

ANALISIS KEBUTUHAN PELATIHAN PEGAWAI KANTOR PERWAKILAN BKKBN PROVINSI LAMPUNG

Anisa Kuswandari Banuwa¹, Annastasia Nika Susanti²

^{1,2}Perwakilan BKKBN Provinsi Lampung, email: anisa.kuswandari@gmail.com

ABSTRACT: TRAINING NEED ANALYSIS ON OFFICE EMPLOYEES AT THE REPRESENTATIVES OF BKKBN IN LAMPUNG PROVINCE

ASN competency in Indonesia is an issue that needs serious attention. One of the solutions that can be taken in addressing ASN competency problems is through training. It is very important to conduct a Training Needs Analysis (TNA) before establishing what training and education need to be provided to the ASN. This study aims to determine the right training for employees of BKKBN Representative Office in Lampung Province based on the results of the training needs analysis. The study was conducted on 59 employees. The research data were obtained through TNA questionnaires. Data analysis used descriptive statistics analysis. The results of the task analysis show that employees need technical training in accordance with the field of their respective work units. As for the results of individual analysis, the majority of employees need Public Speaking Training as well as Article Writing and Scientific Papers. The results of this study can be a reference for BKKBN Lampung Province in conducting appropriate training for employees so that the effectiveness and productivity of the organization increases.

Keywords: training need analysis, office employees of BKKBN in Lampung Province

Kompetensi ASN di Indonesia menjadi masalah yang perlu mendapatkan perhatian serius. Salah satu upaya yang dapat ditempuh dalam mengatasi permasalahan kompetensi ASN yakni melalui pelatihan. Sangat penting untuk melakukan analisis kebutuhan pelatihan sebelum menetapkan pelatihan dan pendidikan apa yang perlu diberikan pada ASN. Penelitian ini bertujuan untuk menentukan pelatihan yang tepat bagi pegawai Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Lampung berdasarkan hasil analisis kebutuhan pelatihan. Penelitian dilakukan terhadap 59 pegawai. Data penelitian diperoleh melalui kuesioner analisis kebutuhan pelatihan. Analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif. Hasil analisis kebutuhan tugas jabatan menunjukkan bahwa pegawai membutuhkan pelatihan teknis yang sesuai dengan bidang unit kerja masing-masing. Sementara untuk hasil analisis kebutuhan individu mayoritas pegawai membutuhkan pelatihan *Public Speaking* serta Penulisan Artikel dan Karya Tulis Ilmiah. Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi BKKBN Provinsi Lampung dalam menyelenggarakan pelatihan yang tepat bagi pegawai sehingga efektivitas dan produktivitas organisasi meningkat.

Kata Kunci: Analisis Kebutuhan Pelatihan, Pegawai Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Lampung

PENDAHULUAN

Lingkungan kerja yang berubah dengan cepat menuntut setiap organisasi dan karyawan untuk terus memperoleh pengetahuan dan keterampilan baru (Kraiger, 2014). Hal ini berlaku pula untuk organisasi pemerintahan dan Aparatur Sipil Negara (ASN). Kompetensi ASN berperan

penuh dalam menjawab tantangan dan perubahan zaman yang dinamis. Kompetensi tersebut dapat berpengaruh dan berdampak buruk terhadap kinerja organisasi, apabila kompetensi yang dimiliki oleh ASN tidak dikembangkan (Subagja, 2020). Lebih lanjut, kompetensi dikatakan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Kompetensi

ANALISIS KEBUTUHAN PELATIHAN PEGAWAI KANTOR PERWAKILAN BKKBN PROVINSI LAMPUNG

diperlukan untuk membantu organisasi untuk menciptakan budaya kinerja tinggi. Banyaknya kompetensi yang digunakan oleh sumber daya manusia akan meningkatkan kinerja (Wibowo, 2012). Hal ini didukung oleh hasil penelitian Adiputra (2011) di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Badung Selatan yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara kompetensi dengan kinerja pegawai. Beberapa penelitian di atas menunjukkan bahwa kinerja ASN ditentukan oleh kompetensi ASN yang bersangkutan.

Berdasarkan temuan penelitian Pusat Kajian dan Pendidikan dan Pelatihan III Aparatur LAN tahun 2005 dan 2008, kompetensi dan kinerja aparatur pemerintah di daerah masih sangat kurang. Standar kompetensi dan analisis jabatan yang belum tersusun dengan baik, juga kurangnya anggaran dan perhatian pemerintah daerah terhadap kegiatan pendidikan dan pelatihan menyebabkan masih banyak program pengembangan pegawai yang belum berbasis pada kompetensi dan analisis kebutuhan aktual pegawai dan organisasi. Selain itu, masih terdapat kesenjangan kompetensi antara satu pegawai dengan pegawai lainnya (Sartika, Amarullah, & Aziza, 2015). Hal ini telah disampaikan pula oleh mantan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, Azwar Abubakar pada 2012 silam. Beliau menyatakan bahwa Indonesia mengalami krisis ASN yang kompeten, yakni dari total 4,7 juta ASN di Indonesia, 95% diantaranya tidak memiliki kompetensi di bidangnya (Wicaksono,

2012). Hal yang senada juga muncul dari pakar Manajemen dan Kebijakan Publik Fisipol Universitas Gajah Mada dan Lembaga Administrasi Negara (LAN), Agus Dwiyanto. Permasalahan ASN di Indonesia ini bukan semata-mata pada kuantitas yang terlalu besar, melainkan lebih mendasar pada kualitas yakni kompetensi yang sangat minim (Prayoga, 2015).

