

## LAPORAN *TRAINING NEED ANALYSIS* (TNA) MIKRO



Yang Mengesahkan :



**Eva Rosmalia**  
Direktur Utama

**LPK BINTANG ANUGRAH SURYA SEMESTA (BASS)  
2021**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang unggul dan kompeten adalah kunci keberhasilan pembangunan nasional di Indonesia. Hal ini dapat dilihat dari manusia sebagai subjek dan objek yang berperan penting dalam revolusi industri dari masa ke masa. Oleh karena itu, peningkatan kualitas SDM perlu perhatian dan pendampingan secara intensif demi tercapainya SDM yang berdaya saing tinggi. Pemberlakuan Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) merupakan salah satu faktor yang memberikan dampak globalisasi atau pasar bebas yang begitu signifikan, sehingga SDM di Dunia Usaha dan Dunia Industri (DUDI) perlu memiliki kompetensi di bidangnya, yaitu dengan memenuhi 3 elemen kompetensi; *Knowledge, Skill, & Attitude*.

Meningkatnya angka pengangguran di Indonesia juga merupakan salah satu faktor dari sekian banyak problematika di Indonesia yang begitu komprehensif. Hal ini diakibatkan oleh ketimpangan antara tingginya kebutuhan DUDI dan kurangnya kualitas SDM yang dimiliki. Karena itu, pengembangan SDM sangat diperlukan dalam rangka menekan angka pengangguran sehingga para Pencari kerja (Pencaker) dapat ikut

berkontribusi di DUDI serta memiliki standarisasi kompetensi agar dapat bersaing di DUDI.

Salah satu program yang dapat mendukung berjalannya pengembangan SDM di Indonesia adalah dengan melakukan Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK). PBK adalah Pelatihan atau pembekalan kepada SDM yang merujuk kepada Standar Kompetensi Kerja (SKKNI/SKKK/SKKI) sesuai bidang tenaga kerja tersebut. PBK berperan penting dalam menjadikan SDM yang kompeten dengan mengedepankan *Knowledge, Skill, & Attitude*. Dalam mengoptimalkan program ini, penyaluran tenaga kerja perlu diterapkan dalam rangka mengoptimalkan program ini demi tercapainya implementasi kompetensi untuk mendukung terealisasinya seluruh strategi dan program pengembangan SDM dalam menekan angka pengangguran di Indonesia. Oleh karena itu, *Training Need Analysis* (TNA) ini dibuat dengan tujuan untuk menganalisa kebutuhan pelatihan di DUDI terutama di bidang Staf Administrasi, Pemasaran, dan Metodologi (Instruktur/Asisten Instruktur).

## **1.2. Konsep Dasar**

Konsep PBK akan berjalan lebih optimal jika diawali dengan analisa kebutuhan pelatihan yang tepat. Dalam hal ini terdapat satu jenis analisa kebutuhan pelatihan efektif yang dapat dieksplorasi, yaitu : *Focus Group Discussion* (FGD). Jenis analisa tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

### 1. *Focus Group Discussion* (FGD)

Metode penelitian dilakukan secara kualitatif dengan melakukan wawancara mendalam (*In depth interview*) untuk mengkonfirmasi keabsahan data tersebut. Metode ini dilakukan dengan cara observasi dan wawancara kepada tokoh masyarakat. Dalam melakukan pengumpulan data, peneliti menggunakan instrumen *Focus Group Discussion* (FGD) sebagai metode pengumpulan data primer. Jenis data yang diambil seperti Staf Administrasi, *Marketing*, dan Tenaga Ahli (Instruktur/Asisten Instruktur).

## **BAB II**

### **ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

#### **2.1. Analisa Jabatan**

Dengan menggunakan instrumen *Focus Group Discussion* (FGD) sebagai metode pengumpulan data primer, LPK Bintang Anugrah Surya Semesta (BASS) mengadakan FGD dengan Nanda selaku Kepala *Trainer* dan Rizal sebagai HRD dari salah satu Lembaga *Outsourcing* yaitu PT Intrias Mandiri Sejati (IMS) sebagai narasumbernya. FGD ini dipimpin oleh Eva Rosmalia selaku Direktur Utama LPK BASS. Beberapa temuan yang menjadi sumber data mengenai kebutuhan pelatihan di salah satu perusahaan yang merupakan salah satu mitra dari PT IMS yaitu PT Xiaomi Communications Indonesia. Berikut adalah beberapa temuan yang menjadi acuan hasil FGD.

