BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Memiliki karyawan yang kompeten adalah salah satu keberhasilan suatu organisasi. Hal ini dikarenakan karyawan merupakan tulang punggung organisasi. Besar kecilnya suatu organisasi, karyawan merupakan penentu bagaimana sukses atau tidak kompetennya suatu organisasi¹. Dari pernyataan tersebut disimpukan bahwa organisasi menganggap karyawan yang kompeten sebagai aset utama yang harus dijaga.

Karyawan yang kompeten adalah karyawan yang memiliki kinerja sesuai atau melebihi standar yang ditetapkan oleh organisasi. Setiap organisasi pasti menginginkan karyawannya untuk bekerja sesuai dengan standar di organisasi. Akan tetapi, tidak semua karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan standar yang ditetapkan. Hal ini disebut sebagai kesenjangan, yaitu keadaan aktual tidak sesuai dengan

1

¹ Gokhan Ofluoglu & Ahmed Ferda Cakmak. 2011. *Techniques of Training Needs Analysis in Organizations* (The International Journal of Learning, Vol. 18, No. 1) h. 605

keadaan yang seharusnya terjadi. Kesenjangan ini akan menjadi masalah yang lebih besar jika hanya diabaikan dan tidak segera diatasi.

Menurut laporan *Manpower Group 2017 The Skills Revolution:*Digitalization and Why Skills and Talent, karyawan yang tidak memiliki keterampilan kerja yang baik tidak akan dapat membayangkan bagaimana keadaaan mereka akan meningkat². Kesenjangan kinerja ini memiliki hubungan dengan kepentingan bisnis. Bila karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, maka organisasi dapat bersaing dengan kompetitornya karena memiliki sumber daya yang unggul dan kompetitif.

Berangkat dari hal tersebut, lahirlah sebuah istilah yang disebut dengan analisis kebutuhan. Analisis kebutuhan adalah kondisi untuk mengidentifikasi kesenjangan antara kondisi aktual dengan kondisi ideal serta mencari intervensi yang tepat untuk mengatasi kesenjangan tersebut. Analisis kebutuhan merupakan langkah awal sebelum menentukan intervensi yang akan dipilih untuk mengatasi kesenjangan. Hal ini diperkuat oleh Dean & Ripley yang menyatakan analisis kebutuhan menyediakan data awal untuk meyakinkan bahwa intervensi yang dipilih akan memberikan dampak atau hasil³. Analisis kebutuhan dilakukan untuk menghindari pemilihan intervensi dan solusi pemecahan kesenjangan hanya berasal dari

² Cheryl Lasse. 2018. Know the Gap (TD: Talent Development, Vol. 72 Issue 4) h. 50

³ Peter J. Dean & David E. Ripley. 2016. *Performance Improvement* (Chapter 9: Roger Kaufman, PhD: The Needs Assessment Audit, Vol. 50, No. 7) h. 43

perkiraan atau dugaan tanpa memahami masalah atau kesenjangan yang sedang dihadapi.

Menentukan intervensi untuk mengatasi kesenjangan bukanlah perkara yang mudah. Ada banyak alternatif intervensi yang dapat dipilih. Penentuan intervensi untuk mengatasi kesenjangan didasari dari apa yang tidak dimiliki oleh sasaran intervensi. Jika sasaran intervensi tidak memiliki pengetahuan dan keterampilan, maka intervensi instruksional yang dilakukan. Sedangkan jika penyebabnya bukan karena kurangnya pengetahuan atau keterampilan, maka intervensi yang dilakukan adalah intervensi non-instruksional.

