

SKRIPSI



**STRATEGI PENINGKATAN KOMPETENSI
INSTRUKTUR DALAM Mendukung Tugas
ORGANISASI DI PUSAT PELATIHAN KERJA
PENGEMBANGAN INDUSTRI JAKARTA**

Nama : Putri Sari Hidayah
NPM : 2020011239
Jurusan : Administrasi Publik
Prodi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur (MSDMA)

**PROGRAM SARJANA TERAPAN
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA**

JAKARTA, 2024



**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**

**STRATEGI PENINGKATAN KOMPETENSI
INSTRUKTUR DALAM MENDUKUNG TUGAS
ORGANISASI DI PUSAT PELATIHAN KERJA
PENGEMBANGAN INDUSTRI JAKARTA**

**Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat guna memperoleh gelar sarjana
terapan Oleh**

**NAMA : PUTRI SARI HIDAYAH
NPM : 2020011239
JURUSAN : ADMINISTRASI PUBLIK
PROGRAM STUDI : MSDMA**

SKRIPSI

**PROGRAM SARJANA TERAPAN
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA**

JAKARTA, 2024

**LEMBAR PERSETUJUAN TUGAS AKHIR UNTUK
DIPERTAHANKAN DALAM UJIAN**

**LEMBAR PERSETUJUAN
SKRIPSI**

NAMA : PUTRI SARI HIDAYAH
NPM : 2020011239
JURUSAN : ADMINISTRASI PUBLIK
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
APARATUR (MSDMA)
JUDUL : STRATEGI PENINGKATAN KOMPETENSI
INSTRUKTUR DALAM MENDUKUNG TUGAS
ORGANISASI DI PUSAT PELATIHAN KERJA
PENGEMBANGAN INDUSTRI JAKARTA

Diterima dan disetujui untuk dipertahankan

Pada, 08 Mei 2024

Pembimbing



Porman Lumban Gaol, S.Si., M.M

LEMBAR PENGESAHAN TUGAS AKHIR

LEMBAR PENGESAHAN

Diperiksa dan disahkan oleh Tim Penguji Tugas Akhir Sarjana Terapan Politeknik STIA LAN Jakarta pada (15 Mei 2024)

Ketua Merangkap Anggota



(FAZA DHORA NAILUFAR, S.IP., M.IP)

Sekretaris Merangkap Anggota



(BUDI FERNANDO TUMANGGOR, S.S., MBA)

Anggota



(PORMAN LUMBAN GAOL, S.Si., M.M)

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH TUGAS AKHIR

PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH TUGAS AKHIR

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Putri Sari Hidayah

NPM : 2020011239



Jurusan : Administrasi Publik

Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan Tugas Akhir yang telah saya buat dengan judul “Strategi Peningkatan Kompetensi Instruktur dalam Mendukung Tugas Organisasi di Pusat Pelatihan Kerja Pengembangan Industri Jakarta” merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila di kemudian hari penulisan Tugas Akhir ini merupakan **hasil plagiat atau penjiplakan** terhadap karya orang lain, maka saya siap bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus menerima sanksi berdasarkan peraturan Politeknik STIA LAN Jakarta dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak ada paksaan.

Jakarta, Mei 2024

Penulis


Putri Sari Hidayah
2020011239

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena dengan rahmat, nikmat, dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Strategi Peningkatan Kompetensi Instruktur dalam Mendukung Tugas Organisasi di Pusat Pelatihan Kerja Pengembangan Industri Jakarta” terselesaikan dengan baik. Skripsi ini diajukan sebagai pemenuhan syarat kelulusan di Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur (MSDMA) Politeknik STIA LAN Jakarta. Dalam penyusunan skripsi ini, penulis mendapatkan bimbingan, arahan, dan dukungan dari berbagai pihak. Maka dari itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah berkontribusi membantu penyusunan skripsi ini. Penulis menyampaikan rasa hormat dan terima kasih kepada:

1. Ibu dan Bapak sebagai kedua orang tua dan keluarga yang telah memberikan dukungan baik secara moril dan materil selama penulis menempuh pendidikan sarjana.
2. Ibu Prof. Dr. Nurliah Nurdin, MA. selaku Direktur Politeknik STIA LAN Jakarta;
3. Bapak Budi Fernando Tumanggor, S.S. MBA. selaku Kepala Prodi MSDMA yang senantiasa memberikan arahan dan ilmu selama perkuliahan.
4. Bapak Porman Lumban Gaol, S.Si, M.M. selaku dosen pembimbing skripsi yang senantiasa memberikan ilmu, arahan, dan bimbingan selama penyusunan proposal hingga penyusunan laporan penelitian ini.
5. Bapak Faiz Ajri, ST selaku Kepala Subbagian Tata Usaha yang telah memberikan izin dan ilmu selama penelitian.
6. Bapak Donald Johannes Anderson, S.T, M.T selaku Kepala Satuan Pelaksana Pelatihan dan Uji Kompetensi yang telah memberikan izin, ilmu, masukan, arahan, dan mendampingi dalam penelitian.
7. Bapak Sugandha, S.Pd., M.Pd selaku Instruktur Ahli Madya yang telah memberikan dukungan, ilmu, serta arahan dalam proses penelitian.

