

LAMPIRAN



Lampiran 01 Dokumen SKKNI No. 149 Tahun 2020 di bidang Manajemen SDM



**MENTERI KETENAGAKERJAAN
REPUBLIC INDONESIA**

**KEPUTUSAN MENTERI KETENAGAKERJAAN
REPUBLIC INDONESIA
NOMOR 149 TAHUN 2020
TENTANG**

**PENETAPAN STANDAR KOMPETENSI KERJA NASIONAL INDONESIA
KATEGORI JASA PROFESIONAL, ILMIAH, DAN TEKNIS GOLONGAN POKOK
AKTIVITAS KANTOR PUSAT DAN KONSULTASI MANAJEMEN BIDANG
MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

MENTERI KETENAGAKERJAAN REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang :
- a. bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 31 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 3 Tahun 2016 tentang Tata Cara Penetapan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia, perlu menetapkan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia Kategori Jasa Profesional, Ilmiah, dan Teknis Golongan Pokok Aktivitas Kantor Pusat dan Konsultasi Manajemen Bidang Manajemen Sumber Daya Manusia;
 - b. bahwa Rancangan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia Kategori Jasa Profesional, Ilmiah, dan Teknis Golongan Pokok Aktivitas Kantor Pusat dan Konsultasi Manajemen Bidang Manajemen Sumber Daya Manusia telah disepakati melalui Konvensi Nasional pada 31 Oktober 2019 di Jakarta;
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b dan huruf c, perlu ditetapkan dengan Keputusan Menteri;

- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
 2. Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 67, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4637);
 3. Peraturan Presiden Nomor 8 Tahun 2012 tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 24);
 4. Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2015 tentang Kementerian Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 19);
 5. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 21 Tahun 2014 tentang Pedoman Penerapan Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 1792);
 6. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 3 Tahun 2016 tentang Tata Cara Penetapan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 258);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan :

- KESATU : Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia Kategori Jasa Profesional, Ilmiah, dan Teknis Golongan Pokok Aktivitas Kantor Pusat dan Konsultasi Manajemen Bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, sebagaimana tercantum dalam Lampiran dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Keputusan Menteri ini.

- KEDUA : Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Diktum KESATU menjadi acuan dalam penyusunan jenjang kualifikasi nasional, penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan serta sertifikasi kompetensi.
- KETIGA : Pemberlakuan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Diktum KESATU dan penyusunan jenjang kualifikasi nasional sebagaimana dimaksud dalam Diktum KEDUA ditetapkan oleh Menteri Ketenagakerjaan dan/atau kementerian/lembaga teknis terkait sesuai dengan tugas dan fungsinya.
- KEEMPAT : Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Diktum KESATU dikaji ulang setiap 5 (lima) tahun atau sesuai dengan kebutuhan.
- KELIMA : Pada saat Keputusan Menteri ini mulai berlaku, maka Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 307 Tahun 2014 tentang Penetapan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia Kategori Jasa Profesional, Ilmiah dan Teknis Golongan Pokok Kegiatan Kantor Pusat dan Konsultasi Manajemen Bidang Manajemen Sumberdaya Manusia dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.
- KEENAM : Keputusan Menteri ini mulai berlaku setelah 6 (enam) bulan sejak tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 13 Maret 2020

MENTERI KETENAGAKERJAAN
REPUBLIK INDONESIA,

IDA FAUZYAH

- KODE UNIT** : **M.70SDM01.031.2**
- JUDUL UNIT** : **Menyusun Kebutuhan Pembelajaran dan Pengembangan**
- DESKRIPSI UNIT** : Unit kompetensi ini berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang berhubungan dengan proses menyusun kebutuhan pembelajaran dan pengembangan untuk peningkatan kompetensi pekerja.

ELEMEN KOMPETENSI	KRITERIA UNJUK KERJA
1. Menganalisis kebutuhan pembelajaran dan pengembangan	<p>1.1 Data dan informasi terkait kebutuhan pembelajaran dan pengembangan pekerja diidentifikasi sesuai dengan metode yang digunakan.</p> <p>1.2 Hasil identifikasi dianalisis untuk menentukan kebutuhan pembelajaran dan pengembangan pekerja.</p>
2. Menyusun kebutuhan pembelajaran dan pengembangan	<p>2.1 Kebutuhan pembelajaran dan pengembangan dikompilasi berdasarkan pengelompokan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.</p> <p>2.2 Prioritas pembelajaran dan pengembangan ditentukan sesuai dengan tingkat kepentingan dan ketersediaan sumberdaya di organisasi.</p>



Lampiran 02 Analisis Lowongan Kerja

Jabatan	Perusahaan	Kompetensi Spesifik yang Berkaitan dengan TNA
HR Learning & Development	PT. DIKA (Korporat)	<ul style="list-style-type: none"> • Melakukan TNA untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan • Dasar analisis: performa, kebutuhan organisasi • Hasil dijadikan dasar pengembangan kurikulum
Instructional Designer	Integrity Asia (Startup)	<ul style="list-style-type: none"> • Melakukan gap analysis • Identifikasi kebutuhan & celah kompetensi • Dasar: teori pembelajaran dewasa, psikologi kognitif
Learning and Development Manager	Larissa Aesthetic Center (Klinik)	<ul style="list-style-type: none"> • Membuat analisa kebutuhan training • Menyusun materi training berbasis hasil TNA • Koordinasi dengan cabang/trainer
Learning & Development Staff	Orang Tua Group (Korporat)	<ul style="list-style-type: none"> • TNA berdasarkan evaluasi performa, masukan manajer, perubahan organisasi • Digunakan untuk desain program training offline/online
Learning & Development Officer	Eiger Ekowisata Nusantara	<ul style="list-style-type: none"> • Melakukan analisis kebutuhan pelatihan berdasarkan feedback dan evaluasi kinerja • Hasil TNA digunakan untuk desain solusi pelatihan

Lampiran 03 Transkrip Hasil Wawancara

No	Aspek	Senior Learning Designer (Startup – Ioda Academy)	Staf Learning Designer (Startup – Ioda Academy)	Staf Pusdiklat (Instansi Pemerintah)
1	Kebutuhan Kompetensi	Adaptif, berpikir <i>agile</i> , memahami desain pengalaman belajar, mampu menganalisis kebutuhan pembelajaran, serta memiliki keterampilan komunikasi yang baik.	Mampu menyusun alur pembelajaran yang runtut, menguasai perangkat digital (<i>digital tools</i>), serta mampu bekerja sama dalam tim.	Memahami regulasi (SKKNI, SKJ), menyusun kurikulum berbasis kompetensi jabatan, serta berkoordinasi dengan berbagai unit teknis.
2	Gap Kompetensi	Peserta umumnya kurang dalam hal pemecahan masalah, inisiatif, serta keterampilan komunikasi praktis di tempat kerja.	Kurangnya kepercayaan diri, belum terbiasa bekerja dalam tim, serta cenderung pasif menghadapi tantangan kerja nyata.	Ketidaksesuaian kompetensi teknis dengan kondisi lapangan. Aspek psikomotorik dan <i>soft skills</i> sering kali belum tergarap secara optimal.
3	Tujuan Pelatihan	Peserta diharapkan mampu langsung menerapkan hasil pelatihan ke dalam konteks kerja mereka, melalui pendekatan berbasis proyek.	Terdapat harapan agar peserta mulai menunjukkan perubahan nyata dalam pekerjaan, meskipun dalam skala kecil.	Peserta diharapkan memenuhi standar kompetensi jabatan serta mampu mengaplikasikan materi secara fungsional di unit kerja masing-masing.
4	Relevansi Pelatihan	Tingkat relevansi tinggi karena	Cukup relevan karena tetap	Relevansi merujuk pada standar

		desain pelatihan dapat disesuaikan secara cepat dengan kebutuhan organisasi (<i>user-driven</i>).	merujuk pada panduan yang ada, meskipun perlu konfirmasi lebih lanjut ke pemangku kepentingan.	nasional (SKJ) dan program prioritas. Namun, dinamisnya kebutuhan lapangan tidak selalu tertangkap dalam sistem yang formal dan kaku.
5	Proses TNA di Lembaga	Proses <i>Training Needs Analysis</i> (TNA) dilakukan secara informal melalui diskusi langsung, observasi, atau peninjauan kinerja.	Mengikuti arahan dari atasan atau tim, biasanya disertai survei awal atau hasil koordinasi informal.	TNA dilakukan secara terpusat oleh unit lain (Pusbin). Tim penyusun kurikulum menerima hasil kajian gap kompetensi dan tidak melakukan TNA secara mandiri dari awal.
6	Karakteristik Peserta	Peserta profesional bersikap kritis, membutuhkan konteks nyata, serta tidak menyukai pendekatan teoretis yang berlebihan.	Peserta lebih termotivasi jika mengetahui manfaat langsung dari pelatihan terhadap pekerjaan mereka.	Peserta cenderung jenuh terhadap pelatihan sinkron daring. Lebih menyukai pelatihan <i>klasikal</i> atau <i>e-learning</i> dengan asesmen langsung di lapangan.
7	Metode Belajar Efektif	Menggunakan pendekatan <i>experiential learning</i> , simulasi, studi kasus, serta diskusi antarpeserta (<i>peer learning</i>).	Kombinasi antara teori singkat dan praktik langsung seperti <i>role play</i> serta studi kasus kontekstual.	Studi kasus, simulasi, dan diskusi kelompok menjadi pilihan efektif, meskipun pelaksanaan terbatas karena kendala anggaran dan sumber daya.
8	Keterlibatan	Peserta dilibatkan sejak awal	Keterlibatan dilakukan	Sebelumnya peserta tidak dilibatkan

	Peserta	perencanaan melalui diskusi dan di akhir melalui refleksi pembelajaran.	melalui survei awal dan refleksi akhir yang terstruktur dalam format tertentu.	dalam perencanaan. Baru tahun ini mulai ada pelibatan dalam evaluasi dan refleksi, meskipun masih terbatas.
9	Asesmen yang Relevan	Evaluasi berbasis praktik, seperti tugas akhir, rencana aksi, atau presentasi proyek. Tidak berfokus pada tes tertulis.	Penilaian dilakukan melalui praktik dan tugas berbasis aplikasi nyata. Tes hanya digunakan untuk topik teknis.	Evaluasi didominasi oleh asesmen di dalam kelas menggunakan studi kasus. Evaluasi kerja lapangan masih sulit dilakukan karena keterbatasan biaya dan sumber daya.
10	Kriteria Keberhasilan	Keberhasilan dilihat dari perubahan perilaku dan kinerja peserta, serta umpan balik dari pengguna (<i>user feedback</i>).	Pelatihan dianggap berhasil jika peserta menunjukkan kepercayaan diri dan menerima umpan balik positif dari atasan.	Keberhasilan dinilai dari evaluasi level 1 dan 2, serta adanya evaluasi dampak kerja setelah 6–12 bulan oleh tim pemantau. Pelaksanaannya belum konsisten di seluruh program.

Lampiran 04 Kurikulum Pelatihan Mata Diklat *Learning Design*

Judul	Membuat TNA untuk LD		
Outcome	Peserta pelatihan dapat menyusun laporan analisis kebutuhan pelatihan (TNA) dengan menggunakan data dari studi kasus organisasi, serta mengidentifikasi minimal 3 gap kompetensi (KSA) dan 2 prioritas pengembangan yang selaras dengan tujuan organisasi.		
Sesi	Topik	Objective	Interactivity
Sesi 1 - Mengidentifikasi kebutuhan dan Metode dalam TNA	Apa & Kenapa TNA	Peserta mampu menjelaskan apa itu TNA, kapan dibutuhkan, dan akibat jika dilakukan tanpa data.	Diskusi reflektif: pengalaman pelatihan yang “salah sasaran” + studi mini quiz kasus
	Level Analisis dalam TNA & Sumber Datanya	Peserta mampu mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dari 4 level (regulasi, organisasi, jabatan, individu) dan mengenali gejala masalah kompetensi.	Studi kasus: PT FastServe
	Metode Pengumpulan Data dalam TNA	Peserta dapat memilih minimal 1 metode TNA yang sesuai konteks organisasi dan waktu terbatas.	Memilih metode terbaik dari kasus
Sesi 2 - Analisis GAP dan Menyusun Laporan TNA	Analisis Gap Kompetensi dan Penyusunan Prioritas	Peserta dapat membandingkan standar dan performa untuk menemukan gap kompetensi, lalu menetapkan minimal 2 prioritas pelatihan.	Membandingkan Gap Analysis dari data studi kasus
	Penyusunan Rekomendasi & Laporan TNA Sederhana	Peserta mampu menyusun draft laporan TNA sederhana dan menyampaikan 3 rekomendasi berbasis hasil analisis.	Workshop kelompok: Menyusun draft laporan 1 halaman dan presentasi 3 menit

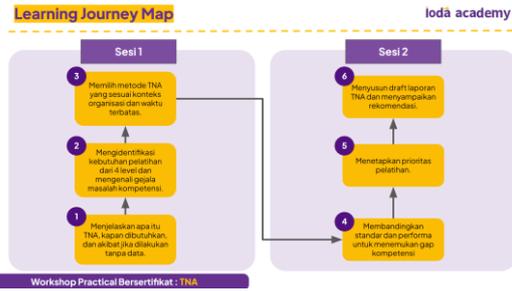
Lampiran 05 Modul Digital

Workshop Practical Bersertifikat lodā academy

Membuat Training Need Analysis untuk Learning Designer

Sesi 1 – Mengidentifikasi kebutuhan dan Metode dalam TNA

#MateriDagingSampaikeTulang



Kompetensi yang di latih lodā academy

SKKNI Nomor 149 Tahun 2020 tentang Manajemen Sumber Daya Manusia

KODE UNIT: M.705DM01.031.2
 JUDUL UNIT: Menyusun Kebutuhan Pembelajaran dan Pengembangan
 DESKRIPSI UNIT: Unit kompetensi ini berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang berhubungan dengan proses menyusun kebutuhan pembelajaran dan pengembangan untuk peningkatan kompetensi pekerja.

