

Analisis Kebutuhan Pelatihan PNS Bidang Perencanaan Pengembangan di Pusat Pengembangan SDM Aparatur Kementerian ESDM

Analysis of Civil Servant Training Needs in the Development Planning Sector at the Ministry of Energy and Mineral Resources' Human Resources Development Center

¹Almira Tsalasa Nabila*, ²Tetty Kurniati, ³Rodlial Ramdhan Tackbir Abubakar
^{1,2,3}Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur, Politeknik STIA LAN Bandung
 e-mail: ¹almiratsalsabila12@gmail.com; ²tettykur@gmail.com; ³rodliarta@gmail.com

Informasi Artikel: (Dikirim 02/08/24; Revisi 22/11/24; Diterima 30/06/25)

ABSTRAK

Pelaksanaan analisis kebutuhan pelatihan di PPSDM Aparatur KESDM saat ini belum berjalan efektif, sehingga diperlukan upaya untuk meningkatkan proses tersebut dalam rangka mendukung pengembangan kompetensi pegawai. Tujuan kegiatan magang ini adalah untuk mengidentifikasi kesenjangan kompetensi dan menyusun rekomendasi pelatihan yang sesuai guna mencapai tujuan organisasi. Metode yang digunakan meliputi (1) analisis kebutuhan pembelajaran dan pengembangan serta (2) penyusunan kebutuhan pelatihan berdasarkan hasil analisis tersebut. Hasil dari kegiatan ini berupa rekomendasi program pelatihan yang tepat dan relevan, diharapkan dapat meningkatkan efektivitas pengembangan SDM di lingkungan PPSDMA KESDM.

ABSTRACT

The implementation of training needs analysis at PPSDM Aparatur of the Ministry of Energy and Mineral Resources (KESDM) is currently not running effectively. Therefore, efforts are needed to improve this process in order to support employee competency development. The objective of this internship activity is to identify competency gaps and develop appropriate training recommendations to achieve organizational goals. The methods used include (1) analysis of learning and development needs and (2) preparation of training needs based on the results of this analysis. The outcome of this activity is a set of relevant and appropriate training program recommendations, which are expected to enhance the effectiveness of human resource development within PPSDMA KESDM.

Kata kunci—Analisis Kebutuhan Pelatihan, Pelatihan, Kompetensi

Keywords—Training Needs Analysis, Training, Competencies

© The Author(s)



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia di dalam instansi merupakan elemen yang sangat penting bagi perkembangan organisasi, setiap instansi atau perusahaan tentunya mempunyai berbagai tujuan yang akan dicapai. Menurut (Armstrong, 2004) salah satu penentu berhasil atau tidaknya tujuan organisasi adalah faktor sumber daya manusia. Untuk mewujudkan SDM yang berkualitas dan mumpuni diperlukan Manajemen SDM yang baik, efektif dan efisien. Menurut (Hasibuan, 2005) manajemen Sumber Daya Manusia adalah manajemen perusahaan yang mengatur hubungan dan peranan pegawai agar efektif dan efisien guna

membantu terwujudnya tujuan perusahaan. Oleh karena itu manajemen SDM dan pengelolaan SDM perlu diterapkan secara efektif dan efisien agar memiliki sumber daya manusia yang berkualitas.

Salah satu cara untuk mengembangkan SDM yang berkualitas adalah dengan Pendidikan dan pelatihan (diklat). Menurut (Noe, 2017) secara umum diklat diartikan sebagai upaya untuk meningkatkan pengetahuan (*Knowledge*), keterampilan (*Skills*) dan sikap (*Attitude*) istilah singkatnya yakni KSA atau sering disebut juga yakni kompetensi. Dari definisi tersebut maka diketahui bahwa tujuan dilaksanakannya suatu program diklat adalah untuk meningkatkan KSA atau Kompetensi dari peserta diklat, yang nantinya akan mempengaruhi peserta tersebut dalam menghadapi pekerjaannya sehari-hari, dengan harapan pelaksanaan tugas tersebut dapat berjalan secara optimal.

