



**KEMENTERIAN
KETENAGAKERJAAN
REPUBLIK INDONESIA**

**LAPORAN
TRAINING NEED ANALYSIS (TNA)
PENGEMBANGAN KOMPETENSI ASN
BPVP KENDARI T.A.2025**



Bpvp kendari



bpvpkendari_official



@BPVPkendari

**BALAI PELATIHAN VOKASI DAN
PRODUKTIVITAS KENDARI**

Jl. D.I. Panjaitan No. 226

Telp. (0401) 3190472

Fax. (0401) 3193364

Email: blkikendari@yahoo.com

KATA PENGANTAR

Training Need Analysis (TNA) tentang pengembangan kompetensi ASN di lingkup BPVP Kendari merupakan suatu proses pengumpulan data atau informasi tentang kebutuhan kompetensi pengembangan ASN, dalam pengumpulan data atau informasi ini dilaksanakan analisis secara makro maupun mikro. Analisis lingkup makro ini dilakukan terhadap kondisi level wilayah dengan melihat geografi, sosiologis dan potensi daerah. Dari potensi tersebut dapat diketahui jenis atau bidang-bidang pekerjaan di wilayah Provinsi Sulawesi Tenggara dengan kejuruan – kejuruan yang terdapat pada BPVP Kendari.

Analisis kebutuhan pelatihan juga dilakukan pada level mikro dengan melakukan kajian atau evaluasi tentang segala sumber daya internal BPVP Kendari, dari tingkat manajemen ke bawahnya yang berorientasi terhadap pengembangan kompetensi ASNnya. Dari kedua analisis ini sehingga dapat dilihat *link and match* antara kondisi mikro dan makro sehingga kegiatan pelatihan bisa berjalan dengan optimal sesuai dengan kebutuhan dunia usaha maupun industri (*input, output dan outcome impact*).

Sebelumnya atas nama Tim TNA mengucapkan terima kasih atas kerjasama yang baik dari tingkat pimpinan dan seluruh pegawai lingkup BPVP Kendari. Dalam penulisan laporan TNA ini tentu masih terdapat beberapa kekurangan, olehnya itu ke depan laporan ini menjadi acuan untuk perbaikan/pengembangan yang lebih baik.

Demikian laporan ini disampaikan, agar laporan ini dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Kendari, 18 Februari 2025

Kepala BPVP Kendari



Amran, S.T.

NIP. 19830312 200901 1 014

DAFTAR ISI

| | <i>Halaman</i> |
|--|----------------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| KATA PENGANTAR..... | ii |
| DAFTAR ISI..... | iii |
| BAB I.PENDAHULUAN | 1 |
| Latar Belakang..... | 1 |
| Dasar Hukum..... | 2 |
| Maksud dan Tujuan | 2 |
| Sasaran..... | 3 |
| BAB II.HASIL PENGUMPULAN DATA | 4 |
| Data Jumlah pegawai | 4 |
| Data klasifikasi berdasarkan tingkat pendidikan | |
| Data klasifikasi berdasarkan Analisis jabatan | |
| dan analisis beban kerja | 5 |
| Data klasifikasi berdasarkan teknis dan metodologi | |
| BABIII.PENUTUP | 16 |
| Kesimpulan | 16 |
| SaranTindakLanjut..... | 16 |
| Lampiran-Lampiran: | |

BAB I

PENDAHULUAN

LATA R BELAKANG

Keberadaan tenaga kerja atau aparatur dalam suatu organisasi atau institusi memiliki posisi yang sangat strategis. Perubahan lingkungan organisasi yang begitu cepat menurut kemampuan mereka dalam menangkap fenomena perubahan tersebut, menganalisa dampaknya terhadap organisasi dan menyiapkan langkah-langkah guna menghadapi kondisi tersebut. Oleh karena itu keberhasilan sebuah organisasi sangat ditentukan oleh kualitas tenaga kerja atau aparatur yang bekerja di dalamnya.

Sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, peningkatan kuantitas, kualitas dan kapasitas kompetensi suatu tenaga kerja atau aparatur dalam suatu organisasi sangat penting, hal ini akan berpengaruh terhadap output yang dihasilkan dalam memberikan pelayanan pelatihan yang maksimal kepada masyarakat khususnya Sulawesi Tenggara. Disisi lain mobilitas tenaga kerja antar daerah maupun antar negara serta perluasan kesempatan kerja, maka kebutuhan akan kualitas tenaga kerja yang diperlukan oleh dunia kerja (Industri), juga semakin menuntut adanya penyesuaian dengan perkembangan tersebut, oleh karena itu kualitas dan kapasitas lembaga pelatihan dalam hal ini adalah BPVP Kendari harus mampu member peran yang nyata dalam menyikapi kondisi perubahan tersebut.

