

SKRIPSI

**ANALISIS KEBUTUHAN PELATIHAN PEGAWAI PADA RUMAH
DETENSI IMIGRASI DENPASAR**

Disusun Untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Lulus Sarjana Terapan Program
Studi Manajemen Bisnis Internasional Jurusan Administrasi Bisnis



POLITEKNIK NEGERI BALI

Diajukan Oleh:

NI KADEK ARY WINADI

2015744030

PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL

JURUSAN ADMINITRASI BISNIS

POLITEKNIK NEGERI BALI

BADUNG

2024

SKRIPSI

**ANALISIS KEBUTUHAN PELATIHAN PEGAWAI PADA RUMAH
DETENSI IMIGRASI DENPASAR**

Disusun Untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Lulus Sarjana Terapan Program
Studi Manajemen Bisnis Internasional Jurusan Administrasi Bisnis



POLITEKNIK NEGERI BALI

Diajukan Oleh:

NI KADEK ARY WINADI

2015744030

PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL

JURUSAN ADMINITRASI BISNIS

POLITEKNIK NEGERI BALI

BADUNG

2024

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Skripsi ini telah disetujui oleh, dosen pembimbing, pada hari Senin, 15 Juli 2024.

1. Judul Skripsi : Analisis Kebutuhan Pelatihan Pegawai Pada Rumah Detensi Imigrasi Denpasar
2. Penulis
 - a. Nama : Ni Kadek Ary Winadi
 - b. NIM : 2015744030
 - c. Jurusan : Administrasi Bisnis
 - d. Program Studi : D4 Manajemen Bisnis Internasional

Badung, 14 Juli 2024

Pembimbing I



I Wayan Siwantara, SE.M,M

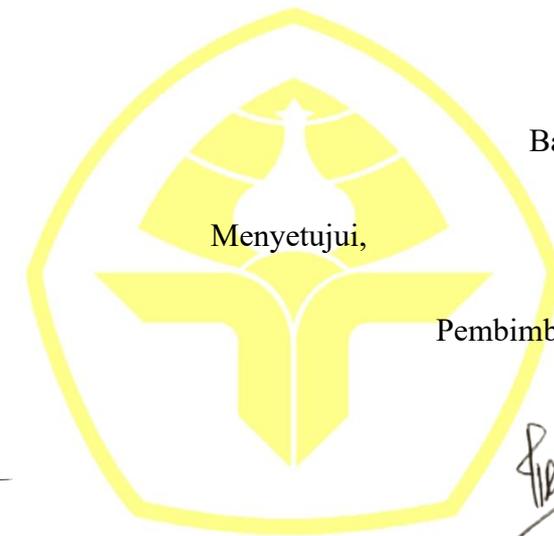
NIP. 196503071992031002

Pembimbing II



Waelan, SE.,M.Sc

NIP. 196004031989101001



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ni Kadek Ary Winadi
NIM : 2015744030
Prodi/Jurusan : Manajemen Bisnis Internasional/Administrasi Bisnis

Dengan ini menyatakan bahwa naskah SKRIPSI saya dengan judul:
“ Analisis Kebutuhan Pelatihan Pegawai Pada Rumah Detensi Imigrasi Denpasar”

adalah memang benar asli karya saya. Dengan ini saya juga menyatakan bahwa dalam naskah SKRIPSI ini tidak terdapat karya orang lain yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar di suatu perguruan tinggi, dan atau sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah SKRIPSI ini dan disebutkan pada daftar pustaka.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan menerima sanksi akademis dalam bentuk apapun.

Badung, 2024



Yang menyatakan,

Ni Kadek Ary Winadi

NIM 2015744030

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

**ANALISIS KEBUTUHAN PELATIHAN PEGAWAI PADA RUMAH DETENSI
IMIGRASI DENPASAR**

Oleh:

NI KADEK ARY WINADI

NIM. 2015744030

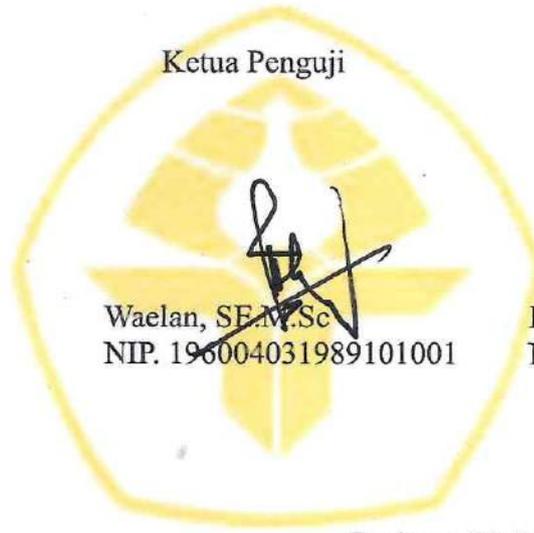
Disahkan:

Penguji I



Dr. I Ketut Santra, M.Si
NIP. 196710211992031002

Ketua Penguji



Waelan, SE, M.Sc
NIP. 196004031989101001

Penguji II



Drs. I Made Ardana Putra, M.Si
NIP. 195912311989031012

Mengetahui
Jurusan Administrasi Bisnis
Ketua,



Nyoman Indah Kusuma Dewi, SE, MBA. Ph.D.
NIP. 1964092991990032003

Badung, 12 Agustus 2024
Prodi, Manajemen Bisnis Internasional
Ketua,



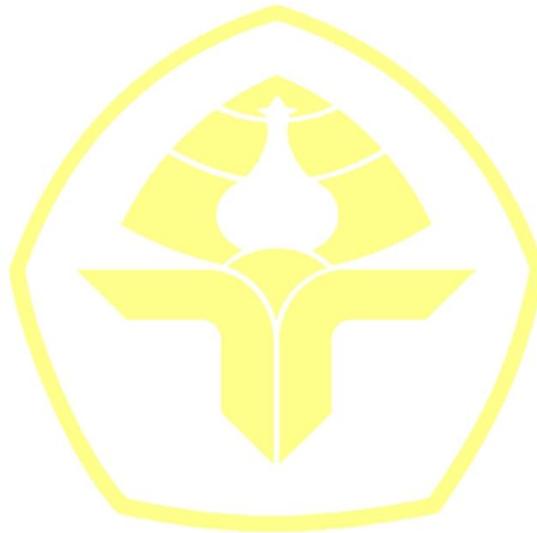
Ketut Vini Elfarosa, SE, M.M
NIP. 197612032008122001

MOTTO

“If you get tired, learn to rest not to quit”

“Jika kamu merasa lelah cobalah istirahat, jangan menyerah, terkadang semua akan terlihat mudah jika belum dicoba”

(Baswarda)



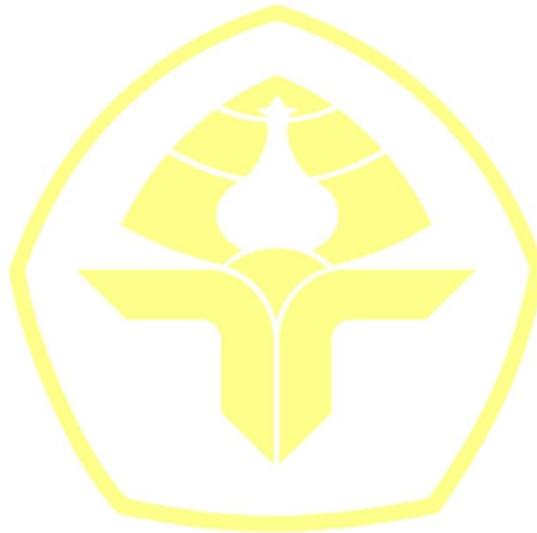
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

PERSEMBAHAN

Puji syukur penulis panjatkan kehadapan Tuhan Yang Maha Esa atas berkatnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat waktunya. Skripsi ini penulis persembahkan untuk :

1. Ibu tercinta, Ni Ketut Suami. Beliau memang tidak sempat merasakan pendidikan di bangku perkuliahan, namun beliau tidak pernah gagal mendidik, mendoakan serta memberikan dukungan tiada henti kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikannya sampai sarjana.
2. Bapak, I Wayan Nuka terima kasih sebesar-besarnya penulis sampaikan karena atas dukungan dan didikan beliau yang sangat disiplin serta nasihat yang beliau berikan meski terkadang pikiran kita tak sejalan. Terima kasih, Bapak.
3. Kakak dan Adik terkasih, Putu Pratiwi dan Komang Meka terima kasih juga penulis sampaikan karena selalu mendukung keinginan penulis serta banyak membantu dalam segala hal.
4. Terima kasih Made Suwarda, penulis sampaikan kepada seseorang yang tak kalah penting kehadirannya karena telah berkontribusi banyak dalam penulisan skripsi ini, baik tenaga, waktu, maupun materi kepada penulis.
5. Terima kasih untuk Ady & Lia selaku sahabat penulis yang senantiasa membantu penulis dalam segala situasi duka maupun suka, yang memberikan banyak pengalaman hidup di rantauan.

6. Terakhir, terima kasih pada diri sendiri karena telah bekerja keras berjuang menyelesaikan kewajiban menempuh pendidikan dalam mengerjakan tugas akhir skripsi ini. Terima kasih sudah melewati lika-liku kehidupan hingga sekarang, kedepannya mari bekerjasama untuk perjuangan selanjutnya.



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis panjatkan Kehadapan Ida Sang Hyang Widhi Wasa/Tuhan Yang Maha Esa, karena atas rahmat-Nya dalam penyusunan skripsi berjudul “Analisis Kebutuhan Pelatihan Pegawai Rumah Detensi Imigrasi Denpasar” ini dapat diselesaikan. Penyusunan skripsi ini merupakan syarat untuk dapat menyelesaikan studi administrasi bisnis Politeknik Negeri Bali untuk meraih gelar sarjana terapan.

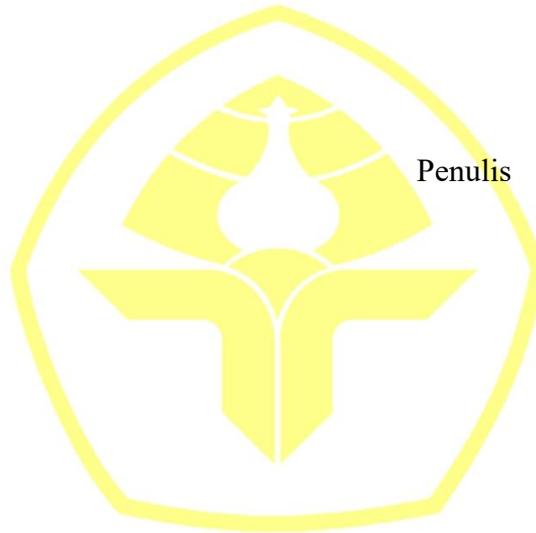
Skripsi ini tidak dapat terwujud tanpa bimbingan dari Bapak dan Ibu Dosen, untuk itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat :

1. Nyoman Indah Kusuma Dewi, SE, MBA, selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis
2. Ketut Vini Elfarosa, SE,M.M, Selaku Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Internasional
3. I Wayan Siwantara, SE.M.M selaku Dosen Pembimbing I skripsi penulis yang selalu mengarahkan dengan jelas serta memberikan banyak masukan positif dan membimbing dengan sepenuh hati
4. Waelan, SE.M.Sc, selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan nasehat, masukan serta motivasi kepada penulis.
5. Bapak Dudy Duwita, SH, Selaku Kepala Rumah Detensi Imigrasi Denpasar beserta para jajaran yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk mengangkat judul skripsi dari perusahaan.
6. Orang tua serta seluruh anggota keluarga yang tak pernah lelah memberikan dukungan dan semangat

7. Beserta seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang telah memberi dukungan, motivasi, sumbangan pemikiran baik secara langsung maupun tidak langsung.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan karena keterbatasan pengetahuan dan pengalamanm, oleh karena itu kritik dan saran sangat diharapkan dan penulis dengan lapang dada menerima demi kesempurnaan skripsi ini, akhir kata penulis haturkan terima kasih.

Badung, 15 Juli 2024



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

ABSTRAK

Pegawai dengan jabatan fungsional yang mengalami permasalahan dalam menyelesaikan tugasnya merupakan permasalahan yang membutuhkan rekomendasi pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan mereka untuk dapat menunjang tugas pekerjaannya. Oleh karena itu dirumuskan masalah dalam penelitian ini yaitu pelatihan apa yang dibutuhkan pegawai Rumah Detensi Imigrasi Denpasar. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kebutuhan pelatihan pada Rumah Detensi Imigrasi Denpasar. OTP (*Organization, Task, Personal analysis*) merupakan metode yang dipakai dalam menganalisis, memilih hal-hal yang berfokus pada hal-hal penting. Kesimpulan atau verifikasi yang masih bersifat sementara akan berubah menjadi kesimpulan yang pasti dan kredibel.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa *Training Needs Analysis* (TNA) terhadap kebutuhan pelatihan pegawai Rumah Detensi Imigrasi Denpasar yang berkaitan dengan metode OTP (*Organization Analysis, Task Analysis, dan Personal Analysis*) agar dapat menentukan program-program pelatihan yang dibutuhkan oleh pegawai sehingga Rumah Detensi Imigrasi Denpasar dapat mengidentifikasi kebutuhan pelatihan secara komprehensif dan mengembangkan program pelatihan yang efektif untuk dapat meningkatkan kinerja dan efektivitas pegawai di Rumah Detensi Imigrasi Denpasar.

Kata kunci : Rumah Detensi Imigrasi, Pegawai, Kebutuhan Pelatihan.

ABSTRACT

Employees with functional positions who experience problems in completing their duties. So it takes training recommendations that suit their needs to be able to support their job duties. therefore formulated the problem in this study is what training is needed Denpasar immigration detention center employees. the purpose of this study was to determine the training needs at the Immigration Detention Center Denpasar. Data reduction means summarizing, selecting things that focus on the essentials. Simple presentation of data in the form of words can be done by forming charts, graphs, and the like. Conclusions or verifications that are still provisional will turn into definite and credible conclusions.

The results of the study concluded that the Training Needs Analysis (TNA) on the training needs of employees of the Immigration Detention Center in Denpasar related to the OTP (Organization Analysis, Task Analysis, and Personal Analysis) method in order to determine the training programs needed by employees so that the Immigration Detention Center in Denpasar can identify training needs comprehensively and develop effective training programs to improve the performance and effectiveness of employees in the Immigration Detention Center in Denpasar.

Keywords: Immigration Detention Center, employees, training needs analysis.

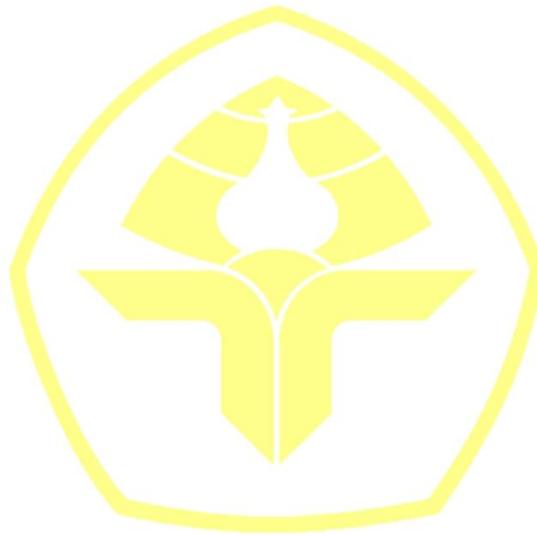
DAFTAR ISI

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA SKRIPSI.....	iii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	viii
ABSTRAK.....	x
<i>ABSTRACT</i>	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	1
BAB I	2
PENDAHULUAN.....	2
1.1 Latar Belakang.....	2
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Kontribusi Hasil Penelitian.....	7
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	7
1.4.2 Manfaat Praktis.....	7
1.5 Sistematika Penulisan.....	8
BAB V	10
KESIMPULAN DAN SARAN.....	10
1.1 Kesimpulan.....	10
1.2 Saran.....	10
DAFTAR PUSTAKA.....	11

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Pelatihan yang diikuti Pegawai Rudenim Denpasar	4
Tabel 1.2 Tabel data pegawai Rumah Detensi Imigrasi Denpasar	5



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja suatu organisasi, instansi, atau perusahaan bergantung pada Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimilikinya. Dimana setiap karyawan diharapkan memiliki keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya secara efektif. Pegawai Keamanan Nasional Publik (PNS) harus menunjukkan dedikasi, keterampilan, dan kejujuran yang luar biasa saat menjalankan tanggung jawab utama mereka.

