YASIN
Jurnal Pendidikan dan Sosial Budaya

p-ISSN: 2808-2346
e-ISSN: 2808-1854

Terindeks: SINTA 5, Copernicus, Dimensions, Scilit, Lens, Crossref, Semantic, Garuda, Google, Base, etc.

https://doi.org/10.58578/yasin.v5i3.5715

STRATEGI BIDANG INSTRUKTOR DAN TENAGA PELATIHAN (INTALA) DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI PROFESIONAL INSTRUKTOR TIK DI BBPVP SERANG

Instructor and Training Personnel (INTALA) Strategies in Improving the Professional Competence of ICT Instructors at BBPVP Serang

Pinky Mesara Averoes & Nining Purwaningsih
Universitas Sultan Ageng Tirtayasa
2221220034@untirta.ac.id; nining.purwaningsih@untirta.ac.id

Article Info:

Submitted:	Revised:	Accepted:	Published:
Apr 12, 2025	Apr 26, 2025	May 8, 2025	May 13, 2025

Abstract

This study is motivated by the importance of having competent and professional ICT instructors as a key factor in producing graduates from training programs capable of competing in the digital era. The objective of this research is to analyze the strategies implemented by the Instructor and Training Personnel (INTALA) in enhancing the professional competencies of Information and Communication Technology (ICT) instructors at the Vocational and Productivity Development Center (Balai Besar Pengembangan Vokasi dan Produktivitas) in Serang. The approach used is descriptive qualitative with data collection techniques through in-depth interviews, observation, and documentation studies. The results indicate that (1) the competencies of ICT instructors at BBPVP Serang have met professional standards, characterized by effective mastery of subject matter and teaching methodology; (2) the strategies implemented by INTALA include the Methodology Training Program, *Technical Upgrading* Training, and Soft Skills Strengthening Training; (3) supporting factors in

Yasin Journal is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

the implementation of INTALA strategies include the availability of adequate training resources, encompassing facilities, infrastructure, and relevant teaching materials. However, there are several inhibiting factors affecting the effectiveness of implementation, namely the low motivation of some instructors, limited time to participate in competency development activities, and personal constraints that affect optimal participation.

Keywords: *Competence;* Professional; *ICT* Instructor; *Strategy; INTALA*

Abstrak: Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya keberadaan instruktur TIK yang kompeten dan profesional sebagai kunci utama dalam mencetak lulusan pelatihan yang mampu bersaing di era digital. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis strategi yang diterapkan oleh bidang Instruktur dan Tenaga Pelatihan (INTALA) dalam meningkatkan kompetensi profesional instruktur Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) di Balai Besar Pengembangan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Serang. Pendekatan yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam, observasi, dan studi dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) kompetensi instruktur TIK di BBPVP Serang telah memenuhi standar profesional, yang ditandai dengan penguasaan materi dan metodologi pembelajaran secara efektif; (2) strategi yang diterapkan INTALA meliputi program Diklat Metodologi, Diklat *Upgrading* Teknis, dan Diklat Penguatan Softskills; (3) faktor pendukung dalam implementasi strategi bidang INTALA mencakup ketersediaan sumber daya pelatihan yang memadai, meliputi sarana, prasarana, dan materi ajar yang relevan. Namun, terdapat sejumlah faktor penghambat yang memengaruhi efektivitas pelaksanaannya, yaitu rendahnya motivasi sebagian instruktur, keterbatasan waktu untuk mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi, serta kendala kondisi pribadi yang bersifat individual yang memengaruhi partisipasi secara optimal.

Kata Kunci: Kompetensi; Profesional; Instruktur TIK; Strategi; INTALA

PENDAHULUAN

Pendidikan adalah suatu upaya yang dilakukan dengan sengaja untuk mewariskan budaya dari satu generasi ke generasi berikutnya (Rahman et al., 2022). Proses ini menjadikan generasi saat ini sebagai teladan hasil pembelajaran generasi sebelumnya. Hingga kini, pendidikan tidak memiliki definisi tunggal yang sepenuhnya menggambarkan maknanya, karena sifatnya yang rumit dan berfokus pada manusia sebagai subjek utama. Menurut (Ujud et al., 2023) pendidikan adalah proses humanisasi yang dikenal dengan istilah "memanusiakan manusia." Oleh karena itu, kita harus menghormati hak asasi setiap individu. Siswa, sebagai generasi penerus, bukanlah robot yang dapat dikendalikan sesuka hati. Mereka adalah individu yang memerlukan bimbingan dan perhatian dalam setiap fase perkembangan mereka

menuju kedewasaan, agar dapat menjadi insan yang mandiri, berpikir kritis, dan memiliki akhlak yang mulia. Pendidikan tidak hanya bertujuan membentuk individu yang berbeda dari orang lain, tetapi juga membantu mereka menjadi manusia yang mampu menjalani kehidupan, seperti makan, minum, berpakaian, dan memiliki tempat tinggal. Konsep ini menggambarkan pentingnya proses "memanusiakan manusia" dalam pendidikan.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 mengatur pendidikan di Indonesia dengan membagi pendidikan ke dalam tiga jalur: formal, non formal, dan informal (DPR RI, 2003). Pendidikan non formal diartikan sebagai pendidikan yang dirancang untuk membantu masyarakat yang tidak dapat mengikuti pendidikan di jalur formal. Dalam pendidikan non formal masyarakat akan tetap mendapatkan pembelajaran seperti di pendidikan formal, hanya saja pendidikan non formal lebih melibatkan individu dalam dunia sosial dan disusun untuk memenuhi kebutuhan yang sesuai dengan tahap usia mereka (Septiyanti et al., 2023). Dalam pendidikan non formal, pelaksanaan pembelajaran tidak hanya berfokus pada aspek pengetahuan, namun juga difokuskan terhadap aspek pengembangan keterampilan.

