

TRAINING NEEDS ANALYSIS

Oleh: Anna Antyaning K.



Perusahaan yang berhasil adalah perusahaan yang mampu mewujudkan strateginya melalui operasionalnya. Artinya antara strategi dan operasional berjalan seiringan. Perusahaan tidak akan mampu menjalankan strateginya apabila tidak ada orang yang menjalankan operasionalnya. Dalam hal ini, Sumber Daya Manusia (SDM) yang berperan

penting dalam mewujudkan strategi perusahaan melalui tindakan-tindakan nyata (operasional). SDM merupakan salah satu aset penting dalam sebuah perusahaan. Oleh karena itu, semua perusahaan membutuhkan SDM. Namun, bukan hanya sekedar SDM saja yang dibutuhkan, melainkan SDM yang berkualitas dan profesional. Memiliki SDM yang berkualitas dan profesional tentunya dambaan setiap perusahaan. Untuk mendapatkan SDM yang berkualitas perusahaan harus melakukan proses rekrutmen dan seleksi yang benar. Tetapi sebelumnya, perusahaan juga harus menentukan standar tiap jabatan terlebih dahulu sebagai kualifikasi. Sehingga, proses rekrutmen dan seleksi dapat dilakukan sesuai dengan standar yang dibutuhkan.

Seperti yang kita ketahui, dalam pelaksanaan rekrutmen dan seleksi pun tidak mudah. Meskipun sudah melaksanakan proses dengan benar, terkadang tidak mendapatkan SDM yang kita inginkan sesuai dengan standarnya. Perusahaan memang mencari SDM yang berkualitas, memiliki kompetensi dan keterampilan sesuai dengan jabatannya. Seiring berkembangnya waktu, jaman pun juga semakin maju. Itu artinya, dengan kemajuan jaman seperti sekarang ini kita semua dituntut untuk mampu bersaing dengan yang lainnya. Jaman semakin maju, kompetensi tiap orang pun juga dituntut semakin maju. Persaingan tiap perusahaan juga semakin ketat. Itulah pentingnya memiliki SDM yang kompeten sehingga mampu mengikuti kemajuan jaman. Hanya SDM yang memiliki nilai tambah lah yang akan menjadi pemenang dalam persaingan.