Elemen Kompetensi	Kriteria Unjuk Kerja
Menganalisis kebutuhan pembelajaran dan pengembangan	1.1 Data dan informasi terkait kebutuhan pembelajaran dan pengembangan pekerja diidentifikasi sesuai dengan metode yang digunakan. 1.2 Hasil identifikasi dianalisis untuk menentukan kebutuhan pembelajaran dan pengembangan pekerja.
Menyusun kebutuhan pembelajaran dan pengembangan	2.1 Kebutuhan pembelajaran dan pengembangan dikompilasi berdasarkan pengelompokan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. 2.2 Prioritas pembelajaran dan pengembangan ditentukan sesuai dengan tingkat kepentingan dan ketersediaan sumberdaya di organisasi.

Disclaimer !!! (Harap Paham! Yakkkk!) lodā academy

Kelas ini akan dipenuhi dengan

1. Bahas Soal / Studi Kasus
2. Shareng Pengalaman / Insider Tutor
3. QnA & Konsultasi Masalah Kamu

Akan Sedikit

1. Teori / Konsep / Defnisi

#MateriDagingSampaikeTulang

Workshop Practical Bersertifikat : TNA

Hari Ini Kita Akan Belajar... lodā academy

90' : TNA Iol	60' : Diskusi dan Praktik	30' : Penutup
<ul style="list-style-type: none"> • Apa & Mengapa TNA • Level Analisis dalam TNA & Sumber Datanya • Metode Pengumpulan Data dalam TNA 	<ul style="list-style-type: none"> • Latihan mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dari 4 level • Menentukan dan merekomendasikan metode TNA • Refleksi 	<ul style="list-style-type: none"> • QnA • Penutup

Workshop Practical Bersertifikat : TNA

Yuk share pengalamammu! lodā academy

Pernahkah Kamu Ikut Pelatihan yang tidak Relevan dengan kebutuhan?

Workshop Practical Bersertifikat : TNA lodā academy

Apa & Kenapa TNA?

Workshop Practical Bersertifikat : TNA *Asumsi : Ini pertama kali kalian melakukan Training Needs Analysis

Apa itu TNA? lodā academy

Training Needs Analysis (TNA)
 Proses sistematis untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan—baik di level individu, tim, maupun organisasi.

Workshop Practical Bersertifikat : TNA lodā academy

Apa itu TNA?

Apa tujuan TNA?

Memastikan bahwa pelatihan yang dilakukan:

- ✓ **Relevan** dengan kebutuhan kerja
- ✓ **Tepat sasaran** dalam menutup gap kompetensi
- ✓ **Memberi dampak** pada kinerja dan perkembangan karier karyawan

Workshop Practical Bersertifikat : TNA *Asumsi : Ini pertama kali kalian melakukan Training Needs Analysis

Quiz! lodā academy

Di perusahaan logistik, pelatihan driver delivery dilakukan tiap 6 bulan tanpa evaluasi kebutuhan. Walau pelatihannya rutin, tetap sering terjadi keterlambatan dan komplain pelanggan.

Apa kesalahan paling mendasar dalam proses TNA perusahaan tersebut?

A Tidak ada post-test pelatihan
B Tidak ada analisis kesenjangan kompetensi
C Tidak ada update materi pelatihan

Jawab: B

TNA bukan hanya soal "apa yang mau diajarkan", tapi "apakah pelatihan masih perlu dan tepat".

Workshop Practical Bersertifikat : TNA *Asumsi : Ini pertama kali kalian melakukan Training Needs Analysis

Workshop Practical Bersertifikat : TNA

Mari Berfikir! loda academy



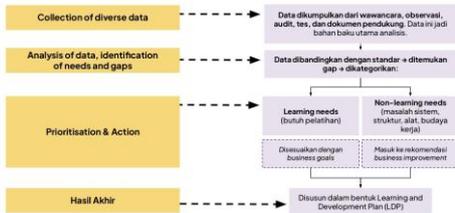
Workshop Practical Bersertifikat : TNA *Asumsi : Ini pertama kali kalian melakukan Training Needs Analysis

Alur TNA loda academy



Workshop Practical Bersertifikat : TNA *Asumsi : Ini pertama kali kalian melakukan Training Needs Analysis

Alur TNA loda academy



Workshop Practical Bersertifikat : TNA *Asumsi : Ini pertama kali kalian melakukan Training Needs Analysis

Metode Pengumpulan Data dalam TNA loda academy

Anda akan melakukan TNA untuk teknisi pemeliharaan mesin di pabrik besar. Anda hanya diberi waktu 2 hari, dan ada 40 teknisi yang tersebar di 3 shift kerja.

Metode pengumpulan data mana yang paling realistis dan tetap menghasilkan gambaran akurat?

A Critical Incident dan task observation
B FGD dengan supervisor dan dokumen pelaporan kerja
C Questionnaire dan observasi sampel terpilih

Jawab: C
 Dalam dunia nyata, pemilihan metode TNA bukan hanya soal akurasi, tapi juga logistik, waktu, dan efektivitas sumber daya.

Workshop Practical Bersertifikat : TNA loda academy

Quiz! loda academy

Diskusi 2 loda academy

Case
 Latar Belakang PT AgroMitra, perusahaan agrikultur berusia 30 tahun, memutuskan transformasi digital. Mereka akan implementasikan sistem manajemen rantai pasok (SCM) berbasis cloud.

Data & Temuan Awal

- **Produktivitas Harian:** Divisi Gudang menurun 15% sejak pilot (target: +10%).
- **Survey Kepuasan Staf:**
 - a. 60% staf gudang merasa "terlambat paham" dengan antarmuka baru.
 - b. 25% staf operasional menolak perubahan karena "takut di-PHK".
- **Waktu Pelatihan:** Jam pelatihan tersedia hanya 2x2 jam per minggu, karena peak season panen.
- **Budget L&D:** Rp 200 juta, dialokasikan untuk teknis & soft-skill.
- **Pemintaan Top-Management:** Peluncuran Go-Live wajib bulan depan.

Diskusikan!

1. Apa saja kebutuhan pelatihan yang muncul dari kasus ini?
2. Apa masalah yang sebenarnya kurang pelatihan, atau faktor lain?
3. Adakah gap yang bukan disebabkan oleh kurangnya kompetensi?
4. Jika kamu hanya punya satu pilihan model pelatihan, mana yang kamu pilih dan kenapa?

Workshop Practical Bersertifikat : TNA loda academy

Diskusi 2 loda academy

Case
 Latar Belakang PT FastServe adalah startup logistik. Tim Customer Support (CS) menerima banyak komplain karena lambat dalam merespon pelanggan dan sering memberikan jawaban tidak tepat.

Data yang tersedia:

- Rata-rata waktu respons: 9 menit (target: 5 menit)
- Skor kepuasan pelanggan: 3,6/5 (target: 4,5/5)
- Hasil interview: banyak CS tidak tahu SOP layanan terbaru
- Supervisor: "Mereka sudah pernah ikut pelatihan 6 bulan lalu, tapi hasilnya tidak kelihatan."

Diskusikan!

1. Apakah ini kebutuhan di level individu, job, organisasi, atau re-gulasi?
2. Berdasarkan data yang ada, metode apa yang sebaiknya dipakai untuk melengkapi analisis?
3. Apa gap antara standar & kinerja aktual?
4. Apakah masalah ini butuh pelatihan, atau ada faktor lain seperti alat/proses?

Workshop Practical Bersertifikat : TNA *Asumsi : Ini pertama kali kalian melakukan Training Needs Analysis

loda academy

Level Analisis dalam TNA & Sumber Datanya

Workshop Practical Bersertifikat : TNA loda academy

Alur TNA loda academy



Workshop Practical Bersertifikat : TNA *Asumsi : Ini pertama kali kalian melakukan Training Needs Analysis

Collection of Diverse Data loda academy



Workshop Practical Bersertifikat : TNA *Asumsi : Ini pertama kali kalian melakukan Training Needs Analysis

5 Metode Pengumpulan Data TNA loda academy

Metode mana yang selama ini paling sering kamu gunakan dalam menganalisis kebutuhan pelatihan? Kenapa?

Metode	Deskripsi Singkat	Cocok untuk	Kelabihan	Kekurangan
1. Job Performance	Analisis langsung mencoba melakukan pekerjaan tersebut	Pekerjaan manual/berbahaya	Mendapat pengalaman langsung, pemahaman real	Tidak cocok untuk pekerjaan kompleks/berisiko tinggi
2. Task Observation	Observasi langsung terhadap karyawan saat bekerja	Operator, teknis, pekerjaan berulang	Mengamati proses kerjanya	Tidak menangkap aspek mental/emotional
3. Critical Incident	Karyawan diminta menceritakan insiden penting di pekerjaan mereka	Customer service, produksi, teknis	Mengalip perilaku efektif vs tidak efektif	Proses pengumpulan dan analisis lama
4. Interview	Tanya jawab dengan pekerja & atasan	Semua level jabatan	Mendapat insight langsung dan mendalam	Subjektif, butuh interview yang terarah
5. Questionnaire	Survei tertulis untuk menggal tugas dan perilaku kerja	Jumlah peserta besar, lintas divisi	Hemat waktu & biaya, mudah dikalkulasi	Risiko interpretasi salah & rendahnya kejelasan respon

Workshop Practical Bersertifikat : TNA *Asumsi : Ini pertama kali kalian melakukan Training Needs Analysis

Diskusi 1 loda academy

Case
 Latar Belakang: PT FastServe adalah startup logistik. Tim Customer Support (CS) menerima banyak komplain karena lambat dalam merespon pelanggan dan sering memberikan jawaban tidak tepat.

Data yang tersedia:

- Rata-rata waktu respons: 9 menit (target: 5 menit)
- Skor kepuasan pelanggan: 3,6/5 (target: 4,5/5)
- Hasil interview: banyak CS tidak tahu SOP layanan terbaru
- Supervisor: "Mereka sudah pernah ikut pelatihan 6 bulan lalu, tapi hasilnya tidak kelihatan."

Diskusikan!

1. Apakah ini kebutuhan di level individu, job, organisasi, atau re-gulasi?
2. Berdasarkan data yang ada, metode apa yang sebaiknya dipakai untuk melengkapi analisis?
3. Apa gap antara standar & kinerja aktual?
4. Apakah masalah ini butuh pelatihan, atau ada faktor lain seperti alat/proses?

Workshop Practical Bersertifikat : TNA loda academy

Ayo refleksi! loda academy

- Satu hal baru yang saya pelajari hari ini...
- Satu hal yang masih membuat saya penasaran...

Workshop Practical Bersertifikat : TNA *Asumsi : Ini pertama kali kalian melakukan Training Needs Analysis

loda academy

QnA Time!

Workshop Practical Bersertifikat : TNA

loda academy

Workshop Practical Bersertifikat

Membuat Training Need Analysis untuk Learning Designer

Sesi 2 - Analisis GAP dan Menyusun Laporan TNA

#MateriDagingSampaiketulang

loda academy

Disclaimer !!! (Harap Paham! Yakkk!)

Kelas ini akan dipenuhi dengan

1. Bahas Soal / Studi Kasus
2. Sharing Pengalaman / Insider Tutor
3. QnA & Konsultasi Masalah Kamu

Akan Sedikit

1. Teori / Konsep / Definisi

#MateriDagingSampaiketulang

loda academy

Hari Ini Kita Akan Belajar...

60' : Analisis Gap dan Laporan TNA	90' : Diskusi dan Praktik	30' : QnA
<ul style="list-style-type: none"> Analisis Gap Kompetensi dan Penyusunan Prioritas Penyusunan Rekomendasi & Laporan TNA Sederhana 	<ul style="list-style-type: none"> Latihan menganalisis gap kompetensi Latihan menyusun prioritas Latihan menyusun rekomendasi Menyusun Laporan TNA 	<ul style="list-style-type: none"> Tanya Jawab

loda academy

Analisis Gap Kompetensi dan Penyusunan Prioritas

Workshop Practical Bersertifikat : TNA

loda academy

Apa itu Gap Analisis?

Pengertian Gap Kompetensi	Pentingnya Analisis Gap	Dampak Tanpa Melakukan
Gap kompetensi adalah selisih antara standar kompetensi yang dibutuhkan dan kompetensi aktual yang dimiliki.	Analisis gap penting untuk memastikan pelatihan didasarkan pada kebutuhan nyata.	Tanpa analisis gap, pelatihan berisiko tidak relevan dan membuang sumber daya.

loda academy

Alur Menentukan Gap Analisis

*Asumsi : Ini pertama kali kalian melakukan Training Needs Analysis

loda academy

Analisis Standar Kompetensi (A)

Bagaimana cara melakukannya?

1. Identifikasi Unit Kompetensi
 - Temukan unit kompetensi dari standar yang sudah ada (misalnya SKAN)
2. Urutkan Elemen Kompetensi
 - Dari setiap unit kompetensi, urutkan menjadi elemen kompetensi yang lebih rinci
3. Tentukan Kriteria Unjuk Kerja (KUK)
 - Pengetahuan: Apa yang harus diketahui?
 - Keterampilan: Apa yang harus dilakukan?
 - Sikap: Siap atau perilaku yang diharapkan.

*Asumsi : Ini pertama kali kalian melakukan Training Needs Analysis

loda academy

Analisis Profil Kompetensi / Pekerjaan (B)

Bagaimana cara melakukannya?

1. Identifikasi Kebutuhan Pekerjaan
 - Buat daftar kompetensi yang diinginkan untuk posisi tertentu
 - Tugas utama di area
 - Tanggung jawab
 - Keterampilan teknis dan non-teknis
 - Pengetahuan dan sikap kerja (ini adalah Common Core)
2. Tentukan Profil Kompetensi Pekerjaan
 - Fungsi Kunci: Tanggung jawab utama
 - Fungsi Utama: Jobdesk utama dalam pekerjaan tersebut
 - Sub-Tugas: Sub fungsi utama merapip tugas-tugas keahlian yang spesifik.
3. Kembangkan Unit Kompetensi
 - Contoh Unit Kompetensi: "Memperbaiki mesin yang bermasalah"
 - Elemen Kompetensi:
 - Mengahami prosedur troubleshooting
 - Kriteria Unjuk Kerja (KUK):
 - Dapat mengahai masalah dalam waktu 10 menit.

