Analisis Kompetensi Tenaga Instruktur Pada Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Pekanbaru

YUNI ELIZA
Dosen Pembimbing Drs. H. Zaili Rusli, M.Si.

Program Studi Ilmu Administrasi Negara FISIP Universitas Riau,
Kampus Bina Widya Km. 12,5 Simpang Baru Panam Pekanbaru.Telp (0761) 63277

Abstract: Handling of instructor competence steady, controlled, directed in order to have the ability to conform to their tasks so that the implementation of tasks can be run smoothly and effectively. See the role of instructors is a major pillar of the system of training in UPT-LK, are required to have the ability to adapt to the development of science and technology and have a competitive edge with other instructors in their field on a national and regional level, in order to encourage efforts to improve the quality and productivity of competence . The purpose of this study was: To investigate and analyze the competence of instructors in the Technical Unit Training (UPT-LK) Pekanbaru and to determine factors that influence competence in Power Instructor Training Technical Implementation Unit (UPT-LK) Pekanbaru.

The theory used in this study is Hutapea and Thoha theory about the formation of the main components of competencies ie knowledge, skills and attitudes, while the factors affecting competence and Sunrise Nurmianto theory that training, education and work experience. The method used a qualitative descriptive analysis method is based on trying to explain phenomena that exist, and browse all the facts relating to the issues discussed by the research is the analysis of the influence of competency of instructors UPT-LK Pekanbaru, based on interviews of key informants who know well the competence power-LK UPT instructor at Pekanbaru.

Based on the results of research and analysis that has been conducted on this study, several conclusions can be drawn about the competency of instructors Field Mechanical Technology Vocational Training Technical Implementation Unit (UPT-LK) Pekanbaru, there are still some instructors were not mengusai subject matter, while the skills The instructors are very talented and experienced, but the attitude of the student trainee instructors with less harmonious. Factors affecting competence indicators seen from the training, education and experience have all been carried out by the instructor, for over 20 years with time served in UPT Instructor-LK Pekanbaru.

Keywords: Competence, Instructor, UPT-LK Pekanbaru

Era globalisasi yang saat ini melanda di seluruh dunia merupakan salah atau entitas yang perlu mendapatkan perhatian serius karena terjadinya berbagai macam pergeseran peradaban manusia yang jika tidak cermat di dalam mengantisipasinya, maka Indonesia akan terjebak ke dalam suatu keadaan yang

belum tentu sesuai dengan kondisi budaya bangsa. Pergeseran tersebut harus disikapi dengan lebih selektif terutama di dalam mengantisipasinya.

Menghadapi tantangan globalisasi yang sangat berat, masyarakat negara berkembang harus menyiapkan diri baik secara fisik, mental, sosial, emosional maupun spiritual. Untuk itu diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kualitas yang prima, baik dari segi kecerdasan, sikap mental, motivasi yang tinggi dan visi ke depan.

Suasana pada era globalisasi ini akan cenderung membawa pengaruh pemerataan dalam berbagai hal. Besar kecilnya pengaruh yang ditimbulkan sangat ditentukan oleh mentalitas masing-masing bangsa karena tidak ada lagi pemisah yang membedakan antara satu bangsa dengan bangsa lainnya, sehingga pengaruh eksternal sangatlah sulit untuk dibendung termasuk organisasi.

Setiap organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu, dan apabila tercapai barulah dapat dikatakan berhasil. Untuk mencapai keberhasilan, diperlukan landasan yang kuat berupa kompetensi. Dengan demikian, kompetensi menjadi sangat berguna untuk membantu organisasi meningkatkan kinerjanya. Kompetensi sangat diperlukan dalam setiap proses sumber daya manusia. Semakin banyak kompetensi dipertimbangkan, maka semakin meningkat pula kinerjanya.

Organisasi akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh pegawai-pegawai yang berkompeten di bidangnya. Kompetensi pegawai yang terdiri dari pengetahuan (*knowledge)*, kemampuan/keterampilan (*skill*), sikap (*atittude)* disesuaikan dengan bidang pekerjaan yang dibutuhkan oleh organisasi, sehingga dapat menghasilkan kinerja pegawai yang berprestasi.

