



Analisis Kebutuhan Diklat

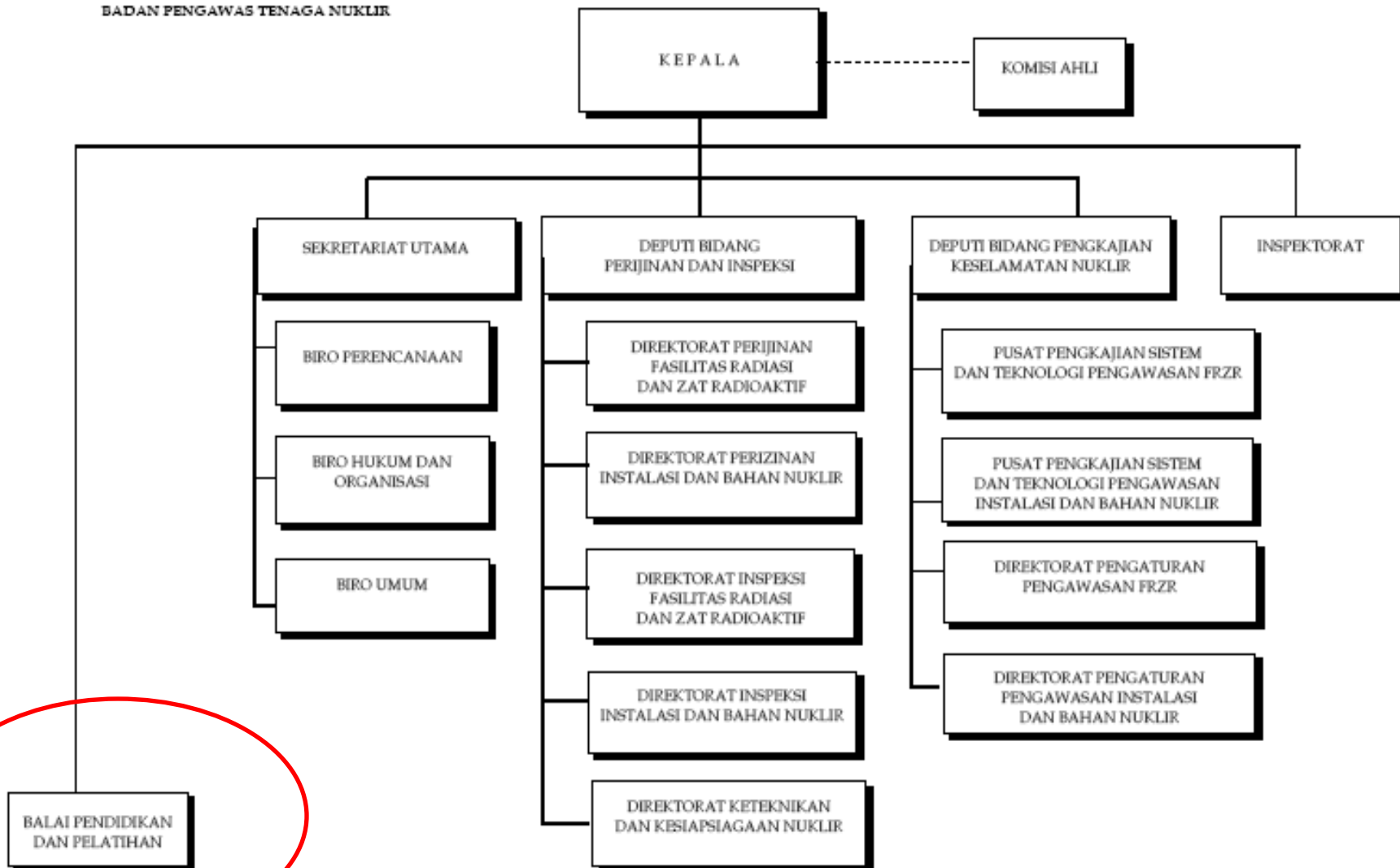


Dalam kaitannya dengan pemetaan kompetensi



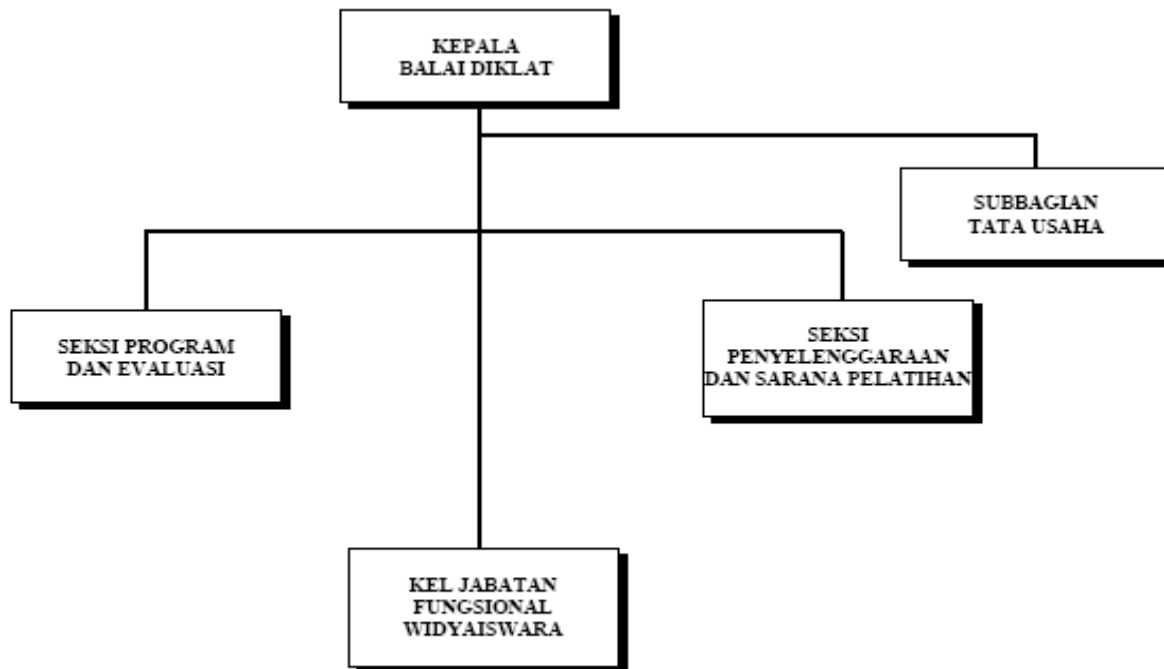
Struktur Organisasi BAPETEN

BADAN PENGAWAS TENAGA NUKLIR





Struktur Organisasi BDL



Tugas BDL

- a. pelaksanaan urusan tata usaha dan rumah tangga;
- b. penyusunan program, metoda, pengembangan materi dan evaluasi pemanfaatan hasil pendidikan dan pelatihan, dan pengendalian mutu pendidikan dan pelatihan;
- c. pelaksanaan pelatihan teknis dan manajerial, pemberian pelayanan dan pelaksanaan administrasi kepesertaan diklat;
- d. pengelolaan sarana pendidikan dan pelatihan serta pelaporan.

Memerlukan informasi untuk identifikasi pelatihan

AKD



ANALISIS KEBUTUHAN

Suatu proses pengumpulan dan analisis data dalam rangka mengidentifikasi bidang-bidang, faktor-faktor apa saja yang perlu ditingkatkan atau diperbaiki (*individu - organisasi*) ●





Prinsip 5 W 1 H

- Who** : Siapa orang yang akan diberikan pelatihan
- Why** : Kenapa pelatihan diperlukan
- When** : Waktunya pelatihan
- Where** : Dimana pelatihannya diberikan
- What** : Jenis pelatihan diberikan
- How** : Bagaimana cara memberikan pelatihannya

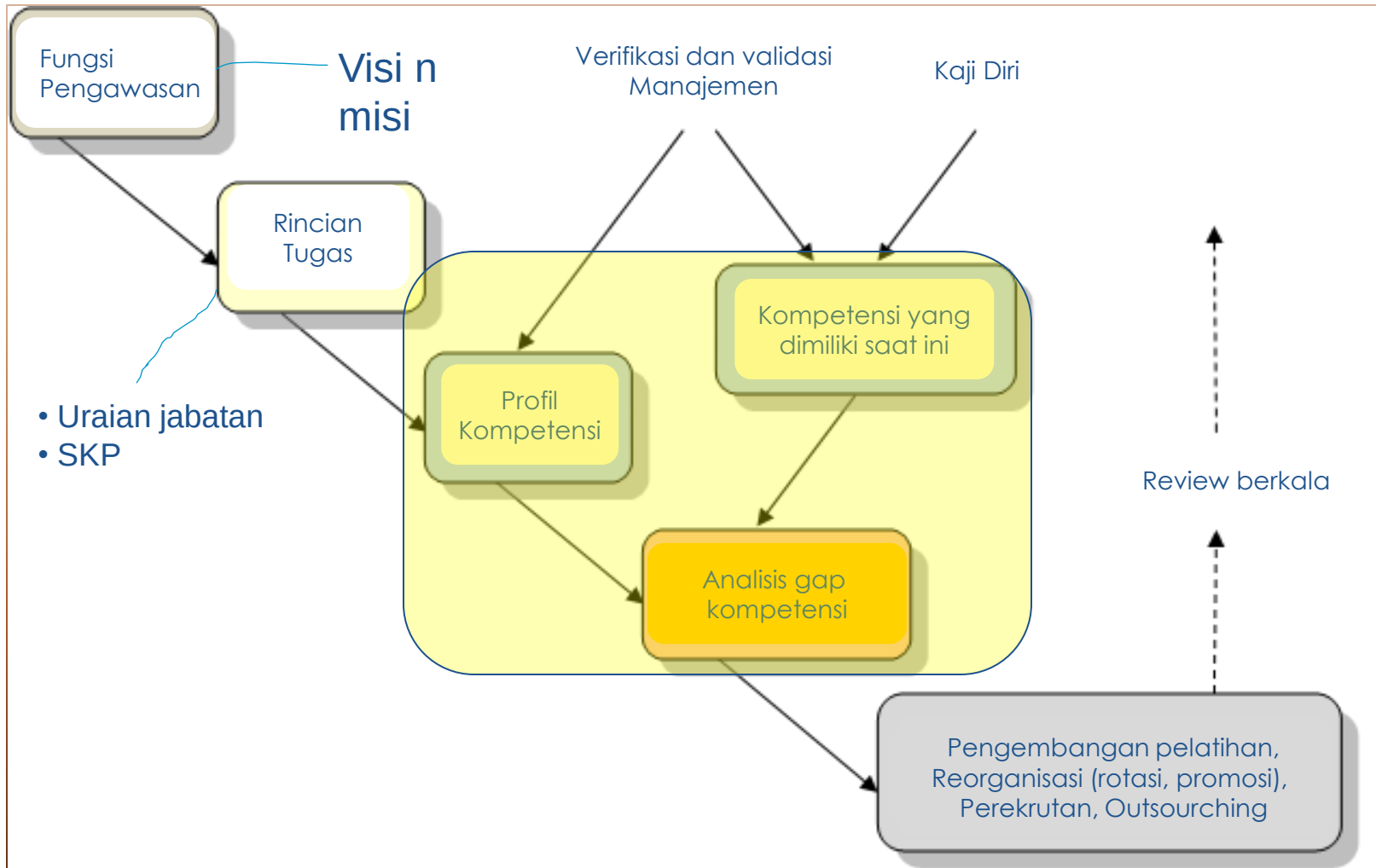


DASAR PENYELENGGARAAN PELATIHAN

Menghilangkan atau mengurangi gap (kesenjangan) antara kenyataan saat ini dengan standar yang diharapkan