Pelatihan merupakan contoh dari intervensi instruksional. Saat ini, pelatihan merupakan salah satu faktor yang penting di dunia bisnis karena pelatihan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas baik karyawan maupun organisasi⁴. Pernyataan tersebut dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anitha & Kumar yang menyebutkan kinerja karyawan meningkat hingga 20-25% setelah mengikuti pelatihan⁵. Menurut laporan *Training Magazine* total pengeluaran untuk pelatihan di Amerika Serikat pada tahun 2017 meningkat sebesar 32,5% menjadi sebesar \$90,6 juta dibandingkan dengan tahun sebelumnya⁶. Hal ini menunjukkan organisasi

⁴ Raja Abdul Ghafoor Khan, Furqan Ahmed Khan, Muhammad Aslam Khan. *Impact of Training and Development on Organizational Performance* (Global Journal of Management and Business Research: Volume 11, Issue 7) h. 63

⁵ R. Anitha, M. Ashok Kumar. *A Study on the Impact of Training on Employee Performance in Private Insurance Sector, Coimbatore District* (International Journal of Management Research & Review: Volume 6, Issue 8, Article No. 10) h. 1085

⁶ Training Magazine, Desember 2017, h. 20

rela untuk mengeluarkan biaya yang cukup besar untuk menyelenggarakan pelatihan.

Selain biaya yang tidak murah, dalam pelaksanaannya pelatihan juga mengorbankan waktu kerja karyawan. Jika pelatihan yang dilaksanakan tidak berlandaskan kebutuhan dari peserta pelatihan, yang terjadi hanyalah organisasi mengeluarkan biaya tanpa adanya manfaat dari pelatihan tersebut. Bila hal ini terus terjadi, maka ke depannya organisasi tidak akan lagi menyelenggarakan pelatihan dengan alasan pelatihan hanya dinilai sebagai pemborosan.

Agar pelatihan yang dilaksanakan efektif serta memberikan dampak, maka sebelum melaksanakan kegiatan pelatihan perlu dilakukan analisis kebutuhan. Analisis kebutuhan yang dilakukan sebelum melaksanakan pelatihan disebut dengan analisis kebutuhan pelatihan. Analisis kebutuhan pelatihan adalah suatu istilah yang digunakan untuk memahami dan menelusuri kesenjangan kinerja yang terjadi pada karyawan serta menentukan pelatihan yang sesuai dengan kesenjangan kinerja tersebut.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Arshad, Mohamad Yusof, Mahmood, Ahmed dan Akhtar pada tahun 2015 menunjukkan bahwa 85% organisasi mengakui analisis kebutuhan pelatihan dapat membantu mereka untuk merancang rencana pelatihan yang efektif⁷. Hal ini didukung oleh

_

⁷ Mohd. Anuar bin Arshad, Ahmad Nasir bin Mohamad Yusof, Arshad Mahmood, Adeel Ahmed dan Sohail Akhtar. 2015. *A Study of Training Needs Analysis (TNA) Process among*

Ghufi yang menyatakan bahwa analisis kebutuhan pelatihan merupakan langkah yang paling penting diantara langkah-langkah dalam siklus pelatihan dan harus didahulukan sebelum melaksanakan kegiatan pelatihan⁸. Hal ini membuktikan bahwa analisis kebutuhan pelatihan merupakan dasar keberhasilan pelatihan yang akan dilaksanakan serta menghindari resiko pelatihan yang tidak efektif.

Dengan melakukan kegiatan analisis kebutuhan pelatihan akan didapatkan informasi yang mendukung untuk membuat kegiatan pelatihan mencapai tujuannya. Selain itu, analisis kebutuhan pelatihan dapat menjadi bukti serta penjelasan kepada petinggi organisasi mengenai pelatihan seperti apa yang diperlukan, berapa anggarannya, dan bagaimana pelatihan tersebut akan berdampak kepada organisasi⁹. Hasilnya pelatihan yang dilaksanakan memberikan hasil dan manfaat untuk baik untuk individu maupun organisasi.