Situasi ketimpangan tersebut menunjukkan bahwa kompetensi ASN di Indonesia menjadi masalah yang perlu mendapatkan perhatian serius. Salah satu upaya yang dapat ditempuh dalam mengatasi permasalahan kompetensi ASN yakni melalui pendidikan dan pelatihan (Diklat). Pendidikan dan pelatihan memberikan kesempatan kepada individu, dalam hal ini ASN untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan sehingga organisasi menginvestasikan proporsi waktu dan biaya yang signifikan dalam penyelenggaraannya (Salas, Tannenbaum, Kraiger, & Smith-Jentsch, 2012). Pendidikan dan pelatihan tidak hanya meningkatkan kemampuan individu tetapi juga diyakini mampu meningkatkan produktivitas tim dan efektivitas organisasi (Turab dan Kasimir, 2015), serta profitabilitas organisasi atau perusahaan (Sung dan Choi, 2014).

Sementara itu, tujuan dilaksanakannya diklat menurut PP nomor 101 tahun 2000 antara lain meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika ASN

Anisa Kuswandari Banuwa, Perwakilan BKKBN Provinsi Lampung. Email: anisa.kuswandari@gmail.com

Annastasia Nika Susanti, Perwakilan BKKBN Provinsi Lampung. Email: annastasianikasusanti@gmail.com

ANALISIS KEBUTUHAN PELATIHAN PEGAWAI KANTOR PERWAKILAN BKKBN PROVINSI LAMPUNG

sesuai dengan kebutuhan instansi; menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa; memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan pemberdayaan masyarakat; menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik. Adanya pendidikan dan pelatihan bagi ASN diharapkan akan meningkatkan keterampilan, kinerja, dan performa ASN dalam melaksanakan tugas.

Meskipun permasalahan kompetensi dapat ditangani dengan pelaksanaan diklat. Adanya ketidaksesuaian antara Diklat yang diselenggarakan dengan kebutuhan ASN menjadi salah satu alasan mengapa tujuan diklat tidak tercapai. Sebagaimana Saleh (2013) menegaskan bahwa berbagai diklat yang dilakukan pada ASN sebagian besar tidak memiliki relevansi terhadap jenis dan bentuk tugas pekerjaan yang mereka miliki. Hal yang demikian menunjukkan diklat ASN yang dilakukan pada akhirnya tidak mampu membantu pegawai menguasai pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang dapat diterapkan dalam aktivitas bekerja sehari-hari. Oleh karena itu, sangat penting untuk melakukan analisis kebutuhan pelatihan atau yang dikenal sebagai *Training Needs Analysis* (TNA) sebelum menetapkan pelatihan dan pendidikan apa yang perlu diberikan (Conger, 2015). Dalam hal ini, Stone (2011) menyatakan bahwa pendidikan dan

pelatihan tanpa adanya analisis kebutuhan terlebih dahulu sama dengan perbuatan sia-sia yang hasilnya bisa menjadi “untung-untungan” bisa berhasil atau tidak mencapai tujuan. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa analisis kebutuhan pelatihan dan pendidikan adalah dasar dari program pendidikan dan pelatihan.

Lebih lanjut, definisi dari analisis kebutuhan pelatihan menurut Stone (2011) adalah suatu proses identifikasi dan analisis mengenai pelatihan apa yang dibutuhkan oleh siapa, kapan, dan bagaimana sehingga tujuan pelatihan dapat ditetapkan. Sejalan dengan Stone, Zafar (2016) mengemukakan bahwa analisis kebutuhan pelatihan adalah proses identifikasi kebutuhan pelatihan dalam organisasi untuk tujuan meningkatkan kinerja karyawan. Ini adalah metode sistematis untuk menentukan kemampuan apa yang perlu ditingkatkan oleh pegawai. Fokus utama analisis kebutuhan pelatihan adalah meningkatkan kinerja pegawai (Zafar, 2016). Selanjutnya, analisis kebutuhan diklat meliputi analisis organisasi (*organizational analysis*), analisis individu (*person analysis*), dan analisis tugas (*task analysis*). Analisis organisasi (*organizational analysis*) mempertimbangkan kesesuaian pelatihan, ketersediaan sumber daya untuk pelatihan, dan ada atau tidaknya dukungan dari manajer serta rekan kerja untuk kegiatan pelatihan. Analisis individu (*person analysis*) meliputi: (1) penentuan apakah individu mengalami penurunan kinerja yang diakibatkan oleh kurangnya pengetahuan, keterampilan, kemampuan, maupun motivasi kerja, (2)