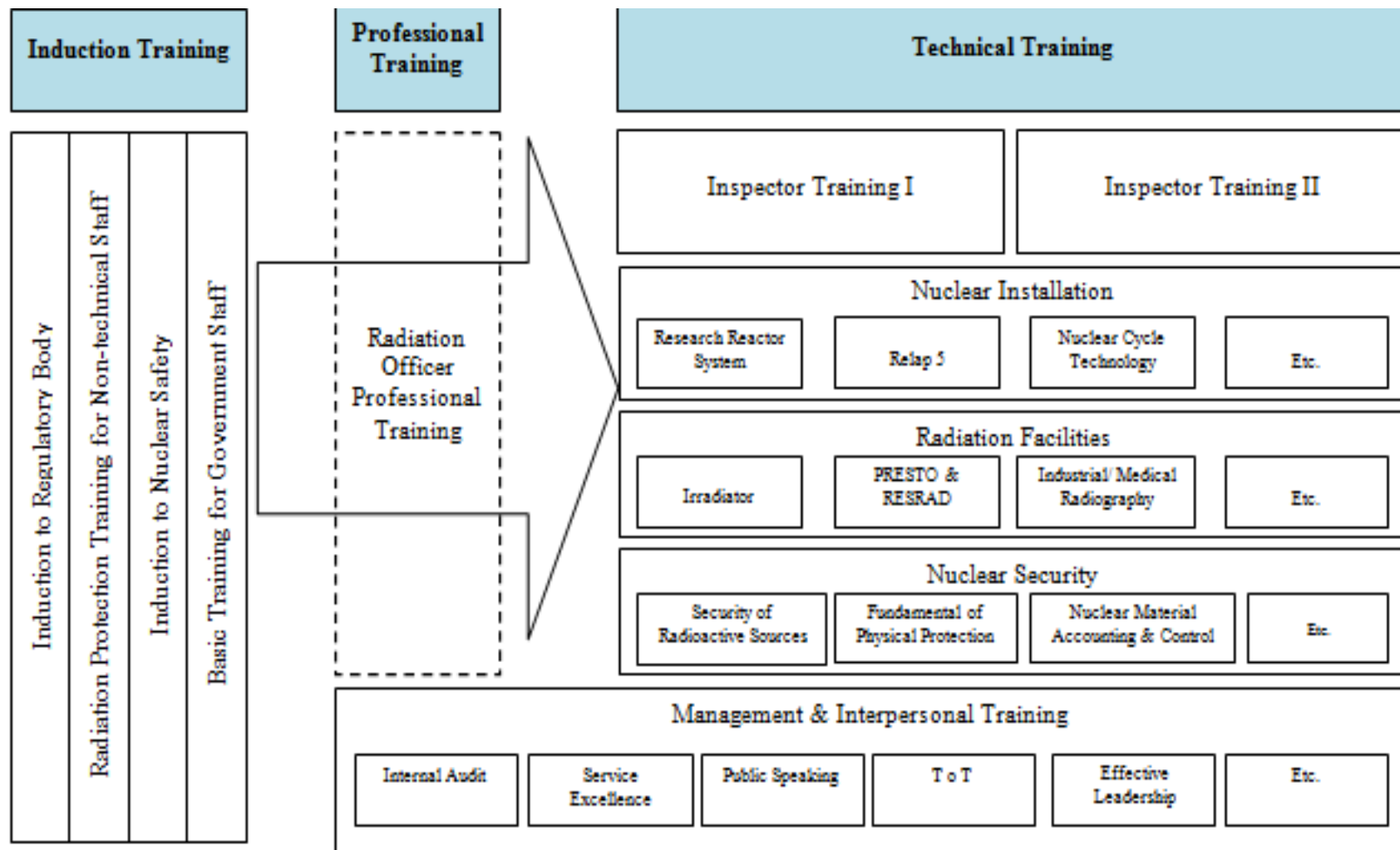


Langkah secara umum



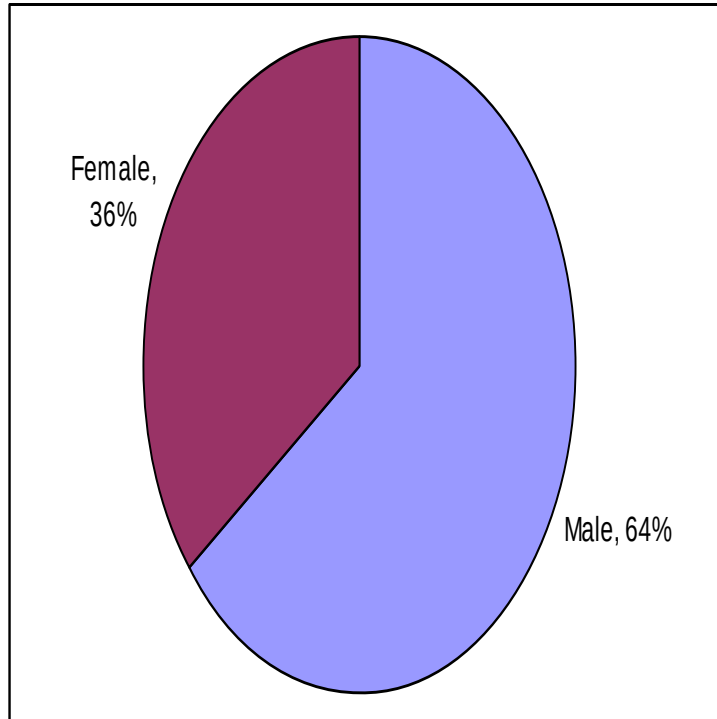


Training Center Framework– BAPETEN

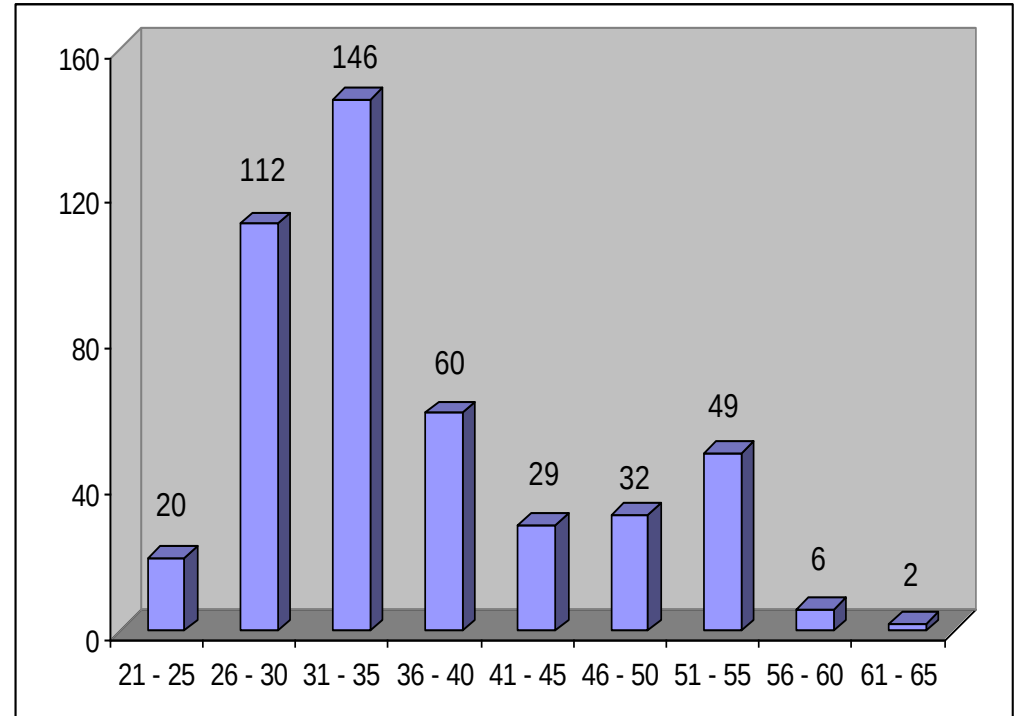




SDM BAPETEN

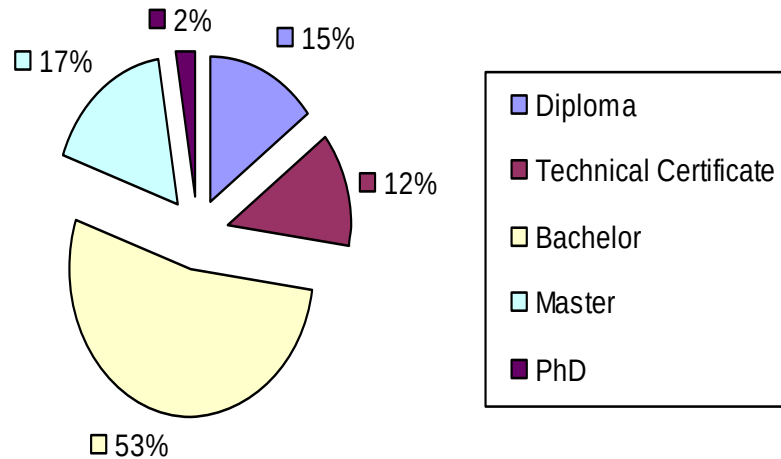


Perbandingan SDM BAPETEN berdasarkan gender

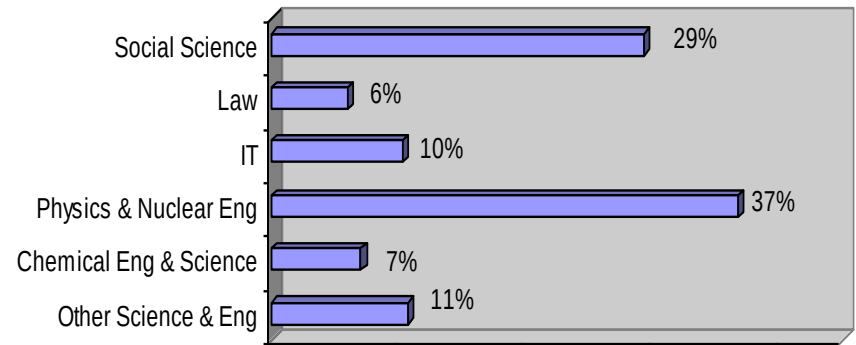


Distribusi 431 SDM BAPETEN berdasarkan usia

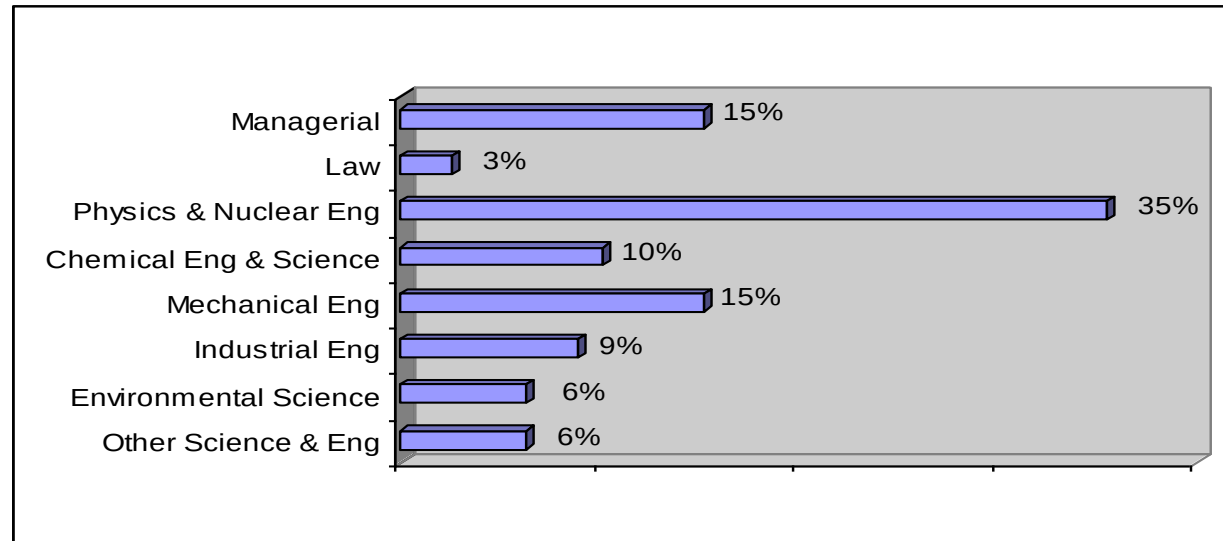
Latar Belakang Pendidikan SDM BAPETEN



Education Level of BAPETEN staffs



Fields of Technical Certificates & Bachelor Degree



Fields of Master Degree in BAPETEN



COMPETENCE GAP ANALYSIS (terkait pemetaan kompetensi)

1. Menentukan Profil Kompetensi di Unit Kerja

- Badiklat membagikan “Kuesioner Penentuan Profil Kompetensi Unit kerja” kepada unit kerja untuk diisi oleh pihak manajemen;

2. Menentukan Kompetensi yang Tersedia di Unit Kerja

- Badiklat menyusun “Kuesioner Identifikasi Kompetensi yang tersedia di Unit Kerja” untuk mengetahui level kompetensi yang tersedia di setiap unit kerja berdasarkan hasil pengisian “Kuesioner Penentuan Profil Kompetensi Unit kerja” dan kesepakatan dengan manajemen unit kerja mengenai profil kompetensi di unit kerja tersebut;
- staf unit kerja melakukan kaji-diri melalui pengisian “Kuesioner Identifikasi Kompetensi yang tersedia di Unit Kerja”;



COMPETENCE GAP ANALYSIS

3. Melakukan Analisis Gap Kompetensi

- Badiklat membuat perbandingan antara level pada profil kompetensi dan level kompetensi yang tersedia di unit kerja;
- Badiklat mengidentifikasi jumlah staf dengan level kompetensi masih di bawah level pada profil kompetensi unit kerja;

4. Mengidentifikasi dan Mengembangkan Pelatihan Berbasis Kompetensi

- Badiklat mengidentifikasi dan menawarkan pelatihan yang dibutuhkan berdasarkan hasil analisis gap (disepakati dengan manajemen unit kerja);
- Manajemen unit kerja dapat mengajukan pelatihan lain jika dibutuhkan dan memang mampu mengisi kekosongan gap.



RENCANA AKSI

No	Kegiatan	Pelaksana	Status/Waktu
1	Perancangan daftar kuisisioner KSA generik	BDL	terlaksana (April, 2013)