BPVP Kendari adalah salah satu lembaga unit pelaksana teknis pusat yang memberikan perluasan peningkatan pelatihan dengan memberikan kapasitas kompetensi pelatihan, Pelatihan adalah investasi sebagai peningkatan sumberdaya manusia, sebagaimana di bidang lain, pelatihan perlu dirancang dan dilaksanakan sebaik-baiknya agar dapat memberikan nilai lebih. Pengembangan potensi kerja melalui pelatihan dimaksud untuk mencapai kompetensi berbasis kinerja (*Knowledge, Skill dan attitude*) dari tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan industry.

Dalam rangka mencapai hal tersebut, maka perlu dilakukan penilaian terhadap kualifikasi kompetensi, pemetaan analisa jabatan dan analisis

beban kerja pada aparatur di BPVP Kendari, sehingga kondisi tersebut akan meningkatkan kualitas pelatihan yang diberikan kepada masyarakat serta dunia industry.

Dari kondisi tersebut di atas, maka kegiatan *TNA* pengembangan kompetensi aparatur di BPVP Kendari merupakan langkah awal merencanakan pelaksanaan suatu pelatihan untuk dijadikan dasar perencanaan dan pelaksanaan suatu program pelatihan.

Dengan demikian Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) tidak hanya sebagai penyelenggara pelatihan tetapi justru lebih mengarah pada bagaimana mampu mengembangkan potensi sumber daya yang dimiliki agar menjaga kreatif dan inovatif.

Seiring dengan persaingan yang semakin tajam karena perubahan teknologi yang cepat dan lingkungan yang begitu drastic pada setiap aspek kehidupan manusia, maka setiap LPK dalam menyelenggarakan pelatihan harus terlebih dahulu melaksanakan *TNA*. Pelaksanaan *TNA* membutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi agar dapat membuat pemetaan kebutuhan pelatihan yang akurat sebagai kebutuhan industri. Dengan kata lain LPK tidak hanya mampu memberikan pelayanan yang memuaskan (*Costumer satisfaction*) tetapi juga berpotensi pada nilai (*Costumer value*).

DASAR HUKUM

- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaga Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279).
- Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional Profesi (Lembaga Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 67, Tambahan Profesi (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4837).
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi R.I Nomor 8 Tahun 2014 tentang Pedoman Pelaksanaan Pelatihan Berbasis Kompetensi (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 586).

- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2021 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Ketenagakerjaan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 108).
- Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis di Kementerian Ketenagakerjaan.
- Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Nomor 771 Tahun 2023 Tentang pedoman Penyusunan Program dan Materi Pelatihan Berbasis Kompetensi.
- Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Kendari Nomor SP. DIPA-026.13.2.065106/2025 Tanggal 2 Desember 2024.

MAKSUD DAN TUJUAN

Maksud dari kegiatan ini adalah melakukan pengumpulan data terkait pengembangan kompetensi ASN di lingkup BPVP Kendari.

Adapun tujuan kegiatan ini sebagai berikut:

- Terpetakannya pengembangan kompetensi ASN di lingkup BPVP Kendari.
- Terpetakannya potensi pengembangan kompetensi ASN BPVP Kendari dengan link dan match industri di provinsi Sulawesi Tenggara (jangka Pendek, Jangka Menengah dan Jangka Panjang).

SASARAN

Sasaran dalam pelaksanaan analisis kebutuhan pelatihan adalah agar pelaksanaan TNA pengembangan kompetensi ASN dapat menghasilkan data dan informasi yang tepat dan akurat, sehingga dapat digunakan sebagai bahan untuk pengembangan program pelatihan yang benar-benar sesuai dengan kebutuhan dunia usaha maupun industri.

BAB II

HASIL PENGUMPULAN DATA

Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Kendari adalah salah satu Unit Pelaksana Teknis Pusat dibawah Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. Hasil data TNA dapat di uraian pada uraian dibawah ini :

- Jumlah pegawai di lingkup BPVP Kendari adalah sebagai berikut :

| No | Uraian | Jumlah | Keterangan |
|----|------------|----------|------------|
| 1. | Manajemen | 2 orang | |
| 2. | Instruktur | 37 orang | |
| 3. | Teknis | 12 orang | |
| 4. | Pelaksana | 5 orang | |
| 5. | PPNPN | 31 orang | |