*Asumsi : Ini pertama kali kalian melakukan Training Needs Analysis

loda academy

Analisis Jabatan / Pekerjaan (C)

Proses Analisis Jabatan/Pekerjaan

Persiapan	Pengumpulan Data	Pengolahan Data	Verifikasi dan Pembetulan
<ul style="list-style-type: none"> Tentukan jabatan yang perlu dianalisis Kumpulan referensi, seperti Kamus Jabatan Nasional (KJN) atau Klasifikasi Jabatan Indonesia (KJI) 	<ul style="list-style-type: none"> Wawancara dengan pemangku jabatan Closeness langsung ke tempat kerja Catat rincian tugas dan tanggung jawab. 	<ul style="list-style-type: none"> Pisahkan data ke dalam kategori: <ul style="list-style-type: none"> Fungsi utama (tanggung jawab dasar) Rincian tugas (kegiatan spesifik) Elemen kerja (detail langkah-langkah) 	<ul style="list-style-type: none"> Disiskusikan hasilnya dengan atasan atau pihak terkait untuk memastikan data akurat. Perbaiki jika ada data yang kurang jelas atau keliru.

*Asumsi : Ini pertama kali kalian melakukan Training Needs Analysis

loda academy

Analisis Jabatan / Pekerjaan (C)

Output dari Analisis Jabatan

Daftar Jabatan	Uraian Jabatan	Spesifikasi Jabatan	Golongan Jabatan
<ul style="list-style-type: none"> Semua jabatan yang ada di organisasi, disusun berdasarkan jenis atau unit kerja Contoh: jabatan fungsional (Analis Data, jabatan struktural (Manager). 	<ul style="list-style-type: none"> Penjelasan detail tentang tanggung jawab dan tugas masing-masing jabatan. 	<ul style="list-style-type: none"> Pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dibutuhkan untuk jabatan tertentu. Contoh: Analis Data membutuhkan pengetahuan Python, keterampilan analisis data, dan sikap teliti. 	<ul style="list-style-type: none"> Jabatan dikelompokkan berdasarkan pangkat, eselon, atau nilai tanggung jawab.

*Asumsi : Ini pertama kali kalian melakukan Training Needs Analysis

loda academy

Analisis pasar kerja (D)

Proses Analisis Pasar Kerja

Pengumpulan Data	Analisis Data
<ul style="list-style-type: none"> Portal lowongan kerja dan job fair Data statistik ketenagakerjaan dari pemerintah (misalnya BPS) Wawancara langsung dengan perusahaan dan sektor industri. <p>Data yang dikumpulkan:</p> <ul style="list-style-type: none"> Jenis profesi Sektor usaha Tanggung jawab utama Kompetensi (hard, softskill dll) 	<ul style="list-style-type: none"> Kelompokkan data berdasarkan: <ul style="list-style-type: none"> Bidang pekerjaan: Finance, IT, Marketing, dll. Level jabatan: Junior, senior, supervisor. Keterampilan yang sering muncul Tren keterampilan baru <p>Analisis ini biasanya digunakan di EDUTECH saat mau buat Bootcamp atau Online Course</p>

*Asumsi : Ini pertama kali kalian melakukan Training Needs Analysis

Analisis Calon Peserta Pelatihan (Skills Audit) Ioda academy



Workshop Practical Bersertifikat : TNA *Asumsi : Ini pertama kali kalian melakukan Training Needs Analysis

Quiz! Ioda academy

Sebuah lembaga pelatihan ingin mengembangkan program "HR Digital Specialist". Dari analisis 1000 lowongan kerja, muncul banyak sekali skill: data analytics, HRIS, change management, legal compliance, dan employee experience. Langkah analisis selanjutnya yang paling tepat sebelum menyusun kurikulum adalah:

- A. Ambil 3 skill terpopuler dan masukkan langsung ke modul
- B. Buat survei ke alumni pelatihan tentang skill favorit
- C. Segmentasi lowongan berdasarkan industri & level jabatan

Jawab: C
Pasar kerja itu multi-segmen. Jangan menganggap semua lowongan punya "target skill" yang sama. Konteks adalah segalanya.

Workshop Practical Bersertifikat : TNA *Asumsi : Ini pertama kali kalian melakukan Training Needs Analysis

Melakukan Gap Analysis Ioda academy

1. Mengidentifikasi Kesenjangan antara Standar dan Kinerja

Caranya
Bandungkan hasil analisis standar (apa yang seharusnya) dengan hasil kinerja aktual (apa yang terjadi).
Selisih antara keduanya disebut kesenjangan kinerja.

Contoh Masalah:

Standar (Target)	Kinerja Aktual (Kenyataan)	Kesenjangan (Masalah)
Waktu respons maksimal ke pelanggan: 5 menit	Rata-rata waktu respons: 8 menit	Waktu respons terlalu lama
Nilai rata-rata kepuasan pelanggan minimal: 4,5/5	Nilai kepuasan rata-rata: 3,8/5	Kepuasan pelanggan menurun

Penjelasan:
Dari tabel di atas, terlihat jelas bahwa kinerja aktual lebih rendah dari standar. **Solusinya** bukan pelatihan cara melayani pelanggan.

Workshop Practical Bersertifikat : TNA *Asumsi : Ini pertama kali kalian melakukan Training Needs Analysis

Contoh Ioda academy

Komponen	Standar Kompetensi	Kondisi Aktual	Gap
Software Excel	Mampu menggunakan rumus IF dan PivotTable	Hanya bisa fungsi SUM, belum tahu IF	Ada
Ketelitian data	Tidak boleh ada kesalahan input di 3 bulan terakhir	Ada 2 kesalahan input bulan lalu	Ada
Komunikasi email	Menyusun laporan mingguan via email formal	Sudah bisa, tidak ada catatan dari atasan	Tidak ada

Workshop Practical Bersertifikat : TNA *Asumsi : Ini pertama kali kalian melakukan Training Needs Analysis

Quiz! Ioda academy

Seorang SPV produksi mengeluh bahwa stafnya tidak disiplin, sering tidak fokus, dan mengabaikan SOP. HR ingin membuat pelatihan "skop kerja" untuk seluruh tim. Tapi hasil observasi menunjukkan bahwa tidak ada standar reward-punishment dan jadwal shift terlalu padat. Apa langkah paling bijak sebelum menyusun pelatihan?

- A. Analisis sistem reward dan evaluasi managerial shift.
- B. Minta supervisor memilih siapa saja yang perlu dilatih.
- C. Rancang pelatihan kedisiplinan dan etika

Jawab: A
TNA yang andragogis & kontekstual harus bisa menghindari pelatihan yang "menyalahkan peserta", padahal masalahnya ada pada sistem.

Workshop Practical Bersertifikat : TNA *Asumsi : Ini pertama kali kalian melakukan Training Needs Analysis

Mengapa Perlu Prioritas? Ioda academy

- ✓ Sumber daya terbatas (waktu, biaya, tenaga pelatih).
- ✓ Tidak semua kebutuhan bisa langsung ditindaklanjuti.
- ✓ Fokus pada pelatihan yang paling berdampak.

Workshop Practical Bersertifikat : TNA *Asumsi : Ini pertama kali kalian melakukan Training Needs Analysis

Quiz! Ioda academy

Kamu ditugaskan menyusun pelatihan untuk posisi Quality Assurance di pabrik makanan. Standar kompetensi nasional tersedia, tetapi kamu menemukan bahwa proses dan teknologi yang digunakan di pabrikmu sudah lebih modern dari standar tersebut. Bagaimana kamu harus memperbaiki standar kompetensi dalam proses TNA?

- A. Gunakan standar kompetensi nasional sebagai patokan final agar objektif
- B. Gabungkan standar kompetensi dengan job analysis lokal untuk membentuk profil hybrid
- C. Fokus pada kompetensi teknologi baru saja karena itu yang aktual

Jawab: B
TNA yang matang tidak hanya mematuhi standar, tapi juga memperbaiki berdasarkan dinamika industri internal.

Workshop Practical Bersertifikat : TNA *Asumsi : Ini pertama kali kalian melakukan Training Needs Analysis

Knowledge, Skills, Attributes & Competency (KSAC) Ioda academy

Elemen	Definisi Singkat	Contoh Nyata (di tempat kerja)
Knowledge	Informasi atau teori yang harus dipahami	SOP penggunaan alat berat, aturan K3, pemahaman prinsip mesin CNC
Skills	Kemampuan yang dapat diamati (motorik/kognitif)	Mengoperasikan software desain, menyolder komponen, menjawab keluhan pelanggan
Attributes	Ciri pribadi, sikap, karakter, potensi fisik/mental	Disiplin, sabar menghadapi tekanan, ketelitian, komunikasi empatik
Competency	Gabungan dari K+S+A yang diaplikasikan dalam konteks kerja nyata	Kemampuan menyelesaikan proyek desain tepat waktu sesuai standar kualitas dan keselamatan kerja

Workshop Practical Bersertifikat : TNA *Asumsi : Ini pertama kali kalian melakukan Training Needs Analysis

Melakukan Gap Analysis Ioda academy

2. Menganalisis Gejala (Simptom)

Caranya
Jika belum ada data standar atau laporan hasil kerja spesifik, kita bisa mencari tahu masalah dengan mengamati gejala-gejala yang ada.

Contoh Gejala dan Kemungkinan Masalahnya:

Gejala	Kemungkinan Penyebab (Masalah)
Karyawan bekerja asal-asalan	Job assessment tidak jelas, target tidak dipahami
Banyak kesalahan kerja	Kurangnya pengawasan atau supervisi
Sering terjadi keceelakaan	Kurangnya pelatihan kerja, peralatan tidak memadai
Tingkat absen tinggi	Kurang motivasi; insentif tidak menarik
Keluhan pelanggan meningkat	Prosedur pelayanan lambat atau staf tidak terlatih

Workshop Practical Bersertifikat : TNA *Asumsi : Ini pertama kali kalian melakukan Training Needs Analysis

Contoh Case Ioda academy

Posisi: Operator Mesin Standar:

- Knowledge:** Memahami prosedur perawatan mesin.
- Skills:** Mampu melakukan pengecekan harian alat.
- Attitude:** Taat terhadap protokol keselamatan kerja.

Data Aktual (dari observasi dan wawancara):

- Tidak memahami siklus perawatan mesin dengan benar (Knowledge)
- Mampu menjalankan mesin tapi tidak melakukan pengecekan rutin (Skills)
- Sering mengabaikan alat pelindung diri (Attitude)

Gap:

- Knowledge gap -> belum tahu detail perawatan.
- Skills gap -> tidak melakukan pengecekan meskipun bisa.
- Attitude gap -> tidak disiplin mengikuti protokol.

Rekomendasi:

- Nama pelatihan: Keselamatan Kerja dan Perawatan Mesin Aتان
- Tujuan: Meningkatkan pemahaman SOP dan kedisiplinan
- Metode: Kelas tatap muka + praktik simulasi + studi kasus pelanggaran safety.

Workshop Practical Bersertifikat : TNA *Asumsi : Ini pertama kali kalian melakukan Training Needs Analysis

Mententukan Prioritas Pelatihan Ioda academy

Empat Pertimbangan Utama Menentukan Prioritas Ioda academy

Dampak terhadap Kinerja

- Seberapa besar pengaruh gap tersebut terhadap hasil kerja?

Urgensi dan Risiko

- Apakah risiko tinggi jika tidak segera ditangani? (Keceelakaan, kerugian, reputasi)

Ketersediaan Sumber Daya

- Apakah ada trainer yang bisa melatih? Ada modulnya? Ada waktunya?

Kesiapan Peserta

- Apakah peserta sudah siap menerima pelatihan

Workshop Practical Bersertifikat : TNA *Asumsi : Ini pertama kali kalian melakukan Training Needs Analysis

Studi Kasus: Dinas Pelayanan Publik – Kabupaten Ioda academy

Latar Belakang
 Dinas Pelayanan Publik bertanggung jawab memberikan layanan administrasi kependudukan (KTP, KK, Akta) secara cepat, akurat, dan ramah. Dalam 3 bulan terakhir, terjadi penurunan kepuasan masyarakat sebesar 25%. Evaluasi awal menunjukkan beberapa titik masalah pada pelayanan di front office dan sistem pengolahan data internal.

Jabatan	Kompetensi (KSAC)	Status Gap Utama	Jumlah Pegawai Terdampak	Urgensi (Dampak ke Layanan)	Keterangan
Petugas Front Office	Attitude: Ramah, sabar, komunikatif	Sikap tidak profesional dalam menghadapi warga	12 orang (dari 15)	Tinggi	Mempengaruhi citra pelayanan
Operator Entry Data	Skills: Input cepat dan akurat	Banyak kesalahan input, lambat	10 orang	Sedang-Tinggi	Memperlambat layanan harian
Analisis Data Kependudukan	Knowledge: Sistem SIAK & regulasi	Tidak menguasai fitur baru	6 orang	Tinggi	Data tidak valid jika salah
Supervisor Layanan	Competency: Kepemimpinan & koordinasi	Kurang inisiatif, tidak sigap atur tim	3 orang	Sedang	Penting tapi efek jangka panjang

*Asumsi: Ini pertama kali kalian melakukan Training Needs Analysis

Workshop Practical Bersertifikat : TNA

Penyusunan Rekomendasi & Laporan TNA Sederhana

Workshop Practical Bersertifikat : TNA

Struktur Laporan TNA

Judul & Identitas Unit Contoh: "Analisis Kebutuhan Pelatihan Dinas X Tahun 2025"
Latar Belakang Masalah Jelaskan konteks dan alasan kenapa dilakukan TNA
Standar vs Kinerja Aktual (Gap) Ringkaskan temuan gap kompetensi berdasarkan KSAC
Prioritas Pelatihan Pelatihan mana yang paling perlu dilakukan lebih dulu (dengan alasan)
Rekomendasi Pelatihan Nama pelatihan, sasaran, tujuan, dan metode
Penutup & Tindak Lanjut Arah implementasi atau saran strategis pelaksanaan pelatihan

*Asumsi: Ini pertama kali kalian melakukan Training Needs Analysis

Workshop Practical Bersertifikat : TNA

Ayo Diskusi dan Latihan!