Berkaitan dengan hal tersebut, sumber daya manusia merupakan modal utama dalam organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah prasyarat yang tidak dapat ditawar-tawar lagi. Manusia dalam suatu organisasi merupakan sumber daya. Artinya sumber daya atau penggerak dari suatu organisasi. Penggerak dari sumber daya yang lainnya, apakah itu sumber daya alam atau teknologi. Hal ini merupakan suatu penandasan kembali terhadap falsafah *man behind the gun*. Roda organisasi sangat tergantung pada perilaku-perilaku manusia yang bekerja di dalamnya (Helmi, 1996:32).

Demikian pula halnya dengan eksistensi Instruktur dalam organisasi Pemerintah di Unit Pelayanan Terpadu Layanan Kerja (UPT-LK) pada Dinas Tenaga Kerja kota Pekanbaru. Perannya akan menentukan berhasil tidaknya organisasi karena kontribusinya di dalam pengelolaan institusi sebagai tenaga pendidik dan pelatih, karena Instruktur merupakan sumber daya yang sangat diperlukan karena peran dan kedudukannya dalam organisasi merupakan tulang punggung pemerintah dalam menyelenggarakan pemerintahan dan melaksanakan pembangunan untuk mencapai tujuan nasional.

Instruktur memikul tanggung jawab berat sebagai ujung tombak dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi sebagai Instruktur. Untuk itu, optimalisasi kinerja Instruktur menjadi syarat penting agar tugas-tugas terlaksana dengan baik. Mengingat peran strategis tersebut, diperlukan penanganan kompetensi

instruktur yang mantap, terkendali, terarah agar mempunyai kemampuan sesuai dengan bidang tugasnya sehingga penyelenggaraan tugas dapat berjalan dengan lancar dan efektif, untuk mengetahui jumlah tenaga instruktur berdasarkan tingkat pendidikan di Dinas Tenaga Kerja kota Pekanbaru, diketahui jumlah Instruktur pada UPT-LK Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Kota Pekanbaru sebanyak 29 orang, yang terbagi pada 6 (enam) kejuruan, yaitu Tata Niaga berjumlah 1 orang dengan pendidikan S1, Bangunan sebanyak 5 orang dengan pendidikan SMA/SMK berjumlah 4 orang dan S1 berjumlah 1 orang, Listrik berjumlah 7 orang dengan pendidikan S1, Teknik Mekanik berjumlah berjumlah 8 orang dengan pendidikan S1, Teknik Automotive berjumlah 5 orang dengan pendidikan S1, dan Pertanian berjumlah 2 orang dengan pendidikan SMA/SMK.

Rendahnya tingkat pendidikan dan pengalaman Instruktur pada aspek pengetahuan tentunya hal tersebut akan berdampak pada motivasi kerja dan selanjutnya akan berefek pada stres kerja karena biasanya keahlian sesuai bakat dan minat sehingga bisa menikmati kerja dan meningkatkan kualitas kerja, yang terpenting karir bisa terus berkembang dan kualitas hidup akan meningkat.

Keahlian biasanya muncul karena adanya minat dan bakat dari pengalaman, kebiasaan atau pendidikan terhadap suatu bidang, diketahui klasifikasi tingkat pendidikan Tenaga Instruktur pada UPT-LK di Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Kota Pekanbaru, sebanyak 6 orang berpendidikan SMA/SMK, 7 orang berpendidikan S1-Pendidikan, 14 orang berpendidikan S1-Keahlian dan sebanyak 2 orang bependidikan S2-Keahlian. Menurut Peraturan Nomor 21/MEN/X/2007 tentang tata cara penetapan standar kompetensi kerja Nasional Indonesia, yang tertuang pada Bab I Pasal I s/d Passal II. dijelaskan standar kompetensi tenaga instruktur yang sesuai dengan struktur pekerjaan. Namun pada kenyataannya banyak tenaga instruktur yang kemampuannya tidak mencakup aspek pengetahuan keterampilan dan keahlian serta sikap kerja yang relevan dengan pelaksanaan tugas dan syarat jabatan yang ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Melihat peran Instruktur yang merupakan pilar utama dari sistem pelatihan di UPT-LK, dituntut untuk memiliki kemampuan beradaptasi dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta memiliki daya saing dengan sesama instruktur dibidangnya dalam lingkup nasional maupun regional, guna mendorong upaya peningkatan kualitas dan produktifitas kompetensi yang dimiliki.