Seiring berkembangnya jaman, seorang Pegawai Negeri Sipil dituntut untuk mampu menguasai berbagai kompetensi teknis maupun kompetensi manajerial yang dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja organisasi (Wibowo, 2016). Untuk meningkatkan kompetensi yang dibutuhkan, maka seorang PNS harus mengikuti kegiatan-kegiatan yang berguna untuk menunjang perkembangan kompetensi masing-masing. Program pendidikan dan pelatihan dirancang untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuan dengan cara mengembangkan kompetensi para pegawainya. Agar program pelatihan dapat berjalan secara efektif dan efisien serta tepat sasaran, maka dibutuhkan kegiatan analisis kebutuhan pelatihan. Analisis kebutuhan pelatihan merupakan kegiatan yang bertujuan untuk dapat mengidentifikasi kesenjangan kompetensi pegawai (Noe, 2017).

Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur KESDM memberikan fasilitas kebutuhan pengembangan kompetensi bagi PNS. Namun yang terjadi di PPSDMA KESDM, setiap PNS hanya dapat mengikuti program pelatihan yang telah ditentukan oleh organisasi saja, sehingga rentan terjadi ketidaksesuaian pelatihan dengan kebutuhan pelatihan pegawai. Hal ini terbukti ketika PNS diikutsertakan pada suatu pelatihan, yang dilihat hanyalah tugas dan fungsi organisasi secara umum dan pegawai yang dipilih adalah perwakilan dari Bidang Kepegawaian tanpa mempertimbangkan kebutuhan dari unit kerja lain.

Berdasarkan penjelasan pada bagian terdahulu, maka permasalahan yang terjadi adalah belum terlaksananya analisis kebutuhan pelatihan di PPSDM secara efektif, yang sesuai dengan kebutuhan organisasi maupun pegawai sehingga pegawai hanya bisa memilih pelatihan yang telah ditentukan organisasi saja. Secara praktis, proses analisis kebutuhan pelatihan sering kali belum dilakukan secara sistematis dan komprehensif, sehingga pelatihan yang diberikan tidak selalu sesuai dengan kebutuhan nyata pegawai maupun organisasi. Secara teori, terdapat gap antara model ideal analisis kebutuhan pelatihan yang berbasis kompetensi dan penyusunannya yang terstandarisasi dengan kenyataan di lapangan yang cenderung bersifat ad hoc. Akibatnya, pelatihan yang diselenggarakan sering kali tidak mampu menutup kesenjangan kompetensi secara optimal dan berdampak pada kurang maksimalnya peningkatan kinerja pegawai. Hasil dari pelaksanaan kegiatan magang ini diharapkan dapat membantu PPSDMA dalam menganalisis kebutuhan pelatihan yang berguna bagi pegawai agar dapat membantu proses pengembangan pegawai sekaligus membantu pencapaian tujuan organisasi.

2. METODE PELAKSANAAN

Bentuk kegiatan dalam magang ini meliputi: (1) Menganalisis Kebutuhan Pembelajaran dan Pengembangan, dan (2) Menyusun Kebutuhan Pembelajaran dan Pengembangan. Dalam tahap analisis kebutuhan pembelajaran dan pengembangan, dilakukan beberapa langkah, yaitu mengidentifikasi data dan informasi terkait kebutuhan pembelajaran dan pengembangan pegawai serta menganalisis jenis kompetensi yang perlu ditingkatkan melalui rekomendasi pelatihan. Selanjutnya, pada tahap penyusunan kebutuhan pembelajaran dan pengembangan, dilakukan proses pengkompilasian hasil analisis dengan mengelompokkan nama pelatihan berdasarkan jenis diklat masing-masing, serta menetapkan prioritas program pelatihan berdasarkan tingkat urgensi dan ketersediaan sumber daya yang ada. Penggalan artikel ilmiah ini dilakukan dengan metode studi kepustakaan, membaca dan menelaah artikel secara menyeluruh, serta merangkum poin-poin penting yang berkaitan dengan analisis kebutuhan pelatihan dan pengembangan

SDM. Teknik ini memastikan bahwa metodologi yang digunakan bersifat sistematis dan komprehensif untuk mendukung validitas dan reliabilitas hasil analisis..