Workshop Practical Bersertifikat : TNA

CASE 1 – Perusahaan Manufaktur: PT IndoPlasTech

Case
 PT IndoPlasTech adalah produsen kemasan plastik makanan yang sedang mempersiapkan lini produksi otomatis. Dalam 3 bulan terakhir, 2 mesin baru dari pemasok diinstal, namun output belum optimal, dan error rate meningkat 10%.

Tugas
 Identifikasi 3 gap kompetensi utama berdasarkan kasus. Gunakan format:

Data & Temuan Awal

- 70% operator belum mahir mengoperasikan mesin otomatis.
- 60% supervisor produk tidak mampu membaca laporan error log.
- 40% staf teknis masih menggunakan cara lama (manual override).
- 35% karyawan shift malam tidak hadir saat sosialisasi teknologi baru.
- Hanya 20% lini produksi yang memenuhi target efisiensi harian.

Standar Kompetensi	Fakta Aktual	Gap (KSAC)	Kesimpulan
Misal: mampu mengoperasikan mesin otomatis	70% belum menguasai panel	Skills	Dibutuhkan pelatihan operasional mesin otomatis

Workshop Practical Bersertifikat : TNA

CASE 3 – Perusahaan Logistik: Nusantara Express

Case
 PT Nusantara Express adalah perusahaan logistik nasional yang sedang mengimplementasikan sistem pelacakan pengiriman real-time (real-time tracking) dan dashboard otomatis untuk pelanggan korporat. Sistem ini penting untuk meningkatkan transparansi dan kepuasan pelanggan, serta memenuhi SLA (Service Level Agreement) baru.

Namun, evaluasi bulan pertama menunjukkan performa belum sebaik. Beberapa unit justru mengalami overload permintaan komplain karena data status pengiriman tidak ter-update.

Temuan Lapangan	Indikasi Gap
58% driver mencatat status kirim secara manual di luar sistem	Skills gap (digital literacy)
45% staf gudang tidak memperbarui data pengiriman tepat waktu di dashboard	Attitude/discipline gap
30% customer service tidak bisa menjelaskan proses pelacakan ke pelanggan	Knowledge & communication gap
20% supervisor lapangan tidak percaya sistem baru lebih efisien	Attitude/mindset gap
50% keluhan pelanggan adalah soal keterlambatan update status barang	Kompetensi terintegrasi (CI)

Workshop Practical Bersertifikat : TNA

Tulis laporan dengan gaya singkat, padat, dan bisa dipahami manajemen

Studi Kasus: Dinas Pelayanan Publik – Kabupaten Ioda academy

Latar Belakang
 Dinas Pelayanan Publik bertanggung jawab memberikan layanan administrasi kependudukan (KTP, KK, Akta) secara cepat, akurat, dan ramah. Dalam 3 bulan terakhir, terjadi penurunan kepuasan masyarakat sebesar 25%. Evaluasi awal menunjukkan beberapa titik masalah pada pelayanan di front office dan sistem pengolahan data internal.

No	Kompetensi yang Digarap	Kategori KSAC	Jumlah Pegawai Terdampak	Urgensi	Gap Tinggi?	Prioritas
1	Sikap Profesional & Etika Layanan	Attitude	12	Tinggi	Ya	1
2	Penguasaan Sistem SIAK & Regulasi Baru	Knowledge	6	Tinggi	Ya	2
3	Cepat dan Akurat Input Data	Skills	10	Sedang	Ya	3
4	Kepemimpinan Supervisor Layanan	Competency	3	Sedang	Parial	4

*Asumsi: Ini pertama kali kalian melakukan Training Needs Analysis

Workshop Practical Bersertifikat : TNA

Apa Itu Rekomendasi Pelatihan?

Rekomendasi pelatihan adalah hasil akhir dari analisis gap kompetensi:

- Siapa harus menjawab?
- Apakah pelatihan yang dibutuhkan untuk sapa pelatihan itu?
- Tujuannya apa?
- Bagaimana metode pelatihannya?

Contoh 1:
 Nama: Pelatihan Etika Layanan Publik
 Peserta: Petugas Front Office
 Tujuan: Meningkatkan sikap profesional dalam melayani masyarakat
 Metode: Kelas tatap muka + simulasi + coaching on the job

Contoh 2:
 Nama: Pelatihan Penggunaan SIAK 6.0
 Peserta: Analis Data Kependudukan
 Tujuan: Memahami fitur baru sistem dan regulasi pencatatan sipil
 Metode: Kelas teknis + demo sistem langsung

Format Rekomendasi yang Jelas:

- Nama pelatihan
- Peserta yang dituju
- Tujuan pelatihan berbasis gap KSAC
- Metode pelatihan yang sesuai

Workshop Practical Bersertifikat : TNA

Struktur Laporan TNA

AYO BEDAH LAPORAN TNA!

*Asumsi: Ini pertama kali kalian melakukan Training Needs Analysis

Workshop Practical Bersertifikat : TNA

Diskusi 3

Case
 Kabupaten Cemerlang menjalankan digitalisasi Layanan Terpadu Satu Pintu (LTSPP) Pejabat eselon III & IV di kawasan pemilihan transformasi ini di OPD masing-masing.

Data & Temuan Awal

Kinerja & Kompetensi

- Hanya 35% pejabat aktif dalam tim digitalisasi OPD.
- 65% pejabat menyatakan belum paham arah & prioritas transformasi digital di unitnya.
- 72% tidak terbiasa membuat rencana kerja berbasis target digital.
- 50% kesulitan mengakselerasi staf terhadap proses baru berbasis sistem digital.

Sikap & Perilaku

- 30% pejabat eselon menolak hadir dalam sesi lintas-OPD.
- menganggap digitalisasi bukan prioritas utama.
- 60% tidak percaya target digitalisasi bisa dicapai dalam 3 bulan.

Struktur Organisasi & Lingkungan

- OPD belum punya indikator kinerja (KPI) khusus terkait layanan digital.
- Koordinasi antar-OPD lemah (hanya 2, 3x berdasarkan survei internal).
- Absorbtivitas dan kemandirian kemandirian (kepercayaan) proses menjadi lambat digital.

Sumber Daya & Waktu

- Waktu pelatihan hanya tersedia 3 hari penuh, maksimal 30 pejabat eselon.
- Anggaran pelatihan: Rp. 300 juta, mencakup fasilitator, akomodasi, dan materi pelatihan.
- Pendampingan lanjutan dirumuskan secara ad-hoc.

Diskusikan!!

- Tentukan 3 gap kompetensi utama yang menghambat keberhasilan digitalisasi di level eselon.
- Dari gap di atas, urutkan prioritas intervensi pelatihan berdasarkan urgensi & dampaknya. Berikan alasan singkat.
- Tulis 2 rekomendasi konkret untuk pimpinan daerah agar pelatihan berdampak langsung pada kinerja eselon dan percepatan digitalisasi.

Workshop Practical Bersertifikat : TNA

CASE 2 – Hospitality: Hotel Grand Sentosa

Case
 Hotel Grand Sentosa adalah hotel bintang 4 di Yogyakarta. Mereka baru meluncurkan program "Sentosa Digital Guest Journey" – layanan check-in mandiri, pemesanan kamar via apps, dan menu direstrosi. Dalam 1 bulan uji coba.

Tugas
 Dari gap yang kamu temukan, tentukan 3 pelatihan prioritas tertinggi berdasarkan:

- Urgensi terhadap performa produksi
- Jumlah pekeja terdampak

Data & Temuan Awal

- 50% tamu memilih check-in manual karena staf tidak sigap membantu.
- 45% staf front office tidak mampu menjelaskan cara pakai aplikasi.
- 65% waiter tetap menggunakan metode pemesanan manual karena tidak salah input.
- 25% staf merasa teknologi mengurangi interaksi pribadi dengan tamu.
- Nilai kepuasan tamu digital turun dari 4.2 menjadi 3.6 (dari skala 5).

Workshop Practical Bersertifikat : TNA

QnA Time!

Workshop Practical Bersertifikat : TNA

Lampiran 06 Project dan Rubrik Penilaian

Project 1



Judul Project: Membuat Training Needs Analysis (TNA) untuk Bantuin.co

Apa yang akan kamu pelajari?

- Cara menganalisis kebutuhan pelatihan di tingkat organisasi, departemen, dan individu.
- Langkah-langkah menyusun Training Needs Analysis (TNA).
- Cara menyusun rekomendasi pelatihan yang relevan berdasarkan temuan data.
- Pemahaman tentang bagaimana TNA mendukung tujuan strategis perusahaan.

Apa yang akan kamu Kerjakan?

- Identifikasi kesenjangan keterampilan, pengetahuan, dan sikap berdasarkan data yang diberikan.
- Membuat rencana pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan dan tujuan strategis perusahaan.
- Menyusun laporan yang mencakup temuan TNA, rekomendasi, dan langkah implementasi.

Background Perusahaan	<p>Bantuin.co adalah platform digital yang menyediakan jasa asisten virtual untuk kebutuhan bisnis dan pribadi. Perusahaan ini ingin memastikan seluruh karyawan memiliki kompetensi yang diperlukan untuk memberikan layanan berkualitas tinggi, terutama dalam menghadapi ekspansi pasar internasional.</p> <p>Beberapa fokus utama perusahaan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Komunikasi Efektif: Kemampuan komunikasi profesional dengan klien lokal dan internasional. • Penguasaan Teknologi: Penggunaan software CRM (misalnya, HubSpot atau Salesforce) untuk manajemen klien. • Efisiensi Operasional: Manajemen waktu yang baik untuk menangani banyak tugas sekaligus.
Brief Project/Instruksi Project	<p>Instruksi dari Manager: Sebagai bagian dari tim Learning & Development, kamu diminta untuk membuat laporan Training Needs Analysis (TNA) untuk Bantuin.co.</p> <p>Gunakan data berikut untuk analisis: Download</p> <p>Langkah kerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Analisis data untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan di tingkat organisasi, departemen, dan individu. 2. Temukan kesenjangan kompetensi berdasarkan kategori Knowledge (pengetahuan), Skills (keterampilan), dan Attitude (sikap). 3. Buat minimal 2 rekomendasi pelatihan yang realistis dan relevan dengan kebutuhan perusahaan. 4. Susun laporan TNA minimal 2 halaman dengan format yang jelas dan mudah dipahami.
Output	<p>Laporan TNA dalam bentuk dokumen tertulis yang memuat:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pendahuluan: Deskripsi singkat tentang perusahaan dan

Rubrik Penilaian Project TNA untuk Bantuin.co

Aspek	Kriteria Penilaian	Skor Maksimum	Indikator Spesifik Penilaian
1. Pendahuluan & Tujuan TNA	Menjelaskan perusahaan dan tujuan TNA secara ringkas dan tepat	10 poin	- Deskripsi Bantuin.co sesuai konteks (3 poin) - Tujuan TNA dijelaskan dengan jelas dan relevan (7 poin)
2. Metodologi Analisis	Menjelaskan metode analisis data secara logis dan sistematis	15 poin	- Menyebutkan data yang digunakan dan relevansinya (5 poin) - Menjelaskan pendekatan analisis kebutuhan (misal: KSA) (5 poin) - Logika analisis dapat diikuti dan tidak membingungkan (5 poin)
3. Temuan TNA	Mengidentifikasi gap kompetensi berdasarkan data	25 poin	- Gap kompetensi di tingkat organisasi dijelaskan dengan data (8 poin) - Gap di tingkat departemen dijelaskan (8 poin) - Gap di tingkat individu disebutkan (5 poin) - Gap diklasifikasikan berdasarkan K (pengetahuan), S (skill), A (attitude) (4 poin)
4. Rekomendasi Pelatihan	Menyusun minimal 2 pelatihan yang relevan dan realistis	20 poin	- Ada minimal 2 pelatihan sesuai temuan TNA (6 poin) - Format pelatihan (e.g. workshop, mentoring, e-learning) disebutkan dan logis (6 poin) - Pelatihan terkait langsung dengan gap yang ditemukan (8 poin)
5. Rencana Implementasi	Menyusun rencana implementasi pelatihan	20 poin	- Jadwal pelatihan (timeline) disertakan (5 poin) - Target peserta jelas (5 poin) - Estimasi anggaran logis dan sesuai konteks (5 poin) - Prioritas pelatihan disebutkan dan beralasan (5 poin)
6. Struktur dan Bahasa Laporan	Kerapian penulisan, struktur, dan gaya bahasa	10 poin	- Format laporan sesuai (PDF/Word, >2 halaman, logis) (3 poin) - Bahasa baku, tidak bertele-tele (4 poin) - Laporan mudah dipahami dan profesional (3 poin)

Total Skor Maksimum: 100 Poin

Skala Penilaian:

- **90 – 100:** Sangat Baik (Komprehensif dan profesional)
- **75 – 89:** Baik (Sebagian besar aspek terpenuhi dengan baik)
- **60 – 74:** Cukup (Masih ada kekurangan signifikan)
- **< 60:** Kurang (Perlu perbaikan besar)

Lampiran 07 Panduan Fasilitator

Panduan Fasilitator – Kelas TNA **lodā academy**

Membuat Training Need Analysis untuk Learning Designer

Nama Sesi : Sesi 1- Mengidentifikasi kebutuhan dan Metode dalam TNA
 Total Durasi : 180 Menit / 3 Jam

Tujuan Pembelajaran	Kompetensi yang Ingin Dicapai	KUK SIKKNI
Peserta mampu menjelaskan apa itu TNA, kapan dibutuhkan, dan akibat jika dilakukan tanpa data.	<ul style="list-style-type: none"> Berpikir analitis untuk mengurai permasalahan pelatihan. Adaptif terhadap kebutuhan organisasi yang dinamis. 	Data dan informasi terkait kebutuhan pembelajaran dan pengembangan pekerja diidentifikasi sesuai dengan metode yang digunakan.
Peserta mampu mengidentifikasi kebutuhan pelatihan berdasarkan performa, kebutuhan organisasi, dan masukan pemangku kepentingan.	<ul style="list-style-type: none"> Mampu mengidentifikasi kebutuhan pelatihan berdasarkan performa, kebutuhan organisasi, dan masukan pemangku kepentingan. Kolaboratif dalam mengumpulkan data TNA dan menyusun solusi pelatihan. 	
Peserta dapat memilih minimal 1 metode TNA yang sesuai konteks organisasi dan waktu terbatas.	<ul style="list-style-type: none"> Adaptif terhadap kebutuhan organisasi yang dinamis. Komunikasi efektif. 	