8. Bapak Fadillah Nur Azis Maliki, ST., MT selaku Instruktur Ahli Pertama yang telah memberikan dukungan, ilmu, serta arahan dalam proses penelitian.
9. Ibu Junita Puteri Wijayanti, SE selaku Instruktur Ahli Pertama yang telah memberikan dukungan, ilmu, serta arahan dalam proses penelitian.
10. Ibu Marcellina Cynthia Cindy Lupita, SE selaku Instruktur Ahli Pertama yang telah memberikan dukungan, ilmu, serta arahan dalam proses penelitian.
11. Gilang Ramadhan yang telah memberikan dukungan selama proses perkuliahan dan penyusunan tugas akhir
12. 7 Manusia Harimau (Yulia, Dhiya, Nila, Nafisa, Zahra dan Rahma) yang telah memberikan semangat dan afirmasi positif dalam penyusunan tugas akhir ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik dari seluruh pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Besar harapan penulis, agar skripsi ini dapat bermanfaat dan dapat digunakan sebagaimana harusnya.

Jakarta, 05 Mei 2024.

Penulis

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui strategi peningkatan kompetensi instruktur dalam mendukung tugas organisasi di PPKPI. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data melalui wawancara untuk memecahkan masalah penelitian. *Key informant* dalam penelitian ini adalah Pejabat Fungsional Instruktur dan Kepala Satuan Pelaksana dan Pelatihan Uji Kompetensi PPKPI Jakarta. Hasil penelitian ini dengan meninjau aspek kompetensi dari tiga sub aspek dari Edison, Anwar dan Komariyah (2020) yaitu *knowledge*, *skill*, dan *attitude*. Secara garis besar aspek kompetensi untuk meningkatkan kompetensi instruktur sudah baik namun terdapat kendala dalam mewujudkan kompetensi instruktur untuk dapat mencapai tugas PPKPI yaitu melaksanakan pelatihan kerja di bidang industri, tata niaga, dan bidang aneka kejuruan. Untuk memaksimalkan peningkatan kompetensi instruktur, memerlukan saran agar pemerintah pusat terkhususnya Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia harus secara rutin memeriksa kompetensi instruktur terutama pada diklat dasar instruktur dan memeriksa fasilitas praktik pelatihan untuk menunjang proses belajar mengajar.

Kata Kunci: Peningkatan; Kompetensi; Instruktur

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

ABSTRACT

This research aims to determine strategies for increasing instructor competency in supporting organizational tasks at PPKPI. This research uses a descriptive qualitative approach. Data collection techniques through interviews to solve research problems. The key informants in this research were the Functional Instructor and Head of the Jakarta PPKPI Competency Test Implementation and Training Unit. The results of this research review the competency aspects of three sub-aspects from Edison, Anwar and Komariyah (2020), namely knowledge, skills and attitude. In general, the competency aspect for improving instructor competency is good, but there are obstacles in realizing instructor competency to be able to achieve PPKPI's tasks, namely carrying out job training in the fields of industry, commerce and various vocational fields. To maximize the increase in instructor competency, it is recommended that the central government, especially the Ministry of Manpower of the Republic of Indonesia, routinely check instructor competency, especially in basic instructor training and inspect practical training facilities to support the teaching and learning process.

Keywords: *Increased; Competence; instructor*

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN TUGAS AKHIR UNTUK.....	i
DIPERTAHANKAN DALAM UJIAN.....	i
LEMBAR PENGESAHAN TUGAS AKHIR.....	ii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH TUGAS AKHIR	iii
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRAK	vi
<i>ABSTRACT</i>	vii
DAFTAR ISI.....	viii
BAB I	
PERMASALAHAN PENELITIAN	1
A. Latar Belakang.....	1
1. Rumusan Masalah	15
2. Tujuan Penelitian.....	16
3. Manfaat Penelitian.....	16
BAB II	
TINJAUAN PUSTAKA.....	17
A. Tinjauan Kebijakan	17
1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN)	17
2. Peraturan Lembaga Administrasi Negara (LAN) Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil	17

3. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur dan Reformasi Birokrasi (PERMENPAN RB) Nomor 82 Tahun 2020 tentang Jabatan Fungsional Instruktur	18
4. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur dan Reformasi Birokrasi (PERMENPAN RB) Nomor 47 Tahun 2021 tentang Standar Kompetensi Jabatan Fungsional Instruktur.....	24
B. Tinjauan Teori.....	25
1. Konsep Teori Kompetensi	25
2. Tugas Pusat Pelatihan Kerja Pengembangan Industri.....	30
C. Definisi Konsep	30
D. Penelitian Terdahulu	32
E. Kerangka Pikir	34
BAB III	
METODOLOGI PENELITIAN	36
A. Metode Penelitian.....	36
B. Teknik Pengumpulan Data.....	36
1. Wawancara.....	36
2. Observasi.....	38
2. Dokumentasi	38
C. Instrumen Penelitian.....	39
1. Wawancara.....	39
2. Observasi.....	40
3. Dokumentasi	42
D. Teknik Pengolahan Data dan Analisis Data	43
1. Reduksi Data	43

