

ANALISIS KEBUTUHAN DIKLAT (AKD) BAGI APARATUR DI LINGKUNGAN PEMERINTAH PROVINSI RIAU

Abstract

The need to improve the competence of human resources needs to get serious attention from the local government. The human resources is a resources or operates other resources available within the organization. Alternative programs commonly used by an organization to improve the capability or competence or human resources is education and training (Diklat). The high demands of increasing the competence of apparatus in every SKPD in the Province Government of Riau bring the consequences to the many need education and training. Where, all the needs of the competences of development that match with the specifications and needs of the job in the field is certainly difficult to fulfill everything.

This is due to various limitations, including a) Limited funds for education and training, b) Limited facilities and infrastructure of training institutions, and c) Limited manpower / human resources. Paying attention to Mid-Term Plan Development (RPJM) of Riau Province 2014-2019 (Bappeda of Riau Province, 2014), it can be put forward the priority agenda in fulfilling the needs of competence development for the apparatus in the environment of the provincial government.

Keywords: Education and Training, Aparatus, Competence Development

* **Kiswanto, Zainuri, Gevisioner, Heryudarini Harahap**

* **UPT Balai Diklat Kepegawaian Provinsi Riau dan Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Riau**

PENDAHULUAN

Kebutuhan peningkatan kompetensi sumberdaya manusia perlu mendapat perhatian serius dari pemerintah daerah. Sumberdaya manusia (SDM) merupakan sumber daya atau pihak yang menggerakkan atau yang mengoperasikan sumber daya lainnya tersedia dalam organisasi Alternatif program yang umum digunakan oleh suatu organisasi untuk meningkatkan kapabilitas atau kompetensi SDM adalah program Pendidikan dan Pelatihan (Diklat). Referensi atau sumber acuan yang ideal, perlu diprioritaskan untuk dipakai sebagai bahan pertimbangan utama dalam penyelenggaraan program Diklat yang memberikan informasi

kesenjangan antara kompetensi SDM yang ada atau terjadi pada SKPD atau Unit Kerja organisasi dengan standar kinerja yang telah ditetapkan oleh SKPD atau Unit Kerja organisasi yang dimaksud. Alasan lain yang menyebabkan perlunya penyelenggaraan program Diklat pada SKPD atau Unit Kerja organisasi pemerintah daerah adalah untuk mengantisipasi perubahan tuntutan lingkungan organisasi pemerintahan di masa depan.

Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur dalam pemerintahan yang handal dan profesional sangat diperlukan agar tanggung jawab penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan dapat terlaksana dengan baik. Upaya merealisasikan kehendak masyarakat dalam

memberikan pelayanan publik oleh pemerintah, sangat ditentukan oleh kapasitas dan kompetensi SDM aparatur yang mendukung. Oleh karena itu peningkatan kualitas sumber daya manusia aparatur harus dilakukan secara berkesinambungan dan menjadi suatu keharusan melalui pembinaan dalam mewujudkan tata pemerintahan yang baik, bersih dan profesional. Salah satu wujud pembinaan tersebut diantaranya melalui Pendidikan dan Pelatihan Aparatur.

Seiring dengan konsep *good governance*, pemerintah telah berupaya untuk memperbaiki kualitas dan performance ini mulai dari perbaikan sistem rekrutmen pegawai maupun pendidikan dan pelatihan aparatur. Peningkatan kompetensi SDM aparatur dalam mengemban tugas atau jabatan birokrasi melalui diklat berorientasi pada standar kompetensi jabatan sesuai tantangan reformasi dan globalisasi yang tentu saja disesuaikan dengan kebutuhan stakeholdernya. Kualitas aparatur tidak mungkin meningkat tanpa adanya usaha-usaha yang konkrit untuk meningkatkannya.

Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) merupakan bagian integral dari sistem pembinaan pegawai. Melalui Diklat upaya peningkatan kemampuan pegawai yang lebih profesional dapat diwujudkan terutama untuk memberikan kontribusi positif terhadap kinerja organisasi sekaligus pelayanan kepada masyarakat. Namun demikian keberhasilan pelaksanaan Diklat ini sangat tergantung kepada perencanaan yang matang dan komprehensif termasuk di dalamnya pengidentifikasian kebutuhan diklat berbasis kompetensi melalui analisa kebutuhan Diklat. 1)

Rancang bangun atau desain dan keharmonisan program Diklat adalah merupakan bagian yang tidak terpisahkan dalam proses penyelenggaraan Diklat, dan merupakan unsur yang dapat mempengaruhi tingkat keberhasilan penyelenggaraan program Diklat. Agar desain program Diklat yang dirumuskan oleh SKPD atau Unit Kerja pengelola Diklat harmonis, atau sesuai dengan kebutuhan pengembangan kompetensi SDM dari SKPD atau Unit Kerja pengguna Diklat,

maka perlu adanya proses awal berupa Analisis Kebutuhan Diklat (AKD).

Langkah paling utama dan pertama dalam penyusunan rancang bangun suatu program Pendidikan dan Pelatihan adalah kegiatan Analisis Kebutuhan Pendidikan dan Pelatihan (AKD) atau *Training Needs Assessment* (TNA). Analisis kebutuhan Pendidikan dan Pelatihan memiliki kaitan erat dengan perencanaan Pendidikan dan Pelatihan. Perencanaan yang paling baik didahului dengan identifikasi kebutuhan. Kebutuhan pendidikan dan pelatihan dapat dilihat dengan membandingkan antara tingkat pengetahuan dan kemampuan yang diharapkan (sebagaimana terlihat pada misi, fungsi dan tugas) dengan pengetahuan dan kemampuan yang diharapkan dimiliki oleh pegawai.

Untuk menjawab permasalahan tersebut, penyelenggaraan Penyusunan Analisis Kebutuhan Diklat (AKD) dirasakan akan membantu dalam menganalisis kebutuhan-kebutuhan diklat dalam peningkatan kompetensi aparatur. AKD secara umum dilakukan melalui tahapan merumuskan tujuan organisasi yang hendak dicapai, menentukan kompetensi pegawai yang dibutuhkan untuk bisa mencapai tujuan tersebut, memotret kompetensi pegawai saat ini, menemukenali gap kompetensi yang ada dan menentukan jenis diklat yang cocok. Sehingga sebuah program diklat yang tidak didasari atas analisis kebutuhan yang jelas, maka dipastikan diklat tersebut tidak akan menjawab kebutuhan organisasi.

Ada empat alasan utama mengapa analisis kebutuhan harus dilakukan sebelum program pelatihan dikembangkan (Mulyani, 2014), yaitu Untuk mengidentifikasi masalah tertentu dalam organisasi; 2) Untuk mendapatkan dukungan manajemen 3) Untuk mengembangkan data untuk evaluasi . 4) Untuk menentukan biaya dan manfaat pelatihan . Pelatihan biasanya dipandang sebagai gangguan daripada kontribusi terhadap kinerja organisasi . Hal ini terjadi ketika pelatih gagal untuk mengembangkan analisis manfaat atas biaya untuk pelatihan mereka melakukan.

Sebuah analisa kebutuhan pelatihan dapat membantu menentukan kinerja atau tingkat

pengetahuan saat ini terkait dengan suatu aktivitas tertentu, serta kinerja yang optimal atau tingkat pengetahuan yang dibutuhkan. Dengan melakukan analisa kebutuhan, instansi dapat mengumpulkan informasi mengenai kompetensi tenaga kerja atau tugas itu sendiri, informasi tersebut membantu mengidentifikasi penyebab masalah (Rossett, 1987).