Menurut Chaerudin (2019), pelatihan merupakan suatu hal yang dilakukan pekerja untuk mengasah keterampilannya agar dapat memberikan kontribusi yang lebih efektif terhadap keberhasilan perusahaannya. Tentu saja, langkah pertama dalam merencanakan program pelatihan apa pun adalah melakukan Analisis Kebutuhan Pelatihan. Ini akan membantu Anda mengetahui kekurangan karyawan Anda dalam hal kemampuan.

Menurut penelitian yang dikutip oleh Ngindana dan Hermawan (2019), sesi pelatihan ASN yang tidak terkait dengan tanggung jawab pekerjaannya menyebabkan permasalahan implementasi.

Sementara itu, penelitian yang diterbitkan dalam jurnal Urgate (2021) menunjukkan bahwa banyak perusahaan kesulitan menentukan efektivitas program pelatihan mereka karena tidak menerapkan praktik berbasis bukti. Hal ini menunjukkan kegigihan perusahaan yang melibatkan stafnya dalam program pelatihan tanpa mempertimbangkan kepraktisan program tersebut atau apakah program tersebut sesuai dengan kebutuhan stafnya atau tidak. Peneliti menyadari pentingnya mempelajari Analisis Kebutuhan Pelatihan dengan meninjau isu-isu yang diangkat oleh penelitian sebelumnya.

Berinvestasi dalam pengembangan sumber daya manusia adalah cara yang baik untuk membantu pekerja menjadi lebih terampil. Tujuan pengembangan sumber daya manusia, menurut Armstrong dalam Nathaniel (2022), adalah membantu karyawan tumbuh secara profesional dengan memberikan mereka kesempatan untuk belajar melalui program pelatihan dan dengan mengevaluasi efektivitas program tersebut.

Warga negara asing yang dikenakan Tindakan Administratif Keimigrasian (TAK) akibat pelanggaran peraturan keimigrasian untuk sementara ditempatkan di Rumah Detensi Imigrasi (Rudenim) hingga diproses pemulangannya ke negara asal (Simamora & Pranata, 2020). Orang asing yang berada di rumah tahanan imigrasi atau ruangan yang diperintahkan ditahan oleh petugas imigrasi disebut sebagai deteni (Undang-Undang Kewarganegaraan Nomor 6 Tahun 2011, Tahun 2013, Undang-undang Kewenangan Negara Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 2013).

Masih terdapat pegawai Rumah Detensi Imigrasi Denpasar yang pelatihannya tidak sesuai dengan tugas pekerjaannya, menurut statistik pegawai tahun 2023. Terlihat jelas dari tabel

Tabel 1.1 Pelatihan yang diikuti Pegawai Rudenim Denpasar

No	Jenis Pelatihan	Diikuti
1	Penyuluhan kesehatan mental oleh Rumah Sakit Udayana	Seluruh Divisi
2	Pelatihan siaga bencana oleh Badan Sar Nasional Denpasar	Divisi Keamanan dan Ketertiban
3	Penyuluhan pertolongan pertama kebakaran oleh Damkar Kabupaten Badung	Seluruh Divisi
4	Pelatihan pelayanan prima oleh Bank BNI Renon	Seluruh Divisi
5	Pelatihan Budaya kerja prima dan berakhlak oleh Bank Mandiri Kcp Nusa Dua	Seluruh Divisi

Sumber: Rudenim Denpasar (2024)

Pertama, data menunjukkan bahwa Rudenim Denpasar belum menanyakan kepada pekerja yang akan mengikuti program pelatihan keterampilan dan bakat apa yang paling berguna bagi mereka. Seluruh personel masing-masing divisi terus mengikuti pelatihan yang diperlukan sesuai divisinya. Secara khusus, departemen berikut: administrasi, perawatan kesehatan, keuangan, urusan umum, pendaftaran, pelaporan, dan keamanan dan ketertiban. Hal ini dapat dilihat dari fakta bahwa selama pelatihan, para pekerja lebih fokus pada tanggung jawab dan fungsi organisasi dibandingkan hal-hal yang dibutuhkan oleh Sektor Ketenagakerjaan atau operasional yang diikuti oleh seluruh karyawan Rudenim Denpasar.

Selanjutnya, sub. Penetapan prioritas program pelatihan yang tidak efektif dan efisien disebabkan oleh tidak adanya skala prioritas keterampilan dan kemampuan yang sesuai dengan tuntutan pegawai di bidang sumber daya manusia. Misalnya, pada tahun 2023, akan ada 51 karyawan yang ditugaskan untuk mengikuti pelatihan tahunan.

Tabel 1.2 Tabel data pegawai Rumah Detensi Imigrasi Denpasar

No	Bidang/Sub Bagian	Jumlah
1	Kepala Rudenim	1
2	Kepegawaian	4
3	Keuangan	6
4	Urusan Umum	6
5	Keamanan dan Ketertiban	22
7	Perawat dan Kesehatan	5
8	Registrasi, Administrasi dan Pelaporan	7
	Total	51

Sumber : Rudenim Denpasar (2023)

Selain itu, pejabat di Sektor Kepegawaian memilih personel yang akan dilatih hanya berdasarkan tanggung jawab dan tugas organisasinya.

Ketiga, Sub. Saat ini program pelatihan tidak dapat diselenggarakan karena Bidang Personalia belum memberikan usulan program yang dapat memenuhi kebutuhan pegawai.