2. Triangulasi Sumber.....	44
3. Penyajian Data.....	44
4. Penarikan kesimpulan	45
BAB IV	
HASIL PENELITIAN	46
A. Penyajian Data	46
1. Profil Pusat Pelatihan Kerja Pengembangan Industri	46
2. Sejarah Pusat Pelatihan Kerja Pengembangan Industri	46
3. Visi dan Misi serta Tugas	47
4. Struktur Organisasi	51
5. Tugas Dan Fungsi Instansi.....	51
6. Jenis Pelatihan Pada Pusat Pelatihan Kerja Pengembangan Industri	52
B. Pembahasan	67
1. Pengetahuan	68
2. Keterampilan.....	71
3. Sikap	74
C. Sintesis Pemecahan Masalah.....	78
BAB V	
PENUTUP	82
A. Kesimpulan.....	82
B. Saran.....	82
LAMPIRAN	89

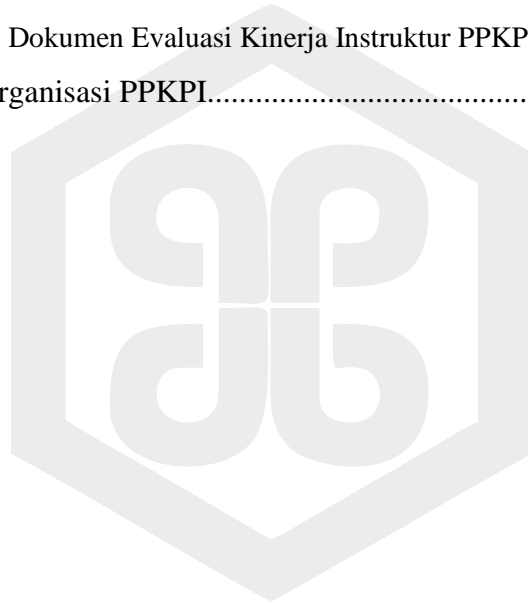
DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Instruktur ASN di PPKPI Menurut Tingkat Pendidikan Formal 2024	5
Tabel 1.2 Golongan Instruktur ASN di PPKPI Tahun 2024.....	6
Tabel 1.3 Target Rencana Kinerja Instruktur Tata Niaga.....	7
Tabel 1.4 Perilaku Kerja SKP.....	9
Tabel 1.5 Capaian Hasil Kinerja Instruktur	10
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	32
Tabel 3.1 Narasumber Wawancara.....	37
Tabel 3.2 Panduan Wawancara.....	39
Tabel 3.3 Daftar Kebutuhan Data.....	40
Tabel 3.4 Dokumen yang Digunakan Penulis.....	42

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Gambar 1.1 Dokumen Evaluasi Kinerja Instruktur PPKPI Jakarta.....	12
Gambar 4.1	Struktur Organisasi PPKPI.....	41



**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**

BAB I

PERMASALAHAN PENELITIAN

A. Latar Belakang

Perkembangan masalah publik yang semakin kompleks dan massif dalam era *VUCA* yang dimana singkatan dari (*Volatility, Uncertainty, Complexity, and Ambiguity*). Istilah ini menggambarkan kondisi dunia yang penuh dengan perubahan cepat (*volatility*), ketidakpastian (*uncertainty*), kompleksitas (*complexity*), dan ketidakjelasan (*ambiguity*). Setiap organisasi publik didorong untuk mampu menghadapi setiap tantangan dengan cepat beradaptasi atas segala perubahan dan ketidakpastian serta mengubahnya menjadi berbagai peluang. Dalam era *VUCA*, setiap organisasi publik dituntut untuk memiliki kemampuan yang kuat untuk menghadapi setiap tantangan. Tantangan ini bukan hanya bersifat internal, tetapi juga eksternal, yang mencakup berbagai aspek seperti perubahan politik, ekonomi, sosial, teknologi, lingkungan, dan hukum. Oleh karena itu, organisasi publik harus mampu beradaptasi dengan cepat atas segala perubahan dan ketidakpastian serta mampu mengubahnya menjadi berbagai peluang yang bisa dimanfaatkan. Dalam menghadapi era *VUCA*, pengembangan sumber daya manusia menjadi sangat penting sebagai jembatan untuk mempersiapkan sumber daya manusia menghadapi setiap tantangan di era *VUCA*. Hal tersebut dikarenakan sumber daya manusia memiliki peran penting sebagai penggerak utama dalam menentukan keberlangsungan organisasi.

Setiap organisasi, baik yang besar maupun kecil, menganggap manusia sebagai salah satu sumber daya yang paling penting. Sumber daya manusia dalam hal ini pegawai memiliki peran yang krusial dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Sebab kualitas individu-individu yang bekerja di dalam suatu organisasi akan sangat mempengaruhi hasil yang dicapai oleh organisasi tersebut. Oleh sebab itu, organisasi harus memastikan bahwa mereka memiliki pegawai yang berkualitas tinggi dan mampu berkontribusi secara

optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Namun perlu diingat jugabahwa keberhasilan sebuah organisasi tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh kerjasama dan sinergi antar pegawai yang ada di dalamnya. Oleh karena itu pengembangan sumber daya manusia menjadi sangat penting untuk dilakukan dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Hal ini bertujuan agar organisasi tersebut dapat menjalankan aktivitas-aktivitasnya dengan lebih efektif dan efisien guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan faktor kunci dan aspek penting dalam kesuksesan suatu organisasi dengan memastikan bahwa seluruh pegawai memiliki kompetensi yang baik serta sesuai dengan tuntutan pekerjaan di bidangnya, dengan memiliki pegawai yang kompeten, organisasi akan memiliki keunggulan kompetitif dan dapat mencapai tujuannya dengan lebih baik. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Murti (2020) pada penelitian yang dilakukan di Kantor Lurah Tangkerang Utara Kecamatan Bukit Raya Kota Pekanbaru yang menemukan fakta bahwa kompetensi memiliki pengaruh besar dalam meningkatkan pengetahuan dan keahlian teknis pegawai dalam menjalankan tupoksi dan berpikir kritis dalam menyelesaikan permasalahan yang terjadi. Hal tersebut juga di dukung dengan Alfikar (2023) bahwa kompetensi pegawai yang telah memenuhi standar kompetensi dapat mencapai rencana strategi. Sementara Aprilia (2020) mengungkapkan dalam penelitian yang dilakukan pada Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Riau bahwa kompetensi memiliki pengaruh terhadap kualitas kinerja pegawai, yang dibuktikan dengan adanya kesenjangan kinerja pegawai antara yang memiliki kompetensi dengan yang tidak memiliki kompetensi.

Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia yang berfokus pada peningkatan kompetensi sangat di butuhkan sebab pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi dapat meningkatkan kualitas kinerja pegawai serta menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif dalam rangka mencapai tujuan organisasi dengan melibatkan seluruh pegawai yang terdapat pada lingkungan kerjanya agar pegawai dapat berkontribusi langsung

sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya. Kompetensi dapat diartikan sebagai sekumpulan kemampuan yang dimiliki oleh seorang pegawai, termasuk pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan dalam menjalankan tugas dengan profesionalisme. Jika tidak terpenuhinya kemampuan tersebut maka pegawai memiliki kesenjangan antara kompetensi yang dimilikinya dengan tuntutan pekerjaan yang sebenarnya.

Pengembangan kompetensi menjadi solusi yang efektif untuk meningkatkan kualifikasi kerja pegawai. Ada berbagai metode pengembangan kompetensi yang dapat dilakukan, seperti pendidikan dan pelatihan. Melalui pendidikan, pegawai dapat memperluas pengetahuan dalam bidang yang sesuai dengan pekerjaan pegawai. Sementara itu, melalui pelatihan, pegawai dapat mengasah keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dengan lebih baik lagi. Namun, dalam mengembangkan kompetensi, penting untuk memperhatikan kebutuhan individu dan organisasi. Sebab setiap pegawai memiliki keunikan dan kebutuhan yang berbeda. Oleh karena itu, program pengembangan kompetensi harus disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing pegawai. Selain itu, perlu dilakukan evaluasi secara berkala untuk melihat perkembangan pegawai setelah mengikuti program pengembangan kompetensi.

Dengan melakukan pengembangan kompetensi yang tepat, organisasi dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Maka pegawai akan memiliki keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang lebih baik dalam melaksanakan tugas mereka, sehingga dapat memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu dibutuhkan kolaborasi seluruh elemen pemerintah untuk memberikan kontribusi yang solutif bagi pengembangan kompetensi. Sebab peran aktif seluruh elemen pemerintah ini sangat penting untuk memberikan kontribusi yang solutif bagi pengembangan kompetensi. Mereka harus mampu bekerja sama dalam merumuskan kebijakan maupun dalam implementasinya, untuk menciptakan solusi yang efektif dan efisien bagi berbagai masalah yang

dihadapi. Undang-Undang No. 20 Tahun 2023 telah memberikan pergeseran paradigma dalam pengembangan kompetensi aparatur. Jika sebelumnya, pengembangan kompetensi dianggap sebagai hak setiap pegawai, kini mulai terjadi pergeseran dimana pengembangan kompetensi menjadi sebuah kewajiban yang harus dipenuhi oleh seluruh pegawai negeri sipil (PNS) dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) (Web). Tepatnya pada Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Pasal 49 tentang pengembangan kompetensi pada ayat satu yang berbunyi setiap pegawai ASN wajib melakukan pengembangan kompetensi melalui pembelajaran secara terus menerus agar tetap sesuai dengan tuntutan organisasi.

Demikian halnya, bukan hanya pegawai ASN yang melakukan pengembangan kompetensi namun masyarakat sipil juga mengembangkan kompetensinya melalui instansi pemerintah yang bergerak di bidang pelatihan berlomba-lomba untuk mengembangkan kompetensi sumber daya manusia. Pusat Pelatihan Kerja dan Pengembangan Industri (PPKPI) adalah Unit Pelaksana Teknis (UPT) Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Energi Pemerintah Provinsi DKI Jakarta yang memiliki dasar hukum pada Peraturan Gubernur Provinsi DKI Jakarta Nomor 147 Tahun 2019 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi.

PPKPI sebagai salah satu unit pemerintah, berperan aktif dalam upaya ini. PPKPI mengkhususkan diri dalam menyelenggarakan program-program pelatihan kerja tenaga industri untuk masyarakat. Sesuai dengan Peraturan Gubernur Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 340 Tahun 2016 Tentang “Pembentukan Organisasi Dan Tata Kerja Pusat Pelatihan Kerja Pengembangan Industri” pada pasal 4 ayat 1 yang berbunyi PPKPI mempunyai tugas melaksanakan pelatihan kerja di bidang industri, tata niaga, dan aneka kejuruan. Dengan adanya unit ini, masyarakat mendapat kesempatan untuk meningkatkan keterampilan mereka, sehingga peluang kerja mereka juga semakin besar. Program-program yang ditawarkan oleh PPKPI mencakup berbagai bidang kejuruan. Ini memberikan peluang luas bagi peserta untuk