Instruksi Teknis Aktivitas Belajar – Sesi 1

Aktivitas	Durasi	Instruksi Fasilitator
Peraturan Kelas	5 menit	Handle by CM
Pembukaan & Refleksi Pengalaman	15 menit	<ol style="list-style-type: none"> Sapa peserta dan buka sesi dengan hangat. Gunakan gaya bahasa yang nyaman dan profesional. Sampaikan bahwa hari ini kita akan masuk ke sesi penting tentang TNA. Tampilkan slide Disclaimer. <ul style="list-style-type: none"> Sampaikan bahwa pelatihan ini bersifat interaktif dan berbasis praktik, bukan ceramah penuh teori.

Panduan Fasilitator – Kelas TNA **lodā academy**

Aktivitas	Durasi	Instruksi Fasilitator
		<ul style="list-style-type: none"> "Ada yang tahu apa itu TNA?" "Silakan jawab di chat, atau unmute kalau mau jawab langsung." <p>Baca beberapa jawaban dan beri tanggapan singkat. Jika tidak ada yang menjawab, lanjutkan langsung ke slide berikutnya.</p> <ol style="list-style-type: none"> Jelaskan slide tentang pengertian dan tujuan TNA. Sampaikan dengan ringkas dan pastikan peserta paham peran TNA dalam proses pelatihan. Tampilkan slide mini quiz. Instruksikan peserta untuk memilih jawaban (A, B, atau C) di chat. Setelah semua menjawab, tunjukkan jawaban yang benar dan berikan penjelasan singkat kenapa itu yang paling tepat. Tampilkan slide "Mari Berpikir". Ajak peserta menjawab beberapa pertanyaan reflektif secara terbuka. Pilih 1-2 peserta untuk merespon, atau tanggapi langsung isi chat. Tampilkan slide "Kapan TNA Dibutuhkan". Baca poin-poin di slide, tambahkan contoh dari tempat kerja fasilitator. Lalu arahkan peserta untuk memberi contoh dari tempat kerja masing-masing jika memungkinkan. Contoh pertanyaan: <ul style="list-style-type: none"> "Apakah kalian pernah mengalami situasi di mana pelatihan dilakukan padahal masalahnya bukan kompetensi?" Tampilkan slide "Akibat jika pelatihan tidak berdasarkan data". Bacakan isi slide. Lalu tanyakan ke peserta: <ul style="list-style-type: none"> "Pernah nggak kalian ikut pelatihan yang akhirnya malah buang waktu atau tidak ada dampaknya?" "Ajak 1-2 orang untuk berbagi. Jika tidak ada, lanjut ke aktivitas berikutnya."
Level Analisis dalam TNA & Sumber Datanya	25 menit	<ol style="list-style-type: none"> Tampilkan slide "Alur TNA" dan "4 Level Analisis"

Panduan Fasilitator – Kelas TNA **lodā academy**

Aktivitas	Durasi	Instruksi Fasilitator
		<ul style="list-style-type: none"> Tekankan bahwa sesi akan berisi banyak diskusi, studi kasus, dan sharing pengalaman. <ol style="list-style-type: none"> Jelaskan garis besar topik yang akan dibahas pada sesi ini, dari pemahaman konsep sampai latihan memilih metode TNA. Tanya kesiapan peserta. Instruksikan peserta untuk mengetik di chat atau menjawab langsung. Contoh: "Jadi gimana, teman-teman, sudah siap untuk belajar bareng hari ini?" Tampilkan slide pertanyaan reflektif: "Pernahkah kamu ikut pelatihan yang tidak relevan?" Instruksikan peserta untuk menjawab melalui chat Zoom atau raise hand untuk sharing secara lisan. Contoh instruksi: <ul style="list-style-type: none"> "Tulis di chat: pelatihan apa yang pernah kamu ikuti tapi terasa tidak sesuai kebutuhan kerja?" atau "Ada yang mau sharing pengalamannya secara langsung?" Pilih 1-2 peserta untuk berbagi. Minta mereka unmute dan bercenta singkat. Jika tidak ada yang berbagi, lanjutkan dengan menceritakan pengalaman pribadi trainer atau contoh kasus dari dunia kerja. Gali insight dari cerita peserta. Tanyakan: <ul style="list-style-type: none"> "Kira-kira kenapa pelatihan itu tidak efektif?" "Kalau kamu jadi penyelenggara pelatihan, apa yang akan kamu ubah?" Tutup aktivitas dengan menyimpulkan ke tujuan sesi. Garis bawahi bahwa banyak pelatihan gagal karena tahap awalnya, yaitu TNA, tidak dilakukan dengan baik.
Pemahaman Konsep TNA	30 menit	<ol style="list-style-type: none"> Tampilkan segmen slide "Apa & Kenapa TNA?" Tanyakan ke peserta:

Panduan Fasilitator – Kelas TNA **lodā academy**

Aktivitas	Durasi	Instruksi Fasilitator
		<p>Bacakan poin-poinnya dan sampaikan alurinya dengan jelas.</p> <ol style="list-style-type: none"> Sampaikan bahwa analisis kebutuhan pelatihan bisa berasal dari banyak level. Beri contoh yang pernah dialami oleh fasilitator sambil menampilkan slide. Tampilkan slide "Sumber Data TNA" Tanyakan ke peserta untuk mengaitkan dengan pengalaman kerja mereka. Instruksi: <ul style="list-style-type: none"> "Pernah nggak di tempat kerja kalian ada pelatihan yang muncul karena adanya perubahan organisasi? Atau karena ada kesenjangan performa di tim?" "Bisa dijawab lewat chat atau open mic." Jelaskan dan berikan contoh masing-masing. Kemudian tanya ke peserta apakah semua sumber ini digunakan sekaligus atau hanya 1 saja? Jika tidak ada yang menjawab langsung berikan jawabannya. Simpulkan dengan menekankan pentingnya mengidentifikasi level sebelum menentukan solusi pelatihan. Contoh penutup: <ul style="list-style-type: none"> "Kalau kita salah menilai levelnya, bisa jadi solusinya bukan pelatihan, tapi ganti sistem kerja, atau penyesuaian beban tugas."
Metode Pengumpulan Data dalam TNA	20 menit	<ol style="list-style-type: none"> Tampilkan slide tabel "5 Metode Pengumpulan Data" Gunakan bahasa yang sederhana dan fungsional. Berikan contoh penggunaan metode tersebut. Jelaskan bahwa setiap metode punya kelebihan dan keterbatasan. Gunakan pertanyaan pemantik ke peserta: <ul style="list-style-type: none"> "Kalau kamu harus menganalisis kebutuhan pelatihan untuk 100 staf dalam waktu 3 hari, metode apa yang mungkin kamu pilih?"

Panduan Fasilitator – Kelas TNA **lodā academy**

Aktivitas	Durasi	Instruksi Fasilitator
		<ul style="list-style-type: none"> Minta jawaban di chat atau openmic. Tanggapi secara terbuka. <p>4. Tampilkan quiz/mini kasus dari slide. Minta peserta pilih metode yang paling realistis, lalu diskusikan jawabannya.</p> <p>5. Ajak peserta berpikir kritis dengan menutup sesi pakai pertanyaan reflektif:</p> <ul style="list-style-type: none"> "Apakah metode yang kamu suka, selalu cocok digunakan?" "Kapan kamu harus menggabungkan beberapa metode?" <p>6. Simpulkan dan beri transisi ke sesi praktik:</p> <ul style="list-style-type: none"> "Setelah ini, kita akan coba mengidentifikasi kebutuhan berdasarkan level, dan memilih metode TNA yang paling tepat berdasarkan kasus."
Latihan Mengidentifikasi Kebutuhan Pelatihan dari 4 Level	20 menit	<p>1. Tampilkan slide kasus "PT FastServe". Baca ringkasan kasus dengan suara yang jelas dan tenang. Jelaskan data penting yang muncul di slide. Tidak perlu terburu-buru.</p> <p>2. Berikan instruksi latihan:</p> <ul style="list-style-type: none"> "Sekarang kita akan berlatih menganalisis kebutuhan pelatihan berdasarkan 4 level analisis tadi." "Silakan lihat isi kasus. Menurut kalian, gejala masalah ini termasuk level mana? Regulasi? Organisasi? Jabatan? Atau individu?" <p>3. Minta peserta menuliskan jawaban di chat. Format jawaban bisa diminta seperti ini:</p> <ul style="list-style-type: none"> "Waktu respons terlalu lama → Level Individu" "Ketidaktahuan SOP → Level Jabatan" <p>4. Tanggapi jawaban peserta secara langsung. Pilih beberapa respon yang benar atau unik untuk dikomentari. Contoh:</p> <ul style="list-style-type: none"> "Benar, ketidaktahuan SOP biasanya berkaitan dengan job-level need."

Panduan Fasilitator – Kelas TNA **lodā academy**

Aktivitas	Durasi	Instruksi Fasilitator
		<ul style="list-style-type: none"> "Kalau supervisor merasa pelatihan kemarin tidak berdampak, mungkin perlu kita evaluasi lagi: apakah penyebabnya benar karena kompetensi?" <p>5. Simpulkan secara singkat:</p> <ul style="list-style-type: none"> "Melatih kita berpikir ke 4 level ini penting karena sumber masalahnya bisa beda-beda, dan solusinya juga tidak harus selalu pelatihan." Sampaikan ke peserta bagaimana cara mengadopsi pendekatan serupa dalam case ini ke industri peserta pelatihan. <p>6. Ulangi langkah 1–5 untuk case yang lain.</p>
Menentukan dan Merekomendasikan Metode TNA	20 menit	<p>1. Tampilkan slide kasus "PT AgroMitra". Baca narasi kasus secara perlahan. Beri jeda agar peserta bisa memproses informasinya. Tekankan beberapa poin: waktu terbatas, musim panen, banyak penolakan.</p> <p>2. Instruksikan latihan terbuka:</p> <ul style="list-style-type: none"> "Kalau kamu jadi tim L&D, metode TNA apa yang akan kamu pilih dan kasus ini?" "Jawab di chat. Metode yang dipilih + alasannya." <p>3. Contoh format jawaban:</p> <ul style="list-style-type: none"> "Interview + FGD → karena waktunya sempit tapi perlu insight mendalam dari staf gudang dan supervisor." <p>4. Tanggapi 2–3 jawaban peserta</p> <ul style="list-style-type: none"> Berikan pujian atau koreksi ringan. Tekankan bahwa dalam praktik, sering kali kita tidak bisa pakai metode ideal – tapi harus realistis dan efisien. <p>5. Tambahkan pertanyaan reflektif:</p> <ul style="list-style-type: none"> "Kalau kamu cuma bisa pilih satu metode, mana yang paling kamu prioritaskan? Kenapa?" Ajak peserta berpikir, bukan menjawab cepat.

Panduan Fasilitator – Kelas TNA **lodā academy**

Aktivitas	Durasi	Instruksi Fasilitator
		<ul style="list-style-type: none"> Sampaikan ke peserta bagaimana cara mengadopsi pendekatan serupa dalam case ini ke industri peserta pelatihan. <p>6. Ulangi langkah 1–5 untuk case yang lain.</p> <p>7. Simpulkan latihan:</p> <ul style="list-style-type: none"> "Setiap metode ada kekuatannya. Tapi pemilihan metode harus memperhatikan waktu, jumlah peserta, dan jenis informasi yang kita butuhkan."
Refleksi	5 menit	<p>1. Tampilkan slide refleksi:</p> <ul style="list-style-type: none"> "Satu hal baru yang saya pelajari hari ini..." "Satu hal yang masih membuat saya penasaran..." <p>2. Instruksikan peserta untuk mengetik jawaban mereka di chat. Berikan waktu sekitar 1–2 menit untuk mereka berpikir dan menulis.</p> <p>3. Baca beberapa respon peserta.</p> <ul style="list-style-type: none"> Ucapkan terima kasih pada yang menjawab. Beri penguatan jika ada insight yang bagus. Jika ada yang menulis kebingungan, tawarkan untuk bahas lebih lanjut di sesi Q&A.
QnA	35 menit	Buka sesi tanya jawab bebas
Penutup	5 menit	<p>Tutup sesi dengan kalimat penegasan dan motivasi:</p> <p>"Hari ini kita sudah belajar menganalisis kebutuhan dari berbagai level dan menentukan metode pengumpulan data. Besok, kita akan lanjut bagaimana cara mengolah data itu menjadi laporan dan rekomendasi pelatihan."</p>

Panduan Fasilitator – Kelas TNA **lodā academy**

Membuat Training Need Analysis untuk Learning Designer

Nama Sesi : Sesi 2 - Analisis GAP dan Menyusun Laporan TNA
Total Durasi : 180 Menit / 3 Jam

Tujuan Pembelajaran	Kompetensi yang Ingin Dicapai	KUK SKKNI
Peserta dapat membandingkan standar dan performa untuk menemukan gap kompetensi, lalu menetapkan minimal 2 prioritas pelatihan.	<ul style="list-style-type: none"> Dapat menganalisis data hasil identifikasi TNA untuk menentukan kesenjangan kompetensi. Terampil dalam menyusun prioritas kebutuhan pelatihan berdasarkan urgensi dan sumber daya organisasi. Mampu berpikir analitis untuk mengurai permasalahan pelatihan... 	<ul style="list-style-type: none"> Hasil identifikasi dianalisis untuk menentukan kebutuhan pembelajaran dan pengembangan pekerja. Kebutuhan pembelajaran dan pengembangan dikompilasi berdasarkan pengelompokan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Prioritas pembelajaran dan pengembangan ditentukan sesuai dengan tingkat kepentingan dan ketersediaan sumberdaya di organisasi.
Peserta mampu menyusun draft laporan TNA sederhana dan menyampaikan 3 rekomendasi berbasis hasil analisis.	<ul style="list-style-type: none"> Mampu mengidentifikasi kebutuhan pelatihan berdasarkan performa dan masukan pemangku kepentingan. Komunikatif dalam menyusun dan menyampaikan rekomendasi pelatihan. Adaptif dalam menyusun laporan pelatihan sesuai konteks organisasi. 	