##### **2.1.1. PT IMS Bekerja Sama dengan LPK BASS dalam rangka Penyaluran Tenaga Kerja Berkompeten**

Dalam rangka peningkatan kualitas SDM yang akan ditempatkan di Industri atau Perusahaan, PT IMS sebagai perusahaan *Outsourcing* membutuhkan PBK sebagai program pendukung keberhasilan penyaluran tenaga kerja yang siap pakai dan memiliki daya saing yang tinggi. Nanda menyampaikan bahwa salah satu problematika serta kekurangan dari setiap

SDM yang akan disalurkan dan ditempatkan di perusahaan adalah kompetensinya. Nanda mengatakan bahwa,

“Salah satu problematika dari setiap tenaga kerja yang akan disalurkan dan ditempatkan di perusahaan-perusahaan adalah kompetensi di bidang yang menjadi konsentrasinya, sehingga program-program penyaluran tenaga kerja yang dijalankan menjadi kurang optimal karena tenaga kerja yang akan disalurkan belum memiliki standar kompetensi dari setiap indikator unjuk kerjanya.” (Nanda, komunikasi pribadi, Oktober 18, 2021)

Dalam hal ini, Rizal juga menyampaikan bahwa PT IMS membutuhkan mitra dari LPK untuk bersinergi bersama dalam mendukung terealisasinya penyaluran tenaga kerja yang berkompeten. Rizal mengatakan bahwa,

“... Berdasarkan problematika seperti yang disampaikan oleh Pak Nanda, inilah yang menjadi landasan kami sehingga berminat untuk melakukan kerja sama dengan LPK BASS dalam pengembangan dan penyaluran tenaga kerja demi mendukung terealisasinya penyaluran tenaga kerja yang berkompeten.” (Rizal, komunikasi pribadi, Oktober 18, 2021)

Eva sebagai Direktur Utama LPK BASS menanggapi bahwa LPK BASS juga membutuhkan perusahaan *Outsourcing* dalam mendukung program-program PBK agar setiap tenaga kerja yang telah dilatih dan disertifikasi kemudian ditempatkan di Industri/Perusahaan. Hal ini juga didukung oleh pihak Dinas Ketenagakerjaan (Disnaker) Kota Tangerang Selatan dalam rangka mendukung program pemagangan sebagai salah satu program pengembangan SDM di Rencana Strategis (Renstra) Disnaker Tangsel beberapa tahun kedepan. Eva mengatakan bahwa,

“Kami dari pihak LPK BASS sangat antusias dalam mendukung keberhasilan kerja sama dalam program penyaluran tenaga kerja berkompeten yang mengedepankan *Knowledge, Skill, & Attitude* sebagai 3 elemen utama kompetensi SDM. Setelah dilatih, diuji sertifikasi, kemudian ditempatkan, hal ini sangat berpengaruh terhadap perkembangan SDM di Indonesia khususnya di wilayah Tangerang Selatan yang kebetulan kami sudah didukung oleh Disnaker Tangsel untuk bersinergi Bersama dalam mencerdaskan dan menciptakan SDM Tangsel yang Unggul dan Berkompeten serta mengedepankan *Knowledge, Skill, & Attitude*.” (Eva, komunikasi pribadi, Oktober 18, 2021)

### **2.1.2. Jabatan Staf Administrasi, Kompetensi Pertama yang Dibutuhkan**

Nanda memaparkan empat Jabatan yang memerlukan Standarisasi Kompetensi, yaitu *Marketing*, Instruktur/Asisten Instruktur, dan salah satunya adalah Staf Administrasi. Nanda menyampaikan bahwa Standar Kompetensi sangat dibutuhkan dalam pelaksanaan kegiatan operasionalnya. Standar Kompetensi merupakan pedoman dalam berjalannya kegiatan operasional agar seluruh indikatornya dilakukan secara cermat dan akurat. Nanda menjelaskan bahwa,

“... Standar Kompetensi sangat dibutuhkan sebagai pedoman dalam pelaksanaan kegiatan operasional setiap jabatan, khususnya di bagian Staf Administrasi, seperti melakukan pengelolaan administrasi pekerja, melakukan administrasi pengupahan, rekrutmen, dan pengurusan program jaminan sosial. Setiap indikatornya memerlukan Standar kompetensi khusus sesuai kebutuhan Industri.” (Nanda, komunikasi pribadi, Oktober 18, 2021)

### **2.1.3. Jabatan *Marketing*, Kompetensi Kedua yang Dibutuhkan**

Jabatan kedua sebagai kompetensi yang dibutuhkan menurut pemaparan Nanda yaitu *Marketing*, *Marketing* atau yang biasa disebut Pemasaran adalah salah satu bagian terpenting dalam suatu organisasi, hal ini dikarenakan hampir seluruh *Income* perusahaan berasal dari hasil penjualan dalam periode tertentu, dan tentunya untuk mencapai hasil penjualan yang sesuai dengan target dan objektif perusahaan memerlukan strategi dan taktik yang maksimal. Rizal menambahkan bahwa dalam mengoptimalkan Strategi *Marketing* diperlukan tenaga pemasar yang bekerja berdasarkan Standar Kompetensi. Rizal menyampaikan bahwa,