2	Pengisian kuisisioner penyusunan profil kompetensi	Manajemen	Mei-Sept 2013
3	Konsensus profil kompetensi tiap unit Teknis (FRZR n IBN)	BDL & Manajemen	Okt 2013
4	Kaji diri (<i>Self assessment</i>)	Staf	Nov 2013
5	Verifikasi	Manajemen	?
6	Analisis gap kompetensi	BDL	Des 2013- Feb 2014
7	Identifikasi kebutuhan pelatihan (TNA)	BDL, Manajemen	Agustus 2014
8	Pelaporan	BDL	2014



Kuadran Kompetensi

Referensi: Tecdoc 1254, SRS 79

4. Kompetensi Personal dan Perilaku <ul style="list-style-type: none">1. Pemikiran Analitik dan Penyelesaian Masalah2. Efektivitas Diri dan Pengelolaan Diri3. Komunikasi4. Kerja sama Tim5. Manajemen dan Kepemimpinan6. Budaya Keselamatan	1. Kompetensi terkait dengan Dasar Hukum, Pengawasan dan Organisasi <ul style="list-style-type: none">1. Dasar Hukum2. Kebijakan Pengawasan dan Pendekatannya3. Peraturan dan Pedoman Pengawasan4. Sistem Manajemen
3. Kompetensi terkait dengan Kegiatan pengawasan <ul style="list-style-type: none">1. Umum2. Evaluasi dan Penilaian3. Teknik Inspeksi4. Teknik Investigasi5. Penegakkan6. Pengembangan Peraturan dan Pedoman	2. Kompetensi terkait dengan Disiplin Teknis <ul style="list-style-type: none">1. Teknologi Dasar2. Teknologi Terapan3. Teknologi Khusus



Distribusi Kompetensi di FRZR

No	Unit Kerja	JFU	Jumlah	Prosentase Rata2 kompetensi JFU	Yang memenuhi kompetensi	Kuadran rata2 gap dibawah 50%
	DIFRZR	Pertama	6	79.46	0	1.4 dan 3.3
		Muda	8	75.57	1	1.4
		Madya	2	109.57	1	3.3 dan 3.4
		Utama	0	0	0	-
	DPFRZR	Pertama	4	81.60	1	2.3 dan 4.4
		Muda	17	58.11	0	1.1, 1.4, 2.2, 2.3
		Madya	0	0	0	-
		Utama	1	0	0	1.4, 4.4
	DP2FRZR	Pertama	6	101.87	3	3.3 dan 3.4
		Muda	2	82.44	0	-
		Madya	2	104.18	1	-
		Utama	0	0	0	-
	P2STPFRZR	Pertama	3	102.80	2	3.2
		Muda	8	112.53	7	3.2
		Madya	4	164.44	3	-
		Utama	0	0	0	-

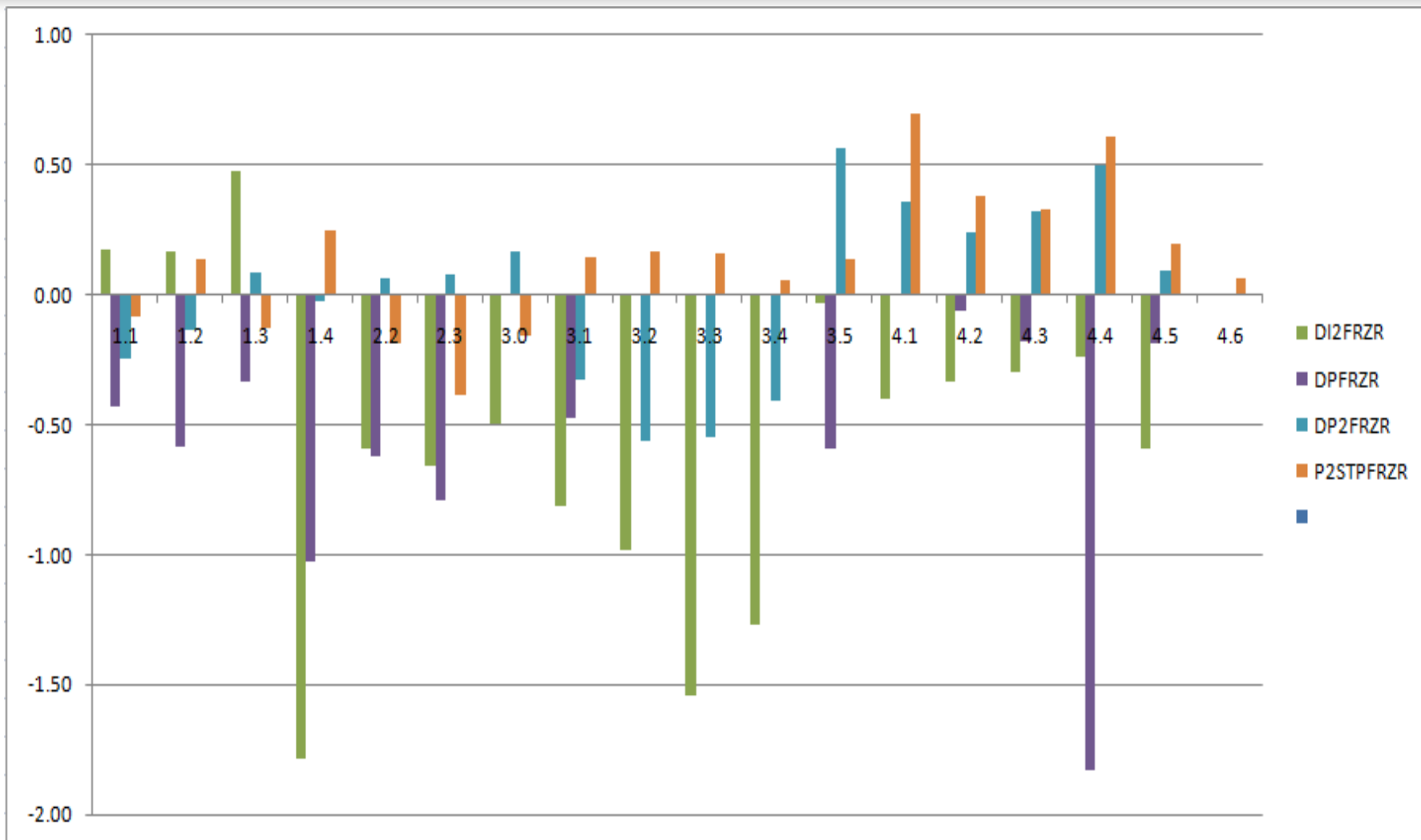


Total Distribusi Kompetensi di FRZR

No	Unit Kerja	JFU	Jumlah	Prosentase Rata2 kompetensi JFU	Yang memenuhi kompetensi
Total	Pertama	19	91.43	6 (31.58%)	
	Muda	35	82.16	8 (22.86%)	
	Madya	8	126.06	5 (62.5%)	
	Utama	1	0	0	