Salah satu proses yang dilaksanakan dalam rangka meningkatkan keterampilan adalah dengan melaksanakan pelatihan. Menurut (Supratman et al., 2020) pelatihan merupakan suatu proses yang didesain secara sistematis untuk mengembangkan keterampilan melalui penyampaian materi, baik secara verbal maupun tertulis. Pelatihan merupakan kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM). Pelatihan memiliki peran yang sangat penting, terutama untuk mengembangkan kemampuan individu dan organisasi. Melalui pelatihan, seseorang dapat memperoleh pengetahuan dan keterampilan baru yang mendukung pelaksanaan tugas secara lebih efektif dan efisien. Di tengah kemajuan teknologi yang semakin maju, pelatihan menjadi kunci agar individu dapat beradaptasi dengan perubahan dan tuntutan industri yang selalu berkembang.

Dalam melakukan pelatihan, diperlukan sebuah instruktur yang berperan sebagai tenaga pendidik dalam pelatihan. Instruktur adalah individu yang bertugas membimbing peserta pelatihan dengan tujuan mencetak peserta didik menjadi profesional setelah menyelesaikan program pelatihan. Menurut (Manora et al., 2024) pendidik atau instruktur didefinisikan sebagai seseorang yang bekerja sebagai pendidik di suatu lembaga pendidikan dan pelatihan serta memiliki kompetensi tertentu untuk mendidik peserta didik. Hal ini bertujuan agar peserta didik dapat meningkatkan keterampilan dan kemampuan dalam

pekerjaan mereka. Instruktur pelatihan merupakan orang yang berperan utama dalam kegiatan pelatihan, oleh karena itu instruktur perlu memiliki kompetensi. Kompetensi utama yang paling penting dimiliki oleh instruktur adalah kompetensi profesional. Dalam Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007, standar kompetensi guru dijabarkan ke dalam lima kompetensi utama, yakni: (1) menguasai isi, struktur, konsep, serta pola pikir ilmiah yang mendasari mata pelajaran yang diajarkan; (2) menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar dari mata pelajaran atau bidang pengembangan yang menjadi tanggung jawabnya; (3) mampu menyusun dan mengembangkan materi pembelajaran secara kreatif; (4) terus meningkatkan profesionalisme melalui tindakan reflektif; dan (5) memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi sebagai sarana untuk berinteraksi dan mengembangkan potensi diri (Kemendikbud, 2007).

Oleh karena itu, untuk mempersiapkan sumber daya manusia yang kompeten, diperlukannya kegiatan pelatihan yang memiliki instruktur dengan kompetensi profesionalisme. Pengembangan sumber daya manusia tenaga kerja adalah tanggung jawab bersama yang melibatkan berbagai bidang terkait, termasuk **Lembaga pemerintah pusat** dan daerah, sektor swasta atau industri, serta lembaga profesi lainnya. Lembaga pelatihan pemerintah di wilayah Provinsi Banten, yaitu Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Serang, merupakan salah satu unit pelatihan kerja yang dimiliki pemerintah pusat yang berada di bawah naungan Dirjen Pembinaan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas, Kementerian Ketenagakerjaan RI. Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor 1 Tahun 2022 mengenai organisasi dan tata kerja unit pelaksana teknis di Kementerian Ketenagakerjaan, BBPVP Serang bertugas menyelenggarakan pelatihan vokasi, meningkatkan produktivitas, mengembangkan kompetensi, serta melaksanakan sertifikasi tenaga kerja. BBPVP Serang menawarkan berbagai program pelatihan yang disesuaikan berdasarkan kebutuhan serta keadaan masyarakat (Kemnaker, 2022). Salah satu diantaranya yaitu program pelatihan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK).

Pelatihan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) memiliki urgensi yang semakin mendalam di tengah pesatnya kemajuan teknologi yang terus berkembang. Saat ini, hampir semua sektor kehidupan, termasuk dunia industri, pendidikan, dan layanan publik, sangat bergantung pada kemajuan teknologi untuk meningkatkan kinerja dan efisiensi operasional. Dalam dunia kerja yang semakin terdigitalisasi, penguasaan TIK tidak lagi hanya menjadi nilai tambah, melainkan sudah menjadi keahlian dasar yang wajib dimiliki oleh tenaga kerja (Putri et al., 2022). Kemampuan untuk menggunakan berbagai perangkat digital,

perangkat lunak, serta sistem informasi menjadi sangat penting agar individu dapat bertahan dan berkembang di pasar kerja yang penuh dengan tantangan teknologi (Sukardjo, 2017).

Selain itu, pelatihan TIK sangat penting dalam mengurangi kesenjangan keterampilan *(skills GAP)* yang ada di pasar kerja. Banyak induvidu yang tidak memiliki pendidikan formal di bidang teknologi, namun dengan mengikuti pelatihan TIK, mereka dapat memperoleh keterampilan yang sesuai dengan perkembangan industri digital. Pelatihan ini memberikan kesempatan untuk menguasai keterampilan yang langsung aplikatif, seperti kemampuan menggunakan perangkat lunak khusus, pemrograman, serta konsep-konsep dasar tentang pengelolaan sistem informasi dan data. Dengan keterampilan ini, mereka akan lebih siap dan lebih kompetitif di dunia kerja yang semakin bergantung pada teknologi.