Instruksi Teknis Aktivitas Belajar – Sesi 2

Aktivitas	Durasi	Instruksi Fasilitator
Peraturan Kelas	5 menit	Handle by CM
Pembukaan & Refleksi Pengalaman	10 menit	<p>1. Sapa peserta dan buka sesi dan angkat mini challenge di sesi sebelumnya.</p> <p>Gunakan gaya bahasa yang nyaman dan profesional. Sampaikan bahwa hari ini kita akan masuk ke sesi penting tentang TNA.</p>

Panduan Fasilitator – Kelas TNA **lodā academy**

Aktivitas	Durasi	Instruksi Fasilitator
		<ol style="list-style-type: none"> Bahas selama 5 menit hasil dari mini challenge tersebut. Minta peserta menceritakan dan mendiskusikannya. Tampilkan slide Disclaimer. <ul style="list-style-type: none"> Sampaikan bahwa pelatihan ini bersifat interaktif dan berbasis praktik, bukan ceramah penuh teori. Tekankan bahwa sesi akan berisi banyak diskusi, studi kasus, dan sharing pengalaman. Tampilkan Peta Belajar Sesi 2. Jelaskan topik-topik yang akan dibahas. Ajak peserta mengingat sesi sebelumnya. Contoh pertanyaan: <ul style="list-style-type: none"> "Apa yang paling berkesan dari sesi kemarin?" "Mash ingat apa itu 4 level kebutuhan pelatihan?" Transisi ke aktivitas inti. Contoh kalimat: "Sekarang kita akan masuk ke bagian paling strategis dari TNA – yaitu bagaimana menterjemahkan data menjadi keputusan pelatihan."
Analisis Gap Kompetensi dan Penyusunan Prioritas	30 menit	<ol style="list-style-type: none"> Tampilkan slide "Apa itu Analisis Gap Kompetensi". Jelaskan pengertian gap kompetensi sebagai selisih antara standar kompetensi yang dibutuhkan dan kinerja aktual peserta. Tekankan bahwa analisis gap diperlukan agar pelatihan diberikan berdasarkan kebutuhan nyata, bukan asumsi. Tampilkan slide "Alur Menentukan Gap Analisis". Jelaskan bagian secara runtut: mulai dari mengidentifikasi standar → mengumpulkan data aktual → membandingkan keduanya → mengidentifikasi gap → menyusun rekomendasi. Gunakan bahasa sederhana dan logis agar mudah dicerna peserta. Lanjut ke bagian lima pendekatan analisis gap. Tampilkan satu per satu, dan jelaskan konteks penggunaannya.

Panduan Fasilitator – Kelas TNA **lodā academy**

Aktivitas	Durasi	Instruksi Fasilitator
		<ul style="list-style-type: none"> Analisis Standar Kompetensi. Jelaskan bahwa ini digunakan saat ada acuan resmi seperti SKKNI, SOP, atau regulasi formal lainnya. Ceritakan pengalaman Anda menggunakan standar seperti ini dalam proses TNA. Analisis Profil Kompetensi atau Profil Pekerjaan. Jelaskan bahwa ini berbasis pada kompetensi ideal yang dibutuhkan untuk suatu peran tertentu. Sampaikan pengalaman ketika Anda menggunakan dokumen profil kompetensi sebagai dasar menyusun pelatihan. Analisis Jabatan atau Tugas. Jelaskan bahwa pendekatan ini digunakan ketika standar formal tidak tersedia, dan analisis dilakukan berdasarkan jobdesc atau hasil observasi tugas harian. Berikan gambaran dari praktik Anda saat harus menggunakan pendekatan ini karena keterbatasan data. Analisis Pasar Kerja. Jelaskan bahwa pendekatan ini relevan untuk pelatihan berbasis industri atau re-skilling, terutama di lembaga pelatihan kerja. Bagikan konteks di mana Anda harus menyesuaikan pelatihan dengan kebutuhan eksternal, bukan dari dalam organisasi. Analisis Calon Peserta (Skills Audit). Jelaskan bahwa ini melibatkan tes atau observasi langsung untuk mengetahui kemampuan awal peserta. Ceritakan situasi ketika Anda menggunakan pre-test atau asesmen sebelum pelatihan untuk mengetahui titik mulai.

Panduan Fasilitator – Kelas TNA **lodā academy**

Aktivitas	Durasi	Instruksi Fasilitator
		<p>Jangan bacakan poin-poinnya. Gunakan bahasa sendiri, dan sertakan pengalaman nyata Anda di tiap pendekatan. Tujuannya agar peserta melihat bahwa pendekatan ini digunakan di lapangan, bukan hanya teori.</p> <ol style="list-style-type: none"> Tampilkan slide "Quiz". Gunakan quiz sebagai jeda untuk memastikan pemahaman. Bacakan 2-3 jawaban, lalu jelaskan jawabannya secara singkat. Tampilkan bagian KSAC (Knowledge, Skills, Attitude, Competency). Jelaskan secara ringkas masing-masing komponen. Tegaskan bahwa gap kompetensi bisa berasal dari aspek apa saja, tidak hanya skill teknis. Berikan gambaran kasus di mana gap muncul dari sikap atau pemahaman, bukan sekadar kemampuan teknis. Tampilkan bagian "Melakukan Gap Analisis". Jelaskan alur melakukan analisis gap setelah data terkumpul. Gunakan satu konteks dari pengalaman Anda untuk menggambarkan alur ini dalam praktik. Tampilkan slide "Prioritas Kebutuhan Pelatihan". Jelaskan bahwa tidak semua kebutuhan harus ditangani. Tekankan pertimbangan berikut saat menyusun prioritas. Berikan pengalaman atau contoh-contoh dari tiap pertimbangan tersebut. Ajak peserta berpikir strategis. Berikan pertanyaan terbuka: "Kalau kamu menemukan lima kebutuhan pelatihan dalam satu unit, apa yang jadi pertimbangan kamu untuk menentukan mana yang ditangani lebih dulu?" <p>Minta peserta menjawab di chat. Bacakan 2-3</p>

Panduan Fasilitator – Kelas TNA **lodā academy**

Aktivitas	Durasi	Instruksi Fasilitator
		<p>jawaban dan tanggapi langsung.</p> <p>Gunakan momen ini untuk menguatkan logika berpikir berbasis konteks.</p> <ol style="list-style-type: none"> Tutup aktivitas dengan penguatan. Sampaikan: "Analisis gap bukan cuma soal data. Tapi juga soal pengambilan keputusan. Kita harus bisa menjelaskan kenapa pelatihan perlu dilakukan, dan kenapa sekarang."
Penyusunan Rekomendasi & Laporan TNA Sederhana	25 menit	<ol style="list-style-type: none"> Tampilkan slide "Penyusunan Rekomendasi & Laporan TNA" dan jelaskan! Jelaskan struktur dasar laporan TNA sederhana. Sebutkan bagian-bagian utamanya secara ringkas. Elaborasi tiap bagian dengan penjelasan singkat. Jangan terlalu panjang – cukup beri arahan mengapa bagian itu penting dan bagaimana biasanya ditulis. Tampilkan satu contoh laporan TNA yang pernah Anda buat. Buka file PDF atau tangkapan layar laporan yang sudah pernah digunakan dalam proyek nyata (pastikan data sensitif disamarkan jika perlu). Jelaskan bagian-bagian laporannya sambil men-scroll atau menunjukkan dokumentasinya secara langsung. Sampaikan apa konteks pembuatan laporan itu: proyeknya apa, siapa audiensnya, dan apa yang paling dipertimbangkan saat menulisnya. Bedah laporan tersebut bersama peserta. Tanya ke peserta: <ul style="list-style-type: none"> "Bagian mana menurut kalian yang paling penting dari laporan ini?" "Kalau kalian jadi manajer pelatihan, bagian mana yang langsung dicari pertama?" <p>Minta peserta jawab di chat atau secara lisan. Tanggapi jawaban mereka dan gunakan momen ini untuk menekankan prinsip efektivitas laporan.</p>

Panduan Fasilitator – Kelas TNA **lodā academy**

Aktivitas	Durasi	Instruksi Fasilitator
		<ul style="list-style-type: none"> Harus mudah dipahami Harus ada datanya Harus bisa langsung diputuskan <p>Tujuan bagian ini adalah agar peserta melihat standar praktik lapangan, bukan hanya teori atau template.</p> <p>5. Cetaklan satu tantangan saat menyusun laporan tersebut. Misalnya:</p> <ul style="list-style-type: none"> Waktu penyusunan terlalu singkat Data tidak lengkap Harus menyampaikan temuan yang sensitif Atasan tidak terbiasa membaca laporan teknis <p>Gunakan ini untuk memberi gambaran ke peserta bahwa menyusun laporan juga butuh strategi komunikasi dan negosiasi.</p> <p>6. Arahkan peserta untuk mulai membayangkan laporan mereka sendiri. Sampaikan: "Setelah sesi praktik nanti, kalian akan diminta menyusun draft laporan TNA sederhana dari data yang kalian analisis. Jadi mulai pikirkan: siapa audiensnya, dan bagian apa saja yang perlu disampaikan."</p> <p>7. Tanyakan ke peserta: "Apa tantangan paling besar yang kalian hadapi saat menyusun laporan pelatihan selama ini?" Minta jawabannya lewat chat. Baca 2-3 respon dan tanggapilah dengan penguatan atau tips praktis.</p> <p>8. Tutup dengan penguatan: "Laporan TNA bukan soal tampilan. Yang penting, bisa menjawab tiga hal: Apa masalahnya? Apa pelatihannya? Kenapa ini penting dilakukan sekarang?"</p>
Latihan Menganalisis Gap Kompetensi	20 menit	<p>1. Tampilkan studi kasus yang sudah disiapkan (misalnya: kasus PT Fast Serve atau contoh lain). Pastikan dalam kasus tersedia:</p> <ul style="list-style-type: none"> Deskripsi situasi

Panduan Fasilitator – Kelas TNA **lodā academy**

Aktivitas	Durasi	Instruksi Fasilitator
		<ul style="list-style-type: none"> Standar kompetensi (ekspektasi) Data performa peserta <p>2. Jelaskan secara singkat: "Tugas kalian adalah mengidentifikasi gap berdasarkan perbandingan antara standar dan performa aktual. Fokus pada kompetensi yang relevan dengan peran atau tugasnya."</p> <p>3. Minta peserta menuliskan hasil analisis gap di chat Zoom. Format jawaban:</p> <ul style="list-style-type: none"> Standar Performa aktual Gap Catatan/kesimpulan <p>4. Baca dan tampilkkan beberapa jawaban peserta. Pilih 2-3 respon yang mewakili. Tanggapi langsung untuk klarifikasi atau apresiasi.</p> <p>5. Tanyakan: "Menurut kalian, apakah gap ini bisa langsung diselesaikan dengan pelatihan? Atau ada faktor lain yang perlu dipertimbangkan?" Gunakan pertanyaan ini untuk mengarahkan peserta agar tidak asal-asalan memberikan pelatihan sebagai solusi. Sampaikan ke peserta bagaimana cara mengadopsi pendekatan serupa dalam case ini ke industri peserta pelatihan.</p>
	15 menit	<p>1. Gunakan kasus yang sama dari aktivitas sebelumnya, atau siapkan data dengan beberapa kebutuhan pelatihan. Tampilkan 3-5 kebutuhan pelatihan yang muncul dari hasil gap analysis.</p> <p>2. Jelaskan bahwa tidak semua pelatihan bisa dijalankan sekaligus. "Tugas kalian adalah menentukan mana yang paling prioritas untuk ditindaklanjuti lebih dulu."</p>

Panduan Fasilitator – Kelas TNA **lodā academy**

Aktivitas	Durasi	Instruksi Fasilitator
		<p>3. Minta peserta mengurutkan kebutuhan pelatihan berdasarkan prioritas. Instruksikan mereka untuk menuliskan:</p> <ul style="list-style-type: none"> Urutan prioritas (1-3) Alasan memilih urutan tersebut <p>Baca beberapa jawaban dari chat. Tanyakan balik ke peserta: "Kalau kamu hanya punya satu minggu dan satu trainer, mana yang tetap kamu pilih? Kenapa?"</p> <p>4. Tambahkan penekanan bahwa prioritas bukan sekadar mana yang penting, tapi mana yang paling strategis dalam konteks waktu, sumber daya, dan risiko.</p>
Latihan Menyusun Rekomendasi Pelatihan	15 menit	<p>1. Tampilkan instruksi latihan: "Sekarang kita berlatih menyusun rekomendasi pelatihan berdasarkan gap yang sudah kalian identifikasi dan prioritaskan."</p> <p>2. Minta peserta menuliskan satu rekomendasi pelatihan. Gunakan format:</p> <ul style="list-style-type: none"> Nama pelatihan Sasaran peserta Tujuan pelatihan Metode pelatihan yang disarankan <p>Contoh instruksi di chat: "Tulis seperti ini: Nama: Pelatihan Layanan Pelanggan Peserta. Staf CS Tujuan: Memahami dan menjalankan SOP baru Metode: Sesi tatap muka + simulasi"</p> <p>3. Tampilkan dan bacakan beberapa jawaban peserta. Berikan respon langsung. Fokuskan pada kejelasan, relevansi, dan keterhubungan dengan data gap.</p> <p>4. Tanyakan: "Apa yang membuat rekomendasi kalian bisa langsung dipakai oleh atasan atau manajemen?"</p>