Analisa kebutuhan diklat ini bertujuan untuk memperoleh informasi dan data yang spesifik serta akurat mengenai susunan kemampuan dan kompetensi yang dibutuhkan oleh setiap jabatan struktural pada setiap lembaga pemerintahan. Menyadari hal tersebut, Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Riau selaku instansi yang berwenang untuk membentuk integritas, moralitas dan peningkatan kompetensi melalui penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan, memandang perlu untuk menyusun Analisis Kebutuhan Diklat (AKD) untuk membantu dalam menganalisis kebutuhan-kebutuhan diklat yang betul-betul diperlukan dalam peningkatan kompetensi aparatur. AKD merupakan studi sistematis yang menggunakan data dan pemikiran untuk mengidentifikasi dan menetapkan keputusan dan rekomendasi jenis serta strategi pelatihan atau tindakan yang paling efektif dan efisien untuk mengembangkan kemampuan, keahlian dan keterampilan SDM di suatu unit kerja. Oleh karena itu Penyusunan Analisis Kebutuhan Diklat (AKD) penting untuk dilaksanakan dalam menjawab semua kebutuhan tersebut. Terkait dengan permasalahan tersebut, maka rumusan pokok permasalahan dalam penyusunan Analisa Kebutuhan Diklat ini adalah “jenis-jenis program pendidikan dan pelatihan apa saja yang relevan untuk mengatasi permasalahan kinerja aparatur pemerintah Provinsi Riau dalam pencapaian misi dan visi organisasi?”

Penyusunan AKD ini mempunyai tujuan umum mengkaji jenis-jenis program pendidikan dan pelatihan yang dibutuhkan SKPD untuk mencapai misi dan visi organisasi. Hasil kajian ini diharapkan dapat memberikan pedoman atau arahan kebutuhan diklat bagi atau untuk SKPD dan Unit Kerja pengelola Diklat (Badan Diklat).

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu

Kegiatan Analisis Kebutuhan Diklat di lingkungan Pemerintah Provinsi Riau dilaksanakan di Pekanbaru selama 6 (enam) bulan, yang dilaksanakan sejak bulan Mei s/d November 2016.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam kegiatan Analisis Kebutuhan Diklat Pemerintah Provinsi Riau adalah data primer dan sekunder. Data primer berasal dari Responden dari masing-masing SKPD, yakni Eselon III, Eselon IV pada Sekretariat dan Pelaksana pada Sekretariat. Sedangkan data sekunder yang digunakan adalah RPJMD Provinsi Riau Renstra masing-masing SKPD, Uraian Tugas masing-masing SKPD (Perda, Pergub), dan sumber lainnya.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam Penyusunan AKD Pemerintah Provinsi Riau antara lain melalui: 1) Sosialisasi penyusunan AKD, 2) Pengumpulan Data, proses pengumpulan data di SKPD dilakukan dalam waktu 2 (dua) minggu sejak pelaksanaan tahapan sosialisasi, 3) Rapat Koreksi Data SKPD, 4) Focus Discussion Group (FGD) Tahap I dan II

Teknik Pengolahan dan Analisa Data

Data kebutuhan diklat disusun berdasarkan masing-masing SKPD. Data tersebut kemudian direkapitulasi untuk keseluruhan SKPD. Data yang telah direkapitulasi kemudian dikelompokkan berdasarkan jenis diklat. Analisis data dilakukan setelah data per kelompok jenis diklat ditentukan dengan pertimbangan 10 jenis diklat terbanyak. Data dianalisa dengan tabulasi sederhana (frekuensi dan presentase) dan dianalisis secara deskriptif.

HASIL DAN PEMBAHASAN**Agenda Kebutuhan Pengembangan Kompetensi Prioritas**

Tingginya tuntutan peningkatan kompetensi aparatur di setiap SKPD di lingkungan Pemerintah Provinsi Riau membawa konsekuensi terhadap banyaknya kebutuhan akan diklat. Dimana semua kebutuhan pengembangan kompetensi yang sesuai dengan spesifikasi dan kebutuhan riil pekerjaan di lapangan sudah tentu sulit terpenuhi semuanya. Hal ini disebabkan oleh berbagai keterbatasan yang dimiliki, antara lain a) Keterbatasan dana untuk pendidikan dan pelatihan, b) Keterbatasan sarana dan prasarana lembaga diklat, dan c) Keterbatasan tenaga pengelola/SDM kediklatan.