Dalam menjalankan program pelatihan, BBPVP memiliki berbagai bidang yang mempunyai peranannya masing-masing, salah satunya adalah bidang Intala. Bidang Intala (Instruktur dan Tenaga Pelatihan) merupakan bidang yang berperan dalam meningkatkan kompetensi instruktur yang ada di BBPVP. Dalam meningkatkan kompetensi instruktur, bidang Intala memerlukan sebuah strategi agar tujuan yang diinginkan dapat tercapai. Oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan memberikan gambaran bagaimana strategi bidang Intala dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme instruktur TIK (Teknologi Informasi dan Komunikasi) di BBPVP Serang.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode kualitatif deskriptif. Kualitatif deskriptif menurut Moleong dalam (Murdaningtias et al., 2025) merupakan metode penelitian yang mengutamakan pengumpulan data dalam bentuk kata-kata, visual, atau gambar, bukan berupa angka atau data statistik. Data yang dikumpulkan dapat berasal dari berbagai sumber, seperti wawancara, catatan lapangan, foto, rekaman video, dokumentasi pribadi, memo, atau berbagai dokumen lainnya. Pendekatan ini bertujuan untuk memberikan gambaran mendalam dan rinci mengenai suatu fenomena berdasarkan informasi yang diperoleh secara langsung dari sumbernya (Safarudin et al., 2023).

Penelitian ini dilaksanakan di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Kota Serang, Banten. Penelitian dilakukan pada bulan Maret hingga April 2025. Penelitian ini berfokus pada strategi meningkatkan kompetensi professional dan yang menjadi subyek adalah instruktrur TIK. Adapun sumber informasi dalam penelitian ini yaitu

berasal dari Subkoordinator Bidang Intala dan Instruktur TIK di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Serang, dengan metode pengumpulan data berupa wawancara kepada beberapa orang di Intala, observasi, dan melihat dokumen terkait. Tujuan penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran bagaimana strategi bidang dalam meningkatkan kompetensi profesional instruktu, khususnya pada kejuruan TIK (Teknologi Informasi dan Komunikasi) di BBPVP Serang.

Analisis data menggunakan teknik model Miles and Huberman yang memiliki 3 komponen yaitu (1) reduksi data, (2) penyajian data, dan (3) penarikan kesimpulan/verifikasi (Zulfirman, 2022). Reduksi merupakan pengelompokkan data berdasarkan kebutuhan. Data yang direduksi pada tahap ini adalah data yang berupa informasi terkait strategi bidang Intala. Selanjutnya, dilakukan penyusunan data, dimana data yang telah dipilih sebelumnya disusun secara terstruktur. Kemudian, kesimpulan diambil pada langkah terakhir untuk menjawab pertanyaan yang diajukan dalam penelitian.

HASIL

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang peneliti lakukan, dapat disimpulkan bahwa kompetensi profesional instruktur memegang peranan yang sangat penting dalam keberhasilan sebuah program pelatihan. Dimana, ditemukan bahwa kompetensi profesional instruktur TIK telah memenuhi indikator standar sebagaimana diatur dalam Permendiknas No. 16 Tahun 2007 yang mana para instruktur wajib menguasai materi pelatihan, mampu merancang pembelajaran yang kontekstual dan inovatif, serta memanfaatkan teknologi informasi dalam proses pembelajaran. Selain itu, mereka juga menunjukkan upaya pengembangan diri secara berkelanjutan untuk menyesuaikan dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan industri. Hal ini menunjukkan bahwa instruktur di BBPVP Serang memiliki kompetensi profesional yang mendukung pelaksanaan program pelatihan secara optimal.

Dalam hal ini, strategi yang dilakukan dalam peningkatan kompetensi profesional instruktur TIK mencakup beberapa aspek. Namun, terdapat tiga strategi inti yang menjadi fokus utama, yaitu:

1. Penyusunan Program Diklat Instruktur

   Program ini mencakup pengetahuan teknis yang sesuai dengan bidang pelatihan serta keterampilan pedagogik yang diperlukan agar instruktur dapat

menyampaikan materi dengan cara yang lebih efisien dan lebih sederhana bagi peserta untuk memahaminya.

2. Evaluasi Pelatihan

   Tujuan dari evaluasi ini adalah untuk mengetahui sejauh mana instruktur memenuhi standar yang telah ditentukan dan mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki. Hasil evaluasi ini digunakan sebagai dasar untuk meningkatkan kualitas instruktur secara lebih terarah.

3. Peningkatan Kualitas Instruktur Melalui pelatihan Sertifikasi

   Melalui berbagai pelatihan dan juga kegiatan yang terkoordinasi untuk meningkat professional di Intala.

> "Adapun strategi inti yang diterapkan secara terstruktur mencakup penyusunan program diklat bagi instruktur, evaluasi pelaksanaan pelatihan, serta peningkatan kualitas instruktur melalui program pelatihan sertifikasi. Ketiga strategi ini umumnya dirancang secara sistematis dan terencana, dengan jadwal pelaksanaan yang telah disusun sebelumnya. Hal ini bertujuan agar seluruh kegiatan dapat berjalan efektif, terorganisir, dan sesuai dengan tujuan pengembangan kompetensi instruktur." Ungkap Bidang Intala dalam wawancara.

Terdapat Faktor-faktor pendukung dalam pelaksanaan kegiatan, yang meliputi:

1. Sumber Daya Manusia (SDM)

   Tenaga pelatih, fasilitator, dan narasumber yang kompeten menjadi pendukung utama dalam pelaksanaan diklat.

2. Anggaran

   Anggaran yang memadai menjadi dasar utama dalam menyukseskan program pelatihan.

3. Sarana dan Prasarana

   Ketersediaan sarana dan prasarana yang representatif.

4. Fasilitas Pendukung

   Fasilitas ini memungkinkan instruktur untuk tidak hanya menerima materi secara teori, tapi juga bisa berdiskusi, mengakses referensi tambahan, dan mengembangkan keterampilan secara mandiri. Selain itu, peserta juga

memperoleh fasilitas dukungan berupa Modul, Akomodasi, Sepatu, Baju, dan Jasa Kesehatan selama pelatihan.