Panduan Fasilitator – Kelas TNA **lodā academy**

Aktivitas	Durasi	Instruksi Fasilitator
		<p>Gunakan pertanyaan ini untuk membangun kesadaran bahwa rekomendasi itu bentuk komunikasi strategis, bukan sekadar catatan teknis. Sampaikan ke peserta bagaimana cara mengadopsi pendekatan serupa dalam case ini ke industri peserta pelatihan.</p>
Latihan Menyusun Laporan TNA	15 menit	<p>1. Tampilkan template laporan TNA sederhana. Jelaskan bahwa peserta akan menulis draft singkat dari:</p> <ul style="list-style-type: none"> Latar belakang masalah Hasil analisis gap Daftar prioritas pelatihan Rekomendasi pelatihan <p>2. Minta peserta menulis draft laporan masing-masing secara ringkas (boleh di notes pribadi, Google Docs, atau diwrite langsung di chat jika memungkinkan).</p> <p>3. Berikan waktu sekitar 5-7 menit. Saat peserta menulis, dampingi dengan memberi arahan tambahan atau membuka ruang tanya jawab.</p> <p>4. Ajak 1-2 peserta untuk membacakan draftnya secara sukarela. Tanggapi dengan apresiasi dan koreksi ringkas jika perlu.</p> <p>5. Tutup dengan kalimat seperti: "Laporan TNA bukan dokumentasi formalitas. Ini adalah bahan pengambilan keputusan. Makin ringkas, makin tajam, makin bermanfaat."</p>
Refleksi	5 menit	<p>1. Tampilkan slide refleksi:</p> <ul style="list-style-type: none"> "Satu hal baru yang saya pelajari hari ini..." "Satu hal yang masih membuat saya penasaran..." <p>2. Instruksikan peserta untuk mengetik jawaban mereka di chat. Berikan waktu sekitar 1-2 menit untuk mereka berpikir dan menulis.</p> <p>3. Baca beberapa respon peserta.</p> <ul style="list-style-type: none"> Ucapkan terima kasih pada yang menjawab. Beri penguatan jika ada insight yang bagus.

Panduan Fasilitator – Kelas TNA **lodā academy**

Aktivitas	Durasi	Instruksi Fasilitator
		<ul style="list-style-type: none"> Jika ada yang menulis kebingungan, tawarkan untuk dibahas lebih lanjut di sesi Q&A.
QnA	30 menit	Buka sesi tanya jawab bebas
Penutup	5 menit	Tutup sesi dengan kalimat penegasan dan motivasi: "Hari ini kalian sudah menyelesaikan siklus lengkap TNA. Sekarang sudah tahu cara menggali kebutuhan, menemukan gap, menyusun prioritas, memberi rekomendasi, dan menyusun laporan. Tinggal dilatih terus, dan disesuaikan dengan konteks nyata kalian masing-masing."

Lampiran 08 Hasil Validasi Ahli Desain Pembelajaran

LEMBAR VALIDASI AHLI DESAIN PEMBELAJARAN

A. Identitas Produk yang Dinilai

Nama Produk : Model Pelatihan Profesi *Learning Designer*
 Pendekatan : *Backward Design*
 Konteks : Pelatihan Nonformal di Ioda Academy
 Fokus Kompetensi : **Training Needs Analysis (TNA)**

B. Identitas Validator:

Nama Lengkap : Haldi Muhammad Riski
 Lembaga/Instansi : Ioda Academy
 Keahlian/Specialisasi : Ahli Desain Pembelajaran

C. Petunjuk Umum:

Validasi dilakukan berdasarkan peninjauan terhadap empat komponen utama produk, yaitu:

1. **Kurikulum pelatihan (*charter*)** – berisi struktur pelatihan, tujuan pembelajaran, dan urutan topik.
2. **Asesmen berbasis proyek** – berupa instruksi proyek dan rubrik penilaian sebagai alat ukur hasil belajar.
3. **Modul pelatihan digital** – berupa slide materi yang digunakan dalam sesi pelatihan.
4. **Panduan fasilitator** – berisi strategi pelaksanaan pelatihan, durasi, metode, dan tips fasilitasi.

D. Petunjuk Khusus:

1. Lembar validasi ini bertujuan untuk menilai **desain pembelajaran** dari produk pelatihan yang dikembangkan.
2. Penilaian dilakukan berdasarkan **kesesuaian dengan teori *Backward Design*, teori *learning design*, dan relevansi terhadap kebutuhan pelatihan profesional.**

Silakan menilai komponen-komponen tersebut berdasarkan kriteria berikut:

Aspek	Dinilai Melalui Produk
Tujuan Pembelajaran	Kurikulum pelatihan (<i>charter</i>), panduan fasilitator
Asesmen	Instruksi proyek dan rubrik penilaian
Aktivitas Pembelajaran	Modul pelatihan digital, panduan fasilitator
Konsistensi Alur	Keseluruhan dokumen, terutama hubungan antar tujuan–asesmen–aktivitas

Penilaian dilakukan menggunakan skala Likert 1–5 dan dapat dilengkapi dengan catatan atau saran pengembangan di kolom komentar. Masukan Anda sangat penting untuk menyempurnakan desain pelatihan ini agar dapat diterapkan secara optimal di lingkungan pelatihan nonformal.

Skala Penilaian:

5 = Sangat Baik | 4 = Baik | 3 = Cukup | 2 = Kurang | 1 = Sangat Kurang

E. Validasi Komponen Desain Pembelajaran

No	Aspek	Komponen Penilaian	Skor (1-5)	Komentar / Saran
1	Tujuan Pembelajaran	Rumusan tujuan pembelajaran jelas dan spesifik	5	
2		Tujuan sesuai dengan kebutuhan industri	5	
3		Tujuan berorientasi pada hasil belajar yang terukur	4	Tujuan tiap sesi sudah baik karena ada capaian kompetensi berbasis hasil (misal: "menyusun laporan TNA"). Namun akan lebih baik jika tujuan dicantumkan indikator keberhasilan eksplisit (misal: "minimal 3 rekomendasi pelatihan berbasis data"). Contohnya pada Outcome, ada indikator yang jelas.
4	Asesmen	Bentuk asesmen sesuai dengan tujuan pembelajaran	5	
5		Asesmen mencerminkan kebutuhan kompetensi di dunia kerja	5	
6	Aktivitas Pembelajaran	Langkah aktivitas pembelajaran jelas dan sistematis	4	Urutan logis, disampaikan rinci. Bisa ditingkatkan dengan visual road map (alur visual per sesi).
7		Metode yang digunakan relevan dengan konteks peserta dewasa	5	
8		Aktivitas mendorong keterlibatan aktif peserta	5	
9	Konsistensi Alur	Alur pembelajaran selaras dengan prinsip <i>Backward Design</i>	4	Cukup baik – dimulai dari tujuan, lalu asesmen, baru aktivitas. Namun akan lebih kuat jika disertakan learning journey map di awal atau dalam charter.
10		Komponen (tujuan–asesmen–aktivitas) saling terkait secara logis	5	

F. KOMENTAR UMUM DAN SARAN PENGEMBANGAN

(Silakan berikan masukan terkait kekuatan, kelemahan, dan potensi perbaikan produk)

Kekuatan:

- Pendekatan berbasis proyek sangat aplikatif untuk konteks pelatihan profesional.
- Tujuan pembelajaran jelas, mendalam, dan relevan dengan kebutuhan nyata organisasi.
- Panduan fasilitator sangat rinci dan memudahkan pelaksanaan. Ini aset besar dalam replikasi atau pelatihan skala besar.
- Aktivitas pembelajaran sangat partisipatif dan mendorong refleksi, sangat cocok untuk peserta dewasa.

Kelemahan/Potensi Perbaikan:

1. **Belum terlihat alur kurikulum visual** dalam materi pelatihan/slide presentasi.
Saran: Tambahkan visualisasi dari sesi 1–2.
2. **Belum terlihat indikator keberhasilan tiap tujuan secara eksplisit.**
Saran: Tambahkan deskriptor seperti:
"Mampu menyusun laporan TNA minimal 4 halaman, dengan mencakup: (a) identifikasi gap, (b) rekomendasi, (c) rencana implementasi."

G. Kesimpulan

Lingkari pada nomor sesuai dengan kesimpulan

1. Layak untuk digunakan
2. Layak untuk digunakan dengan revisi
3. Tidak layak untuk digunakan

Jakarta, 14 Mei 2025
Ahli Desain Pembelajaran


Heldi Muhammad Riski



Lampiran 09 Hasil Validasi Ahli Pelatihan Berbasis Kompetensi (CBT/SKKNi)

LEMBAR VALIDASI AHLI PELATIHAN BERBASIS KOMPETENSI (CBT/SKKNi)

A. Identitas Produk yang Dinilai

Nama Produk : Model Pelatihan Profesi *Learning Designer*
 Pendekatan : *Backward Design*
 Konteks : Pelatihan Nonformal di Ioda Academy
 Fokus Kompetensi : **Training Needs Analysis (TNA)**

B. Identitas Validator:

Nama Lengkap : Zulfa Luthfi Muthmainnah
 Lembaga/Instansi : Ioda Academy
 Keahlian/Specialisasi : Desain Program Pelatihan Kompetensi (PRAKERJA)

C. Petunjuk Umum:

Validasi dilakukan berdasarkan peninjauan terhadap **empat komponen utama produk**, yaitu:

1. **Kurikulum pelatihan (*charter*)** – berisi struktur pelatihan, tujuan pembelajaran, dan urutan topik.
2. **Asesmen berbasis proyek** – berupa instruksi proyek dan rubrik penilaian sebagai alat ukur hasil belajar.
3. **Modul pelatihan digital** – berupa slide materi yang digunakan dalam sesi pelatihan.
4. **Panduan fasilitator** – berisi strategi pelaksanaan pelatihan, durasi, metode, dan tips fasilitasi.

D. Petunjuk Khusus

1. Lembar validasi ini bertujuan untuk menilai kesesuaian isi pelatihan dengan prinsip **Competency-Based Training (CBT)** dan **dokumen SKKNi** yang relevan.
2. Penilaian difokuskan pada keterukuran hasil belajar, kesesuaian materi dengan kebutuhan kerja nyata, dan potensi penerapan kompetensi.
3. Mohon gunakan penilaian secara objektif berdasarkan keahlian Anda di bidang pelatihan berbasis kompetensi dan industri.

Silakan menilai komponen-komponen tersebut berdasarkan kriteria berikut:

Aspek	Dinilai Melalui Produk
Relevansi Materi	Kurikulum pelatihan (<i>charter</i>), materi digital pelatihan
Unjuk Kerja	Instruksi proyek dan rubrik penilaian
Keterapan Kompetensi	Seluruh dokumen, terutama asesmen dan panduan fasilitator

Penilaian dilakukan menggunakan skala Likert 1–5 dan dapat dilengkapi dengan catatan atau saran pengembangan di kolom komentar. Masukan Anda sangat penting untuk menyempurnakan desain pelatihan ini agar dapat diterapkan secara optimal di lingkungan pelatihan nonformal.

Skala Penilaian:

5 = Sangat Baik | 4 = Baik | 3 = Cukup | 2 = Kurang | 1 = Sangat Kurang

E. Validasi Komponen Penilaian – Ahli Pelatihan CBT/SKKNI

No	Aspek	Komponen yang Dinilai	Skor (1–5)	Komentar / Saran
1	Relevansi Materi	Materi dikembangkan berdasarkan SKKNI yang berlaku	4	Tambahkan satu slide pembuka yang menampilkan ringkasan unit & KUK agar peserta langsung “melihat” standar yang dipakai.
2		Materi selaras dengan elemen dalam SKKNI (khususnya Unit Kompetensi dengan kode M.70SDM01.031.2)	5	
3		Elemen kompetensi dan KUK di turunkan ke dalam materi	3	Aktivitas mencakup KUK, tetapi belum ada tabel “Materi ↔ KUK” di modul. Tolong sisipkan tabel di Panduan Fasilitator:
4	Unjuk Kerja	Indikator hasil belajar dirumuskan secara spesifik dan dapat diukur	4	Ada tujuan “menyusun laporan TNA sederhana” dan deliverable proyek . Saran: perjelas kinerja minimal, mis. “laporan ≥ 4 halaman memuat 3 rekomendasi prioritas & timeline Gantt sederhana”.
5		Elemen Kompetensi dan KUK diturunkan ke dalam asesmen	5	
6	Keterapan Kompetensi	Kompetensi yang diajarkan dapat langsung diterapkan di tempat kerja	5	
7		Pelatihan memberi bekal untuk memecahkan masalah riil dalam konteks organisasi	5	

F. KOMENTAR UMUM DAN SARAN PENGEMBANGAN

(Silakan berikan masukan terkait kekuatan, kelemahan, dan potensi perbaikan produk)

1. Tambahkan satu slide awal yang menjelaskan bahwa pelatihan ini merujuk pada unit kompetensi tertentu dari SKKNI, lengkap dengan poin-poin elemen dan indikator (KUK) utamanya.