Anisa Kuswandari Banuwa, Perwakilan BKKBN Provinsi Lampung. Email: anisa.kuswandari@gmail.com

Annastasia Nika Susanti, Perwakilan BKKBN Provinsi Lampung. Email: annastasianikasusanti@gmail.com

ANALISIS KEBUTUHAN PELATIHAN PEGAWAI KANTOR PERWAKILAN BKKBN PROVINSI LAMPUNG

mengidentifikasi siapa yang membutuhkan pelatihan, dan (3) mengidentifikasi kesiapan karyawan untuk pelatihan. Sedangkan analisis tugas (*task analysis*) mengidentifikasi pengetahuan, keterampilan dan tingkah laku karyawan yang perlu ditekankan dalam pelatihan untuk menyelesaikan tugas (Noe, 2013; Dachner, Saxton, Noe dan Keeton, 2013). Ketiga macam analisis tersebut menjadi dasar dari pembuatan instrumen analisis kebutuhan pelatihan pada penelitian ini.

Penelitian ini akan mengamati kondisi terkait kinerja dan kompetensi, kebutuhan diklat serta jenis diklat yang tepat untuk memenuhi kebutuhan diklat ASN di Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Lampung. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat tersusun program diklat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, jabatan dan individu serta mampu menambah motivasi peserta pendidikan dan pelatihan karena sesuai dengan minat dan kebutuhan mereka.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif analitik dengan pendekatan *cross sectional*, yang dilakukan pada bulan Maret-April 2021. Teknik *sampling* yang digunakan adalah *total sampling* dimana seluruh populasi menjadi sampel penelitian. Oleh karena itu, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 68 pegawai di Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Lampung. Data yang dipakai dalam penelitian ini adalah data primer yang dikumpulkan melalui instrumen kuesioner (melalui *google form*) yang diisi tanpa

wawancara tatap muka. Pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh data yang akurat dan objektif terhadap kebutuhan pelatihan pegawai kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Lampung. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dibuat berdasarkan jenis analisis kebutuhan yang dikemukakan oleh Noe (2013). Data dianalisis dengan menggunakan analisis statistik deskriptif untuk menggambarkan keadaan data apa adanya dengan menghitung frekuensi jawaban responden.

Pengukuran kualitas kemampuan pegawai Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Lampung dilakukan menurut penilaian masing-masing pegawai terhadap kinerjanya selama ini dalam melaksanakan tugas jabatan. Kategori penilaian kualitas kemampuan pegawai terdiri dari:

- Terampil, yakni mampu melakukan semua tugas pokok secara mandiri dan sistematis, mampu mengantisipasi dan mengatasi kendala teknis, serta mampu membimbing rekan kerja
- Hampir terampil, yakni mampu melakukan hampir semua tugas pokok secara mandiri tanpa mengalami kesulitan dan mampu mengatasi apabila menemui kendala teknis.
- Cukup Terampil, yakni mampu melakukan sebagian besar tugas pokok secara mandiri dan sesekali masih mengalami kesulitan sehingga perlu dibimbing rekan/atasan.
- Tidak Terampil, yakni dapat melakukan sebagian kecil tugas pokok dan sering mengalami kesulitan sehingga masih perlu dibimbing rekan/atasan.

Anisa Kuswandari Banuwa, Perwakilan BKKBN Provinsi Lampung. Email: anisa.kuswandari@gmail.com

Annastasia Nika Susanti, Perwakilan BKKBN Provinsi Lampung. Email: annastasianikasusanti@gmail.com

ANALISIS KEBUTUHAN PELATIHAN PEGAWAI KANTOR PERWAKILAN BKKBN PROVINSI LAMPUNG

HASIL

Bab ini akan menyajikan hasil analisis kebutuhan diklat yang telah dilakukan terhadap pegawai di Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Lampung.