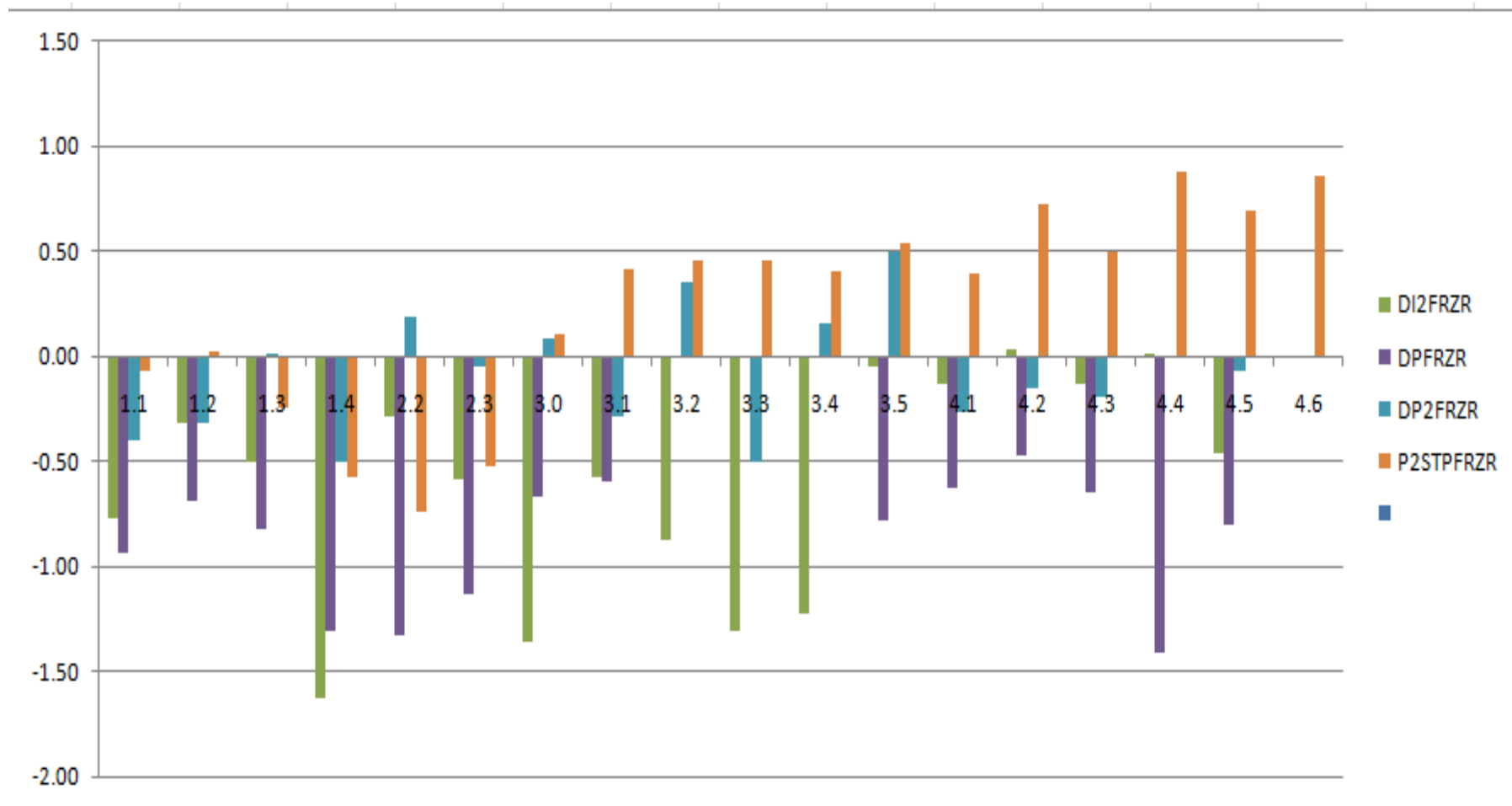


Gap Kompetensi Wasrad Pertama Cluster FRZR



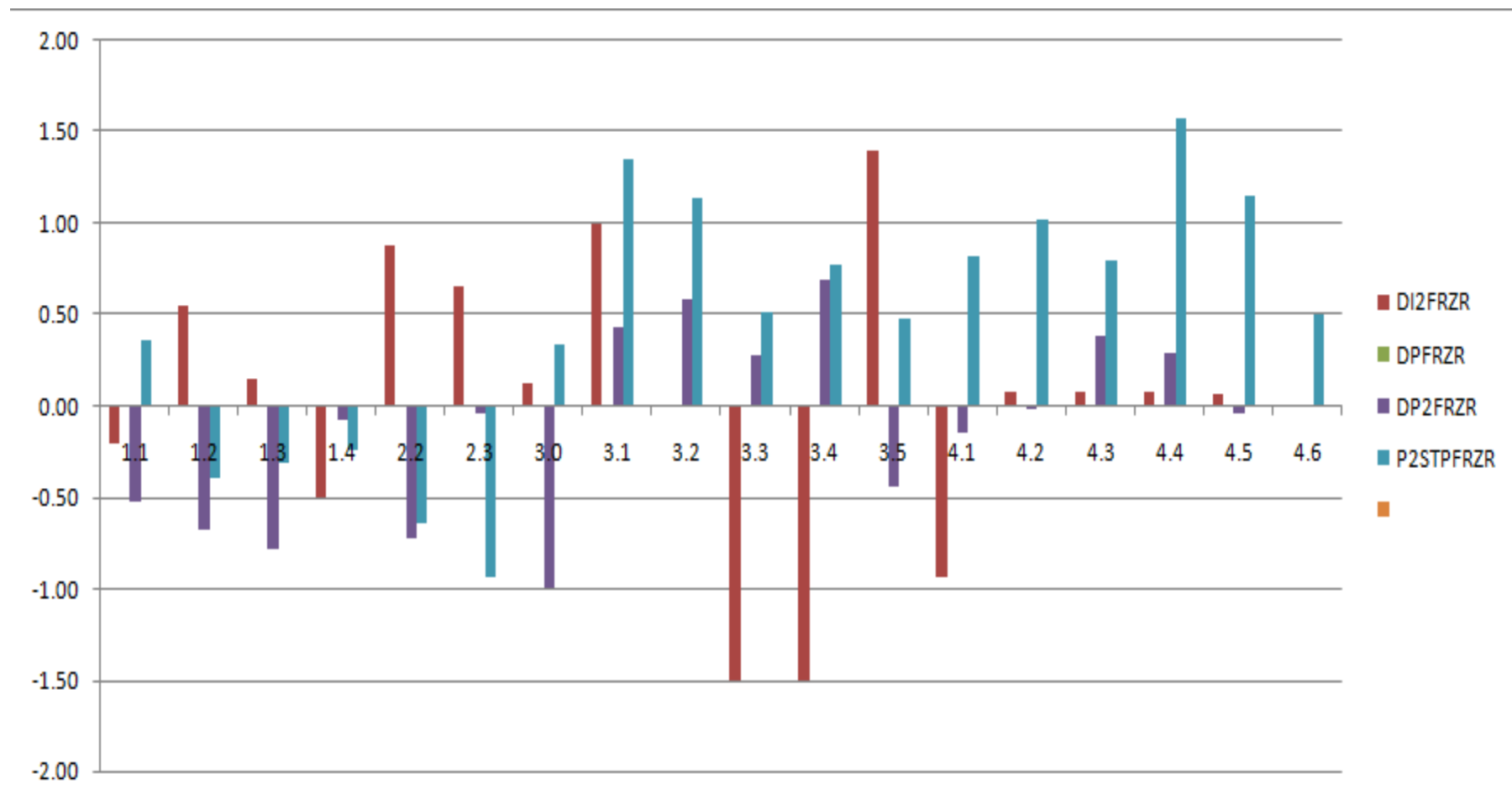


Gap Kompetensi Wasrad Muda Cluster FRZR





Gap Kompetensi Wasrad Madya Cluster FRZR





Distribusi Kompetensi di IN

No	Unit Kerja	JFU	Jumlah	Prosentase Rata2 kompetensi JFU	Yang memenuhi kompetensi	Kuadran rata2 gap dibawah 50%
	DIIBN	Pertama	6	115.98	6	-
		Muda	10	75.57	0	-
		Madya	1	0	0	-
		Utama	0	0	0	-
	DPIBN	Pertama	2	121.85	2	-
		Muda	8	122.02	7	-
		Madya	0	0	0	-
		Utama	0	0	0	-
	DP2IBN	Pertama	1	98.60	0	2.3 dan 3.3
		Muda	8	78.92	2	-
		Madya	0	0	0	-
		Utama	0	0	0	-
	P2STPIBN	Pertama	5	88.35	1	3.1, 3.3, 4.4
		Muda	9	79.39	2	-
		Madya	3	84.05	0	2.3
		Utama	0	0	0	-
	DKKN	Pertama	6	111.20	2	-
		Muda	9	62.96	0	1.3, 2.2, 2.3, 3.3, 3.4
		Madya	0	0	0	-
		Utama	0	0	0	-



Total Distribusi Kompetensi di IN

No	Unit Kerja	JFU	Jumlah	Prosentase Rata2 kompetensi JFU	Yang memenuhi kompetensi
Total		Pertama	20	134.00	11 (55%)
		Muda	44	104.72	11 (25%)
		Madya	4	84.05	0
		Utama	0	0	0



Distribusi Kompetensi di IN

No	Unit Kerja	JFU	Jumlah	Prosentase Rata2 kompetensi JFU	Yang memenuhi kompetensi	Kuadran rata2 gap dibawah 50%
	DIIBN	Pertama	6	115.98	6	-
		Muda	10	75.57	0	-
		Madya	0	0	0	-
		Utama	0	0	0	-
	DPIBN	Pertama	2	121.85	2	-
		Muda	8	122.02	7	-
		Madya	0	0	0	-
		Utama	0	0	0	-
	DP2IBN	Pertama	1	98.60	0	2.3 dan 3.3
		Muda	8	78.92	2	-
		Madya	4	0	0	-
		Utama	0	0	0	-
	P2STPIBN	Pertama	5	88.35	1	3.1, 3.3, 4.4
		Muda	9	79.39	2	-
		Madya	3	84.05	0	2.3
		Utama	0	0	0	-
	DKKN	Pertama	6	111.20	2	-
		Muda	9	62.96	0	1.3, 2.2, 2.3, 3.3, 3.4
		Madya	0	0	0	-
		Utama	0	0	0	-