memilih dan mengasah keterampilan di bidang yang mereka minati. Program pelatihan di PPKPI bukanlah pelatihan biasa, melainkan pelatihan berbasis kompetensi. Hal ini berarti bahwa tujuan utama dari setiap pelatihan yang diselenggarakan adalah untuk mempersiapkan peserta agar mampu bersaing di dunia usaha maupun dunia industri. Program pelatihan kerja berbasis kompetensi yang tersedia di PPKPI terdiri dari; administrasi kantor, akuntansi komputer, bahasa Inggris, bahasa Korea, desainer grafis madya, elektronika industri, elektronika komunikasi, gambar konstruksi (CAD), gambar mekanik, teknisi jaringan komputer madya, las listrik, listrik industri, listrik instalasi penerangan, multimedia, otomotif kendaraan ringan, otomotif sepeda komputer, *programming*, tata busana, teknologi mekanik (CNC), teknologi mekanik (bubut), teknisi *ac residential* level 3, teknisi *ac* tata udara sentral dan *chiller* level 4, barista, *pastry*, *bakery*, *makeup artist* dan digital marketing.

PPKPI dalam menjalankan program pelatihan melibatkan instruktur ASN dalam melaksanakan program pelatihan. Berikut data jumlah instruktur menurut tingkat pendidikan instruktur.

Tabel 1.1

Jumlah Instruktur ASN di PPKPI Menurut Tingkat Pendidikan Formal 2024

No.	Pendidikan	Jumlah (Orang)
1.	Diploma 3	-
2.	S1/D4	9
3.	Pasca Sarjana S2	6
4.	Program Doktor S3	-
Total		15

Sumber: Data Pegawai PPKPI, 2024

Fenomena yang pertama dapat dilihat pada tabel di atas yang digambarkan bahwa jumlah instruktur ASN di PPKPI adalah 15 orang. Tingkat pendidikan untuk Pasca Sarjana S2 berjumlah 6 orang. Namun instruktur di

PPKPI di dominasi pada pendidikan S1 atau D4 yang berjumlah 9 orang. Sehingga penting bagi instruktur ASN yang berpendidikan S1 atau D4 untuk meningkatkan kompetensi mereka dalam menjalankan tugas dan fungsi mereka sebagai instruktur. Karena penyampaian materi pelatihan berbasis kompetensi oleh instruktur bukan hanya tentang transmisi pengetahuan, tetapi juga tentang pembentukan pemahaman yang mendalam dan pemahaman tentang bagaimana menerapkan pengetahuan tersebut dalam konteks nyata.

Tabel 1.2
Golongan Instruktur ASN di PPKPI Tahun 2024

No.	Golongan	Jumlah (Orang)
1.	Golongan I	-
2.	Golongan II	-
3.	Golongan III	10
4.	Golongan IV	5
Total		15

Sumber: Data Pegawai PPKPI, 2024

Fenomena yang kedua pada tabel golongan instruktur ASN di PPKPI Tahun 2024 dapat digambarkan bahwa golongan instruktur ASN di PPKPI terdiri dari Golongan III dengan jumlah 10 orang instruktur ASN dan Golongan IV dengan jumlah lima orang instruktur ASN. Peningkatan kompetensi yang merata juga harus didapatkan terutama bagi instruktur pada golongan III. Karena instruktur bukan hanya seseorang yang memberikan pengetahuan, tetapi mereka juga berfungsi sebagai seseorang yang membimbing, mengarahkan, dan memotivasi peserta pelatihan untuk mencapai tujuan mereka. Selain itu, instruktur juga berperan sebagai fasilitator, membantu peserta pelatihan untuk memahami bagaimana pengetahuan dan keterampilan

yang mereka peroleh dapat diterapkan dalam berbagai situasi. Mereka mencoba untuk membuat materi pelatihan relevan dengan kebutuhan dan tujuan peserta, sehingga peserta merasa materi tersebut benar-benar berguna untuk mereka.

Tabel 1.3

Target Rencana Kinerja Instruktur Tata Niaga

A. PENGETAHUAN/PEMAHAMAN TERHADAP TOPIK		TANGGAPAN RESPONDEN
1.	Instruktur menguasai materi pelatihan teori.	100%
2.	Instruktur menguasai materi pelatihan praktek.	100%
3.	Instruktur selalu mendemonstrasikan dan menjelaskan modul sesuai dengan prosedur kerja.	100%
4.	Instruktur selalu menjelaskan, memberikan contoh dan mengingatkan peserta pelatihan tentang pentingnya K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) di lingkungan kerja.	100%
B. KEMAMPUAN DALAM MEMBAWAKAN MATERI		
1.	Instruktur menjelaskan tujuan pelatihan dan gambaran pelatihan secara umum diawal pelatihan	100%
2.	Instruktur menyajikan pelajaran dengan jelas dan bahasanya mudah dimengerti.	100%
3.	Instruktur selalu mendampingi peserta pelatihan selama proses pelatihan	100%
4.	Instruktur memberikan materi sesuai dengan tujuan pembelajaran secara sistematis / berurutan.	100%
5.	Instruktur memberikan kesempatan pada peserta pelatihan untuk bertanya atau menyampaikan pendapat.	100%