Gambaran Karakteristik Responden

Jumlah pegawai Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Lampung yang mengisi formulir Analisis Kebutuhan Diklat (AKD) ini berjumlah sebanyak 59 orang dari total 68 pegawai yang ada. Pegawai yang berpartisipasi tersebar ke dalam 6 bidang kerja yang ada di Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Lampung. Sebaran jumlah pegawai dari masing-masing bidang tersaji dalam Tabel 1 di bawah ini:

Tabel 1

Sebaran Jumlah Pegawai Setiap Bidang Kerja

No	Bidang	%
1	Sekretariat	36
2	Bidang Pengendalian Penduduk	10
3	Bidang Keluarga Berencana dan Kesehatan Reproduksi	10
4	Bidang Keluarga Sejahtera dan Pemberdayaan Keluarga	12
5	Bidang Advokasi, Penggerakan, dan Informasi	15
6	Bidang Pelatihan dan Pengembangan	17

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa jumlah pegawai terbanyak yang mengisi formulir Analisis Kebutuhan Diklat ini adalah pegawai di bidang Sekretariat yang berjumlah 21 orang. Sementara bidang KB-KR dan bidang Dalduk adalah bidang dengan jumlah pegawai paling sedikit yang berpartisipasi dalam pengisian formulir Analisis Kebutuhan Diklat ini, yakni 6 orang pegawai. Hal ini dikarenakan jumlah pegawai di setiap bidang memang bervariasi.

Gambaran Kualitas Kemampuan Pegawai

Hasil pemetaan kualitas kemampuan pegawai tersaji dalam Tabel 2 berikut ini.

Tabel 2

Sebaran Kualitas Kemampuan Pegawai

No	Kategori Kualitas Kemampuan	%
1	Tidak Terampil	4
2	Cukup Terampil	59
3	Hampir Terampil	27
4	Terampil	10

Anisa Kuswandari Banuwa, Perwakilan BKKBN Provinsi Lampung. Email: anisa.kuswandari@gmail.com

Annastasia Nika Susanti, Perwakilan BKKBN Provinsi Lampung. Email: annastianikasusanti@gmail.com

ANALISIS KEBUTUHAN PELATIHAN PEGAWAI KANTOR PERWAKILAN BKKBN PROVINSI LAMPUNG

Tabel 2 menunjukkan bahwa sekitar 59% pegawai menilai kualitas kemampuannya adalah Cukup Terampil, 27% pegawai menilai kualitas kemampuannya adalah Hampir Terampil dan 10% pegawai menilai kualitas kemampuannya adalah Terampil. Terakhir, sebanyak 4 % pegawai menilai kualitas kemampuannya adalah tidak terampil karena dalam melakukan tugas pokok jabatannya sering mengalami kendala dan masih perlu dibimbing rekan/atasannya.

Kendala Kerja Pegawai

Tabel 3

Kendala yang Dihadapi Pegawai dalam Pelaksanaan Tugas Jabatannya

No	Kendala yang Dialami
1.	Standar surat menyurat, tata naskah, SPJ, protokol, pelayanan prima
2.	Teknik analisis data primer atau sekunder dalam penelitian dan jurnal penelitian
3.	Kemampuan <i>Public Speaking</i>
4.	Kemampuan dalam penggunaan Microsoft Office (Excel, Power Point) dan aplikasi pengolahan data
5.	Keterampilan untuk <i>video editing</i> dan desain dalam pembuatan KIE
6.	Kemampuan di bidang pengarsipan
7.	Kemampuan penggunaan Teknologi Informasi (TI)
8.	Tugas-tugas terkait <i>auditing</i> dan pengawasan
9.	Analisa beban kerja dan analisis jabatan

Analisis Kebutuhan Diklat Terkait Kompetensi Jabatan Per Bidang

Bidang Sekretariat

Tabel 4

Kebutuhan Kompetensi Pegawai di Bidang Sekretariat

No	Kompetensi	Jumlah Respon
1	Manajemen Pengembangan SDM	10
2	Administrasi Perkantoran	5
3	Tata Persuratan dan Kearsipan	5
4	Kehumasan	3
5	Pelayanan Prima	4
6	Pembukuan Keuangan	5
7	Pengadaan Barang dan Jasa	4
8	Teknologi Informasi dalam Administrasi Perkantoran	10
9	Lain-lain	2

Tabel 4 menunjukkan sebaran pilihan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi jabatan pegawai yang ada di Bidang Sekretariat. Hasil menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai di Bidang Sekretariat membutuhkan pelatihan terkait Manajemen Pengembangan SDM dan Teknologi Informasi dalam Administrasi Perkantoran (masing-masing 10 responden). Selain itu, pelatihan terkait Administrasi

Anisa Kuswandari Banuwa, Perwakilan BKKBN Provinsi Lampung. Email: anisa.kuswandari@gmail.com

Annastasia Nika Susanti, Perwakilan BKKBN Provinsi Lampung. Email: annastasianikasusanti@gmail.com

ANALISIS KEBUTUHAN PELATIHAN PEGAWAI KANTOR PERWAKILAN BKKBN PROVINSI LAMPUNG

Perkantoran, Tata Persuratan dan Kearsipan serta Pembukuan Keuangan (masing-masing 5 responden) menjadi pelatihan kedua dengan jumlah pilihan terbanyak.