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan pengabdian ini dilaksanakan di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral dengan fokus pada Penyusunan Analisis Kebutuhan Pelatihan PNS di Bidang Perencanaan Pengembangan. Topik ini diangkat untuk mengatasi masalah di PPSDMA KESDM, dimana ditemukan kurangnya identifikasi kebutuhan pelatihan yang sebenarnya dibutuhkan oleh pegawai, sehingga terjadi kesenjangan kompetensi. Output dari kegiatan ini adalah dokumen analisis kebutuhan pelatihan yang lengkap, termasuk data profil pegawai, identifikasi kesenjangan kompetensi, dan rekomendasi pelatihan yang sesuai. Dengan demikian, Outcome jangka panjangnya adalah peningkatan efektivitas dan relevansi program pelatihan di PPSDMA KESDM, yang akan mengarah pada peningkatan kompetensi pegawai secara nyata. Metode pelaksanaan yang digunakan adalah (1) Menganalisis Kebutuhan Pembelajaran dan Pengembangan, dan (2) Menyusun Kebutuhan Pembelajaran dan Pengembangan.

TABEL 1
METODE PELAKSANAAN

Metode Pelaksanaan	Tahapan
Menganalisis Kebutuhan Pembelajaran dan Pengembangan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Data dan informasi terkait kebutuhan pembelajaran dan pengembangan pekerja diidentifikasi sesuai dengan metode yang digunakan 2. Hasil identifikasi dianalisis untuk menentukan kebutuhan pembelajaran dan pengembangan pekerja
Menyusun Kebutuhan Pembelajaran dan Pengembangan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan pembelajaran dan pengembangan dikompilasi berdasarkan pengelompokan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi 2. Prioritas pembelajaran dan pengembangan ditentukan sesuai dengan tingkat kepentingan dan ketersediaan sumberdaya di organisasi

Sumber: diolah oleh penulis

3.1 Tahapan Kegiatan Menganalisis Kebutuhan Pembelajaran dan Pengembangan

Kegiatan menganalisis kebutuhan pembelajaran dan pengembangan dilakukan dengan mengidentifikasi kesenjangan kompetensi sebagai akibat dari perbedaan antara kinerja yang diharapkan dengan kinerja yang dihasilkan oleh pegawai.

1. Identifikasi data dan informasi terkait kebutuhan pembelajaran dan pengembangan pegawai

Dengan melakukan identifikasi data dan informasi terkait kebutuhan pembelajaran dan pengembangan pegawai, maka dibutuhkan instrumen analisis agar dapat mempermudah proses identifikasi. Instrumen tersebut berisi tentang unsur-unsur seperti Data profil PNS merupakan data yang dapat diakses melalui aplikasi NGANTOR pada laman SIPEG (Sistem Kepegawaian), yang merupakan inovasi sistem informasi yang dikembangkan oleh PPSDM Aparatur KESDM. Data ini digunakan sebagai dasar untuk mengetahui identitas pegawai yang akan dianalisis tingkat kompetensinya. Selain itu, dokumen analisis jabatan dan analisis beban kerja memuat berbagai informasi penting, seperti ikhtisar jabatan, uraian tugas, tanggung jawab, syarat jabatan, serta beban kerja yang harus dilaksanakan oleh pegawai. Data ini sangat penting dalam proses melakukan tahapan

uraian tugas di lingkungan PPSDM Aparatur KESDM, sehingga analisis kompetensi dapat dilakukan secara komprehensif dan terstruktur. Selanjutnya, dokumen SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) berisi rencana kerja dan target yang harus dicapai oleh seorang PNS. SKP berfungsi membantu dalam proses identifikasi kesenjangan kompetensi karena dokumen ini mencatat hasil kerja pegawai selama periode tertentu yang menjadi indikator apakah realisasi pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Dengan ketiga data ini, proses analisis kebutuhan pelatihan dapat berjalan dengan lebih tepat sasaran dan akurat

Dari hasil identifikasi data dan informasi terkait kebutuhan pembelajaran dan pengembangan pegawai yang sudah dilakukan, ditemukan masih terdapat pegawai yang belum memiliki kompetensi yang perlu dikembangkan, sebagaimana terlihat pada Tabel 1 (lampiran).

Hasil yang diperoleh dari identifikasi data dan informasi terkait kebutuhan pembelajaran dan pengembangan pegawai yang dilakukan dengan menggunakan analisis kesenjangan kompetensi, dijadikan sebagai dasar dalam jenis kompetensi yang butuh dikembangkan dan dasar untuk menentukan program pengembangan kompetensinya.

2. Hasil identifikasi dianalisis untuk menentukan kebutuhan pembelajaran dan pengembangan pegawai

Pada tahap ini, dilakukan analisis terhadap jenis kompetensi yang perlu dikembangkan melalui pelatihan. Dengan melakukan analisis terhadap hasil data dan informasi terkait pembelajaran dan pengembangan pegawai yang sebelumnya sudah dilakukan. Maka selanjutnya dilakukan penentuan kebutuhan pembelajaran dan pengembangan.