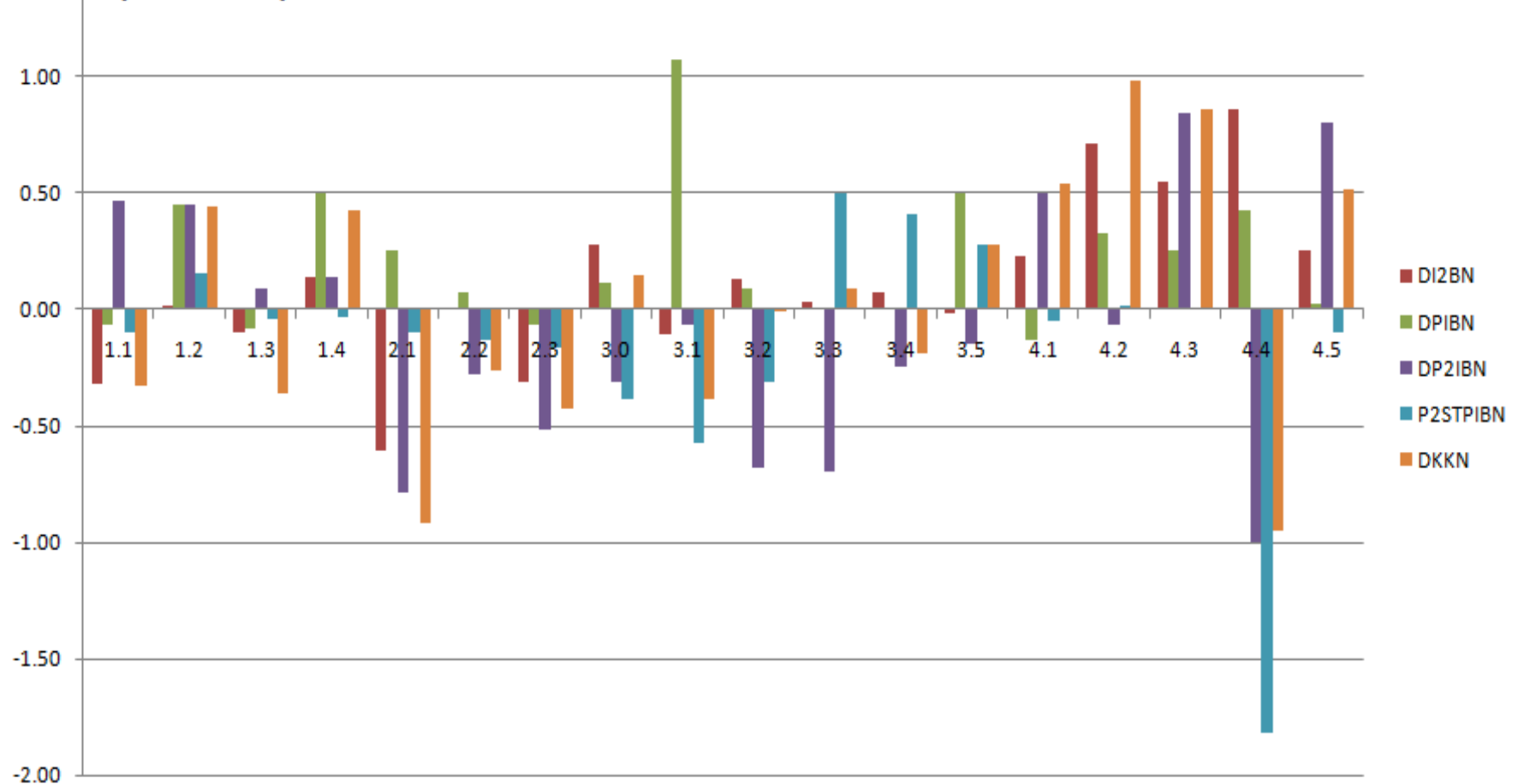
Total Distribusi Kompetensi di IN

No	Unit Kerja	JFU	Jumlah	Prosentase Rata2 kompetensi JFU	Yang memenuhi kompetensi
Total					
	Pertama	20	134.00	11 (55%)	
	Muda	44	104.72	11 (25%)	
	Madya	4	84.05	0	
	Utama	0	0	0	

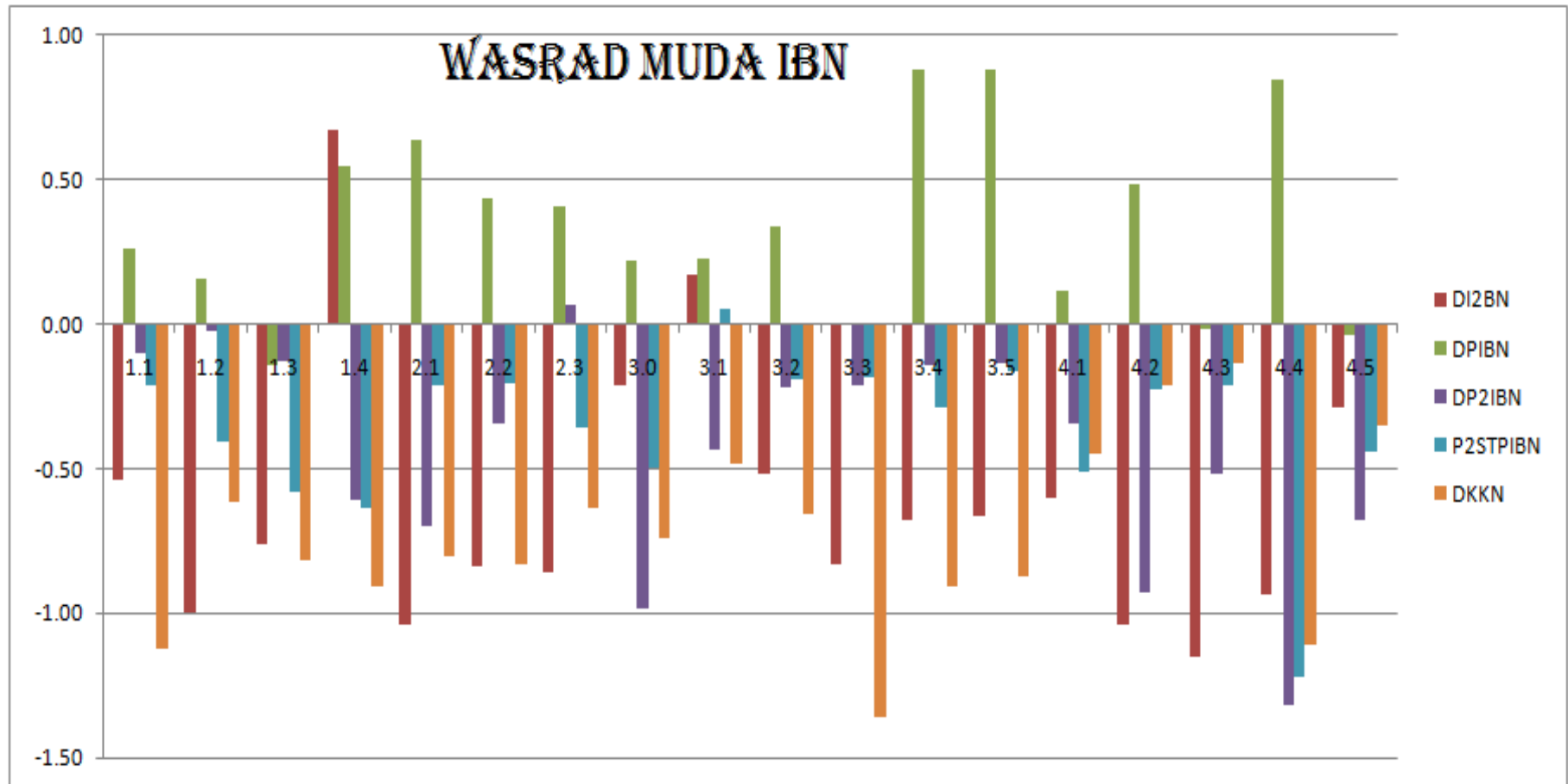


Gap Kompetensi Wasrad Pertama- IBN

WASRAD PERTAMA IBN



Gap Kompetensi Wasrad Muda- IBN





Hasil Analisa

- Gap JFU wasrad pertama: 1.1, 1.2, 2.2, 2.3, kuadran 3, dan 4.4
- JFU Wasrad Madya (P2STPIBN) tidak terdapat gap di kuadran 3



Hasil Analisa

- Wasrad Muda memiliki gap di semua kuadran, Kemungkinan penyebabnya:
 - Mayoritas wasrad muda baru menduduki jabatan
 - Hasil kaji diri belum mencerminkan keadaan yang sebenarnya
 - JFU umumnya mengikuti jenjang JFT. Saat ini kenaikan JFT dari wasrad pertama ke wasrad muda ditentukan hanya oleh jumlah poin, bukan kompetensi dan analisis beban kerja.
(sehingga faktanya ketika masuk jafung mayoritas pegawai langsung menduduki jafung wasrad muda)