Bidang Keluarga Berencana dan Kesehatan Reproduksi (KB-KR)

Tabel 5

Kebutuhan Kompetensi Pegawai di Bidang KB-KR

No	Kompetensi	Jumlah Respon
1	Tata Persuratan dan Kearsipan	1
2	Teknologi Informasi dalam Administrasi Perkantoran	1
3	Kesehatan Reproduksi	2
4	KIE dalam Kesehatan Reproduksi	2
5	Keluarga Berencana	5
6	Ketrampilan Konseling	1
7	Pelayanan Prima	0
8	Lain-lain	0

Tabel 5 menunjukkan sebaran pilihan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi jabatan pegawai yang ada di Bidang Keluarga Berencana dan Kesehatan Reproduksi (KB-KR). Hasil menunjukkan bahwa hampir semua pegawai yang ada di bidang KB-KR membutuhkan pelatihan terkait dengan Keluarga Berencana (5 responden). Pelatihan lain yang menjadi minat kedua setelah pelatihan Keluarga Berencana adalah pelatihan terkait Kesehatan Reproduksi dan KIE dalam Kesehatan Reproduksi (2 responden).

Bidang Keluarga Sejahtera dan Pemberdayaan Keluarga (KS-PK)

Tabel 6

Kebutuhan Kompetensi Pegawai di Bidang KS-PK

No	Kompetensi	Jumlah Respon
1	Tata Persuratan dan Kearsipan	3
2	Teknologi Informasi dalam Administrasi Perkantoran	1
3	Pelayanan Prima	1
4	KIE Keluarga Sejahtera	4
5	Teknis Keluarga Sejahtera dan Pemberdayaan Keluarga	4
6	Ketrampilan Konseling	4
7	Lain-lain	0

Tabel 6 menunjukkan sebaran pilihan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi jabatan pegawai yang ada di Bidang Keluarga Sejahtera dan Pemberdayaan Keluarga (KS-PK). Hasil menunjukkan bahwa pelatihan terkait KIE Keluarga Sejahtera, Teknis Keluarga Sejahtera dan Pemberdayaan Keluarga, serta Ketrampilan Konseling (masing-masing 4 responden) menjadi pelatihan yang paling dibutuhkan oleh pegawai di bidang KS-PK. Sedangkan pelatihan terkait Tata Persuratan dan Kearsipan (3 responden)

Anisa Kuswandari Banuwa, Perwakilan BKKBN Provinsi Lampung. Email: anisa.kuswandari@gmail.com

Annastasia Nika Susanti, Perwakilan BKKBN Provinsi Lampung. Email: annastasianikasusanti@gmail.com

ANALISIS KEBUTUHAN PELATIHAN PEGAWAI KANTOR PERWAKILAN BKKBN PROVINSI LAMPUNG

menjadi pelatihan dengan minat terbanyak kedua oleh pegawai di bidang KS-PK.

Bidang Pengendalian Penduduk (Dalduk)

Tabel 7

Kebutuhan Kompetensi Pegawai di Bidang Dalduk

No	Kompetensi	Jumlah Respon
1	Tata Persuratan dan Kearsipan	3
2	Teknologi Informasi dalam Administrasi Perkantoran	2
3	Pelayanan Prima	2
4	Pengendalian Penduduk	4
5	Demografi	1
6	Statistik (Pengumpulan, Pengolahan, Penyajian Data)	2
7	Pendidikan Kependudukan	2
8	Lain-lain	0

Tabel 7 menunjukkan sebaran pilihan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi jabatan pegawai yang ada di Bidang Pengendalian Penduduk (Dalduk). Hasil menunjukkan bahwa pelatihan terkait Pengendalian Penduduk (4 responden) menjadi pelatihan yang paling dibutuhkan oleh pegawai di bidang Dalduk. Selain itu, pelatihan lain yang menjadi pilihan terbanyak kedua adalah pelatihan terkait dengan Tata Persuratan dan Kearsipan (3 responden). Sedangkan untuk pilihan pelatihan-pelatihan lainnya tersebar dengan proporsi yang hampir sama.

Bidang Pelatihan dan Pengembangan (Latbang)

Tabel 8

Kebutuhan Kompetensi Pegawai di Bidang Latbang

No	Kompetensi	Jumlah Respon
1	Tata Persuratan dan Kearsipan	2
2	Teknologi Informasi dalam Administrasi Perkantoran	4
3	Pelayanan Prima	2
4	Kemitraan	3
5	Teknologi Informasi dalam Penyelenggaraan Pelatihan	6
6	Penyelenggaraan Pembelajaran Jarak Jauh (PJJ) dan <i>e-learning</i>	4
7	Lain-lain	2

Tabel 8 menunjukkan sebaran pilihan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi jabatan pegawai yang ada di Bidang Pelatihan dan Pengembangan (Latbang). Berdasarkan grafik tersebut dapat diketahui bahwa kebutuhan pelatihan pegawai yang ada di bidang Latbang sangat beragam. Pelatihan dengan minat terbanyak adalah pelatihan terkait dengan Teknologi Informasi dalam Penyelenggaraan Pelatihan. Selanjutnya pelatihan dengan minat terbanyak kedua adalah pelatihan terkait dengan Teknologi Informasi