- Data atau klasifikasi ASN di BPVP Kendari di tinjau dari tingkat pendidikan

| No. | Jenjang Pendidikan | Jumlah Pegawai | Keterangan |
|-----|--------------------|----------------|------------|
| | SMA | 1 orang | |
| 1. | D3 | 3 orang | |
| 2. | S1 | 45 orang | |
| 3. | S2 | 7 orang | |
| 4. | S3 | - | |

- Data Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja BPVP Kendari

| NO | NAMA JABATAN | JUMLAH PEMANGKU | HASIL ABK | KELEBIHAN/KEKURANGAN |
|----|---|-----------------|-----------|----------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Kepala Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Kendari | 1 | 1 | 0 |
| 2 | Instruktur Ahli Madya | 3 | 4 | -1 |
| 3 | Instruktur Ahli Muda | 10 | 20 | -10 |
| 4 | Instruktur Ahli Pertama | 24 | 36 | -12 |
| 5 | Instruktur Pelaksana | 1 | 1 | 0 |
| 6 | Pengantar Kerja Ahli Muda | 0 | 3 | -3 |
| 7 | Pengantar Kerja Ahli Pertama | 5 | 6 | -1 |
| 8 | Pengembang teknologi pembelajaran Ahli Muda | 1 | 1 | 0 |

| | | | | |
|----|---|----|-----|-----|
| 9 | Pengembang teknologi pembelajaran Ahli Pertama | 0 | 2 | -2 |
| 10 | Arsiparis Ahli Muda | 1 | 2 | -1 |
| 11 | Analisis SDM Aparatur Ahli Muda | 0 | 2 | -2 |
| 12 | Analisis Pengelolaan Keuangan APBN Ahli Muda | 0 | 2 | -2 |
| 13 | Pranata Komputer Ahli Muda | 0 | 2 | -2 |
| 14 | Perencana Ahli Muda | | | -1 |
| 15 | Perencana Ahli Pertama | | | -1 |
| 16 | Kepala Subbagian Tata Usaha | 1 | 1 | 0 |
| 17 | Analisis SDM Aparatur Ahli Pertama | 0 | 4 | -4 |
| 18 | Analisis Pengelolaan Keuangan APBN Ahli Pertama | 0 | 2 | -2 |
| 19 | Pranata Keuangan APBN Penyelia | 1 | 2 | -1 |
| 20 | Pranata Keuangan APBN Mahir | 0 | 1 | -1 |
| 21 | Arsiparis Ahli Pertama | 2 | 6 | -4 |
| 22 | Pranata Komputer Ahli Pertama | 2 | 6 | -4 |
| 23 | Pranata Komputer Terampil | 2 | 2 | 0 |
| 24 | Penata Layanan Operasional | 1 | 19 | -18 |
| 25 | Pengelola Layanan Operasional | 1 | 2 | -1 |
| 26 | Operator Layanan Operasional | 1 | 2 | -1 |
| 27 | Pengadministrasian Perkantoran | 1 | 3 | -2 |
| | JUMLAH | 58 | 132 | -76 |

➤ Data Rekapitulasi pelatihan Metodologi Instruktur

| No | Metodologi Level 3 | Metodologi Level 4 | Metodologi Level 5 | Keterangan |
|----|--------------------|--------------------|--------------------|------------|
| 1. | 37 orang | 8 orang | 4 orang | |

➤ Data Rekapitulasi pelatihan Teknis Diklat Dasar Instruktur 1200 JP

| No | Pendidikan dasar Instruktur | Jumlah | Keterangan |
|----|---|----------|------------|
| 1. | Pendidikan Dasar Instruktur setara 1200 Jam Pelatihan | 37 orang | |

➤ Data Rekapitulasi pelatihan Upgrading Teknis Instruktur

| No | Pendidikan dasar Instruktur | Jumlah | Keterangan |
|----|--|----------|------------|
| 1. | Pendidikan Upgrading Teknis Instruktur | 37 orang | |

BAB III PENUTUP

KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil kesimpulan data diperoleh gambaran umum mengenai kondisi kompetensi ASN di lingkup BPVP Kendari.

SARAN DAN TINDAK LANJUT

1. Pengembangan kompetensi ASN lingkup BPVP Kendari harus terus di tingkatkan terutama pada pengembangan penguasaan aplikasi digital, program IoT (Internet of Think), Smart learning project, sehingga BPVP Kendari mampu bersaing dengan perkembangan teknologi yang semakin pesat.

Demikian laporan dokumenTNA ini disusun, untuk dapat dijadikan Referensi dalam Perumusan pengembangan program pelatihan.

Kendari, 18 Februari 2025
Kepala BPVP Kendari



Amran, S.T.

NIP. 19830312 200901 1 014