers*). Pertanyaan diajukan kepada setiap karyawan dan kemudian membuat verifikasi dan dokumentasi tentang berbagai masalah dimana akhirnya kebutuhan pelatihan dapat diketahui untuk memecahkan masalah tersebut. Masalah yang membutuhkan pelatihan selalu berkaitan dengan *lack of skill or knowledge* sehingga kinerja standar tidak dapat dicapai. Dengan demikian dapat disimpulkan kinerja aktual dengan kinerja situasional.

Fungsi *Training Need Analysis*

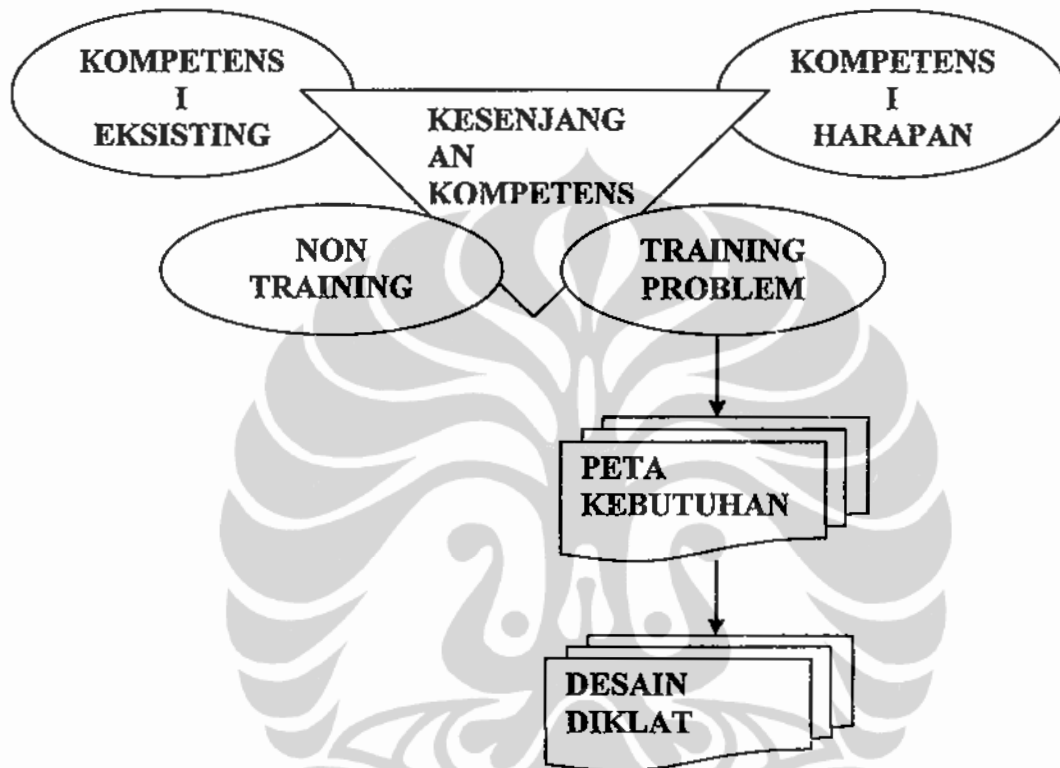
1. mengumpulkan informasi tentang skill, knowledge dan feeling pekerja;
2. mengumpulkan informasi tentang job content dan job context;
3. mendefinisikan kinerja standar dan kinerja aktual dalam rincian yang operasional;
4. melibatkan stakeholders dan membentuk dukungan;
5. memberi data untuk keperluan perencanaan

Hasil TNA adalah identifikasi *performance gap*. Kesenjangan kinerja tersebut dapat diidentifikasi sebagai perbedaan antara kinerja yang diharapkan dan kinerja aktual individu. Kesenjangan kinerja dapat ditemukan dengan mengidentifikasi dan mendokumentasi standar atau persyaratan kompetensi yang harus dipenuhi dalam melaksanakan pekerjaan dan mencocokkan dengan kinerja aktual individu tempat kerja.

Tahapan TNA mempunyai elemen penting yaitu :

- Identifikasi masalah
- Identifikasi kebutuhan
- Pengembangan standar kinerja

- Identifikasi peserta
- Pengembangan kriteria pelatihan
- Perkiraan biaya
- Keuntungan



Gambar 2.3 : Training Needs Assesment.

Sumber: Jeannette Swist, *Conducting a Training Needs Assessment*, AMX International Inc. *Training Needs Assessment Analysis Tools*, <http://www.ledtrs.com/confcent/RO8iV/RO8iV-Ref.htm> (dalam Pujiantoro 2004:48)

Karena itu, *training needs analisis* bertujuan untuk (Swist, 2001:23):

- Menentukan jenis Diktat yang berhubungan dengan pekerjaan pegawai;
- Menentukan jenis Diktat yg dapat meningkatkan/ kinerja pegawai;
- Menentukan apakah Diktat akan mempengaruhi kinerja pegawai;
- Membedakan antara kebutuhan Diktat yang ada dengan permasalahan organisasi;
- Menghubungkan antara kinerja pegawai dengan tujuan organisasi.

Dalam melaksanakan *training needs analysis* memerlukan tiga tipe analisis yaitu:

1. Analisis Organisasional

Analisis organisasional mencoba menjawab pertanyaan dimana sebaiknya dilakukan titik berat Diklat di dalam organisasi dan faktor-faktor apa yang dapat mempengaruhi Diklat. Analisis organisasional bertujuan untuk menyelaraskan tujuan Diklat dengan faktor-faktor berupa: tujuan organisasi itu sendiri, sumber daya yang tersedia, alokasi sumber-sumber daya serta hambatan-hambatan yang mungkin akan ditemui (Goldstein, 1993:24). Beberapa hal yang dapat dianalisis dalam organisasi yang berkaitan dengan *training needs assessment* dalam penyusunan program Diklat menurut Pujiantoro (2005:49) meliputi:

- a. Bagaimana pengaruh konteks organisasi terhadap strategi SDM dalam peningkatan lingkungan pembelajaran yang berkelanjutan.
- b. Bagaimana pengaruh konteks organisasi terhadap strategi SDM dalam upaya mengelola pengetahuan secara efektif.
- c. Bagaimana pengaruh konteks organisasi terhadap strategi SDM dalam menentukan strategi organisasi yang terbaik dalam pembelajaran dan Diklat.

2. Analisis Operasional.

Analisis Operasional adalah proses menentukan perilaku yang dituntut dari pemegang jabatan dan standar-standar kinerja yang mesti dipenuhi. Analisis ini terpusat pada apa yang harus dilakukan seorang pegawai untuk melaksanakan suatu pekerjaan.

Nilai dari analisis operasional adalah bahwa analisis ini tidak hanya menentukan sasaran-sasaran Diklat, tetapi juga mengindikasikan apa yang akan menjadi kriteria untuk menilai efektivitas Diklat. Analisis ini meliputi:

- a, suatu pengumpulan secara sistematis informasi yang menggambarkan secara rinci bagaimana pekerjaan dilaksanakan.
- b. Standar-standar kinerja untuk pekerjaan tersebut dapat ditentukan.
- c. Bagaimana tugas2 akan dilaksanakan untuk mencapai standar tersebut.

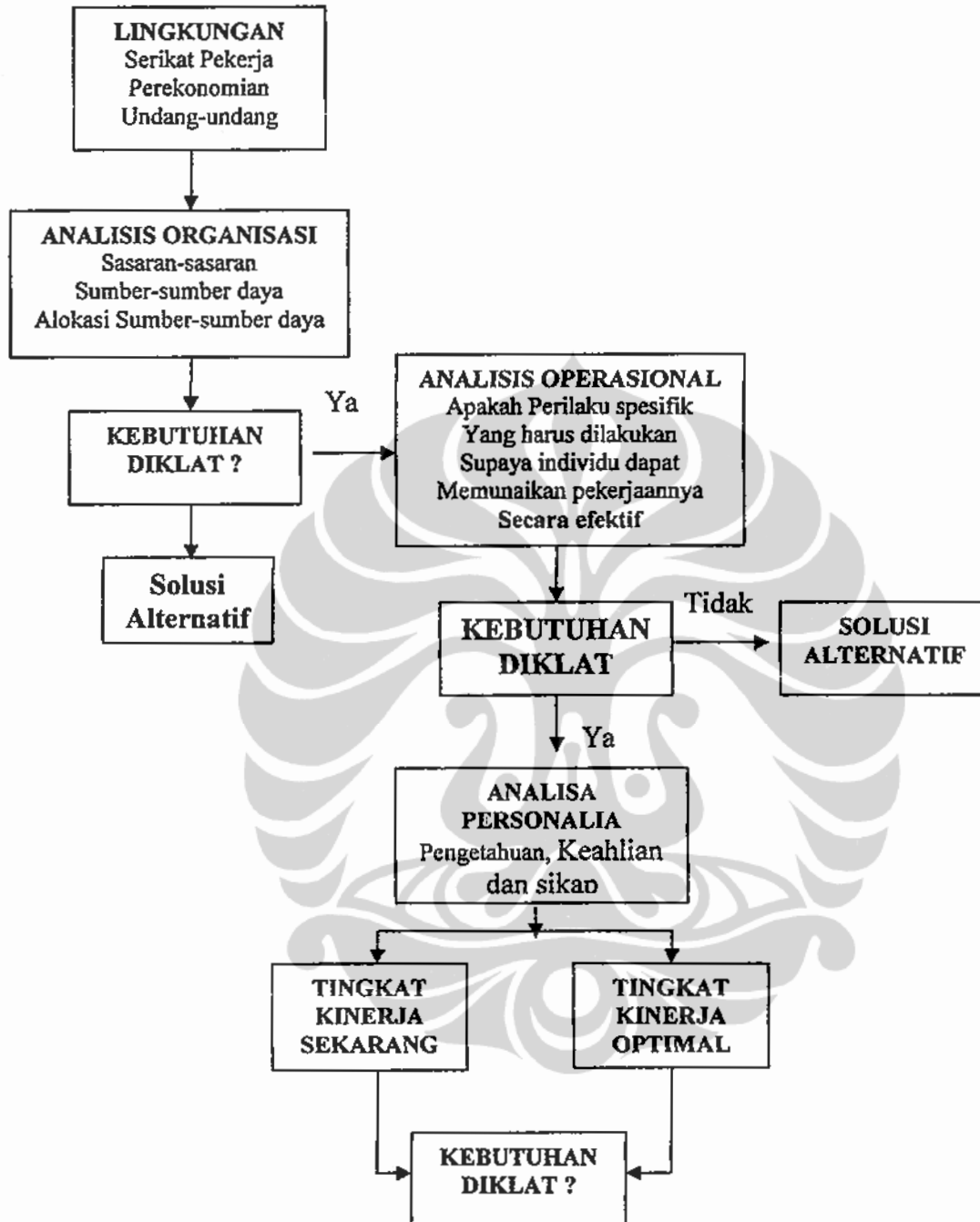
- d. Pengetahuan, keahlian, kompetensi dan karakteristik lainnya yang diperlukan bagi pelaksanaan tugas yang efektif.

3. Analisis Personalialia.

Analisis personalialia berupaya mengidentifikasi kesenjangan antara kebutuhan-kebutuhan kerja dan organisasi yang teridentifikasi dengan karakteristik-karakteristik dari masing-masing pegawai. Perbedaan antara kinerja yang diharapkan dengan kinerja sesungguhnya dapat diatasi dengan kebutuhan Diklat atau dengan kebutuhan *non* Diklat.

Kinerja yang diharapkan dapat dilihat melalui tahapan analisis operasional dengan menentukan standar kinerja. Sedangkan kinerja sesungguhnya dapat dilihat melalui data kinerja individu, nilai diagnosa pegawai oleh *supervisor*, catatan-catatan kinerja, *survey* sikap, wawancara, atau tes yang akhirnya dapat menunjukkan informasi mengenai kinerja aktual setiap karyawan yang dapat dibandingkan dengan tolok ukur kinerja yang diharapkan. Kesenjangan antara kinerja aktual dan yang diharapkan dapat diatasi dengan Diklat. Hal yang terpenting disini adalah penilaian yang dilakukan oleh diri sendiri pegawai inilah penilaian yang paling obyektif diantara teknik peniiaan lainnya. Untuk keperluan obyektifitas penilaian diperlukan kejujuran untuk melaksanakannya. Karena yang bersangkutan yang paling tahu akan kemampuannya, maka dialah yang tahu persis perlu tidaknya mengikuti suatu program Diklat.

Fokus analisis personalialia meliputi tugas-tugas dan tanggung jawab pekerjaan serta pengetahuan, keahlian-keahlian dan kompetensi dalam melakukan suatu pekerjaan. Tujuan analisis personalialia adalah memeriksa seberapa baik pegawai melaksanakan pekerjaannya.



Gambar 2.11 : Proses Training Needs Assessment

Sumber: Goldstein, *Training in organization: Needs Assessment, Development and evaluation*, Monterey CA: Brooks, Cole, 1993 dalam Pujiantoro (2005:51)

Selanjutnya adalah tahapan-tahapan yang terdapat di dalam penilaian kebutuhan Diklat yaitu:

1. Melakukan analisis kesenjangan.

Tahap pertama adalah dengan melakukan perbandingan kinerja atau kompetensi aktual yang ada pada setiap pegawai di dalam organisasi dengan standar kinerja atau kompetensi yang telah ditetapkan. Sehingga dalam tahap pertama ini dilakukan analisis yang meliputi;

- a. Situasi saat ini, yaitu menentukan pengetahuan, keterampilan, sikap dan kemampuan yang ada pada saat ini. Analisis pada situasi saat ini mencakupi tujuan organisasi, iklim organisasi, serta lingkungan *internal* dan *eksternal* organisasi.
- b. Situasi yang diharapkan, yaitu mengidentifikasi kondisi yang diharapkan untuk keberhasilan para pegawai dan organisasi. Karena itu, analisis pada situasi ini berfokus pada standar pekerjaan atau tugas yang diperlukan termasuk pengetahuan, keterampilan, sikap dan kemampuan yang dibutuhkan untuk mencapai keberhasilan tersebut.

Perbedaan atau kesenjangan yang terjadi di antara analisis pada situasi saat ini dan pada situasi yang diharapkan dapat menghasilkan identifikasi terhadap kebutuhan, tujuan dan sasaran yang diharapkan. Hasil dari analisis kesenjangan dapat dianalisis lebih lanjut dengan menjawab pertanyaan-pertanyaan berikut (Brinkerhoff, <http://dcr.csusb.edu/IAEI/1999.htm>):

- a. *Problems or deficits*, yaitu apakah masalah kesenjangan tersebut dapat diatasi dengan kegiatan-kegiatan SDM atau tidak?
- b. *Impending change*, yaitu apakah masalah kesenjangan tersebut disebabkan oleh adanya perubahan yang terjadi seperti adanya penerapan proses dan peralatan baru, persaingan ataupun perubahan staf pegawai?
- c. *Opportunities*, yaitu apakah terdapat kemungkinan adanya suatu keunggulan dari pelaksanaan program Diklat?
- d. *Strength*, yaitu apakah terdapat kemungkinan para pegawai yang telah dilatih akan mampu menghasilkan keuntungan dari kekuatan organisasi yang ada?
- e. *New direction*, yaitu apakah hasil dari program Diklat dapat menghasilkan tingkatan kinerja yang lebih baik.

- f. *Mandated training*, yaitu apakah terdapat faktor internal dan external yang dapat mempengaruhi pelaksanaan program Diklat di dalam organisasi, seperti kebijakan manajemen ataupun peraturan pemerintah?
- g. Identifikasi skala prioritas dan kepentingan.

2. Identifikasi penyebab permasalahan kinerja.

Identifikasi penyebab permasalahan kinerja dapat dilakukan melalui analisis terhadap:

- a. Apakah pekerjaan telah dilakukan secara efektif oleh para pegawai?
- b. Apakah para pegawai telah benar-benar mengetahui pekerjaan mereka? Sehingga, pada tahapan ini, dilakukan analisis terhadap seluruh pegawai dan pekerjaan-pekerjaan mereka serta organisasi itu sendiri baik pada situasi saat ini maupun untuk persiapan situasi mendatang.

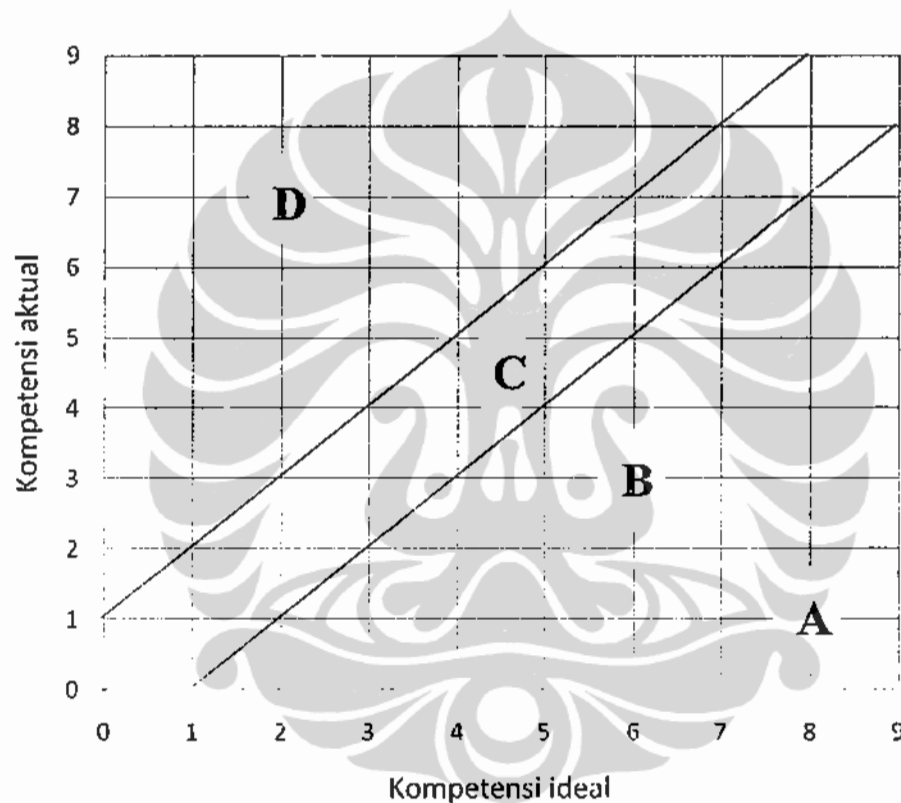
3. Identifikasi kemungkinan penyelesaian masalah dan kemungkinan pengembangan.

Apabila dari tahap identifikasi penyebab permasalahan kinerja ternyata menunjukkan hasil bahwa para pegawai tidak melakukan pekerjaan secara efektif, maka perlu diupayakan pemecahan masalah tersebut. Upaya pemecahan masalah dapat berupa:

- a. Program Diklat yang dibertkan apabila penyebab permasalahan kinerja disebabkan oleh masalah yang berkaitan dengan pengetahuan.
- b. Program pengembangan apabila penyebab permasalahan kinerja tidak disebabkan oleh masalah kurangnya pengetahuan yang dimiliki, melainkan disebabkan oleh perubahan-perubahan yang sifatnya sistematis. Program pengembangan ini dapat berupa perencanaan strategik ataupun restrukturisasi organisasi.

Untuk menganalisis pemetaan kompetensi dan penilaian kebutuhan Diklat Instruktur Balai Latihan Kerja UPTP Ditjen Bina Lattas dilakukan dengan mengelompokkan berbagai standar kompetensi dengan mengacu pada keputusan Menakertrans RI Nomor : Kep.140/MEN/VI/2008 tentang penetapan SKKNI sektor jasa kemasyarakatan, social, Budaya dan Perorangan Sub sektor Jasa

kegiatan lainnya Bidang jasa lainnya sub bidang Metodologi Pelatihan Kerja. Selain dilakukan pengelompokan kompetensi seperti di atas, dalam rangka menganalisis kebutuhan yang dibutuhkan oleh Instruktur Balai Latihan Kerja UPTP Ditjen Bina Lattas , juga digunakan diagram kebutuhan Diklat Travis Mc Cann (<http://www.hrdq.com/product/tnat.htm>) yang nantinya akan menunjukkan kemampuan kerja pribadi dan kemampuan kerja jabatan, sebagaimana diagram berikut ini.



Keterangan:

Bidang A : Kebutuhan Diklat kritis

Bidang B : Perlu Diklat tetapi tidak mendesak

Bidang C : Diklat cukup

Bidang D : Pengembangan karier.

Gambar 2.5. : Diagram Kebutuhan Pelatihan

Sumber: Travis McCann, *Training Needs Assesment Tools (T-NAT)*, <http://www.hrdq.com/products/tnat.htm>

2.4 Pendidikan dan Pelatihan (Diklat).

Pengertian Diklat dalam kebanyakan buku disebutkan dengan istilah Latihan dan Pengembangan (personil). Menurut Wexley dan Yukl (1976 : 282) dikatakan:

“Training and development are terms referring to planned efforts designed to facilitate the acquisition of relevant skills, knowledge, and attitudes by or organizational members”

Disini Latihan dan Pengembangan adalah istilah-istilah yang menyangkut usaha-usaha yang berencana yang diselenggarakan agar dicapai penguasaan akan keterampilan, pengetahuan dan sikap-sikap yang relevan terhadap pekerjaan.

Sementara itu, terdapat pendapat-pendapat lain mengenai Latihan dan Pengembangan, misalnya yang dikemukakan oleh Campbell, Dunnette, Lawler and Weick (1970) (seperti dikutip dalam Wexley dan Yukl, 1976:282). Mereka mengemukakan pengertian latihan dan pengembangan sebagai:

“Developing focuses more on improving the decision-making and human relations skills of middle and upper level management, while training involves lower level employees and presentation of a more factual and narrow subject matter”

Pendapat di atas didukung oleh Sikula (1976) seperti dikutip dalam Munandar (1978 : 22) sebagai berikut: training adalah proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir, dimana tenaga kerja non-manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan-tujuan tertentu. Adapun alasan-alasan atau faktor-faktor penyebab kebutuhan pendidikan dan pelatihan (Tjiptono dan Diana, 1995) adalah:

1. Kualitas angkatan kerja yang ada

Perhatian terhadap angkatan kerja disini adalah orang-orang yang berharap (calon) menjadi Pegawai Negeri Sipil. Tugas-tugas/pekerjaan-pekerjaan baru yang menjadi beban bagi aparat/birokrasi pemerintah akan dipenuhi oleh angkatan kerja tersebut. Oleh karenanya, kualitas angkatan kerja merupakan hal yang penting. Kualitas angkatan kerja mencakup kesiapsediaan dan potensi yang dimilikinya.

2. Persaingan global

Semua organisasi, baik sektor privat maupun sektor publik, pada saat ini harus menyadari bahwa mereka tengah meng-hadapi era baru, globalisasi. Dalam konteks suatu bangsa, pada era ini dimana persaingan yang begitu ketat akan men-jadi kendala bagi kemajuan atau bahkan menemui kehan-curannya. Agar dapat mampu bersaing dan memenangkan persaingan itu, suatu bangsa harus mempersiapkan diri di se-mua sektor. Satu hal penting yang menjadi senjata paling ampuh dalam mengantisipasi kecenderungan itu adalah sum-ber daya manusia (SDM) yang unggul. Disini peran pen-didikan dan pelatihan sangat dibutuhkan bagi peningkatan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki.

3. Perubahan yang cepat dan terus menerus

Perubahan yang berlangsung dalam lingkungan organisasi (baca: birokrasi) pada saat ini begitu cepat dan dinamis. Pengetahuan dan keterampilan sebagai sarana pendukung kinerja organisasi telah berkembang terus menerus tanpa ada yang dapat menghalangi. Dalam lingkungan seperti ini sangat penting memperbaharui kemampuan pegawai secara konstan. Organisasi yang tidak memahami perlunya pen-di-dikan dan pelatihan tidak akan mungkin dapat mengikuti perubahan tersebut.

4. Masalah-masalah aiih teknologi

Alih teknologi adalah perpindahan atau transfer teknologi dari satu objek ke objek yang lain. Ada dua tahap dalam proses alih teknologi. Tahap pertama, komersialisasi tek-nologi baru yang dikembangkan di laboratorium riset atau penemu individu. Tahap ini merupakan pengembangan bis-nis dan tidak melibatkan pendidikan dan pelatihan. Tahap kedua, difusi teknologi, dimana terjadi proses pemindahan teknologi yang baru dikomersialkan ke dunia kerja untuk meningkatkan produktivitas, kualitas dan daya saing. Difusi teknologi memerlukan pendidikan dan pelatihan.

Tahap kedua ini tidak akan berlangsung dengan baik bila karyawan yang akan menggunakan teknologi itu belum dilatih untuk menggunakannya secara efisien dan efektif. Teknologi tanpa didukung oleh adanya karyawan yang

memahami cara-cara penggunaannya secara efektif, tidak akan memberikan kontribusi besar terhadap produktivitas. Hambatan utama terhadap efektivitas alih teknologi adalah ketakutan (kekhawatiran) akan perubahan dan ketidakta-huan akan teknologi baru itu. Hambatan tersebut dapat di-atasi dengan pendidikan dan pelatihan.

5. Perubahan keadaan demografi

Perubahan keadaan demografi menyebabkan pendidikan dan pelatihan menjadi semakin penting dewasa ini. Kerjasama tim akan menjadi penghalang bila keadaan ini tidak ter-tanggulangi dalam pelaksanaan tugas organisasi. Oleh kare-na itu, pendidikan dan pelatihan dibutuhkan untuk melatih karyawan yang berbeda latar belakangnya agar dapat beker-jasama secara harmonis. Untuk mengatasi perbedaan buda-ya, sosial dan jenis kelamin dibutuhkan pendidikan dan pe-latihan, komitmen dan perhatian.

Sementara itu, Dessler (1995) melihat kebutuhan pendidikan dan pelatihan (*training need*) bagi suatu organisasi pada hakekatnya muncul dikarenakan adanya masalah-masalah yang mengganggu kinerja organisasi itu, seperti penurunan prestasi yang mencakup menurunnya pelayanan, menurunnya tingkat produksi dan sebagainya. Penurunan prestasi ini dapat disebabkan tidak jelasnya standar ataupun tingkat motivasi pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Dessler selanjutnya membagi dua teknik utama dalam menen-tukan kebutuhan pendidikan dan pelatihan, yaitu: *Analisis Tugas* dan *Analisis Prestasi*. Analisis Tugas merupakan suatu studi pekerjaan yang terperinci untuk menentukan jenis keterampilan khusus yang diperlukan pegawai. Sedangkan, Analisis Prestasi adalah upaya memverifikasi fakta adanya kemunduran prestasi yang cukup berarti, dan kemudian menentukan apakah kemunduran itu harus diatasi melalui pendidikan dan pelatihan atau dengan cara lain, misalnya mengganti perangkat/peralatan atau memindahkan pegawai yang bersangkutan.

Dalam penelitian ini, penulis mencoba menelaah kebutuhan pendidikan dan pelatihan bagi Pegawai Negeri Sipil melalui teknik pertama, yaitu Analisis Tugas. Ini berkaitan dengan asumsi penulis bahwa selama ini banyak pendidikan

dan pelatihan yang tidak sesuai dengan kebutuhan untuk memperlancar tugas yang diemban masing-masing pegawai. Dengan demikian, pendidikan dan pelatihan yang nantinya dikembangkan (sebagai hasil penelitian ini) adalah benar-benar pendidikan dan pelatihan untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan dalam melaksanakan pekerjaan dengan efektif.

Wexley dan Yuki (1977 : 291) menjelaskan ada tiga alasan mengapa Diklat (latihan dan pengembangan) personil perlu diselenggarakan oleh suatu organisasi, diantaranya adalah:

1. *Personnel selection* dan *placement* tidak selalu menjamin personil tersebut cukup terlatih dan bisa memenuhi persyaratan pekerjaannya secara tepat. Kenyataannya banyak diantaranya mereka harus mempelajari pengetahuan dan keterampilan dan sikap yang diperlukan setelah mereka diterima dalam pekerjaan.
2. Bagi personil-personil yang sudah senior (lanjut usia, berpengalaman) kadang-kadang perlu ada penyegaran dengan latihan-latihan kerja. Hal ini disebabkan berkembangnya *job content*, cara mengoperasikan mesin-mesin dan teknisnya, untuk promosi maupun mutasi.
3. Manajemen sendiri menyadari bahwa program training yang efektif dapat berakibat: peningkatan produktivitas, mengurangi absen, mengurangi *labour turn over* dan peningkatan kepuasan kerja.

Penyelenggaraan program pendidikan, pelatihan dan pengembangan terhadap para pegawai sangat membantu dalam keefektifan bekerja, misalnya program pelatihan meningkatkan keterampilan dalam mengelola waktu kerja, menetapkan sasaran kerja, dan kepemimpinan. Pelatihan merupakan proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggungjawabnya dengan baik dan sesuai dengan standar. Sedangkan pengembangan merupakan upaya meningkatkan pengetahuan yang mungkin di gunakan untuk kepentingan di masa yang akan datang (Tanjung, 2005).

Setiap pegawai hendaknya di beri kesempatan untuk meningkatkan kemampuannya, misalnya dengan melalui pelatihan-pelatihan, kursus-kursus dan

melanjutkan jenjang pendidikannya. Hal tersebut memberikan kesempatan kepada pegawai untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan rencana kariernya.

Training and development sangat di perlukan organisasi, karena penempatan pegawai dalam pekerjaan secara langsung tidak menjamin pegawai tersebut akan berhasil, apalagi bagi para pegawai baru. Pegawai baru sering merasa tidak pasti tentang peranan dan tanggungjawab mereka. Sekali pegawai mengikuti pelatihan dan berhasil menguasai pekerjaannya, maka mereka akan membutuhkan pengembangan lebih jauh untuk menyiapkan tanggungjawabnya di masa depan. Dengan demikian persaingan akan semakin meningkat, dan upaya berbagai pelatihan dan pengembangan pegawai yang berkualitas akan semakin banyak.

Organisasi dapat membuat suatu proses pembelajaran yang terencana dan sistematis kepada para pegawai berprestasi di dalam pekerjaannya. Pembelajaran tersebut dapat di lakukan melalui program pendidikan dan pelatihan yang terutama di tujukan untuk meningkatkan kualitas pengetahuan dan keterampilan sehingga menjadi pegawai yang lebih produktif. Simamora (2001) mengungkapkan bahwa pendidikan, pelatihan dan pengembangan merupakan suatu persyaratan pekerjaan yang dapat di tentukan dalam hubungannya dengan keahlian dan pengetahuan berdasarkan aktivitas yang sesungguhnya yang di laksanakan pada pekerjaannya.

Pendidikan dan pelatihan merupakan wahana bagi pengembangan keterampilan dan kemampuan para pegawai bila dibandingkan melalui *job assignment* (Walker:1992). Pendidikan dan pelatihan tni juga penting sebagai suatu cara pengimplementasian strategi pengembangan sumber daya manusia, karena diklat dapat mempengaruhi nilai-nilai para pegawai, sikap dan praktek kerjanya. Diklat juga merupakan sarana komunikasi serta alat pengontrol bagi pihak pimpinan. Tujuan utama dari pendidikan dan pelatihan bagi pegawai adalah untuk meningkatkan keterampilan pegawai agar mampu bekerja lebih produktif dan lebih meningkatkan kualitas kinerjanya. Kualitas kinerja merupakan faktor daya saing yang paling utama, karena tanpa kualitas kinerja pegawai maka organisasi tidak dapat berjalan dengan baik dan segala kegiatan tidak akan bisa berjalan dengan efektif dan efisien.

Kebutuhan pelatihan dapat diketahui melalui survey ataupun dari penilaian prestasi kerja pegawai. Chamey (2000:193-194) dalam Aprilianti (2005:47) menjelaskan tentang pelaksanaan dari program pelatihan dengan cara:

- (a) Rotasi jabatan, bertujuan memberikan perspektif yang luas dan penambahan keterampilan kerja.
- (b) Pelatihan silang, memungkinkan pegawai untuk saling menggantikan jika salah satu berfialangan hadir.
- (c) Gugus tugas, kelompok pemecah masalah mengenai topik perbaikan kinerja.
- (d) Pendelegasian tanggungjawab tambahan, untuk belajar tentang tugas yang lebih menantang dan meningkatkan peluang untuk mendemonstrasikan bakat manajerial.
- (e) Workshop.
- (f) Mentor, belajar pada seseorang yang memiliki keahlian selain alasan langsungnya.
- (g) Konferensi dan pertemuan industri spesifik, untuk menciptakan jaringan dan akses informasi mengenai industri dan profesi tertentu.
- (h) Pelatihan berbasis komputer
- (i) Kursus jarak jauh, termasuk program berbasis internet yang juga ideal untuk pegawai yang ingin belajar mandiri.

2.5 Pola Diklat PNS Depnakertrans.

Kebijakan tentang pendidikan dan pelatihan PNS yang ada sekarang adalah dengan PP No. 101 tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan jabatan PNS. Pola pendidikan dan pelatihan bagi PNS yang dikaitkan dengan pembinaan sumberdaya manusia aparatur adalah dengan mengetahui tujuan diklat itu sendiri, jenis dan jenjang diklat, pola diklat, serta pola penyusunan kebutuhan diklat bagi aparatur.

Tujuan diklat menurut pedoman pembinaan sumber daya manusia aparatur adalah: (1) Meningkatkan pengetahuan, keahlian, dan sikap, untuk dapat melaksanakan tugas Jabatan secara profesional dengan di landasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan instansi; (2) Menciptakan aparatur yang

mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa; (3) Memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman dan pemberdayaan masyarakat; dan (4) Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

Upaya untuk meningkatkan kualitas dan profesionalisme sumber daya manusia aparatur selama ini memang telah di kembangkan. Antara lain dengan pendidikan dan pelatihan aparatur, pendidikan dan pelatihan untuk aparatur dapat dilakukan dalam dua tahapan, yaitu pendidikan dan pelatihan prajabatan (*preservice training*) dan pendidikan dan pelatihan jabatan (*in service training*). Pendidikan dan pelatihan dalam jabatan menurut Kristiadi (1997:93) adalah:

1. Pendidikan Perjenjangan adalah pendidikan yang dilakukan secara khusus sebagai persyaratan untuk menduduki jabatan tertentu baik struktural maupun fungsional.
2. Pendidikan Teknis Fungsional adalah pendidikan yang dilaksanakan untuk menambah pengetahuan teknis dari individu dan tugas pokok instansinya.
3. Pendidikan Keahlian adalah pendidikan yang diarahkan untuk menambah keahlian pegawai dalam bidang akademis, misalnya untuk memperoleh D3, S1, S2, dan S3.

Jenis dan jenjang diklat untuk Pegawai Negeri Sipil yang berlaku di Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi adalah sebagai berikut :

a. Diklat Prajabatan:

- > Diklat Prajabatan golongan I untuk menjadi Pegawai Negeri Sipil.
- > Diklat Prajabatan golongan II untuk menjadi Pegawai Negeri Sipil.
- > Diklat Prajabatan golongan III untuk menjadi Pegawai Negeri Sipil.

b. Diklat dalam jabatan :

> Diklat Kepemimpinan

- Diklat pimpinan tingkat IV untuk jabatan struktural Eselon IV
- Diklat pimpinan tingkat III untuk jabatan struktural Eselon III
- Diklat pimpinan tingkat II untuk jabatan struktural Eselon II
- Diklat pimpinan tingkat I untuk jabatan struktural Eselon 1

> Diklat Fungsional

- Diklat yang diperuntukan bagi pejabat fungsional untuk mencapai persyaratan kompetensi yang sesuai dengan jenis dan jenjang jabatan fungsional masing-masing

> Diklat Teknis

- Diklat yang di peruntukkan bagi Pegawai Negeri Sipil baik struktural, fungsional maupun staf pelaksana untuk mencapai persyaratan kompetensi teknis yang di perlukan untuk pelaksanaan tugas sesuai dengan bidangnya masing-masing.