Anisa Kuswandari Banuwa, Perwakilan BKKBN Provinsi Lampung. Email: anisa.kuswandari@gmail.com

Annastasia Nika Susanti, Perwakilan BKKBN Provinsi Lampung. Email: annastianikasusanti@gmail.com

ANALISIS KEBUTUHAN PELATIHAN PEGAWAI KANTOR PERWAKILAN BKKBN PROVINSI LAMPUNG

dalam Administrasi Perkantoran dan pelatihan Penyelenggaraan Pembelajaran Jarak Jauh (PJJ) dan e-learning. Sedangkan untuk pilihan pelatihan-pelatihan lainnya tersebar dengan proporsi yang hampir sama.

Bidang Advokasi, Penggerakan, dan Informasi (ADPIN)

Tabel 9

Kebutuhan Kompetensi Pegawai di Bidang Adpin

No	Kompetensi	Jumlah Respon
1	Tata Persuratan dan Kearsipan	1
2	Teknologi Informasi dalam Administrasi Perkantoran	1
3	Pelayanan Prima	3
4	Penggerakan Masyarakat	4
5	Ketrampilan Advokasi	3
6	Pemanfaatan Teknologi Informasi untuk Pengelolaan Data	4
7	Statistik (Pengumpulan, Pengolahan, Penyajian Data)	2
8	Lain-lain	0

Tabel 9 menunjukkan sebaran pilihan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi jabatan pegawai yang ada di Bidang Advokasi, Penggerakan, dan Informasi (Adpin). Berdasarkan grafik tersebut, dapat diketahui bahwa kebutuhan pelatihan pegawai yang ada di bidang Adpin bervariasi. Pelatihan terkait Penggerakan Masyarakat dan Pemanfaatan Teknologi Informasi untuk Pengelolaan Data menjadi pelatihan yang paling dibutuhkan oleh pegawai di bidang Adpin. Selanjutnya pelatihan dengan minat terbanyak kedua adalah pelatihan terkait dengan Pelayanan Prima dan Ketrampilan Advokasi masing-masing 3 responden).

Analisis Kebutuhan Diklat Terkait Kompetensi Personal Pegawai

Tabel 10

Grafik Sebaran Kompetensi Personal Pilihan Pegawai

No	Kompetensi	Jumlah Respon
1	Kepemimpinan	17
2	Negosiasi dan Kerjasama	11
3	<i>Public Speaking</i>	24
4	<i>Presentation Skill</i>	10
5	<i>Networking</i> (Membangun Relasi)	14
6	<i>Effective Team Building</i>	6
7	Komunikasi Efektif	22
8	Penulisan Artikel dan Karya Tulis Ilmiah (KTI)	24
9	Pembuatan Kurikulum, Materi, dan Media Pembelajaran	10
10	<i>Emotional Intelligence</i>	6
11	Teknik Berfikir Kreatif dan Inovatif	20
12	Teknik Pemecahan Masalah dalam Pembuatan Keputusan	16
13	Lain-lain	4

Anisa Kuswandari Banuwa, Perwakilan BKKBN Provinsi Lampung. Email: anisa.kuswandari@gmail.com

Annastasia Nika Susanti, Perwakilan BKKBN Provinsi Lampung. Email: annastasianikasusanti@gmail.com

ANALISIS KEBUTUHAN PELATIHAN PEGAWAI KANTOR PERWAKILAN BKKBN PROVINSI LAMPUNG

Tabel 10 menunjukkan sebaran pilihan pelatihan untuk menunjang kompetensi personal pegawai BKKBN Provinsi Lampung. Hasil analisis menunjukkan bahwa pilihan pegawai terhadap jenis pelatihan untuk meningkatkan kompetensi personal mereka sangat beragam. Hal tersebut menunjukkan bahwa kebutuhan pelatihan kompetensi personal pegawai berbeda satu sama lain. Melalui analisis kebutuhan pelatihan ini, diharapkan dapat menjawab kebutuhan pelatihan pegawai sehingga *output* dari pelatihan yang akan dilakukan tepat sasaran dan sesuai dengan kebutuhan.

Berdasarkan Tabel 10 diketahui bahwa sebanyak 24 orang (40,7%) pegawai membutuhkan pelatihan *Public Speaking* dan pelatihan Penulisan Artikel dan Karya Tulis Ilmiah (KTI), sebanyak 22 orang (37,3%) pegawai membutuhkan pelatihan Komunikasi Efektif, dan sebanyak 20 orang (33,9%) pegawai membutuhkan pelatihan Teknik Berfikir Kreatif dan Inovatif.