“... Dalam melaksanakan pemasaran dibutuhkan keterampilan khusus berdasarkan standar kompetensinya seperti menyusun strategi pemasaran, membuat rencana pemasaran, melayani kebutuhan pelanggan, dan lain sebagainya. Jadi.. disiplin ilmunya ada, keterampilannya juga sudah teruji, serta memiliki sikap kerja.” (Rizal, komunikasi pribadi, Oktober 18, 2021)

### **2.1.4. Jabatan Instruktur/Asisten Instruktur, Kompetensi Ketiga yang Dibutuhkan**

Jabatan Instruktur/Asisten Instruktur merupakan Jabatan ketiga menurut Nanda yang memerlukan perhatian khusus terkait pelaksanaan operasionalnya. Hal ini dikarenakan sebagai seorang Instruktur/Asisten Instruktur memerlukan Metodologi mengajar yang optimal demi mendukung keberhasilan dalam kegiatan belajar mengajar. Nanda mengungkapkan bahwa salah satu tolok ukur tingkat keberhasilan suatu program pelatihan



adalah Metodologi mengajar dari para Instruktur maupun Asisten Instruktur dalam memberikan materi kepada audiensnya. Nanda menjelaskan bahwa,

“... Salah satu tolok ukur keberhasilan suatu program pelatihan ya dari pengajarnya, si pemberi materi. Kalau Metodologi mengajarnya bagus saat menyampaikan materi, ya .. sudah dipastikan dapat menghidupkan suasana kelas menjadi aktif, tidak pasif. Misalnya pengajar A mengajar dengan metode *Storytelling* sehingga suasana kelas menjadi interaktif dan bahan ajar yang disampaikan dapat diresapi dengan baik, .. itu kan menjadi nilai plus bagi pengajarnya. (Nanda, komunikasi pribadi, Oktober 18, 2021)

Nanda menambahkan bahwa,

“... Untuk itu, jika ada penyedia jasa yang menyediakan jasa pelatihan untuk Instruktur/Asisten Instruktur, ya kami berminat untuk bermitra, agar para Instruktur/Asisten Instruktur yang akan kami salurkan dan kami tempatkan dapat mengeksplor dan mempunyai Standar Kompetensi sebagai seorang Instruktur/Asisten Instruktur dalam memberikan materi, sehingga Metodologi mengajarnya bisa lebih efektif.” (Nanda, komunikasi pribadi, Oktober 18, 2021)

## **2.2. Pembahasan**

Berdasarkan hasil FGD antara LPK BASS dan PT IMS, menghasilkan temuan bahwa jenis Pelatihan yang dibutuhkan PT IMS untuk setiap tenaga kerja yang akan disalurkan ke PT Xiaomi Communications Indonesia adalah sebagai berikut :

1. Pelatihan Human Resources Staff
2. Pelatihan Pelaksanaan Pemasaran
3. Instruktur Terampil
4. Asisten Instruktur

Berikut adalah hasil pemetaan rumusan skema yang telah disesuaikan dengan kebutuhan PT IMS dalam program penyaluran tenaga kerja ke PT Xiaomi Communications Indonesia :

### **2.2.1. Pelatihan Human Resources Staff**

Tabel 1. Skema Human Resources Staff

<b>NO</b>	<b>KODE UNIT</b>	<b>JUDUL UNIT</b>
<b>1</b>	<b>M.701001.095.01</b>	<b>Melakukan Pengelolaan Administrasi Pekerja</b>
<b>2</b>	<b>M.701001.009.01</b>	<b>Melaksanakan Pencarian Sumber Calon Pekerja (Rekrutmen)</b>
<b>3</b>	<b>M.701001.094.01</b>	<b>Melakukan Administrasi Pengupahan</b>
<b>4</b>	<b>N.784000.036.02</b>	<b>Mengurus Program Jaminan Sosial</b>

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2021

### **2.2.2. Pelatihan Pelaksanaan Pemasaran**

Tabel 2. Skema Pelaksanaan Pemasaran

<b>NO</b>	<b>KODE UNIT</b>	<b>JUDUL UNIT</b>
<b>1</b>	<b>M.702093.001.01</b>	<b>Menyusun Rencana Pemasaran</b>
<b>2</b>	<b>M.702093.002.01</b>	<b>Membuat Strategi Merek Produk</b>
<b>3</b>	<b>M.702093.003.01</b>	<b>Merencanakan Promosi Produk</b>
<b>4</b>	<b>M.702093.004.01</b>	<b>Merencanakan Penjualan</b>