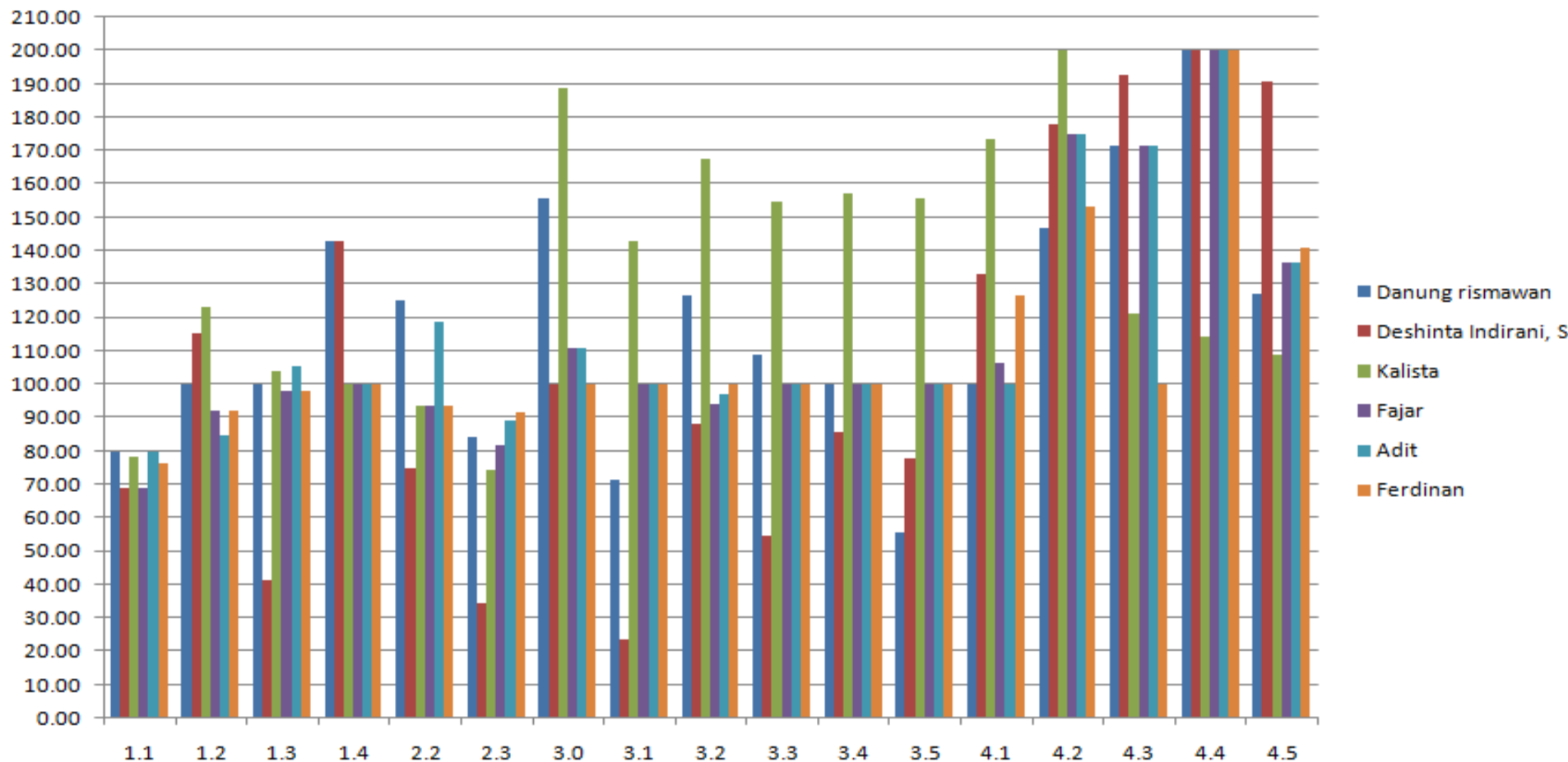


Contoh analisis gap kompetensi

DIIBN



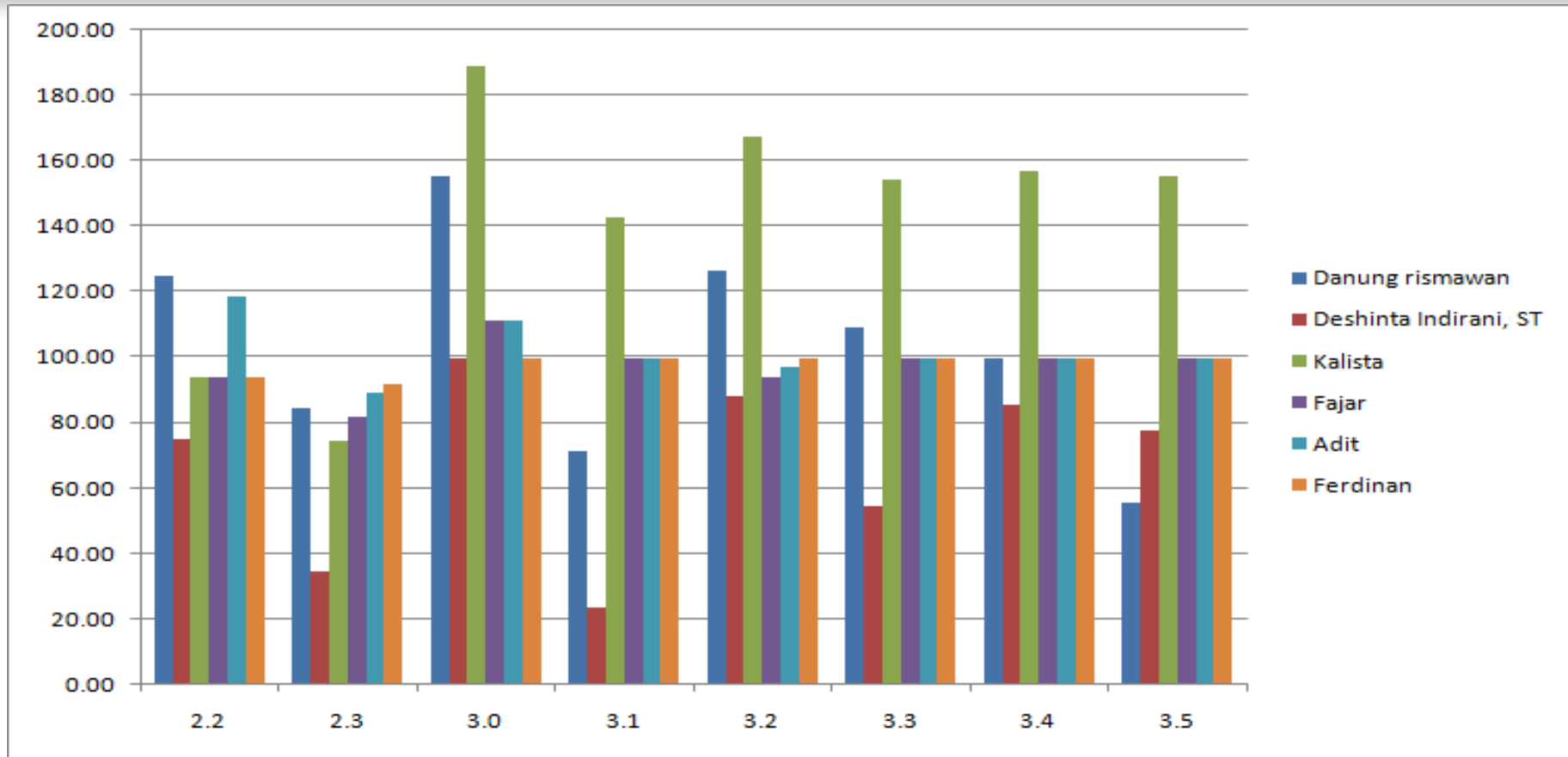
DIIBN-Wasrad Pertama



- Deshinta indriani memiliki rata2 gap paling banyak
- Rata2 gap di bawah 80% di 1.1



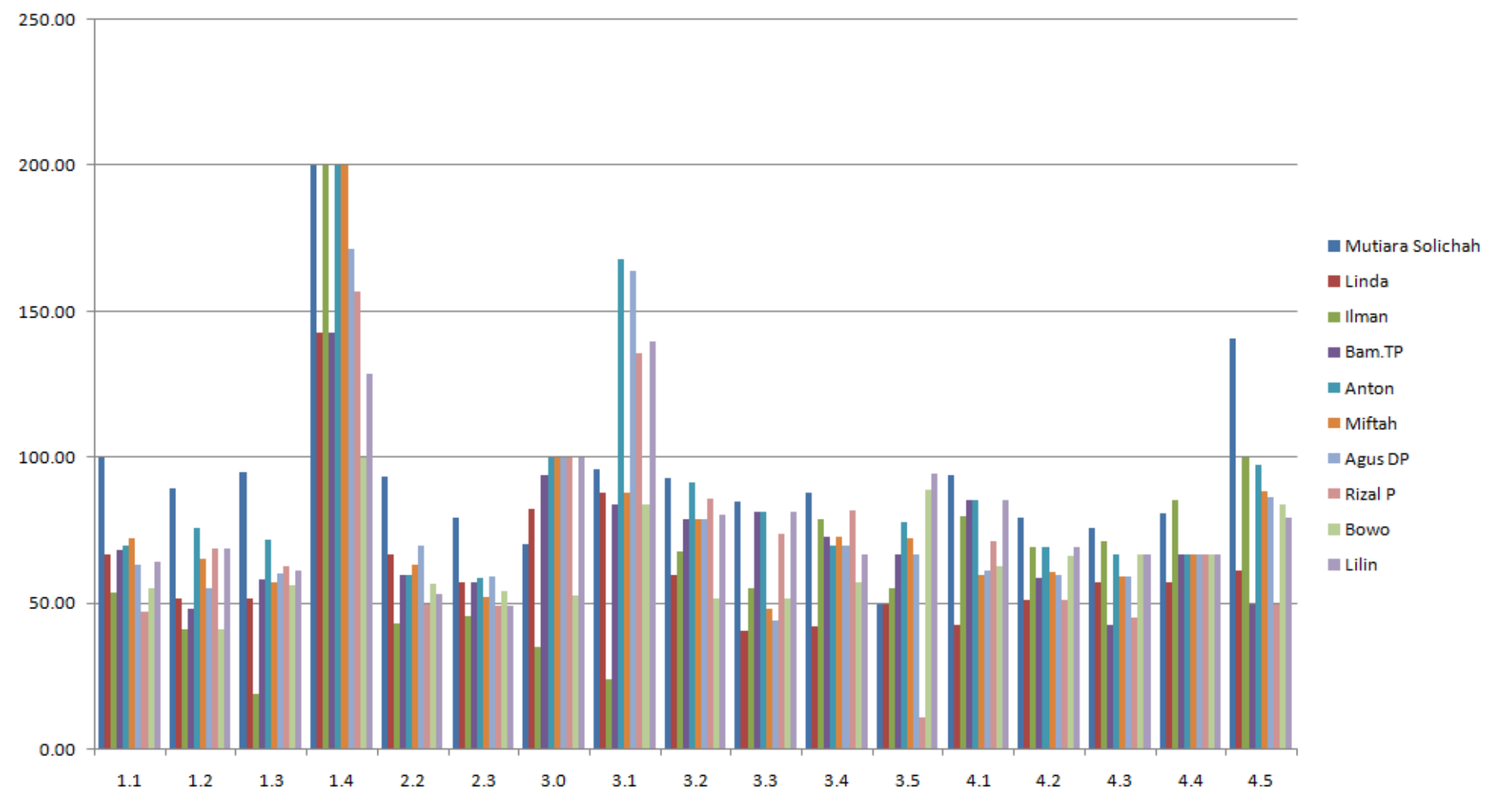
DIIBN-Wasrad Pertama kudaran 2 dan 3



- Gap kompetensi Deshinta indriani dan danung rismawan perlu diminimalisir
- Rata2 gap di bawah 100% di 2.3