Memperhatikan kepada Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM) Daerah Provinsi Riau Tahun 2014-2019 (Bappeda Provinsi Riau, 2014), maka dapat dikemukakan agenda prioritas dalam pemenuhan kebutuhan pengembangan kompetensi bagi aparatur dilingkungan pemerintah provinsi yang dipilah ke dalam 4 agenda sasaran prioritas pengembangan kompetensi yaitu sebagai berikut:

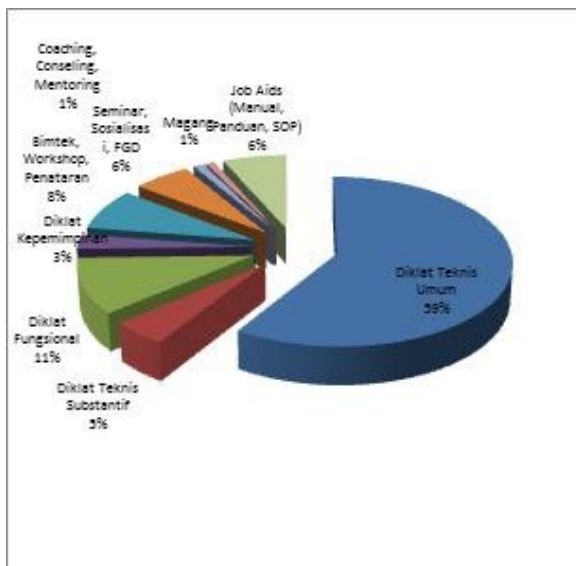
- 1) Meningkatkan efektifitas dan keterpaduan perencanaan pembangunan daerah sehingga terbangun siklus perencanaan pembangunan yang berjalan dan terlaksana secara berkesinambungan dan berkelanjutan.
- 2) Meningkatkan disiplin dan motivasi kerja aparatur pemerintah daerah dalam pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang diembannya.
- 3) Meningkatkan kualitas pengelolaan keuangan daerah
- 4) Meningkatkan kinerja aparatur sebagai petugas lapangan (tenaga operasional) yang secara langsung bekerja sebagai ujung tombak untuk mensukseskan program prioritas pembangunan dan peningkatan ekonomi rakyat.

Agenda kebutuhan Diklat prioritas bagi aparatur tersebut bertujuan sebagai berikut:

1. Meningkatkan Kualitas, Efektifitas dan Keterpaduan Perencanaan Pembangunan Daerah.
2. Meningkatkan Kualitas Pelaksanaan Tugas Pokok dan Fungsi, serta Kualitas Hasil Pekerjaan Aparatur Pemerintah Daerah
3. Meningkatkan Motivasi Kerja Dan Kompetensi Petugas Pelaksana/ Staf Yang Bekerja Tidak Optimal
4. Meningkatkan Kualitas Pengelolaan Keuangan dan Aset /Barang Daerah
5. Meningkatkan Kinerja Pelayanan Petugas Lapangan/Operasional Untuk
6. Mensukseskan Program Prioritas Pembangunan Daerah.
7. Meningkatkan Kualitas Kepemimpinan Pejabat Struktural Dilingkungan Pemerintah Daerah.

Kebutuhan Pengembangan Kompetensi SKPD

Kebutuhan jenis pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara Pemerintah Provinsi Riau pada periode 2017 - 2019, dianalisis berdasarkan kriteria pelaksanaan dan jenis pengembangan kompetensi yang ditentukan dari 10 peringkat terbanyak pada masing-masing jenis pengembangan kompetensi. Dari hasil analisis yang dilakukan, diperoleh bahwa jenis pengembangan kompetensi diklat teknis umum merupakan jenis pengembangan kompetensi yang terbanyak dibutuhkan oleh ASN provinsi Riau yakni sebesar 59,06 persen, kemudian diikuti dengan Diklat Fungsional 10,75 persen, Bimbingan Teknis, Workshop, Penataran sebesar 8,02 persen, Job Aids / Penyusunan Panduan/ Manual/ SOP 6,53 persen, Seminar, Sosialisasi dan FGD 5,97 persen dan Diklat Teknis Substantif 4,76 persen (Gambar 4.1).