5. Metode Pelatihan yang Tepat
   Intala menggunakan pendekatan pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan instruktur, seperti metode *blended learning, project-based learning, atau hands-on training*.
6. Program dan Kurikulum yang Relevan.
   Bidang Intala secara berkala menyesuaikan kurikulum untuk mengikuti perkembangan zaman dan memastikan bahwa pelatihan yang diberikan benar-benar relevan.

> "Faktor utama yang mendukung keberhasilan program diklat yang dilaksanakan oleh Bidang Intala adalah Sumber Daya Pelatihan (SDP) itu sendiri. Ini meliputi tenaga pelatih dan narasumber yang berkompeten, anggaran yang memadai, serta sarana dan prasarana yang mendukung. Serta fasilitas pendukung seperti modul, akomodasi, dan perlengkapan lainnya juga memainkan peran penting dalam memastikan kebutuhan peserta. Selain itu, metode pelatihan yang tepat dan kurikulum yang selalu disesuaikan dengan perkembangan teknologi juga menjadi kunci untuk memastikan pelatihan tetap efektif dan sesuai dengan kebutuhan industri".

PEMBAHASAN

Strategi Bidang Instruktur dan Tenaga Pelatihan (Intala) dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Instruktur TIK di BBPVP Serang

Menurut (Septiyanti et al., 2023), kompetensi profesional sendiri dapat dipahami sebagai seperangkat pengetahuan, pemahaman, dan keterampilan yang dimiliki oleh seseorang, yang diperoleh melalui proses pendidikan dan pelatihan yang berkelanjutan. Kompetensi ini tidak muncul secara instan, melainkan terbentuk melalui pengalaman belajar yang sistematis, baik secara teori maupun praktik. Adapun Arikunto dalam (Dzisye & Rosmilawati, 2019) menyatakan bahwa kompetensi profesional menuntut seorang instruktur untuk mempunyai pemahaman yang mendalam dan komprehensif terhadap materi ajar

(subject matter) yang menjadi bidang keahliannya. Penguasaan terhadap isi materi tidak hanya terbatas pada informasi dasar, tetapi mencakup wawasan yang luas dan mendalam yang memungkinkan instruktur mampu menjelaskan, mengembangkan, serta mengaitkan materi dengan situasi sebenarnya yang sesuai dengan kebutuhan peserta pelatihan maupun perkembangan industri.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang peneliti lakukan, dapat disimpulkan bahwa kompetensi profesional instruktur memegang peranan yang sangat penting dalam keberhasilan sebuah program pelatihan. Sesuai dengan Permendiknas No. 16 Tahun 2007, kompetensi profesional instruktur diuraikan dengan 5 kompetensi inti, yaitu:

1. Mengerti dengan baik materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran atau bidang pelatihan yang diampu.
2. Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar dalam ilmu yang diajarkan.
3. Merancang materi pembelajaran secara inovatif dan kreatif, sehingga materi tidak hanya disampaikan secara tekstual, tetapi juga relevan dengan kebutuhan dunia industri.
4. Meningkatkan keprofesionalan secara berkelanjutan melalui refleksi diri, evaluasi pembelajaran, dan adaptasi terhadap perubahan di lapangan.
5. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mendukung pembelajaran serta mengembangkan kompetensi diri.

Di Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Serang sendiri, para instruktur khususnya di bidang TIK sudah dianggap profesional karena telah memenuhi standar penguasaan materi dan metodologi pembelajaran. Namun, meskipun sudah profesional, kebutuhan untuk terus mengembangkan diri tetap menjadi hal yang sangat penting. Terlebih lagi, kejuruan TIK adalah bidang yang terus berkembang, baik dari segi teknologi, metode, maupun kebutuhan industri. Oleh karena itu, instruktur dituntut untuk selalu memperbarui pengetahuan dan keterampilannya secara berkala, agar materi yang disampaikan tetap sesuai dan mampu membekali peserta dengan kompetensi yang sesuai tuntutan zaman sebagaimana peluang dan tantangan Iptek (Wulandari et al., 2023). Dengan kompetensi yang terstandar dan dikembangkan secara berkelanjutan, instruktur tidak hanya menjadi penyampai materi, tetapi juga bertransformasi menjadi fasilitator, motivator, dan mentor yang berperan penting dalam membentuk peserta pelatihan menjadi tenaga kerja yang kompeten dan siap bersaing. Dan semua itu berawal dari SDM yang kuat.

Salah satu cara untuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusia (SDM) di tengah kemajuan teknologi yang semakin maju adalah dengan mempersiapkan instruktur dan tenaga pelatihan yang memiliki peran penting dalam menjalankan tugasnya untuk meningkatkan kualitas pelatihan kerja (Aditya et al., 2024). Pembinaan terhadap instruktur dan tenaga pelatihan harus terus ditingkatkan agar mereka dapat mencetak SDM pelatihan vokasi yang kompeten, profesional, dan siap memasuki dunia kerja.

Kegiatan pengukuran Instruktur dan tenaga pelatihan berkinerja tinggi merupakan salah satu terobosan yang dilakukan Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas melalui Direktorat Bina Instruktur dan Tenaga Pelatihan (Dit. Intala) untuk melihat kompetensi instruktur dan tenaga Pelatihan berdasarkan kompetensi bidang metodologi dan kompetensi bidang keahlian yang dimiliki. BBPVP Serang sendiri memiliki bidang Intala (Instruktur dan Tenaga Pelatihan) yang memiliki peran sangat penting dalam mencapai tujuan pengembangan kompetensi tenaga pelatihan yang berkualitas. Secara umum, bidang Intala bertanggung jawab untuk meningkatkan kapasitas dan keterampilan para instruktur yang mempunyai peranan dalam menyampaikan materi pelatihan kepada peserta. Agar tujuan tersebut dapat tercapai secara optimal, bidang Intala mengimplementasikan berbagai strategi dan kegiatan yang terstruktur dengan baik.