6.	Instruktur mendorong partisipasi peserta pelatihan dalam diskusi, demonstrasi, peragaan, dan percobaan.	100%
7.	Instruktur memperlakukan peserta pelatihan secara adil, tidak memihak atau membeda-bedakan.	100%
C. KEMAMPUAN MEMAHAMI MASALAH PESERTA		
1.	Instruktur menciptakan suasana belajar yang kondusif (aman dan nyaman)	100%
2.	Instruktur mendengarkan dan memperhatikan keluhan, usul, dan saran dari peserta pelatihan.	100%
3.	Instruktur memperlakukan peserta pelatihan secara adil, tidak memihak atau membeda-bedakan.	100%
D. PENAMPILAN INSTRUKTUR		
1.	Instruktur hadir tepat waktu sesuai jadwal.	100%
2.	Instruktur memakai pakaian kerja pada saat mengajar praktek.	100%
3.	Instruktur memberikan keteladanan baik didalam maupun diluar kelas / bengkel.	100%
4.	Instruktur tidak merokok pada saat diruang kelas / bengkel maupun dgedung kantor.	100%

Sumber: Laporan dan Evaluasi Program Pelatihan Kejuruan Tata Niaga, 2023

Berdasarkan tabel 1.3 Rencana target kinerja instruktur pada bidang tata niaga terdapat beberapa aspek penilaian yang menjadi target kinerja instruktur. Diantaranya aspek tersebut terdiri dari pengetahuan/pemahaman terhadap topik, kemampuan dalam membawakan materi, kemampuan memahami masalah peserta, dan penampilan instruktur. Target yang ingin dicapai adalah dengan nilai sebesar 100%. Target tersebut di susun berdasarkan perilaku kerja pegawai yang tersaji dalam dokumen Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang

apabila diamati relevan dengan rencana target kinerja instruktur. Demikian tersaji tabel perilaku kerja SKP.

Tabel 1.4
Perilaku Kerja SKP

PERILAKU KERJA	
1.	Berorientasi Pelayanan
	<ul style="list-style-type: none"> - Memahami dan memenuhi kebutuhan masyarakat - Ramah, cekatan, solutif, dan dapat diandalkan - Melakukan perbaikan tiada henti
2.	Akuntabel
	<ul style="list-style-type: none"> - Melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, cermat, disiplin, dan berintegritas tinggi - Menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggung jawab, efektif, dan efisien - Tidak menyalahgunakan kewenangan jabatan
3.	Kompeten
	<ul style="list-style-type: none"> - Meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah - Membantu orang lain belajar - Melaksanakan tugas dengan kualitas terbaik
4.	Humoris
	<ul style="list-style-type: none"> - Menghargai setiap orang apapun latar belakangnya - Suka menolong orang lain <p>Membangun lingkungan kerja yang kondusif</p>
5.	Loyal
	<ul style="list-style-type: none"> - Memegang teguh ideologi Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, setia kepada Negara Kesatuan Republik Indonesia serta pemerintahan yang sah

	- Menjaga nama baik sesama ASN, Pimpinan, Instansi, dan Negara
6.	Adaptif
	- Cepat menyesuaikan diri menghadapi perubahan - Terus berinovasi dan mengembangkan kreativitas - Bertindak positif
7.	Kolaboratif
	- Memberikan kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi - Terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah - Menggerakkan pemanfaatan berbagai sumber daya untuk tujuan bersama

Sumber SKP Pegawai, 2023

Berdasarkan tabel 1.4 diketahui bahwa perilaku kerja yang tersaji pada SKP menjadi acuan pada tabel 1.3 rencana target kinerja instruktur dalam menjalankan tugasnya. Dimana pada perilaku kerja harus memenuhi sikap BERAKHLAK yaitu berorientasi pelayanan, akuntabel, kompeten, humoris, loyal, adaptif, dan kolaboratif. Akan tetapi ditemukan data bahwa instruktur belum mencapai rencana target kinerja instruktur. Demikian terdapat eviden tersebut

Tabel 1.5

Capaian Hasil Kinerja Instruktur

A. PENGETAHUAN/PEMAHAMAN TERHADAP TOPIK		TANGGAPAN RESPONDEN
1.	Instruktur menguasai materi pelatihan teori.	79,99%
2.	Instruktur menguasai materi pelatihan praktek.	60%
3.	Instruktur selalu mendemonstrasikan dan menjelaskan modul sesuai dengan prosedur kerja.	60%
4.	Instruktur selalu menjelaskan, memberikan contoh dan mengingatkan peserta pelatihan tentang pentingnya K3 (Kesehatan dan Keselamatan	80%

	Kerja) di lingkungan kerja.	
B. KEMAMPUAN DALAM MEMBAWAKAN MATERI		
1.	Instruktur menjelaskan tujuan pelatihan dan gambaran pelatihan secara umum diawal pelatihan.	75%
2.	Instruktur menyajikan pelajaran dengan jelas dan bahasanya mudah dimengerti.	75%
3.	Instruktur selalu mendampingi peserta pelatihan selama proses pelatihan.	60%
4.	Instruktur memberikan materi sesuai dengan tujuan pembelajaran secara sistematis / berurutan.	65%
5.	Instruktur memberikan kesempatan pada peserta pelatihan untuk bertanya atau menyampaikan pendapat.	60%
6.	Instruktur mendorong partisipasi peserta pelatihan dalam diskusi, demonstrasi, peragaan, dan percobaan.	70%
7.	Merlakukan peserta pelatihan secara adil, tidak memihak atau membeda-bedakan.	70%
C. KEMAMPUAN MEMAHAMI MASALAH PESERTA		
1.	Instruktur menciptakan suasana belajar yang kondusif (aman dan nyaman).	80%
2.	Instruktur mendengarkan dan memperhatikan keluhan, usul, dan saran dari peserta pelatihan.	74%
3.	Instruktur memperlakukan peserta pelatihan secara adil, tidak memihak atau membeda-bedakan.	75%
D. PENAMPILAN INSTRUKTUR		
1.	Instruktur hadir tepat waktu sesuai jadwal.	75%
2.	Instruktur memakai pakaian kerja pada saat mengajar praktik	75%