Tahap untuk menentukan kebutuhan pembelajaran dan pengembangan menghasilkan rekomendasi pelatihan yang nantinya harus diikuti oleh pegawai dalam rangka mengatasi kesenjangan kompetensi, dapat dilihat pada tabel 2 (lampiran).

3.2 Tahapan Kegiatan Menyusun Kebutuhan Pembelajaran dan Pengembangan

Tahap penyusunan analisis kebutuhan pembelajaran dan pengembangan dilakukan untuk menyusun daftar kebutuhan pembelajaran dan pengembangan serta menentukan prioritas program pembelajaran dan pengembangan sesuai dengan tingkat kepentingan dan ketersediaan sumberdaya yang ada.

1. Pengkompilasian kebutuhan pembelajaran dan pengembangan

Hasil rekomendasi pelatihan yang sudah dilakukan sebelumnya dikelompokkan agar dapat dilakukan perencanaan program pembelajaran dan pengembangan yang sesuai guna mengatasi kesenjangan kompetensi yang terjadi. Proses pengkompilasian kebutuhan pembelajaran dan pengembangan dilakukan dengan mengelompokkan nama pelatihan sesuai dengan masing-masing jenis diklat, dilihat pada tabel 3 (lampiran).

2. Penentuan prioritas pembelajaran dan pengembangan

Pada tahap ini penentuan prioritas program diklat yang sudah dikelompokkan disesuaikan dengan tingkat kepentingan dan ketersediaan sumberdaya yang ada. Penentuan kepentingan dilihat dari tingkat kepentingan sesuai dengan urgensi dari masing-masing kompetensi. Tahap penentuan prioritas pembelajaran dan pengembangan menutup proses penyusunan analisis kebutuhan diklat yang dilakukan oleh penulis. Tahap penentuan prioritas pembelajaran dan pengembangan menghasilkan rekomendasi kebutuhan diklat yang sudah disesuaikan dengan tingkat kepentingan dan ketersediaan organisasi, sebagaimana terlihat pada Tabel 4 (lampiran).

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan, penulis telah menyusun analisis kebutuhan pelatihan PNS untuk membantu menyelesaikan permasalahan yang ada pada PPSDMA KESDM. Penyusunan analisis kebutuhan diklat dibuktikan dengan pelaksanaan tiap-tiap tahapan yang disertakan dengan lampiran hasil pengerjaan. Penulis berharap, penyusunan analisis kebutuhan pelatihan tersebut yang telah disusun oleh penulis dapat bermanfaat bagi PNS khususnya pada bidang perencanaan pengembangan di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral.

5. SARAN

Saran yang diberikan bagi Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur yakni agar pihak berwenang lebih berfokus pada peningkatan evaluasi kebutuhan pelatihan dan mengadakan *Small Group Discussion* (SGD) secara rutin (minimal enam bulan sekali) dengan pihak-pihak yang terkait dengan penyusunan analisis kebutuhan pelatihan pegawai agar dapat memperoleh informasi terbaru mengenai kebutuhan pelatihan sesuai dengan kebutuhan para pegawai di lingkungan PPSDM Aparatur.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih kepada Politeknik STIA LAN Bandung yang telah memberi segala dukungan terhadap kegiatan magang ini. Selain itu ucapan terima kasih juga disampaikan kepada Seluruh keluarga besar Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral yang telah memberikan kesempatan dan pengalaman yang berharga untuk dapat melaksanakan kegiatan magang ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M., 2004. *Performance Management*. Jogjakarta: Tugu Publisher.
- Hasibuan, M., 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Muarsarsar, S., 2022. Strategi Pengembangan Sumberdaya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sarmi. *Jurnal Kajian Pemerintah: Journal of Government, Social and Politics*, Volume Vol 8 (1), pp. 47-63.
- Mulyaningsih, 2020. Analisis Kebutuhan Pelatihan Teknis Dalam Meningkatkan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Jendela Inovasi Daerah*, Volume Vol III No. 1, pp. 87-100.
- 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*, Volume Vol. 1 P1-11.
- Noe, R., 2017. *Employee Training and Development*. New York: McGraw Hill Education.
- Notoatmodjo, S., 2010. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Raymond, N., 2017. *Employee Training and Development*. New York: McGraw Hill Education.
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.