Berikut beberapa strategi Bidang Instruktur dan Tenaga Pelatihan (Intala) dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Instruktur TIK di BBPVP Serang diantaranya:

1. Penyusunan Program Diklat Instruktur

   Bidang Intala bertanggung jawab untuk merancang dan mengelola program pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi instruktur. Program ini mencakup pengetahuan teknis yang sesuai dengan bidang pelatihan serta keterampilan pedagogik yang diperlukan agar instruktur dapat menyampaikan materi dengan cara yang lebih efisien dan lebih sederhana bagi peserta untuk memahaminya. Hal ini sesuai dengan struktur manajemen bahwa penyusunan dalam suatu program adalah bagian penting untuk mencapai tujuan yang sama (Parinsi & Musa, 2023).
2. Evaluasi Pelatihan

   Bidang Intala memiliki tugas untuk melakukan evaluasi program, sarana dan prasaran, serta kinerja instruktur secara berkala melalui berbagai metode, seperti penilaian dari peserta pelatihan, pengawasan langsung, dan penilaian berbasis hasil pelatihan. Tujuan dari evaluasi ini adalah untuk mengetahui sejauh mana instruktur memenuhi

standar yang telah ditentukan dan mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki. Hasil evaluasi ini digunakan sebagai dasar untuk meningkatkan kualitas instruktur secara lebih terarah.

3. Peningkatan Kualitas Instruktur Melalui pelatihan Sertifikasi

   Bidang Intala juga berperan penting dalam memastikan bahwa instruktur memiliki kompetensi yang diakui secara profesional. Salah satu cara untuk mencapainya adalah dengan memberikan sertifikasi kepada instruktur yang telah memenuhi standar kompetensi tertentu. Sertifikasi ini tidak hanya sebagai bukti keahlian instruktur, tetapi juga sebagai motivasi bagi mereka untuk terus mengembangkan kemampuan agar tetap sesuai dengan perkembangan di bidangnya.

Secara keseluruhan, terdapat persamaan strategi peningkatan kompetensi profesional instruktur yang dilaksanakan oleh bidang Intala dalam penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh (Suhayati et al., 2023), dimana hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa Pengembangan kompetensi guru dapat dilakukan melalui berbagai pendekatan, seperti program pendidikan dan pelatihan.

Adapun dalam penyusunan program pelatihan instruktur ini, bidang Intala merancang berbagai jenis diklat (pendidikan dan pelatihan) khusus sebagai upaya meningkatkan kemampuan instruktur TIK, diantaranya:

1. Diklat Metodologi

   Bidang Intala merancang program pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan instruktur dalam hal metodologi pengajaran yang efektif. Program ini mencakup materi mengenai teknik-teknik pengajaran terkini yang dapat memfasilitasi penyampaian materi secara lebih interaktif dan menarik yang mengacu pada Standar Kompetensi (STANKOM). Dengan program ini, diharapkan instruktur dapat menyampaikan materi dengan cara yang lebih kreatif dan mudah dipahami oleh peserta pelatihan.

2. Diklat *Upgrading* Teknis

   Dalam dunia TIK, perkembangan teknologi sangat pesat, sehingga instruktur perlu selalu memperbarui pengetahuan dan keterampilan teknis mereka. Untuk itu, Bidang Intala menyusun program pelatihan yang fokus pada upgrading keterampilan teknis instruktur sesuai dengan teknologi terbaru di bidang TIK. Program ini mencakup materi tentang *software* dan *hardware* terkini, serta aplikasi dan alat yang digunakan dalam industri. Selain itu, instruktur juga akan mendapatkan pelatihan tentang tren

terbaru dalam TIK, seperti kecerdasan buatan (*AI*), *cloud computing*, dan pemrograman lanjutan, agar mereka dapat mengajarkan materi yang selaras dan *up to date* kepada peserta.

3. Diklat Penguatan *Softskills*

   Selain keterampilan teknis, instruktur juga memerlukan keterampilan *interpersonal* atau karakter yang baik untuk dapat mengelola kelas dan berinteraksi dengan peserta dengan efektif. Oleh karena itu, Bidang Intala juga menyusun program pelatihan yang berfokus pada penguatan *soft skills*. Program ini mencakup materi mengenai teknik komunikasi yang baik, kepemimpinan, manajemen kelas, serta keterampilan dalam membangun hubungan yang positif dengan peserta. Pelatihan ini bertujuan agar instruktur dapat menciptakan suasana pembelajaran yang kondusif, mendorong partisipasi aktif peserta, dan menjaga motivasi peserta selama proses pelatihan.

Setiap program pelatihan yang disusun oleh Bidang Intala tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga dirancang untuk membekali instruktur dengan keterampilan yang dibutuhkan untuk memberikan pelatihan yang lebih efektif dan sesuai dengan perkembangan dunia TIK yang terus berubah. Melalui penyusunan program Diklat yang terstruktur dan berbasis kebutuhan ini, Bidang Intala memastikan bahwa instruktur memiliki kompetensi yang lengkap dan terbarukan. Dengan demikian, mereka dapat mempersiapkan peserta pelatihan untuk menjadi tenaga kerja yang siap bersaing di dunia kerja, serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap perkembangan *IT* di Indonesia. Hal ini sesuai dengan penelitian bahwa tantangan dan peluang perkembangan IT yang mana masyarakat harus terbiasa memamfaatkan IT dengan lebih baik untuk meningkatkan keilmuan dan pengalaman sehingga dapat menciptakan suatu keharmonisan dalam melakukan sesuatu (Isti'anatul Mashlahah & Syamsul Arifin, 2023) (Chatlina et al., 2024).