DISKUSI

Organisasi atau perusahaan mulai menyadari bahwa salah satu cara untuk tetap kompetitif adalah dengan terus meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap pegawainya. Untuk melakukan ini, organisasi harus lebih proaktif dalam mengantisipasi kendala yang mungkin terjadi di masa depan dan mempersiapkannya. Salah satu caranya adalah dengan menyelenggarakan pelatihan bagi para pegawai. Pelatihan harus berfokus dalam membangun kemampuan individu dan organisasi sehingga memberikan organisasi keunggulan kompetitif berkelanjutan melalui kegiatan pelatihan. Untuk itu diperlukan Analisis Kebutuhan Pelatihan (AKP) yang baik dan tepat (Ferreira, et. al, 2015). Sampai saat ini, terdapat fenomena dimana tidak semua pegawai sadar akan pentingnya kebutuhan terhadap pengembangan kompetensinya. Hal ini pun ditemukan dalam penelitian Mulyaningsih (2020) dimana selama ini pelatihan yang ditujukan untuk pegawai BPKP Magelang belum didasarkan

pada hasil AKP melainkan karena sudah ditugaskan oleh instansi. Kondisi ini juga dialami oleh pegawai kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Lampung. Untuk itu, hasil AKP ini adalah langkah awal agar tercapai pengembangan kompetensi pegawai yang sesuai dengan kebutuhan.

Lebih lanjut, tinjauan literatur mengungkapkan bahwa untuk melakukan AKP yang tepat, sebuah organisasi harus melakukan tiga pendekatan, yakni pendekatan sistematis dalam mengelola fungsi pelatihan, menggunakan berbagai metode pengumpulan data, dan melakukan analisis kebutuhan pada empat level berbeda dan keterlibatan langsung pemangku kepentingan utama (Arshad, et. al, 2015). Sementara itu, penelitian ini terbatas pada dua level dalam analisis kebutuhan pelatihan, yakni analisis tugas jabatan dan analisis individu. Akan tetapi, untuk analisis organisasi belum berhasil dilakukan. Untuk itu perlu dilakukan penelitian lanjutan karena masing-masing level analisis tugas memiliki tujuan yang berbeda, Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Hartoyo

Anisa Kuswandari Banuwa, Perwakilan BKKBN Provinsi Lampung. Email: anisa.kuswandari@gmail.com

Annastasia Nika Susanti, Perwakilan BKKBN Provinsi Lampung. Email: annastianikasusanti@gmail.com

ANALISIS KEBUTUHAN PELATIHAN PEGAWAI KANTOR PERWAKILAN BKKBN PROVINSI LAMPUNG

(2017) dan Mulyaningsih (2020) dalam penelitiannya, melalui analisis di tingkat organisasi, posisi/ jabatan, dan tingkat individu akan dapat diidentifikasi penyebab yang mendasari inefisiensi dan ketidakefektifan yang terjadi dalam pelaksanaan tugas.

Penelitian ini telah melakukan pendekatan sistematis dalam mengelola fungsi pelatihan dengan studi literatur yang diterjemahkan ke dalam item-item kuesioner. Sementara itu, dalam penelitian ini, pengumpulan data hanya menggunakan kuesioner yang disebar secara *online*. Mengacu pada metode pengumpulan data, penelitian menunjukkan bahwa survei kuesioner, bentuk penilaian kinerja, tinjauan dokumen kinerja dan sesi curah gagasan paling sering digunakan oleh organisasi dalam mengidentifikasi kebutuhan pelatihan. Temuan ini ditemukan sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Brown (dalam Arshad, et. al, 2015). Di antara metode ini, survei kuesioner ditemukan yang paling populer dan diterapkan oleh organisasi (70%) meskipun dikenal sebagai metode tradisional.

Lebih lanjut, melalui penelitian ini, diketahui bahwa melakukan analisis kebutuhan pelatihan yang tepat adalah tugas yang kompleks yang diperlukan beberapa tingkat keahlian yang relevan. Oleh karena itu, diperlukan pembentukan unit kerja atau merekrut unit pelatihan independen yang mampu berkontribusi positif terhadap pelaksanaan AKP dan mampu menghasilkan AKP yang efektif dalam organisasi

serta dapat menjadi panduan dalam pembuatan kebijakan dan prosedur terkait AKP.

SIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian menemukan bahwa sebagian besar pegawai kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Lampung membutuhkan pelatihan teknis yang sesuai dengan bidang unit kerja masing-masing, seperti Manajemen Pengembangan SDM untuk bidang Sekretariat, Pelatihan Teknis Keluarga Sejahtera dan Pemberdayaan Keluarga untuk bidang KS-PK, atau Pelatihan Pengendalian Penduduk untuk bidang Dalduk. Tidak sedikit pula pegawai yang membutuhkan pelatihan di bidang Teknologi Informasi yang dikaitkan dengan bidang kerja mereka, misalnya Pelatihan TI dalam Penyelenggaraan Pelatihan untuk bidang Latbang, Pelatihan TI dalam Pengelolaan Data untuk bidang Adpin, serta Pelatihan TI dalam Administrasi Perkantoran bagi bidang Sekretariat. Di sisi lain, untuk hasil kebutuhan pelatihan individu, mayoritas pegawai membutuhkan pelatihan *Public Speaking* serta Penulisan Artikel dan Karya Tulis Ilmiah.