Secara umum Andersen (dalam Martoyo, 2003:15) kompetensi didefinisikan sebagai karakteristik dasar yang terdiri dari kemampuan, pengetahuan, serta atribut personal lain yang membedakan seseorang yang *perform* dan tidak *perform*, ini berarti inti utama dari system atau model kompetensi ini sebenarnya alat pembentuk untuk mempredeksikan keberhasilan kerja seseorang pada suatu posisi, karena kompetensi selalu mengandung maksud dan tujuan yang merupakan dorongan motif atau *trait* yang menyebabkan suatu tindakan untuk memperoleh hasil kinerja yang baik.

Berdasarkan hasil observasi penulis yang penulis terhadap analisis kompetensi tenaga Instruktur di UPT-LK Pekanbaru, ditemukan fenomena-fenomena sebagai berikut :

1. Ada beberapa Instruktur yang tidak memiliki keahlian khusus berdasarkan spesifikasi pendidikan memberi materi yang bukan bidangnya.
2. Menurut siswa pelatihan di UPT-LK kota Pekanbaru, ketika pembelajaran sedang berlangsung Instruktur tidak bisa menjawab beberapa pertanyaan yang diajukan siswa pelatihan.
3. Pada saat praktek penggunaan teknologi, ditemukan beberapa orang tenaga Instruktur yang kurang ahli mempraktekkan penggunaan teknologi yang terbaru kepada siswa pelatihan di UPT-LK kota Pekanbaru.
4. Menurut siswa pelatihan ketika Instruktur menjelaskan materi sulit dipahami dan dimengerti oleh siswa pelatihan.

Konsep kompetensi bukanlah hal baru di dalam psikologi organisasi industri Amerika yang sudah memiliki gerakan kompetensi sejak akhir tahun 1960 dan awal tahun 1970 (**Veithzal Rivai dan Sagala, 2009:296**).

Para pakar manajemen SDM dan perilaku organisasi pada umumnya memberikan batasan berbeda mengenai konsep kompetensi, tetapi secara tersirat batasan yang terkandung dalam pengertian para pakar tersebut relatif memiliki kesamaan bahwa kompetensi adalah karakteristik utama dari individu untuk menghasilkan kinerja optimal dalam melakukan pekerjaan yang mencakup motif, sifat, konsep diri, pengetahuan, dan keahlian.

Beberapa ahli mengemukakan pendapat mengenai pengertian kompetensi. Pengertian kompetensi yang dikemukakan oleh para ahli, menurut **Wibowo (2007:86)** mengemukakan bahwa : ”Suatu kemampuan untuk malaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan itu tersebut”.

Menurut Agus Siswanto (dalam **Radja, 2008:51**) menyatakan bahwa : Konsep kompetensi pertama kali dipelopori oleh David C. McClelland pada tahun 1973, yang mempublikasikan artikelnya berjudul “*Testing for Competence Rather Than Intelligence*” yang mengemukakan latar belakang dan konsep kompetensi dalam psikologi moderen. McClelland melakukan kajian dan menganalisa berbagai penelitian sebelumnya dan menyimpulkan bahwa pengukuran potensi intelegensi dan pengetahuan akademik dianggap kurang akurat untuk memprediksi prestasi kerja maupun keberhasilan dalam kehidupan sosial dimasyarakat. Disamping itu dikemukakan pula bahwa hasil psikotes dan nilai prestasi akademik yang diperoleh dari bangku sekolah perguruan tinggi seringkali diskriminatif terhadap gender, kelompok minoritas, ataupun menurut strata sosio ekonomi.

Menurut Spencer and Spencer (1993:9)**,** dikutip oleh **Umi Narimawati (2007:75)** kompetensi adalah : ”Karakter sikap dan perilaku, atau kemauan dan kemampuan individual yang relatif stabil ketika menghadapi situasi dan tempat kerja yang terbentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan konseptual”.

Menurut **Prihadi (2004:83)** kompetensi diartikan :

a. Kemampuan secara umum untuk menjalankan sebuah *job* atau bagian dari sebuah *job* secara kompeten, misalnya kompetensi pada fungsi perencanaan.
b. Kedua merujuk kepada salah satu rangkaian perilaku yang harus ditunjukkan oleh orang yang bersangkutan dalam rangka mengerjakan tugas-tugas dan fungsi-fungsi suatu jabatan dengan kompeten.