2.8 PENELITIAN TERDAHULU.

1. Rachmat Prio Sutardjo (Tesis : 2005)

Penelitian ini berjudul “ *Analisis pemetaan kompetensi dan penilaian kebutuhan pelatihan bagi pejabat struktural eselon II, III dan IV pada kantor pusat Direktorat Jendral Pemasaryakatan* “

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum kondisi aktual kompetensi pejabat eselon II dan III masuk kategori comfort tapi kompetensi bahasa inggris dibawah 6 dan untuk pejabat eselon IV mendapat penilaian dibawah 7. Kebutuhan pelatihan pejabat eselon III dlm bidang kompetensi umum masuk kategori cukup dan untuk pejabat eselon IV kompetensi umum masuk dalam katagori kebutuhan tidak mendesak.

Memperhatikan hasil penelitian diatas, maka perlu penyempurnaan system pendidikan dan pelatihan pegawai diantaranya membuat perencanaan yang matang dan mengkombinasikan berbagai faktor seperti tujuan, sasaran dan metoda pelatihan yang benar, instruktur yang kompeten, memiliki komitmen terhadap esensi pelatihan dan sistim rekrutmen yang lebih obyektif.

2. Iwan Pujiantoro (Tesis : 2004)

Penelitian ini berjudul “*Analisis Pemetaan Kompetensi dan Penilaian Kebutuhan Pendidikan dan Pelatihan Pejabat Eselon III di Lingkungan Lembaga Administrasi Negara*”

Untuk menganalisis pemetaan kompetensi dan penilaian kebutuhan Diklat LAN dilakukan dengan mengelompokkan berbagai standar kompetensi menjadi suatu model kompetensi dengan mengacu pada *management competencies clock* yang dikemukakan oleh Kolb yang kemudian menjadi dasar (dimensi) di dalam menganalisis kebutuhan Diklat. Standar kompetensi tersebut adalah kompetensi afektif, kompetensi perseptual, kompetensi simbolik, dan kompetensi perilaku yang dikategorikan sebagai kompetensi khusus, selain itu juga digunakan standar kompetensi umum yang dikeluarkan oleh Badan Kepegawaian Negara, dan kompetensi teknis untuk lebih mendukung hasil penelitian ini. Responden berasal dari para pemegang jabatan eselon III di lingkungan LAN Pusat yang berjumlah 32 jabatan.

Analisis Kebutuhan Diklat terdiri dari tiga kegiatan, yaitu pertama, analisis kesenjangan, kegiatan ini membandingkan antara kompetensi saat ini (aktual) dengan kompetensi yang seharusnya dimiliki (ideal) dimiliki oleh para pemangku jabatan eselon III. Kedua analisis masalah-masalah Diklat, merupakan pemilahan antara masalah-masalah yang dapat diatasi dengan Diklat dan masalah-masalah yang tidak dapat diatasi dengan Diklat. Dan kegiatan ketiga yaitu identifikasi kebutuhan Diklat.

Hasil penelitian : Tingkat kompetensi umum eselon III LAN adalah 86%, kompetensi Khusus 85 % dan kompetensi teknis 86 % . Setelah dilakukan TNA Test dengan menggunakan teori Mc Cann, maka diperoleh kebutuhan diklat.

3. Bekti Subagja (Tesis : 2005)

Penelitian ini berjudul “ *Peta kompetensi pegawai dan kebutuhan pelatihan dan pengembangan SDM berdasarkan persepsi pegawai*”

Salah satu tugas Sekretariat Badan Litbang adalah mengelola manajemen SDM. Sehubungan dengan fungsi tersebut maka peneliti mencoba untuk memberikan masukan dari hasil penelitian ini dalam bidang manajemen SDM

yang meliputi dua hal : Pemetaan Kompetensi dan Pelatihan dan Pengembangan Pegawai berdasarkan *Training Need Assessment*, Metode penelitian yang dipakai adalah Deskriptif analisis, yang akan memuat gambaran tentang peta kompetensi berdasarkan kompetensi pengetahuan, kompetensi keahlian dan kompetensi perilaku yang dimiliki Sekretariat Badan Litbang Pertanian, Dalam Bidang Pelatihan dan Pengembangan peneliti akan memberikan informasi tentang tahapan Pelatihan yang dilaksanakan Sekretariat Badan Litbang Pertanian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa teridentifikasinya kesenjangan kompetensi yang dimiliki oleh sekretariat Badan Litbang Pertanian. Kompetensi Keahlian dan perilaku masih memerlukan pengembangan. Kesenjangan kompetensi tergolong dalam kategori Gap kecil sehingga perlu penguatan (*reinforcement*) dan kebutuhan sinergi (*sinergetic fit*). Pendidikan dan pelatihan selama ini belum berdasar TNA (*training Need Assesment*) sehingga perlu perbaikan sesuai kebutuhan kompetensi.

4. Freddi Anshary (Tesis : 2004)

Penelitian ini berjudul “ *Analisis Pemetaan Kompetensi Pegawai Golongan G III di Direktorat Akunting Dan Sistim Pembayaran BI* “

Tujuan penelitian ini adalah terpetakannya kompetensi pegawai Golongan G III dan teridentifikasinya kompetensi yang dibutuhkan oleh pegawai Golongan III tersebut.

Untuk mencapai tujuan di atas maka digunakan pendekatan eksplanatif sehingga Informasi yang dihasilkan lebih dalam, luas dan menyeluruh. Proses pengumpulan data dilakukan baik melalui wawancara maupun survey kepada pemegang jabatan maupun atasan Analis Hukum Yuniior, Analis Yuniior, Pengawas Sistem Pembayaran Yuniior dan Staf. Data yang diperoleh kemudian diolah dengan menggunakan *software statistical Package for Social Science (SPSS) for Windowsv 11.0*.

Hasil penelitian ini adalah bahwa secara umumnya atasan dari keempat jabatan di atas mengharapkan agar pemegang jabatan memiliki pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang lebih baik lagi dibandingkan dengan kondisi aktual yang saat ini dimiliki oleh para pemegang jabatan. Sementara itu para

pemegang jabatan umumnya menilai kompetensi yang saat dimilikinya lebih baik dibandingkan penilaian yang diberikan oleh atasannya. Dari perbedaan persepsi tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar atasan tidak puas dengan kompetensi aktual para pemegang jabatan sehingga perlu dilakukan pengembangan lebih lanjut agar memenuhi tuntutan kebutuhan. Sedangkan, para pemegang jabatan cenderung memberikan penilaian yang tinggi atas kompetensi yang dimilikinya saat ini, yang menunjukkan sikap percaya diri atas apa yang telah dicapainya. Sementara itu, hasil identifikasi kebutuhan kompetensi pegawai golongan GIII yang dilakukan dengan mempertimbangkan beberapa faktor disimpulkan bahwa kompetensi yang dibutuhkan oleh pegawai golongan G.III di DASP dapat dibagi ke dalam 2 (dua) kelompok besar, yaitu *Core Competencies*, yaitu kompetensi yang harus dimiliki oleh semua pegawai golongan G.III dan kelompok kedua disebut kompetensi spesifik (*specific job competencies*).

Perbedaan penelitian.

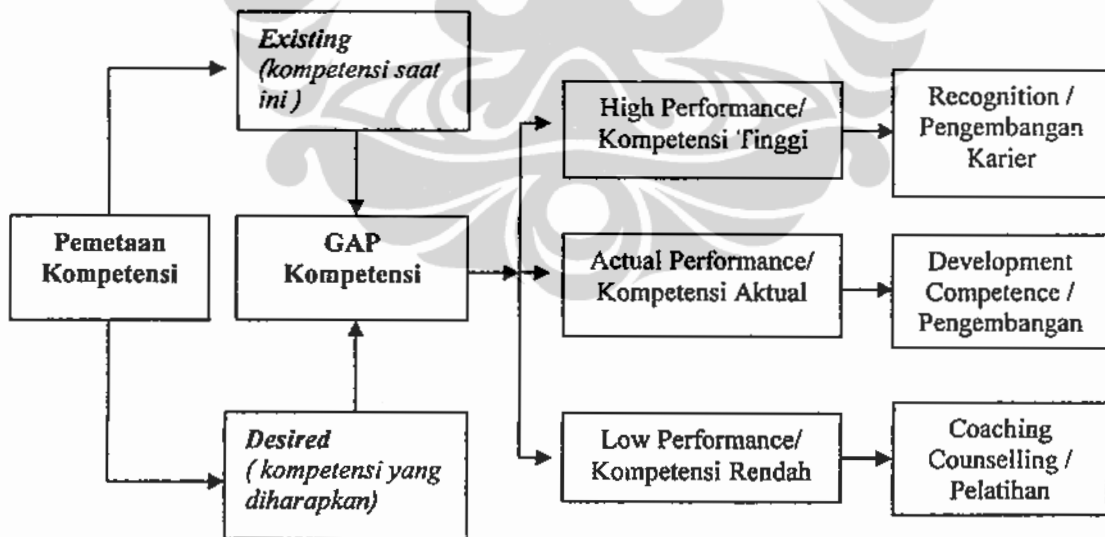
Dari penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang ini terdapat perbedaan antara lain:

1. Pada penelitian terdahulu kompetensinya belum terbentuk/belum ada sehingga diperlukan dilakukan dengan mengelompokkan berbagai standar kompetensi menjadi suatu model kompetensi dengan mengacu pada *management competencies clock* yang dikemukakan oleh Kolb yang kemudian menjadi dasar (dimensi) di dalam menganalisis kebutuhan Diklat sementara penelitian sekarang yang dilakukan kompetensinya sudah ditetapkan berdasarkan keputusan Kepmenakertrans RI No Kep.140/Men/IV/2008 tentang penetapan SKKNI bidang metodologi Pelatihan.
2. Penilaian responden pada penelitian terdahulu diambil dari harapan dan persepsi atasan sementara penelitian sekarang menggunakan persepsi dan harapan individu yang bersangkutan dan dilengkapi dengan wawancara untuk melengkapi data yang ada.
3. Penelitian terdahulu ada juga yang menggunakan harapan pegawai dengan persepsi atasan.

BAB 3 METODE PENELITIAN

3.1 Kerangka Berpikir.

Penulis mencoba meneliti dan memetakan kompetensi yang dimiliki oleh instruktur di lingkungan Balai Latihan Kerja UPTP Ditjen Bina Lattas dan setelah ditemukan kesenjangan (GAP) dari peta kompetensi tersebut, maka Ditjen Bina Lattas dapat mengetahui dan mengantisipasi GAP tersebut dengan cara melakukan pelatihan dan pengembangan kepada Instruktur yang mempunyai kompetensi rendah dan memberi kompensasi yang sesuai untuk pegawai yang mempunyai kompetensi yang tinggi. Setelah pegawai mendapatkan kompensasi yang tepat untuk mendukung kompetensi Instruktur dalam bidangnya masing masing, maka hasil/output organisasi yang diharapkan dapat dicapai dengan maksimal.



Gambar 3.1 Kerangka Pemikiran

Penelitian pemetaan kompetensi dan analisis kebutuhan Diklat merupakan sarana untuk menghasilkan atau mengembangkan suatu program Diklat. Tanpa melakukan penelitian ini sulit untuk membuat program Diklat yang benar-benar

dibutuhkan dan dapat menjawab permasalahan, perbaikan dan peningkatan kinerja aparatur ataupun organisasi. Penelitian ini merupakan rangkaian kegiatan untuk mengumpulkan data dan fakta yang berkaitan dengan kemampuan yang diharapkan dan kemampuan yang sebenarnya dimiliki oleh Instruktur Balai Latihan Kerja UPTP Ditjen Bina Latias dalam menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

Seperti penelitian lainnya, penelitian ini juga menggunakan metode atau cara tertentu dalam pelaksanaannya, dengan harapan dapat dilakukan secara berencana, sistematis dan mengikuti konsep ilmiah. Berencana artinya adalah dilaksanakan dengan adanya unsur kesengajaan dan sebelumnya sudah dipikirkan langkah-langkah pelaksanaannya. Sistematis artinya dilaksanakan menurut pola tertentu dari paling sederhana sampai kompleks hingga tercapai tujuan secara efektif dan efisien. Konsep ilmiah artinya dimulai dari awal sampai akhir kegiatan penelitian mengikuti cara-cara yang sudah ditentukan, yaitu prinsip-prinsip yang digunakan untuk menghasilkan ilmu pengetahuan.

Dikaitkan dengan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka penelitian ini dapat digolongkan ke dalam jenis/tipe penelitian deskriptif. Metode penelitian deskriptif merupakan prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan cara menggambarkan/melukiskan keadaan subyek/obyek penelitian (seseorang, lembaga, masyarakat dan lain-lain) pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana adanya (Prasetya Irawan, 1999:60). Penelitian ini bersifat deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dan kualitatif. Metode pengumpulan data yang dilakukan adalah metode survey yaitu suatu cara penelitian dimana pengumpulan datanya dari kegiatan-kegiatan yang dilakukan seseorang atau sekelompok aparatur dalam melaksanakan fungsi dan tugasnya. Data yang akan dikumpulkan terdiri dari data primer dengan menggunakan instrumen kuesioner (*questionnaire*) dan pedoman wawancara (*interview guide*), serta data sekunder dengan menggunakan pedoman *review* literatur/dokumen. Tujuan penggunaan metode ini adalah penyederhanaan pengumpulan data dan lebih bersifat menerangkan atau menjelaskan bagaimana kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang aparatur dalam melaksanakan fungsi dan tugas. Jadi penelitian ini berupaya untuk menggambarkan

obyek penelitian pemetaan kompetensi dan penilaian kebutuhan Diklat di depnakertrans khususnya di instruktur BLK UPTP Di Ditjen Bina Lattas apa adanya. Pada dasarnya, penelitian ini termasuk *explanatory research* yang bertujuan untuk menggambarkan suatu keadaan atau fenomena tertentu, yang selanjutnya dapat menghasilkan informasi pendukung bagi penelitian lebih lanjut.

Ruang lingkup penelitian ini mencakup dua lingkup studi yang dilakukan secara simultan, yakni pemetaan kompetensi dan analisis kebutuhan Diklat. Dua lingkup studi ini tidaklah merupakan pekerjaan yang terpisah, karena analisis kebutuhan Diklat yang dilakukan menggunakan pendekatan yang berbasis kompetensi, sehingga kegiatan dalam studi ini juga menggambarkan dua tahapan pekerjaan, yaitu:



Gambar 3.2. Ruang Lingkup Studi

Sumber: Hasil Studi Literatur, Iwan Pujiantoro (2004:58)

3.2 Pemetaan Kompetensi

Dalam tahapan ini, fokus penelitian diarahkan untuk membuat pemetaan kompetensi instruktur Balai Latihan Kerja UPTP Ditjen Bina Lattas. Yang dimaksudkan dengan pemetaan kompetensi ini adalah peta kompetensi yang menggambarkan kondisi ideal dan aktual dari kompetensi yang diharapkan dapat memicu kinerja instruktur. Dalam studi pemetaan kompetensi ini, terdapat beberapa tahapan pekerjaan yang meliputi:

1. Studi Organigram.

Tahapan studi ini dimaksudkan untuk melakukan identifikasi terhadap sistem organisasi dan sub sistem pekerjaan serta sub sistem SDM. Studi organisasi ini berpijak dari asumsi bahwa landasan utama pembangunan sistem organisasi adalah visi dan misi organisasi, yang kemudian diturunkan dalam elaborasi pada masing-masing sub sistem. Dalam studi organigram akan diidentifikasi beberapa hal sebagai berikut: (a) Unit organisasi Ditjen Bina Lattas; (b) Tugas pokok dan fungsi masing-masing unit organisasi; dan (c) Uraian jabatan Instruktur.

Dalam tahapan penelitian ini, sumber data yang utama adalah data sekunder melalui teknik dokumentasi atau penelusuran dokumen tertulis dengan instrumen pedoman review literatur/dokumen. Untuk menjamin keterandalan data dalam studi dokumentasi ini, dilakukan kegiatan pencocokan data sehingga identifikasi yang dilakukan benar-benar berdasarkan data yang mutakhir (*up to date*).

2. Studi Literatur

Kegiatan kajian literatur diarahkan untuk mendapatkan pemahaman yang tepat terutama dari sisi akademis sehingga dapat menjadi landasan yang kokoh dan dapat dipertanggungjawabkan dalam konteks pemetaan kompetensi dan analisis kebutuhan Diklat yang berbasis kompetensi (*competency-based assessment*). Kegiatan kajian literatur lebih difokuskan pada dasar teori tentang kompetensi dan pelatihan, pengelompokkan kompetensi instruktur khususnya metodologi pelatihan.

3. Penyusunan Instrumen Penelitian.

Berdasarkan empat studi terdahulu - studi organisasi dan studi literatur maka dilakukan penyusunan instrumen penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini. Instrumen penelitian sebagian berisikan pertanyaan terbuka (*open questionnaire*), dan sebagian lagi berisikan penilaian, dimana responden hanya diminta untuk menilai kemampuan kompetensi diri sendiri.

Sifat instrumen yang digunakan dalam studi ini adalah *self-appraisal*, dimana responden diminta untuk menilai sendiri derajat profisiensi atau

kemampuan (kompetensi) dalam melakukan sesuatu pekerjaan seperti yang dinyatakan dalam item pernyataan pada kuesioner, prioritas kepentingan, dan urgensi Diklat untuk *eliminasi gap*. Bentuk pernyataan yang dimintakan respon kepada responden berupa pernyataan verbal dan jawaban yang tersedia berupa skala jawaban yang menggunakan skala interval.

Di samping itu pada bagian akhir juga disediakan lembar isian terbuka yang diharapkan untuk menambahkan beberapa kriteria kompetensi menurut responden yang belum tercantum dalam instrumen di atas. Selain itu, untuk melengkapi dan menjadi alat kontrol hasil pengisian kuesioner dilakukan wawancara terstruktur. Instrumen yang digunakan dalam wawancara ini sama dengan daftar pertanyaan dalam kuesioner sebagai panduannya.

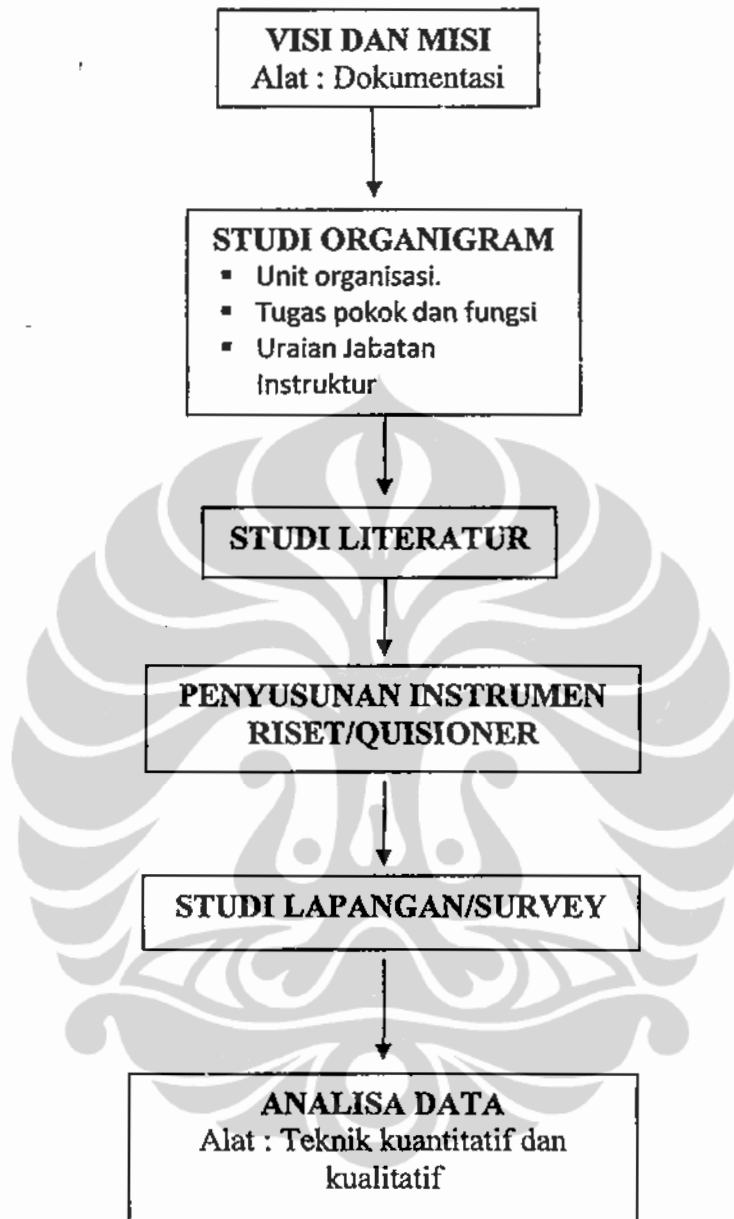
Dalam tahapan penyusunan instrumen ini, juga dilakukan proses uji coba. Uji coba akan dilakukan pada jumlah sampel yang terbatas. Dari hasil uji coba ini, akan dilakukan revisi instrumen yang akan digunakan dalam studi lapangan. Namun tidak dilakukan uji validitas maupun reliabilitas karena pernyataan instrument mengacu pada SKKNI yang sudah ditetapkan

4. Studi Lapangan (Survei).

Studi lapangan yang dilakukan sesuai dengan pendeskripsian analisis kebutuhan yang diletakkan dalam level jabatan instruktur di lingkungan Balai Latihan Kerja UPTP Ditjen Bina Lattas. Studi lapangan dengan perangkat instrumen penelitian yang telah disusun dalam bentuk kuesioner dan wawancara terstruktur.

5. Analisis Data.

Selesai data dari lapangan dikumpulkan maka akan dilakukan analisis data melalui proses penyuntingan, *entry* dan *display* data. Untuk identifikasi keadaan SDM dilakukan dengan menggunakan teknik kuantitatif berupa distribusi frekwensi. Sedangkan untuk menyusun peta kompetensi terutama yang berkenaan dengan kompetensi aktual dan kompetensi ideal, kesenjangan, identifikasi masalah juga akan digunakan teknik kuantitatif.



Gambar 3.3 Kerangka tahapan penelitian tahap I

Sumber : Iwan Pujiantoro (2004:86) Telah diolah kembali

3.3 Analisis Kebutuhan Pelatihan (*Training Needs Analysis*).

Tahap berikutnya adalah Analisis Kebutuhan Pelatihan (*Training Needs Analysis*), yang terinci dalam kegiatan sebagai berikut:

1. Analisis Kesenjangan (Gap Analysis)

Setelah peta kompetensi teridentifikasi, maka akan dilakukan analisis kesenjangan. Analisis ini difokuskan pada kesenjangan yang terjadi antara kompetensi yang diharapkan (ideal) dengan kompetensi yang ada (aktual). Alat yang digunakan adalah teknik kuantitatif dengan didukung teknik-teknik kualitatif. Melalui analisis ini dapat diperoleh gambaran mengenai kesenjangan kompetensi yang terjadi pada instruktur dilingkungan Balai Latihan Kerja UPTP Ditjen Bina Lattas.

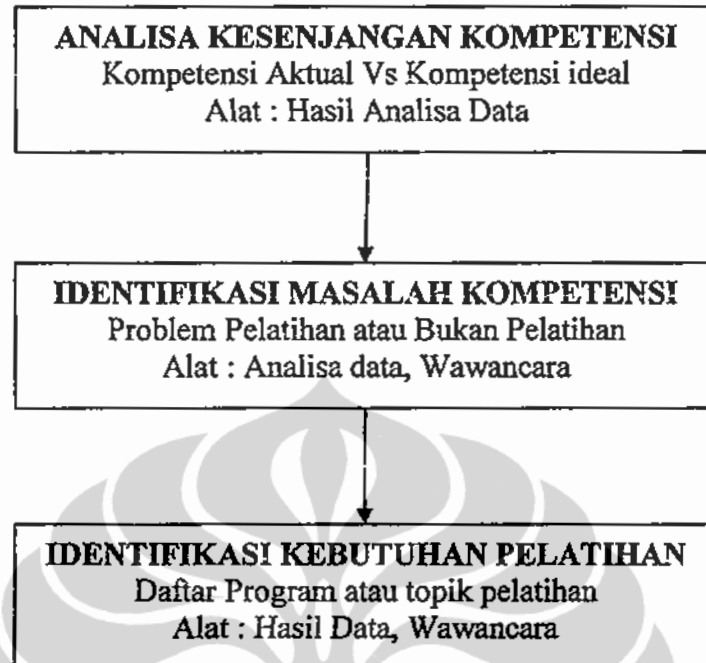
2. Identifikasi Masalah

Kemudian setelah dilakukan analisis kesenjangan, maka akan dilakukan analisis untuk mengidentifikasi masalah, apakah merupakan masalah yang bersifat Diklat ataupun bukan Diklat. Masalah Diklat berarti masalah kesenjangan kompetensi yang terjadi diharapkan dapat diatasi melalui program Diklat, sedangkan yang merupakan masalah non Diklat berarti mengatasi kesenjangan harus melalui cara-cara lain diluar Diklat.

Upaya analisis untuk mengidentifikasi masalah ini, pertama akan dilakukan melalui hasil perhitungan statistik dengan menggunakan teknik uji beda dengan *software* SPSS yang menghasilkan informasi tentang signifikansi kesenjangan. Hasil teknik kuantitatif ini akan dikonfirmasi melalui penerapan teknik kualitatif berupa wawancara terstruktur dengan responden untuk memantapkan identifikasi masalah.

3. Identifikasi Kebutuhan Diklat dan Non Diklat

Selesai identifikasi masalah dilakukan dan masalah-masalah Diklat dapat diketahui, maka dilakukan penyusunan identifikasi kebutuhan Diklat. Identifikasi kebutuhan Diklat ini berisikan daftar program/topik-topik Diklat yang diperlukan. Dalam kegiatan ini juga akan diterapkan teknik kualitatif berupa wawancara terstruktur dengan responden untuk lebih memantapkan identifikasi kebutuhan Diklat, dan identifikasi kebutuhan bukan Diklat.



Gambar 3.4 Kerangka tahapan penelitian tahap II

Sumber : Iwan Pujiantoro (2004:87) Telah diolah kembali

3.4 Teknik Pengumpulan Data dan Responden Penelitian.

Dalam studi ini teknik pengumpulan data menggunakan berbagai macam yaitu : (a) dokumentasi; (b) studi literatur, dan (c) studi lapangan (survei). Data yang ingin dijaring dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer dengan menggunakan instrumen kuesioner dan pedoman wawancara, sedangkan data sekunder dengan menggunakan pedoman *review* literatur/dokumen.

Dalam studi lapangan, teknik pengumpulan data digunakan teknik *non tes*, yaitu menggunakan kuesioner (*questionnaire*). Untuk mengoptimalkan pengumpulan data ini, maka dalam penyusunannya ditempuh langkah-langkah sebagai berikut:

- a. mengidentifikasi permasalahan, kendala dan hambatan dalam pelaksanaan tugas fungsi dan tugas;
- b. melakukan analisis misi, fungsi, tugas, dan sub tugas berdasarkan tugas pokok;

- c. menyusun kompetensi yang diperlukan untuk melaksanakan tugas atau sub tugas, baik berdasarkan tugas pokok maupun tugas pendukung tugas pokok;
- d. Menyusun butir pertanyaan atau pernyataan dalam bentuk tertutup terbuka (gabungan);
- e. Melakukan uji coba instrumen yang memiliki validitas (kesahihan) dan reliabilitas (keajegan);

Setelah dihasilkan instrumen penelitian yang memiliki validitas dan reliabilitas, maka dilanjutkan dengan penelitian lapangan, yaitu menyebarkan kuesioner kepada responden. Kemudian setelah kuesioner tersebut diisi oleh responden langsung dilanjutkan dengan wawancara terstruktur yang dilakukan kepada sejumlah pejabat yang berkepentingan dengan kebijakan pelatihan. Instrumen yang digunakan dalam wawancara terstruktur ini sama dengan daftar yang digunakan dalam metode kuesioner di atas. Sengaja digunakan alat yang sama dalam dua metode tersebut dengan asumsi bahwa pada metode wawancara terstruktur, responden menentukan jawaban melalui proses diskusi dengan interviewer (penanya), sedangkan pada metode kuesioner, kuesioner tersebut diisi sendiri oleh responden. Metode kuesioner ini dilakukan mengingat keterbatasan waktu dan biaya. Adapun hasil wawancara terstruktur ini akan dibandingkan dengan hasil kuesioner di atas dan diharapkan akan saling melengkapi dan dapat menjadi alat kontrol dari hasil kuesioner yang diisi sendiri oleh responden, terutama dalam mengidentifikasi kebutuhan Diklat. Akhirnya hasil tanggapan responden yang berupa data dan informasi tersebut secara keseluruhan selanjutnya dianalisis.

3.4.1 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah Instruktur Balai latihan Kerja UPTP Ditjen Bina latta yang sudah mempunyai Surat Keputusan (SK) fungsional sebagai seorang Instruktur.

Tabel 3.1 Populasi instruktur BLK UPTP Ditjen Binalatts

NO	RESPONDEN	POPULASI
1	BALAI PENGEMBANGAN LATIHAN KERJA <ul style="list-style-type: none"> ▪ B2PLKDN Bandung ▪ B2PLKLN Cevest 	84
2	BALAI BESAR LATIHAN KERJA <ul style="list-style-type: none"> ▪ BBLKI Medan. ▪ BBLKI Serang ▪ BBLKI Surakarta 	135
3	BALAI LATIHAN KERJA <ul style="list-style-type: none"> ▪ BLKI Banda Aceh ▪ BLKI Semarang ▪ BLKI Samarinda ▪ BLKI Makasar ▪ BLKI Ternate ▪ BLKI Sorong 	210
	TOTAL	379

Dari kelompok responden ini, mereka yang mengembalikan kuesioner yang telah diisi dengan semestinya akan dijadikan sampel penelitian. Penentuan jumlah sampel yang demikian ini tidak mengacu pada prosentase sampel dari populasi, karena sampel dipandang cukup representative berdasarkan pertimbangan bahwa populasi memiliki karakter dengan homogenitas yang tinggi.

Jumlah yang mengembalikan kuesioner dalam penelitian ini 214 orang instruktur yang terdiri dari 118 orang instruktur tingkat ahli dan 80 instruktur terampil yang terdiri dari 41 orang instruktur tingkat penyelia, 16 orang instruktur tingkat pelaksana lanjutan serta 23 orang instruktur tingkat pelaksana. Adapun data yang tidak dapat diolah karena kesalahan pengisian berjumlah 16 kuesioner.

3.5 Definisi Konseptual dan Operasional

A. Dfinisi Konseptual.

Dalam penelitian ini beberapa definisi konseptual yang perlu diketahui adalah sebagai berikut:

1. Pemetaan kompetensi adalah upaya untuk membuat peta kompetensi, yang menggambarkan kondisi ideal dan aktual dari bentuk-bentuk pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang dimiliki SDM Aparatur dalam rangka melaksanakan tugas-tugas jabatannya.
2. Analisis kebutuhan Diklat adalah upaya meningkatkan kualitas SDM Aparatur yang dilakukan untuk menentukan mata Diklat yang diselenggarakan benar-benar didasarkan atas suatu kebutuhan nyata.
3. Kompetensi Umum adalah kemampuan dan karakteristik yang harus dimiliki oleh seorang PNS berupa pengetahuan dan perilaku yang diperlukan dalam melaksanakan tugas jabatan fungsional yang dipangkunya. Standar ini telah ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI dalam Keputusan Menakertrans RI Nomor : KEP.140/MEN/VI/2008 tentang Penetapan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia bidang Metodologi Pelatihan Kerja.
4. Kompetensi Khusus adalah kemampuan dan karakteristik yang harus dimiliki oleh seorang PNS berupa keahlian yang diperlukan dalam melaksanakan tugas jabatan instruktur. Standar Ini adalah sejumlah kompetensi yang diperlukan untuk menampilkan kinerja yang optimal dalam suatu jabatan tertentu.
5. Kompetensi Inti adalah kompetensi yang berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan inti yang harus dimiliki sesuai tugas dan fungsi dalam pelaksanaan tugas.

B. Dfinisi Operasional

Dfinisi operasional dalam penelitian ini adalah memetakan kompetensi Metodologi Pelatihan bagi instruktur terampil dan instruktur ahli di Balai Latihan Kerja UPTP Ditjen Bina Lattas yang sudah ditetapkan Kepmenakertras RI nomor : Kep. 140/Men/VI/2008 tentang penetapan SKKNI bidang metodologi pelatihan.

Butir pertanyaan atau pernyataan yang merupakan kompetensi yang harus dimiliki oleh Instruktur terampil dan instruktur ahli di Balai latihan kerja UPTP

Ditjen Bina Lattas. Penyusunan butir-butir kompetensi tersebut didapat dari SKKNI bidang metodologi pelatihan yang sudah ditetapkan. Dalam penelitian ini dapat dikatakan untuk menjalankan tugas pokok instruktur memerlukan kompetensi yang dipersyaratkan sesuai dengan jenjang jabatannya.



BAB 4
GAMBARAN UMUM UPTP BIDANG PELATIHAN TENAGA KERJA
DAN INSTRUKTUR DITJEN BINA LATTAS
DEPNAKERTRANS

4.1 Visi dan Misi.

Visi:

Membangun daya saing tenaga kerja melalui peningkatan kualitas dan produktivitas guna mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.

Misi:

- a. Membangun peraturan perundangan dan kebijakan di bidang pelatihan dan produktivitas.
- b. Membangun kelembagaan pelatihan dan produktivitas yang berdaya saing di tingkat internasional.
- c. Membangun sistem dan metoda pembinaan pelatihan dan produktivitas yang efisien dan efektif.
- d. Membangun kualitas sumberdaya pelatihan dan produktivitas yang profesional.
- e. Membangun daya saing tenaga kerja Indonesia yang mampu berkompetisi di era global melalui pelatihan kerja dan pengembangan produktivitas.
- f. Membangun sistem pendanaan pelatihan dan produktivitas.
- g. Meningkatkan pendayagunaan dan pemberdayaan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi.

4.2 Tugas Pokok Dan Fungsi Ditjen Bina Lattas.

4.2.1 Tugas Pokok Ditjen Bina lattas.

Direktorat Jendral pembinaan Pelatihan dan Produktivitas mempunyai tugas pokok merumuskan serta melaksanakan kebijakan dan standarisasi teknis di bidang pembinaan pelatihan dan produktivitas.

4.2.2 Fungsi Ditjen Bina Lattas

Direktorat Jendral Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas menyelenggarakan fungsi :

1. **Penyiapan Perumusan Kebijakan**
di bidang standarisasi kompetensi dan program pelatihan, pembinaan instruktur dan tenaga kepelatihan, lembaga dan sarana pelatihan kerja, pemagangan, serta produktivitas.
2. **Pelaksanaan Kebijakan**
di bidang standarisasi kompetensi dan program pelatihan, pembinaan instruktur dan tenaga kepelatihan, lembaga dan sarana pelatihan kerja, pemagangan, serta produktivitas.
3. **Penyusunan Standar, Norma, Pedoman, Kriteria dan Prosedur** di bidang standarisasi kompetensi dan program pelatihan, pembinaan instruktur dan tenaga kepelatihan, lembaga dan sarana pelatihan kerja, pemagangan, serta produktivitas;
4. **Pemberian Bimbingan Teknis dan Evaluasi**
dibidang standarisasi kompetensi dan program pelatihan, pembinaan instruktur dan tenaga kepelatihan, lembaga dan sarana pelatihan kerja, pemagangan, serta produktivitas;
5. **Pelaksanaan Administrasi Direktorat Jenderal**

4.3 Profil Singkat Balai Latihan dan Produktivitas di Lingkungan Ditjen Bina Lattas.

Guna mendukung pelaksanaan tugas dan fungsinya dalam melaksanakan pembinaan pelatihan dan peningkatan produktivitas tenaga kerja, Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas (Ditjen Binalattas) didukung oleh Unit Pelaksana Teknis (UPT) yang berupa Balai Latihan Kerja (BLK), Balai Pelatihan Ketrasmigrasian (Balatrans) dan Balai Peningkatan Produktivitas (BPP).

Di tahun 2008 terdapat 226 UPT bidang pelatihan dan produktivitas yang terdiri dari 182 Balai Latihan Kerja, 20 Balai Peningkatan Produktivitas dan 24 Balai Latihan Ketrasmigrasian yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia.