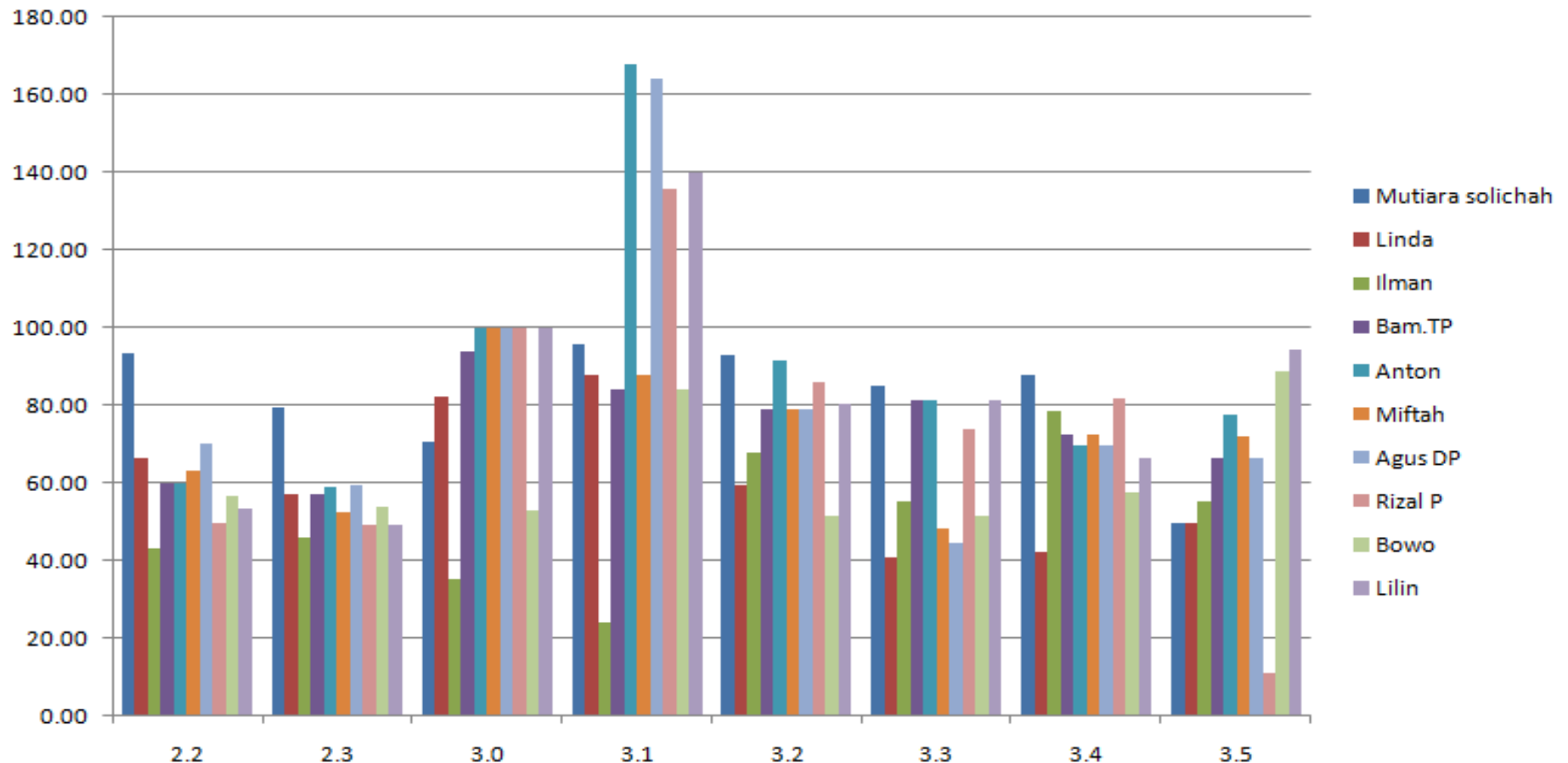
DIIBN-Wasrad Muda



- Hampir diseluruh kuadran ada gap kecuali 1.4



DIIBN-Wasrad Muda kuadran 2 dan 3

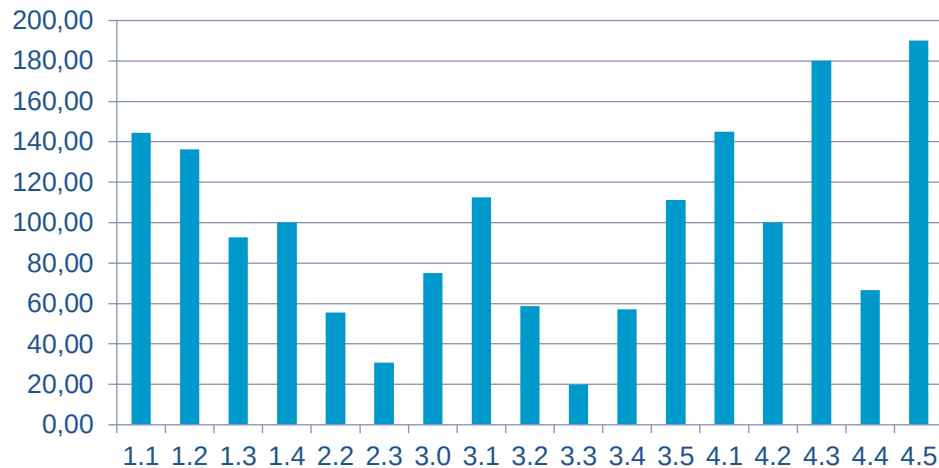


- Rata2 gap di kuadran 2 perlu diminimalisir.
- Ilman, Linda perlu prioritas untuk menutupi gap, sedangkan yang lain mempunyai gap secara spesifik

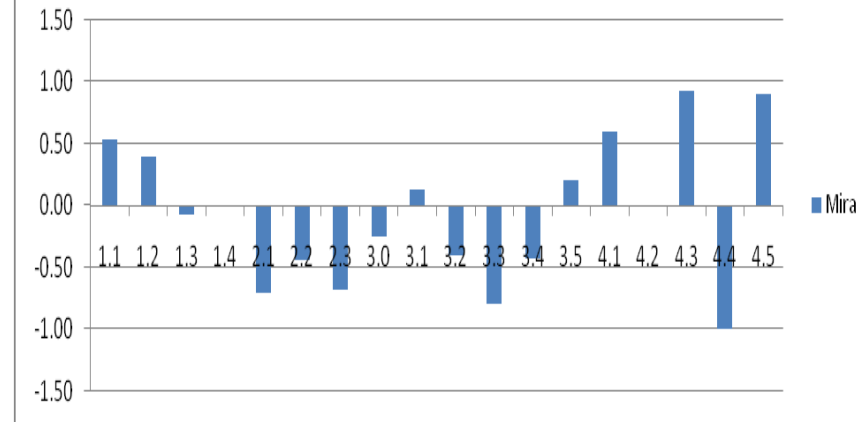


Contoh Gap Kompetensi Personal SDM BAPETEN

Mira



Mira



Gap yang perlu diminimalisir

Kuadran	Subkuadran	Pelatihan yang perlu diikuti
1	1.3	
2	2.2 dan 2.3	
3	3.0, 3.2, 3.3 dan 3.4	
4	4.4	



Meminimalisir Gap Kompetensi oleh BDL

1. Pelatihan
2. Pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi
3. Diseminasi
4. SiKoPe1



Program Pelatihan

1. Jenis pelatihan

- Swakelola
- Kerjasama (dalam dan luar negeri)
- Workshop

2. Pelatihan berdasarkan **AKD**



Program Pelatihan

1. Jumlah pelatihan swakelola
(tiap tahunnya)
2. Jumlah pelatihan

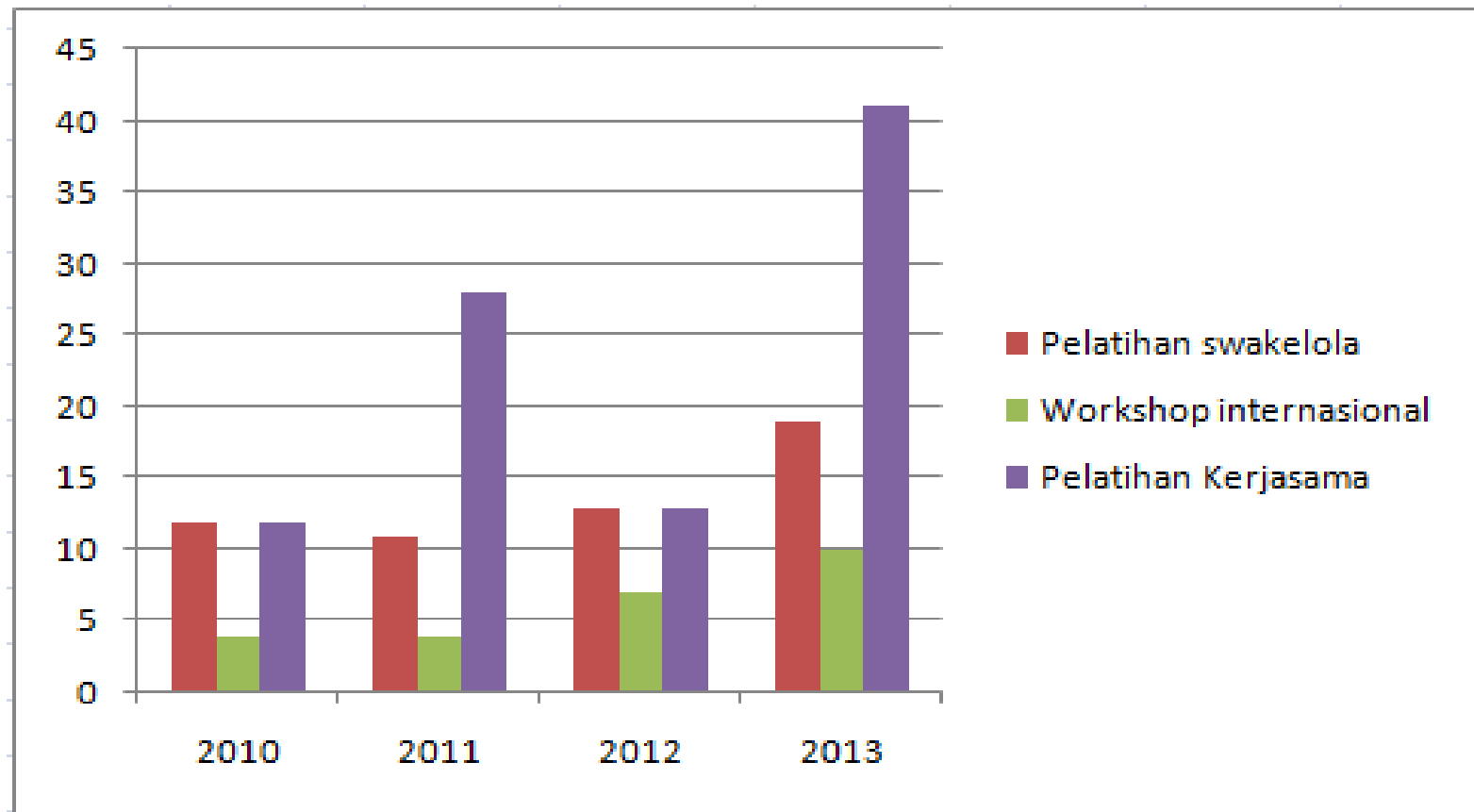


Format Pelatihan

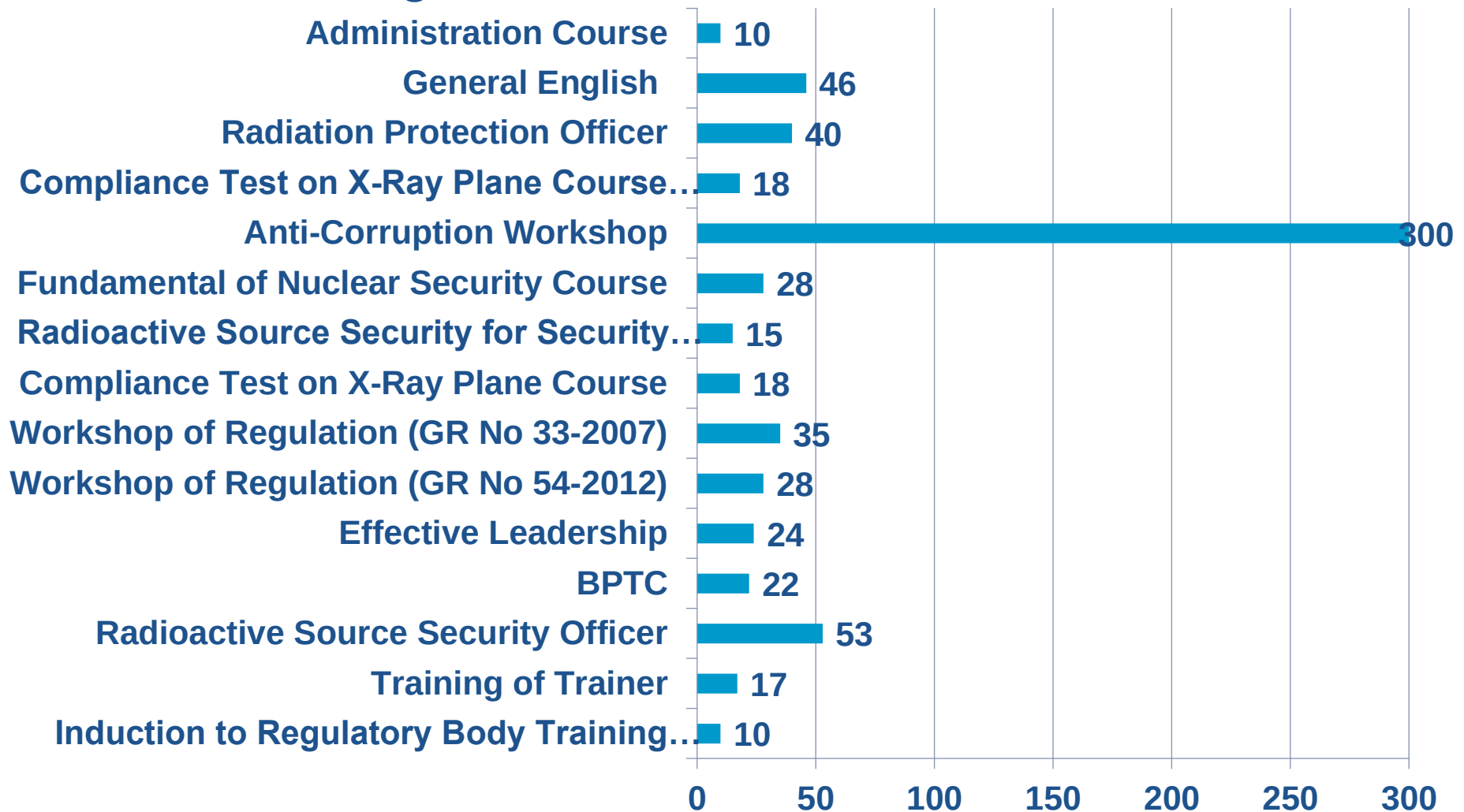
1. Ruang kelas - Classroom setting
2. Belajar mandiri (self study or self journey)
3. Belajar dari pengalaman
(Experiential learning or learning by doing)