Prihadi (2004:105) mengemukakan pokok-pokok pengertian tentang kompetensi yang berlaku dalam *assessment centre*; 1) Kompetensi adalah hal-hal yang mampu dilakukan seseorang, 2) Kompetensi menghasilkan kinerja efektif atau superior, 3) Kompetensi merupakan perilaku yang didasari karakteristik fundamental, 4) Kompetensi mengandung motivasi, 5) Kompetensi didasari oleh potensi intelektual.

Kompetensi menurut **Palan (2007:5)** adalah sebagai deskripsi mengenai perilaku. Secara lebih terperinci deskripsi itu merujuk kepada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karateristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan, atau keahlian. Semua itu hanya dibawa atau dimiliki oleh seseorang yang berkinerja unggul (*superior performance*) didefinisikan sebagai deskripsi tugas atau hasil pekerjaan.

Marshall (1996) dalam **Tjutju Yuniarsih (2008:22)**, mendefinisikan bahwa "*a Competency is an underlying characteristic of a person, which enables them to deliver superior performance in a given job, role or situation*". Artinya bahwa kompetensi adalah ciri dasar seseorang, yang memungkinkan mereka menghasilkan kinerja superior dalam pekerjaan, peran atau situasi".

Watson Wyatt dalam **Noor Fuad (2009:19)**, mendefinisikan kompetensi sebagai kombinasi dari keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), dan perilaku (*attitude*). Keterampilan, pengetahuan, dan perilaku itu dapat diamati dan diterapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah organisasi dan prestasi kerja serta kontribusi pribadi pegawai terhadap organisasinya.

Menurut **Antariksa (2009)** Secara general, kompetensi sendiri dapat dipahami sebagai sebuah kombinasi antara ketrampilan (*skill*), atribut personal, dan pengetahuan (*knowledge*) yang tercermin melalui perilaku kinerja (*job behavior*) yang dapat diamati, diukur dan dievaluasi.

Berdasarkan berbagai pengertian tentang kompetensi yang diungkapkan oleh para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi merupakan karakteristik yang dimiliki individu didasari potensi intelektual maupun perilaku yang bisa menghasilkan kinerja superior dan bisa bertahan lama (stabil) serta efektif dalam bidang pekerjaan.

Karekteristik kompetensi yang mendasar pada setiap individu yang dihubungkan dengan kriteria yang dideferensiasikan terhadap kinerja yang unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan atau situasi.

Spencer dan Spencer (1993:9-11) kompetensi merupakan karakter dasar orang yang mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, yang berlaku dalam cakupan situasi yang sangat luas dan bertahan untuk waktu yang lama.

Menurut Usmara **(dalam Nawawi : 2003)** kompetensi didefinisikan : sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya, bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan, serta prediksi siapa yang bekerja baik dan kurang baik.