2. Buat ringkasan atau tambahkan 1 klom yang menunjukkan bagian mana dari sesi pelatihan yang mengembangkan setiap elemen atau KUK. Ini membantu fasilitator menjaga fokus pembelajaran tetap pada target kompetensi.
3. Jelaskan secara ringkas standar minimum hasil proyek, seperti jumlah halaman, jumlah rekomendasi, dan adanya rencana aksi. Misalnya: laporan harus mencakup minimal 3 rekomendasi yang bisa langsung dijalankan.

G. Kesimpulan

Lingkari pada nomor sesuai dengan kesimpulan

1. Layak untuk digunakan
2. Layak untuk digunakan dengan revisi
3. Tidak layak untuk digunakan

Jakarta, 14 Mei 2025

Ahli Pelatihan Berbasis Kompetensi


Zulfa Luthfi Muthmainnah



Lampiran 10 Hasil Validasi *Expert Trainer*

Skala Penilaian:

5 = Sangat Baik | 4 = Baik | 3 = Cukup | 2 = Kurang | 1 = Sangat Kurang

E. Validasi Komponen Penilaian – Ahli Andragogi

No	Aspek	Komponen yang Dinilai	Skor (1–5)	Komentar / Saran
1	Relevansi dengan Pengalaman	Materi sesuai dengan latar belakang dan pengalaman kerja peserta	5	
2		Studi kasus atau aktivitas pelatihan terkait dengan konteks profesional peserta	5	
3	Keterlibatan Peserta	Aktivitas mendorong partisipasi aktif (diskusi, studi kasus, kerja kelompok)	5	
4		Terdapat ruang refleksi dalam proses pembelajaran	5	
5		Peserta dilibatkan dalam pengambilan keputusan atau desain kegiatan belajar	4	
6	Fleksibilitas dan Motivasi	Materi dapat diadaptasi sesuai kebutuhan peserta	4	Tambahkan catatan pada panduan fasilitator untuk memberikan contoh cara mengadaptasi materi atau case dengan latar belakang industri peserta
7		Terdapat elemen yang mendorong motivasi belajar mandiri	4	Berikan mini case sebelum peserta masuk ke sesi 2

F. KOMENTAR UMUM DAN SARAN PENGEMBANGAN

(Silakan berikan masukan terkait kekuatan, kelemahan, dan potensi perbaikan produk)

Kekuatan

- 100 % aktivitas berbasis masalah nyata memaksimalkan transfer pengalaman dewasa.
- Pola *reflect-act-reflect* konsisten di tiap sesi, menciptakan siklus Kolb yang kuat.
- Penggunaan chat, poll, dan latihan laporan TNA menjawab kebutuhan webinar interaktif.

Area Perbaikan

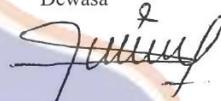
- Beri catatan ke fasilitator cara mengadaptasi studi kasus sesuai latar belakang industri peserta.
- Kirim kasus singkat 1 hari sebelum sesi agar peserta siap menganalisis gap saat sesi dimulai. Gunakan untuk diskusi pembuka 10 menit pertama.

G. Kesimpulan

Lingkari pada nomor sesuai dengan kesimpulan

1. Layak untuk digunakan
2. Layak untuk digunakan dengan revisi
3. Tidak layak untuk digunakan

Jakarta, 14 Mei 2025
Ahli Desain Pembelajaran Orang
Dewasa



Uum Zakaria



Lampiran 11 Hasil Uji Coba Produk oleh Pengguna Akhir (Uji Kelompok Kecil)

Nama Responden	Jimmy Agustine	Dwi Adimayanti	Nur Halika	Edi Cahyadi	Afidatu Muhammad Rizky
Tanggal Sesi	5/14/2025	5/14/2025	5/14/2025	5/14/2025	5/14/2025
Pekerjaan	Sedang Bekerja	Sedang Bekerja	Sedang Bekerja	Sedang Bekerja	Sedang Bekerja
Lama Bekerja	2 Tahun	5 Tahun	5 Tahun	1 Tahun	3 Tahun
Industri Bekerja	Korporat	Korporat	Pemerintahan	Startup	Yayasan
Alur dalam pelatihan ini mudah dipahami secara keseluruhan.	5	5	5	5	5
Petunjuk pelaksanaan pelatihan disampaikan dengan jelas dan sistematis.	5	5	5	5	4
Pelatihan ini mudah diikuti dan tidak membingungkan dalam pelaksanaannya.	4	4	4	5	5
Materi yang disampaikan dalam pelatihan mudah dimengerti.	5	5	5	5	5
Topik-topik yang disusun dalam pelatihan ini terasa runtut dan tidak membingungkan.	5	5	5	5	5
Materi pelatihan disampaikan dengan cara yang menarik dan membantu pemahaman	4	4	5	5	5
Isi pelatihan sesuai dengan tugas dan tantangan yang saya hadapi di pekerjaan	4	4	3	5	4
Hasil dari pelatihan ini bisa saya terapkan dalam aktivitas kerja sehari-hari	4	4	4	5	5
Pelatihan ini memberi ruang bagi saya untuk aktif terlibat dalam proses pelatihan.	4	4	4	5	5
Pelatihan ini membuat saya lebih semangat untuk belajar dan berkembang secara profesional	4	4	4	5	5
Saran/Catatan			Tambahkan Study case dari sektor pemerintahan		

Lampiran 12 Analisis Data

Analisis Data Ahli Desain

A	B	C	D
No	Aspek	Komponen Penilaian	Skor (1-5)
1	Tujuan Pembelajaran	Rumusan tujuan pembelajaran jelas dan spesifik	5
2		Tujuan sesuai dengan kebutuhan industri	5
3		Tujuan berorientasi pada hasil belajar yang terukur	4
4	Asesmen	Bentuk asesmen sesuai dengan tujuan pembelajaran	5
5		Asesmen mencerminkan kebutuhan kompetensi di dunia kerja	5
6	Aktivitas Pembelajaran	Langkah aktivitas pembelajaran jelas dan sistematis	4
7		Metode yang digunakan relevan dengan konteks peserta dewasa	5
8		Aktivitas mendorong keterlibatan aktif peserta	5
9	Konsistensi Alur	Alur pembelajaran selaras dengan prinsip Backward Design	4
10		Komponen (tujuan-asesmen-aktivitas) saling terkait secara logis	5
Total Skor			33
PERSENTASE			94.29

Analisis Data Ahli Pelatihan Berbasis Kompetensi

A	B	C	D
No	Aspek	Komponen yang Dinilai	Skor (1-5)
1	Relevansi Materi	Materi dikembangkan berdasarkan SKKNI yang berlaku	4
2		Materi selaras dengan elemen dalam SKKNI (khususnya	5
3		Elemen kompetensi dan KUK di turunkan ke dalam materi	3
4	Unjuk Kerja	Indikator hasil belajar dirumuskan secara spesifik dan dapat	4
5		Elemen Kompetensi dan KUK diturunkan ke dalam asesmen	5
6	Keterapan Kompetensi	Kompetensi yang diajarkan dapat langsung diterapkan	5
7		Pelatihan memberi bekal untuk memecahkan masalah ri	5
Total Skor			31
PERSENTASE			88.57

Analisis Data *Expert Trainer*

A	B	C	D
No	Aspek	Komponen yang Dinilai	Skor (1-5)
1	Relevansi dengan Pengalaman	Materi sesuai dengan latar belakang dan pengalaman kerja pe	5
2		Studi kasus atau aktivitas pelatihan terkait dengan konteks pro	5
3	Keterlibatan Peserta	Aktivitas mendorong partisipasi aktif (diskusi, studi kasus, kerj	5
4		Terdapat ruang refleksi dalam proses pembelajaran	5
5		Peserta dilibatkan dalam pengambilan keputusan atau desain	4
6	Fleksibilitas dan Motivasi	Materi dapat diadaptasi sesuai kebutuhan peserta	4
7		Terdapat elemen yang mendorong motivasi belajar mandiri	4
Total Skor			32
PERSENTASE			91.43

Analisis Data Uji Kelompok Kecil

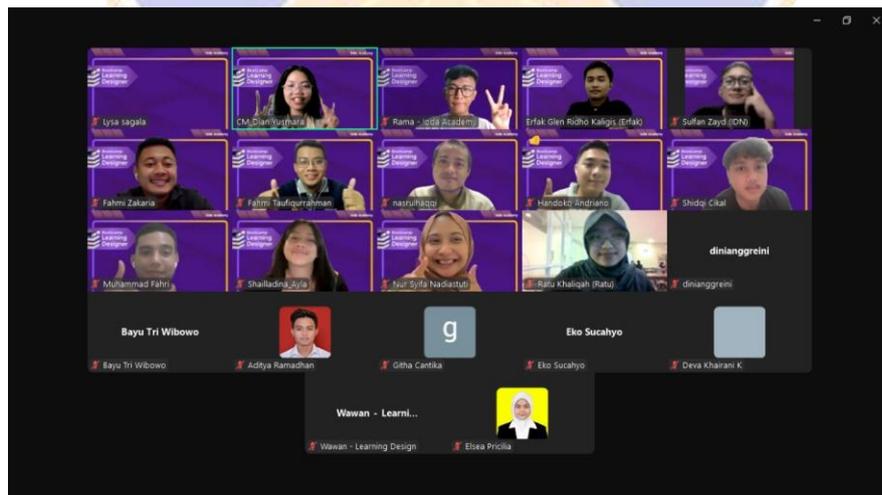
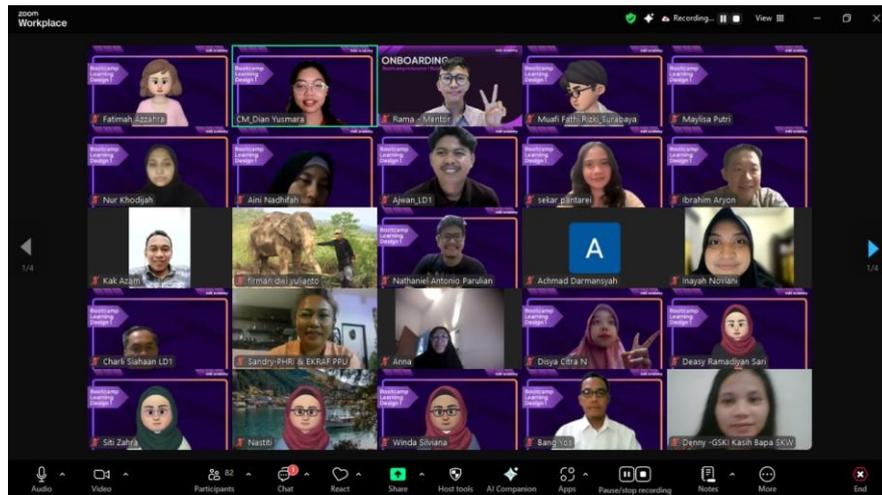
B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R
Nama Respondedn	Tar	Pe	Lai	Ind	Alt	Pe	Pe	Ma	Toj	Ma	Isi	Ha	Pe	Pe	Sar	Persentase Kelayakan (%)
Jimmy Agustine	5/1	Se	2 T	Ko	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4		88
Dwi Adimayanti	5/1	Se	5 T	Ko	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4		88
Nur Halika	5/1	Se	5 T	Pe	5	5	4	5	5	5	3	4	4	4	Tar	88
Edi Cahyadi	5/1	Se	1 T	Sta	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		100
Afidatu Muhammad Rizky	5/1	Se	3 T	Ya	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5		96
Persentase Keseluruhan																92

Analisis Data Keseluruhan Subjek

Ahli Desain	Ahli Kompetensi	Ahli Andragogi	Uji Ke	Persentase Keseluruhan	Kualifikasi	Keterangan
94.29	88.57	91.43	92	91.57	Sangat Baik	Tidak perlu revisi



Lampiran 13 Dokumentasi Uji Coba Pengguna



RIWAYAT HIDUP



Rohmat Romadhan berasal dari Sumatera Selatan. Ia lahir di Kabupaten Ogan Komering Ilir. Pendidikan formalnya dimulai di SMK Negeri 1 Lempuing Jaya dan lulus pada tahun 2018. Di tahun yang sama, ia melanjutkan studi ke jenjang perguruan tinggi di Universitas Pendidikan Ganesha, Program Studi Teknologi Pendidikan.

Selama menjalani masa kuliah, Rohmat aktif dalam berbagai kegiatan organisasi, di antaranya menjabat sebagai Kepala Divisi Penulisan Ilmiah pada Unit Kegiatan Mahasiswa Penalaran dan Karya Ilmiah, serta bergabung dalam teater kampus 1000 Jendela. Ia juga berhasil meraih beberapa penghargaan, baik di tingkat nasional maupun internasional, seperti Juara 1 Mahasiswa Berprestasi Fakultas Pendidikan tahun 2021 dan Gold Medal dalam ajang internasional E-NNOVATE Virtual Innovation Fair 2021 yang diselenggarakan secara daring dari Polandia.

Di dunia profesional, Rohmat memiliki pengalaman sebagai Learning Product Lead di IODA Academy, di mana ia memimpin pengembangan lebih dari 50 produk pembelajaran (bootcamp, video course, program Prakerja, dan pelatihan B2B). Ia juga bertanggung jawab merancang alur kerja tim dan mengembangkan sistem pelaporan performa produk. Sebelumnya, ia juga pernah bekerja sebagai Junior Instructional Designer di Binar Academy, dan turut membangun program Bootcamp Quality Assurance secara end-to-end. Ia berhasil menyusun program dalam waktu 4 bulan dan mengembangkan panduan fasilitator yang berdampak pada efisiensi waktu pengajaran hingga 4 jam per minggu.

Pada tahun 2025, saat skripsi dengan judul “Pengembangan pelatihan berbasis *Backward Design* pada mata diklat *Learning Design* untuk kompetensi *Training Needs Analyst* bagi profesi *Learning Designer* di Ioda Academy” ini disusun, Rohmat Ramadhan masih aktif sebagai mahasiswa S1 Program Studi Teknologi Pendidikan di Universitas Pendidikan Ganesha.