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan peneliti untuk melakukan analisis organisasi sebelum mengumpulkan data analisis tugas dan individu. Selain itu, pengumpulan data dapat lebih bervariasi misalnya dengan wawancara dan FGD agar hasil yang diperoleh dapat lebih kaya dan mendalam.

Anisa Kuswandari Banuwa, Perwakilan BKKBN Provinsi Lampung. Email: anisa.kuswandari@gmail.com

Annastasia Nika Susanti, Perwakilan BKKBN Provinsi Lampung. Email: annastasianikasusanti@gmail.com

ANALISIS KEBUTUHAN PELATIHAN PEGAWAI KANTOR PERWAKILAN BKKBN PROVINSI
LAMPUNG

DAFTAR PUSTAKA

- Adiputra, Pradana. (2011). *Hubungan Kompetensi dengan Kinerja Pemeriksa Pajak Pada Kantor Pelayanan pajak Pratama di Badung Selatan*. Universitas Pendidikan Ganesha.
- Arshad, Mohd Anuar & Yusof, Ahmad & Mahmood, Arshad & Ahmed, Adeel & Akhtar, Sohail. (2015). A Study on Training Needs Analysis (TNA) Process among Manufacturing Companies Registered with Pembangunan Sumber Manusia Berhad (PSMB) at Bayan Lepas Area, Penang, Malaysia. *Mediterranean Journal of Social Sciences*.
- Conger, S. (2015). *Six sigma and business process management*. In Handbook on Business Process Management 1 (pp. 127-146). Springer Berlin Heidelberg.
- Dachner, A. M., Saxton, B. M., Noe, R. A., & Keeton, K. E. (2013). To Infinity and Beyond: Using a Narrative Approach to Identify Training Needs for Unknown and Dynamic Situations. *Human Resource Development Quarterly*, 24(2), 239–267.
- Ferreira, R. R., da Silva Abbad, G., & Mourão, L. (2015). Training Needs Analysis at Work. *The Wiley Blackwell Handbook of the Psychology of Training, Development, and Performance Improvement*, 32-49.
- Hartoyo, R. (2017). Development of Training Needs Analysis in Organization. *Journal of Management Research*, Vol.9, No. 4.
- Kraiger, K. (2014), "Looking back and looking forward: trends in training and development research", *Human Resource Development Quarterly*, 25 (4): 401-408.
- Ngindana, R. & Hermawan, R. (2019). Analisis Kebutuhan Diklat Pegawai Negeri Sipil Berbasis Kesenjangan Kerja Unit Kerja Di Lingkungan Pemerintah Kota Mojokerto. *Jurnal Inovasi Ilmu Sosial dan Politik*, 1 (1): 1 – 11.
- Noe, R. A. (2013). *Employee training and development (6th ed.)*. New York, NY: McGraw-Hill Irwin.
- Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 Pendidikan Dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 198. Jakarta.
- Sartika, Amarullah, & Aziza. (2015). *Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara*. Jakarta: Perpustakaan Nasional RI.
- Prayoga, Ricky. (2015). *Pakar: Permasalahan PNS adalah Kompetensi*. Diakses online dalam <http://www.antaranews.com/berita/494973/pakar-permasalahan-ASN-adalahkompetensi>. 15 Maret 2021 (09.47).
- Salas, E., Tannenbaum, S.I., Kraiger, K. and Smith-Jentsch, K.A. (2012), "The science of training and development in organizations: what matters in practice", *Psychological Science in the Public Interest*, 13 (2): 74-101.
- Saleh, C., Islamy, M. I., Zauhar, S., & Supriyono, B. (2013). *Pengembangan 169 Kompetensi Sumberdaya Aparatur (1st ed.)*. Malang: UB Press.
- Stone, R. J. (2011). *Human Resource Management 7th edition*. Australia: John Wiley & Sons.
- Subagja, A. (2020). Career & Talent Talk Series #4. Jakarta.
- Sung, S. Y., & Choi, J. N. (2014). Do organizations spend wisely on employees? Effects of training and development investments on learning and innovation in organizations. *Journal of organizational behavior*, 35 (3): 393-412.
- Turab, G.M. & Kasimir, G. (2015), "A model of antecedents of training transfer", *International Journal of Training Research*, 13 (1): 82-95.

Anisa Kuswandari Banuwa, Perwakilan BKKBN Provinsi Lampung. Email: anisa.kuswandari@gmail.com

Annastasia Nika Susanti, Perwakilan BKKBN Provinsi Lampung. Email: annastasianikasusanti@gmail.com