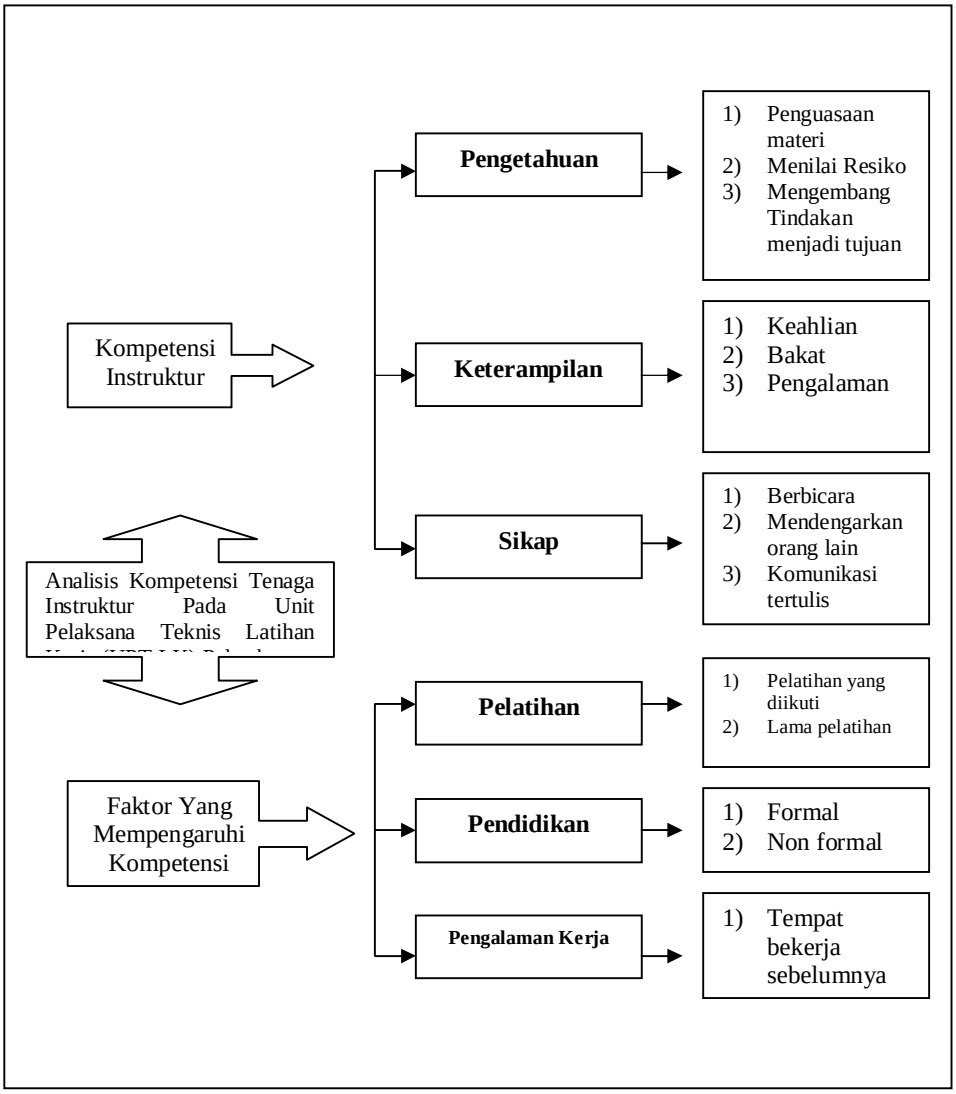
Hutapea dan Thoha (2008:28) mengungkapkan bahwa ada tiga komponen utama pembentukan kompetensi yaitu :

a. Pengetahuan yang dimiliki seseorang,
   Pengetahuan (*knowledge*) adalah informasi yang dimiliki seseorang karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai bidang yang digelutinya (tertentu), misalnya bahasa komputer.
   Pengetahuan karyawan turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, karyawan yang mempunyai pengetahuan yang cukup meningkatkan efesiensi perusahaan.
b. Keterampilan
   Keterampilan (*skill*) merupakan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan fisik dan mental. Kompetensi pengetahuan *(knowledge competencies*) dan keterampilan (*skill*) cenderung lebih tampak (*visible)* dan relatif berada dipermukaan sebagai salah satu karakteristik yang dimiliki manusia. .
c. Sikap (*attitude*)
   Sikap (*attitude*) merupakan pola tingkah laku seseorang karyawan di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan perusahaan. Apabila karyawan mempunyai sifat mendukung pencapaian organisasi, maka secara otomatis segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan sebaik-baiknya.

   Hutapea (2008:43) mengemukakan jenis kompetensi yaitu :

   a. Kompetensi teknis atau fungsional (*hard competency*), yaitu didefinisikan sebagai gambaran tentang apa yang harus diketahui atau dilakukan seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Konsentrasi kompetensi teknis adalah pada pekerjaan, yaitu untuk menggambarkan tanggung jawab, tantangan, dan sasaran kerja yang harus dilakukan atau dicapai oleh pemangku jabatan dapat berprestasi dengan baik.
   b. Kompetensi perilaku (*soft competency*), menggambarkan bagaimana seseorang diharapkan berperilaku agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Perlu diketahui bahwa perilaku akan teridentifikasi apabila seseorang memeragakannya dalam melaksanakan pekerjaan.

Dengan demikian Analisis Kompetensi Tenaga Instruktur Pada Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Pekanbaru adalah :



METODE

Metode analisa data yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode analisa deskriptif kualitatif yaitu berusaha memaparkan berdasarkan fenomena-fenomena yang ada serta menelusuri segala fakta yang berhubungan dengan permasalahan yang dibahas berdasarkan hasil penelitian yaitu Analisis Pengaruh Kompetensi Tenaga Instruktur UPT-LK Pekanbaru. Penggunaan metode tersebut dengan pertimbangan bahwa penelitian ini berusaha untuk menggambarkan pengaruh kompetensi tenaga Instruktur UPT-LK Pekanbaru menjadikan peserta pelatihan menjadi tenaga ahli yang berguna bagi masyarakat dan mereka sendiri.

