

ABSTRAK

JUSUF TAUDJIRI : NIM. 949606

ANALISIS KEBUTUHAN PELATIHAN DALAM MENUNJANG EFEKTIVITAS PELATIHAN DI PPPTMGB "LEMIGAS"

Tesis xv hlm, 195 hlm.

Upaya pelatihan dan pengembangan SDM merupakan kebutuhan strategis PPPTMGB "Lemigas" untuk menghadapi tantangan globalisasi dan era ekonomi pasar yang semakin kompetitif dan berorientasi kepada kepuasan konsumen.

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti profil kemampuan Lemigas dalam analisis kebutuhan pelatihan, penggunaan analisis kebutuhan pelatihan dalam menunjang efektivitas pelatihan di Lemigas, dengan menganalisis tahap-tahap analisis kebutuhan pelatihan yaitu analisis kebutuhan, analisis persyaratan pelatihan dan analisis biaya yang dikaitkan dengan efektivitas pelatihan.

Metode penelitian utama yang dipakai adalah metode penelitian *naturalistik kualitatif*, dengan peneliti sebagai *human instrument* terhadap semua pimpinan unit operasional yang bertanggung jawab atas pelatihan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: pertama, dalam melakukan analisis kebutuhan pelatihan, Lemigas menghadapi kesulitan yang disebabkan keragaman tujuan organisasi, kurang jelasnya uraian tugas pekerjaan dan standar kinerja serta kelemahan kemampuan profesionalisme para pengelola pelatihan; kedua, Lemigas belum berhasil melakukan analisis kebutuhan pelatihan yang menyeluruh (*organizational, occupational dan individual analysis*) yang dilakukan satu atau tiga tahun sekali sebagai bahan perencanaan program pelatihan. Ketiga, untuk pelatihan-pelatihan penjenjangan/ struktural seperti Pra Jabatan, Ujian Dinas, Administrasi Umum dan Spama, tidak memerlukan analisis kebutuhan pelatihan karena pesertanya sudah jelas dan dipersyaratkan oleh jabatan/pekerjaannya; keempat, untuk sebagian pelatihan dilakukan analisis kebutuhan dengan cara yang praktis yaitu observasi dan ditekankan dengan relevansi pekerjaannya, tidak dilakukan analisis berdasarkan metode dan teknik-teknik ilmiah sehingga dalam melakukan analisis persyaratan pelatihanpun mengalami kesulitan. Kelima, secara umum belum dilakukan analisis biaya, karena penentuan biaya biasanya dilakukan pada setiap tahun anggaran yang ditetapkan dengan alokasi biaya secara kuantitatif; keenam, disebabkan belum dilaksanakan analisis kebutuhan pelatihan yang sistematis menyebabkan timbulnya kesenjangan kuantitatif dan kualitatif peserta pelatihan.

Atas dasar hal tersebut di atas, dikemukakan beberapa rekomendasi penting sebagai berikut; pertama, perlu dilakukan analisis kebutuhan pelatihan yang sistematis melalui tahap-tahap analisis kebutuhan, analisis persyaratan pelatihan dan analisis biaya; kedua, dalam melakukan analisis kebutuhan pelatihan hendaknya selalu dikaitkan dengan perencanaan tenaga kerja; ketiga, diperlukan adanya peningkatan kemampuan profesionalisme para pejabat yang bertanggung jawab atas pelatihan; keempat, perlu dipertimbangkan meminta bantuan konsultan dari luar untuk melakukan analisis kebutuhan pelatihan baik secara *organizational*, *occupational* dan *individual analysis*, yang dilakukan satu atau tiga tahun sekali.