Dari 226 Balai tersebut hanya 18 Balai yang dibina dan bertanggung jawab langsung kepada Ditjen Binalattas sebagai Unit Pelaksana Teknis Pusat (UPTP) Ditjen Binalattas. Sedangkan 208 Balai lainnya berada di bawah binaan Pemerintah Daerah baik di tingkat Provinsi maupun Kabupaten/Kota sebagai Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD). Menurut tugas dan fungsinya, UPTP Ditjen Bina Lattas dibagi menjadi:

1. Balai Latihan Kerja (BLK)

a. Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Dalam Negeri (BBPLKDN).

Balai Besar latihan yang mempunyai tugas untuk melaksanakan dan mengembangkan pelatihan, uji kompetensi, sertifikasi dan konsultasi bidang instruktur, tenaga pelatihan dan tenaga kerja. BBPLKDN berlokasi di Bandung.

b. Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Luar Negeri (BBPLKLN).

Balai Besar latihan yang mempunyai tugas melaksanakan, penyiapan program, penyelenggaraan pelatihan, uji kompetensi dan konsultasi kelembagaan serta evaluasi pelaksanaan pelatihan kerja yang berorientasi pada pasar kerja luar negeri. BBPLKLN berlokasi di Bekasi.

c. Balai Besar Latihan Kerja Industri (BBLKI)

Balai Besar latihan yang mempunyai tugas melaksanakan pelatihan, peningkatan produktivitas, uji kompetensi, sertifikasi, konsultasi dan kerjasama dan pemberdayaan lembaga pelatihan. UPTP BBLKI berjumlah 3 balai dan berlokasi di Medan, Serang dan Surakarta

d. Balai Latihan Kerja Industri (BLKI)

Balai Latihan yang mempunyai tugas untuk melaksanakan program pelatihan tenaga kerja, uji coba program pelatihan, uji kompetensi serta pemberdayaan lembaga pelatihan di bidang industri. UPTP BLKI berjumlah 6 BLKI dan berlokasi di Banda Aceh, Semarang, Samarinda, Makassar, Sorong dan Ternate.

2. Balai Besar Peningkatan Produktivitas (BBPP)

Balai Besar yang mempunyai tugas untuk melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan program, promosi, informasi serta pengembangan peningkatan produktivitas tingkat nasional, regional dan sektoral. BBPP berlokasi di Jakarta.

3. Balai Latihan Ketrasmigrasian (Balatrans)

a. Balai Besar Pengembangan Latihan Ketrasmigrasian (BBPLK).

Balai Besar yang bertugas untuk melaksanakan pengembangan latihan ketrasmigrasian, kerjasama kelembagaan dan pemberdayaan unit pelatihan transmigrasi. BBPLK berlokasi di Jakarta.

b. Balai Besar Latihan Ketrasmigrasian (BB Latrans)

Balai Besar latihan yang mempunyai tugas untuk melaksanakan penyusunan program dan evaluasi, penyelenggaraan dan kerjasama pelatihan transmigrasi. BB Latrans berlokasi di DI Yogyakarta

c. Balai Latihan Transmigrasi (Balatrans)

Balai latihan yang mempunyai tugas untuk melaksanakan latihan ketrasmigrasian bagi transmigran, calon transmigran dan masyarakat di sekitar kawasan transmigrasi. UPTP Balatrans berjumlah 4 balai dan berlokasi di Pekanbaru, Denpasar, Banjarmasin dan Makassar.

4.4 Sejarah Perkembangan Balai Latihan Kerja .

Pada mulanya masing-masing UPT di lingkungan Ditjen Bina Lattas, baik BLK, Balatrans maupun Balai Peningkatan Produktivitas mempunyai induk organisasi yang berbeda. Seiring dengan perubahan organisasi dan kebijakan di lingkungan Depnakertrans, UPT-UPT tersebut secara bertahap tergabung dalam satu induk organisasi Eselon I Ditjen Binalattas, Depnakertrans. Penggabungan tersebut dimulai pada tahun 1993 dengan digabungkannya BLK dan BPP dalam satu induk organisasi yaitu dibawah Ditjen Binalattas Depnaker. Sedangkan Balatrans yang semula merupakan UPT dari Departemen Transmigrasi, baru bergabung pada 2001 saat terjadi penggabungan Departemen Tenaga Kerja dengan Departemen Transmigrasi.

BLK lahir pertama kali di Solo, Jawa Tengah pada tahun 1947. Pada mulanya BLK-BLK didirikan hanya di pulau Jawa. Pendirian BLK di luar pulau Jawa dimulai baru pada tahun 1957 dengan dibangunnya BLK di Padang, Sumatera Barat.

Seiring dengan perkembangan jaman dan kebutuhan masyarakat atas peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pelatihan kerja, jumlah BLK meningkat secara pesat dan kini telah berjumlah 182 BLK yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia.

Menurut sejarahnya, perkembangan BLK di Indonesia dibagi menjadi 7 periode yaitu:

- Periode 1945-1960: Bermula dari Jawa.

BLK pertama dibangun di Solo pada tahun 1947. Pada awal periode ini, sebanyak 10 BLK seluruhnya dibangun di pulau Jawa, dan baru pada tahun 1957 pembangunan BLK di luar pulau dimulai dengan dibangunnya BLK Padang, Sumatera Barat yang dilanjutkan dengan didirikannya 4 BLK lainnya termasuk di Jayapura, Manokwari Dan Palembang. Program pelatihan di BLK dalam periode ini lebih difokuskan pada keterampilan industri seperti konstruksi, elektronika dan listrik.

- Periode 1960an: Ekspansi BLK ke Luar Jawa.

Perkembangan BLK selama periode tahun 1960an ditandai dengan meningkatnya jumlah BLK yang dibangun di luar pulau Jawa. Pada periode ini mulai dikembangkan "Unit-Unit Pelatihan Keliling (*Mobile Training Unit/MTU*) untuk mencapai kelompok sasaran yang berada di daerah pedesaan.

- Periode 1970an: awal Pertumbuhan BLK.

Pada periode ini dibangun 21 BLK di seluruh wilayah Indonesia.

- Periode 1980an: Puncak pertumbuhan BLK

Pada periode ini perkembangan BLK memasuki tahap perkembangan puncak dengan dibangunnya 16 BLK tipe B dan 104 BLK tipe C (BLK Kecil),

sehingga pada akhir Repelita IV di tahun 1988 secara keseluruhan terdapat 157 buah BLK. Program pelatihan di BLK dalam periode ini dititik-beratkan pada pelatihan untuk para penganggur dan dilaksanakan berdasarkan prinsip Trilogi Pelatihan yaitu:

- a. Pelatihan harus berdasarkan permintaan.
- b. Pelatihan harus sesuai dengan perkembangan teknologi.
- c. Pelatihan harus disatupadukan dalam proses yang saling bersangkutan paut hubungan pelatihan, pendidikan dan pengembangan) dan pelaksanaan proses (koordinasi antar instansi yang berpartisipasi).

- Periode 1990-1992: BLK menuju kemandirian.

Pada periode ini diadakan reformasi pengelolaan BLK yang diarahkan untuk menata ulang seluruh sistem pengelolaan BLK agar bisa mandiri baik di segi manajemen mau-pun finansial. Program pelatihan disusun sebagai kegiatan usaha yang berorientasi pada permintaan.

- Periode 1998-2006: Sewindu BLK dalam Transisi.

Dengan diterapkannya otonomi daerah di tahun 2001, sebagai implikasinya diterapkan pula desentralisasi manajemen BLK. Hal ini mengakibatkan sebagian besar BLK di-serahkan kepada Pemerintah Daerah. Pada periode ini sebanyak 154 BLK diserahkan kepada Pemda dan hanya 11 BLK yang masih dikelola langsung oleh pemerintah pusat.

- Periode 2002-2011: Revitalisasi BLK dan Program '3 in 1'.

Pada periode ini dicanangkan kebijakan revitalisasi BLK dan Program '3 in 1' yang mengintegrasikan pelatihan, sertifikasi dan penempatan.

Revitalisasi BLK dilaksanakan dalam rangka mengem-balikan fungsi BLK menjadi lembaga pelatihan yang menghasilkan lulusan yang kompeten dan sesuai dengan kebutuhan pasar kerja. Revitalisasi tersebut menyangkut aspek manajemen, sarana dan prasarana, sumber daya manusia/instruktur dan program pelatihan yang diakhiri dengan sertifikasi dalam rangka meningkatkan daya saing lulusan BLK.

4.5 Instruktur

Dalam melakukan fungsi pelatihan Balai Latihan Kerja UPTP Ditjen Bina Lattas Depnakertrans didukung oleh instruktur sebanyak 379 instruktur dari 7 kejuruan yang ada yang terbagi dalam 154 instruktur terampil dan 225 instruktur ahli.

Tabel 4.1 Persebaran Instruktur terampil dalam kejuruan di BLK

NAMA BALAI	INSTRUKTUR TERAMPIL KEJURUAN							JUMLAH
	OTOMOTIF	BANGUNAN	TEKMEK	A. KEJURUAN	PERTANIAN	LISTRİK	T. NIAGA	
BLKI BANDA ACEH	3	1	2	3	0	1	1	11
BBLKI MEDAN	0	7	6	2	0	4	3	22
B2PLKLN CEVEST	0	0	1	0	0	0	1	2
B2PLKDN BANDUNG	8	3	4	0	0	10	5	30
BBLKI SERANG	2	0	4	2	1	4	0	13
BBLKI SURAKARTA	0	1	3	5	0	6	3	18
BLKI SEMARANG	2	1	5	0	0	4	2	14
BLKI SAMARINDA	7	4	5	1	1	6	1	25
BLKI MAKASAR	2	2	0	0	0	2	4	10
BLKI TERNATE	1	0	0	1	0	1	0	3
BLKI SORONG	1	1	3	1	0	0	0	6
JUMLAH	26	20	33	15	2	38	20	154

Sumber : Data Instruktur Ditjen Bina Lattas depnakertrans.

Tabel 4.2 Persebaran Instruktur ahli dalam kejuruan di BLK

NAMA BALAI	INSTRUKTUR AHLI KEJURUAN							JUMLAH
	OTOMOTIF	BANGUNAN	TEKMEK	A. KEJURUAN	PERTANIAN	LISTRIK	T. NIAGA	
BLKI BANDA ACEH	0	2	6	0	1	4	0	13
BBLKI MEDAN	4	1	10	0	1	8	4	28
B2PLKLN CEVEST	2	0	10	0	0	14	2	28
B2PLKDN BANDUNG	3	0	6	0	0	11	4	24
BBLKI SERANG	0	0	15	0	1	5	0	21
BBLKI SURAKARTA	7	2	10	2	0	6	6	33
BLKI SEMARANG	8	2	13	2	0	6	6	37
BLKI SAMARINDA	0	0	1	0	0	2	0	3
BLKI MAKASAR	3	2	13	3	0	10	6	37
BLKI TERNATE	0	0	0	0	0	0	1	1
BLKI SORONG	0	0	0	0	0	0	0	0
JUMLAH	27	9	84	7	3	66	29	225

Sumber : Data instruktur ditjen bina latta depnakertrans

4.6 Karir Instruktur

Karir Instruktur adalah merupakan jenjang jabatan dan kepangkatan bagi setiap PNS yang memangku jabatan fungsional Instruktur, sehingga terdapat kepastian/jaminan bahwa seorang Instruktur dalam pengabdianya pada jabatan tersebut dapat meniti karirnya dari jenjang jabatan dan pangkat yang terendah sampai jenjang jabatan dan pangkat yang tertinggi.

Jabatan fungsional Instruktur merupakan jabatan karir terbuka (secara nasional), yang berarti untuk kepentingan dinas dan atau dalam rangka menambah pengetahuan, pengalaman dan pengembangan karir, seorang Instruktur dapat dipindahkan dan atau pindah ke jabatan struktural yang terkait dengan pendidikan dan pelatihan atau jabatan fungsional lain sepanjang memenuhi persyaratan jabatan yang ditentukan.

Untuk meniti jenjang jabatan tersebut dilakukan pembinaan secara sistematis secara vertikal, horizontal dan diagonal melalui pendidikan dan pelatihan, uji kompetensi, pengalaman kerja yang dimiliki, penugasan, serta pengembangan profesi yang sesuai dengan kejuruan/bidang keahlian.

4.6.1 Jabatan Fungsional Instruktur.

Kedudukan, tugas pokok dan fungsi Instruktur sebagaimana diatur dalam Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: KEP.36/KEP/M.PAN/2004 tentang Jabatan Fungsional Instruktur dan Angka Kreditnya, adalah sebagai berikut:

1. Kedudukan

- a. Instruktur adalah pejabat fungsional yang berkedudukan sebagai pelaksana teknis fungsional dalam melakukan kegiatan pelatihan dan pembelajaran kepada peserta pelatihan pada instansi pemerintah.
- b. Instruktur terdiri dari Instruktur tingkat terampil dan Instruktur tingkat ahli.
- c. Jabatan Fungsional Instruktur adalah jabatan karier yang hanya dapat diduduki oleh Pegawai Negeri Sipil.

Tugas Pokok

Tugas pokok Instruktur adalah melaksanakan kegiatan pelatihan dan pembelajaran serta pengembangan pelatihan.

Fungsi

Instruktur berfungsi memberikan pelatihan dan pembelajaran kepada peserta pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan produktivitas tenaga kerja, baik di dalam hubungan kerja maupun di luar hubungan kerja.

4.6.2 Jenjang Jabatan dan Kepangkatan

Jabatan Fungsional Instruktur sebagaimana diatur dalam Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: KEP.36/ KEP/M.PAN/2003 tentang Jabatan Fungsional Instruktur dan Angka Kreditnya dikategorikan menjadi 2 (dua) tingkat, yaitu Instruktur Tingkat Terampil dan Instruktur Tingkat Ahli.

A. Jenjang jabatan dan kepangkatan dalam karir jabatan fungsional Instruktur Tingkat Terampil adalah sebagai berikut:

- 1) Instruktur Pelaksana, terdiri dari:
 - a) Pengatur Muda Tingkat I, golongan ruang II/b;
 - b) Pengatur, golongan ruang II/c; dan
 - c) Pengatur Tingkat I, golongan ruang II/d.
- 2) Instruktur Pelaksana Lanjutan, terdiri dari:
 - a) Penata Muda, golongan ruang III/a; dan
 - b) Penata Muda Tingkat I, golongan ruang III/b.
- 3) Instruktur Penyelia, terdiri dari:
 - a) Penata, golongan ruang III/c; dan
 - b) Penata Tingkat I, golongan ruang III/d.

B. Jenjang jabatan dan kepangkatan dalam karir jabatan fungsional Instruktur Tingkat Ahli adalah sebagai berikut:

- 1) Instruktur Pertama, terdiri dari:
 - a) Penata Muda, golongan ruang III/a; dan
 - b) Penata Muda Tingkat I, golongan ruang III/b.
- 2) Instruktur Muda, terdiri dari:
 - a) Penata, golongan ruang III/c; dan
 - b) Penata Tingkat I, golongan ruang III/d.

3) Instruktur Madya, terdiri dari:

- a) Pembina, golongan ruang IV/a;
- b) Pembina Tingkat I, golongan ruang IV/b; dan
- c) Pembina Utama Muda, golongan ruang IV/c.

4.6.3 Kenaikan Jenjang Jabatan dan Kepangkatan.

Kenaikan Jenjang jabatan dan kepangkatan dalam jabatan fungsional Instruktur dapat ditempuh melalui dua jalur, yaitu melalui kenaikan pilihan normatif dan kenaikan pilihan penyesuaian ijazah.

a. Kenaikan pilihan normatif.

Kenaikan Jenjang jabatan dan kepangkatan melalui pilihan normatif digunakan terhadap setiap kenaikan setingkat lebih tinggi hingga mencapai pangkat tertinggi dalam satu kategori jabatan fungsional Instruktur baik untuk tingkat terampil maupun ahli. Untuk kenaikan pilihan normatif, persyaratan yang harus dipenuhi adalah sebagai berikut:

1. Memenuhi angka kredit yang ditentukan untuk Jenjang pangkat yang akan diduduki.
2. Setiap unsur penilaian prestasi kerja atau pelaksanaan pekerjaan dalam Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP-3) sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 1 (satu) tahun terakhir.
3. Untuk kenaikan jabatan, sekurang-kurangnya telah 1 (satu) tahun dalam jabatan terakhir.
4. Untuk kenaikan pangkat, sekurang-kurangnya telah 2 (dua) tahun dalam pangkat terakhir.
5. Lulus Pendidikan dan Pelatihan Fungsional dan atau uji kompetensi.

b. Kenaikan pilihan penyesuaian ijazah.

Kenaikan jenjang jabatan dan kepangkatan melalui pilihan penyesuaian ijazah digunakan terhadap perpindahan jenjang jabatan dan kepangkatan dari Instruktur Terampil menuju Instruktur Tingkat Ahli, Pilihan kenaikan jenjang jabatan/pangkat seperti tersebut di atas, diatur sebagai berikut:

1. Dari Instruktur Pelaksana ke Instruktur Pertama, harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:
 - a) Memenuhi angka kredit yang ditentukan untuk jenjang pangkat yang akan diduduki.
 - b) Setiap unsur penilaian prestasi kerja atau pelaksanaan pekerjaan dalam Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP-3) sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 1 (satu) tahun terakhir.
 - c) Memiliki Ijazah Sarjana Strata I/Diploma IV sesuai kejuruan/ bidang keahlian.
 - d) Sekurang-kurangnya telah 2 (dua) tahun dalam pangkat terakhir.
 - e) Lulus pendidikan dan pelatihan Fungsional dan atau uji kompetensi sesuai dengan tingkat/jenjang jabatan yang akan diduduki.
2. Dari Instruktur Pelaksana Lanjutan ke Instruktur Pertama, dari Instruktur Pelaksana Lanjutan ke Instruktur Muda, dari Instruktur Penyelia ke Instruktur Muda, dan dari Instruktur Penyelia ke Instruktur Madya, harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:
 - a) Memenuhi angka kredit yang ditentukan untuk jenjang pangkat yang akan diduduki.
 - b) Setiap unsur penilaian prestasi kerja atau pelaksanaan pekerjaan dalam Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP-3) sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 1 (satu) tahun terakhir.
 - c) Memiliki Ijazah Sarjana Strata I/Diploma IV sesuai kejuruan/bidang keahlian.
 - d) Sekurang-kurangnya telah 2 (dua) tahun dalam pangkat terakhir.
 - e) Lulus pendidikan dan pelatihan Fungsional dan atau uji kompetensi sesuai dengan tingkat/jenjang jabatan yang akan diduduki.

4.7 Pembinaan Karir Instruktur.

Pegawai Negeri Sipil yang diangkat dalam jabatan Instruktur tidak dapat menduduki jabatan rangkap, baik dalam jabatan struktural maupun jabatan fungsional lain.

Pejabat fungsional Instruktur dapat diangkat ke dalam jabatan struktural tertentu atau jabatan fungsional lain dengan ketentuan jabatan tersebut masih relevan dengan tugas pokok dan fungsi Instruktur serta memenuhi persyaratan atau kualifikasi jabatan yang akan didudukinya.

1. Pengangkatan Pertama dalam Jabatan Fungsional Instruktur.

Pengangkatan pertama PNS ke dalam jabatan fungsional Instruktur Tingkat Terampil atau Tingkat Ahli, harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:

a. Untuk pengangkatan Instruktur Tingkat Terampil:

- 1) Berijazah serendah-rendahnya Diploma II sesuai dengan kualifikasi yang ditentukan;
- 2) Menduduki pangkat serendah-rendahnya Pengatur Muda Tingkat I, golongan ruang II/b;
- 3) Lulus pendidikan dan pelatihan fungsional di bidang pelatihan dan pembelajaran; dan
- 4) Setiap unsur penilaian pelaksanaan pekerjaan (DP-3) sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 1 (satu) tahun terakhir.

b. Untuk pengangkatan Instruktur Tingkat Ahli:

- 1) Berijazah serendah-rendahnya Sarjana (SI) / Diploma IV sesuai dengan kualifikasi yang ditentukan;
- 2) Menduduki pangkat serendah-rendahnya Penata Muda, golongan ruang III/a;
- 3) Lulus pendidikan dan pelatihan fungsional di bidang pelatihan dan pembelajaran; dan
- 4) Setiap unsur penilaian pelaksanaan pekerjaan (DP-3) sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 1 (satu) tahun terakhir.

2. Perpindahan Jabatan.

a. Pengangkatan ke dalam Jabatan Struktural.

Pejabat fungsional Instruktur dapat berpindah/diangkat ke dalam Jabatan struktural yang berada di unit teknis dan atau/unit penunjang yang tugas pokok dan fungsinya berkaitan dengan bidang pendidikan dan pelatihan.

b. Perpindahan ke dalam Jabatan Fungsional Lain Pejabat fungsional Instruktur dapat berpindah/diangkat ke Jabatan fungsional lain dan atau sebaliknya dari Jabatan fungsional lain ke Jabatan fungsional Instruktur, sepanjang masih termasuk dalam kelompok/rumpun Jabatan sebagai berikut:

1. Kelompok/Rumpun Pendidikan Lainnya.
2. Kelompok/Rumpun Pendidikan Tingkat Pendidikan Tinggi.
3. Kelompok/Rumpun Pendidikan Tingkat Taman Kanak-kanak, Dasar, Lanjutan dan Khusus.
4. Kelompok/Rumpun Sosial dan yang berkaitan.

c. Perpindahan Kejuruan/Bidang Keahlian Lain.

Pejabat fungsional Instruktur dapat berpindah dari satu kejuruan/bidang keahlian ke kejuruan/bidang keahlian lain (Antar atau Alih Kejuruan/bidang Keahlian) dengan ketentuan yang bersangkutan memenuhi persyaratan sebagai berikut:

1. Telah mengikuti dan lulus Diklat kejuruan/bidang keahlian yang akan diduduki.
2. Lulus Uji kompetensi untuk kejuruan/bidang keahlian yang akan diduduki.
3. Memiliki latar belakang pendidikan formal yang sesuai dengan kejuruan/bidang keahlian yang akan diduduki.
4. Pembebasan sementara, pengangkatan kembali dan pemberhentian dari jabatan.

Pembebasan sementara, Pengangkatan kembali dan pemberhentian dari jabatan fungsional Instruktur adalah sebagai berikut:

A. Pejabat fungsional Instruktur dapat dibebaskan sementara dari jabatannya, apabila :

- 1) Dalam jangka waktu 5 (lima) tahun sejak diangkat dalam pangkat terakhir bagi Instruktur Pelaksana, pangkat Pengatur Muda Tingkat I, golongan ruang II/b,

sampai dengan Instruktur Penyelia, pangkat Penata, golongan ruang III/ c, dan Instruktoi Pertama, pangkat Penata Muda, golongan ruang III/a, sampai dengan Instruktur Madya, pangkat Pembina Tingkat I, golongan ruang IV/b, tidak dapat mengumpulkan angka kredit untuk kenaikan pangkat/jabatan setingkat lebih tinggi.

- 2) Setiap tahun sejak diangkat dalam pangkatnya bagi Instruktur Penyelia, pangkat Penata Tingkat I, golongan ruang III/d, tidak dapat mengumpulkan sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) angka kredit dari kegiatan unsur utama.
- 3) Setiap tahun sejak diangkat dalam pangkatnya bagi Instruktur Madya, pangkat Pembina Utama Muda, golongan ruang IV/c, tidak dapat mengumpulkan sekurang-kurangnya 20 (dua puluh) angka kredit dari kegiatan unsur utama.
- 4) Dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang atau tingkat berat berupa penurunan pangkat.
- 5) Diberhentikan sementara sebagai Pegawai Negeri Sipil.
- 6) Ditugaskan secara penuh di luar jabatan fungsional Instruktur.
- 7) Menjalani cuti di luar tanggungan negara.
- 8) Menjalani tugas belajar lebih dari 6 (enam) bulan.

B. Pejabat fungsional Instruktur dapat diangkat kembali dlm jabatannya, apabila :

- 1) Secara umum telah selesai menjalani pembebasan sementara sebagaimana dimaksud pada angka 3 huruf a diatas.
- 2) Lulus uji kompetensi sesuai dengan jenjang jabatan yang akan didudukinya, khususnya bagi Instruktur yang dibebaskan sementara selama lebih dari 2 (dua) tahun karena hal sebagaimana dimaksud angka 3 huruf a butir 6), 7) dan 8) di atas.

C. Pejabat fungsional Instruktur diberhentikan dalam jabatannya, apabila:

- 1) Dalam jangka waktu 1 (satu) tahun sejak dibebaskan sementara dari jabatannya sebagaimana dimaksud pada angka 3 huruf a. butir 1) tidak dapat mengumpulkan angka kredit yang ditentukan untuk kenaikan pangkat/jabatan setingkat lebih tinggi;

- 2) Dalam jangka waktu 1 (satu) tahun sejak dibebaskan sementara dari jabatannya sebagaimana dimaksud pada angka 3 huruf a. butir 2) dan 3) tidak dapat mengumpulkan angka kredit yang ditentukan yaitu :
- Sekurang-kurangnya 10 bagi Instruktur Penyelia pangkat Penata Tingkat I (III/d)
 - Sekurang-kurangnya 20 bagi Instruktur Madya pangkat Pembina Utama Muda (IV/c).
- 3) Dijatuhi hukuman disiplin tingkat berat dan telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap kecuali hukuman disiplin penurunan pangkat. Pembebasan sementara, pengangkatan kembali, dan pemberhentian dari Jabatan Fungsional Instruktur sebagaimana dimaksud pada angka 3 di atas ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian yang bersangkutan atau pejabat lain yang ditunjukolehnya.

Secara skematis pola pembinaan karier instruktur dapat digambarkan sebagai berikut :

Tabel 4.3 Pembinaan karier instruktur

JABATAN FUNGSIONAL LAINNYA	DIKLAT FUNGSIONAL LAINNYA	JABATAN FUNGSIONAL INSTRUKTUR		JABATAN STRUKTURAL /ESELON	DIKLAT PIM	GOL/RUANG
		TERAMPIL	AHLI			
				I →	TK I	IV/e
*) ←	*) ←			II →	TK II	IV/d IV/c
*) ←	*) ←			III →	TK III	IV/b IV/a
*) ←	*) ←	← PENYELIA	← MUDA	IV →	TK IV	III/d
*) ←	*) ←	← PELAKSANA	← PERTAMA	V →		III/c III/b III/a
*) ←	*) ←	← LANJUTAN				II/d
*) ←	*) ←	← PELAKSANA				II/c II/b II/a
		Diploma	S1 / D IV			

*) Untuk diklat Fungsional dan/atau jabatan Fungsional tertentu.

Sumber : Pola pengembangan program diklat teknis instruktur Depnakertrans hal.10.

BAB 5

ANALISIS KOMPETENSI

5.1 Profil Responden.

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh instruktur Balai Latihan Kerja UPTP Ditjen Bila Lattas Depnakertrans yang terdiri dari 118 orang instruktur ahli dan 80 orang instruktur terampil yang terdiri dari 41 orang instruktur penyelia, 16 orang instruktur pelaksana lanjutan dan 23 orang instruktur pelaksana.

1. Gender.

Data yang diperoleh menunjukkan bahwa sebagian besar Instruktur Balai Latihan Kerja UPTP Ditjen Binalattas Depnakertrans berjenis kelamin pria dengan rincian 182 (91,9%) pria dan 16 (8,1%) Wanita. Data lengkap berdasar gender dapat dilihat pada table berikut ini :

Tabel 5.1 Diskripsi gender responden.

No	Uraian	Inst Tk Ahli		Instruktur Tingkat Terampil						Jumlah	
				Penyelia		Pel Lanjutan		Pelaksana			
		Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%
1	Pria	113	57.1	34	17.2	16	8.1	19	9.6	182	91.9
2	Wanita	5	2.5	7	3.5	-	-	4	2.0	16	8.1
Total		118	59.6	41	20.7	16	8.1	23	11.6	198	100

2. Golongan /Ruang

Sesuai dengan klasifikasi responden berdasarkan pangkat golongan/ruang menunjukkan instruktur sebagian besar berada pada golongan/ruang III d sebanyak 76 Instruktur (38,4%) dan mereka berada pada jabatan Instruktur ahli 43 instruktur. Untuk Instruktur ahli golongan /ruang terendah adalah III a. Berdasarkan data yang ada untuk instruktur pelaksana Lanjutan golongan/ruang tersebar hampir merata dari golongan/uang terendah II c sampai IV b. Instruktur dengan golongan terendah yaitu II c sebanyak 3 Orang dan tertinggi yaitu IV b

sebanyak 2 Orang. Data lengkap golongan/ruang Instruktur UPTP Ditjen Bina Lattas dapat dilihat pada table Berikut :

Tabel 5.2 Diskripsi golongan/ruang responden.

No	Uraian	Inst Tk Ahli		Instruktur Tingkat Terampil						Jumlah	
				Penyelia		Pelaks Lanjutan		Pelaksana			
		Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%
1	IIc	-	-	-	-	1	0.5	2	1.0	3	1.5
2	IIId	-	-	-	-	2	1.0	6	3.0	8	4.0
3	IIIa	21	10.6	-	-	2	1.0	3	1.5	26	13.1
4	IIIb	6	3.0	1	0.5	1	0.5	2	1.0	10	5.1
5	IIIc	27	13.6	17	8.6	2	1.0	3	1.5	49	24.7
6	IIId	43	21.7	21	10.6	6	3.0	6	3.0	76	38.4
7	IVa	21	10.6	2	1.0	1	0.5	-	-	24	12.1
8	IVb	-	-	-	-	1	0.5	1	0.5	2	1.0
Total		118	59.6	41	20.7	16	8.1	23	11.6	198	100

3. Pendidikan

Sebagian besar responden memiliki pendidikan terakhir S1 sebanyak 142 Orang Instruktur (71,7%) . Hal ini cukup menggembirakan untuk peningkatan kualitas instruktur kedepan dan Instruktur yang berpendidikan SLTA masih cukup banyak yaitu 20 Orang Instruktur (10,1%) sehingga mereka perlu peningkatan lebih lanjut untuk pelaksanaan tugas sebagai instruktur dan instruktur yang berpendidikan S2 hanya 3 orang (1,5%). Data lengkap Pendidikan Terakhir Instruktur UPTP Ditjen Bina Lattas dapat dilihat pada table Berikut :

Tabel 5.3 Diskripsi pendidikan terakhir responden.

No	Uraian	Inst Tk Ahli		Instruktur Tingkat Terampil						Jumlah	
				Penyelia		Pel Lanjutan		Pelaksana			
		Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%
1	SLTA	-	-	14	7.1	3	1.5	3	1.5	20	10.1
2	DI	-	-	2	1.0	-	-	-	-	2	1.0
3	DII	-	-	-	-	-	-	1	0.5	1	0.5
4	DIII	-	-	14	7.1	8	4.0	8	4.0	30	15.2
5	S1	115	58.1	11	5.6	5	2.5	11	5.6	142	71.7
6	S2	3	1.5	-	-	-	-	-	-	3	1.5
Total		118	59.6	41	20.7	16	8.1	23	11.6	198	100

4. Masa Kerja.

Data yang diperoleh menunjukkan bahwa sebagian besar jumlah responden telah bekerja di Balai Latihan Kerja UPTP Ditjen Bina Lattas selama 26 – 30 Tahun sebanyak 24,2%, sementara itu yang telah bekerja selama 21 – 25 Tahun sebanyak 23,7% dan yang telah bekerja lebih dari 30 tahun sebanyak 2,5%. Data lengkap masa kerja Instruktur UPTP Ditjen Bina Lattas dapat dilihat pada table Berikut :

Tabel 5.4 Diskripsi masa kerja responden.

No	Uraian	Inst Tk Ahli		Instruktur Tingkat Terampil						Jumlah	
				Penyelia		Pel Lanjutan		Pelaksana			
		Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%
1	0 - 5	22	11.1	1	0.5	4	2.0	5	2.5	32	16.2
2	6 - 10	13	6.6	0	-	0	-	6	3.0	19	9.6
3	11 - 15	21	10.6	2	1.0	1	0.5	1	0.5	25	12.6
4	16 - 20	5	2.5	10	5.1	2	1.0	5	2.5	22	11.1
5	21 - 25	27	13.6	12	6.1	5	2.5	3	1.5	47	23.7
6	26 - 30	26	13.1	15	7.6	4	2.0	3	1.5	48	24.2
7	30+	4	2.0	1	0.5	0	-	0	-	5	2.5
TOTAL		118	59.6	41	20.7	16	8.1	23	11.6	198	100

5. Umur

Berdasarkan klasifikasi umur maka responden yang berumur 46 – 50 tahun sebanyak 27,3% dan yang berumur 50 tahun keatas cukup banyak yaitu sebesar 24,2%. Ini artinya selama 5 tahun kedepan mereka akan memasuki masa pensiun dimana mereka (48 orang Instruktur) terdiri dari 14 responden instruktur ahli, 32 Responden Instruktur penyelia, 2 responden instruktur pelaksana lanjut dan 4 responden instruktur pelaksana. Untuk umur termuda sebagai instruktur berusia 20 - 25 tahun sebanyak 1%. Data lengkap umur Instruktur UPTP Ditjen Bina Lattas dapat dilihat pada tabel Berikut :

Tabel 5.5 Diskripsi umur responden.

No	Uraian	Inst Tk Ahli		Instruktur Tingkat Terampil						Jumlah	
				Penyelia		Pel Lanjutan		Pelaksana			
		Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%
1	20 - 25	1	0.5	-	-	1	0.5	-	-	2	1.0
2	26 - 30	12	6.1	-	-	4	2.0	8	4.0	24	12.1
3	31 - 35	12	6.1	1	0.5	4	2.0	1	0.5	18	9.1
4	36 - 40	28	14.1	-	-	-	-	3	1.5	31	15.7
5	41 - 45	9	4.5	9	4.5	1	0.5	2	1.0	21	10.6
6	46 - 50	27	13.6	18	9.1	4	2.0	5	2.5	54	27.3
7	50+	29	14.6	13	6.6	2	1.0	4	2.0	48	24.2
TOTAL		118	59.6	41	20.7	16	8.1	23	11.6	198	100

5.2 Pemetaan Kompetensi Instruktur.

Suatu standar kompetensi yang dipersyaratkan bagi pejabat atau pegawai (dalam hal ini Instruktur) seharusnya didasarkan pada kemampuan apa yang seharusnya dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan tugas-tugasnya. Oleh karena itu untuk membuat pemetaan kompetensi instruktur dilingkungan Balai Latihan Kerja UPTP Ditjen Binalattas Depnakertrans yang menggambarkan kondisi ideal dan aktual dari kompetensi yang diharapkan untuk memicu kinerja Balai Latihan Kerja.

Untuk dapat memperoleh gambaran yang tepat tentang pemetaan kompetensi instruktur terutama dari sisi akademis sehingga dapat menjadi landasan yang kokoh dan dapat dipertanggung jawabkan dalam konteks pemetaan kompetensi telah dilakukan kajian literature sebagaimana telah disampaikan pada bab II dan daftar kompetensi yang harus dimiliki seorang Instruktur sesuai jabatannya yaitu SK Menakertrans RI Nomor : KEP.140/MEN/TV/2008 tentang kompetensi metodologi pelatihan, yang meliputi Kompetensi Umum, Kompetensi Inti dan kompetensi Khusus.

Pada bagian ini dijelaskan tentang kompetensi Umum, kompetensi Inti dan kompetensi Khusus untuk responden yang terdiri dari Instruktur Ahli dan Instruktur Terampil (Instruktur Terampil Penyelia, Instruktur Terampil Pelaksana Lanjut dan Instruktur terampil pelaksana). Analisis kompetensi difokuskan pada tanggapan responden terhadap : Nilai pentingnya, Kesenjangan Kompetensi (perbedaan kompetensi aktual dengan kompetensi ideal) dan pencapaian kompetensi.