Sumber data utama dalam penelitian kualitatif adalah peristiwa-peristiwa atau fenomena yang terjadi dilapangan termasuk perilaku dan sikap subyek/aktor yang diteliti. Untuk memperoleh data yang diperlukan, maka peneliti mengumpulkan data atau informasi dari informan kunci (*key informan*) sesuai dengan fokus penelitian yang telah ditetapkan. Dari informan kunci inilah kemudian dilanjutkan mencari dan mengumpulkan data atau informasi dari informan berikutnya.

HASIL

A. Kompetensi Tenaga Instruktur di UPT-LK Pekanbaru

Berdasarkan penjelasan wawancara mengenai sub indikator penguasaan materi Instruktur di bidang kejuruan Teknologi mekanik yaitu : menjelaskan proses dasar pemesinan, menjelaskan proses dasar pengelasan, menjelaskan proses dasar fabrikasi logam, menjelaskan proses dasar pengecoran logam, serta menjelaskan proses dasar pneumatik dan hidrolik, dan menjelaskan proses dasar otomasi. Dalam memberi materi Instruktur terlalu cepat dan terburu-buru sehingga materi yang disampaikan tidak dapat dipahami oleh siswa peserta pelatihan. Karena kemampuan daya serap peserta didik, bervariasi ada yang cepat atau lambat. Seharusnya Instruktur sebelum memberi materi harus mengenal dahulu bagaimana kemampuan peserta didik yang akan diajarkannya agar siswa peserta pelatihan tidak merasa jenuh dan bosan.

Berdasarkan penjelasan dari wawancara dapat disimpulkan bahwa Instruktur di UPT-LK Pekanbaru, Instruktur telah menyampaikan kepada siswa peserta pelatihan bagaimana cara aman menggunakan peralatan pelatihan berdasarkan penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3), pada penggunaan mesin-mesin ketika sedang melaksanakan praktek.

Dari kutipan wawancara, dapat diketahui bahwa informasi kesehatan dan keselamatan kerja bagi siswa peserta pelatihan telah disampaikan melalui informasi penejelasan Instruktur dari masing-masing kejuruan dan papan media informasi dimasing-masing kejuruan. Dengan demikian dapat disimpulkan penilaian resiko yang dimaksud dalam penelitian adalah pengetahuan yang diperoleh siswa peserta pelatihan pada kesehatan dan keselamatan kerja (K3) telah disampaikan Instruktur sebelum melaksanakan praktek dan pihak UPT-LK Pekanbaru telah memasang media papan informasi tentang kesehatan, keselamatan kerja (K3) pada masing-masing kejuruan, agar siswa peserta pelatihan meningkatkan kewaspadaan dalam menggunakan teknologi untuk kesehatan dan keselamatan mereka.

Berdasarkan penjelasan dari wawancara dapat disimpulkan Instruktur di kejuruan teknik mekanik ketika memberi pengajaran dan pelatihan, mempunyai strategi tertentu agar siswa tidak merasa bosan atau jenuh dengan materi yang disampaikan.

Berdasarkan kutipan wawancara, Instruktur dalam mengembangkan urutan tindakan untuk mencapai tujuan, dengan materi yang diatur berdasarkan standar kompetensi masing-masing kejuruan termasuk salah satunya kejuruan teknik mekanik, 30 persen tentang teori yaitu salah satunya melaksanakan penanganan

material secara manual yaitu mengangkat material secara manual dan menggerakkan/mengganti material secara manual.

70 persen lebih banyak dilatihan atau praktek, sehingga dapat dikatakan tujuan yang ingin dicapai yaitu siswa peserta pelatihan dapat menggunakan alat-alat yang ada di kejuruan teknik mekanik yaitu penggunaan mesin but-but dengan tujuan agar siswa dapat melakukan persiapan kerja secara tepat, mengikuti sisipan indentifikasi dari organisasi standar internasional atau standar lain yang sesuai, melakukan berbagai macam pembubutan. Kemudian memfrais (kompleks) dengan tujuan agar siswa peserta pelatihan dapat memasang benda kerja, mengenali *insert* menurut standar ISO dan melakukan pengefraisan benda rumit.