Program Revitalisasi Pendidikan Vokasi merupakan salah satu kebijakan pemerintah dalam bidang pendidikan untuk meningkatkan pendidikan vokasi serta pendidikan dan pelatihan keterampilan kerja. Program ini dilaksanakan dalam rangka pemenuhan 58 juta tenaga terampil

Manufacturing Companies Registered with Pembangunan Sumber Daya Manusia Berhard (PSMB) at Bayan Lepas Area, Penang, Malaysia (Mediterranian Journal of Social Sciences, Vol. 6, No. 4) h. 676

⁸ Ali Ghufli. 2012. *Training Needs Analysis: An Empirical Study of the Abu Dhabi Police* (Brunei Business School – Doctoral Symposium) h. 2

⁹ Dawoon Shah. 2017. *Performance Improvement* (Training Needs Assessment of Head of Islamabad Model Schools, Vol. 56, Issue 3) h. 20

pada tahun 2030 yang bertujuan untuk membawa Indonesia menjadi negara dengan kekuatan ekonomi nomor 7 di dunia¹⁰. Untuk mendukung kebijakan tersebut, Presiden mengeluarkan Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 9 tahun 2016 tentang Revitalisasi Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) dalam rangka Peningkatan Kualitas dan Daya Saing Sumber Daya Manusia Indonesia. Bidang keahlian yang menjadi fokus prioritas Revitalisasi SMK adalah bidang Pertanian (ketahanan pangan), bidang Kemaritiman, bidang Pariwisata dan bidang Industri Kreatif¹¹. Empat sektor bidang tersebut diproyeksikan akan menyerap sejumlah besar tenaga kerja¹². Pemilihan keempat bidang prioritas yang menjadi fokus Revitalisasi SMK tersebut berdasarkan arah pembangunan ekonomi Indonesia yang tercantum pada Peraturan Presiden Nomor 2 tahun 2015 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM).

Berdasarkan instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 9 tahun 2016, terdapat enam tugas yang dilaksanakan oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan yaitu:

a) Membuat peta jalan pengembangan SMK

-

¹⁰ https://psmk.kemdikbud.go.id/konten/2320/lulusan-smk-punya-sertifikat-kompetensi-sesuaikebutuhan-dunia-industri diakses pada tanggal 01 Februari 2019 pukul 11.20 WIB

¹¹ Direktorat Pembinaan Sekolah Menengah Kejuruan. 2017. *Pola Kebijakan Pengembangan Guru Produktif Berdasarkan Inpres Nomor 9 Tahun 2016* h. 24

https://www.kemdikbud.go.id/main/blog/2017/05/revitalisasi-smk-untuk-produktivitas-dan-daya-saing-bangsa diakses pada tanggal 02 Oktober 2018 pukul 13.15 WIB

- b) Menyempurnakan dan menyelaraskan kurikulum SMK dengan kompetensi sesuai pengguna lulusan (*link and match*)
- c) Meningkatkan jumlah dan kompetensi bagi pendidik dan tenaga kependidikan SMK
- d) Meningkatkan kerjasama dengan Kementerian/Lembaga, Pemerintah Daerah, dunia usaha/industri
- e) Meningkatkan akses sertifikasi lulusan SMK dan akreditasi SMK
- f) Membentuk Kelompok Kerja Pengembangan SMK

Meningkatkan jumlah dan kompetensi bagi pendidik dan tenaga kependidikan SMK merupakan salah satu perhatian pada program Revitalisasi SMK mengingat jumlah guru produktif (guru kejuruan) di SMK lebih sedikit dibandingkan dengan guru normatif dan adaptif. Data Perkembangan Jumlah Guru SMK tahun 2014 - 2016 yang dilakukan oleh Direktorat Pembinaan SMK tahun 2016 menyebutkan jumlah guru SMK yang berkualifikasi guru produktif hanya sebesar 22%, sedangkan guru normatif dan adaptif sebanyak 78% ¹³. Hal ini merupakan permasalahan yang serius karena guru produktif merupakan unsur penting keberhasilan dalam mencetak lulusan SMK yang memiliki kompetensi kerja berkualitas yang dibutuhkan dunia usaha dan dunia industri. Berangkat dari masalah

¹³ Direktorat Pembinaan Sekolah Menengah Kejuruan. 2017. *Strategi Implementasi Revitalisasi SMK (10 Langkah Revitalisasi SMK)* h. 21

tersebut, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan mengambil tindakan untuk meningkatkan kualitas guru produktif dengan mengadakan program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan.

Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) merupakan suatu program yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi guru guna mendukung Pengembangan Profesi Bagi Guru Pembelajar (PPGP)¹⁴. Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan dilaksanakan agar guru dapat mencapai standar kompetensi profesi dan/atau meningkatkan kompetensi di atas standar kompetensi profesinya yang sekaligus berimplikasi kepada perolehan angka kredit untuk kenaikan pangkat/jabatan fungsional guru¹⁵. Dengan kata lain, program ini dilakukan untuk membuat guru yang sebelumnya memiliki kompetensi di bawah standar menjadi setara atau sesuai dengan standar kompetensi yang ditetapkan. Peningkatan kompetensi ini ditandai dengan adanya sertifikat profesi dan kompetensi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Hasanah, Syamwil dan Sudana pada tahun 2017 mengenai dampak sertifikasi profesi dan sertifikat kompetensi akuntansi terhadap kinerja guru bidang keahlian akuntansi di

¹⁴ Biro Komunikasi dan Layanan Masyarakat Kemendikbud. 2017. *Jendela Pendidikan dan Kebudayaan Edisi November 2017* h. 7

¹⁵ Yustinus Windrawanto. 2015. *Pelatihan dalam Rangka Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Guru: Suatu Tinjauan Literatur* h. 91

kabupaten Pekalongan, Jawa Tengah, menunjukkan dengan adanya sertifikat profesi dan kompetensi guru memiliki etos kerja yang tinggi dan rasa bangga sebagai guru dikarenakan guru yang telah memiliki sertifikat akan memperoleh tunjangan profesi yang berdampak pada meningkatnya semangat kerja, sehingga guru akan lebih fokus serta mengurangi kecenderungan guru untuk mencari penghasilan tambahan di luar ¹⁶. Hal ini mengindikasikan bahwa guru yang memiliki etos kerja yang tinggi akan melaksanakan pekerjaan serta tugasnya dengan maksimal sehingga dapat mempersiapkan peserta didiknya menjadi lulusan yang siap kerja. Dengan kata lain, guru yang berkualitas akan menghasilkan lulusan yang berkualitas pula.

Untuk meningkatkan kompetensi guru baik kompetensi pedagogik dan profesional, dilakukan melalui Uji Kompetensi Guru (UKG) bagi guru kelas, guru mata pelajaran serta guru Bimbingan Konseling untuk semua jenjang pendidikan dan Uji Kompetensi Keahlian (UKK) untuk guru produktif kejuruan Sekolah Menengah Kejuruan. Uji Kompetensi Keahlian merupakan suatu kegiatan di mana guru produktif SMK mengikuti ujian untuk mengukur kemampuan profesionalnya dalam hal menguasai materi bidang studi. Pentingnya pelaksanaan Uji Kompetensi Keahlian adalah jika guru produktif

¹⁶ Dewi Hasanah, Rodia Syamwil, I Made Sudana. 2017. *Dampak Sertifikasi Profesi dan Sertifikat Kompetensi Akuntasi terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK* h. 40

yang mengikuti Uji Kompetensi Keahlian dinyatakan lulus, maka guru tersebut akan mendapatkan sertifikat kompetensi. Sertifikat kompetensi merupakan bukti bahwa kompetensi guru diakui, disahkan dan sesuai dengan standar yang berlaku di kalangan profesional.

Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan membuat salah satu kebijakan dan program terkait peningkatan kompetensi guru produktif SMK yaitu dengan mewajibkan setiap guru produktif di SMK untuk memiliki sertikat kompetensi¹⁷. Selain itu, memiliki sertifikat kompetensi juga merupakan salah satu standar dari berkualitasnya pendidik dan tenaga kependidikan berdasarkan Perangkat Akreditasi SMK yang dikeluarkan oleh Badan Akreditasi Nasional Sekolah/Madrasah tahun 2017. Dengan adanya sertifikat kompetensi, guru produktif SMK akan mendapatkan tunjangan yang diharapkan akan meningkatkan semangat kerja. meningkatnya semangat kerja maka guru produktif SMK dapat mencetak lulusan SMK yang kompeten sehingga dapat terwujudnya Program Revitalisasi Pendidikan Vokasi untuk memenuhi 58 juta tenaga terampil.

Untuk mendapatkan sertifikat kompetensi pada Uji Kompetensi Keahlian, guru produktif SMK sebagai peserta diharuskan untuk menguasai semua unit kompetensi di dalam suatu klaster atau dinyatakan "kompeten"

http://pgdikmen.kemdikbud.go.id/revitalisasi-smk-pemenuhan-kebutuhan-dan-kompetensi-guru-produktif-smk/ diakses pada tanggal 01 Februari 2019 pukul 10.30 WIB

dengan bukti nilai akhir >70¹⁸. Unit kompetensi merupakan keterampilan dan sikap kerja yang dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Adapun jumlah unit kompetensi di dalam klaster besarannya tergantung dari cakupan materi pada klaster tersebut. Apabila peserta dinyatakan tidak kompeten di suatu unit kompetensi, maka ia tidak mendapatkan sertifikat kompetensi pada klaster yang diujikan. Sertifikat kompetensi hanya dikeluarkan jika peserta dinyatakan kompeten atau menguasai seluruh unit kompetensi pada suatu klaster.

Sebelum melaksanakan Uji Kompetensi Keahlian, guru sebagai peserta mengikuti kegiatan pelatihan untuk mempelajari materi pada Uji Kompetensi Keahlian. Pelatihan ini dinamakan Pelatihan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan. Pelatihan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan dilakukan menggunakan moda belajar mandiri dan tatap muka. Peserta pelatihan mempelajari dahulu materi klaster yang akan diujikan di sekolah masing-masing menggunakan modul. Kegiatan belajar mandiri ini disebut dengan *On the Job Learning*. Setelah mempelajari materi secara mandiri, peserta mengikuti kegiatan pelatihan secara tatap muka di pusat belajar yang telah ditentukan. Pelatihan tatap muka ini disebut dengan *In Service Learning*. Pada *In Service Training* peserta melakukan pendalaman

¹⁸ Direktorat Pembinaan Sekolah Menengah Kejuruan. 2018. *Pedoman Umum Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Melalui Pendidikan dan Pelatihan Guru* h. 37

pengetahuan dan keterampilan mengenai materi yang sudah dipelajari secara mandiri. Mengikuti Pelatihan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan merupakan persyaratan bagi peserta untuk mengikuti Uji Kompetensi Keahlian.

Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PPPTK) Bisnis dan Pariwisata merupakan salah satu pusat belajar atau tempat berlangsungnya kegiatan Pelatihan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan. PPPTK Bisnis dan Pariwisata memiliki 9 departemen bidang keahlian, salah satunya adalah bidang keahlian Perhotelan yang juga diikutsertakan pada kegiatan Pelatihan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan.

Pada bidang keahlian Perhotelan terdapat 48 unit kompetensi yang harus dikuasai oleh peserta pelatihan. Unit-unit kompetensi ini dapat dikatakan sebagai mata pelatihan dan dibagi ke dalam tujuh klaster. Adapun klaster yang ada pada bidang keahlian Perhotelan adalah klaster Pembersihan Lokasi/Area dan Peralatan, klaster Penyiapan Kamar untuk Tamu, klaster Penanganan Linen dan Pakaian Tamu, klaster Penyediaan Jasa Porter, klaster Penerimaan dan Pemrosesan Reservasi, klaster Penyediaan Layanan Akomodasi *Reception* dan klaster Penanganan

Fungsi Manajemen (*Supervisory*) ¹⁹. Empat dari tujuh klaster tersebut yaitu klaster Penyiapan Lokasi Area dan Peralatan, klaster Penyiapan Kamar untuk Tamu, klaster Penerimaan dan Pemrosesan Reservasi serta klaster Penyediaan Jasa Porter telah dilaksanakan pelatihan serta Uji Kompetensi Keahlian.