Terdapat tiga tingkatan dalam analisis kebutuhan pelatihan, namun penelitian ini akan fokus pada pelaksanaan TNA pada tingkat individu untuk setiap karyawan Rudenim Denpasar. Hal ini disebabkan karena sebagian pegawai, terutama yang menduduki jabatan fungsional, masih kesulitan menyelesaikan tugasnya. Oleh karena itu, saran pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan individu diperlukan agar mereka dapat melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya. Dapat dikatakan bahwa analisis kebutuhan pelatihan di tingkat individu kurang jika sejumlah besar karyawan masih terdaftar dalam program pelatihan yang tidak memenuhi kebutuhan mereka.

Kejadian permasalahan di atas menyoroti perlunya melakukan Analisis Kebutuhan Pelatihan untuk menentukan persyaratan pelatihan yang paling sesuai.

Siapa pun, mulai dari individu hingga pelaku bisnis, dapat memperoleh manfaat dari melakukan analisis kebutuhan pelatihan . Analisis Kebutuhan Pelatihan membantu bisnis mencapai tujuan mereka. Pada saat yang sama, orang-orang dapat memperoleh manfaat dari Analisis Kebutuhan Pelatihan dengan mempelajari keterampilan apa yang perlu mereka kembangkan agar dapat bekerja lebih baik dan berkontribusi lebih efektif terhadap tujuan organisasi secara keseluruhan. Program pelatihan Rudenim Denpasar sangat mengandalkan Analisis Kebutuhan Pelatihan, oleh karena itu penulis memilih istilah berikut untuk penelitiannya: “Analisis Kebutuhan Pelatihan Pegawai di Rumah Detensi Imigrasi Denpasar”

1.2 Rumusan Masalah

Meskipun pegawai mempunyai peran penting dalam menjalankan operasional Rudenim Denpasar, namun belum dilakukan analisis mendalam mengenai kebutuhan pelatihan di lembaga ini. Oleh karena itu, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah pelatihan apa yang dibutuhkan oleh pegawai Rumah Detensi Imigrasi Denpasar?

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

1.3 Tujuan Penelitian

Mencari tahu jenis pelatihan apa yang dibutuhkan oleh staf di Rumah Detensi Imigrasi Denpasar adalah tujuan utama dari penelitian ini, yang sejalan dengan pernyataan masalah yang diberikan di atas.

1.4 Kontribusi Hasil Penelitian

Mencari tahu jenis pelatihan apa yang dibutuhkan oleh staf di Rumah Detensi Imigrasi Denpasar adalah tujuan utama dari penelitian ini, yang sejalan dengan pernyataan masalah yang diberikan di atas.

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam pengembangan sumber daya manusia di Rudenim Denpasar. Hasil analisis kebutuhan pelatihan pegawai yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi manajemen Rudenim Denpasar dalam merancang program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pegawai. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan masukan bagi pemerintah dalam meningkatkan efektifitas operasional Rudenim Denpasar dan lembaga sejenis lainnya.

1.4.2 Manfaat Praktis

a. Untuk Penulis

Mata kuliah ini merupakan bagian dari program Sarjana Terapan pada Program Studi Kepemimpinan Bisnis Transnasional Institut Administrasi Bisnis Politeknik Regional Bali. Selain itu, penulis berharap dapat mempelajari lebih lanjut tentang HRM dan memperluas pemahaman mereka tentang subjek tersebut.

b. Untuk Politeknik Negeri Bali

- 1) Penulis investigasi ini berharap Politeknik Negeri Bali dapat menggunakan temuannya untuk meningkatkan kualitas pendidikan saat ini.
- 2) Temuan penelitian ini dapat menjadi landasan bagi penelitian selanjutnya dengan memberikan titik perbandingan, informasi latar belakang, dan referensi.

c. Untuk Perusahaan

- 1) Bagi bisnis untuk melacak informasi untuk referensi di masa mendatang atau digunakan sebagai buku harian.
- 2) Pusat Penahanan Internasional Denpasar, khususnya bagian kepegawaiannya, diharapkan dapat memanfaatkan temuan penelitian ini sebagai sumber informasi untuk evaluasi dan umpan balik.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika pembahasan penelitian mengenai **“Analisis Kebutuhan Pelatihan Pegawai di Rumah Detensi Imigrasi Denpasar”** dibagi menjadi lima bab yang sama besar. Berikut ini adalah garis besar topik yang dibahas dalam setiap bab:

1.5.1 BAB I PENDAHULUAN

Latar belakang, rumusan masalah, maksud, tujuan, lingkungan geografis, dan ruang lingkup materi semuanya dibahas dalam bab ini, yang memberikan ringkasan penelitian tingkat tinggi.

1.5.2 BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bagian ini, kita akan membahas bagaimana memberikan hipotesis dan bukti pendukung dari tinjauan literatur yang relevan yang akan menginformasikan penelitian yang akan dilakukan. Ini juga mencakup kerangka teoritis dan empiris untuk penalaran.

1.5.3 BAB III METODE PENELITIAN

Data kualitatif, cara pengumpulannya (seperti wawancara, observasi, dan studi dokumentasi), serta cara menganalisisnya (melalui teknik analisis data kualitatif) semuanya dibahas dalam bab ini.

1.5.4 BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Lokasi penelitian, yaitu perusahaan, dijelaskan secara garis besar atau diberikan dalam gambaran singkat di bab ini. Gambaran umum tujuan penelitian, metode, dan temuan yang berkaitan dengan persyaratan pelatihan staf Rumah Detensi Imigrasi Denpasar

1.5.5 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dan saran untuk pertumbuhan di masa depan dibahas dalam bagian akhir penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

1.1 Kesimpulan

Kesimpulan yang diperoleh dari analisis dan perdebatan adalah teknik OTP ada kaitannya dengan TNA persyaratan pelatihan pekerja Rumah Detensi Imigrasi Denpasar. Staf di Rumah Detensi Imigrasi Denpasar diwajibkan untuk menyelesaikan berbagai program pelatihan, termasuk yang berkaitan dengan hubungan internasional, manajemen keimigrasian, administrasi sistem keamanan dan pengawasan, program kesehatan, dan pengembangan keterampilan *keras* dan *lunak* , termasuk pengajaran di bidangnya. *pelaporan* standar akuntansi , *pemecahan masalah* , *komunikasi* , *orientasi detail* , dan *multitasking* .