Dari penjelasan wawancara dapat disimpulkan Instruktur UPT-LK Pekanbaru, termasuk tenaga ahli yang berpengalaman, karena lebih dari 20 tahun telah mengajar di UPT-LK Pekanbaru. Berdasarkan penjelasan wawancara tentang sub indikator bakat, maka dapat disimpulkan bakat yang dimiliki Instruktur di bidang Teknologi Mesin, sudah termasuk baik maksudnya Instruktur yang mengajar dan memberi pelatihan di UPT-LK Pekanbaru terutama pada bidang teknologi mekanik termasuk orang berbakat di bidangnya.

Berdasarkan kutipan wawancara, dapat disimpulkan bahwa Instruktur di UPT-LK Pekanbaru telah mengajar lebih dari 20 tahun dengan pengalaman mengajar dan keahlian termasuk tenaga ahli yang berpengalaman.

Dari penjelasan wawancara dapat disimpulkan beberapa Instruktur ketika berbicara memberi materi, membuat siswa jenuh dan terasa bosan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sikap Instruktur terhadap siswa peserta pelatihan kurang menyenangkan oleh sebagian siswa peserta pelatihan.

Berdasarkan penjelasan dari wawancara pada sub indikator mendengarkan orang lain, dapat disimpulkan ada beberapa Instruktur yang tidak mau menerima masukan dari siswa pelatihan.

Berdasarkan penjelasan wawancara tentang sub indikator komunikasi tertulis dapat disimpulkan, masih ada beberapa Instruktur yang tidak bisa menyampai kan komunikasi tertulis pada mesin-mesin dan belum baiknya penggunaan media papan tulis untuk menyampaikan maksud pembelajaran kepada siswa pelatihan dengan menggunakan tulisan yang mudah dipahami semua siswa pelatihan.

B. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi Tenaga Instruktur di UPT-LK Pekanbaru

Berdasarkan penjelasan tentang sub indikator pelatihan dapat disimpulkan, bahwa Instruktur di UPT-LK Pekanbaru, semenjak memasuki usia pendidikan jarang mengikuti semua pelatihan yang dilaksanakan dari pemerintah maupun lenbaga pendidikan lainnya untuk membekali wawasan Instruktur pada bidangnya masing-masing termasuk Instruktur yang ada di kejuruan teknik mekanik.

Berdasarkan penjelasan wawancara tentang sub indikator pendidikan dapat disimpulkan, riwayat pendidikan formal maupun informal sesuai dengan spesifikasi Instruktur pada bidangnya termasuk Instruktur di kejuruan teknik

mekanik riwayat pendidikan S.Pd, mereka peroleh di beberapa Universitas di luar Propinsi Riau seperti Universitas Andalas-Padang, Universitas Pendidikan Teknik Mesin-Jakarta, dan lain sebaginya.

Dari penjelasan wawancara tentang sub indikator pengalaman dapat disimpulkan bahwa pengalaman Instruktur di kejuruan teknik mekanik UPT-LK Pekanbaru, sangat banyak karena mereka telah menjadi Instruktur di UPT-LK Pekanbaru lebih dari 20 tahun dan termasuk tenaga ahli yang berpengalaman.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil analisa yang telah dilakukan terhadap penelitian ini, maka dapat diambil beberapa Kesimpulan tentang kompetensi tenaga Instruktur Bidang Kejuruan Teknologi Mekanik Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Pekanbaru.

Pada aspek penguasaan materi Instruktur terlalu cepat dan terburu-buru sehingga materi yang disampaikan tidak dapat dipahami oleh siswa peserta pelatihan dan ada beberapa Instruktur yang tidak menjawab beberapa pertanyaan yang diajukan oleh siswa peserta pelatihan. Pada aspek penilaian resiko Instruktur telah menyampaikan kepada siswa peserta pelatihan bagaimana cara aman menggunakan peralatan pelatihan berdasarkan penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3), pada penggunaan mesin-mesin ketika sedang melaksanakan praktek. Pada aspek mengembang urutan tindakan untuk mencapai tindakan merupakan salah cara atau strategi yang digunakan Instruktur, agar materi yang disampaikan tidak menoton dan membosankan bagi siswa peserta pelatihan.