Untuk mengukur kompetensi pada tingkat kemampuan aktual, dilakukan melalui pengelompokan tingkat penguasaan kompetensi responden yang oleh Entegrys Incorporate (1993), tingkat penguasaan kompetensi digolongkan menjadi empat kelompok atau klasifikasi kompetensi, yaitu Introductory (nilai 0 – 3,9), Exploratory (nilai 3 – 6), Comfort (nilai 6,1 – 8) dan Mastery (nilai 8,1 – 9). Berdasarkan teori tersebut diatas, maka dalam penelitian ini, data tingkat penguasaan kompetensi dikelompokkan menjadi sebagai berikut :

Tingkat kemampuan aktual dengan penilaian :

a. 0 – 3,9 (Introductory) apabila :

Tingkat kemampuan atau kompetensi responden pada item pernyataan (Instrumen penelitian) ini sebatas pada pemahaman yang sangat dangkal.

b. 4 – 6 (Exploratory) apabila :

Tingkat kemampuan atau kompetensi responden pada item pernyataan (instrument penelitian) ini masih dalam upaya untuk memahami.

c. 6,1 – 8 (Comfort) apabila :

Tingkat kemampuan atau kompetensi responden pada item pernyataan (instrument penelitian) ini cukup sampai dengan baik dalam pemahaman, namun kurang yakin untuk melaksanakannya.

d. 8,1 – 9 (mastery) apabila :

Tingkat kemampuan atau kompetensi responden pada item pernyataan (instrument penelitian) ini sangat mampu/kompeten dan yakin dapat merealisasikannya dengan cukup efektif.

Untuk dapat melihat lebih jelas kesenjangan antara kompetensi aktual dengan ideal akan dilakukan uji beda atas nilai kompetensi melalui uji T. Apabila hasil uji T menunjukkan hasil dibawah 0,05 (tingkat kepercayaan yang digunakan 95%), maka dapat dikatakan terdapat perbedaan yang cukup signifikan antara kompetensi ideal dengan kompetensi aktual, sebaliknya apabila hasil menunjukkan diatas 0,05, maka dapat dikatakan tidak ada perbedaan yang signifikan antara kompetensi aktual dengan kompetensi ideal, dalam arti bahwa kompetensi aktual responden sudah mendekati ideal (Rahmat prio, 2005:123).

Dengan menggunakan metoda pengukuran dan pengujian seperti diatas, diperoleh hasil penelitian sebagai berikut :

5.2.1 Pemetaan Kompetensi Instruktur Terampil

Instruktur terampil terbagi dalam tiga tingkatan yaitu : instruktur pelaksana, instruktur pelaksana lanjutan dan instruktur penyelia. Adapun peta kompetensi instruktur terampil adalah sebagai berikut :

1. Instruktur Pelaksana.

Responden instruktur pelaksana berjumlah 23 orang, mereka telah mengisi 13 item pernyataan kompetensi yang diajukan. Tanggapan/persepsi tersebut difokuskan pada tingkat pentingnya kompetensi, Tingkat kemampuan Aktual dan tingkat kemampuan ideal. Hasil rata-rata tanggapan/persepsi responden yang diperoleh dari hasil penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 5.6 Diskripsi tanggapan/persepsi responden untuk jabatan Instruktur pelaksana terhadap kompetensi Metodologi pelatihan.

No	uraian	Tingkat pentingnya	Kemampuan aktual	Kemampuan ideal	sig	Pencapaian kompetensi	Kesenjangan kompetensi
I. Kompetensi Umum							
1	Mengelola bahan Pelatihan	8,30	7,52	8,04	0,000	0,94	0,52
2	Mengelola Peralatan Pelatihan	8,13	7,57	8,09	0,002	0,94	0,52
II. Kompetensi Inti							
3	Memilih Sumber Daya Pelatihan Untuk Menyusun Program Pelatihan	8,17	7,39	7,74	0,133	0,95	0,35
4	Merumuskan Tujuan, Prasyarat dan Materi Pelatihan	8,35	7,61	8,13	0,000	0,94	0,52
5	Merancang Strategi & Penilaian Pembelajara	8,09	7,65	8,13	0,005	0,94	0,48
6	Merancang Pembuatan Sarana Pendukung Pembelajaran	7,96	7,26	7,78	0,011	0,93	0,52
7	Merancang Media Pembelajaran Dalam bentuk Media Cetak	8,04	7,57	8,00	0,038	0,95	0,43
8	Merancang Dan Menciptakan Lingkungan Pembelajaran yang Kondusif	8,30	7,61	8,00	0,009	0,95	0,39
9	Merencanakan Penyajian Materi Pembelajaran	8,22	7,74	8,13	0,016	0,95	0,39
10	Memfasilitasi Proses Pembelajaran	8,35	7,83	8,26	0,002	0,95	0,43
11	Menilai kemajuan Kompetensi Peserta Pelatihan secara Individu	8,35	7,83	8,26	0,005	0,95	0,43
III. Kompetensi Khusus							
12	Memimpin Kegiatan Pembelajaran	8,26	7,83	8,04	0,096	0,97	0,21
13	Melakukan Pembentukan Sikap (Psikologi Pelatihan)	8,22	7,74	8,04	0,031	0,96	0,30
	Rata-rata	8,21	7,63	8,05		0,95	0,42

Sumber : Hasil pengolahan data kuesioner untuk instruktur pelaksana

Pertama, Secara keseluruhan, responden menganggap penting semua indikator kompetensi yang ditanyakan pada mereka baik kompetensi umum, kompetensi inti maupun kompetensi khusus. Hasil olahan komputer menunjukkan bahwa rata-rata responden memberikan penilaian pada indikator-indikator tersebut 8,21 (angka maksimal 9 berarti sangat penting sekali dan angka minimal 1 yang berarti sangat tidak penting sekali). Bobot yang paling besar diberikan oleh responden pada indikator berupa Merumuskan Tujuan, Prasyarat dan Materi Pelatihan (indikator nomor 4), Memfasilitasi Proses Pembelajaran (indikator nomor 10) dan Menilai kemajuan Kompetensi Peserta Pelatihan secara Individu (indikator nomor 11) dengan poin 8,35. Bobot paling kecil berupa Merancang Pembuatan Sarana Pendukung Pembelajaran (indikator nomor 6).

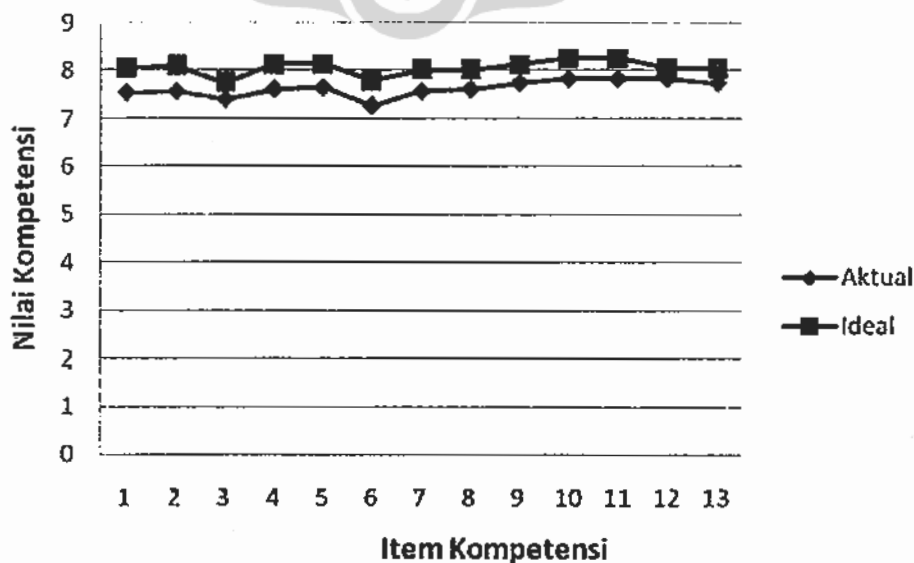
Kedua, berdasarkan penilaian responden terhadap kondisi kompetensi aktual, pada umumnya mereka merasa kemampuannya sampai dengan baik, ini terlihat dengan nilai yang diberikan pada responden untuk kemampuan aktual kompetensi metodologi pelatihan diatas 7 yaitu rata-rata baik kompetensi umum, kompetensi Inti dan Kompetensi khusus menunjukkan angka 7,63. Bobot yang paling besar diberikan oleh responden pada indikator berupa Memfasilitasi Proses Pembelajaran (poin10), Menilai kemajuan Kompetensi Peserta Pelatihan secara Individu (poin11) dan Memimpin Kegiatan Pembelajaran (poin12) dengan penilaian 7,83. Hal ini sesuai dengan fungsi dan peran instruktur yang dikemukakan oleh Oemar hamalik, 2001:147 yaitu peran instruktur sebagai fasilitator dimana instruktur berperan menciptakan kondisi lingkungan yang memungkinkan peserta belajar aktif. Fasilitas itu meliputi penyediaan alat, bahan, suasana yang merangsang dan menantang pembarian masalah dan lain sebagainya. Peran instruktur sebagai evaluator dimana seorang instruktur dituntut mampu memberi penilaian pada peserta latih dan peran instruktur sebagai pemimpin kelas dimana instruktur berperan sebagai pemimpin kelas secara keseluruhan, pemimpin kelompok dan sekaligus sebagai anggota kelompok. Bobot terendah pada kompetensi aktual adalah Merancang Pembuatan Sarana Pendukung Pembelajaran (poin 6).

Ketiga, Walaupun secara keseluruhan responden memberikan penilaian yang cukup baik terhadap kondisi aktual, akan tetapi responden pada dasarnya

menyadari bahwa hal tersebut masih harus ditingkatkan. Hal ini dibuktikan oleh penilaian responden terhadap kondisi ideal yang sudah seharusnya dicapai mendapat penilaian rata-rata 8,05.

Keempat, hasil perhitungan secara statistik memperlihatkan bahwa tingkat kesenjangan antara kondisi aktual dan kondisi ideal terdapat perbedaan yang cukup signifikan. Hal ini terlihat dari tingkat kesenjangan yang mempunyai tingkat signifikansi dibawah 5% . Hanya beberapa indikator yang memperlihatkan tingkat kesenjangan mempunyai tingkat signifikansi diatas 5% yang berarti bahwa indikator-indikator tersebut tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara kompetensi aktual dan kompetensi ideal. Tampak bahwa indikator-indikator kompetensi inti seperti Memilih Sumber Daya Pelatihan Untuk Menyusun Program Pelatihan (poin 3) dan Memimpin Kegiatan Pembelajaran (poin 12) mempunyai kesenjangan yang kecil dalam arti bahwa kompetensi aktual responden mendekati kompetensi ideal.

Kelima, . Secara umum pencapaian kompetensi metodologi pelatihan untuk instruktur Terampil Pelaksana rata-rata 95% relative sama dengan pencapaian kompetensi yang diharapkan (sekitar 95%). Tingkat pencapaian kompetensinya hampir merata di semua indikator dengan kisaran terendah hingga tertinggi sebesar 93% - 97%.



Gambar 5.1 Peta kompetensi metodologi pelatihan instruktur pelaksana

Peta Kompetensi Instruktur Pelaksana.

Instruktur Pelaksana di lingkungan Balai Latihan Kerja UPTP Ditjen Binalattas Depnakertrans memiliki kesenjangan yang tidak begitu jauh bahkan sangat mendekati antara kompetensi aktual dengan kompetensi ideal seperti yang terlihat pada gambar diatas. Tetapi faktanya baik kompetensi aktual maupun ideal menurut entegrys Incorporate (1993) termasuk klasifikasi comfort (6,1 – 8) artinya tingkat kompetensi responden cukup sampai dengan baik dalam pemahaman, namun kurang yakin untuk melaksanakan.

Perbedaan antara kondisi aktual dengan kondisi ideal pada kompetensi tersebut diatas menunjukkan bahwa kemampuan atau kompetensi yang termasuk katagori comfort memiliki perbedaan kondisi aktual dan ideal yang tidak begitu signifikan, dengan demikian kompetensi tersebut relative mendekati kemampuan ideal. Kompetensi Instruktur pelaksana yang termasuk katagori comfort harus ditingkatkan pada kategori mastery untuk memperlancar tugas instruktur sehari-hari..

2. Instruktur Pelaksana Lanjutan.

Responden instruktur Pelaksana Lanjutan berjumlah 16 orang, mereka telah mengisi 17 item pernyataan kompetensi yang diajukan. Tanggapan/persepsi tersebut difokuskan pada tingkat pentingnya kompetensi, Tingkat kemampuan Aktual dan tingkat kemampuan ideal. Hasil rata-rata tanggapan yang diperoleh dari hasil penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 5.7 Diskripsi tanggapan/persepsi responden untuk jabatan Instruktur pelaksana lanjutan terhadap kompetensi metodologi pelatihan.

No	Uraian	Tingkat penting nya	Kemampuan aktual	Kemampuan ideal	sig	Pencapaian kompetensi	Kesenjangan kompetensi
I. Kompetensi Umum							
1	Mengelola bahan Pelatihan	8,31	7,44	8,56	0,006	0,87	1,12
2	Mengelola Peralatan Pelatihan	8,31	7,69	8,69	0,005	0,88	1

II. Kompetensi Inti							
3	Memilih Sumber Daya Pelatihan Untuk Menyusun Program Pelatihan	8,06	7,19	8,19	0,008	0,88	1
4	Merumuskan Tujuan, Prasyarat dan Materi Pelatihan	8,13	7,31	8,06	0,048	0,91	0,75
5	Merancang Strategi Dan Penilaian Pembelajaran	8,13	7,25	8,19	0,023	0,89	0,94
6	Memvalidasi Program pelatihan	7,94	7,44	8,13	0,050	0,92	0,69
7	Merancang Pembuatan Sarana Pendukung Pembelajaran	8,06	7,50	8,38	0,011	0,89	0,88
8	Merancang Media Pembelajaran Dalam bentuk Media Cetak	8,06	7,31	8,19	0,002	0,89	0,88
9	Merancang Dan Menciptakan Lingkungan Pembelajaran yang Kondusif	8,38	7,63	8,50	0,011	0,90	0,87
10	Merencanakan Penyajian Materi Pembelajaran	8,56	7,75	8,69	0,002	0,89	0,94
11	Memfasilitasi Proses Pembelajaran	8,25	7,69	8,44	0,006	0,91	0,75
12	Menilai kemajuan Kompetensi Peserta Pelatihan secara Individu	8,25	7,81	8,50	0,022	0,92	0,69
13	Memvalidasi Rancangan Progam Pelatihan	8,00	7,25	8,19	0,004	0,89	0,94
14	Mengevaluasi Pelaksanaan Program pelatihan	8,19	7,63	8,25	0,036	0,92	0,62
15	Mengevaluasi Hasil Program Pelatihan	8,19	7,63	8,13	0,072	0,94	0,50
III. Kompetensi Khusus							
16	Memimpin Kegiatan Pembelajaran	8,38	7,56	8,38	0,032	0,90	0,82
17	Melakukan Pembentukan Sikap (Psikologi Pelatihan)	8,19	7,31	8,38	0,006	0,87	1,07
	Rata-rata	8,20	7,44	8,34		0,90	0,85

Sumber : Hasil pengolahan data kuesioner untuk instruktur pelaksana Lanjutan

Pengukuran kompetensi metodologi pelatihan untuk instruktur terampil Pelaksana Lanjutan di lingkungan Balai Latihan Kerja UPTP Ditjen Binalattas Depnakertrans , diuraikan dalam 17 indikator, seperti terlihat pada table diatas. Beberapa catatan sehubungan dengan penilaian terhadap indikator tersebut akan diuraikan sebagai berikut :

Pertama, Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa secara umum responden memberikan penilaian relatif sangat penting terhadap pernyataan yang disampaikan. Hal ini terlihat dari seluruh item kompetensi yang mendapat penilaian rata-rata 8,2. Kondisi demikian dapat diartikan bahwa item kompetensi dinilai/dipersepsikan sangat penting untuk direalisasikan karena sangat dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari di Balai Latihan Kerja. Bobot terendah diberikan responden pada poin 6 pada kompetensi inti yaitu memvalidasi program pelatihan. ini menunjukkan bahwa mereka kurang dapat memahami secara maksimal memvalidasi program pelatihan sebagai prosedur tahapan dalam melakukan pelatihan supaya pelatihan lebih efektif dan efisien. Bobot tertinggi diberikan responden pada poin 10 yaitu Merencanakan Penyajian Materi Pembelajaran.

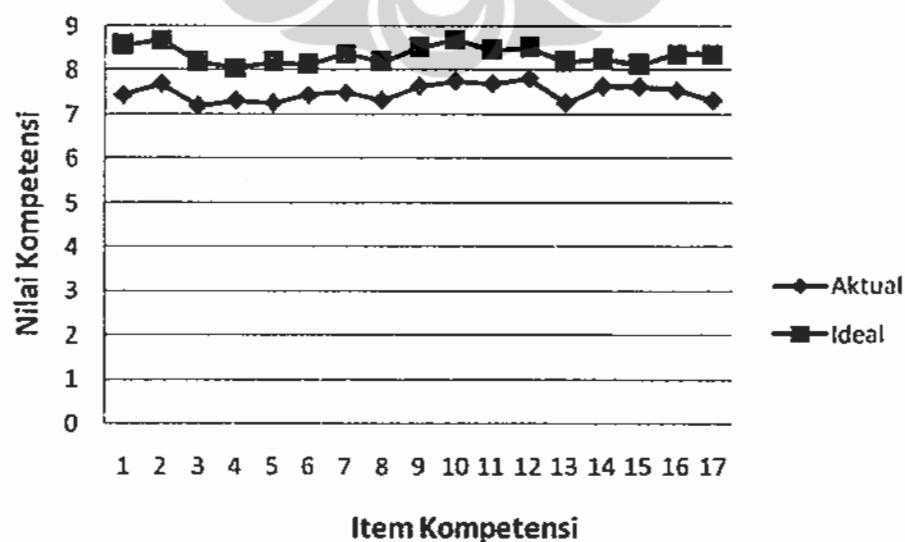
Kedua, berdasarkan penilaian responden terhadap kondisi kompetensi aktual, pada umumnya mereka merasa kemampuannya baik, ini terlihat dengan nilai yang diberikan pada responden untuk kemampuan aktual kompetensi metodologi pelatihan diatas 7. Bobot tertinggi diberikan pada poin 12 dengan nilai 7,81 yaitu Menilai kemajuan Kompetensi Peserta Pelatihan secara Individu . Hal tersebut sejalan dengan pendapat Oemar hamalik, 2001:147 yang menyatakan bahwa Instruktur salah satu fungsi atau perannya adalah sebagai evaluator dimana pelatih berkewajiban melakukan penilaian, pada awal pelatihan, selama berlangsungnya proses pembelajaran, dan pada akhir pelatihan, dengan cara memberikan test tertulis, pertanyaan lisan, dan pengamatan. Penilaian ini penting untuk membantu peserta mengetahui kemajuan belajarnya, kesulitan dan masalah yang ditemuinya, membantunya dengan bimbingan, dan untuk kepentingan administrasi kediklatan

Ketiga, responden pada dasarnya memberikan penilaian yang relative penting terhadap kondisi ideal yang seharusnya dicapai oleh instruktur penyelia.

Hal ini setidaknya dibuktikan oleh pemberian bobot rata-rata 8,34. Responden memberikan bobot yang relative lebih tinggi terutama pada indikator nomor 2 dan 10 yaitu : Mengelola Peralatan Pelatihan dan Merencanakan Penyajian Materi Pembelajaran..

Keempat, hasil perhitungan secara statistik memperlihatkan bahwa tingkat kesenjangan antara kondisi aktual dan kondisi ideal terdapat perbedaan yang cukup signifikan. Hal ini terlihat dari tingkat kesenjangan yang mempunyai tingkat signifikansi dibawah 5%. Hanya beberapa indikator yang memperlihatkan tingkat kesenjangan mempunyai tingkat signifikansi diatas 5% yang berarti bahwa indikator-indikator tersebut tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara kompetensi aktual dan kompetensi ideal. Tampak bahwa indikator-indikator kompetensi inti seperti Memvalidasi Program pelatihan pada poin 6 dan Mengevaluasi Hasil Program Pelatihan pada poin 15 mempunyai kesenjangan yang kecil, dalam arti bahwa kompetensi aktual responden mendekati kompetensi ideal.

Kelima, . Secara umum pencapaian kompetensi metodologi pelatihan untuk instruktur Terampil Pelaksana Lanjutan rata-rata 90% relative masih dibawah pencapaian kompetensi yang diharapkan (sekitar 95%). Tingkat pencapaian kompetensinya hampir merata di semua indikator dengan kisaran terendah hingga tertinggi sebesar 87% - 94%..



Gambar 5.2 Peta kompetensi metodologi pelatihan instruktur terampil pelaksana lanjutan.

Peta Kompetensi Instruktur Pelaksana Lanjut.

Memperlihatkan gambar pada kompetensi metodologi Pelatihan untuk instruktur pelaksana lanjut di lingkungan Balai Latihan Kerja UPTP Ditjen Binalattas Depnakertrans memiliki kesenjangan yang tidak begitu jauh antara kompetensi aktual dengan kompetensi ideal, seperti yang terlihat pada gambar diatas. Tetapi faktanya kompetensi aktual menurut entegrys Incorporate (1993) termasuk klasifikasi comfort (6,1 – 8) artinya tingkat kompetensi responden cukup sampai dengan baik dalam pemahaman, namun kurang yakin untuk melaksanakan. Dan kompetensi ideal termasuk klasifikasi mastery (8,1 – 9) artinya Tingkat kemampuan atau kompetensi responden pada item pernyataan (instrument penelitian) ini sangat mampu/kompeten dan yakin dapat merealisasikannya dengan efektif

Perbedaan antara kondisi aktual dengan kondisi ideal pada kompetensi tersebut diatas menunjukkan bahwa kemampuan atau kompetensi yang termasuk katagori comfort harus ditingkatkan pada kategori mastery untuk memperlancar tugas instruktur sehari-hari walaupun memiliki perbedaan kondisi aktual dan ideal yang tidak begitu signifikan.

3. Instruktur Penyelia.

Responden instruktur Penyelia berjumlah 41 orang, mereka telah mengisi 19 item pernyataan kompetensi yang diajukan. Tanggapan/persepsi tersebut difokuskan pada tingkat pentingnya kompetensi, Tingkat Kemampuan Aktual dan tingkat kemampuan ideal. Hasil rata-rata tanggapan yang diperoleh dari hasil penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 5.8 Diskripsi tanggapan/ persepsi responden instruktur penyelia terhadap kompetensi metodologi Pelatihan

No	uraian	Tingkat pentingn ya	Kema mpuan aktual	Kemem puan ideal	sig	Pencap aian kom petensi	Kesenj angan kompe tensi
I. Kompetensi Umum							
1	Mengelola bahan Pelatihan	7,93	7,15	7,88	0,000	0,91	0,73
2	Mengelola Peralatan Pelatihan	7,98	7,22	7,88	0,002	0,92	0,66
II. Kompetensi Inti							
3	Memilih Sumber Daya Pelatihan Untuk Menyusun Program Pelatihan	8,05	7,10	7,98	0,000	0,89	0,88
4	Merumuskan Tujuan, Prasyarat dan materi pelatihan	7,93	7,07	8,02	0,000	0,88	0,95
5	Merancang Strategi Dan Penilaian pembelajaran	8,02	7,12	7,90	0,000	0,90	0,78
6	Memvalidasi Program Pelatihan	7,78	6,80	7,85	0,000	0,87	1,05
7	Merancang Pembuat an Sarana Pendukung Pembelajaran	7,88	6,83	7,90	0,000	0,86	1,07
8	Merancang Media Pembelajaran Dalam bentuk Media Cetak	7,76	6,85	7,68	0,000	0,89	0,83
9	Merancang media Pembelajaran Dalam Media Audio Visual atau AVA	7,68	6,78	7,61	0,000	0,89	0,83
10	Merancang Dan Menciptakan Ling kungan Pembelajaran yang Kondusif	8,22	7,15	8,02	0,000	0,89	0,87
11	Mengelola Sarana Pendukung Pembelajaran	7,88	6,95	7,76	0,000	0,90	0,81
12	Merencanakan Penyajian Materi Pembelajaran	8,24	7,39	8,05	0,000	0,92	0,66
13	Memfasilitasi Proses Pembelajaran	7,88	7,10	7,98	0,000	0,89	0,88
14	Menilai kemajuan Kompetensi Peserta Pelatihan secara Individu	7,93	7,05	7,88	0,000	0,89	0,83

15	Menilai Kemajuan Kompetensi Peserta Pelatihan secara Individu.	7,9	7,29	7,76	0,003	0,94	0,47
16	Mengevaluasi Pelaksanaan Program Pelatihan.	7,68	7,15	8,02	0,000	0,89	0,87
17	Mengevaluasi Hasil Program Pelatihan	7,88	7,17	8,02	0,000	0,89	0,85
III. Kompetensi Khusus							
18	Memimpin Kegiatan Pembelajaran	8,15	7,49	8,20	0,000	0,91	0,71
19	Melakukan Pembentukan Sikap (Psikologi Pelatihan)	8,24	7,22	8,00	0,000	0,90	0,78
	Rata-rata	7,95	7,10	7,88		0,90	0,78

Sumber : Hasil pengolahan data kuesioner untuk instruktur penyelia

Pengukuran kompetensi metodologi pelatihan untuk instruktur terampil penyelia di lingkungan Balai Latihan Kerja UPTP Ditjen Binalattas Depnakertrans , diuraikan dalam 19 indikator, seperti terlihat pada table diatas. Beberapa catatan sehubungan dengan penilaian terhadap indikator tersebut akan diuraikan sebagai berikut :

Pertama, Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa secara umum responden memberikan penilaian relatif sangat penting terhadap pernyataan yang disampaikan. Hal ini terlihat dari seluruh item kompetensi yang mendapat penilaian rata-rata 7,95. Kondisi demikian dapat diartikan bahwa item kompetensi dinilai/dipersepsikan sangat penting untuk direalisasikan karena sangat dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari di Balai Latihan kerja. Bobot paling besar diberikan diberikan oleh responden pada poin 12 yaitu merencanakan penyajian materi pembelajaran dan poin 19 yaitu melakukan pembentukan sikap (psikologi pelatihan). Sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Drs M Manullang dalam Moekijat, 1991:41 bahwa tujuan latihan yang efektif adalah 1. Menambah pengetahuan, 2. Menambah ketrampilan dan 3. Merubah sikap. Maka seorang instruktur harus dapat melakukan pembentukan sikap pada peserta latih. Bobot paling rendah diberikan pada indikator nomor 9 berupa merancang media pembelajaran dalam media audio visual atau AVA. Untuk kompetensi khusus

responden menilai tingkat pentingnya berada pada poin diatas 8. Hal ini menurut entegrys Incorporate (1993) termasuk klasifikasi kompetensi mastery dimana responden menganggap kompetensi khusus ini Tingkat kemampuan atau kompetensi responden pada item pernyataan (instrument penelitian) ini sangat mampu/kompeten dan yakin dapat merealisasikannya dengan cukup efektif.

Kedua, berdasarkan penilaian responden terhadap kondisi kompetensi aktual, pada umumnya mereka merasa kemampuannya hanya cukup dibidang (1). Memvalidasi program pelatihan; (2). Merancang pembuatan sarana pendukung pembelajaran; (3) Merancang media pembelajaran dalam bentuk media cetak; (4). Merancang media pembelajarandalam media audio visual dan (5). Mengelola sarana pendukung pembelajaran. Kelima kompetensi tersebut mendapat penilaian dibawah 7. Mengingat ke lima kompetensi tersebut termasuk dalam katagori sangat penting untuk segera direalisasikan sementara kondisi aktualnya masih kurang dan nilai kesenjangan kompetensinya cukup besar antara 0,83 – 1,05 , maka seyogyanya kelima kompetensi itu harus segera direalisasikan dengan mengadakan pendidikan dan pelatihan.

Dengan mengadakan pendidikan dan pelatihan, maka gab antara kompetensi aktual dengan kompetensi ideal akan dapat diminimalisasikan sehingga efektifitas dan efisiensi dalam melaksanakan tugas sehari-hari akan tercipta di Balai Latihan Kerja. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Handoko (1997:103) ia menyatakan bahwa program latihan mempunyai 2 (dua) tujuan utama yaitu :

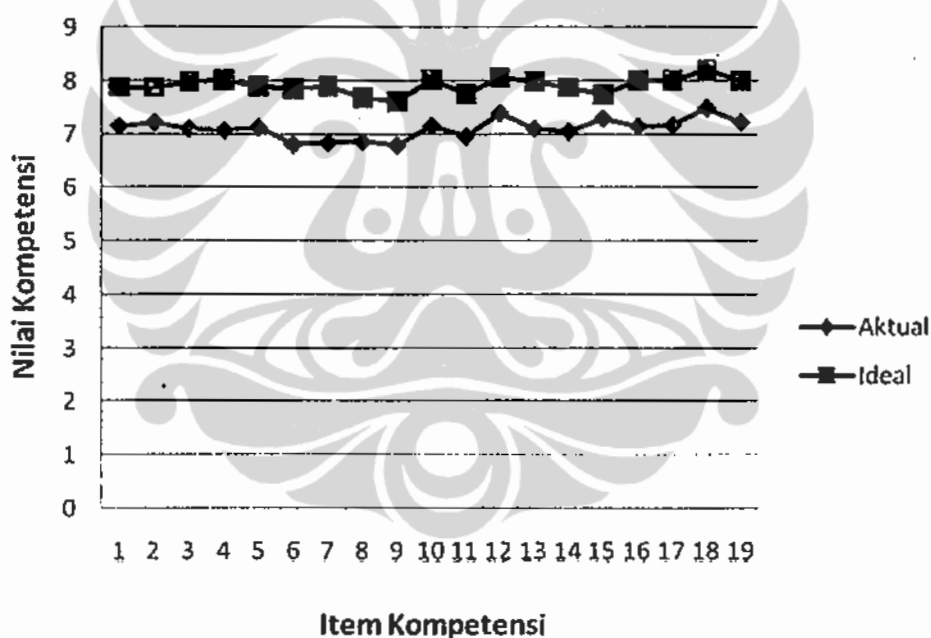
- a. Pelatihan dilakukan untuk menutup gap antara kecakapan (kemampuan pegawai) dengan permintaan jabatan.
- b. Program pelatihan dan pengembangan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas (kerja karyawan dalam mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditetapkan).

Ketiga, responden pada dasarnya memberikan penilaian yang relative penting terhadap kondisi ideal yang seharusnya dicapai oleh instruktur penyelia. Hal ini setidaknya dibuktikan oleh pemberian bobot rata-rata 7,88. Responden memberikan bobot yang relative lebih tinggi terutama pada indikator nomor 4,10 dan 12 yaitu merumuskan tujuan, prasyarat dan materi pelatihan, Merancang dan

menciptakan lingkungan pembelajaran yang kondusif dan merencanakan penyajian materi pembelajaran.

Keempat, hasil perhitungan secara statistik memperlihatkan bahwa tingkat kesenjangan antara kondisi aktual dan kondisi ideal terdapat perbedaan yang cukup signifikan. Hal ini terlihat dari tingkat kesenjangan yang mempunyai tingkat signifikansi dibawah 5%.

Kelima, Secara umum pencapaian kompetensi metodologi pelatihan untuk instruktur Terampil Penyelia rata-rata 90% relative masih dibawah pencapaian kompetensi yang diharapkan (sekitar 95%). Tingkat pencapaian kompetensinya hampir merata di semua indikator dengan kisaran terendah hingga tertinggi sebesar 86% - 94%.



Gambar 5.3 Peta kompetensi metodologi pelatihan instruktur penyelia

Peta Kompetensi Instruktur Penyelia.

Memperlihatkan gambar pada kompetensi metodologi Pelatihan untuk instruktur penyelia di lingkungan Balai Latihan Kerja UPTP Ditjen Binalattas Depnakertrans memiliki kesenjangan yang tidak begitu jauh antara kompetensi aktual dengan kompetensi ideal bahkan pada kompetensi nomor 15 yaitu Menilai Kemajuan Kompetensi Peserta Pelatihan secara Individu hampir sama, seperti

yang terlihat pada gambar diatas. Tetapi faktanya baik kompetensi aktual maupun ideal menurut entegrys Incorporate (1993) termasuk klasifikasi comfort (6,1 – 8) artinya tingkat kompetensi responden cukup sampai dengan baik dalam pemahaman, namun kurang yakin untuk melaksanakan.

Perbedaan antara kondisi aktual dengan kondisi ideal pada kompetensi tersebut diatas menunjukkan bahwa kemampuan atau kompetensinya termasuk katagori comfort artinya memiliki perbedaan kondisi aktual dan ideal yang tidak begitu signifikan, dengan demikian kompetensi tersebut relative mendekati kemampuan ideal.

5.2.2 Pemetaan Kompetensi Instruktur Ahli.

Responden instruktur ahli berjumlah 118 orang, mereka telah mengisi 22 item pernyataan kompetensi yang diajukan. Tanggapan/persepsi tersebut difokuskan pada tingkat pentingnya kompetensi, Tingkat Kompetensi Aktual dan tingkat kompetensi ideal. Hasil rata-rata tanggapan yang diperoleh dari hasil penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 5.9 Diskripsi tanggapan/persepsi responden untuk jabatan Instruktur Ahli terhadap kompetensi Metodologi pelatihan.

No	uraian	Tingkat penting nya	Kemampuan aktual	Kemampuan ideal	sig	Penca paian kom petensi	Kesenj angan kompe tensi
I. Kompetensi Umum							
1	Merumuskan Permasalahan Pelatihan Daerah	7,76	6,45	7,52	0,000	0,86	1,07
2	Merumuskan Permasalahan Pelatihan Dalam suatu Organisasi	7,92	6,69	7,73	0,000	0,87	1,04
3	Mengidentifikasi Dan Menganalisis Standar Kompetensi.	8,09	6,85	7,87	0,000	0,87	1,02
4	Menilai Kebutuhan Pelatihan Sesuai Dng Situasi Dan Kondisi Daerah.	7,99	6,85	7,73	0,000	0,89	0,88
5	Menilai Kebutuhan Pelatihan Dalam Organisasi	7,8	6,80	7,7	0,000	0,88	0,9
6	Mengelola Bahan Pelatihan	8,16	7,19	7,93	0,000	0,91	0,74

7	Mengelola Peralatan Pelatihan.	8,23	7,20	7,92	0,000	0,91	0,72
II. Kompetensi Inti							
8	Memilih Sumber daya Pelatihan Untuk Menyusun Program Pelatihan	8,01	6,92	7,86	0,000	0,88	0,94
9	Merumuskan Tujuan, Prasyarat dan Materi Pelatihan	8,16	7,13	7,99	0,000	0,89	0,86
10	Merancang Strategi Dan Penilaian Pembelajaran	8,07	7,05	7,91	0,000	0,89	0,86
11	Memvalidasi Program Pelatihan	7,97	6,95	7,85	0,000	0,88	0,92
12	Merancang Pembuatan Sarana Pendukung Pembelajaran	7,88	6,79	7,72	0,000	0,88	0,93
13	Merancang Media Pembelajaran Dalam bentuk Media Cetak	7,71	6,64	7,76	0,000	0,86	1,12
14	Merancang Dan Menciptakan Lingkungan Pembelajaran yang kondusif	8,17	7,23	7,97	0,000	0,91	0,72
15	Merencanakan Penyajian materi pembelajaran	8,14	7,34	8,0	0,000	0,92	0,66
16	Memfasilitasi Proses Pembelajaran.	8,02	7,16	7,88	0,000	0,91	0,72
17	Menilai kemajuan Kompetensi Peserta Pelatihan secara Individu	8,08	7,36	7,88	0,000	0,93	0,52
18	Memvalidasi Rancangan Program Pelatihan	7,84	6,82	7,72	0,000	0,88	0,9
19	Mengevaluasi pelaksanaan program pelatihan	8,05	7,23	7,97	0,000	0,91	0,74
20	Mengevaluasi Hasil Program Pelatihan	8,04	7,16	7,87	0,000	0,91	0,71
III. Kompetensi Khusus							
21	Memimpin Kegiatan pembelajaran	8,25	7,37	8,17	0,000	0,90	0,80
22	Melakukan Pembentukan Sikap (Psikologi Pelatihan)	8,33	7,36	8,15	0,000	0,90	0,79
	Rata-rata	8,03	7,02	7,87		0,89	0,84

Sumber : Hasil pengolahan data kuesioner untuk instruktur ahli

Pengukuran kompetensi instruktur ahli untuk kompetensi metodologi pelatihan dilingkungan Balai Latihan Kerja UPTP Ditjen Binalattas Depnakertrans, diuraikan dalam 22 indikator berdasar yaitu SK Menakertrans RI Nomor : KEP.140/MEN/IV?2008 tentang kompetensi metoodologi pelatihan, seperti terlihat pada table diatas. Beberapa catatan sehubungan dengan penilaian terhadap indikator tersebut akan diuraikan sebagai berikut ini .