3.	Instruktur memberikan keteladanan baik didalam maupun diluar kelas / bengkel.	70%
4.	Instruktur tidak merokok pada saat diruang kelas / bengkel maupun dgedung kantor.	75%

Sumber: Laporan dan Evaluasi Program Pelatihan Kejuruan Tata Niaga, 2023

Berdasarkan tabel 1.5 diketahui bahwa masih terdapat penilaian responden yang kurang memuaskan terhadap kinerja instruktur tata niaga tahun 2023. Diantaranya dengan penilaian 60%, 65%, 70%, 74%, 75%, 79.99%, dan 80%. Hal tersebut tidak sesuai dengan rencana target yang di inginkan yaitu penilaian sebesar 100%. Data tersebut diperkuat dengan capaian kinerja pegawai pada SKP yang mendapatkan predikat baik dimana capaian kinerja pegawai belum mencapai predikat sangat baik. Hal tersebut dibuktikan pada gambar dibawah ini.



DOKUMEN EVALUASI KINERJA PEGAWAI

PERIODE: TRIWULAN I-III AKHIR*
 PERIODE PENILAIAN:
 DINAS TENAGA KERJA, TRANSMIGRASI 1 JANUARI SD 31 DESEMBER 2023

1. PEGAWAI YANG DINILAI	
NAMA	:
NIP	:
PANGKAT/GOL. RUANG	: PENATA MUDA (III/A)
JABATAN	: INS TRUKTUR PERTAMA
UNIT KERJA	: PUSAT PELATIHAN KERJA PENGEMBANGAN INDUS TRI
2. PEJABAT PENILAI KINERJA	
NAMA	:
NIP	:
PANGKAT/GOL. RUANG	: PEMBINA TK I (IV/B)
JABATAN	: KEPALA UPT
UNIT KERJA	: PUSAT PELATIHAN KERJA PENGEMBANGAN INDUS TRI
3. ATAS AN PEJABAT PENILAI KINERJA	
NAMA	:
NIP	:
PANGKAT/GOL. RUANG	: PEMBINA UTAMA MADYA/ IVD
JABATAN	: KEPALA DINAS
UNIT KERJA	: DINAS TENAGA KERJA, TRANSMIGRASI DAN ENERGI
4. EVALUASI KINERJA	
CAPAIAN KINERJA ORGANISASI	: BAIK
PREDIKAT KINERJA PEGAWAI	: BAIK
5. CATATAN/REKOMENDASI	

Gambar 1.1 Dokumen Evaluasi Kinerja Instruktur PPKPI Jakarta

Sumber: SKP PPKPI Jakarta, 2023

Berdasarkan gambar 1.1 yaitu gambar dokumen evaluasi kinerja instruktur yang di dapat oleh penulis dari SKP salah satu instruktur yang ada di PPKPI Jakarta. Berdasarkan hasil pengamatan 15 dokumen evaluasi kinerja instruktur yang terdiri dari jabatan fungsional instruktur ahli pertama, ahli muda, dan ahli madya yang ada di PPKPI Jakarta, dapat diketahui bahwa capaian kinerja pegawai mendapatkan predikat baik. Hal tersebut sudah menunjukkan bahwa kinerja instruktur baik namun belum mencapai predikat baik sekali.

Sehingga ditemukan **Fenomena yang ketiga** berdasarkan dari tabel 1.3, 1.4, dan gambar 1.1 bahwa terdapat hasil penilaian responden terhadap kinerja instruktur tata niaga yang memperoleh hasil dibawah target 100%. Hasil penilaian tersebut tidak mencapai target rencana kinerja instruktur. Hal tersebut di dukung dengan hasil capaian kinerja pegawai pada SKP dimana instruktur mendapatkan predikat baik, perolehan predikat tersebut sudah menunjukkan kualitas kinerja instruktur yang baik namun belum mencapai predikat baik sekali. Ketidaktercapaian target dalam suatu penyelenggaraan pelatihan menjadi sebuah masalah yang tidak bisa dibiarkan berlalu begitu saja. Apabila tidak diperbaiki maka akan menimbulkan hal yang tidak diinginkan, oleh karena itu pihak penyelenggara pelatihan harus segera menindak lanjuti untuk memperbaiki hal-hal yang masih belum mencapai target. Mengingat instruktur memiliki peran yang sangat strategis bagi pelatihan, jika instruktur memiliki kendala dalam proses belajar mengajar lalu bagaimana dengan kondisi siswa yang akan di didiknya kelak dan bagaimana agar tercapai seluruh target pelatihan terutama tercapainya tugas PPKPI yaitu melaksanakan pelatihan kerja di bidang industri, bidang tata niaga, dan bidang aneka kejuruan. Sehingga perlu dilakukan peningkatan kompetensi instruktur agar tidak menghambat proses belajar mengajar dan tercapainya tugas PPKPI.

