

2023

**LAPORAN**  
TRAINING NEEDS ASSESMENT (TNA)  
UPTD BALAI LATIHAN KERJA  
KABUPATEN KONAWE UTARA



PEMERINTAH KABUPATEN KONAWE UTARA  
DINAS TRANSMIGRASI DAN TENAGA KERJA  
UPTD BALAI LATIHAN KERJA



## KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmaanirrahiim

Assalaamu'alaikum warahmatullahi wabarakaatuh

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT, atas limpahan Rahmat dan KaruniaNya sehingga pelaksanaan Training Needs Assessment (TNA) dan penulisan laporan ini dapat dilaksanakan.

Training Needs Assessment (TNA) merupakan sebuah langkah awal dalam sebuah perencanaan besar terkait dengan peningkatan sumber daya manusia di daerah. Adapun setiap pelaksanaan pelatihan kerja atau pemagangan sejatinya harus sesuai dengan pasar kerja atau peluang kerja yang ada sehingga lulusan yang telah mendapatkan sertifikat dapat terserap dalam industri di daerah. Oleh karena itu, TNA merupakan pedoman atau arah kebijakan dalam menentukan pemetaan kebutuhan kompetensi atau skill untuk dapat dilakukan pelatihan kerja ataupun pemagangan.

Laporan hasil analisis kebutuhan pelatihan yang diuraikan dalam laporan pelaksanaan ini, memaparkan kebutuhan pelatihan yang bersifat teknis maupun soft skill bagi tenaga kerja pada berbagai level jabatan. Oleh karena luasnya objek pendataan di wilayah Kabupaten Konawe Utara. Survey kali ini hanya akan berfokus pada sektor yang diprediksikan akan menyumbang kesempatan kerja terbesar.

Laporan pelaksanaan analisis kebutuhan pelatihan ini dapat disusun karena peran serta dan pembinaan dari pihak-pihak terkait, oleh karena itu penghargaan dan terima kasih kami sampaikan Tim TNA dan segala Pihak yang membantu terlaksananya kegiatan tersebut. Semoga hasil analisis kebutuhan pelatihan ini bermanfaat bagi peningkatan kualitas sumber daya manusia Kabupaten Konawe Utara, Amin.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Wanggudu, 19 Desember 2023  
Kepala UPTD Balai Latihan Kerja  
Kabupaten Konawe Utara

**S A H R U N**

Penata Muda Tk. I, Gol. III/b  
NIP. 19690827 199603 1007

## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR .....	i
DAFTAR ISI .....	ii
ABSTRAK .....	iii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang .....	
1.2 Tujuan .....	
1.3 Hasil Yang Diharapkan .....	
1.4 Tahapan Pelaksanaan .....	
1.5 Ruang Lingkup .....	
BAB II PELAKSANAAN TRAINING NEED ASSESSMENT	
2.1 Training Need Assessment .....	
2.2 Kondisi Objektif Kabupaten Konawe Utara .....	
2.3 Survey Perusahaan .....	
2.4 Waktu Dan Lokasi .....	
2.5 Metodologi .....	
2.6 Objek Analisis .....	
2.7 Aktivitas Dalam Analisis .....	
2.8 Analisis Hasil TNA .....	
BAB III ANALISIS DATA TRAINING NEED ASSESSMENT (TNA)	
3.1 Analisis Kebutuhan Pelatihan .....	
BAB IV PENUTUP	

**Training Needs Assessment (TNA)  
Kabupaten Konawe Utara  
Tahun 2023**

**ABSTRAK**

Analisis Kebutuhan Pelatihan atau *Training Need Assessment* (TNA) merupakan aktivitas analisis yang bertujuan untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan serta jumlah dan kualifikasi tenaga kerja yang sesuai dengan tuntutan kebutuhan perusahaan di Kabupaten Konawe Utara. Analisis ini mengambil sampel pada beberapa perusahaan yang berada di Kabupaten Konawe Utara. Seluruh data dan informasi didapatkan melalui kuisisioner, wawancara, dan observasi langsung ke setiap perusahaan. Sedangkan teknik analisis data untuk menghasilkan kebutuhan pelatihan dilakukan melalui analisis berdasarkan bidang usaha atau klasifikasi jabatan. Berdasarkan hasil analisis kebutuhan tersebut telah teridentifikasi ternyata membutuhkan tenaga kerja yang cukup banyak pada berbagai klasifikasi jabatan.