Pertama, Secara keseluruhan, responden menganggap penting semua indikator kompetensi yang ditanyakan pada mereka baik kompetensi umum, kompetensi inti maupun kompetensi khusus . Hasil olahan komputer menunjukkan bahwa rata-rata responden memberikan penilaian pada indikator-indikator tersebut 8,03 (angka maksimal 9 berarti sangat penting sekali dan angka minimal 1 yang berarti sangat tidak penting sekali). Bobot yang paling besar diberikan oleh responden pada indikator berupa Melakukan Pembentukan Sikap (Psikologi Pelatihan), indikator no 22 pada kompetensi khusus. Hal ini sejalan dengan tujuan pelatihan yaitu menciptakan peserta latih untuk mempunyai sikap atau attitude yang baik dalam pelatihan untuk diterapkan di dunia kerja karena seorang peserta latih disebut kompeten bila menguasai skill, knowledge dan attitude yang baik. Bobot yang paling kecil diberikan pada indikator nomor 13 berupa Merancang media pembelajaran dalam bentuk media cetak . Secara keseluruhan, dari penilaian responden terhadap penting atau tidaknya indikator kompetensi metodologi pelatihan terlihat bahwa kompetensi metodologi pelatihan merupakan kemampuan kerja seorang instruktur dalam bidang system, strategi, metode dan teknik pelatihan dan pembelajaran yang harus dikuasai oleh seorang instruktur sesuai dengan jenjang jabatan sebagai dasar yang akan digunakan dalam proses pelatihan dan pembelajaran.. Hal ini terbukti oleh penilaian yang relative besar pada indikator nomor 21 yaitu Memimpin Kegiatan pembelajaran dan mengelola peralatan pelatihan pada indikator no 7.

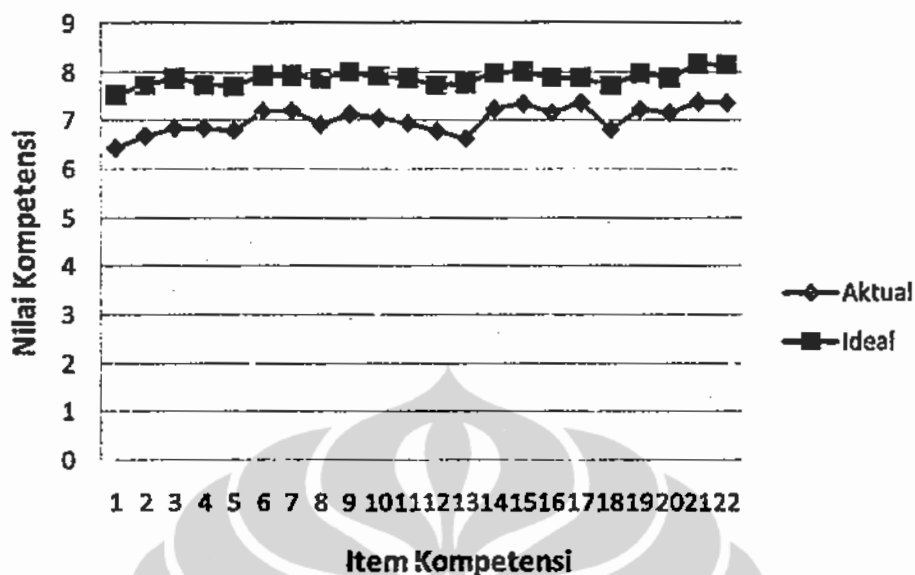
Kedua, penilaian responden terhadap indikator kompetensi metodologi pelatihan secara keseluruhan, memperlihatkan hal yang mengkhawatirkan. Betapa tidak, responden secara keseluruhan memberi penilaian yang relative kurang penting pada indikator tersebut dalam situasi yang aktual. Hal ini terutama terjadi pada penilaian terhadap kompetensi umum seperti Merumuskan Permasalahan

Pelatihan Daerah (poin 1) dan Menilai Kebutuhan Pelatihan Dalam Organisasi (poin 5) . Beberapa indikator penting dalam kompetensi umum masih tergolong rendah yaitu rata-rata 6,68 . Hal ini memperlihatkan kondisi aktual yang belum sepenuhnya berjalan sesuai dengan dengan yang seharusnya. Hal ini bila dibiarkan dapat berdampak pada kinerja instruktur secara keseluruhan. Penilaian responden terhadap kondisi kemampuan aktual pada umumnya relative kurang baik. Indikasinya adalah tidak ada satu item pun kompetensi yang dinilai 8 , bahkan untuk kompetensi umum berada dibawah 7.

Ketiga, walaupun secara keseluruhan responden memberikan penilaian yang kurang baik terhadap kondisi aktual, akan tetapi responden pada dasarnya menyadari bahwa hal tersebut sudah sepatutnya dibenahi. Hal ini dibuktikan oleh penilaian responden terhadap kondisi ideal yang sudah seharusnya dicapai mendapatkan bobot rata-rata 7,87. Bahkan untuk kompetensi khusus penilaian responden terhadap kondisi ideal yang seharusnya dicapai mendapat bobot rata-rata 8,16..

Keempat, hasil perhitungan secara statistik memperlihatkan bahwa tingkat kesenjangan antara kondisi aktual dan kondisi ideal terdapat perbedaan yang cukup signifikan. Hal ini terlihat dari tingkat kesenjangan yang mempunyai tingkat signifikansi dibawah 5%. Akan tetapi harus dicermati bahwa pada dasarnya diperlukan adanya upaya untuk mencapai kompetensi ideal.

Kelima, Secara umum pencapaian kompetensi metodologi pelatihan untuk instruktur ahli rata-rata 89% relative masih dibawah pencapaian kompetensi yang diharapkan (sekitar 95%). Tingkat pencapaian kompetensinya hampir merata di semua indikator dengan kisaran terendah hingga tertinggi sebesar 86% - 93%..



Gambar 5.4 Peta kompetensi metodologi pelatihan instruktur ahli

Peta kompetensi instruktur ahli.

Instruktur ahli di lingkungan Balai Latihan Kerja UPTP Ditjen Binalattas Depnakertrans memiliki kesenjangan yang tidak begitu jauh antara kompetensi aktual dengan kompetensi ideal seperti yang terlihat pada gambar diatas. Tetapi faktanya baik kompetensi aktual maupun ideal menurut entegrys Incorporate (1993) termasuk klasifikasi comfort (6,1 – 8) artinya tingkat kompetensi responden cukup sampai dengan baik dalam pemahaman, namun kurang yakin untuk melaksanakan.

Perbedaan antara kondisi aktual dengan kondisi ideal pada kompetensi tersebut diatas menunjukkan bahwa kemampuan atau kompetensi yang termasuk katagori comfort memiliki perbedaan kondisi aktual dan ideal yang tidak begitu signifikan, dengan demikian kompetensi tersebut relative mendekati kemampuan ideal.

5.3 Analisis Kebutuhan Pelatihan.

Analisa kebutuhan pelatihan memiliki kaitan yang erat dengan perencanaan diklat. Perencanaan yang paling baik dilakukan dengan identifikasi kebutuhan, karena perencanaan merupakan suatu proses untuk menentukan arah yang ingin dicapai dan mengidentifikasi berbagai kebutuhan untuk sampai kepada tujuan yang

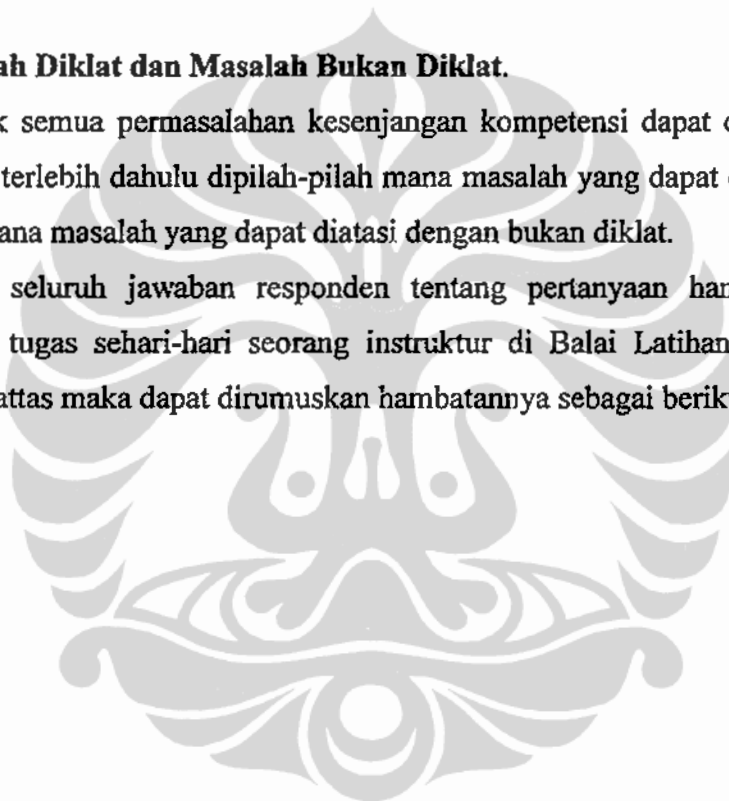
ditetapkan (Pujiantoro, 2004:141). Dengan demikian analisis kebutuhan pelatihan harus dapat dilakukan setelah diketahui pemetaan kompetensi yang sebenarnya yang merupakan analisis pada kesenjangan yang terjadi antara kompetensi yang diharapkan (ideal) dengan kompetensi yang ada (aktual).

Selanjutnya tahapan berikut ini adalah melakukan analisis untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan yang diawali dengan mengidentifikasi masalah diklat dan masalah bukan diklat.

5.3.1 Masalah Diklat dan Masalah Bukan Diklat.

Tidak semua permasalahan kesenjangan kompetensi dapat diatasi dengan diklat tetapi terlebih dahulu dipilah-pilah mana masalah yang dapat diatasi dengan diklat dan mana masalah yang dapat diatasi dengan bukan diklat.

Dari seluruh jawaban responden tentang pertanyaan hambatan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari seorang instruktur di Balai Latihan Kerja UPTP Ditjen Binalattas maka dapat dirumuskan hambatannya sebagai berikut :



Tabel 5.10 Hambatan dalam pelaksanaan tugas instruktur.

No	Hambatan dalam pelaksanaan tugas
1	Bahan Latihan tidak sesuai dengan yang dibutuhkan
2	Sarana dan prasarana kurang mendukung
3	Tingkat kompetensi Instruktur kurang
4	Tingkat pendidikan formal peserta pelatihan tidak sama
5	Motivasi kurang
6	Alat peraga kurang
7	Mesin sudah ketinggalan jaman
8	Kompetensi Manajemen kurang mendukung pelatihan
9	Buku referensi kurang
10	Kurang menguasai psikologi peserta latih
11	Ketidak konsistennya kebijakan pelatihan
12	Metoda pelatihan monoton (kurang mengikuti jaman)
13	Perawatan kurang
15	Penguasaan alat bantu mengajar kurang
16	Koordinasi antara jurusan dengan penyelenggara
17	Kurang menguasai strategi mengajar
18	Birokrasi yang berbelit-belit
19	Kesejahteraan
20	Kurang perencanaan
21	SDM tidak sesuai bidangnya
22	Penguasaan teknologi baru
23	Ruang teori kurang memadai

Dari 23 hambatan yang teridentifikasi sebagaimana dilihat pada tabel diatas dapat dikelompokkan menjadi hambatan diklat artinya hambatan dalam pelaksanaan tugas sehari hari tersebut dapat diatasi dengan cara diklat dan bukan diklat artinya hambatan tersebut dapat diatasi dengan cara bukan diklat.

Tabel 5.11 Hambatan diklat dan bukan diklat.

No	HAMBATAN DNG DIKLAT	No	HAMBATAN BUKAN DNG DIKLAT
1	Tingkat kompetensi Instruktur kurang	1	Bahan Latihan tidak sesuai dengan yang dibutuhkan
2	Sarana untuk alat peraga kurang	2	Sarana dan prasarana kurang mendukung
3	Kompetensi Manajenem kurang mendukung pelatihan	3	Tingkat pendidikan formal peserta pelatihan tidak sama
4	Kurang menguasai psikologi peserta latih	4	Motivasi kurang
5	Ketidak konsistennya kebijakan pelatihan	5	Mesin sudah ketinggalan jaman
6	Metoda pelatihan monoton (kurang mengikuti jaman)	6	Buku referensi kurang
7	Penguasaan alat bantu mengajar kurang	7	Perawatan kurang
8	Koordinasi antara jurusan dengan penyelenggara	8	Kesejahteraan
9	Kurang menguasai strategi mengajar	9	Ruang teori kurang memadai
10	Birokrasi yang berbelit-belit		
11	Kurang perencanaan		
12	SDM tidak sesuai bidangnya		
13	Penguasaan tekologi baru		
14	Alat peraga kurang		

Dari hambatan yang dikemukakan oleh responden, lebih setengahnya (60%) merupakan masalah diklat dan selebihnya bukan masalah diklat. Dari sekian banyak masalah diklat, ada yang langsung mengungkapkan hambatan diklat yang kurang. Hal ini berarti bahwa responden tersebut membutuhkan diklat untuk menunjang pekerjaan sehari-hari seperti kompetensi instruktur kurang, Kurang menguasai psikologi pelatihan, Penguasaan alat bantu ajar, Kurang menguasai metodologi mengajar dan penguasaan teknologi baru. Sedang lainnya seperti koordinasi antara jurusan dengan penyelenggara, Birokrasi berbelit-belit dapat dilakukan komunikasi efektif dan yang lain dapat dilakukan pelatihan profesionalisme sesuai bidangnya.

Hambatan bukan diklat dapat dibagi menjadi hambatan infrastruktur seperti sarana dan prasarana yang kurang, ruang teori yang kurang memadai, Bahan pelatihan, mesin yang ketinggalan jaman dan buku referensi yang kurang. Hambatan personal seperti kesejahteraan dan motivasi kurang, Serta hambatan yang menyangkut sistem adalah : Tingkat pendidikan peserta pelatihan yang tidak sama.

5.3.2 Kebutuhan Pelatihan Instruktur.

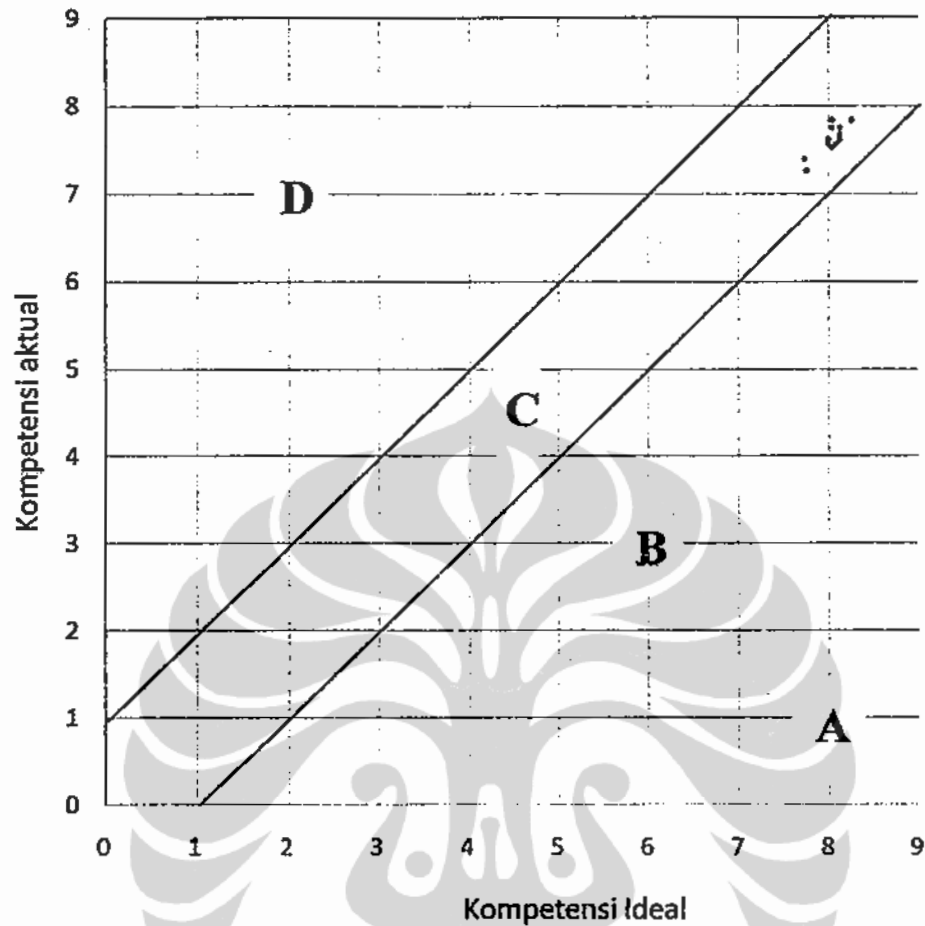
Dari Uraian dimuka telah dibahas mengenai profil responden, kesenjangan kompetensi antara kondisi aktual dengan kondisi ideal, juga telah diidentifikasi hambatan dalam pelaksanaan tugas. Permasalahan selanjutnya akan diuraikan mengenai analisis kebutuhan pelatihan untuk masing-masing jabatan instruktur atas dasar kompetensi metodologi pelatihan baik instruktur ahli maupun instruktur terampil (Penyelia, Pelaksana Lanjutan dan Pelaksana).

Dalam mengidentifikasi kebutuhan pelatihan ini menggunakan diagram kebutuhan diklat McCann (<http://www.hrdq.com/product/tnat.htm>) yang nantinya akan menunjukkan kemampuan kerja pribadi (kompetensi aktual) dan kemampuan kerja jabatan (kompetensi ideal).

5.3.2.2 Kebutuhan Pelatihan Instruktur Terampil

1. Instruktur Pelaksana.

Dengan memperhatikan kesenjangan antara kondisi aktual dengan kondisi ideal pada kompetensi Umum, kompetensi Inti dan kompetensi Khusus bagi instruktur pelaksana, maka diagram kebutuhan pelatihan yang terdiri dari 13 pertanyaan dapat dilihat hasil analisis kebutuhan diklat yang menggunakan diagram McCann (<http://www.hrdq.com/product/tnat.htm>) yang nantinya akan menunjukkan kemampuan aktual dan kemampuan ideal sebagaimana gambar berikut.



Gambar 5.5 Diagram Kebutuhan Diklat untuk Instruktur Pelaksana

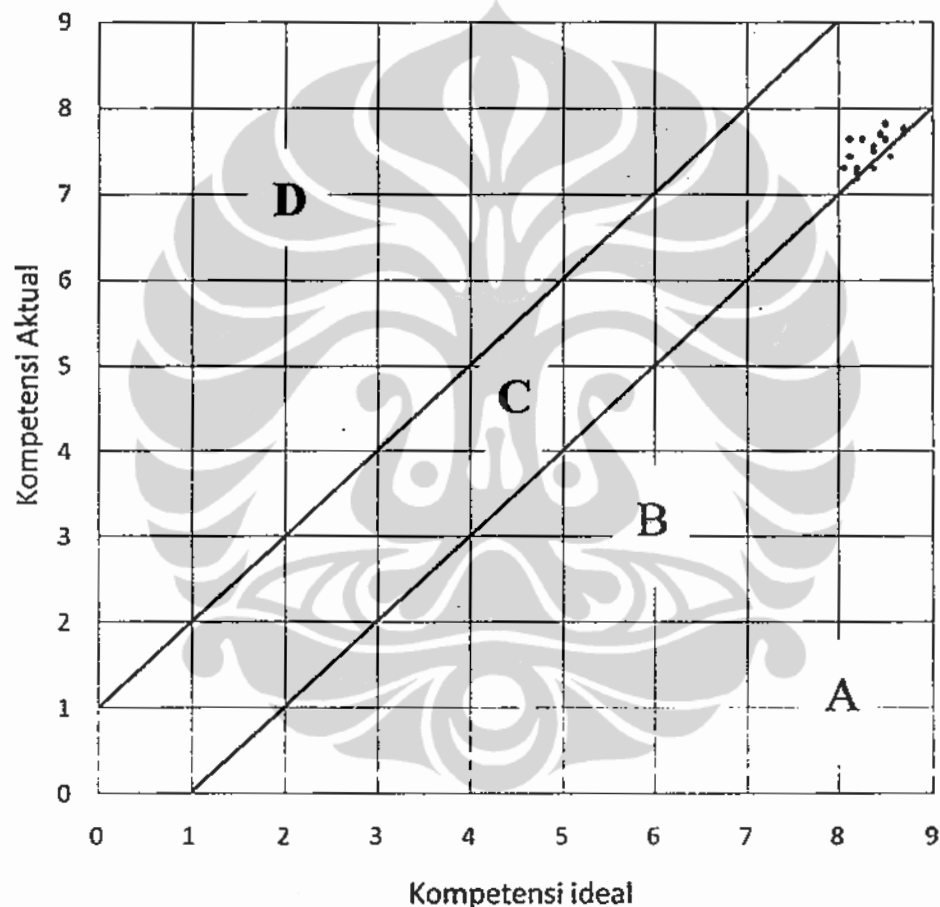
Keterangan :

- Bidang A : Kebutuhan diklat kritis
- Bidang B : Perlu diklat tetapi tidak mendesak
- Bidang C : Diklat Cukup
- Bidang D : Pengembangan karier.

Dari seluruh kompetensi metodologi pelatihan untuk instruktur pelaksana seperti terlihat pada gambar diatas dapat di analisis bahwa pencapaian kompetensi oleh responden cukup memuaskan. Hal ini disebabkan hasil analisis menunjukkan sebaran angka diklat semua terletak diwilayah C. Ini mengindikasikan bahwa untuk kompetensi metodologi pelatihan bagi instruktur pelaksana sebagian besar telah cukup diklat

2. Instruktur Pelaksana Lanjutan.

Dengan memperhatikan kesenjangan antara kondisi aktual dengan kondisi ideal pada kompetensi Umum, kompetensi Inti dan kompetensi Khusus bagi instruktur pelaksana lanjutan, maka diagram kebutuhan pelatihan yang terdiri dari 17 pertanyaan dapat dilihat hasil analisis kebutuhan diklat yang menggunakan diagram McCann (<http://www.hrdq.com/product/tnat.htm>) sebagaimana gambar berikut.



Gambar 5.6 Diagram Kebutuhan Diklat untuk Instruktur Pelaksana lanjutan.

Keterangan :

- Bidang A : Kebutuhan diklat kritis
- Bidang B : Perlu diklat tetapi tidak mendesak
- Bidang C : Diklat Cukup
- Bidang D : Pengembangan karier

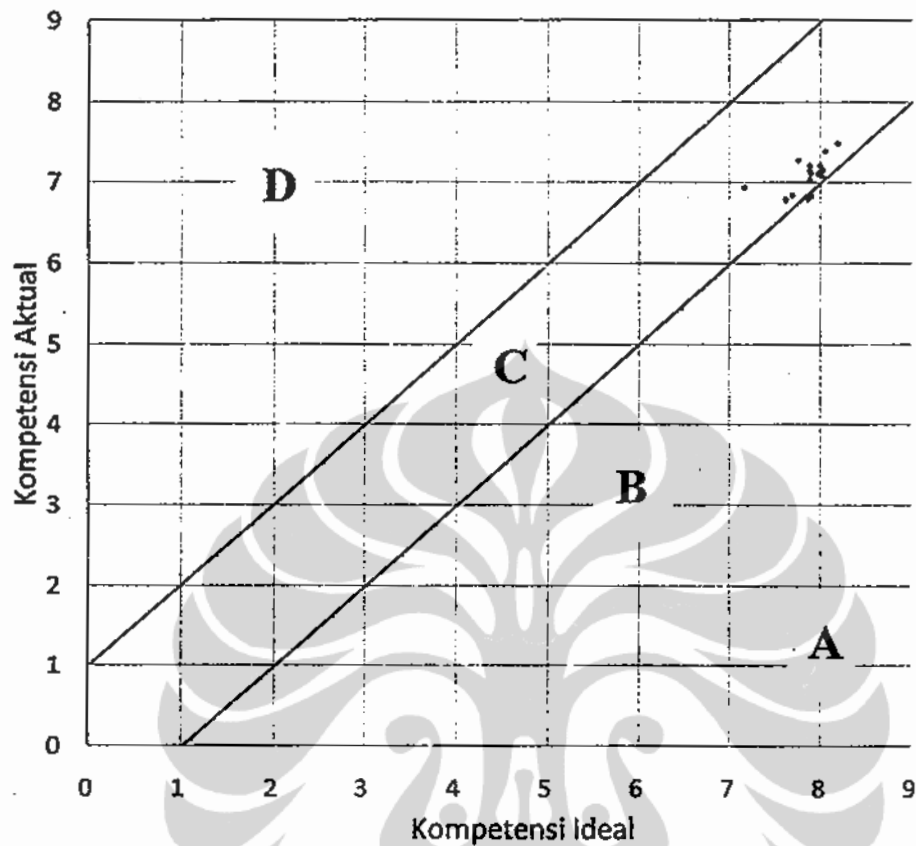
Dari seluruh kompetensi metodologi pelatihan untuk instruktur pelaksana lanjutan seperti terlihat pada gambar diatas dapat di analisis bahwa pencapaian kompetensi oleh responden masih belum memuaskan. Hal ini disebabkan hasil analisis menunjukkan sebaran angka diklat terletak sebagian diwilayah antara C dan sebagian lagi diwilayah B. Ini mengindikasikan bahwa untuk kompetensi metodologi pelatihan bagi instruktur pelaksana lanjutan sebagian telah cukup diklat dan sebagian masih memerlukan diklat walaupun tidak mendesak. Mengingat sebaran pencapaian kompetensi responden masih mengumpul di wilayah C minus artinya pencapaian kompetensi responden baru pada awal tingkat Cukup pelatihan maka masih perlu dimantapkan lagi..

Apabila dicermati lebih dari diagram kebutuhan diklat tersebut menunjukkan bahwa 13 dari 17 item kompetensi (76%) berada pada wilayah C atau pelatihan cukup sedang sisanya 4 item kompetensi (24%) Berada pada wilayah B yaitu perlu pelatihan tetapi tidak mendesak. Kompetensi yang perlu pelatihan tersebut terdiri dari Kompetensi Umum poin (1) Mengelola bahan pelatihan: (2) Mengelola peralatan pelatihan, satu kompetensi inti yaitu poin (3) Memilih sumber daya pelatihan untuk menyusun program pelatihan serta satu poin kompetensi khusus yaitu (17) Melakukan pembentukan sikap (psikologi pelatihan)

Kondisi tersebut menuntut perhatian dari Ditjen Binalattas khususnya pada Intala (instruktur dan tenaga pelatih) bidang pembinaan instruktur untuk lebih memperhatikan masalah pelatihan instruktur. Dalam jangka panjang perlu diadakan penyegaran melalui kegiatan seminar, work shop serta up grading mengenai kompetensi tersebut secara berkala.

3. Instruktur Penyelia.

Dengan memperhatikan kesenjangan antara kondisi aktual dengan kondisi ideal pada kompetensi Umum, kompetensi Inti dan kompetensi Khusus bagi instruktur penyelia, maka diagram kebutuhan pelatihan yang terdiri dari 19 pertanyaan dapat dilihat hasil analisis kebutuhan diklat yang menggunakan diagram McCann (<http://www.hrdq.com/product/tnat.htm>) sebagaimana gambar berikut..



Gambar 5.7 Diagram Kebutuhan Diklat untuk Instruktur Penyelia

Keterangan :

- Bidang A : Kebutuhan diklat kritis
- Bidang B : Perlu diklat tetapi tidak mendesak
- Bidang C : Diklat Cukup
- Bidang D : Pengembangan karier

Dari seluruh kompetensi metodologi pelatihan untuk instruktur penyelia seperti terlihat pada gambar diatas dapat di analisis bahwa pencapaian kompetensi oleh responden cukup memuaskan. Hal ini disebabkan hasil analisis menunjukkan sebaran angka diklat terletak sebagian kecil saja yang berada diwilayah antara B dan sebagian besar diwilayah C. Ini mengindikasikan bahwa untuk kompetensi

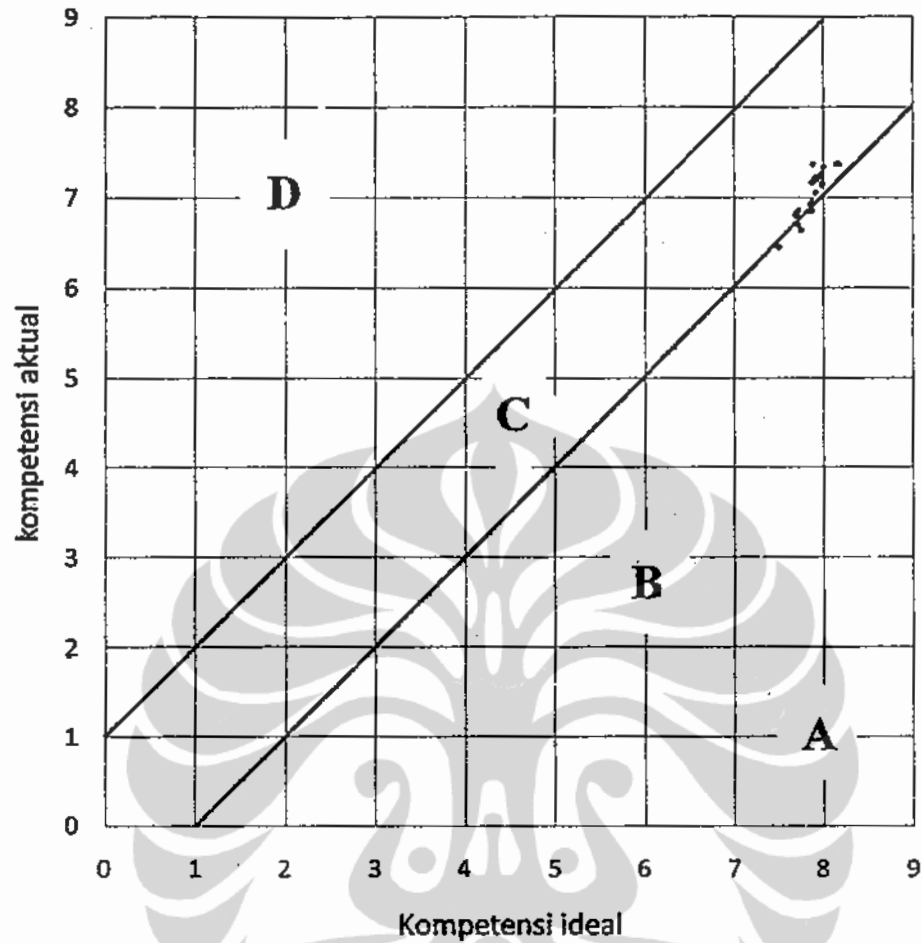
metodologi pelatihan bagi instruktur penyelia sebagian besar telah cukup diklat dan sebagian kecil masih memerlukan diklat walaupun tidak mendesak.

Apabila dicermati lebih dari diagram kebutuhan diklat tersebut menunjukkan bahwa 17 dari 19 item kompetensi (89%) berada pada wilayah C atau pelatihan cukup sedang sisanya 2 item kompetensi (11%) Berada pada wilayah B yaitu perlu pelatihan tetapi tidak mendesak. Kompetensi yang perlu pelatihan tersebut merupakan Kompetensi inti pada poin (6) memvalidasi program pelatihan dan poin (7) Merancang pembuatan sarana pendukung pembelajaran.

Kondisi tersebut menuntut perhatian dari Ditjen Binalattas khususnya Intala (instruktur dan tenaga pelatih) bidang pembinaan instruktur untuk lebih memperhatikan masalah pelatihan instruktur. Dalam jangka panjang perlu diadakan penyegaran melalui kegiatan seminar, work shop serta up grading mengenai kompetensi tersebut secara berkala.

5.3.2.2 Kebutuhan Pelatihan Instruktur Ahli

Dengan memperhatikan kesenjangan antara kondisi aktual dengan kondisi ideal pada kompetensi Umum, kompetensi Inti dan kompetensi Khusus bagi instruktur Ahli, maka diagram kebutuhan pelatihan yang terdiri dari 22 pertanyaan dapat dilihat hasil analisis kebutuhan diklat yang menggunakan diagram McCann (<http://www.hrdq.com/product/tnat.htm>) sebagaimana gambar berikut.



Gambar 5.8 Diagram Kebutuhan Diklat untuk Instruktur Ahli.

Keterangan :

- Bidang A : Kebutuhan diklat kritis
- Bidang B : Perlu diklat tetapi tidak mendesak
- Bidang C : Diklat Cukup
- Bidang D : Pengembangan karier

Dari seluruh kompetensi metodologi pelatihan untuk instruktur ahli seperti terlihat pada gambar diatas dapat di analisis bahwa pencapaian kompetensi oleh responden masih belum memuaskan. Hal ini disebabkan hasil analisis menunjukkan sebaran angka diklat terletak sebagian diwilayah antara C dan sebagian lagi diwilayah B. Ini mengindikasikan bahwa untuk kompetensi

metodologi pelatihan bagi instruktur ahli sebagian telah cukup diklat dan sebagian masih memerlukan diklat walaupun tidak mendesak.

Apabila dicermati lebih dari diagram kebutuhan diklat tersebut menunjukkan bahwa 18 dari 22 item kompetensi (82%) berada pada wilayah C atau pelatihan cukup sedang sisanya 4 item kompetensi (18%) Berada pada wilayah B yaitu perlu pelatihan tetapi tidak mendesak. Kompetensi yang perlu pelatihan tersebut terdiri dari Kompetensi Umum poin (1) Merumuskan Permasalahan Pelatihan Daerah; (2) Merumuskan Permasalahan Pelatihan Dalam suatu Organisasi; (3) Mengidentifikasi Dan Menganalisis Standar Kompetensi dan satu kompetensi inti yaitu poin (13) Merancang Media Pembelajaran Dalam bentuk Media Cetak.

Kondisi tersebut menuntut perhatian dari Ditjen Binalattas khususnya Intala (instruktur dan tenaga pelatih) bidang pembinaan instruktur untuk lebih memperhatikan masalah pelatihan instruktur. Seharusnya untuk instruktur ahli semua item kompetensi metodologi pelatihan minimal masuk wilayah C yaitu kondisi cukup pelatihan karena tingkat instruktur ahli merupakan ujung tombak pelatihan tingkat lanjut.