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pelaksanaan Staratgi Bidang Instruktur dan Tenaga Pelatihan (Intala) dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Instruktur TIK di BBPVP Serang

Dalam pelaksanaan strategi peningkatan kompetensi profesional instruktur TIK, keberadaan suatu bentuk evaluasi terkait faktor-faktor menjadi sebuah hal penting yang sangat menentukan keberhasilan program (Rahayu & Sutrischastini, 2022). Menurut (Kirkpatrick & Kirkpatrick, 2006), keberhasilan program pelatihan sangat bergantung pada

adanya dukungan dari organisasi, ketersediaan sumber daya pelatihan yang memadai, serta keselarasan yang jelas antara tujuan pelatihan dengan sasaran strategis organisasi.

Dalam hal ini, SDP mencakup berbagai komponen pendukung yang saling berkaitan dan memberikan kontribusi terhadap efektivitas Diklat. Adapun faktor-faktor pendukung tersebut meliput:

1. Sumber Daya Manusia (SDM)

   Tenaga pelatih, fasilitator, dan narasumber yang kompeten menjadi pendukung utama dalam pelaksanaan pelatihan. Mereka tidak hanya menguasai materi, tetapi juga mampu menyampaikannya dengan metode yang komunikatif dan interaktif. Selain itu, komitmen dan antusiasme para instruktur sebagai peserta pelatihan juga menjadi faktor penting dalam keberhasilan program yang disusun oleh Bidang Intala.
2. Anggaran

   Anggaran yang memadai menjadi dasar utama dalam menyukseskan program pelatihan. Dana digunakan untuk berbagai kebutuhan seperti pengadaan perangkat TIK terbaru, operasional pelatihan, honor narasumber, pengembangan modul, hingga dukungan teknis lainnya. Dengan ketersediaan anggaran yang cukup, Intala dapat menyelenggarakan pelatihan yang sesuai standar, baik dari sisi konten maupun fasilitas.
3. Sarana dan Prasarana

   Ketersediaan sarana dan prasarana yang representatif seperti ruang pelatihan, laboratorium komputer, serta jaringan internet yang stabil menjadi hal penting dalam pelatihan berbasis teknologi. Instruktur sebagai peserta pelatihan tentu membutuhkan lingkungan belajar yang kondusif agar mampu mengikuti materi secara optimal.
4. Fasilitas Pendukung

   Fasilitas pelengkap seperti ruang diskusi, area praktik yang mempermudah proses belajar-mengajar selama pelatihan. Fasilitas ini memungkinkan instruktur untuk tidak hanya menerima materi secara teori, tapi juga bisa berdiskusi, mengakses referensi tambahan, dan mengembangkan keterampilan secara mandiri. Selain itu, peserta juga memperoleh fasilitas dukungan berupa Modul, Akomodasi, Sepatu, Baju, dan Jasa Kesehatan selama pelatihan. Hal ini tentu menjadi bentuk apresiasi dan motivasi, sekaligus membantu instruktur untuk lebih fokus dan antusias dalam mengikuti setiap sesi pelatihan. Maka tidak heran, dalam beberapa penelitian bahwa fasilitas atau

sarana prasarana adalah bagian terpenting yang dapat mempengaruhi seseorang dalam belajar atau bekerja (Jannah & Sontani, 2018).

5. Metode Pelatihan yang Tepat

   Intala menggunakan pendekatan pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan instruktur, seperti metode *blended learning, project-based learning, atau hands-on training*. Metode ini dirancang agar pelatihan tidak hanya teoritis, tetapi juga aplikatif dan kontekstual dengan dunia kerja nyata. Hal ini sangat efektif dalam menumbuhkan pemahaman dan keterampilan teknis para instruktur TIK.

6. Program dan Kurikulum yang Relevan

   Kurikulum pelatihan yang disusun oleh Intala disesuaikan dengan perkembangan teknologi terkini dan kebutuhan industri. Materi pelatihan terus diperbarui agar kompetensi instruktur tidak tertinggal zaman, serta mampu mengimbangi perubahan dalam dunia digital. Relevansi program menjadi kunci agar pelatihan benar-benar memberikan manfaat praktis bagi peserta sebagaimana dalam manajemen (Sabarudin, 2015).

Meskipun pelaksanaan program Diklat untuk instruktur yang disusun oleh Bidang Intala telah didukung oleh berbagai faktor positif, namun dalam implementasinya tetap terdapat sejumlah kendala yang dapat menghambat efektivitas Diklat. Beberapa faktor penghambat yang sering muncul antara lain:

1. Sebagian instruktur merasa sudah memiliki kompetensi yang cukup dalam bidang TIK, sehingga kurang termotivasi untuk mengikuti pelatihan. Persepsi ini bisa menjadi penghambat karena mereka menganggap pelatihan tidak lagi selaras atau hanya mengulang pengetahuan yang telah dimiliki, padahal teknologi terus berkembang dan menuntut pembaruan keterampilan secara berkala.
2. Instruktur yang masih memiliki sertifikat kompetensi yang aktif terkadang enggan mengikuti pelatihan ulang karena merasa belum ada kebutuhan mendesak. Sikap ini dapat menjadi penghalang terhadap upaya pembaruan kompetensi secara proaktif, meskipun konten pelatihan dirancang sesuai perkembangan teknologi terbaru.
3. Banyak instruktur memiliki kewajiban kerja di tempat asalnya yang tidak dapat ditinggalkan. Jadwal pelatihan sering kali berbenturan dengan tanggung jawab pekerjaan, sehingga mereka tidak dapat mengikuti pelatihan secara penuh atau

bahkan tidak bisa hadir sama sekali. Hal ini dapat menghambat pemerataan peningkatan kompetensi di kalangan instruktur.