## PENDAHULUAN

### 1.1 LATAR BELAKANG

Meningkatnya tingkat pengangguran terbuka (TPT) di Kabupaten Konawe Utara merupakan sebuah persoalan besar yang perlu segera ditangani oleh berbagai stakeholder. Disamping itu ada mismatch yang selama ini terjadi antara peluang kerja yang tersedia di daerah dengan berbagai program pelatihan kerja maupun pemagangan yang dilaksanakan. Tentunya ini mengakibatkan calon tenaga kerja lokal tidak dapat terserap dalam pasar kerja diwilayah mereka sendiri.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi melalui UPTD Balai Latihan Kerja memiliki tugas dalam menyiapkan tenaga kerja lokal agar memiliki kesempatan kerja yang luas di dunia usaha tersebut. Namun peluang yang besar tersebut tentunya diikuti oleh tantangan yang besar juga seperti persaingan dengan pencari kerja dari luar daerah yang dimana memiliki kapasitas dan kompetensi yang lebih baik dari pencari kerja lokal.

Sebagaimana diketahui bahwa, peranan pelatihan kerja sangat penting bukan saja sebagai salah satu jalur efektif dan strategis dalam peningkatan kualitas sumberdaya manusia, tetapi juga dalam rangka mempersiapkan tenaga kerja Indonesia dalam persaingan yang semakin ketat saat ini. Oleh karena itu kebutuhan pelatihan akan semakin meningkat, baik karena pertumbuhan angkatan kerja maupun karena keperluan untuk menyesuaikan keterampilan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang berubah dengan cepat.

Secara kuantitatif perkembangan penyelenggaraan pelatihan kerja memang cukup menggembirakan, namun relevansi pelatihan tersebut dengan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha masih sangat lemah. Dari segi kualitas, sebagian besar penyelenggaraan pelatihan belum mengacu pada kompetensi dunia kerja. Hal ini tampak pada rendahnya pengakuan dari sertifikat pelatihan baik yang dikeluarkan oleh lembaga pelatihan pemerintah maupun swasta.

Lemahnya relevansi dan kurang sesuainya kualitas pelatihan dengan kebutuhan pasar kerja dan kompetensi kerja, mengakibatkan rendahnya daya serap lulusan pelatihan di pasar kerja dan dunia usaha. Hal tersebut juga berdampak pada rendahnya minat industri untuk bekerjasama dalam pelatihan karyawan dengan lembaga pelatihan.

Dari kondisi tersebut diatas, maka salah satu aspek yang sangat strategis dalam penyelenggaraan pelatihan adalah analisis kebutuhan pelatihan (Training Needs Assesment). Analisis kebutuhan pelatihan sebagai suatu proses mengidentifikasi,

mengumpulkan dan menganalisis hal-hal apa saja yang dibutuhkan oleh suatu perusahaan atau organisasi yang perlu ditingkatkan kemampuannya melalui pelatihan. Analisis kebutuhan pelatihan merupakan prosedur yang wajib sebelum suatu desain pelatihan dilaksanakan.

Analisis kebutuhan sangat penting karena tanpa analisis kebutuhan yang tepat, maka program pelatihan yang dilaksanakan dipastikan tidak akan mencapai hasil yang optimal, karena tidak adanya kesesuaian antara kebutuhan yang diperlukan dengan masalah yang dihadapi.