5.3.3 Pengembangan Karier Instruktur.

Berdasar penelitian tersebut diatas ternyata baik instruktur terampil (pelaksana, pelaksana Lanjutan dan penyelia) maupun instruktur ahli dalam hal kompetensi aktual berada pada posisi perlu pengembangan. Hal yang dapat dilakukan oleh Ditjen Bina Lattas dalam hal pengembangan instruktur dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut :

1. Sistem remunerasi yang berbasis kompetensi.

Sistem remunerasi bertujuan untuk:

- a. Menarik calon instruktur yang berkualitas dan memiliki kompetensi yang sesuai dengan kompetensi yang disyaratkan.
- b. Membuat karyawan yang berprestasi dan yang memberikan kontribusi besar kepada Balai Latihan Kerja dapat betah bekerja di BLK.
- c. Meningkatkan motivasi kerja instruktur

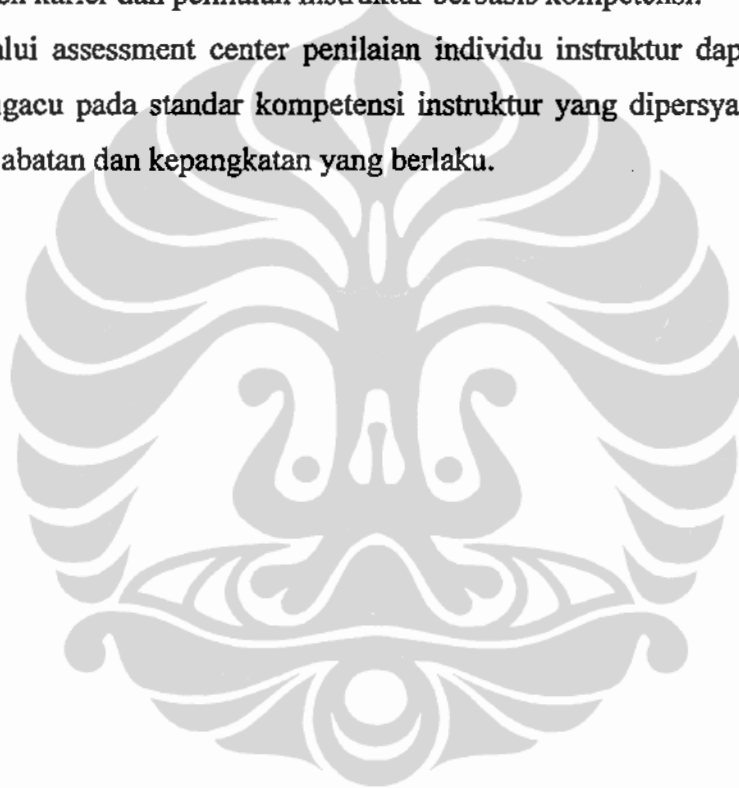
intisari yang terkandung dalam kebijakan remunerasi adalah pemberian imbalan(reward) kepada instruktur yang telah memberikan kontribusi mereka kepada BLK serta hukuman(punishment) kepada instruktur yang tidak memberikan kontribusi kepada BLK.

2. Sistem rekrut berbasis kompetensi.

Bila BLK telah menetapkan SDM berbasis kompetensi maka perekrutan calon instruktur harus sesuai dengan kompetensi yang dipersyaratkan .

3. Manajemen karier dan penilaian instruktur berbasis kompetensi.

Melalui assessment center penilaian individu instruktur dapat dilakukan dengan mengacu pada standar kompetensi instruktur yang dipersyaratkan untuk memangku jabatan dan kepangkatan yang berlaku.



BAB 6 PENUTUP

6.1 Kesimpulan.

Penelitian mengenai analisis pemetaan kompetensi instruktur dan kebutuhan pelatihan di Balai Latihan Kerja UPTP Ditjen Bina Lattas Depnakertrans memperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Kesenjangan kompetensi.

- a. Secara Umum terdapat kesenjangan kompetensi instruktur di Balai Latihan Kerja UPTP Ditjen Bina Lattas Depnakertrans baik instruktur ahli maupun instruktur terampil, kecuali instruktur terampil pelaksana yang kesenjangan antara kompetensi aktual dan kompetensi idealnya relative kecil.
- b. Tingkat pencapaian kompetensi instruktur ahli pada kompetensi metodologi pelatihan 89%, Instruktur penyelia 90%, Instruktur pelaksana lanjut 90% dan instruktur pelaksana 95%. Dengan pencapaian kompetensi seperti ini berarti instruktur Balai Latihan Kerja mampu melaksanakan tugas yang diembannya dengan baik.
- c. Berdasarkan pengelompokan tingkat penguasaan kompetensi instruktur menurut Entegrys Incorporate (1993) maka kemampuan aktual instruktur dalam hal metodologi pelatihan tingkat penguasaan kompetensinya tergolong klasifikasi *comfort* (nilai 6,1 – 8) artinya tingkat kompetensi instruktur sampai dengan baik dalam pemahaman, namun kurang yakin dalam pelaksanaannya.

2. Identifikasi Kebutuhan Pelatihan

- a. Hasil analisis kebutuhan Pelatihan menunjukkan bahwa secara umum telah cukup diklat, hal ini terlihat dari sebagian besar masuk wilayah C dan ada beberapa kompetensi yang memerlukan pelatihan tetapi tidak mendesak yang masuk wilayah B.
- b. Analisis kebutuhan Pelatihan Instruktur sebagai Berikut:

1. Instruktur Pelaksana

Hasil analisis kompetensi instruktur pelaksana menunjukkan sebaran angka diklat semua terletak diwilayah C. Ini mengindikasikan bahwa untuk kompetensi metodologi pelatihan bagi instruktur pelaksana sebagian besar telah cukup diklat

2. Instruktur Pelaksana Lanjutan

Dari 17 kompetensi instruktur pelaksana lanjutan 4 item kompetensi (24%) Berada pada wilayah B yaitu perlu pelatihan tetapi tidak mendesak. Kompetensi yang perlu pelatihan tersebut terdiri dari Kompetensi Umum poin (1) Mengelola bahan pelatihan; (2) Mengelola peralatan pelatihan; satu kompetensi inti yaitu poin (3) Memilih sumber daya pelatihan untuk menyusun program pelatihan serta satu poin kompetensi khusus yaitu (17) Melakukan pembentukan sikap (psikologi pelatihan)

3. Instruktur Terampil Penyelia

Dari 19 kompetensi instruktur penyelia 2 item kompetensi (11%) Berada pada wilayah B yaitu perlu pelatihan tetapi tidak mendesak. Kompetensi yang perlu pelatihan tersebut merupakan Kompetensi inti pada poin (6) memvalidasi program pelatihan dan poin (7) Merancang pembuatan sarana pendukung pembelajaran.

4. Instruktur ahli.

Dari 22 kompetensi instruktur ahli 4 item kompetensi (18%) Berada pada wilayah B yaitu perlu pelatihan tetapi tidak mendesak. Kompetensi yang perlu pelatihan tersebut terdiri dari Kompetensi Umum poin (1) Merumuskan Permasalahan Pelatihan Daerah; (2) Merumuskan Permasalahan Pelatihan Dalam suatu Organisasi; (3) Mengidentifikasi Dan Menganalisis Standar Kompetensi dan satu kompetensi inti yaitu poin (13) Merancang Media Pembelajaran Dalam bentuk Media Cetak.

6.2 Saran

Memperhatikan hasil pemetaan kompetensi dan diagram pelatihan maka bagi Ditjen Bina Lattas disarankan :

1. Mengurangi kesenjangan kompetensi instruktur bidang metodologi pelatihan dengan cara baik dengan training maupun non training.
2. Kompetensi yang memiliki kesenjangan yang tinggi seperti : (1) Merencanakan media pembelajaran dalam bentuk media cetak; (2) merancang pembuatan sarana pendukung pembelajaran; (3) mengelola bahan pelatihan; (4) Memvalidasi program pelatihan; (5) Melakukan pembentukan sikap (psikologi pelatihan) dan (6) Merumuskan permasalahan pelatihan daerah, disarankan agar segera direalisasikan dengan mengadakan pelatihan sesuai unit kompetensi yang tercantum dalam SKKNI sub bidang metodologi pelatihan kerja.
3. Dari keterbatasan penelitian yang dikemukakan diatas, peneliti dapat memberikan beberapa saran atau penelitian lanjutan yaitu pemetaan kompetensi instruktur sesuai bidang kejuruan/keahlian yang disesuaikan dengan jenjang jabatan untuk melengkapi kompetensi instruktur yang ada.

DAFTAR REFERENSI

BUKU

- Sugiyono(2005), *Metode Penelitian Administratif*, Alfabeta, Bandung.
- Siagian,Sondang P (1998), *Manajemen Stratejik*, Bumi Aksara cetakan ke dua.
- Yarnest (2004), *Panduan Aplikasi Statistik*, Dioma, Malang
- Witoyo, Bowo (2005) *Manajemen Pelatihan Dan Sumber Daya Manusia*, Jakart
- Ahmad S, Buyung (2007) , *Kompeten dan Kompetensi*, Palembang
- Malahayu (2007) *Organisasi dan Motifasi* Jakarta PT Bumi Aksara.
- Sondang P Siagian (2004) *Teori Motivasi dan Aplikasinya* ,Penerbit Rineka Cipta.
- Moekijat,(1991) *Latihan Dan Pengembangan SDM*, Bandung Penerbit Mandar Maju.
- BBLKI Serang(2008), *Booklet Balai Latihan Kerja Industri Serang*
- Nasir, mohammad(1999) *Metoda Penelitian*,Ghalia Indonesia , Jakarta
- Ditjen Bina Lattas Depnakertran RI (2008), *Profil Lattas*
- Supangat, Andi,(2007), *Statistika dalam kajian deskriptif Inferensi dan Nonparametrik*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Depnakertrans, *Rencana Strategis Dirjen Bina Lattas tahun 2005 – 2009*, Jakarta
- Danim, Sudarwan (2002), *Inovasi Pendidikan dalam upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*, Pusaka Setia, Bandung.
- Kenneth N Ross (1990) *Planning the quality of education*, International Institute for education Planning Pergamon Pers.
- Nuriman Toha dan Paaarulian H (2008), *Kompetensi Plus teori,design, kasus dan penerapan untuk HR dan Organisasi yang dinamis*, Gramedia Pusaka Utama, Jakarta.
- Mc Graw(2007) *Competency Base HRM astrategig Resource for competency mapping,assessment and development centres*, Ganesha shermon.
- Vladimir Gasskov(2000) *Managing vocational Training systems*, International labour office Genewa

Artikel

Mc Cann, Travis, Training Needs Assesment Tools (T-NAT), <http://www.hrdq.com/products/tnat.htm>.

Entegrays Incorporated, Competency based Strategic Solution, 360o Profiler Interpretation Note, Article, <http://www.Entegrays.com/SampleAbe.pdf>.

Competency Gap Assesment <Http://portal.cornerstones4kids.org/content 107.html>

Jurnal dan Tulisan Ilmiah.

Tesis :

Anshary, Freddy (2004), *Analisis Pemetaan Kompetensi Gol III di Direktorat Akunting dan Sistim Pembayaran Bank Indonesia*, Perpustakaan , Universitas Indonesia.

Prio S, Rahmat (2005) *Analisis Pemetaan Kompetensi Penilaian Kebutuhan Pelatihan bagi Pejabat Struktural Eselon II, III dan IV pada Kantor Pusat Direktorat Jendral Pemasarakatan*, Perpustakaan Universitas Indonesia.

Pujiantoro, Iwan (2004), *Analisis Pemetan Kompetensi dan Penilaian kebutuhan Pendidikan dan Pelatihan pejabat Eselon III di Lingkungan Lembaga Administrasi Negara*, Perpustakaan Universitas Indonesia.

Subagja, Bekti (2005), *Peta kompetensi Pegawai dan kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan SDM berdasarkan Persepsi Pegawai*, Perpustakaan Universitas Indonesia.

Aprilianti, Wulan (2005), *Analisis Hubungan Pengembangan Kompetensi dengan Perkembangan Karier Pegawai*, Perpustakaan Universitas Indonesia.

PP.

Kepmenakertrans RI N0. Kep.140/Men/VI/2008 tentang *penetapan standar kompetensi kerja nasional Indonesia Sektor jasa kemasyarakatan, social, budaya dan perorangan sub sector jasa kegiatan lainnya bidang jasa lainnya sub bidang metodologi Pelatihan Kerja*.

PP RI No 101 Tahun 2000 tentang *Pendidikan Pelatihan jabatan Pegawai negeri sipil*.

Kepmenakertrans Ri No 264/Men/2004 tentang *karier dan diklat instruktur Pegawai Negeri Sipil Depnakertrans*.

Kep Badan kepegawaian Negara no. Kep.188/Men/2003 no 25A tahun 2003 tentang *petunjuk pelaksanaan Jabatan Fungsional Instruktur dan Angka kreditnya*

Lampiran 1
Surat Keterangan Penelitian





UNIVERSITAS INDONESIA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM MAGISTER KAJIAN KEPENDUDUKAN DAN KETENAGAKERJAAN

Sekretariat: d/a Lembaga Demografi FEUI Gedung A Lantai 3 Depok 16424

Telepon: (021) 787 5107; 78752911 Fax.: (021) 7875107

E-mail : pasduduk@indo.net.id

Nomor : 68/PT.02.PPS/PSKKK-Kkh/III/2009

Depok, 16 Maret 2009

Lampiran :

Hal : Pengantar

Kepada Yth:

Kepala Balai Besar Latihan Kerja

UPTP Ditjen Bina Lattas

Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI

Dengan ini kami selaku pengelola Program Magister Kajian Kependudukan dan Ketenagakerjaan Program Pascasarjana Universitas Indonesia memberikan surat pengantar ini kepada:

N a m a : Sayekto.

NPM : 0706191461

Peserta : Kajian Kependudukan dan Ketenagakerjaan
 Program Pascasarjana Universitas Indonesia

Semester : IV

Agar dapat memperoleh ijin mendapatkan informasi dan data yang diperlukan untuk penelitian/tesis akhir mahasiswa tersebut diatas yang berjudul "Analisis Pemetaan Kompetensi Instruktur dan Kebutuhan Pelatihan di Balai Latihan UPTP Ditjen Bina Lattas Depnakertrans RI".

Demikian surat pengantar ini kami berikan. Atas perhatian dan kerjasama yang diberikan, kami ucapkan terimakasih.

Ketua Program,

Prof. Sri Moertiningsih Adioetomo, Ph.D



DEPARTEMEN TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI RI
DIREKTORAT JENDERAL PEMBINAAN PELATIHAN DAN PRODUKTIVITAS
BALAI LATIHAN KERJA INDUSTRI SORONG

Jln. Basuki Rahmat Km. 9.5 Telp. (0951) 322549 Fax. 327256 Po.Box.105 Sorong. 98401 Papua Sorong

SURAT KETERANGAN
NOMOR : KET. 03/BLKI-SRO/V/2009

Kepala Balai Latihan Kerja Industri Sorong dengan ini menerangkan bahwa:

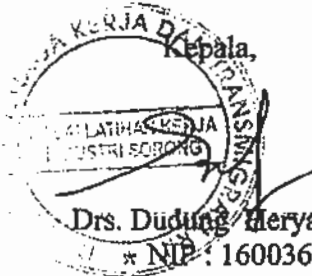
N a m a : Sayekto
NPM : 0706141691
Institusi Pendidikan : Pasca Sarjana Universitas Indonesia
Semester : IV

Telah menyebarluaskan kusioner sebanyak 5 Eksampler kepada responden instruktur di Balai Latihan Kerja Industri Sorong berkaitan dengan penulisan tesis guna untuk memenuhi syarat kelulusan untuk memperoleh gelar Magister Sains (Msi) dalam bidang kependudukan dan ketenaga kerjaan Packa Sarjana Universitas Indonesia,

Kurun waktu : 24 – 30 April 2009
Judul : Analisis Pemetaan Instruktur dan Kebutuhan Pelatihan Balai Latihan Kerja UPTP Ditjen Bina Lattas Depnakertrans.

Demikian keterangan ini dibuat sebagai bukti pendukung dalam penyelesaian penelitian.

Sorong, 1 Mei 2009

Kepala,

Drs. Dudung Meryadi, M.M.
 * NIP : 160036179

DEPARTEMEN TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI RI
DIREKTORAT JENDERAL
PEMBINAAN PELATIHAN DAN PRODUKTIVITAS
BALAI LATIHAN KERJA INDUSTRI TERNATE
 Jalan : Melati Kelurahan Bastiong Telp/Fax : (0921) 22094
 TERNATE 97716 MALUKU UTARA

SURAT KETERANGAN

Nomor : Ket. 02/BLKI-TNE/IV/2009

Dengan ini kami selaku kepala Balai Latihan Kerja Industri Ternate menerangkan bahwa :

Nama : Sayekno
 Instansi Pendidikan : Pascasarjana UI
 NPM : 0706141691
 Semester : IV (Empat)

Telah menyelesaikan penelitian di BLKI Ternate berkaitan dengan penulisan tesis guna untuk memenuhi syarat kelulusan untuk memperoleh gelar magister sains (Msi) dalam bidang kependudukan dan ketenagakerjaan Pasca Sarjana Universitas Indonesia.

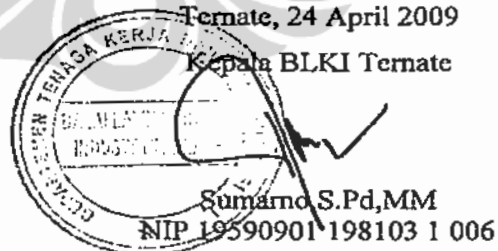
Kurun waktu : 20-23 April 2009
 Judul Penelitian : Analisis Pemetaan Instruktur dan Kebutuhan Pelatihan
 Balai Latihan Kerja UPTP Ditjen Bina Lattas.

Demikian keterangan ini dibuat sebagai bukti pendukung penyelesaian penelitian.

Ternate, 24 April 2009

Kepala BLKI Ternate

Sumarno S.Pd,MM
 NIP. 195909011981031006



DEPARTEMEN TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI RI
DIREKTORAT JENDERAL PEMBINAAN PELATIHAN DAN PRODUKTIFITAS
BALAI BESAR LATIHAN KERJA INDUSTRI MEDAN
 Jalan Gatot Subroto. Km, 7,8 Telp / Fax (061) 8451520 Medan

SURAT KETERANGAN

Nomor : Ket. 03 /BBLKI-MDN/V/2009

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nurmia Sinaga, MA
 NIP : 19571219 198603 2 001
 Pangkat / Golongan : Pembina Tk. I (IV/b)
 Jabatan : Kepala BBLKI Medan

Menerangkan bahwa :
 Nama : Sayekto
 NPM : 0706191461

Benar telah melakukan penelitian dengan menyebarkan kuisioner terhadap Instruktur BBLKI Medan.

Demikian disampaikan, agar dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 07 Mei 2009

Kepala,



Nurmia Sinaga, MA

NIP 19571219 198603 2 001

*NIP 160030797

DEPARTEMEN TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI RI
DIREKTORAT JENDERAL PEMBINAAN PELATIHAN DAN PRODUKTIVITAS
BALAI BESAR PENGEMBANGAN LATIHAN KERJA DALAM NEGERI
 Jalan Jenderal Gatot Subroto 170, Telp./Fax 022-7312564, 7330587, Bandung

SURAT KETERANGAN
 NO. KET.27/BBPLKDN/V/2009

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Dalam Negeri (BBPLKDN) Bandung, menyatakan bahwa :

Nama : Sayekto
 NIM : 0706191461
 Program : Pasca Sarjana Kependudukan dan Ketenagakerjaan Semester IV


Menerangkan bahwa yang bersangkutan telah menyebarkan kuesioner untuk keperluan pembuatan thesis, dengan judul " Analisis Pemetaan Kompetensi Instruktur dan Kebutuhan Pelatihan di BLK/UPTP di Lingkungan Ditjen Binalattas Depnakertrans RI ", pada tanggal 07 sampai dengan 14 Mei 2009.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Bandung, 13 Mei 2009.

An. Kepala,
 Direktorat Pembinaan dan Pemberdayaan,
 Ditjen Bina Latih dan Produktivitas,
 Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI

Drs. Banglit Sitepoe, MM.
 NID. 195306061979021001



**DEPARTEMEN TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI RI
DIREKTORAT JENDERAL PEMBINAAN PELATIHAN DAN PRODUKTIVITAS
BALAI LATIHAN KERJA INDUSTRI SEMARANG
Jl. Brigjen Sudarto No. 118 Telp/fax (024) 6712680
SEMARANG-JAWA TENGAH**

SURAT KETERANGAN
Nomer : Ket. 66 /BLKI/IV/2009


Dengan ini kami selaku Kepala Balai Latihan Kerja Industri Semarang menerangkan bahwa

Nama : SAYEKTO
Instansi Pendidikan : Pascasarjana UI
NPM : 070614691
Semester : IV (Eripet)

Telah menyelesaikan penelitian di BLKI Semarang berkaitan dengan penulisan tesis guna untuk memenuhi syarat kelulusan untuk memperoleh gelar magister sains (Msi), dalam bidang kependudukan dan ketenagakerjaan Pasca Sarjana Universitas Indonesia

Kurun waktu : 27-29 April 2009
Judul Penelitian : Analisis Pemetaan Instruktur dan Kebutuhan Pelatihan
Balai Latihan Kerja UPTP Dijen Bina Lattas

Demikian keterangan ini dibuat sebagai bukti pendukung penyelesaian penelitian.

Semarang, 30 April 2009
Kepala BLKI Semarang

Ditandatangani
St.MM
19580118 198003 1 004

DEPARTEMEN TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI R.I
DIREKTORAT JENDERAL PEMBINAAN PELATIHAN DAN PRODUKTIVITAS
BALAI LATIHAN KERJA INDUSTRI SAMARINDA

Jl. Untung surapati ☎ (0541) 274329; Fax. (0541) 272421 Samarinda 75126
 website : www.blki.samarinda.go.id ; e-mail : blki_samarinda@yahoo.com

KALIMANTAN TIMUR

SURAT KETERANGAN

NOMOR : KET. 218 /BLKI-SMD/IV/2009

Yang bertanda tangan di bawah ini :

N a m a : Drs. Sukaryono. M.Si
 Nip : 160 044 414
 Jabatan : Kepala BLKI Samarinda
 Alamat : Jln. Untung Surapati Telp 272421 Samarinda
 Menerangkan bahwa :
 N a m a : Sayekto
 NPM : 0706191461
 Alamat : Jln. Raya Pandeglang Km.3 Serang 42152 Banten

Adalah benar nama tersebut diatas sudah menyebarkan Kuisener Analisa Pemetaan Instruktur dan Kebutuhan Pelatihan di Balai Latihan Kerja UPTP Ditjen Binalattas (BLKI Samarinda) dimulai dari tanggal 13 April s/d 17 April 2009.

Demikian Surat Keterangan ini kami buat, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Samarinda, 22 April 2009
 Kepala Balai
 BALAI LATIHAN KERJA
 INDUSTRI SAMARINDA
 Drs. SUKARYONO, M.Si
 NIP. 160 044 198612 1 001

DEPARTEMEN TENAGA KERJA DN TRANSMIGRASI RI
 DIREKTORAT JENDERAL PEMBINAAN PELATIHAN DAN PRODUKTIVITAS
BALAI BESAR LATIHAN KERJA INDUSTRI SERANG
 (SERANG INDUSTRIAL TRAINING INSTITUTE)
 Jl. Raya Pandeglang KM. 3 Telp./Fax. (0254) 200160 Serang 42151 – Banten

SURAT-KETERANGAN
 Nomor KET. 162 / BBLKI-SRA / IV / 2009

Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala Balai Besar Latihan Kerja Industri Serang dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Sayekto
 NPM : 07076191461
 Peserta : Kajian Kependudukan dan Ketenagakerjaan
 Program Pascasarjana Universitas Indonesia
 Semester : IV

Berdasarkan Surat dari Ketua Program Magister Kajian Kependudukan dan Ketenagakerjaan Universitas Indonesia Nomor : 68/PT.02.PPS/PSKKK-Kkh/III/2009, tanggal 16 Maret 2009 hal Pengantar bersama ini kami informasikan bahwa yang bersangkutan telah melakukan Penyebaran Quesioner pada tanggal 7 sampai dengan 9 April 2009 untuk keperluan penelitian / tesis yang berjudul Analisis Pemetaan Kompetensi Instruktur dan Kebutuhan Pelatihan di Balai Latihan UPTP Ditjen Binalattas Depnakertrans RI.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana manamestinya.

Dikeluarkan di Serang
 pada tanggal 16 April 2009



Drs. Bambang Satrio Lelono, MA
 NIP. 19620705 198803 1 002

DEPARTEMEN TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI RI
DIREKTORAT JENDERAL PEMBINAAN PELATIHAN DAN PRODUKTIVITAS
BALAI LATIHAN KERJA INDUSTRI BANDA ACEH
 Jln. Kasatria Geuceu Komplek 23239, Telp. (0651) 45298 Kotak Pos 71 / BNA Banda Aceh 23001
 www.blkbandaaceh.4t.com

SURAT KETERANGAN

NOMOR : 353 /BLKIV/2009

Dengan ini kami selaku Kepala Balai Latihan Kerja Industri Banda Aceh (BLKI) Banda Aceh menerangkan bahwa :

Nama : Sayekto
 NPM : 0706141691
 Institusi Pendidikan : Pasca Sarjana UI
 Semester : IV

Telah menyelesaikan penelitian di Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Banda Aceh berkaitan penulisan tesis guna untuk memenuhi syarat kelulusan memperoleh gelar Magister Sains (Msi) dalam bidang Kependudukan dan Ketenagakerjaan Pasca Sarjana Universitas Indonesia.

Kurun waktu : 20 - 23 April 2009
 Judul Penelitian : Analisis Pemetaan Instruktur dan Kebutuhan Pelatihan Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Banda Aceh

Demikian keterangan ini di buat sebagai bukti pendukung penyelesaian penelitian.



**DEPARTEMEN TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI RI
DIREKTORAT JENDERAL
PEMBINAAN PELATIHAN DAN PRODUKTIVITAS
BALAI BESAR LATIHAN KERJA INDUSTRI SURAKARTA
Jl. Bhayangkara No.38 Telpn/Faksimili. (0271) 714885 Surakarta**

SURAT KETERANGAN

Nomor : Ket. 148 /BBLKI-SKA/IV/2009

Yang bertanda tangan dibawah ini :

N a m a : SAKIR,S.Pd, MM
NIP : 160030797
Jabatan : Kepala BBLKI Surakarta

Dengan ini menerangkan bahwa :

N a m a : SAYEKTO
NIM : 0706191461
Pekerjaan : Mahasiswa Program Studi Kajian Kependudukan dan Ketenagakerjaan Pascasarjana Universitas Indonesia

Yang bersangkutan telah melaksanakan penelitian/tesis akhir dengan Judul Analisis Pemetaan Kompetensi Instruktur dan Kebutuhan Pelatihan di Balai Latihan UPTP Ditjen Binalattas Depnakertrans RI, yang dilaksanakan di Balai Besar Latihan Kerja Industri Surakarta dari tanggal 14 sampai dengan 16 April 2009.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk digunakan sebagai mana mestinya.

Surakarta, 17 April 2009

Kepala,

S A K I R, S.Pd, MM
* NIP 160030797

DEPARTEMEN TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI RI
DIREKTORAT JENDERAL PEMBINAAN PELATIHAN DAN PRODUKTIVITAS
BALAI BESAR PENGEMBANGAN LATIHAN KERJA LUAR NEGERI
(B2PLKLN) – CEVEST BEKASI
Jl. Guntur Raya No.1 Bekasi 17144, Telp. (021) 8841147, Faksimile (021) 8841146.

SURAT KETERANGAN

Nomor : *Ket. 59/* BBPLKLN / IV / 2009

Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Luar Negeri CEVEST – Bekasi menerangkan bahwa :

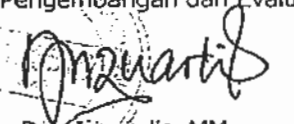
Nama	: SAYEKTO
NPM	: 0706191461
Institusi Pendidikan	: Program Pasca Sarjana Universitas Indonesia
Judul Penelitian	: Analisis Pemetaan Instruktur dan Kebutuhan Pelatihan Balai Latihan Kerja UPTP Ditjen Binalattas.

adalah benar telah melakukan penelitian dengan cara menyebarkan kuisisioner di B2PLKLN-CEVEST Bekasi mulai tanggal 17 - 27 April 2009 guna memperoleh data untuk penulisan tesis dengan judul diatas sebagai syarat kelulusan Magister Sains (M.Si) dalam bidang Kependudukan dan Ketenagakerjaan Program Pasca Sarjana Universitas Indonesia.

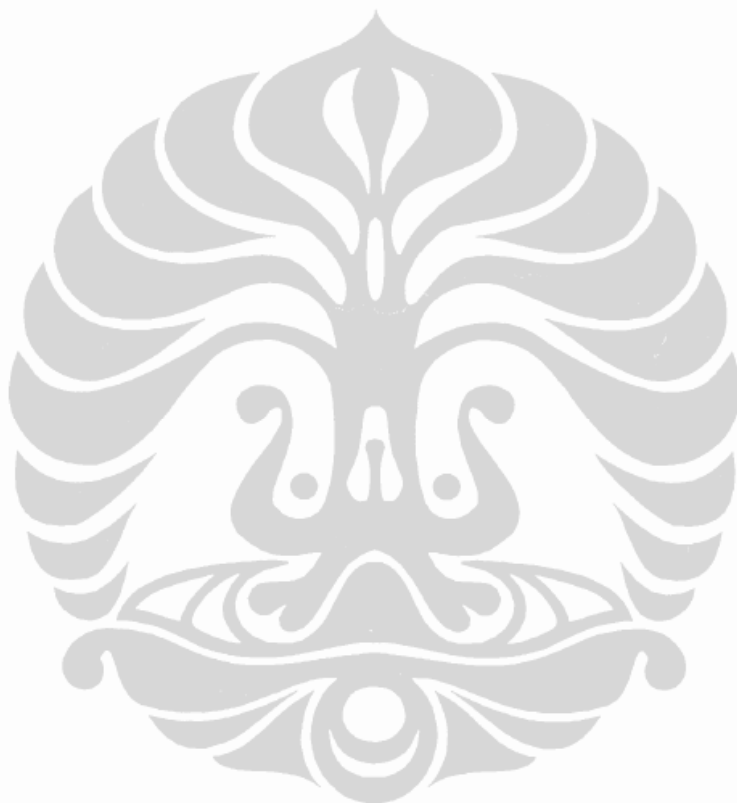
Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bekasi, 27 April 2009

a.n. Kepala Balai Besar PLKLN-CEVEST
Kabid. Pengembangan dan Evaluasi


Drs. Inzuarlis, MM
NIP: 19560808 198703 1 001

Lampiran 2
Instrumen Penelitian



**ANALISIS PEMETAAN KOMPETENSI INSTRUKTUR DAN
KEBUTUHAN PELATIHAN DI BALAI LATIHAN KERJA
UPTP DITJEN BINA LATTAS**

Kuesioner : Instruktur Terampil Pelaksana

Kepada Yang Terhormat :

Bapak/Ibu

Di Tempat

Dengan Hormat,

Dalam rangka penyusunan tugas akhir pada Program Pasca Sarjana Universitas Indonesia hasil kerjasama Direktorat Jendral Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas dengan Universitas Indonesia, maka kami mohon dukungan/bantuan Bapak/Ibu untuk bersedia menjadi responden dengan mengisi kuisisioner yang kami sediakan.

Dalam pengisian kuisisioner, dimohon terlebih dahulu membaca petunjuk pengisian yang berada pada halaman berikut ini untuk memudahkan dalam memberikan jawaban pada semua pertanyaan yang diberikan.

Adapun jawaban Bapak/Ibu akan sangat bermanfaat bagi kami dalam penyelesaian tugas akhir pada Universitas Indonesia.

Kami sangat memegang teguh kerahasiaan identitas dan jawaban Bapak/Ibu, atas segala perhatian dan kerjasamanya yang baik, kami ucapkan terima kasih.

Hormat Kami,

Sayekto
NPM. 0706191461

PETUNJUK PENGISIAN

Dalam kuisisioner ini terdapat 3 kelompok kompetensi yaitu Kompetensi Umum, Kompetensi Inti dan Kompetensi Khusus, Kami mohon untuk memberikan penilaian terhadap pernyataan yang terdapat pada masing-masing kompetensi yang mewakili pendapat Bapak/Ibu sesuai dengan tingkat penilaian yang kami sediakan dengan cara memberikan angka/nilai pada kolom yang tersedia.

Tingkat penilaian :

1. **Tingkat Pentingnya** : Untuk mengukur seberapa penting kompetensi tersebut menurut penilaian Bapak/Ibu untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan saat ini.
2. **Tingkat Kemampuan Aktual** : Untuk mengukur kemampuan aktual yang dimiliki oleh Bapak /Ibu untuk mendukung pekerjaan saat ini.
3. **Tingkat Kemampuan Ideal** : Untuk mengukur kemampuan ideal yang seharusnya dimiliki bapak/Ibu untuk mendukung pekerjaan saat ini

Skala Jawaban berkisar antara angka 1 (satu) hingga angka 9 (Sembilan) dengan masing-masing mewakili tingkat persetujuan jawaban. Adapun tingkat persetujuan jawaban adalah sebagai berikut :

Sangat tidak 1 2 3 4 5 6 7 8 9 Sangat
Penting / mampu ←—————→ penting / mampu

Kompetensi

Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pemangku jabatan berupa pengetahuan, keahlian dan sikap perilaku dalam melaksanakan tugas jabatan yang diembannya.

Dalam penelitian ini kompetensi adalah : kompetensi untuk **Pekerjaan Instruktur Terampil Pelaksana**, Level : Sertifikat III yang ditetapkan keputusan Menakertrans RI No : Kep. 140 / Men / VI / 2008 tentang penetapan standar kompetensi kerja nasional Indonesia sektor jasa kemasyarakatan, sosial, budaya dan perorangan sub sektor jasa kegiatan lainnya bidang jasa lainnya sub bidang metodologi pelatihan kerja.

I. IDENTITAS DIRI.

Golongan/Pangkat :

Jabatan : **Instruktur Terampil Pelaksana.**

Pendidikan Terakhir :

Masa kerja :Tahun

Jenis kelamin : Pria / Wanita

Umur : Tahun

II. KOMPETENSI UMUM.

Adalah kemampuan dan karakteristik yang harus dimiliki oleh seorang pemangku jabatan berupa pengetahuan, keahlian dan sikap perilaku yang diperlukan dalam melaksanakan tugas jabatan Instruktur.

NO	Pernyataan	Tingkat Pentingnya (1 - 9)	Tingkat Kemampuan	
			Aktual (1 - 9)	Ideal (1 - 9)
1	Mengelola bahan Pelatihan			
2	Mengelola Peralatan Pelatihan			

III. KOMPETENSI INTI.

Adalah kompetensi yang berkaitan dengan pengetahuan dan ketrampilan inti yang harus dimiliki sesuai tugas dan fungsi Bapak/Ibu dalam melaksanakan tugas jabatan Instruktur.

NO	Pernyataan	Tingkat pentingnya (1 - 9)	Tingkat Kemampuan	
			Aktual (1 - 9)	Ideal (1 - 9)
3	Memilih Sumber Daya Pelatihan Untuk Menyusun Program Pelatihan			
4	Merumuskan Tujuan, Prasyarat dan Materi Pelatihan			
5	Merancang Strategi Dan Penilaian Pembelajaran			
6	Merancang Pembuatan Sarana Pendukung Pembelajaran			

7	Merancang Media Pembelajaran Dalam bentuk Media Cetak			
8	Merancang Dan Menciptakan Lingkungan Pembelajaran yang Kondusif			
9	Merencanakan Penyajian Materi Pembelajaran			
10	Memfasilitasi Proses Pembelajaran			
11	Menilai kemajuan Kompetensi Peserta Pelatihan secara Individu			

IV. KOMPETENSI KHUSUS.

adalah sejumlah kompetensi yang diperlukan untuk menampilkan kinerja yang optimal dalam suatu jabatan Instruktur.

NO	Pernyataan	Tingkat Pentingnya (1 - 9)	Tingkat Kemampuan	
			Aktual (1 - 9)	Ideal (1 - 9)
12	Memimpin Kegiatan Pembelajaran			
13	Melakukan Pembentukan Sikap (Psikologi Pelatihan)			

V. PERTANYAAN YANG BERHUBUNGAN DENGAN PELATIHAN.

Jawablah pertanyaan dibawah ini singkat dan menggambarkan representasi dari keadaan sebenarnya!

1. Bagaimanakah Bapak/Ibu menilai pelatihan yang telah diikuti dalam membantu menunjang pelaksanaan tugas ?

Cukup / kurang * (Coret yang tidak perlu)

Alasan :

.....

.....

.....

2. Menurut Bapak/Ibu Hal-hal apa saja yang seringkali menjadi hambatan dalam melaksanakan tugas sebagai Instruktur ?

.....

3. Bagaimanakah Bapak/Ibu menilai pendidikan formal yang diikuti dalam membantu menunjang pelaksanaan tugas sekarang ?

Cukup / kurang * (Coret yang tidak perlu)

Alasan :

.....

