

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI & REKOMENDASI

A. Simpulan

Analisis kebutuhan pelatihan merupakan langkah awal yang penting dalam pengembangan program diklat yang efektif dan efisien. Dengan melakukan analisis kebutuhan pelatihan akan memberikan dampak nyata bagi peningkatan kinerja dalam sebuah organisasi. Selain itu biaya yang dikeluarkan untuk penyelenggaraan sebuah pelatihan tidak akan terbuang sia-sia. Analisis kebutuhan Pelatihan memberikan data dan informasi tentang apa yang harus dipelajari dalam suatu pelatihan dan siapa orang yang harus mengikuti pelatihan tersebut dalam rangka menghilangkan atau meminimalisir kesenjangan yang terjadi.

Secara umum, analisis kebutuhan pelatihan untuk pengembangan desain program diklat teknis *capacity building* bagi pegawai negeri sipil di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Sulawesi Selatan dilaksanakan sesuai dengan tahapan-tahapan analisis kebutuhan pelatihan. Analisis kebutuhan pelatihan menjadi langkah pertama yang dilakukan dalam proses pengembangan suatu program pelatihan. Langkah-langkah analisis kebutuhan pelatihan tersebut adalah mengklarifikasi masalah kinerja, mencermati masalah kinerja, membuat rencana pengumpulan data, menetapkan metode untuk pengumpulan data, menentukan responden, menyusun instrumen dan melakukan pengumpulan data, melakukan analisis data dan membuat laporan analisis kebutuhan pelatihan. Hasil akhir dari langkah analisis kebutuhan pelatihan berupa laporan analisis kebutuhan pelatihan yang memperlihatkan kesenjangan antara kompetensi yang dimiliki dengan standar kompetensi serta rekomendasi solusi untuk mengatasi masalah dalam upaya peningkatan kompetensi. Dukungan semua unsur yang ada di lembaga, khususnya para pemegang kebijakan menjadi pendukung

utama dalam keberhasilan proses analisis kebutuhan pelatihan di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Sulawesi Selatan.

Secara khusus beberapa kesimpulan terhadap analisis kebutuhan pelatihan untuk desain program diklat *Capacity Building* bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Sulawesi Selatan, sebagai berikut:

- 1) Langkah analisis kebutuhan pelatihan diawali dengan melakukan klarifikasi terhadap masalah kinerja. Masalah kinerja tersebut dicermati melalui analisis organisasi, analisis jabatan dan analisis individu. Seluruh pegawai menjadi responden dalam memperoleh data dan informasi. Data dikumpulkan menggunakan metode survey dan asesmen. Untuk metode survey dilakukan dengan membagikan instrumen berupa angket kepada responden yang telah ditetapkan dan untuk asesmen dilakukan dengan memberikan tes berupa soal-soal kepada seluruh pegawai. Seluruh tahapan analisis ini didokumentasikan dalam bentuk laporan analisis kebutuhan pelatihan yang memberikan informasi terkait profil kompetensi aktual yang dimiliki pegawai saat ini baik yang belum memenuhi, memenuhi dan sangat memenuhi standar kompetensi. Hasil dari analisis kebutuhan pelatihan ini juga memberikan informasi tentang prioritas peserta dari pegawai yang akan dikembangkan kompetensinya melalui pelatihan serta saran dan rekomendasi pengembangan kompetensi tersebut.
- 2) Dalam implementasinya langkah-langkah analisis kebutuhan pelatihan untuk desain program diklat teknis *capacity building* bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lembaga penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Sulawesi Selatan meliputi analisis organisasi, analisis tugas/jabatan dan analisis individu/pegawai. Analisis organisasi menunjuk pada hasil-hasil analisis terhadap profil/kondisi nyata sumber daya manusia pada saat ini, dibandingkan dengan kondisi yang seharusnya dimiliki untuk menunjang tercapainya tujuan organisasi. Analisis jabatan dan analisis individu menunjuk pada hasil analisis pada tingkat unit kerja yang langsung

menyentuh pada dua hal yaitu pertama, analisis jabatan menunjukan kompetensi apa yang diperlukan pegawai agar dapat melakukan pekerjaannya dengan baik sesuai jabatannya dan persyaratan kompetensi minimum yang harus dimiliki. Kedua, analisis individu menunjukan tingkat penguasaan umum pegawai terhadap keterampilan, pengetahuan dan sikap yang berkaitan dengan pelaksanaan tugasnya serta kelemahan yang mereka miliki.

- 3) Cara penetapan kompetensi berdasarkan pada hasil laporan analisis kebutuhan pelatihan yang memperlihatkan gap atau kesenjangan antara kondisi kompetensi aktual sumber daya manusia dan standar kompetensi. Kesenjangan yang ditemukan menjadi dasar dalam melakukan peningkatan kompetensi sumber daya manusia khususnya dalam *Capacity Building*. Pegawai yang memiliki kompetensi yang belum memenuhi standar menjadi peserta prioritas pertama untuk dikembangkan dengan melalui pelatihan.
- 4) Ada dua faktor yang menjadi hambatan dalam tahap implementasi analisis kebutuhan pelatihan pada desain program diklat teknis *capacity building* bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Sulawesi Selatan. Faktor-faktor yang menjadi hambatan proses implementasi tersebut adalah ketersediaan anggaran yang memadai dalam melakukan proses analisis kebutuhan pelatihan dan juga masih rendahnya dukungan para pemegang kebijakan terhadap proses analisis kebutuhan pelatihan.