## 1.2 TUJUAN

Tujuan pelaksanaan Training Need Assessment (TNA) adalah:

- a. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan kerja dan kompetensi sumber daya manusia yang dibutuhkan pasar kerja
- b. Mengidentifikasi kebutuhan jabatan dan uraian tugas setiap sektor
- c. Meningkatkan kemitraan yang efektif dengan perusahaan
- d. Menetapkan sebagai bahan acuan dalam penyusunan program pelatihan

## 1.3 HASIL YANG DIHARAPKAN

Analisis kebutuhan pelatihan ini diharapkan dapat menghasilkan:

- a. Data kebutuhan pelatihan di perusahaan
- b. Data kebutuhan jabatan di Perusahaan
- c. Data perusahaan calon mitra kerja.

## 1.4 TAHAPAN PELAKSANAAN

Analisa kebutuhan pelatihan dilakukan pada level perusahaan dengan tahap sebagai berikut:

- a. Penyiapan instrumen TNA
- b. Penetapan responden (perusahaan)
- c. Koordinasi dan konfirmasi dengan responden
- d. Pengumpulan data
- e. Pengolahan data
- f. Analisis data
- g. Pelaporan

## 1.5 RUANG LINGKUP

Ruang lingkup kegiatan analisis kebutuhan pelatihan meliputi bidang usaha Kecil dan Menengah serta perusahaan sektor pertambangan dan perkebunan.

## PELAKSANAAN TRAINING NEED ASSESSMENT (TNA)

### 2.1 Training Need Assessment (TNA)

Analisa kebutuhan pelatihan yang dilakukan pada perusahaan yaitu dengan mengidentifikasi batasan dalam pengelompokan kegiatan industri, jenis pekerjaan yang dilaksanakan dan jumlah kebutuhan tenaga kerja perusahaan. Tujuan TNA pada perusahaan adalah untuk mendapatkan informasi dari setiap bidang usaha yang menjadi prioritas dalam menghasilkan produk akhir.

### 2.2 Kondisi Objektif Provinsi Nusa Tenggara Barat

#### 2.2.1 Demografi

Kabupaten Konawe Utara memiliki sumber daya alam dan sumber daya manusia yang cukup untuk mendorong laju pembangunan daerah. Secara geografis, Kabupaten Konawe Utara terletak pada 2°97' - 3°86' Lintang Selatan dan 121°49' - 112°49' Bujur Timur. Topografi wilayahnya mulai dari kepulauan, pesisir, dataran rendah, hingga pegunungan dengan ketinggian wilayah antara 0-2.400 meter di atas permukaan air laut (mdpl). Termasuk beberapa pulau di Laut Banda diantaranya yaitu Pulau Labengki Besar, Pulau Labengki Kecil, Pulau Bawulu, Pulau Manui, dan lain - lain. Kabupaten Konawe Utara memiliki 24 daerah aliran sungai (DAS) dan sungai terbesarnya adalah Sungai Lasolo. Gunung tertingginya adalah Gunung Osu Nondoto (2.421 mdpl).

Luas wilayah Kabupaten Konawe Utara adalah 5.101,76 km<sup>2</sup> atau sekita 1313,38% luas wilayah Provinsi Sulawesi Tenggara dengan kondisi beberapa wilayah merupakan daerah pantai, dataran rendah dan dataran tinggi, namun sebagian besar merupakan dataran tinggi yang mengelilingi dataran rendah. Dari luas wilayah Kabupaten Konawe Utara, tercatat sekitar 0,74% sebagai lahan sawah dan 54,40% sebagai lahan kering serta 43,86% sisanya merupakan lahan bukan pertanian yang digunakan untuk permukiman, jalan dan lainnya.