4. Menurut Bapak/Ibu jenis pendidikan formal apa yang diperlukan untuk dapat mengembangkan diri dan potensi sehingga dapat membantu melaksanakan tugas yang lebih baik dimasa mendatang ?

DIII / DIV / S1 / S2 / S3 * (Coret yang tidak perlu)

Jurusan / program Study :

.....

5. Menurut Bapak/Ibu Pelatihan seperti apa yang diharapkan saat ini untuk kelancaran pekerjaan sebagai Instruktur ?

.....

**ANALISIS PEMETAAN KOMPETENSI INSTRUKTUR DAN
KEBUTUHAN PELATIHAN DI BALAI LATIHAN KERJA
UPTP DITJEN BINA LATTAS**

**Kuesioner : Instruktur Terampil Pelaksana
Lanjutan**

Kepada Yang Terhormat :

Bapak/ibu

Di Tempat

Dengan Hormat,

Dalam rangka penyusunan tugas akhir pada Program Pasca Sarjana Universitas Indonesia hasil kerjasama Direktorat Jendral Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas dengan Universitas Indonesia, maka kami mohon dukungan/bantuan Bapak/Ibu untuk bersedia menjadi responden dengan mengisi kuisisioner yang kami sediakan.

Dalam pengisian kuisisioner, dimohon terlebih dahulu membaca petunjuk pengisian yang berada pada halaman berikut ini untuk memudahkan dalam memberikan jawaban pada semua pertanyaan yang diberikan.

Adapun jawaban Bapak/Ibu akan sangat bermanfaat bagi kami dalam penyelesaian tugas akhir pada Universitas Indonesia.

Kami sangat memegang teguh kerahasiaan identitas dan jawaban Bapak/Ibu, atas segala perhatian dan kerjasamanya yang baik, kami ucapkan terima kasih.

Hormat Kami,

Sayekto
NPM. 0706191461

PETUNJUK PENGISIAN

Dalam kuisioner ini terdapat 3 kelompok kompetensi yaitu Kompetensi Umum, Kompetensi Inti dan Kompetensi Khusus, Kami mohon untuk memberikan penilaian terhadap pernyataan yang terdapat pada masing-masing kompetensi yang mewakili pendapat Bapak/Ibu sesuai dengan tingkat penilaian yang kami sediakan dengan cara memberikan angka/nilai pada kolom yang tersedia.

Tingkat penilaian :

1. **Tingkat Pentingnya** : Untuk mengukur seberapa penting kompetensi tersebut menurut penilaian Bapak/Ibu untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan saat ini.
 2. **Tingkat Kemampuan Aktual** : Untuk mengukur kemampuan aktual yang dimiliki oleh Bapak /Ibu untuk mendukung pekerjaan saat ini.
 3. **Tingkat Kemampuan Ideal** : Untuk mengukur kemampuan ideal yang seharusnya dimiliki bapak/Ibu untuk mendukung pekerjaan saat ini
- Skala Jawaban berkisar antara angka 1 (satu) hingga angka 9 (Sembilan) dengan masing-masing mewakili tingkat persetujuan jawaban. Adapun tingkat persetujuan jawaban adalah sebagai berikut :

Sangat tidak 1 2 3 4 5 6 7 8 9 Sangat
Penting / mampu ←————→ penting / mampu

Kompetensi

Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pemangku jabatan berupa pengetahuan, keahlian dan sikap perilaku dalam melaksanakan tugas jabatan yang diembannya.

Dalam penelitian ini kompetensi adalah : kompetensi untuk **Pekerjaan Instruktur Terampil Pelaksana Lanjutan**, Level : Sertifikat IV yang ditetapkan keputusan Menakertrans RI No : Kep. 140 / Men / VI / 2008 tentang penetapan standar kompetensi kerja nasional Indonesia sektor jasa kemasyarakatan, sosial, budaya dan perorangan sub sektor jasa kegiatan lainnya bidang jasa lainnya sub bidang metodologi pelatihan kerja.

I. IDENTITAS DIRI.

Golongan/Pangkat :
 Jabatan : **Instruktur Trampil Pelaksana Lanjutan.**
 Pendidikan Terakhir :
 Masa kerja :Tahun
 Jenis kelamin : Pria / Wanita
 Umur : Tahun

II. KOMPETENSI UMUM.

Adalah kemampuan dan karakteristik yang harus dimiliki oleh seorang pemangku jabatan berupa pengetahuan, keahlian dan sikap perilaku yang diperlukan dalam melaksanakan tugas jabatan Instruktur.

NO	Pernyataan	Tingkat Pentingnya (1 - 9)	Tingkat Kemampuan	
			Aktual (1 - 9)	Ideal (1 - 9)
1	Mengelola bahan Pelatihan			
2	Mengelola Peralatan Pelatihan			

III. KOMPETENSI INTI.

Adalah kompetensi yang berkaitan dengan pengetahuan dan ketrampilan inti yang harus dimiliki sesuai tugas dan fungsi Bapak/Ibu dalam melaksanakan tugas jabatan Instruktur.

NO	Pernyataan	Tingkat Pentingnya (1 - 9)	Tingkat Kemampuan	
			Aktual (1 - 9)	Ideal (1 - 9)
3	Memilih Sumber Daya Pelatihan Untuk Menyusun Program Pelatihan			
4	Merumuskan Tujuan, Prasyarat dan Materi Pelatihan			
5	Merancang Strategi Dan Penilaian Pembelajaran			
6	Memvalidasi Program pelatihan			

7	Merancang Pembuatan Sarana Pendukung Pembelajaran			
8	Merancang Media Pembelajaran Dalam bentuk Media Cetak			
9	Merancang Dan Menciptakan Lingkungan Pembelajaran yang Kondusif			
10	Merencanakan Penyajian Materi Pembelajaran			
11	Memfasilitasi Proses Pembelajaran			
12	Menilai kemajuan Kompetensi Peserta Pelatihan secara Individu			
13	Memvalidasi Rancangan Prog Pelatihan			
14	Mengevaluasi Pelaksanaan Program pelatihan			
15	Mengevaluasi Hasil Program Pelatihan			

IV. KOMPETENSI KHUSUS.

adalah sejumlah kompetensi yang diperlukan untuk menampilkan kinerja yang optimal dalam suatu jabatan Instruktur

NO	Pernyataan	Tingkat Pentingnya (1 - 9)	Tingkat Kemampuan	
			Aktual (1 - 9)	Ideal (1 - 9)
16	Memimpin Kegiatan Pembelajaran			
17	Melakukan Pembentukan Sikap (Psikologi Pelatihan)			

V. PERTANYAAN YANG BERHUBUNGAN DENGAN PELATIHAN.

Jawablah pertanyaan dibawah ini singkat dan menggambarkan representasi dari keadaan sebenarnya!

1. Bagaimanakah Bapak/Ibu menilai pelatihan yang telah diikuti dalam membantu menunjang pelaksanaan tugas ?

Cukup / kurang * (Coret yang tidak perlu)

Alasan :

.....

2. Menurut Bapak/Ibu Hal-hal apa saja yang seringkali menjadi hambatan dalam melaksanakan tugas sebagai Instruktur ?

.....

3. Bagaimanakah Bapak/Ibu menilai pendidikan formal yang diikuti dalam membantu menunjang pelaksanaan tugas sekarang ?

Cukup / kurang * (Coret yang tidak perlu)

Alasan :

.....

4. Menurut Bapak/Ibu jenis pendidikan formal apa yang diperlukan untuk dapat mengembangkan diri dan potensi sehingga dapat membantu melaksanakan tugas yang lebih baik dimasa mendatang ?

DIII / DIV / S1 / S2 / S3 * (Coret yang tidak perlu)

Jurusan / program Study :

.....

5. Menurut Bapak/Ibu Pelatihan seperti apa yang diharapkan saat ini untuk kelancaran pekerjaan sebagai Instruktur ?

.....

**ANALISIS PEMETAAN KOMPETENSI INSTRUKTUR DAN
KEBUTUHAN PELATIHAN DI BALAI LATIHAN KERJA
UPTP DJTJEN BINA LATTAS**

Kuesioner : **Instruktur Terampil Penyelia**

Kepada Yang Terhormat :

Bapak/Ibu

Di Tempat

Dengan Hormat,

Dalam rangka penyusunan tugas akhir pada Program Pasca Sarjana Universitas Indonesia hasil kerjasama Direktorat Jendral Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas dengan Universitas Indonesia, maka kami mohon dukungan/bantuan Bapak/Ibu untuk bersedia menjadi responden dengan mengisi kuisisioner yang kami sediakan.

Dalam pengisian kuisisioner, dimohon terlebih dahulu membaca petunjuk pengisian yang berada pada halaman berikut ini untuk memudahkan dalam memberikan jawaban pada semua pertanyaan yang diberikan.

Adapun jawaban Bapak/Ibu akan sangat bermanfaat bagi kami dalam penyelesaian tugas akhir pada Universitas Indonesia.

Kami sangat memegang teguh kerahasiaan identitas dan jawaban Bapak/Ibu, atas segala perhatian dan kerjasamanya yang baik, kami ucapkan terima kasih.

Hormat Kami,

Sayekto
NPM. 0706191461

PETUNJUK PENGISIAN

Dalam kuisisioner ini terdapat 3 kelompok kompetensi yaitu Kompetensi Umum, Kompetensi Inti dan Kompetensi Khusus, Kami mohon untuk memberikan penilaian terhadap pernyataan yang terdapat pada masing-masing kompetensi yang mewakili pendapat Bapak/Ibu sesuai dengan tingkat penilaian yang kami sediakan dengan cara memberikan angka/nilai pada kolom yang tersedia.

Tingkat penilaian :

1. **Tingkat Pentingnya** : Untuk mengukur seberapa penting kompetensi tersebut menurut penilaian Bapak/Ibu untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan saat ini.
 2. **Tingkat Kemampuan Aktual** : Untuk mengukur kemampuan aktual yang dimiliki oleh Bapak /Ibu untuk mendukung pekerjaan saat ini.
 3. **Tingkat Kemampuan Ideal** : Untuk mengukur kemampuan ideal yang seharusnya dimiliki bapak/Ibu untuk mendukung pekerjaan saat ini
- Skala Jawaban berkisar antara angka 1 (satu) hingga angka 9 (Sembilan) dengan masing-masing mewakili tingkat persetujuan jawaban. Adapun tingkat persetujuan jawaban adalah sebagai berikut :

Sangat tidak 1 2 3 4 5 6 7 8 9 Sangat
Penting / mampu ←—————→ penting / mampu

Kompetensi

Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pemangku jabatan berupa pengetahuan, keahlian dan sikap perilaku dalam melaksanakan tugas jabatan yang diembannya.

Dalam penelitian ini kompetensi adalah : kompetensi untuk **Pekerjaan Instruktur Terampil Penyelia**, Level : Sertifikat V yang ditetapkan keputusan Menakertrans RI No : Kep. 140 / Men / VI / 2008 tentang penetapan standar kompetensi kerja nasional Indonesia sektor jasa kemasyarakatan, sosial, budaya dan perorangan sub sektor jasa kegiatan lainnya bidang jasa lainnya sub bidang metodologi pelatihan kerja.

I. IDENTITAS DIRI.

Golongan/Pangkat :
 Jabatan : **Instruktur Terampil Penyelia.**
 Pendidikan Terakhir :
 Masa kerja :Tahun
 Jenis kelamin : Pria / Wanita
 Umur : Tahun

II. KOMPETENSI UMUM.

Adalah kemampuan dan karakteristik yang harus dimiliki oleh seorang pemangku jabatan berupa pengetahuan, keahlian dan sikap perilaku yang diperlukan dalam melaksanakan tugas jabatan Instruktur.

NO	Pernyataan	Tingkat Pentingnya (1 - 9)	Tingkat Kemampuan	
			Aktual (1 - 9)	Ideal (1 - 9)
1	Mengelola bahan Pelatihan			
2	Mengelola Peralatan Pelatihan			

III. KOMPETENSI INTI.

Adalah kompetensi yang berkaitan dengan pengetahuan dan ketrampilan inti yang harus dimiliki sesuai tugas dan fungsi Bapak/Ibu dalam melaksanakan tugas jabatan Instruktur.

NO	Pernyataan	Tingkat Pentingnya (1 - 9)	Tingkat Kemampuan	
			Aktual (1 - 9)	Ideal (1 - 9)
3	Memilih Sumber Daya Pelatihan Untuk Menyusun Program Pelatihan			
4	Merumuskan Tujuan, Prasyarat dan Materi Pelatihan			
5	Merancang Strategi Dan Penilaian Pembelajaran			
6	Memvalidasi Program Pelatihan			

7	Merancang Pembuatan Sarana Pendukung Pembelajaran			
8	Merancang Media Pembelajaran Dalam bentuk Media Cetak			
9	Merancang media Pembelajaran Dalam Media Audio Visual atau AVA			
10	Merancang Dan Menciptakan Lingkungan Pembelajaran yang Kondusif			
11	Mengelola Sarana Pendukung Pembelajaran			
12	Merencanakan Penyajian Materi Pembelajaran			
13	Memfasilitasi Proses Pembelajaran			
14	Menilai kemajuan Kompetensi Peserta Pelatihan secara Individu			
15	Menilai Kemajuan Kompetensai Peserta Pelatihan secara Individu.			
16	Mengevaluasi Pelaksanaan Program Pelatihan.			
17	Mengevaluasi Hasil Program Pelatihan			

IV. KOMPETENSI KHUSUS.

adalah sejumlah kompetensi yang diperlukan untuk menampilkan kinerja yang optimal dalam suatu jabatan Instruktur

NO	Pernyataan	Tingkat Pentingnya (1 - 9)	Tingkat Kemampuan	
			Aktual (1 - 9)	Ideal (1 - 9)
18	Memimpin Kegiatan Pembelajaran			
19	Melakukan Pembentukan Sikap (Psikologi Pelatihan)			

V. PERTANYAAN YANG BERHUBUNGAN DENGAN PELATIHAN.

Jawablah pertanyaan dibawah ini singkat dan menggambarkan representasi dari keadaan sebenarnya!

1. Bagaimanakah Bapak/Ibu menilai pelatihan yang telah diikuti dalam membantu menunjang pelaksanaan tugas ?

Cukup / kurang * (Coret yang tidak perlu)

Alasan :

.....

2. Menurut Bapak/Ibu Hal-hal apa saja yang seringkali menjadi hambatan dalam melaksanakan tugas sebagai Instruktur ?

.....

3. Bagaimanakah Bapak/Ibu menilai pendidikan formal yang diikuti dalam membantu menunjang pelaksanaan tugas sekarang ?

Cukup / kurang * (Coret yang tidak perlu)

Alasan :

.....

4. Menurut Bapak/Ibu jenis pendidikan formal apa yang diperlukan untuk dapat mengembangkan diri dan potensi sehingga dapat membantu melaksanakan tugas yang lebih baik dimasa mendatang ?

DIII / DIV / S1 / S2 / S3 * (Coret yang tidak perlu)

Jurusan / program Study :

.....

5. Menurut Bapak/Ibu Pelatihan seperti apa yang diharapkan saat ini untuk kelancaran pekerjaan sebagai Instruktur ?

.....

**ANALISIS PEMETAAN KOMPETENSI INSTRUKTUR DAN
KEBUTUHAN PELATIHAN DI BALAI LATIHAN KERJA
UPTP DITJEN BINA LATTAS**

Kuesioner : Instruktur Ahli

Kepada Yang Terhormat :

Bapak/bu

Di Tempat

Dengan Hormat,

Dalam rangka penyusunan tugas akhir pada Program Pasca Sarjana Universitas Indonesia hasil kerjasama Direktorat Jendral Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas dengan Universitas Indonesia, maka kami mohon dukungan/bantuan Bapak/Ibu untuk bersedia menjadi responden dengan mengisi kuisisioner yang kami sediakan.

Dalam pengisian kuisisioner, dimohon terlebih dahulu membaca petunjuk pengisian yang berada pada halaman berikut ini untuk memudahkan dalam memberikan jawaban pada semua pertanyaan yang diberikan.

Adapun jawaban Bapak/Ibu akan sangat bermanfaat bagi kami dalam penyelesaian tugas akhir pada Universitas Indonesia.

Kami sangat memegang teguh kerahasiaan identitas dan jawaban Bapak/Ibu, atas segala perhatian dan kerjasamanya yang baik, kami ucapkan terima kasih.

Hormat Kami,

S a y e k t o

NPM. 0706191461

PETUNJUK PENGISIAN

Dalam kuisisioner ini terdapat 3 kelompok kompetensi yaitu Kompetensi Umum, Kompetensi Inti dan Kompetensi Khusus, Kami mohon untuk memberikan penilaian terhadap pernyataan yang terdapat pada masing-masing kompetensi yang mewakili pendapat Bapak/Ibu sesuai dengan tingkat penilaian yang kami sediakan dengan cara memberikan angka/nilai pada kolom yang tersedia.

Tingkat penilaian :

1. **Tingkat Pentingnya** : Untuk mengukur seberapa penting kompetensi tersebut menurut penilaian Bapak/Ibu untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan saat ini.
2. **Tingkat Kemampuan Aktual** : Untuk mengukur kemampuan aktual yang dimiliki oleh Bapak /Ibu untuk mendukung pekerjaan saat ini.
3. **Tingkat Kemampuan Ideal** : Untuk mengukur kemampuan ideal yang seharusnya dimiliki bapak/Ibu untuk mendukung pekerjaan saat ini

Skala Jawaban berkisar antara angka 1 (satu) hingga angka 9 (Sembilan) dengan masing-masing mewakili tingkat persetujuan jawaban. Adapun tingkat persetujuan jawaban adalah sebagai berikut :

Sangat tidak 1 2 3 4 5 6 7 8 9 Sangat
Penting / mampu ←—————→ penting / mampu

Kompetensi

Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pemangku jabatan berupa pengetahuan, keahlian dan sikap perilaku dalam melaksanakan tugas jabatan yang diembannya.

Dalam penelitian ini kompetensi adalah : kompetensi untuk **Pekerjaan Instruktur Terampil Ahli, Level : Sertifikat IV-VI** yang ditetapkan keputusan Menakertrans RI No : Kep. 140 / Men / VI / 2008 tentang penetapan standar kompetensi kerja nasional Indonesia sektor jasa kemasyarakatan, sosial, budaya dan perorangan sub sektor jasa kegiatan lainnya bidang jasa lainnya sub bidang metodologi pelatihan kerja.

I. IDENTITAS DIRI.

Golongan/Pangkat :

Jabatan : **Instruktur Ahli .**

Pendidikan Terakhir :

Masa kerja :Tahun

Jenis kelamin : Pria / Wanita

Umur : Tahun

II. KOMPETENSI UMUM.

Adalah kemampuan dan karakteristik yang harus dimiliki oleh seorang pemangku jabatan berupa pengetahuan, keahlian dan sikap perilaku yang diperlukan dalam melaksanakan tugas jabatan Instruktur.

NO	Pernyataan	Tingkat Pentingnya (1 - 9)	Tingkat Kemampuan	
			Aktual (1 - 9)	Ideal (1 - 9)
1	Merumuskan Permasalahan Pelatihan Daerah			
2	Merumuskan Permasalahan Pelatihan Dalam suatu Organisasi			
3	Mengidentifikasi Dan Menganalisis Standar Kompetensi.			
4	Menilai Kebutuhan Pelatihan Sesuai Dengan Situasi Dan Kondisi Daerah.			
5	Menilai Kebutuhan Pelatihan Dalam Organisasi			
6	Mengelola Bahan Pelatihan			
7	Mengelola Peralatan Pelatihan.			

III. KOMPETENSI INTI.

Adalah kompetensi yang berkaitan dengan pengetahuan dan ketrampilan inti yang harus dimiliki sesuai tugas dan fungsi Bapak/Ibu dalam melaksanakan tugas jabatan Instruktur.

NO	Pernyataan	Tingkat Pentingnya (1 - 9)	Tingkat Kemampuan	
			Aktual (1 - 9)	Ideal (1 - 9)
8	Memilih Sumber Daya Pelatihan Untuk Menyusun Program Pelatihan			
9	Merumuskan Tujuan, Prasyarat dan Materi Pelatihan			
10	Merancang Strategi Dan Penilaian Pembelajaran			
11	Memvalidasi Program Pelatihan			
12	Merancang Pembuatan Sarana Pendukung Pembelajaran			
13	Merancang Media Pembelajaran Dalam bentuk Media Cetak			
14	Merancang Dan Menciptakan Lingkungan Pembelajaran yang kondusif			
15	Merencanakan Penyajian materi pembelajaran			
16	Memfasilitasi Proses Pembelajaran.			
17	Menilai kemajuan Kompetensi Peserta Pelatihan secara Individu			
18	Memvalidasi Rancangan Program Pelatihan			
19	Mengevaluasi Pelaksanaan Program Pelatihan			
20	Mengevaluasi Hasil Program Pelatihan			

IV. KOMPETENSI KHUSUS.

adalah sejumlah kompetensi yang diperlukan untuk menampilkan kinerja yang optimal dalam suatu jabatan Instruktur

NO	Pernyataan	Tingkat Pentingnya (1 - 9)	Tingkat Kemampuan	
			Aktual (1 - 9)	Ideal (1 - 9)
21	Memimpin Kegiatan Pembelajaran			
22	Melakukan Pembentukan Sikap (Psikologi Pelatihan)			

V. PERTANYAAN YANG BERHUBUNGAN DENGAN PELATIHAN.

Jawablah pertanyaan dibawah ini singkat dan menggambarkan representasi dari keadaan sebenarnya!

1. Bagaimanakah Bapak/Ibu menilai pelatihan yang telah diikuti dalam membantu menunjang pelaksanaan tugas ?

Cukup / kurang * (Coret yang tidak perlu)

Alasan :

.....

.....

.....

.....

2. Menurut Bapak/Ibu Hal-hal apa saja yang seringkali menjadi hambatan dalam melaksanakan tugas sebagai Instruktur ?

.....

.....

.....

.....

3. Bagaimanakah Bapak/Ibu menilai pendidikan formal yang diikuti dalam membantu menunjang pelaksanaan tugas sekarang ?
Cukup / kurang * (Coret yang tidak perlu)

Alasan :

.....
.....
.....
.....

4. Menurut Bapak/Ibu jenis pendidikan formal apa yang diperlukan untuk dapat mengembangkan diri dan potensi sehingga dapat membantu melaksanakan tugas yang lebih baik dimasa mendatang ?

DIII / DIV / S1 / S2 / S3 * (Coret yang tidak perlu)

Jurusan / program Study :

.....
.....
.....
.....

5. Menurut Bapak/Ibu Pelatihan seperti apa yang diharapkan saat ini untuk kelancaran pekerjaan sebagai Instruktur ?

.....
.....
.....
.....

Lampiran 3
Data Lapangan



**DATA KOMPETENSI INSTRUKTUR BIDANG METODOLOGI PELATIHAN
UNTUK JABATAN INSTRUKTUR TERAMPIL PELAKSANA**

NO	IDENTITAS DIRI				KOMPETENSI UMUM			KOMPETENSI INTI													KOMP KKHUSUS		
	RESP	GOL	PDD	MK	JK	UMUR	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13				
1	IId	SI	SI	7	L	28	7	8	9	9	8	8	8	9	8	8	7	8	9				
2	IId	DIII	DIII	5	L	29	6	7	6	7	8	6	6	8	7	7	8	7	7				
3	IId	SI	SI	7	L	28	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8				
4	IId	SLTA	SLTA	27	L	54	9	9	9	8	7	8	8	9	9	7	8	7	7				
5	IIId	SI	SI	23	L	47	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8				
6	IIIa	SI	SI	6	L	29	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9				
7	IvB	SI	SI	26	L	53	9	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8				
8	IIIa	SI	SI	5	L	37	9	9	9	9	9	8	8	9	9	9	9	8	9				
9	IIId	SI	SI	23	L	44	9	7	9	9	8	4	8	7	9	9	9	9	8				
10	IIId	SLTA	SLTA	20	W	50	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9				
11	IIId	SLTA	SLTA	18	W	49	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9				
12	IIId	SI	SI	4	L	30	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9				
13	IIId	DII	DII	29	W	52	9	8	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7				
14	IId	DIII	DIII	1	L	27	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8				
15	IIId	DIII	DIII	18	L	40	9	8	7	8	7	7	7	7	8	7	8	7	7				
16	IIId	DIII	DIII	18	L	47	9	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8				
17	IIId	DIII	DIII	21	L	53	7	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8				
18	IId	DIII	DIII	6	L	37	8	8	7	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8				
19	IIId	DIII	DIII	18	L	47	8	8	7	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8				
20	IId	DIII	DIII	6	L	29	8	7	8	8	8	7	8	7	8	8	8	8	8				
21	IIId	SI	SI	11	L	43	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9				
22	IId	SI	SI	4	W	26	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8				
23	IIId	SI	SI	7	L	31	7	7	9	8	7	9	8	8	9	9	9	7	9				

**DATA KOMPETENSI INSTRUKTUR BIDANG METODOLOGI PELATIHAN
UNTUK JABATAN INSTRUKTUR TERAMPIL PELAKSANA**

TINGKAT AKTUAL

NO RESP	GOL	IDENTITAS DIRI			KOMPETENSI UMUM		KOMPETENSI INTI										KOMP KHUSUS		
		PDD	MK	JK	UMUR	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
1	IIId	SI	7	L	28	7	8	9	8	7	8	7	8	7	7	7	8	7	8
2	IIId	DIII	5	L	29	6	7	6	8	8	6	6	8	7	7	8	7	7	
3	IIId	SI	7	L	28	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	
4	IIId	SLTA	27	L	54	7	7	8	7	7	7	7	8	8	7	8	7	7	
5	IIId	SI	23	L	47	8	7	5	7	7	8	8	8	7	8	8	8	8	
6	IIIa	SI	6	L	29	9	9	8	9	9	9	9	8	9	9	9	9	9	
7	IvB	SI	26	L	53	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	
8	IIIa	SI	5	L	37	9	9	9	9	9	8	8	8	9	9	9	8	9	
9	IIIc	SI	23	L	44	8	7	8	8	9	4	8	7	9	9	8	8	8	
10	IIId	SLTA	20	W	50	7	7	6	7	6	7	8	7	8	8	8	8	8	
11	IIId	SLTA	18	W	49	7	7	6	7	6	7	8	7	8	8	8	8	8	
12	IIIb	SI	4	L	30	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	
13	IIId	DII	29	W	52	9	8	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	
14	Iic	DIII	1	L	27	7	7	6	7	6	7	6	7	6	7	6	7	7	
15	IIIb	DIII	18	L	40	7	7	7	7	8	7	7	7	7	7	8	7	7	
16	IIIc	DIII	18	L	47	7	7	7	7	7	7	8	7	8	8	8	8	7	
17	IIIc	DIII	21	L	53	7	8	7	7	7	7	6	6	7	8	8	8	7	
18	IIId	DIII	6	L	37	7	8	7	7	8	7	8	7	6	7	8	8	8	
19	IIIa	DIII	18	L	47	8	8	7	8	8	9	9	8	7	8	8	8	8	
20	IIId	DIII	6	L	29	8	8	8	7	8	7	8	8	8	8	8	8	8	
21	IIId	SI	11	L	43	8	8	8	9	8	8	8	9	8	8	8	8	8	
22	IIIc	SI	4	W	26	7	7	9	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	
23	IIId	SI	7	L	31	7	7	9	8	9	8	8	8	8	8	8	8	8	

**DATA KOMPETENSI INSTRUKTUR BIDANG METODOLOGI PELATIHAN
UNTUK JABATAN INSTRUKTUR TERAMPIL PELAKSANA**

TINGKAT IDEAL

NO	IDENTITAS DIRI				KOMPETENSI UMUM		KOMPETENSI INTI													KOMP KHUSUS		
	RESP	GOL	PDD	MK	JK	UMUR	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13			
1	IIId	SI	7	L	28	7	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8		
2	IIId	DIII	5	L	29	7	8	7	9	8	7	6	8	8	7	7	9	7	7	7		
3	IIId	SI	7	L	28	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8		
4	IIId	SLTA	27	L	54	7	7	7	6	7	7	7	7	7	7	7	8	7	7	7		
5	IIIId	SI	23	L	47	8	9	8	8	9	8	9	8	8	8	9	9	9	9	9		
6	IIIa	SI	6	L	29	9	9	8	9	9	9	9	9	8	9	9	9	9	9	9		
7	IvB	SI	26	L	53	8	8	7	8	8	8	8	8	8	8	7	7	8	7	7		
8	IIIa	SI	5	L	37	9	9	9	9	9	8	8	8	9	9	9	9	8	8	8		
9	IIIc	SI	23	L	44	9	7	8	9	9	4	8	7	7	9	9	8	8	8	8		
10	IIIId	SLTA	20	W	50	8	8	7	8	7	8	9	8	9	9	9	9	9	9	9		
11	IIIId	SLTA	18	W	49	8	8	7	8	7	8	9	8	9	9	9	9	9	9	9		
12	IIIb	SI	4	L	30	9	9	8	9	8	8	9	8	9	9	9	9	9	9	9		
13	IIIId	DII	29	W	52	9	8	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7		
14	IIc	DIII	1	L	27	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7		
15	IIIb	DIII	18	L	40	8	8	7	7	8	8	7	8	7	8	8	8	7	8	8		
16	IIIc	DIII	18	L	47	8	9	9	8	9	8	8	8	8	9	9	8	8	8	8		
17	IIIc	DIII	21	L	53	8	9	9	8	9	8	8	8	8	9	9	8	8	8	8		
18	IIIa	DIII	18	L	47	8	8	7	8	8	8	9	8	8	9	9	8	8	9	8		
19	IIIa	DIII	18	L	47	8	7	7	9	8	7	8	8	8	9	8	8	7	8	8		
20	IIId	DIII	6	L	29	8	8	7	8	8	8	9	8	8	7	8	8	8	8	8		
21	IIIId	SI	11	L	43	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9		
22	IIc	SI	4	W	26	8	8	8	9	8	8	7	9	9	8	8	9	8	8	8		
23	IIIId	SI	7	L	31	7	7	9	8	9	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8		

**DATA KOMPETENSI INSTRUKTUR BIDANG METODOLOGI PELATIHAN
UNTUK JABATAN INSTRUKTUR TERAMPIL PELAKSANA LANJUT**

TINGKAT PENTINGNYA

NO	IDENTITAS DIRI				KOMP UMUM		KOMPETENSI INTI										KOMP KHUSUS					
	GOL	PDD	MK	JK	UMUR	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1	IIIC	DIII	23	L	46	7	8	7	6	6	6	5	5	8	9	6	8	7	6	6	7	9
2	IIId	SLTA	22	L	45	8	8	7	8	9	8	8	9	7	7	8	7	7	7	7	8	7
3	IVb	S1	29	L	50	9	9	9	9	9	8	8	7	9	9	7	8	8	8	8	7	7
4	IIId	S1	23	L	43	8	8	7	8	8	7	7	8	8	7	8	7	8	8	8	8	7
5	IIId	DIII	23	L	23	8	9	7	7	6	6	6	7	7	8	6	6	7	6	6	9	6
6	IVa	S1	28	L	50	9	9	9	9	8	9	8	9	9	9	9	9	9	9	9	8	9
7	IIId	DIII	29	L	53	7	8	7	8	8	8	8	8	7	8	8	8	8	8	8	9	8
8	IIId	DIII	18	L	47	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	7	8	8	8	8	8
9	IIIC	DIII	20	L	44	9	9	9	9	7	9	9	9	9	9	9	9	6	9	9	9	9
10	IIId	SLTA	27	L	52	9	9	7	6	7	8	9	7	9	9	9	8	9	9	9	7	8
11	IIIa	DIII	12	L	38	8	5	8	8	8	8	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
12	IId	DIII	4	L	28	8	8	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
13	IId	SLTA	25	L	44	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
14	IIC	DIII	4	L	30	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	9
15	IIIb	S1	4	L	30	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
16	IIIa	S1	3	L	29	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	8

**DATA KOMPETENSI INSTRUKTUR BIDANG METODOLOGI PELATIHAN
UNTUK JABATAN INSTRUKTUR TERAMPIL PELAKSANA LANJUT**

NO	IDENTITAS DIRI					KOMP UMUM		KOMPETENSI INTI										KOMP KHUSUS					
	RESP	GOL	PDD	MK	JK	UMUR	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1	IIC	DIII	23	L	L	46	6	7	6	6	6	5	5	7	7	6	7	6	6	6	6	6	7
2	IIId	SLTA	22	L	L	45	7	9	8	8	9	8	7	7	7	7	8	7	7	7	7	8	7
3	IVb	SI	29	L	L	50	7	7	7	8	8	9	7	7	8	8	8	7	7	7	7	6	7
4	IIId	SI	23	L	L	43	8	8	7	8	7	7	7	7	8	7	8	7	7	7	7	7	7
5	IIId	DIII	23	L	L	23	7	7	7	7	6	8	6	7	7	8	6	6	7	6	6	9	6
6	Iva	SI	28	L	L	50	8	9	9	9	9	9	8	9	9	9	9	9	9	9	9	9	8
7	IIId	DIII	29	L	L	53	7	7	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	9	8
8	IIId	DIII	18	L	L	47	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	7	8	8	8	8	8	8
9	IIC	DIII	20	L	L	44	9	9	9	9	9	7	9	9	9	9	9	9	6	9	9	9	9
10	IIId	SLTA	27	L	L	52	9	9	7	6	7	8	9	7	9	9	9	8	8	9	9	7	8
11	IIa	DIII	12	L	L	38	3	5	3	3	3	3	5	5	5	6	7	8	6	6	6	3	3
12	IId	DIII	4	L	L	28	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
13	IIId	SLTA	25	L	L	44	9	9	6	6	7	8	9	9	7	8	9	9	6	8	9	9	9
14	IIC	DIII	4	L	L	30	7	6	7	8	6	7	7	7	8	6	7	7	8	8	8	7	7
15	IIIB	SI	4	L	L	30	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
16	IIa	SI	3	L	L	29	8	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	8	7

**DATA KOMPETENSI INSTRUKTUR BIDANG METODOLOGI PELATIHAN
UNTUK JABATAN INSTRUKTUR TERAMPIL PELAKSANA LANJUT**

TINGKAT IDEAL

NO	IDENTITAS DIRI				KOMPETENSI UMUM		KOMPETENSI INTI										KOMP KKHUSUS					
	RESP	GOL	PDD	MK JK	UMUR	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1	IIIC	DIII	23	L	46	8	9	7	6	6	6	5	5	9	9	7	9	8	6	6	8	9
2	IIId	SLTA	22	L	45	8	8	9	9	8	9	9	8	9	8	9	8	8	8	7	9	8
3	Ivb	SI	29	L	50	8	8	7	8	8	9	8	7	7	8	8	8	7	7	6	7	7
4	IIId	SI	23	L	43	9	9	8	8	8	7	7	7	8	8	7	7	7	7	7	7	7
5	IIId	DIII	23	L	23	8	9	9	8	9	8	9	9	8	9	9	9	9	9	8	8	8
6	Iva	SI	28	L	50	9	9	9	8	9	9	9	9	9	9	9	8	9	9	9	9	9
7	IIId	DIII	29	L	53	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
8	IIId	DIII	18	L	47	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	7	8	7	8	8	8
9	IIC	DIII	20	L	44	9	9	9	9	9	7	9	9	9	9	9	9	6	9	9	9	9
10	IIId	SLTA	27	L	52	9	9	7	6	7	8	9	7	9	9	9	9	8	9	9	7	8
11	IIla	DIII	12	L	38	9	9	8	8	8	8	9	9	9	9	9	9	9	9	9	8	8
12	IIId	DIII	4	L	28	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
13	IIId	SLTA	25	L	44	9	9	8	8	8	8	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
14	IIC	DIII	4	L	30	8	8	7	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	9
15	IIb	SI	4	L	30	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
16	IIla	SI	3	L	29	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9