Gambar 4.1. Kebutuhan Pengembangan Kompetensi ASN Pemerintah Provinsi Riau pada Tahun 2017 – 2019

Jenis diklat teknis umum yang banyak dibutuhkan oleh ASN dari Satuan Kerja Perangkat Daerah antara lain :

1. Diklat teknis diagnostik reading
2. Diklat teknis penyusunan RKA-SKPD
3. Diklat strategi pelaksanaan DPA-SKPD
4. Diklat teknis pemecahan masalah dan pengambilan keputusan
5. Diklat penyusunan RPJMD dan RENSTRA
6. Diklat teknis penatausahaan SPM-UP, SPM-GU, SPM-LS, SP2D
7. Diklat pengadaan barang dan jasa
8. Diklat teknis penetapan standar kinerja
9. Diklat teknis penyusunan SPJ
10. Diklat teknis penatausahaan APBD

Jenis Diklat Fungsional yang dibutuhkan terbanyak adalah sebagai berikut :

1. Diklat pembentukan jafung teknik dan jembatan tingkat terampil
2. Diklat pembentukan jafung teknik dan jembatan tingkat ahli
3. Diklat fungsional penyuluhan
4. Diklat fungsional wasit
5. Diklat fungsional perekayasa
6. Diklat fungsional pengawas bibit ternak dan benih tanaman
7. Diklat fungsional analisis kepegawaian

8. Diklat peneliti pertama
9. Diklat calon PPNS
10. Diklat fungsional pengawas mutu hasil pertanian

Sedangkan jenis Bimbingan Teknis, Workshop, Penataran yang dibutuhkan oleh ASN adalah sebagai berikut :

1. Pendalaman tupoksi
2. Penyusunan RENJA
3. Teknologi informasi, e-government, e-office
4. Tata naskah dinas
5. Ilmu komunikasi / publik speaking
6. Perencanaan, Penganggaran, Pelaksanaan, Penatausahaan, Pertanggungjawaban keuangan
7. Penyusunan dan penilaian SKP
8. Analisis jabatan (ANJAB) dan bimtek analisis beban kerja (ABK)
9. Teknis perbanyak benih dan bibit
10. Penyusunan SOP

Jenis Job Aids atau Penyusunan Panduan/ Manual/ Standar Operasional Prosedur yang dibutuhkan adalah :

1. Penyusunan RPJMD dan RENSTRA
2. Manual dan SOP pengujian dan peralatan
3. Pemahaman pekerjaan pada setiap seksi
4. Teknis usaha perkolaman
5. Arti konservasi dan rehabilitasi ekosistem kelautan
6. Data-data program dari masing-masing bidang
7. Kebijakan, pedoman dan petunjuk teknis
8. Pemeliharaan, keindahan dan keamanan kantor
9. Cara usaha budidaya perikanan
10. Perikanan tangkap

Jenis Diklat Teknis Substantif yang dibutuhkan oleh ASN Pemerintah Provinsi Riau adalah sebagai berikut :

1. Penulisan ilmiah populer
2. Metodologi bagi penyuluh THL-TBPP
3. Teknis pengembangan promosi dan pemasaran hasil TPH dan Nak
4. Teknis mitigasi dan adaptasi iklim

5. Teknis pengembangan pengolahan dan pemasaran hasil pertanian
6. Pengolahan limbah tanaman pangan dan ternak
7. Metoda analisa pembangunan pertanian
8. Teknis diversifikasi produk tanaman pangan dan ternak
9. Antisipasi kekeringan dan banjir
10. Pengelolaan barang milik daerah.