Berdasarkan Buku Konawe Utara Dalam Angka 2022, penduduk Kabupaten Konawe Utara berjumlah 68.950 jiwa, terdiri atas 35.636 jiwa laki-laki dan 33.314 jiwa perempuan, dengan rasio jenis kelamin sebesar 106,97. pemanfaatan berbagai potensi maupun permasalahan yang muncul berkaitan pemenuhan hak-hak dasar masyarakat, kesempatan kerja, pengembangan usaha, kesenjangan pembangunan antarwilayah, pemanfaatan sumber daya alam secara berkelanjutan dan pemberdayaan sumber daya manusia.

## 2.3 SURVEY PERUSAHAAN

Jumlah perusahaan sebanyak 11 perusahaan responden seperti pada tabel dibawah ini:

No.	Perusahaan Responden	Jenis Produk / Bidang Usaha	Informasi Jabatan (Formal/Wirausaha)	Unit Kompetensi yang Dibutuhkan	Referensi SKKNI
1	2	3	4	5	6
1.	Bengkel Risky Las Kel. Andowia	- Bengkel Las	-	- Juru Las	
2.	Perhotelan Kel. Andowia	- Perhotelan	-	- Bidang Perhotelan - Bidang Tata Boga - Bidang Tata Rias	
3.	Aisya Kristal Desa Larobende	- Meubel	- Pembuatan Kursi - Renovasi Kursi Sudut - Renovasi Job Mobil	- Bidang Meubiler	
4.	Penjahit Anugrah Kel. Andowia, Kec. Andowia	- Menjahit Pakaian	-	- Asisten Pembuat Pakaian	
5.	Ammatoa Desa Lamondowo, Kec. Andowia	- Konstruksi	-	- Juru Las	
6.	Salon Dewi Desa Laronanga	- Tata Rias	-	- Tata Rias	
7.	Penjahoit Karunia Desa mataiwoi	- Penjahit	-	- Menjahit	

No.	Perusahaan Responden	Jenis Produk/ Bidang Usaha	Informasi Jabatan (Formal/Wirausaha)	Unit Kompetensi yang Dibutuhkan	Referensi SKKNI
1	2	3	4	5	6
8.	Adiyatma Motor Desa Lambudoni	- Perbengkelan	-	- Montir	

## 2.4 WAKTU DAN LOKASI

Analisis kebutuhan pelatihan pada Perusahaan diatas dilaksanakan selama 3 Hari dari tanggal 06 s/d 08 Desember 2023 di Wilayah Kecamatan Andowia, Kecamatan Asera dan Kecamatan Lasolo Kabupaten Konawe Utara.

## 2.5 METODOLOGI

Analisis kebutuhan pelatihan dilakukan dengan menggunakan metode:

- a) Pengamatan atau observasi, yaitu mengamati atau melihat secara langsung di lapangan, yang meliputi: bahan kerja, perangkat kerja, dan kondisi lingkungan kerja.
- b) Wawancara, yaitu mewawancarai sumber informasi khususnya bidang Human Resource.
- c) Kuesioner, Pengisian daftar pertanyaan yang telah disiapkan tim TNA.

## 2.6 OBJEK ANALISIS

Analisis Kebutuhan Pelatihan dilakukan pada 8 Perusahaan

## 2.7 AKTIVITAS DALAM ANALISIS

- a. Mengumpulkan data kebutuhan tenaga kerja dan informasi bidang usaha
- b. Mengumpulkan data jumlah dan kualifikasi tenaga kerja
- c. Mengidentifikasi kompetensi tenaga kerja

## 2.8 ANALISIS HASIL TNA

Analisis hasil TNA dilakukan dengan metode sebagai berikut:

1. Analisis jumlah kebutuhan tenaga kerja berdasarkan jenis klasifikasi jabatan yang dibutuhkan masing-masing perusahaan.
2. Analisis jumlah jenis pelatihan yang yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja pada perusahaan.