Pada aspek keahlian, Instruktur UPT-LK Pekanbaru termasuk tenaga ahli yang berpengalaman, karena lebih dari 20 tahun telah mengajar di UPT-LK Pekanbaru dan Instruktur yang mengajar dan memberi pelatihan di UPT-LK Pekanbaru terutama pada bidang teknologi mekanik termasuk orang berbakat di bidangnya. Instruktur di UPT-LK Pekanbaru telah mengajar lebih dari 20 tahun dengan pengalaman mengajar dan keahlian termasuk tenaga ahli yang berpengalaman.

Beberapa Instruktur ketika berbicara memberi materi, membuat siswa jenuh dan terasa bosan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sikap Instruktur terhadap siswa peserta pelatihan kurang menyenangkan oleh sebagian siswa peserta pelatihan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi dilihat dari indikator pelatihan, pendidikan dan pengalaman semua telah dilaksanakan oleh Instruktur, karena dengan waktu lebih 20 tahun Instruktur di UPT-LK Pekanbaru telah mengabdi dan akan memasuki usia pensiun, sehingga pengaruh tersebut dapat mempengaruhi kompetensi Instruktur ketika memberi materi dan pelatihan kepada siswa peserta pelatihan di UPT-LK Pekanbaru.

DAFTAR PUSTAKA

Antariksa Yodhia, 2009, *http://strategimanajemen.net/2007/09/06/membangun-manajemen-sdm-berbasis-kompetensi/11 November 2012*.

Departemen Tenaga Kerja Dan Transmigrasi, 2007, *Standar Minimum BLK*, Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan Dan Produktivitas, Jakarta.

Depnakertrans. 2009. *Pedoman penyelenggaraan kompetisi instruktur. Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia*, Jakarta.

Depnakertrans. 1995. *Perencanaan Tenaga Kerja Nasional. Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia*, Jakarta.

Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha. 2008. *Kompetensi Plus: Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Kuncoro, M. 2006. *Revisi Undang-undang Ketenagakerjaan*.

Martoyo, Susilo. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.

Nurmianto, Eko Satrio P Terbit, 2002, *Manajemen Kompetens ; Pengaruh Faktor-Faktor Kompetensi Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan PT. Aneka Coofy Industri*, Proceeding Seminar Nasional Akademi Manajemen Indonesia.

Noor Fuad, Gofur Ahmad (2009) *Integreted HRD*. Grasindo. Jakarta

Palan, R. 2008. *Competency Management.* Cetakan kedua. PPM, Jakarta Pusat

Prihadi, S. 2004. *Kinerja, Aspek Pengukuran*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.

Radja (2008) *Perancangan Jalur Karir Jabatan Berbasis Kompetensi; Studi Pada SKPD Sekretariat Daerah Kabupaten Natuna*. Tesis PPS. Lembaga Administrasi Negara. Bandung

Sulipan, Dr. 2007. "*Penelitian Deskriptif Analitis*". (materi KTI On line). Jakarta : Departemen Pendidikan Nasional Direktorat Jendral Peningkatan Mutu Pendidikan dan Tenaga Kependidikan

Spencer, M., Lyle, Jr & Signe M. Spencer (1993) *Competency at work. Models for Superior Performace.* Jhon Wiley & Sons Inc., New York

Sugiyono, 2007, *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta

Sutopo, H.B. 2000. *Metode Penelitian Kualitatif*. Surakarta : sebelas maret Universitas Pres.

Sumarjoko, Bambang. 2003. *Metode Penelitian Kualitatif*. Surakarta : UMS Pres.

Tjutju Yuniarsih dan Suwatno. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta

Umi Narimawati, Dewi Anggadini dan Linna Ismawati. 2010. *Penulisan Karya Ilmiah*. Jakarta. Genesis

Usmara, A. (2002). *Paradigma Baru Manajemen SDM Artikel-artikel pilihan*. Jogyakarta : Penerbit Amara Book.

Veithzal Rivai dan Jauvani Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.

Wibowo, 2007, *Manajemen Kinerja*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Peraturan Perundang-undangan :

Peraturan Pemerintah R.I Nomor 31 Tahun 2006 Tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional.

Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 36/KEP/M.PAN/3/2003 Tentang Jabatan Fungsional Instruktur Dan Angka Kreditnya.