1.2 Saran

Untuk mengetahui jenis pelatihan apa yang dibutuhkan oleh staf di Rumah Detensi Imigrasi Denpasar, dunia usaha sebaiknya melakukan analisis OTP pada bidang-bidang berikut:

1. Periksa pengaturan, aturan, dan proses perusahaan saat ini dengan cermat.
2. Beri mereka instruksi yang akan membantu mereka mempelajari apa yang perlu mereka ketahui untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik.
3. Mengenali area untuk pertumbuhan pribadi dan meningkatkan kemampuan sosial. Pekerja dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas pekerjaan mereka dengan pelatihan ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Aji, P. B., & Busro, M. A. (2022). Pengaruh Kedisiplinan dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada MNC Home Shopping. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(3), 214-223.
- Albassami, A. M. (2022). Training Needs Analysis and Organizational Effectiveness: Linking Perceived Organizational Support from Saudi Arabian Construction Sector. *Pacific Business Review (International)*, 14(12), 104–117. www.pbr.co.in
- Al Rinadra, M., Fauzi, A., Galvanis, W. J., Unwalki, J., Satria, M. A. H., & Darmawan, I. (2023). Analisis Manajemen Talenta, Pengembangan Karir, dan Pengembangan Talenta Terhadap Kinerja Karyawan (Tinjauan Literatur). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(6), 753-767.
- Apriyantini, D., & Sjaaf, A. C. (2023, July). Evaluasi Pasca Pelatihan Pelayanan Darah Tenaga Ahli Teknologi Laboratorium Medik. In *Prosiding Seminar Nasional Kesehatan Masyarakat Universitas Muhammadiyah Surakarta* (pp. 1-35).
- Azizah, D. N., & Fatonah, U. (2023). Konsep Model Kirkpatrick Dalam Evaluasi Program Pelatihan. *Prosiding Teknologi Pendidikan*, 3(1), 69-74.
- Balbed, A., & Sintaasih, D. K. (2019). Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan melalui pemediasi motivasi kerja karyawan (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Bella, T. (2024). Manajemen Pelatihan Tenaga Pendidik Di Man 2 Bandar Lampung (Doctoral dissertation, UIN RADEN INTAN LAMPUNG).
- Budiman, A., Sabaria, R., & Purnomo, P. (2020). Model Pelatihan Tari: Penguatan Kompetensi Pedagogik & Profesionalisme Guru. *Panggung*, 30(4).

- Chaerudin, A., Rani, I. H., & Alicia, V. (2020). Sumber daya manusia: pilar utama kegiatan operasional organisasi. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2017). Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches. Sage publications.
- Dewi, O. K., SUNDJOTO, S., & Rahayu, S. (2023). Pengaruh pengembangan karir, pelatihan kerja, dan kompensasi terhadap semangat kerja pegawai pada kantor pelayanan pajak pratama bangkalan. *Jurnal Manajemen Dewantara*, 7(2), 120-135.
- Dr.farida Nugrahani, M. H. (2014). METODE PENELITIAN KUALITATIF. 信阳师范学院, 1(1), 305. <http://e-journal.usd.ac.id/index.php/LLT%0Ahttp://jurnal.untan.ac.id/index.php/jpdpb/article/viewFile/11345/10753%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.04.758%0Awww.iosrjournals.org>
- Efendi, Y. K. (2017). Pelaksanaan Program Pendidikan Pelatihan Di Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Dan Kependudukan Pemerintah Propinsi Jawa Timur. *Khazanah Pendidikan*, 10(2).
- Fadli, M. R. (2021). Memahami desain metode penelitian kualitatif. *HUMANIKA*, 21(1). <https://doi.org/10.21831/hum.v21i1.38075>
- Faujiah, L., & Fadli, U. M. D. (2023). Analisis Kebutuhan Pelatihan Karyawan Pada Pt Pupuk Kujang Cikampek. *PRIMER : Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(3), 318–321. <https://doi.org/10.55681/primer.v1i3.150>
- Gustiana, R., Hidayat, T., & Fauzi, A. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 657-666.
- Hamid, A. (2019). Menuju Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Bermutu dengan Analisis Kebutuhan Diklat (AKD). *Jurnal Ilmiah Widya Borneo*, 1(02), 117-128.
- Hartati, T., Hikmah, N., & Leliyanah, L. (2022). Analysis and evaluation of employee performance assessment system using the PIECES method at PT. Citra Pesona Gemilang. *JISICOM (Journal of Information System, Informatics and Computing)*, 6(1), 117-124.
- Hatta, H., Umiyati, H., Amane, A. P. O., Santosa, S., Novianti, R., Liniarti, S., ... & Ahdiyati, M. (2023). Model-model Pelatihan dan Pengembangan SDM. Penerbit Widina.
- Huzain, H. (2021). Pengelolaan sumber daya manusia.

- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di PT LION Superindo. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 316-325.
- Iswahyudi, M. S., Tahir, R., Samsuddin, H., Hadiyat, Y., Herman, H., Hamdani, D., & Ramadoan, S. (2023). Strategi Perencanaan Sumber Daya Manusia: Mengelola dan menetapkan SDM yang Berkualitas. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Kartika, R. D. (2022). Analisis Kebutuhan Pelatihan Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Koperasi di Kecamatan Busung BIU. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 133–139.
- Khaerudin, M. (2022). Internet of Thing: Otomatisasi Pemeliharaan Tanaman Bawang Merah.
- Kisworo, B., Yusuf, A., Desmawaty, L., Shofwan, I., Kusumatuti, Z. R., Sakti, A. B. O., & Setiawati, R. I. (2022). Pelatihan Pengembangan Media Pembelajaran Video Animasi Platform Animaker. com bagi Pendidik PAUD Nonformal di Kota Semarang. *Jurnal Abdimas*, 26(1), 15-23.
- Kurniawan, R., & Hazir, A. Y. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Yang Berdampak Pada Prestasi Kerja. *JEM Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 5(1), 115-134.
- Kurniawati, E. (2021). Manajemen sumber daya manusia. Penerbit Nem.
- Kusmiati, M., & Sundari, S. (2022). Training Needs Analysis for Industry Using the Irwin Goldstein Method Approach. *Journal of Business and Management INABA (JBMI)*, 1(1), 35–44. <https://doi.org/10.56956/jbmi.v1i1.2>
- LIRAUN, R. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Dharmasraya Provinsi Sumatera Barat (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU)
- Mardhiyah, R. H., Aldriani, S. N. F., Chitta, F., & Zulfikar, M. R. (2021). Pentingnya keterampilan belajar di abad 21 sebagai tuntutan dalam pengembangan sumber daya manusia. *Lectura: Jurnal Pendidikan*, 12(1), 29-40.
- Maulyan, F. F. (2019). Peran Pelatihan Guna Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Karir: Theoretical Review. *Jurnal Sains Manajemen*, 1(1), 40-50.

- Maulyan, F. F. (2019). Peran Pelatihan Guna Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Karir: Theoretical Review. *Jurnal Sains Manajemen*, 1(1), 40-50.
- Natalia, N. K. S. S., & Netra, I. G. S. K. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(4), 1507.
- Nugraha, D. A., Nadeak, B., Martini, N., & Suyaman, D. J. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Jawa Barat. *At-Tadbir: jurnal ilmiah manajemen*, 6(1), 81-93.
- Panca Agustinus Situmorang. (n.d.). *Analisis Kebutuhan Pelatihan Pegawai Administrasi pada Pusat Mata Nasional Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung*. 1-5.
- Pathy, S. K. (2019). Training needs analysis for non-gazetted police personnel: an empirical study of commissionerate police in odisha. *International Journal of Business, Economics & Management*, 2, 18-30. <https://doi.org/10.31295/ijbem.v2n1.63>
- Pramiyati, T., Jayanta, J., & Yulnelly, Y. (2017). Peran Data Primer Pada Pembentukan Skema Konseptual Yang Faktual (Studi Kasus: Skema Konseptual Basisdata Simbumil). *Simetris: Jurnal Teknik Mesin, Elektro Dan Ilmu Komputer*, 8(2), 679-686.
- Pramono, A., & Nopritama, M. (2020). Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Way Kanan). *Jurnal Relevansi: Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 4(2), 42-57.
- Provinsi Sumatera Barat Gov. (2015). Pedoman Analisis Kebutuhan Pendidikan dan Pelatihan. *Sumbarprov.Go.Id*, 2-27. [http://www.sumbarprov.go.id/images/1448880758-Pedoman Penyusunan AKD.pdf](http://www.sumbarprov.go.id/images/1448880758-Pedoman%20Penyusunan%20AKD.pdf)
- Ramadhani, M. A., Setiawan, Z., Fadhilah, N., Adisaputra, A. K., Sabarwan, D. N., Maranjaya, A. K., & Tawil, M. R. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mengoptimalkan Potensi dan Kinerja Organisasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Rijali, A. (2019). Analisis Data Kualitatif [Qualitative Data Analysis]. *Alhadharah: Jurnal Ilmu Dakwah*, 17(33).

- Rosyidi, A. M. (2017). Model dan Strategi Pembelajaran Diklat. *Andragogi: Jurnal Diklat Teknis Pendidikan dan Keagamaan*, 5(1), 100-111.
- Safitri, A. N., & Puspitasari, R. (2022). Strategi Manajemen Perekrutan Jamaah pada Biro Travel. *Multazam: Jurnal Manajemen Haji dan Umrah*, 1(1), 39-53.
- Sahir, S. H., Simarmata, N. I. P., Hasibuan, A., Ferinia, R., Soesilowati, S., Pratiwi, I. I., ... & Bukidz, D. P. (2023). Model-Model Pelatihan Dan Pengembangan SDM.
- Sari Sindi, A. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir, Employee Engagement, Budaya Organisasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 5 Purwokerto (Doctoral dissertation, UIN Prof. KH. Saifuddin Zuhri).
- Sephiani, A. P., Luxmana, C., & Ardian, N. (2022). Peran Ilmu Manajemen Kinerja Bagi Bisnis UMKM Dalam Pembangunan Nasional Era Society 5.0. *Jurnal Bisnis, Manajemen & Ekonomi*, 20(2), 764-772.
- Septiadi, M. D., Marnisah, L., & Handayani, S. (2020). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Brawijaya Utama Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(1), 38-44.
- Siberman, M., & di bantu oleh Carol, P. D. (2021). Mendesain dan Merangkai Kegiatan Pelatihan Aktif. Nusamedia.
- Sinambela, L. P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja. Bumi Aksara.
- Sihombing, P. L. T., & Batoebara, M. U. (2019). Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Dalam Pencapaian Tujuan Perusahaan di CV Multi Baja Medan. *Publik Reform: Jurnal Administrasi Publik*, 6, 1-16.
- Sornkliang, W., & Phetkaew, T. (2021). Performance analysis of test path generation techniques based on complex activity diagrams. *Informatica*, 45(2).
- Sugiono, E., Effendi, S., & Alwan, B. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Disiplin, Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama (Pkb) Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pakoakuina. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 5(1), 783-802.