B. Implikasi

Analisis kebutuhan pelatihan memiliki manfaat dalam mewujudkan pelatihan yang efektif dan efisien. Dengan melakukan analisis kebutuhan pelatihan dapat mengembangkan kompetensi pegawai sesuai kebutuhan yang dapat mempengaruhi pada peningkatan kinerja pegawai dan analisis kebutuhan pelatihan juga bisa menekan/mengurangi inefektivitas penggunaan anggaran pendidikan dan pelatihan bagi pegawai. Penelitian ini mengkaji

tentang analisis kebutuhan pelatihan untuk desain program diklat teknis *capacity building* bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Sulawesi Selatan. Merujuk pada hasil penelitian dan pembahasan pada bab empat, berikut disampaikan implikasi teoritis dan praktis.

1. Implikasi Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan berimplikasi positif terhadap pengayaan khasanah dalam kajian ilmu kediklatan, baik pelatihan *capacity building*, juga terkait ilmu pengembangan kurikulum. Dukungan dari pemegang kebijakan dalam proses analisis kebutuhan pelatihan, berperan besar terhadap keberhasilan proses analisis kebutuhan pelatihan maupun dalam mewujudkan pelatihan yang efektif dan efisien.

Penelitian ini telah membuktikan dan mendukung berbagai teori tentang analisis kebutuhan pelatihan bahwa analisis kebutuhan pelatihan memiliki peran yang penting dalam pengembangan program pelatihan yang efektif. Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Sulawesi Selatan melakukan analisis kebutuhan dari mulai analisis organisasi, analisis jabatan dan analisis individu. Hasil analisis kebutuhan ini kemudian dijadikan dasar dalam penetapan kebutuhan untuk pengembangan kompetensi pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.

2. Implikasi Praktis

Implikasi praktis dari hasil penelitian mengenai analisis kebutuhan pelatihan untuk desain program diklat teknis *capacity buiding* bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) ini, adalah:

1. Setiap program pendidikan dan pelatihan harus dimulai dengan melakukan analisis kebutuhan pelatihan, Pelatihan yang efektif akan terwujud jika diselenggarakan atas dasar kebutuhan organisasi atau instansi. Pelatihan yang efektif akan berdampak pada peningkatan kompetensi pegawai yang tentunya juga akan meningkatkan kinerja pegawai.

2. Seluruh unsur dalam organisasi atau lembaga khususnya para pemegang kebijakan mendukung secara penuh pelaksanaan proses analisis kebutuhan pelatihan dalam rangka mewujudkan pelatihan efektif dan efisien.
3. Tersedianya alokasi anggaran khusus untuk proses analisis kebutuhan pelatihan untuk memperlancar implementasi analisis kebutuhan pelatihan dengan memasukannya dalam rencana anggaran dan biaya untuk program pendidikan dan pelatihan.

C. Rekomendasi

Terkait hasil penelitian dan pembahasan terhadap analisis kebutuhan pelatihan untuk desain program diklat teknis *Capacity building* di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Sulawesi Selatan, ada beberapa rekomendasi yang dapat disampaikan sebagai berikut:

- 1) Analisis kebutuhan pelatihan perlu dilakukan secara berkala minimal dalam jangka waktu satu tahun satu kali sesuai dengan siklus penganggaran dalam instansi pemerintahan agar hasil analisis kebutuhan pelatihan pada tahun ini dapat direalisasikan dalam program pelatihan di tahun berikutnya dan bisa mempersiapkan anggaran khusus untuk proses analisis kebutuhan pelatihan pada tahun berikutnya. Salah satu karakteristik analisis kebutuhan menurut Kaufman adalah tidak ada analisis kebutuhan yang bersifat final. Oleh karena itu analisis kebutuhan pelatihan perlu untuk dilakukan secara berkala dalam upaya terus meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil.
- 2) Analisis kebutuhan pelatihan perlu dilakukan dengan melibatkan pejabat eselon tertinggi di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan yaitu Kepala Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan, agar hasil analisis pelatihan dapat realisasikan dalam program pelatihan serta hasilnya sesuai yang diharapkan.
- 3) Dukungan dari para pejabat struktural dalam realisasi pelaksanaan program pelatihan yang telah ditetapkan berdasarkan hasil analisis kebutuhan pelatihan agar tujuan pelatihan dapat dicapai.

- 4) Penulis menyadari bahwa kajian tentang pengembangan program diklat dalam tulisan ini masih terbatas pada tahap analisis kebutuhan pelatihan. Sehingga belum mengulas secara lengkap tentang tahapan lain dalam pengembangan sebuah program diklat yang efektif. Mengingat keterbatasan tersebut, melalui kesempatan ini penulis menyarankan kepada peneliti yang berminat di bidang kurikulum dimasa mendatang untuk menelaah lebih jauh dan mendalam tentang tahapan pengembangan program diklat lainnya.