Klaster Penanganan Fungsi Manajemen (*Supervisory*) merupakan salah satu klaster di mana peserta Pelatihan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan akan mempelajari mengenai manajemen di bidang perhotelan baik meliputi manajemen sumber daya manusia dan juga sumber daya yang berhubungan dengan perlengkapan atau persediaan alat/barang. Berdasarkan hasil wawancara dengan Drs. Sutanto M.M. selaku ketua departemen kompetensi keahlian Perhotelan PPPTK Bisnis dan Pariwisata pada tanggal 20 Oktober 2018 pukul 11.00 WIB, materi pada Klaster Penanganan Fungsi Manajemen (*Supervisory*) merupakan materi dengan tingkat kesulitan yang cukup tinggi dibandingkan dengan materi pada klaster lain. Hal ini dikarenakan materi pada klaster Penanganan Fungsi Manajemen (*Supervisory*) merupakan materi yang membutuhkan keterampilan interpersonal dan intrapersonal.

_

¹⁹ LSP P2 PPPPTK Bisnis dan Pariwisata. 2017. *Skema Sertifikasi Level IV Pada Kompetensi Keahlian Perhotelan* h.1

Di dalam klaster Penanganan Fungsi Manajemen (*Supervisory*) terdapat sebelas unit kompetensi yang harus dikuasai oleh peserta pelatihan yaitu: a) unit kompetensi Membangun dan Memelihara Tempat Kerja yang Aman; Melakukan Tugas Perlindungan Anak yang Relevan dengan Industri Pariwisata; b) Mempromosikan Produk dan Jasa Kepada Pelanggan; c) Memantau Kegiatan Kerja; d) Memantau Kinerja Staf; e) Menangani Kualitas Layanan Pelanggan, f) Daftar Personil/Staf; g) Melaksanakan Penilaian; h) Melatih Keterampilan Lain dalam Kerja, i) Memantau, Mengawasi dan Memesan Persediaan dan k) Merencanakan dan Mengelola Rapat. Klaster ini merupakan klaster dengan jumlah unit kompetensi terbanyak dibandingkan dengan klaster-klaster lainnya.

Salah satu unit kompetensi pada klaster Penanganan Fungsi Manajemen (*Supervisory*) adalah unit kompetensi Memantau Kegiatan Kerja. Unit kompetensi ini merupakan unit kompetensi fungsional yang ada pada klaster Penanganan Fungsi Manajemen (*Supervisory*). Kompetensi fungsional adalah kompetensi yang mendeskripsikan kegiatan kerja dan hasil dari kegiatan kerja tersebut, contohnya seperti pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk melakukan suatu pekerjaan²⁰. Pada unit kompetensi ini peserta pelatihan diharapkan dapat menguasai empat elemen kompetensi yang ada yaitu memonitor dan meningkatkan

²⁰ Dato R. Palan. 2014. *Competency Management: A Practitioner's Guide* h. 20

operasi/kegiatan di tempat kerja, merencanakan dan menyusun alur kerja, menjaga catatan tempat kerja serta memecahkan masalah dan membuat keputusan.