4. Kondisi kesehatan peserta yang kurang fit atau memiliki riwayat penyakit tertentu juga dapat menjadi penghambat keikutsertaan dalam pelatihan. Ketidakhadiran karena sakit atau kondisi fisik yang tidak memungkinkan mengikuti pelatihan secara intensif bisa mengurangi efektivitas pembelajaran. Hal ini sesuai dengan penelitian Mahmudah terntang pentingnya kesehatan di era saat ini dalam pendidikan (Mahmudah et al., 2023).
5. Terdapat beberapa instruktur yang terkendala sebab faktor keluarga seperti harus merawat anak atau orang tua, serta adanya acara keluarga penting yang tidak bisa ditinggalkan. Hal ini sering kali menyebabkan peserta tidak dapat berkomitmen penuh dalam mengikuti pelatihan, terutama jika pelatihan dilaksanakan dalam durasi yang cukup panjang atau di luar kota.

Beberapa faktor penghambat dalam pelaksanaan strategi peningkatan kompetensi profesional instruktur TIK, seperti kurangnya motivasi, keterikatan pekerjaan di tempat asal, hingga kondisi pribadi tertentu semakin diperkuat oleh temuan (Darmansah et al., 2024) yang menyatakan bahwa, "meskipun sejumlah guru aktif dalam mengikuti pelatihan, sebagian besar masih kurang termotivasi untuk terus mengembangkan diri secara berkelanjutan". Meski penelitian yang dilakukan oleh (Darmansah et al., 2024) berfokus pada guru di lingkungan pendidikan formal, sementara studi ini menyoroti instruktur TIK dalam pelatihan vokasi. Namun keduanya memiliki fokus yang sama, yaitu membahas hambatan dalam pengembangan profesional tenaga pendidik. Baik guru maupun instruktur sama-sama menghadapi tantangan dari sisi pribadi maupun lingkungan kerja, yang kerap menghambat keterlibatan mereka dalam program pelatihan (Firmansyah et al., 2023). Situasi ini menunjukkan bahwa upaya peningkatan kompetensi tidak cukup ditangani dari sisi teknis semata, melainkan juga perlu memperhatikan faktor dukungan organisasi dan kondisi personal peserta agar implementasinya dapat berlangsung secara optimal dan berkelanjutan.

KESIMPULAN

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan di Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Serang sendiri, para instruktur khususnya di bidang TIK sudah dianggap profesional karena telah memenuhi standar penguasaan materi dan metodologi

pembelajaran. Namun, meskipun sudah profesional kebutuhan untuk terus mengembangkan diri tetap menjadi hal yang sangat penting. Dalam hal ini, bidang Intala menjalankan strategi untuk meningkatkan kompetensi instruktur dengan mengadakan Program Diklat Instruktur diantaranya Medotologi, *Upgrading* Teknis dan Penguatan *softskils* yang selalu dilakukan dan terstruktur. Namun, tentu terdapat faktor penghambat dalam pelaksanaanya, seperti:

1. Instruktur yang merasa sudah kompeten
2. Sertifikat yang masih aktif
3. Keterikatan pekerjaan di tempat asal
4. Kondisi kesehatan
5. Faktor keluarga yang tidak bisa ditinggal

Oleh karena itu Bidang Intala perlu meningkatkan konten pelatihan dan diperlukannya fleksibilitas dalam penyusunan jadwal pelatihan. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan partisipasi instruktur serta efektivitas pelatihan secara menyeluruh.

Studi ini memberikan kontribusi dalam dua hal meliputi: 1) pengembangn model pelatihan. Penelitian ini memberikan informasi tentang strategi efektif untuk meningkatkan kompetensi professional intruktur TIK. 2) pengembangan keilmuan pendidikan. Penelitian ini dapat memberikan kontribusi pada pengembangan keilmuan pendidikan khususnya dalam bidang pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia.

Rekomendasi untuk Penelitian Selanjutnya: 1) Analisis Efektivitas Program Pengembangan Instruktur TIK. Penelitian lanjutan dapat difokuskan pada evaluasi efektivitas program pelatihan atau sertifikasi yang telah dijalankan oleh INTALA dalam meningkatkan kinerja instruktur di lapangan. 2) Pengaruh Kompetensi Instruktur terhadap Hasil Pelatihan Peserta. Meneliti korelasi antara peningkatan kompetensi profesional instruktur dengan tingkat keberhasilan atau daya saing lulusan pelatihan di dunia kerja.

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Jurusan Pendidikan Non Formal, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, yang telah menyelenggarakan program MBKM Mandiri. Ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada pihak Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Serang atas kesempatan dan dukungan yang telah diberikan. Segala bantuan dan dukungan yang diberikan sangat berarti bagi penulis dalam menyelesaikan jurnal ini.

DAFTAR PUSTAKA

Aditya, E., Haikal, M., & Darma Putra, R. (2024). STRATEGI PENINGKATAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI MANAJEMEN SDM DI ERA GLOBAL. *Economics Learning Experience & Social Thinking Education Journal*, *4*(2), 151–159. https://doi.org/10.58890/eleste.v4i2.229

Chatlina, C. B., Mulyana, A., & Amalia, M. (2024). PENGARUH PERKEMBANGAN TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP KUALITAS HUBUNGAN SOSIAL DALAM KELUARGA. *KOMUNITAS: Jurnal Ilmu Sosiologi*, *7*(1), 19–38. https://ojs3.unpatti.ac.id/index.php/komunitas/article/view/11688

Darmansah, T., Putri, A. J., Aruan, A., Humaira, A., Syahirah, F., & Mahathir, M. S. (2024). Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Profesionalisme Guru. *Jambura: Journal of Community Empowerment (JJCE)*, *5*(1).

DPR RI. (2003). *Undang-undang (UU) Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*.

Dzisye, H., & Rosmilawati, I. (2019). Hubungan Kompetensi Instruktur dengan Hasil Belajar Peserta Pelatihan Pengolahan Ikan Air Tawar. *Journal of Nonformal Education and Community Empowerment*, *3*(1), 59–66.