- Sunarsi, D. (2018). Pengembangan sumber daya manusia strategik & karakteristik sistem pendukungnya: Sebuah tinjauan. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 2(3), 178-194.
- Sundari, S., & Kusmiati, M. (2022). Training Needs Analysis of Operational. *Perwira International Journal of Economics & Business*, 2(1), 1–8. <https://doi.org/10.54199/pijeb.v2i1.114>
- Sutisna, I. (2020). Statistika penelitian. Universitas Negeri Gorontalo, 1(1), 1-15.
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 283-295.
- Syahroni, M., Dianastiti, F. E., & Firmadani, F. (2020). Pelatihan media pembelajaran berbasis teknologi informasi untuk meningkatkan keterampilan guru dalam pembelajaran jarak jauh. *International Journal of Community Service Learning*, 4(3), 170-178.
- Tanjung, J. A., & Tarigan, A. A. (2021). Peningkatan Kuantitas dan Kualitas Sumber Daya Masyarakat (SDM) Karyawan di PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Padang Sidempuan. *At-Tawassuth: Jurnal Ekonomi Islam*, 6(2), 335-346.
- Tukiran, M. (2024). *Analisis Kebutuhan Pelatihan : Model yang disarankan untuk Pelatihan Aparatur*. 5(3), 9–15.
- Turwelis, T., & Kurniadi, D. A. (2019). *The Implementation of Training Need Analysis for the Improvement of Apparatus Training Quality*. 258(Icream 2018), 269–273. <https://doi.org/10.2991/icream-18.2019.55>
- Utamy, R., Ahmad, S., & Eddy, S. (2020). Implementasi manajemen sumber daya manusia. *Journal of Education Research*, 1(3), 225-236.
- Utamy, R., Ahmad, S., & Eddy, S. (2020). Implementasi manajemen sumber daya manusia. *Journal of Education Research*, 1(3), 225-236.
- Warman, W., Nurlaili, N., Lorensius, L., Sanda, Y., Sutriyanto, A., Kristianus, K., ... & Rudinah, M. N. I. (2022). *Perilaku Organisasi di Bidang Pendidikan*. Jejak Pustaka.
- Wijaya, C., & Hidayat, R. (2022). *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran Dan Implementasi Di Lembaga Pendidikan*.
- Yolinza, N., & Marlius, D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 183-203.
- Albassami, A. M. (2022).

- Training Needs Analysis and Organizational Effectiveness: Linking Perceived Organizational Support from Saudi Arabian Construction Sector. *Pacific Business Review (International)*, 14(12), 104–117.
- Fadli, M. R. (2021). Memahami desain metode penelitian kualitatif. *HUMANIKA*, 21(1). <https://doi.org/10.21831/hum.v21i1.38075>
- Faujiah, L., & Fadli, U. M. D. (2023). Analisis Kebutuhan Pelatihan Karyawan Pada Pt Pupuk Kujang Cikampek. *PRIMER : Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(3), 318–321. <https://doi.org/10.55681/primer.v1i3.150>
- Kartika, R. D. (2022). Analisis Kebutuhan Pelatihan Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Koperasi di Kecamatan Busung BIU. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 133–139.
- Kusmiati, M., & Sundari, S. (2022). Training Needs Analysis for Industry Using the Irwin Goldstein Method Approach. *Journal of Business and Management INABA (JBMI)*, 1(1), 35–44. <https://doi.org/10.56956/jbmi.v1i1.2>
- Panca Agustinus Situmorang. (n.d.). *Analisis Kebutuhan Pelatihan Pegawai Administrasi pada Pusat Mata Nasional Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung*. 1–5.
- Pathy, S. K. (2019). Training needs analysis for non-gazetted police personnel: an empirical study of commissionerate police in odisha. *International Journal of Business, Economics & Management*, 2, 18–30. <https://doi.org/10.31295/ijbem.v2n1.63>
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 2013 Tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2011 Tentang Keimigrasian, Presiden Republik Indonesia (2013).
- Provinsi Sumatera Barat Gov. (2015). Pedoman Analisis Kebutuhan Pendidikan dan Pelatihan. *Sumbarprov.Go.Id*, 2–27.
- Rijali, A. (2019). Analisis Data Kualitatif [Qualitative Data Analysis]. *Alhadharah: Jurnal Ilmu Dakwah*, 17(33).
- Simamora, A. A., & Pranata, S. (2020). the Role of Immigration Detention Centers in the Protection of the Human Rights of Asylum Seekers. *Journal of Law and Border Protection*, 2(2), 1–13. <https://doi.org/10.52617/jlbp.v2i2.192>
- Sundari, S., & Kusmiati, M. (2022). Training Needs Analysis of Operational. *Perwira International Journal of Economics & Business*, 2(1), 1–8. <https://doi.org/10.54199/pijeb.v2i1.114>
- Tukiran, M. (2024). *Analisis Kebutuhan Pelatihan : Model yang disarankan untuk Pelatihan Aparatur*. 5(3), 9–15.
- Turwelis, T., & Kurniadi, D. A. (2019). *The Implementation of Training Need Analysis for the Improvement of Apparatus Training Quality*. 258(Icream 2018), 269–273. <https://doi.org/10.2991/iceam-18.2019.55>
- Zainal, V. R., & Hakim, A. (2023). *In House Training Needs Analysis for Employees*. 4(6), 912–922.