5	M.702093.005.01	Merencanakan Pembentukan Tim Penjualan
6	M.702093.006.01	Menyusun Database Penjualan
7	M.702093.007.01	Menyusun Data Pelanggan
8	M.702093.008.01	Mengelola Data Pelanggan
9	M.702093.009.01	Menyusun Rencana Pertemuan Pelanggan
10	M.702093.010.01	Mengelola Pertemuan Pelanggan
11	M.702093.011.01	Melayani Kebutuhan Informasi Bagi Pelanggan
12	M.702093.012.01	Menangani Keluhan Pelanggan
13	M.702093.013.01	Mengukur Kepuasan Pelanggan

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2021

### 2.2.3. Pelatihan Instruktur Terampil

Tabel 3. Skema Instruktur Terampil

NO	KODE UNIT	JUDUL UNIT
1.	N.78SPS02.011.1	Mengidentifikasi Standar Kompetensi dan Kualifikasi Kerja
2.	N.78SPS02.019.2	Merencanakan Penyajian Materi Pelatihan Kerja
3.	N.78SPS02.028.2	Melaksanakan Pelatihan Tatap Muka (Face to Face)
4.	N.78SPS02.035.1	Menerapkan K3 di Lembaga Pelatihan Kerja
5.	N.78SPS02.061.1	Melakukan komunikasi di Tempat Kerja
6.	N.78SPS02.044.1	Memelihara Fasilitas Pelatihan Kerja

<b>7.</b>	<b>N.78SPS02.075.1</b>	<b>Menilai Kemajuan Kompetensi Peserta Pelatihan Secara Individu</b>
<b>8.</b>	<b>N.78SPS02.041.2</b>	<b>Mengelola Peralatan Pelatihan Kerja</b>
<b>9.</b>	<b>N.78SPS02.039.2</b>	<b>Mengelola Bahan Pelatihan Kerja</b>

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2021

#### **2.2.4. Pelatihan Asisten Instruktur**

Tabel 4. Skema Asisten Instruktur

<b>NO</b>	<b>KODE UNIT</b>	<b>JUDUL UNIT</b>
<b>1.</b>	<b>N.78SPS02.011.1</b>	<b>Mengidentifikasi Standar Kompetensi dan Kualifikasi Kerja</b>
<b>2.</b>	<b>N.78SPS02.019.2</b>	<b>Merencanakan Penyajian Materi Pelatihan Kerja</b>
<b>3.</b>	<b>N.78SPS02.028.2</b>	<b>Melaksanakan Pelatihan Tatap Muka (Face to Face)</b>
<b>4.</b>	<b>N.78SPS02.035.1</b>	<b>Menerapkan K3 di Lembaga Pelatihan Kerja</b>
<b>5.</b>	<b>N.78SPS02.061.1</b>	<b>Melakukan komunikasi di Tempat Kerja</b>
<b>6.</b>	<b>N.78SPS02.044.1</b>	<b>Memelihara Fasilitas Pelatihan Kerja</b>
<b>7.</b>	<b>N.78SPS02.039.2</b>	<b>Mengelola Bahan Pelatihan Kerja</b>
<b>8.</b>	<b>N.78SPS02.041.2</b>	<b>Mengelola Peralatan Pelatihan Kerja</b>
<b>9.</b>	<b>N.78SPS02.075.1</b>	<b>Menilai Kemajuan Kompetensi Peserta Pelatihan Secara Individu</b>

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2021.

## **BAB III**

### **SIMPULAN**

#### **4.1. Kesimpulan**

Dari hasil analisa kebutuhan pelatihan kepada setiap Jabatan/Profesi maka dapat diklasifikasikan pemetaan untuk masing-masing Jabatan tersebut ke dalam tabel berikut :

Tabel 1. Klasifikasi Jabatan dan Kebutuhan Pelatihan

<b>No.</b>	<b>Jabatan</b>	<b>Kebutuhan Pelatihan</b>
<b>1.</b>	Staf Administrasi	Human Resources Staff
<b>2.</b>	<i>Marketing</i>	Pelaksanaan Pemasaran
<b>3.</b>	Instruktur	Instruktur Terampil
<b>4.</b>	Asisten Instruktur	Asisten Instruktur

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2021.

Demikian Proposal *Training Need Analysis* (TNA) Mikro ini dibuat dengan sebenar-benarnya.

Yang Membuat :



**Daffa Muhammad Ardian**  
**Direktur**