Pelatihan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan diharapkan dapat membantu peserta pelatihan untuk menguasai seluruh unit kompetensi di suatu klaster serta dapat dinyatakan kompeten pada Uji Kompetensi Keahlian dengan mendapatkan nilai akhir >70. Jika peserta pelatihan hanya mendapatkan nilai akhir ≤70, peserta pelatihan tidak mendapatkan sertifikat kompetensi dan hanya mendapatkan skill passport. Skill passport ini hanya merupakan daftar dari unit kompetensi yang berhasil dikuasai oleh peserta, namun tidak dapat menggantikan fungsi serta kedudukan dari sertifikat kompetensi. Peserta pelatihan dapat mengajukan diri untuk mengikuti kembali Uji Kompetensi Keahlian, namun hal tersebut juga memberatkan peserta pelatihan dikarenakan membuat peserta pelatihan untuk mengurus kembali keperluan untuk mengikuti Uji Kompetensi Keahlian serta kembali lagi ke PPPPTK Bisnis dan Pariwisata sebagai pusat belajar dan tempat pelaksanaan Uji Kompetensi Keahlian. Hal ini dapat memberatkan mengingat daerah asal peserta pelatihan beragam dari berbagai provinsi di Indonesia.

Di lain pihak, peserta pelatihan memiliki tanggung jawab yang harus mereka tinggalkan jika mengikuti Pelatihan Pengembangan Keprofesian

Berkelanjutan dan Uji Kompetensi Keahlian. Peserta pelatihan harus meninggalkan kegiatan pembelajaran di sekolah asal, sedangkan satu sekolah bisa saja mengirimkan lebih dari satu peserta untuk mengikuti Pelatihan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan dan Uji Kompetensi Keahlian. Hal ini dapat menganggu kegiatan pembelajaran karena berkurangnya guru produktif di sekolah. Oleh karena itu, peserta pelatihan berharap penyelenggaraan Pelatihan Pengembangan Keprofesian benarbenar membantu peserta untuk dapat dinyatakan kompeten pada Uji Kompetensi Keahlian.

Teknologi kinerja manusia atau yang biasa disebut dengan *Human Performance Technology* merupakan suatu istilah yang merujuk bagaimana meningkatkan produktivitas dan kompetensi individu dengan berbagai pendekatan yang sistemik dan sistematis. Tidak hanya pada jenjang individu, teknologi kinerja manusia juga dapat diterapkan secara grup/kelompok dan organisasi. Selain itu, dengan pendekatan yang sistemik dan sistematis, teknologi kinerja manusia menggunakan berbagai intervensi baik pembelajaran mapun non-pembelajaran agar kinerja individu dapat meningkat sesuai dengan kompetensi yang diharapkan.

Analisis kebutuhan pelatihan sebagai intervensi pembelajaran yang ditawarkan oleh teknologi kinerja manusia dapat membantu PPPTK Bisnis dan Pariwisata khususnya departemen kompetensi keahlian Perhotelan

sebagai penyelenggara Pelatihan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan untuk melaksanakan pelatihan yang berlandaskan kebutuhan sehingga pelatihan yang dilaksanakan dapat membantu peserta pelatihan untuk menguasai materi pada unit kompetensi Memantau Kegiatan Kerja serta dinyatakan kompeten pada Uji Kompetensi Keahlian khususnya pada klaster Penanganan Fungsi Manajemen (Supervisory). Dengan dinyatakan kompeten pada klaster Penanganan Fungsi Manajemen (Supervisory), peserta akan mendapatkan sertifikat kompetensi keahlian pada klaster tersebut. Diharapkan dengan adanya sertifikat kompetensi, guru produktif mendapatkan tunjangan profesi yang berdampak pada meningkatnya semangat kerja untuk dapat mencetak lulusan SMK yang berkualitas serta dibutuhkan oleh dunia usaha dan industri sehingga dapat terwujudnya Program Revitalisasi Pendidikan Vokasi dalam pemenuhan 58 juta tenaga terampil pada tahun 2030.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang di atas, maka identifikasi masalah dirumuskan sebagai berikut:

 Apa saja pengetahuan dan keterampilan aktual serta ideal pada peserta Pelatihan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan bidang keahlian Perhotelan PPPTK Bisnis dan Pariwisata pada unit kompetensi Memantau Kegiatan Kerja?