Firmansyah, Amma, T., & Mudawamah, A. (2023). Dampak Globalisasi dan Tantangannya Terhadap Pendidikan Islam. *Ta'dib: Jurnal Pendidikan Islam Dan Isu-Isu Sosial*, *21*(2), 43. https://doi.org/10.37216/tadib.v20i2.725

Isti'anatul Mashlahah, & Syamsul Arifin. (2023). Dampak Perkembangan Teknologi Terhadap Perilaku Dan Kehidupan Pemuda Pemudi Di Era Milenial. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Dan Penerapan Ilmu Pengetahuan*, *4*(2), 9–13. https://doi.org/10.25299/jpmpip.2023.13167

Jannah, S., & Sontani. (2018). Sarana Dan Prasarana Pembelajaran Sebagai Faktor Determinan Terhadap Motivasi Belajar Siswa. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran, 3*(1), 63. https://doi.org/https://doi.org/10.17509/jpm.v3i1.9457

Kemendikbud. (2007). *Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*.

Kemnaker. (2022). *Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis di Kementerian Ketenagakerjaan*.

Kirkpatrick, D. L., & Kirkpatrick, J. D. (2006). *Evaluating Training Programs: The Four Levels* (3rd ed.). Berret-Kohler Publisher, Inc.

Mahmudah, M., Siregar, M., & Putra, W. H. (2023). Modernization of Islam and Language Education in the Society 5.0 Era in the Perspective of Harun Nasution. *Scaffolding: Jurnal Pendidikan Islam Dan Multikulturalisme*, *5*(3), 30–43. https://doi.org/10.37680/scaffolding.v5i3.3455

Manora, H., Safitri, M., Janna, M., & Lestari, A. (2024). Upaya Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Guru Pendidikan Agama Islam Di SD Negeri Beliti Jaya. *Jurnal Uluan: Pengabdian Kepada Masyarakat*, *1*(2), 135–149.

Murdaningtias, S., Fahmi, M. F., & Hidayat, M. T. (2025). Tantangan Guru dalam Mengintegrasikan Teknologi Digital pada Pembelajaran PAI di SMA Hasyim Asy'ari 1 Pucuk. *AJER: Advanced Journal of Education and Religion*, *2*(1), 60–65.

Parinsi, W. K., & Musa, D. A. L. (2023). Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Untuk

Meningkatkan Kinerja Perusahaan yang Berkelanjutan di Industri 4.0. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, *8*(2), 1385. https://doi.org/10.33087/jmas.v8i2.1510

Putri, M., Lestari, R. D., Matondang, S., & Sunardi, N. (2022). Pengaruh Teknologi Terhadap Perkembangan Islam di Era Remaja Milenial. *Jurnal Informatika Dan Teknologi Pendidikan*, *2*(2), 49–55. https://doi.org/10.25008/jitp.v2i2.37

Rahayu, Y. R., & Sutrischastini, A. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Pt. Smart Talenta Multitama. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, *2*(1), 69–88. https://doi.org/10.32477/jrabi.v2i1.424

Rahman, A., Munandar, S. A., Fitriani, A., Karlina, Y., & Yumriani, Y. (2022). Pengertian Pendidikan, Ilmu Pendidikan dan Unsur-Unsur Pendidikan. *Jurnal Al-Urwatul Wutsqa: Kajian Pendidikan Islam*, *2*(1).

Sabarudin, A. (2015). *Manajemen Kolaborasi dalam Pelayanan Publik*. Graha Ilmu.

Safarudin, R., Zulfamanna, Z., Kustati, M., & Sepriyanti, N. (2023). Penelitian Kualitatif. *Innovative: Journal Of Social Science Research (Special Issue)*, *3*(2).

Septiyanti, R., Naim, M., & Fauzi, A. (2023). Peran Kompetensi Profesional Instruktur Babysitter Dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Dan Kesiapan Kerja Di LPK Citra Kenanga Tangerang Selatan. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, *3*(2), 4723–4736.

Suhayati, I., Desilawati, A., Anwar, R., & Safrullah, D. Y. (2023). Strategi Peningkatan Kompetensi Guru Madrasah Diniyah Takmiliyah Kelurahan Lengkongsari Kecamatan Tawang Kota Tasikmalaya. *Pesan-TREND: Jurnal Pesantren Dan Madrasah*, *2*(1).

Sukardjo, M. (2017). Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) dalam Pendidikan di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Teknologi Dan Kejuruan*, *26*(2), 97–106. https://jurnal.uisu.ac.id/index.php/best/article/view/2437/0

Supratman, M. A., Sujono, G., & Usman, F. (2020). Strategi Manajemen Pelatihan dan Pengembangan serta Pribadi Tenaga Pendidik dan Kependidikan. *J-MPI: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, *5*(2), 160–174. https://doi.org/10.18860/jmpi.v5i2.10301

Ujud, S., Nur, T. D., Yusuf, Y., Saibi, N., & Ramli, M. R. (2023). Penerapan Model Pembelajaran Discovery Learning Untuk Meningkatkan Hasil Belajar Siswa Sma Negeri 10 Kota Ternate Kelas X Pada Materi Pencemaran Lingkungan. *Jurnal Bioedukasi*, *6*(2), 337–347. https://doi.org/10.33387/bioedu.v6i2.7305

Wulandari, Y. F., Rahastine, M. P., Afianto, H., Bastian, Y., & Murtiadi, M. (2023). Tantangan Komunikasi di Era Digital: Memahami Generasi Z. *AL-MIKRAJ Jurnal Studi Islam Dan Humaniora*, *4*(1), 621–630. https://doi.org/10.37680/almikraj.v4i1.4058

Zulfirman, R. (2022). Implementasi Metode Outdoor Learning dalam Peningkatan Hasil Belajar Siswa pada Mata Pelajaran Agama Islam di MAN 1 Medan. *Jurnal Penelitian, Pendidikan Dan Pengajaran: JPPP*, *3*(2). https://doi.org/10.30596/jppp.v3i2.11758