KESIMPULAN

Kesimpulan

1. Terdapat kesenjangan antara kinerja yang diharapkan dengan kinerja saat ini bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) Pemerintah Provinsi Riau
2. Terdapat kesenjangan antara tingkat kompetensi yang diharapkan dengan tingkat kompetensi yang dimiliki saat ini;
3. Jenis Pengembangan Kompetensi yang dibutuhkan oleh ASN Pemerintah Provinsi Riau adalah diklat teknis umum (59,06 %) , Diklat Fungsional (10,75 %), Bimbingan Teknis, Workshop, Penataran (8,02 %), Job Aids / Penyusunan Panduan/ Manual/ SOP (6,53 %), Seminar, Sosialisasi dan FGD (5,97 %) dan Diklat Teknis Substantif (4,76 %).

Rekomendasi.

1. Badan Kepegawaian dan Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Riau mengimplementasikan hasil analisis kebutuhan diklat, sehingga kinerja aparatur menjadi meningkat dan tugas pokok serta fungsi organisasi dapat terlaksana dengan baik
2. Pemerintah Daerah Provinsi Riau menyusun kebutuhan diklat secara terencana dan terjadwal ke dalam bentuk tahapan pencapaian kebutuhan diklat di dalam Roadmap Diklat Aparatur tahun 2017-2019 sehingga diharapkan dapat memberikan hasil guna dan daya guna bagi upaya pemenuhan peningkatan kompetensi aparatur yang ada di instansi.

DAFTAR PUSTAKA

- Allison Rossett, *Training Need Assesment*, Educational Tecnology Publication, Englewood Cliffs, New Jersey 1987.
- Arief S. Sadiman, *Perencanaan Sistem Pembelajaran, Prototipa Bahan Perkuliahan* (Jakarta: Fakultas Pasca Sarjana IKIP Jakarta, 1992/1993)
- Anonimous, 2009. *Modul bagi Pengelola Diklat*, Lembaga Administrasi Negara RI, Jakarta
- Abdorrahman Gintings, 2010. *Materi Perkuliahan Konsentrasi PLS*, Program Pasca Sarjana (S2) UNINUS, Medan.
- Allan, Leslie. *Training needs or training wants analysis?* Training and development in Australia 36.2 (Apr 2009): 25-27.
- Brown, Judith. *Training needs assessment: A must for developing an effective training program* Public Personnel Management 31.4 (Winter 2002)
- Jerold E. Kemp, Gary R. Morrison, Steven M. Ross, *Designing Effective Instruction* (New York: Macmillan College Publishing Company, 1994)
- Hasibuan, M.S.P., 2000, *Manajemen sumber daya manusia*, Penerbit :Bumi
- M. Husen Sawi dkk, *Metode Participatory Rural appraisal (PRA)*, Bogor 1995.
- Marpaung, Dr, MSc., 1999. *Training Need Assesment (TNA)*, LAN RI, Jakarta
- Moh. Entang, dkk., 2009. *Analisis Kebutuhan Pelatihan*, Bahan Ajar MOT), Pusdiklat Administrasi Kementerian Agama RI, Jakarta.
- Mangkuprawira, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Muhammad Zahid Iqbal; Rashid Ahmad Khan, *The growing concept and uses of training*

Hasil Penelitian

needs assessment, Journal of European Industrial Training 35.5 (2011): 439-466

Prasetya Irawan, DR. *Analisis Kinerja*, Jakarta, 1994.

Penelope Hawe, Deirdre Degeling, Jane Hall, Alison Brierley, *Evaluating Health Promotion, A Health Worker's Guide* (Sydney: MacLennan & Petty Pty Limited, 1995

Tom H Boydell, *The Analisis of Training Needs*, British Association, 1979

Ritonga Idris, Manfaat Analisis Kebutuhan Diklat dalam pelatihan, Kemenag Sumut

Vincent, P. Costa dkk , (2000), *Panduan Pelatihan Untuk Pengembangan Sekolah*, Jakarta: Depdikn

William J. Rothwell, H. C. Kazanas, *Mastering the Instructional Design Process, A Systematic Approach* (San Fransisco: Jossey-Bass Publishers, 1992