## ANALISIS DATA TRAINING NEED ASSESSMENT (TNA)

Sesuai dengan metode analisis, data yang telah dikumpulkan dianalisa berdasarkan klasifikasi jabatan atau kompetensi yang diinginkan guna menyusun kebutuhan program kebutuhan program pelatihan. Terdapat 22 (dua puluh dua) klasifikasi jabatan dengan kualifikasi masing-masing yang telah terhimpun. Setelah itu, analisa dilanjutkan dengan mengidentifikasi kebutuhan kejuruan atau program pelatihan yang dibutuhkan yang nantinya dapat dilaksanakan di BLK/LLK pemerintah, Lembaga Pendidikan Kejuruan Swasta (LPKS), dan pendidikan vokasi.

### 3.1. Analisis Kebutuhan Pelatihan

No.	Program / Kejuruan	Jumlah Peserta (Orang)	Keterangan
1.	Garmen Apparel a. Asisten Pembuat pakaian	32	
2.	Las Listrik a. Fitter Struktur	32	
3.	Perhotelan	16	
4.	Pengelola Administrasi Perkantoran	16	

Berdasarkan tabel diatas, dapat dianalisa bahwa kebutuhan tenaga kerja di perusahaan yang berada di kecamatan andowia dan lasolo sebagian besar terletak di kejuruan asisten pembuat pakaian dan fitter struktur. Hal ini menjadi normal dikarenakan sektor yang disurvei dalam TNA ini adalah dari sektor tersebut. Adapun jumlah peserta pelatihan dengan kejuruan tersebut jika dilihat menurut kebutuhan dilapangan adalah sebesar 32 orang.

Perhotelan dan Pengelola Administrasi Perkantoran menjadi kejuruan kedua yang dominan dibutuhkan oleh perusahaan yang didata pada tahun 2023. Jumlah kebutuhan tenaga kerja di kejuruan pelatihan ini sebesar 16 orang.

### 3.2. Ketersediaan Sumberdaya Pelatihan dan Program Pelatihan yang dibutuhkan

No.	Unit Kompetensi	Instruktur	Sarana Prasarana	Biaya Pelatihan	Ket
1	2	3	4	5	6
1	Welder	1 Orang	- Mesin Las Listrik - Gerinda Potong	Gratis	

No.	Unit Kompetensi	Instruktur	Sarana Prasarana	Biaya Pelatihan	Ket
1	2	3	4	5	6
			- Gerinda Tangan		
2.	Menjahit Pakaian	1 Orang	- Mesin Jahit - Mesin Obras	Gratis	

## PENUTUP

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis kebutuhan pelatihan yang dilakukan pada perusahaan disimpulkan sebagai berikut:

1. Analisis jumlah klasifikasi jabatan yang didapatkan sejumlah 4 (Empat) jabatan. Asisten Pembuat Pakaian dan Fitter Strukture menjadi jabatan yang paling banyak dibutuhkan.
2. Kebutuhan pelatihan yang sebaiknya dilaksanakan untuk mengakomodir kebutuhan ini sejumlah 4 (tiga) kejuruan antara lain: kejuruan Asisten Pembuat Pakaian, Fitter Strukture, Perhotelan, dan Administrasi Perkantora.

### B. Saran-Saran

1. Untuk mendapatkan hasil yang akurat dan komprehensif dari analisis kebutuhan pelatihan, maka pelaksanaan observasi dan kunjungan lapangan dalam rangka pengambilan data sebaiknya jumlah sampel industry yang diambil mesti ditingkatkan.
2. Proses survey TNA tahun 2024 sebaiknya menyasar seluruh Kecamatan dan jenis usaha dikarenakan sebagian besar industry disana belum disurvey termasuk Terutama sektor pertambangan
3. Petugas yang akan melakukan analisis kebutuhan pelatihan harus memiliki kompetensi baik dalam hal komunikasi.
4. Sebelum dilakukan obeservasi dan pengambil data dilapangan, maka informasi yang terkait dengan TNA seharusnya disampaikan minimal 1 minggu sebelumnya.