Pelatihan yang diselenggarakan BDL

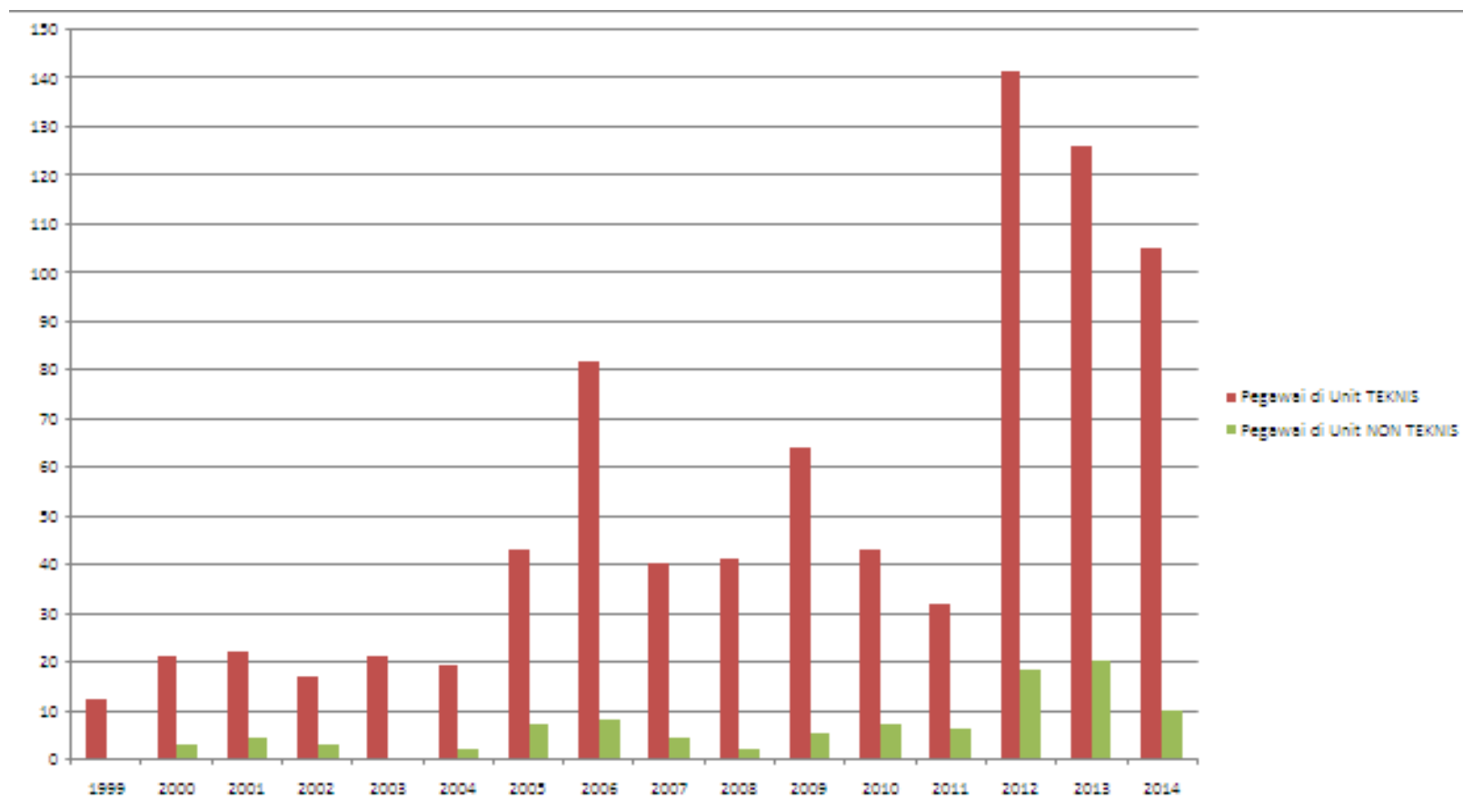


In house Training Course





Distribusi TC ke Luar negri





PENDIDIKAN

Peningkatan ke jenjang lebih tinggi
(S1, S2, dan S3)

1. Dalam negeri: STTN, UI, UGM, ITB, UNPAD, dll
2. Luar negeri: Korea, Jepang, Arab, Eropa, Australia, USA



Diseminasi

- Diseminasi : "suatu kegiatan yang ditujukan kepada kelompok target atau individu agar mereka memperoleh informasi, timbul kesadaran, menerima, dan akhirnya memanfaatkan informasi tersebut."





FORMAT DISEMINASI

Informasi yg diharapkan dapat didiseminasikan melalui Penugasan Mengikuti Pelatihan:

1. Tujuan dilaksanakan pelatihan yang telah diikuti;
2. Garis besar/ materi pelatihan secara umum;
3. Unit Kerja mana yang bisa memanfaatkan pelatihan tersebut;
4. Manfaat yang dirasakan oleh si penerima pelatihan;
5. Hal-hal yang terkait administrasi (Paspor, Visa, dll.).



Diseminasi BDL

NO	NAMA	JUDUL DISEMINASI	TANGGAL DISEMINASI
1.	Tino & Widi Laksmono	OJT Kanada (WS Kanada <i>Regulatory exchange Program</i>)	5 – 6 Maret 2012
2.	Nur Syamsyi Syam & A. Muktaf Haifani	Hasil OJT – NRC (Amerika)	16 – 20 Juli 2012
3.	Wiryono	Fellowship Supporting The Preparation Of Regulatory Control For Nuclear Power Plant	10 Juni 2014
4.	Anton & Gede Ardhana	Coaching pengoperasian pilot conversion plant (PCP)	10 – 11 Juli 2014
5.	Daddy Setyawan	<i>Benchmark of Neutronic Computer Code : Triton Scale</i> (Amerika, Januari – Feb 2012)	17 April 2014
6.	Iswandarini, Endang Roheni, Suryati, Niken Respati, Nurchaya Megawati, Dyah Kusumaningtyas	Sekretaris profesional (PPM Manajemen)	21 – 22 Agustus 2014
7.	Anggoro & Sumedi	Hasil Penugasan Fire Protection on NPP (Cologne - Jerman, 11 – 22 Nov 2013)	21 Oktober 2014



Sistem Informasi yang dikembangkan sebagai salah satu alat pengambilan keputusan.

1. Data SDM BAPETEN (peserta, pengajar)
2. Pelatihan (judul, jenis, jangka waktu)
3. Materi pelatihan.
4. Laporan evaluasi pelatihan



Sikopel

Sistem Informasi Kompetensi dan Pelatihan

badiklat.bapeten.go.id/index.php

roKudaIme driver fotocopi B@LIS IBN BAPETEN INTRANET Google B@LIS IBN Update Jadwal Pr...

Beranda Profil Sekretariat

BALAI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN BAPETEN

Sistem Informasi Kompetensi dan Pelatihan (SIKOPEL)

Menu

- Home
- Agenda Diklat 2013
- Daftar Diklat
- Modul Diklat
- Pengajar Diklat
- Data Diklat Pegawai

Login

Username :
Password :
☐ Tandai untuk login otomatis.

WARTA BERITA

Cari berita:

PEMBUKAAN WORKSHOP ON REGULATORY AUTHORITY INFORMATION SYSTEM
Published : 2013-01-31 17:52:11 by

 Balai Pendidikan dan Pelatihan BAPETEN bekerja sama dengan International Atomic Energy Agency (IAEA), menggelar Workshop on Regulatory Authority Information System (RAIS) for Afgani Fellows, Senin (10/09/12) pagi. [\[Read more ... \]](#)

Program Pelatihan

- Pelatihan Inspektur Utama**
Tanggal 20-02-2012
2012-02-24
- Instructor Training Program**
Tanggal 29-07-2009
NuTec JAEA, 2009-08-07

LINK


KINS

Sikopel ver 1.0 Copyright © BDI 2013



KOMPETENSI PEGAWAI RAPETEN

NAMA Taruningsi Handayani, Grb., M.Sc.
NIP/NIK 19650531 9401022001
JENIS KELAMIN Perempuan
PEKERJAAN TERAKHIR S-2 Kimia
STATUS/UNIT KERJA RAPETEN
JABATAN Kepala Balai Penelitian dan Pelatihan
PANGKAT/GOLOONGAN Perwira Tk.1, 1979

VERIFIKASI



RIWAYAT PENDIDIKAN

No	Instansi	Tahun Masuk	Tahun Keluar
1	SMK Kertosari Tegal	1979	1982
2	SMK 11	1982	1985
3	SMK 75	1985	1988
4	S-1 - ITB	1988	1990
5	S-2 -	1990	

RIWAYAT PELATIHAN DALAM NEGERI

No	Instansi	Tahun Masuk	Tahun Keluar
1	SMK Kertosari Tegal	1979	1982
2	SMK 11	1982	1985
3	SMK 75	1985	1988
4	S-1 - ITB	1988	1990
5	S-2 -	1990	

RIWAYAT PELATIHAN LUAR NEGERI

No	Instansi	Tahun Masuk	Tahun Keluar
1	SMK Kertosari Tegal	1979	1982
2	SMK 11	1982	1985
3	SMK 75	1985	1988
4	S-1 - ITB	1988	1990
5	S-2 -	1990	

RIWAYAT PELATIHAN LUAR NEGERI

No	Instansi	Tahun Masuk	Tahun Keluar
1	SMK Kertosari Tegal	1979	1982
2	SMK 11	1982	1985
3	SMK 75	1985	1988
4	S-1 - ITB	1988	1990
5	S-2 -	1990	



PENUTUP

- AKD merupakan suatu alat untuk memberikan informasi (pemetaan) dan membantu dalam pengambilan keputusan (pelatihan, rekrutmen, rotasi, dll)
- Kuadran 2 dan 3 merupakan Gap kompetensi yang perlu diminimalisir
- Aksi BDL dalam menutupi gap: pelatihan, pendidikan, diseminasi, dan sikopel



TERIMA KASIH