**DATA KOMPETENSI INSTRUKTUR BIDANG METODOLOGI PELATIHAN
UNTUK JABATAN INSTRUKTUR TERAMPIL PENYELIA**

NO	IDENTITAS DIRI						KOMPETENSI UMUM		KOMPETENSI INTI											KOMP KHUSUS					
	RESP	GOL	PDD	MK	JK	UMUR	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
1	IIId	SLTA	20	L	52	8	8	7	8	8	7	7	8	7	8	7	8	7	8	7	8	8	8	7	8
2	IIId	SI	26	L	47	9	9	9	9	9	9	8	8	8	8	8	8	8	8	8	9	8	8	8	8
3	IIId	DIII	18	L	44	7	5	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
4	IIId	SI	25	L	50	7	8	9	9	9	9	7	7	7	7	7	7	7	7	9	8	9	9	8	8
5	IIIC	SI	22	W	45	8	9	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	9	9	8	8	8	8
6	IIId	SLTA	25	L	50	8	8	7	8	8	8	7	7	7	8	8	8	8	7	7	8	7	7	8	8
7	IIId	SLTA	30	L	52	7	8	8	8	8	8	9	8	8	8	8	8	8	8	6	7	7	7	8	8
8	IVa	SI	29	L	49	8	8	8	8	8	8	8	7	8	8	8	8	8	9	8	9	7	8	9	8
9	IIId	DIII	19	L	44	7	9	9	9	9	7	9	9	9	7	9	9	9	9	7	9	9	9	9	9
10	IIId	SI	5	L	35	9	9	9	9	9	7	9	9	9	8	9	9	9	9	9	8	8	9	9	9
11	IIId	SLTA	23	L	44	7	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
12	IIId	DI	15	L	41	9	9	9	9	9	8	8	8	7	8	8	8	8	8	8	7	6	9	9	9
13	IIId	DIII	26	L	48	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
14	IIId	SI	20	L	48	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
15	IIId	SLTA	29	L	52	6	7	6	6	6	6	7	6	5	7	5	6	6	6	5	6	6	6	7	6
16	IIId	DIII	25	W	47	7	8	8	8	8	7	8	7	8	7	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
17	IIId	SLTA	21	L	51	7	6	4	3	4	3	4	3	2	3	4	3	5	3	4	3	3	4	2	3
18	IIId	SLTA	32	L	53	9	8	7	8	7	8	7	8	8	8	7	8	8	8	8	8	8	8	8	8
19	IIId	SLTA	30	L	56	7	5	7	6	6	6	7	6	6	6	7	7	5	6	6	6	6	6	7	7
20	IIId	DIII	20	L	45	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
21	IIId	DIII	19	L	45	9	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
22	IIId	DIII	23	L	43	9	9	9	9	9	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
23	IIId	SI	22	L	49	7	8	9	9	9	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
24	IIId	DI	20	W	48	8	8	9	8	9	8	8	9	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
25	IIId	DIII	20	L	54	9	9	9	9	9	9	9	8	9	9	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
26	IIId	SLTA	27	L	56	9	8	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9

27	IIIc	DIII	28	L	50	5	5	7	8	9	6	9	9	9	8	8	9	8	9	8	9	7	7	8	8	9
28	IIId	SLTA	27	L	50	7	8	8	7	7	8	7	7	7	8	7	8	8	7	8	8	7	8	8	8	8
29	IIId	SLTA	26	W	48	8	8	7	7	7	7	8	6	8	8	7	8	8	8	8	8	8	7	7	8	7
30	IIId	DIII	23	L	47	9	8	9	8	9	8	8	8	9	9	8	8	9	8	8	9	8	7	7	8	9
31	IIId	SLTA	22	W	55	9	8	9	8	9	8	8	8	9	9	8	8	9	8	8	9	8	8	8	8	8
32	IIIc	DIII	26	L	47	9	8	9	8	9	8	8	8	9	8	8	9	9	8	8	9	7	7	7	8	8
33	IIIc	SLTA	28	W	50	8	9	8	8	9	9	8	9	9	8	8	8	8	8	8	8	9	9	9	8	8
34	IIId	SLTA	18	L	53	9	8	9	8	8	8	8	8	8	9	9	8	8	8	8	9	7	9	8	9	9
35	IIId	S1	24	W	47	8	8	7	8	8	9	8	7	8	8	8	8	7	8	8	7	8	7	9	8	8
36	IIIc	DIII	28	L	52	8	7	8	8	8	7	8	7	8	9	8	9	8	8	8	8	8	8	8	9	9
37	IIIc	DIII	15	L	43	7	8	9	8	8	9	9	9	7	9	8	9	8	9	8	8	8	8	8	9	9
38	IIId	S1	25	L	46	9	9	8	9	8	8	9	8	8	8	9	9	8	8	8	7	8	9	8	9	9
39	IVa	S1	27	L	48	8	7	8	8	8	7	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	7	7	8	9
40	IIId	S1	30	L	52	8	8	7	8	8	9	9	9	9	8	9	8	9	8	9	8	8	8	8	9	9
41	IIId	DIII	16	L	52	8	8	8	8	8	9	9	9	9	9	8	8	8	8	8	9	9	8	9	8	9

**DATA KOMPETENSI INSTRUKTUR BIDANG METODOLOGI PELATIHAN
UNTUK JABATAN INSTRUKTUR TERAMPIL PENYELIA**

NO	IDENTITAS DIRI			KOMPETENSI UMUM		KOMPETENSI INTI																	KOMP Khusus			
	RESP	GOL	PDD	MK	JK	UMUR	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	
1	IIId	SLTA	20	L	52	7	8	7	7	7	8	7	8	7	7	7	7	7	6	7	6	7	8	7	7	7
2	IIId	S1	26	L	47	9	9	9	8	8	8	8	8	7	8	8	7	6	8	8	7	6	8	8	8	8
3	IIIc	DIII	18	L	44	7	7	5	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
4	IIId	S1	25	L	50	6	6	7	7	7	6	5	5	5	6	6	5	6	5	5	5	7	5	5	7	7
5	IIIC	S1	22	W	45	8	8	8	8	8	7	6	7	7	6	8	8	8	7	7	7	7	7	8	8	7
6	IIId	SLTA	25	L	50	7	8	8	7	7	7	6	6	7	8	7	8	7	7	7	7	8	7	7	8	8
7	IIId	SLTA	30	L	52	8	8	6	8	8	7	7	7	7	6	6	6	8	7	7	7	6	6	6	8	8
8	IVa	S1	29	L	49	8	8	7	8	7	7	7	7	7	7	7	8	8	8	8	8	8	7	8	8	8
9	IIId	DIII	19	L	44	7	9	9	9	9	7	9	9	9	7	9	9	9	9	9	7	9	9	9	9	9

DATA KOMPETENSI INSTRUKTUR BIDANG METODOLOGI PELATIHAN
UNTUK JABATAN INSTRUKTUR TERAMPIL PENYELIA

TINGKAT IDEAL

NO	IDENTITAS DIRI						KOMPETENSI UMUM		KOMPETENSI INTI										KOMP KHUSUS						
	RESP	GOL	PDD	MK	JK	UMUR	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
1	IIId	SLTA	20	L	52	7	7	7	7	7	6	6	7	6	8	7	7	7	7	7	7	7	7	6	7
2	IIId	SI	26	L	47	9	9	9	9	9	9	9	7	7	7	8	8	8	8	8	8	7	8	8	8
3	IIId	DIII	18	L	44	7	5	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
4	IIId	SI	25	L	50	7	8	8	8	8	8	8	9	7	7	7	7	7	7	7	7	8	9	8	8
5	IIIC	SI	22	W	45	8	8	8	8	7	8	7	7	7	8	8	8	8	8	8	7	7	8	8	7
6	IIId	SLTA	25	L	50	9	9	9	9	8	8	7	7	8	9	8	9	8	8	8	9	8	8	9	8
7	IIId	SLTA	30	L	52	8	8	8	8	8	8	8	9	9	9	8	8	8	8	8	7	8	8	8	8
8	IVa	SI	29	L	49	8	8	8	8	7	8	7	8	7	8	8	8	8	8	8	9	8	8	8	9
9	IIId	DIII	19	L	44	7	9	9	9	9	7	9	9	7	9	9	9	9	9	7	9	9	9	9	9
10	IIId	SI	5	L	35	9	9	9	9	9	9	9	9	8	9	9	8	9	9	8	8	9	9	9	9
11	IIId	SLTA	23	L	44	8	7	8	8	8	8	8	8	8	8	8	7	8	8	8	8	8	8	8	7
12	IIId	DI	15	L	41	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
13	IIId	DIII	26	L	48	6	6	7	7	7	8	8	8	7	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
14	IIId	SI	20	L	48	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
15	IIId	SLTA	29	L	52	7	8	7	7	6	7	7	7	6	5	6	6	6	7	7	7	7	7	7	6
16	IIId	DIII	25	W	47	7	7	8	8	8	7	8	7	8	7	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
17	IIId	SLTA	21	L	51	8	9	8	7	7	7	6	7	8	8	7	7	6	8	8	8	6	6	9	7
18	IIId	SLTA	32	L	53	8	8	8	7	8	7	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
19	IIId	SLTA	30	L	56	8	7	8	8	8	7	8	6	7	6	7	8	6	6	6	6	6	6	7	9
20	IIId	DIII	20	L	45	7	8	8	8	7	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
21	IIId	DIII	19	L	45	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
22	IIId	DIII	23	L	43	8	8	8	8	7	7	7	7	8	7	7	8	8	8	8	8	8	8	8	8
23	IIId	SI	22	L	49	8	8	9	9	9	9	9	8	8	9	8	8	9	8	9	8	8	8	8	9
24	IIId	DI	20	W	48	8	8	8	9	9	8	9	8	8	7	9	8	9	8	9	9	9	9	9	9
25	IIId	DIII	20	L	54	8	9	9	9	7	9	7	9	7	8	9	7	9	9	9	9	7	9	9	9
26	IIId	SLTA	27	L	56	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	8

114	IIIa	SI	4	L	40	7	6	6	8	7	8	8	7	6	6	7	7	7	7	6	6	7	7	7	6	7	7	6	7	8			
115	IIIc	SI	15	L	37	7	8	7	8	7	7	7	7	8	7	8	7	8	7	8	7	8	7	7	8	7	7	7	7	6	7	8	
116	IIId	S2	20	W	50	7	8	7	8	7	8	7	7	9	8	7	8	7	8	7	8	7	6	7	8	7	8	7	7	7	7	8	
117	IIIId	SI	24	L	46	8	8	8	8	8	8	8	7	7	8	8	7	8	8	7	7	7	8	8	8	8	8	8	8	8	7	7	8
118	IIIId	SI	31	L	55	7	6	7	6	7	6	6	7	7	6	7	6	7	6	7	6	7	6	7	7	6	7	7	7	7	8	7	8

**DATA KOMPETENSI INSTRUKTUR BIDANG METODOLOGI PELATIHAN
UNTUK JABATAN INSTRUKTUR AHLI**

TINGKAT IDEAL

NO	IDENTITAS DIRI					KOMPETENSI UMUM										KOMPETENSI INTI										KOMP KHUSUS										
	RESP	GOL	PDD	MK	JK	UMUR	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22								
1	IIIc	SI	24	L	50	7	5	6	7	5	8	8	6	8	8	8	6	8	6	8	6	9	7	5	6	4	9	7	7	6						
2	IIIc	SI	11	L	36	5	9	9	7	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9			
3	IIIc	SI	11	L	36	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	8	7	8	8	8	8	8	7	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9		
4	IIIId	SI	11	L	37	9	8	8	8	8	8	8	9	9	9	8	8	8	8	8	8	9	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8		
5	IIIId	SI	5	L	32	7	7	7	7	9	9	7	9	9	9	5	6	8	8	7	9	9	6	9	6	9	9	9	9	9	9	9	9	9		
6	IIIc	SI	10	L	37	7	8	8	8	7	9	9	9	8	7	9	9	9	8	7	9	9	8	9	8	9	9	9	9	9	9	9	9	9		
7	IIIId	SI	26	L	48	7	7	8	7	7	6	5	7	8	9	8	7	7	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	
8	IIIc	SI	10	L	36	8	9	7	7	4	6	8	6	8	8	7	7	6	3	7	6	7	6	7	3	3	4	8	8	8	8	8	8	8	8	
9	IIIa	SI	4	L	32	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	
10	IIIc	SI	11	L	37	7	7	9	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	8	7	8	8	7	8	7	8	8	8	8	8	8	8	8	
11	IIIId	SI	22	L	34	7	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	6	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	
12	IIIc	SI	11	L	41	6	6	7	8	5	7	7	6	7	7	5	6	5	6	5	6	7	5	5	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	
13	IIIc	SI	11	L	46	6	5	5	8	8	5	5	6	5	9	9	4	4	7	6	6	6	8	9	4	5	7	8	8	8	8	8	8	8	8	8
14	IIIId	SI	11	L	41	8	8	8	7	7	7	7	7	8	7	7	7	7	7	7	7	8	8	8	7	7	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
15	IIIId	SI	11	L	47	7	8	8	8	7	7	7	7	7	8	7	7	7	7	7	8	7	8	7	7	8	7	8	8	8	8	8	8	8	8	8
16	IIIId	SI	10	L	38	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
17	IIIc	SI	10	L	40	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
18	IIIc	SI	11	L	40	5	7	7	8	8	7	7	8	8	8	8	8	8	8	8	8	9	6	8	8	9	9	8	8	8	8	8	8	8	8	8
19	IIIId	SI	11	L	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	6	6	5	5	6	5	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

LAMPIRAN 4
OLAH DATA SPSS



T-Test instruktur pelaksana

Paired Samples Statistics

Pair	Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
1	7.5217	23	.79026	.16478
2	8.0435	23	.70571	.14715
3	7.5652	23	.66237	.13811
4	8.0870	23	.73318	.15288
5	7.3913	23	1.11759	.23303
6	7.7391	23	.81002	.16890
7	7.6087	23	.72232	.15061
8	8.1304	23	.81488	.16991
9	7.6522	23	.93462	.19488
10	8.1304	23	.75705	.15786
11	7.2609	23	1.05388	.21975
12	7.7826	23	1.04257	.21739
13	7.5652	23	.89575	.18678
14	8.0000	23	.90453	.18861
15	7.6087	23	.65638	.13686
16	8.0000	23	.60302	.12574
17	7.7391	23	.68870	.14360
18	8.1304	23	.86887	.18117
19	7.8261	23	.71682	.14947
20	8.2609	23	.81002	.16890
21	7.8261	23	.65033	.13560
22	8.2609	23	.68870	.14360
23	7.8261	23	.57621	.12015
24	8.0435	23	.76742	.16002
25	7.7391	23	.61919	.12911
26	8.0435	23	.70571	.14715

Paired Samples Correlations

Pair	N	Correlation	Sig.
1	23	.773	.000
2	23	.456	.029
3	23	.419	.046
4	23	.708	.000
5	23	.645	.001
6	23	.633	.001
7	23	.449	.032
8	23	.459	.027
9	23	.591	.003
10	23	.708	.000
11	23	.512	.013
12	23	.635	.001
13	23	.547	.007

		Paired Differences					t	df	Sig. (2-tailed)
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
					Lower	Upper			
Pair 1	Aktu1 - Idea1	-.52174	.51075	.10650	-.74261	-.30087	-4.899	22	.000
Pair 2	Aktu2 - Idea2	-.52174	.73048	.15232	-.83762	-.20586	-3.425	22	.002
Pair 3	Aktu3 - Idea3	-.34783	1.07063	.22324	-.81080	.11515	-1.558	22	.133
Pair 4	Aktu4 - Idea4	-.52174	.59311	.12367	-.77822	-.26526	-4.219	22	.000
Pair 5	Aktu5 - Idea5	-.47826	.73048	.15232	-.79414	-.16238	-3.140	22	.005
Pair 6	Aktu6 - Idea6	-.52174	.89796	.18724	-.91004	-.13343	-2.787	22	.011
Pair 7	Aktu7 - Idea7	-.43478	.94514	.19707	-.84349	-.02608	-2.206	22	.038
Pair 8	Aktu8 - Idea8	-.39130	.65638	.13686	-.67514	-.10747	-2.859	22	.009
Pair 9	Aktu9 - Idea9	-.39130	.72232	.15061	-.70366	-.07895	-2.598	22	.016
Pair 10	Aktu10 - Idea10	-.43478	.58977	.12298	-.68982	-.17975	-3.536	22	.002
Pair 11	Aktu11 - Idea11	-.43478	.66237	.13811	-.72121	-.14835	-3.148	22	.005
Pair 12	Aktu12 - Idea12	-.21739	.59974	.12505	-.47674	.04195	-1.738	22	.096
Pair 13	Aktu13 - Idea13	-.30435	.63495	.13240	-.57892	-.02977	-2.299	22	.031

T-TEST
 PAIRS = Aktu1 Aktu2 Aktu3 Aktu4 Aktu5 Aktu6 Aktu7 Aktu8 Aktu9 Aktu10
 Aktu11 Aktu12 Aktu13 Aktu14 Aktu15 Aktu16 Aktu17 WITH Ideal Idea1 Idea2 Idea3

Idea4 Idea5 Idea6 Idea7 Idea8 Idea9 Idea10 Idea11 Idea12 Idea13 Idea14
 Idea15 Idea16 Idea17 (PAIRED) /CRITERIA = CI(.95) /MISSING = ANALYSIS.

T-Test instruktur pelaksana lanjutan

Paired Samples Correlations

Pair	N	Correlation	Sig.
Pair 1	16	.273	.306
Pair 2	16	.167	.535
Pair 3	16	.417	.108
Pair 4	16	.418	.107
Pair 5	16	.327	.216
Pair 6	16	.433	.094
Pair 7	16	.512	.043
Pair 8	16	.505	.046
Pair 9	16	.000	1.000
Pair 10	16	.112	.679
Pair 11	16	.469	.067
Pair 12	16	.150	.578
Pair 13	16	.256	.339
Pair 14	16	.423	.103
Pair 15	16	.549	.028
Pair 16	16	.500	.048
Pair 17	16	.339	.199

Paired Samples Statistics

	Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean	
Pair 1	Aktu1	16	7.4375	1.45917	.36479

Pair 10	Aktu10	7.7500	16	.93095	.23274
	Idea10	8.6875	16	.47871	.11368
Pair 11	Aktu11	7.6875	16	1.01448	.25362
	Idea11	8.4375	16	.72744	.18186
Pair 12	Aktu12	7.8125	16	.91059	.22765
	Idea12	8.5000	16	.73030	.18257
Pair 13	Aktu13	7.2500	16	.93095	.23274
	Idea13	8.1875	16	.91059	.22765
Pair 14	Aktu14	7.6250	16	1.02470	.25617
	Idea14	8.2500	16	1.00000	.25000
Pair 15	Aktu15	7.6250	16	1.08781	.27195
	Idea15	8.1250	16	1.08781	.27195
Pair 16	Aktu16	7.5625	16	1.59034	.39758
	Idea16	8.3750	16	.80623	.20156
Pair 17	Aktu17	7.3125	16	1.40089	.35022
	Idea17	8.3750	16	.71880	.17970

Pair 2	Idea1	8.5625	16	.51235	.12809
	Aktu2	7.6875	16	1.19548	.29887
Pair 3	Idea2	8.6875	16	.47871	.11968
	Aktu3	7.1875	16	1.42449	.35612
Pair 4	Idea3	8.1875	16	.83417	.20854
	Aktu4	7.3125	16	1.49304	.37326
Pair 5	Idea4	8.0625	16	.92871	.23218
	Aktu5	7.2500	16	1.52753	.38188
Pair 6	Idea5	8.1875	16	.83417	.20854
	Aktu6	7.4375	16	1.41274	.35318
Pair 7	Idea6	8.1250	16	.88506	.22127
	Aktu7	7.5000	16	1.31656	.32914
Pair 8	Idea7	8.3750	16	1.08781	.27195
	Aktu8	7.3125	16	1.13835	.28459
Pair 9	Idea8	8.1875	16	1.16726	.29182
	Aktu9	7.6250	16	1.02470	.25617
	Idea9	8.5000	16	.63246	.15811

Paired Samples Test

Paired Differences		t	df	Sig. (2-tailed)
--------------------	--	---	----	-----------------

	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
				Lower	Upper			
Pair 1	Aktu1 - Idea1	-1.12500	1.40831	.35208	-1.87543	-.37457	15	.006
Pair 2	Aktu2 - Idea2	-1.00000	1.21106	.30277	-1.64533	-.35467	15	.005
Pair 3	Aktu3 - Idea3	-1.00000	1.31656	.32914	-1.70155	-.29845	15	.008
Pair 4	Aktu4 - Idea4	-.75000	1.39044	.34761	-1.49092	-.00908	15	.048
Pair 5	Aktu5 - Idea5	-.93750	1.48183	.37046	-1.72711	-.14789	15	.023
Pair 6	Aktu6 - Idea6	-.68750	1.30224	.32556	-1.38142	.00642	15	.052
Pair 7	Aktu7 - Idea7	-.87500	1.20416	.30104	-1.51665	-.23335	15	.011
Pair 8	Aktu8 - Idea8	-.87500	1.14746	.28687	-1.48644	-.26356	15	.008
Pair 9	Aktu9 - Idea9	-.87500	1.20416	.30104	-1.51665	-.23335	15	.011
Pair 10	Aktu10 - Idea10	-.93750	.99791	.24948	-1.46925	-.40575	15	.002
Pair 11	Aktu11 - Idea11	-.75000	.93095	.23274	-1.24607	-.25393	15	.006
Pair 12	Aktu12 - Idea12	-.68750	1.07819	.26955	-1.26203	-.11297	15	.022
Pair 13	Aktu13 - Idea13	-.93750	1.12361	.28090	-1.53623	-.33877	15	.004
Pair 14	Aktu14 - Idea14	-.62500	1.08781	.27195	-1.20465	-.04535	15	.036
Pair 15	Aktu15 - Idea15	-.50000	1.03280	.25820	-1.05034	.05034	15	.072
Pair 16	Aktu16 - Idea16	-.81250	1.37689	.34422	-1.54619	-.07881	15	.032
Pair 17	Aktu17 - Idea17	-1.06250	1.34009	.33502	-1.77658	-.34842	15	.006

T-TEST

PAIRS = Aktu1 Aktu2 Aktu3 Aktu4 Aktu5 Aktu6 Aktu7 Aktu8 Aktu9 Aktu10
Aktu11 Aktu12 Aktu13 Aktu14 Aktu15 Aktu16 Aktu17 Aktu18 Aktu19 WITH Ideal
Idea2 Idea3 Idea4 Idea5 Idea6 Idea7 Idea8 Idea9 Idea10 Idea12 Idea12

Idea13 Idea14 Idea15 Idea16 Idea17 Idea18 Idea19 (PAIRED). /CRITERIA = CI(.95). /MISSING = ANALYSIS

T-Test instruktur penyelia

Paired Samples Correlations

		N	Correlation	Sig.
Pair 1	Aktu1 & Idea1	41	.107	.504
Pair 2	Aktu2 & Idea2	41	.062	.700
Pair 3	Aktu3 & Idea3	41	.397	.010
Pair 4	Aktu4 & Idea4	41	.374	.016
Pair 5	Aktu5 & Idea5	41	.180	.261
Pair 6	Aktu6 & Idea6	41	.058	.720
Pair 7	Aktu7 & Idea7	41	.206	.197
Pair 8	Aktu8 & Idea8	41	.308	.050
Pair 9	Aktu9 & Idea9	41	.199	.213
Pair 10	Aktu10 & Idea10	41	.280	.076
Pair 11	Aktu11 & Idea12	41	.444	.004
Pair 12	Aktu12 & Idea12	41	.387	.012
Pair 13	Aktu13 & Idea13	41	.459	.003
Pair 14	Aktu14 & Idea14	41	.490	.001
Pair 15	Aktu15 & Idea15	41	.455	.003
Pair 16	Aktu16 & Idea16	41	.248	.118
Pair 17	Aktu17 & Idea17	41	-.084	.601
Pair 18	Aktu18 & Idea18	41	.229	.149
Pair 19	Aktu19 & Idea19	41	.281	.075

Paired Samples Statistics

	Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pair 1	7.1463	41	.93704	.14634
	7.8780	41	.67805	.10589
Pair 2	7.2195	41	1.08426	.16933
	7.8780	41	.78087	.12195
Pair 3	7.0976	41	1.04415	.16307
	7.9756	41	.85111	.13292
Pair 4	7.0732	41	1.00971	.15769
	8.0244	41	.79018	.12341
Pair 5	7.1220	41	.81225	.12685
	7.9024	41	.76827	.11998
Pair 6	6.8049	41	.92789	.14491
	7.8537	41	.85326	.13326
Pair 7	6.8293	41	.89170	.13926
	7.9024	41	.86037	.13437
Pair 8	6.8537	41	.96335	.15045
	7.6829	41	.84968	.13270
Pair 9	6.7805	41	1.01272	.15816
	7.8049	41	.90054	.14064

Pair	Aktu10	Idea10	Aktu11	Idea11	Aktu12	Idea12	Aktu13	Idea13	Aktu14	Idea14	Aktu15	Idea15	Aktu16	Idea16	Aktu17	Idea17	Aktu18	Idea18	Aktu19	Idea19
Pair 10		7.1463		8.0244		7.3902		7.9756		7.0488		7.7561		7.1463		8.0244		7.4878		8.1951
Pair 11		8.0244		6.9512		8.0488		7.0976		7.8780		7.2927		8.0244		7.1707		8.0244		7.4878
Pair 12		7.3902		8.0488		7.3902		8.0488		7.0976		7.7561		7.1463		8.0244		7.4878		8.1951
Pair 13		7.9756		7.0976		8.0488		7.0976		7.0976		7.7561		7.1463		8.0244		7.4878		8.1951
Pair 14		7.0488		7.8780		7.0976		7.9756		7.0488		7.2927		8.0244		7.1707		8.0244		7.4878
Pair 15		7.7561		7.2927		7.0976		7.9756		7.8780		7.7561		7.1463		8.0244		7.4878		8.1951
Pair 16		7.1463		8.0244		7.3902		7.9756		7.0488		7.7561		7.1463		8.0244		7.4878		8.1951
Pair 17		8.0244		6.9512		8.0488		7.0976		7.8780		7.2927		8.0244		7.1707		8.0244		7.4878
Pair 18		7.3902		8.0488		7.3902		8.0488		7.0976		7.7561		7.1463		8.0244		7.4878		8.1951
Pair 19		7.9756		7.0976		8.0488		7.0976		7.0976		7.7561		7.1463		8.0244		7.4878		8.1951

Paired Samples Test

	Paired Differences							t	df	Sig. (2-tailed)
	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference		Lower	Upper			
				Lower	Upper					
Pair 1	Aktu1 - Idea1	-73171	1.09600	.17117	-1.07765	-.38577	-4.275	40	.000	
Pair 2	Aktu2 - Idea2	-.65854	1.29634	.20245	-1.06771	-.24936	-3.253	40	.002	
Pair 3	Aktu3 - Idea3	-.87805	1.05345	.16452	-1.21056	-.54554	-5.337	40	.000	
Pair 4	Aktu4 - Idea4	-.95122	1.02350	.15984	-1.27428	-.62816	-6.951	40	.000	
Pair 5	Aktu5 - Idea5	-.78049	1.01272	.15816	-1.10014	-.46083	-4.935	40	.000	
Pair 6	Aktu6 - Idea6	-1.04878	1.22375	.19112	-1.43504	-.66252	-5.488	40	.000	
Pair 7	Aktu7 - Idea7	-1.07317	1.10432	.17247	-1.42174	-.72461	-6.223	40	.000	
Pair 8	Aktu8 - Idea8	-.82927	1.07010	.16712	-1.16703	-.49150	-4.982	40	.000	
Pair 9	Aktu9 - Idea9	-1.02439	1.21424	.18963	-1.40765	-.64113	-5.402	40	.000	
Pair 10	Aktu10 - Idea10	-.87805	1.00487	.15693	-1.19522	-.56087	-5.595	40	.000	
Pair 11	Aktu11 - Idea12	-1.09756	.88896	.13883	-1.37815	-.81697	-7.906	40	.000	
Pair 12	Aktu12 - Idea12	-.65854	.91131	.14232	-.94618	-.37089	-4.627	40	.000	
Pair 13	Aktu13 - Idea13	-.87805	1.00487	.15693	-1.19522	-.56087	-5.595	40	.000	
Pair 14	Aktu14 - Idea14	-.82927	.80319	.12544	-1.08279	-.57575	-6.611	40	.000	
Pair 15	Aktu15 - Idea15	-.46341	.95125	.14856	-.76367	-.16316	-3.119	40	.003	
Pair 16	Aktu16 - Idea16	-.87805	1.09989	.17177	-1.22522	-.53088	-5.112	40	.000	
Pair 17	Aktu17 - Idea17	-.85366	1.19501	.18663	-1.23085	-.47647	-4.574	40	.000	
Pair 18	Aktu18 - Idea18	-.70732	1.10100	.17195	-1.05483	-.35980	-4.114	40	.000	
Pair 19	Aktu19 - Idea19	-.78049	.88069	.13754	-1.05847	-.50251	-5.675	40	.000	

T-TEST Instruktur ahli

PAIRS = Aktu1 Aktu2 Aktu3 Aktu4 Aktu5 Aktu6 Aktu7 Aktu8 Aktu9 Aktu10

Aktu11 Aktu12 Aktu13 Aktu14 Aktu15 Aktu16 Aktu17 Aktu18 Aktu19 Aktu20
 Aktu21 Aktu22 WITH Ideal1 Ideal2 Ideal3 Ideal4 Ideal5 Ideal6 Ideal7
 Ideal8 Ideal9 Ideal10 Ideal11 Ideal12 Ideal13 Ideal14 Ideal15 Ideal16
 Ideal17 Ideal18 Ideal19 Ideal20 Ideal21 Ideal22 (PAIRED). /CRITERIA = CI(.95). /MISSING = ANALYSIS.

Paired Samples Correlations

Pair	N	Correlation	Sig.
Pair 1	118	.447	.000
Pair 2	118	.422	.000
Pair 3	118	.288	.002
Pair 4	118	.308	.001
Pair 5	118	.463	.000
Pair 6	118	.310	.001
Pair 7	118	.346	.000
Pair 8	118	.315	.001
Pair 9	118	.447	.000
Pair 10	118	.326	.000
Pair 11	118	.377	.000
Pair 12	118	.484	.000
Pair 13	118	.535	.000
Pair 14	118	.454	.000
Pair 15	118	.465	.000
Pair 16	118	.475	.000
Pair 17	118	.487	.000
Pair 18	118	.389	.000
Pair 19	118	.567	.000
Pair 20	118	.642	.000
Pair 21	118	.447	.000
Pair 22	118	.462	.000

Paired Samples Statistics

11	Ideal11	7.8729	118	.95673	.08807
Pair 12	Aktu12	6.7881	118	1.41332	.13011
	Ideal12	7.7203	118	1.10078	.10134
Pair 13	Aktu13	6.6441	118	1.41134	.12992
	Ideal13	7.6017	118	1.19214	.10975
Pair 14	Aktu14	7.2288	118	1.12782	.10382
	Ideal14	7.9746	118	.92876	.08550
Pair 15	Aktu15	7.3390	118	1.15633	.10645
	Ideal15	8.0763	118	.95324	.08775
Pair 16	Aktu16	7.1610	118	1.14705	.10559
	Ideal16	7.8814	118	1.07154	.09864
Pair 17	Aktu17	7.3644	118	1.06751	.09827
	Ideal17	7.9576	118	1.01606	.09354
Pair 18	Aktu18	6.8220	118	1.18127	.10875
	Ideal18	7.7203	118	1.21166	.11154
Pair 19	Aktu19	7.2288	118	1.25003	.11507
	Ideal19	7.9746	118	1.03331	.09512
Pair 20	Aktu20	7.1610	118	1.29410	.11913
	Ideal20	7.8729	118	1.16609	.10735
Pair 21	Aktu21	7.3729	118	1.13074	.10409
	Ideal21	8.1695	118	.97231	.08951
Pair 22	Aktu22	7.3644	118	1.20303	.11075
	Ideal22	8.1525	118	.97514	.08977

		Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pair 1	Aktu1	6.4492	118	1.49413	.13755
	Ideal1	7.5169	118	1.36334	.12551
Pair 2	Aktu2	6.6864	118	1.39412	.12834
	Ideal2	7.7288	118	1.33756	.12313
Pair 3	Aktu3	6.8475	118	1.42401	.13109
	Ideal3	7.8729	118	1.18066	.10869
Pair 4	Aktu4	6.8475	118	1.30500	.12014
	Ideal4	7.7288	118	1.12972	.10400
Pair 5	Aktu5	6.7966	118	1.39326	.12826
	Ideal5	7.7034	118	1.32245	.12174
Pair 6	Aktu6	7.1949	118	1.23523	.11371
	Ideal6	7.9322	118	1.10731	.10194
Pair 7	Aktu7	7.2034	118	1.27138	.11704
	Ideal7	7.9153	118	1.16631	.10737
Pair 8	Aktu8	6.9237	118	1.21358	.11172
	Ideal8	7.8644	118	.93292	.08588
Pair 9	Aktu9	7.3136	118	1.07576	.09903
	Ideal9	7.9915	118	.92907	.08553
Pair 10	Aktu10	7.0508	118	1.14614	.10551
	Ideal10	7.9068	118	.90570	.08338
Pair	Aktu11	6.9492	118	1.28667	.11845

Paired Samples Test

	Paired Differences							t	df	Sig. (2-tailed)
	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference		Lower	Upper			
				Lower	Upper					
Pair 1	Aktu1 - Ideal1	-1.06780	1.50628	.13866	-1.34241	-.79318	-7.701	117	.000	
Pair 2	Aktu2 - Ideal2	-1.04237	1.46989	.13531	-1.31036	-.77439	-7.703	117	.000	
Pair 3	Aktu3 - Ideal3	-1.02542	1.56599	.14416	-1.31093	-.73992	-7.113	117	.000	
Pair 4	Aktu4 - Ideal4	-.88136	1.43919	.13249	-1.14374	-.61897	-6.652	117	.000	
Pair 5	Aktu5 - Ideal5	-.90678	1.40808	.12962	-1.16349	-.65007	-6.995	117	.000	
Pair 6	Aktu6 - Ideal6	-.73729	1.38013	.12705	-.98891	-.48567	-5.803	117	.000	
Pair 7	Aktu7 - Ideal7	-.71186	1.39659	.12857	-.96648	-.45725	-5.537	117	.000	
Pair 8	Aktu8 - Ideal8	-.94068	1.27630	.11749	-1.17337	-.70799	-8.006	117	.000	
Pair 9	Aktu9 - Ideal9	-.67797	1.06121	.09769	-.87144	-.48449	-6.940	117	.000	
Pair 10	Aktu10 - Ideal10	-.85593	1.20735	.11115	-1.07605	-.63581	-7.701	117	.000	
Pair 11	Aktu11 - Ideal11	-.92373	1.28207	.11802	-1.15747	-.68999	-7.827	117	.000	
Pair 12	Aktu12 - Ideal12	-.93220	1.30567	.12020	-1.17025	-.69416	-7.756	117	.000	
Pair 13	Aktu13 - Ideal13	-.95763	1.27027	.11694	-1.18922	-.72604	-8.189	117	.000	
Pair 14	Aktu14 - Ideal14	-.74576	1.08751	.10011	-.94403	-.54749	-7.449	117	.000	
Pair 15	Aktu15 - Ideal15	-.73729	1.10498	.10172	-.93874	-.53583	-7.246	117	.000	
Pair 16	Aktu16 - Ideal16	-.72034	1.13894	.10485	-.92799	-.51269	-6.870	117	.000	
Pair 17	Aktu17 - Ideal17	-.59322	1.05601	.09721	-.78575	-.40069	-6.102	117	.000	
Pair 18	Aktu18 - Ideal18	-.89831	1.32297	.12179	-1.13950	-.65711	-7.376	117	.000	
Pair 19	Aktu19 - Ideal19	-.74576	1.07962	.09939	-.94259	-.54893	-7.504	117	.000	
Pair 20	Aktu20 - Ideal20	-.71186	1.04678	.09636	-.90271	-.52102	-7.387	117	.000	
Pair 21	Aktu21 - Ideal21	-.79661	1.11370	.10252	-.99965	-.59357	-7.770	117	.000	
Pair 22	Aktu22 - Ideal22	-.78814	1.14617	.10551	-.99710	-.57917	-7.470	117	.000	