- 2. Apa saja kesenjangan pengetahuan dan keterampilan yang terjadi pada peserta Pelatihan Pelatihan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan bidang keahlian Perhotelan PPPTK Bisnis dan Pariwisata pada unit kompetensi Memantau Kegiatan Kerja?
- 3. Apa pengetahuan dan keterampilan yang dipelajari peserta Pelatihan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan bidang keahlian Perhotelan PPPTK Bisnis dan Pariwisata pada unit kompetensi Memantau Kegiatan Kerja?
- 4. Bagaimana rencana pelaksanaan Pelatihan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan bidang keahlian Perhotelan PPPTK Bisnis dan Pariwisata pada unit kompetensi Memantau Kegiatan Kerja?

C. Pembatasan Masalah

Permasalahan yang diteliti yaitu mengenai analisis kebutuhan pelatihan pada pelatihan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan bidang keahlian Perhotelan PPPTK Bisnis dan Pariwisata. Penelitian ini dibatasi yaitu pada identifikasi pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan oleh guru SMK bidang keahlian Perhotelan pada Pelatihan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan bidang keahlian Perhotelan PPPTK Bisnis dan Pariwisata unit kompetensi Memantau Kegiatan Kerja yang berada pada klaster Penanganan Fungsi Manajemen (*Supervisory*).

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dan maka diperoleh pembatasan masalah, rumusan masalah yaitu "pengetahuan dan keterampilan apa yang dibutuhkan oleh guru SMK bidang keahlian Perhotelan pada Pelatihan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan bidang keahlian Perhotelan PPPPTK Bisnis dan Pariwisata unit kompetensi Memantau Kegiatan Kerja?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk menentukan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan oleh guru SMK bidang keahlian Perhotelan pada Pelatihan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan bidang keahlian Perhotelan PPPTK Bisnis dan Pariwisata unit kompetensi Memantau Kegiatan Kerja.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada berbagai pihak yang terkait dengan analisis kebutuhan pelatihan pada pelatihan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan bidang keahlian Perhotelan PPPTK Bisnis dan Pariwisata unit kompetensi Memantau Kegiatan Kerja, antara lain sebagai berikut:

1. Manfaat praktis

a) Bagi PPPPTK Bisnis dan Pariwisata

Penelitian ini dapat membantu PPPTK Bisnis dan Pariwisata untuk mengembangkan program pelatihan yang berlandaskan kebutuhan.

b) Bagi Departemen kompetensi keahlian Perhotelan

Penelitian ini dapat menjadi acuan bagi departemen kompetensi keahlian Perhotelan dalam pelaksanaan pelatihan pada unit kompetensi Memantau Kegiatan Kerja

c) Bagi peserta Pelatihan Pelatihan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan bidang keahlian Perhotelan

Penelitian ini dapat memenuhi kebutuhan pengetahuan dan keterampilan peserta Pelatihan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan kompetensi keahlian Perhotelan PPPTK Bisnis dan Pariwisata pada unit kompetensi Memantau Kegiatan Kerja. Sehingga diharapkan pelatihan yang dilaksanakan dapat membantu peserta untuk dinyatakan kompeten pada Uji Kompetensi Keahlian serta mendapatkan sertifikat kompetensi pada klaster Penanganan Fungsi Manajemen (*Supervisory*).

d) Bagi mahasiswa prodi Teknologi Pendidikan
Penelitian ini dapat memperkaya wawasan mahasiswa prodi
Teknologi Pendidikan mengenai penerapan analisis kebutuhan
pelatihan di institusi/organisasi.

2. Manfaat teoritis

- a) Penelitian ini dapat digunakan sebagai perbandingan dalam memperkaya hasil-hasil penelitian yang sejenis.
- b) Penelitian ini bermanfaat sebagai salah satu acuan untuk penelitianpenelitian lain khususnya mengenai analisis kebutuhan pelatihan.