Berangkat dari latar belakang permasalahan diatas, khususnya pada

fenomena-fenomena yang ada diatas. Yaitu fenomena latar belakang pendidikan yang di dominasi oleh pendidikan S1 atau D4 sehingga penting bagi instruktur ASN yang berpendidikan S1 atau D4 untuk meningkatkan kompetensi mereka dalam menjalankan tugas dan fungsi mereka sebagai instruktur. Karena penyampaian materi pelatihan berbasis kompetensi oleh instruktur bukan hanya tentang transmisi pengetahuan, tetapi juga tentang pembentukan pemahaman yang mendalam dan pemahaman tentang bagaimana menerapkan pengetahuan tersebut dalam konteks nyata. Kemudian fenomena golongan, peningkatan kompetensi yang merata juga harus didapatkan terutama bagi instruktur pada golongan III. Karena instruktur bukan hanya seseorang yang memberikan pengetahuan, tetapi mereka juga berfungsi sebagai seseorang yang membimbing, mengarahkan, dan memotivasi peserta pelatihan untuk mencapai tujuan mereka. Selain itu, instruktur juga berperan sebagai fasilitator, membantu peserta pelatihan untuk memahami bagaimana pengetahuan dan keterampilan yang mereka peroleh dapat diterapkan dalam berbagai situasi. Mereka mencoba untuk membuat materi pelatihan relevan dengan kebutuhan dan tujuan peserta, sehingga peserta merasa materi tersebut benar-benar berguna untuk mereka.

Kemudian fenomena terakhir yaitu terdapat hasil penilaian responden terhadap kinerja instruktur tata niaga yang memperoleh hasil dibawah target 100%. Hasil penilaian tersebut tidak mencapai target rencana kinerja instruktur. Hal tersebut di dukung dengan hasil capaian kinerja pegawai pada SKP dimana instruktur mendapatkan predikat baik, perolehan predikat tersebut sudah menunjukkan kualitas kinerja instruktur yang baik namun belum mencapai predikat baik sekali. Ketidaktercapaian target dalam suatu penyelenggaraan pelatihan menjadi sebuah masalah yang tidak bisa dibiarkan berlalu begitu saja. Apabila tidak diperbaiki maka akan menimbulkan hal yang tidak diinginkan, oleh karena itu pihak penyelenggara pelatihan harus segera menindak lanjuti untuk memperbaiki hal-hal yang masih belum mencapai target.

Dari fenomena-fenomena tersebut instruktur perlu meningkatkan kompetensinya. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PERMENPAN RB) Nomor 47 Tahun 2021 tentang standar kompetensi jabatan fungsional instruktur, instruktur dalam menjalankan tugas jabatan harus memenuhi Standar Kompetensi. Standar kompetensi sebagaimana dimaksud menjadi acuan untuk pengembangan kompetensi instruktur. Kompetensi jabatan sebagaimana dimaksud terdiri dari kompetensi jabatan teknis, manajerial dan sosial kultural. Diantaranya kompetensi teknis terdiri dari kompetensi penyusunan rencana pelatihan, pembuat perangkat pelatihan, pengelolaan pelatihan, pelaksana evaluasi pelatihan, dan pengembangan program pelatihan kerja. Kompetensi manajerial terdiri dari kompetensi integritas, kerja sama, komunikasi, orientasi hasil, pelayanan publik, pengembangan kualitas individu, pengelola perubahan dan pengambilan keputusan. Kompetensi sosial kultural terdiri dari kompetensi perekat bangsa.

Peningkatan kompetensi instruktur dilaksanakan guna mendukung tugas organisasi di PPKPI yaitu melaksanakan pelatihan kerja di bidang industri, bidang tata niaga, dan bidang aneka kejuruan lainnya. Mengingat terdapat fenomena yang ditemukan menggunakan laporan evaluasi pelatihan kerja hanya di bidang tata niaga maka penulis memperkuat penilaian instruktur di bidang lain dengan observasi capaian kinerja instruktur pada SKP.

Sehingga penulis tertarik membahas terkait **Strategi Peningkatan Kompetensi Instruktur dalam Mendukung Tugas Organisasi di Pusat Pelatihan Kerja Pengembangan Industri Jakarta**

B. Rumusan Masalah

Bagaimana strategi peningkatan kompetensi instruktur dalam mendukung tugas organisasi di PPKPI Jakarta?

C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui bagaimana strategi peningkatan kompetensi instruktur dalam mendukung tugas organisasi di PPKPI Jakarta

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini sangat penting bagi dunia pendidikan dan pelatihan, terutama dalam ilmu administrasi publik yang berfokus pada studi manajemen sumber daya manusia aparatur. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang kompetensi instruktur di lingkungan instansi pemerintah daerah

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang terkait dalam penelitian ini, diantaranya sebagai berikut:

- a. Sebagai pedoman bagi mahasiswa yang sedang fokus dalam studi manajemen sumber daya manusia aparatur untuk memahami konsep teori dan praktik kompetensi pegawai di lingkungan pemerintah daerah
- b. Sebagai sumber rujukan bagi mahasiswa dalam pengembangan ilmu sumberdaya manusia terkhusus pengembangan kompetensi sumber daya manusia aparatur sipil negara.
- c. Sebagai rujukan pengembangan kompetensi untuk pegawai instruktur di PPKPI Jakarta