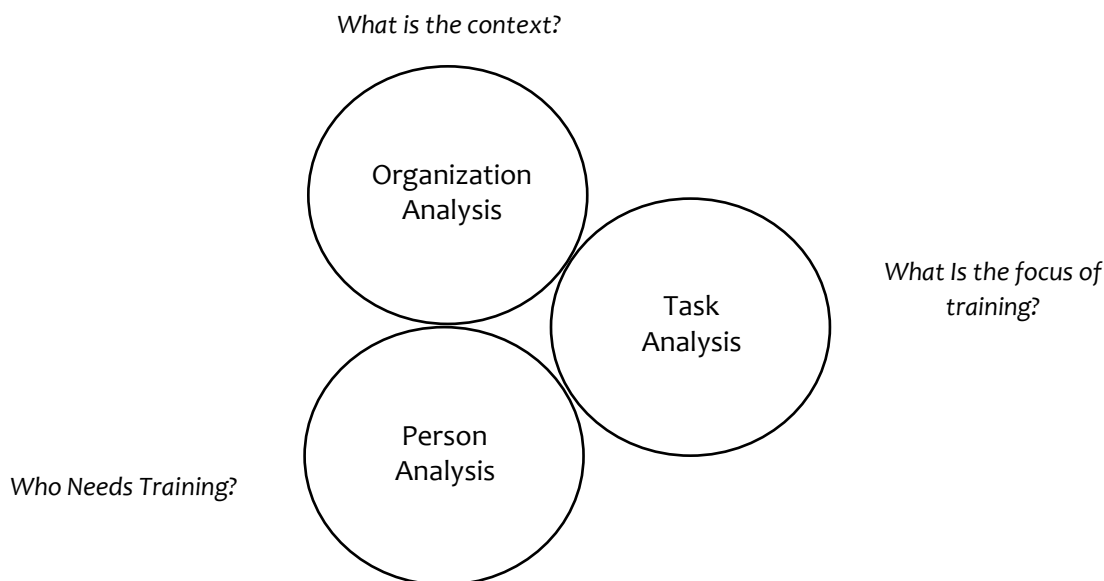
PT COGNOS CENDEKIA GLOBAL

Tel : (021) 2902 2128 – 29 e-mail : info@ccg.co.id

Fax : (021) 2902 2121 website : www.ccg.co.id

Supaya kompetensi tiap SDM di perusahaan dapat meningkat, perusahaan harus mengambil langkah agar dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Hal yang dapat dilakukan adalah memberikan pelatihan dan pengembangan (*training and development*) bagi SDMnya, yaitu karyawan perusahaan tersebut. Pelatihan lebih berfokus pada usaha untuk meningkatkan pembelajaran atau keterampilan yang berkaitan dengan tugas atau pekerjaan. Tujuan dari pelatihan adalah supaya SDM (karyawan) ahli dalam bidangnya dan mampu mengaplikasikan dalam aktivitas sehari-hari, sedangkan pengembangan lebih berfokus pada edukasi formal, pengalaman kerja, kepribadian, dan kemampuan diri yang berorientasi jangka panjang. Pengembangan tidak hanya berbicara mengenai *skill* atau tuntutan jabatan tetapi juga motivasi dan *attitude*. Tujuan dari pengembangan adalah untuk mengembangkan SDM sekarang atau yang akan datang untuk pekerjaan organisasi yang akan datang atau untuk menyelesaikan masalah-masalah organisasi.

Pelatihan dan pengembangan yang dilakukan tidak hanya sekedar melaksanakan, namun sebelum melaksanakan harus menganalisis terlebih dahulu kebutuhan dari pelatihan tersebut supaya pelatihan yang dilaksanakan tepat sasaran. Hal ini sering disebut sebagai *Training Needs Analysis* (TNA). TNA merupakan suatu proses yang digunakan untuk menentukan apakah pelatihan dibutuhkan dan suatu langkah pertama dalam proses *design instructional*. TNA terdiri dari 3 (tiga) elemen, yaitu:



Gambar 1.1. Element of Training Needs Analysis– Raymond A. Noe

1. ANALISIS ORGANISASI

Tujuan dan strategi organisasi salah satu faktor dalam menentukan jenis pelatihan apa yang akan diadakan, sebab pelatihan diharapkan mampu memberikan kontribusi dalam pencapaian strategi bisnis dan target perusahaan. Dukungan dari rekan kerja dan manager pun mempengaruhi antusiasme dan motivasi untuk mengikuti *training*. Faktor kunci dari sukses adalah perilaku positif antar rekan, manager, dan karyawan terkait dengan partisipasi pelatihan. Namun yang paling penting supaya *training* dapat terlaksana adalah identifikasi terlebih dahulu kemampuan perusahaan terkait *budget*, waktu, dan kemampuan untuk melaksanakan *training (training resources)*.

2. ANALISIS INDIVIDU

Analisis individu membantu untuk menentukan apakah penurunan kinerja disebabkan oleh kurangnya pengetahuan, kemampuan, atau keterampilan, kemudian untuk menentukan individu yang membutuhkan *training*, dan menentukan kesiapan karyawan dalam mengikuti pelatihan. Analisis individu dapat dilakukan melalui identifikasi karakteristik dari individu tersebut, *Input* (Memahami apa, bagaimana, dan kapan dalam melaksanakan pekerjaan), *Output* (Ekspektasi dari hasil kerja), *Konsekuensi*, dan *Feedback* (*feedback* terhadap kinerja karyawan sangat penting oleh karena itu *feedback* yang diberikan tidak hanya tahunan tetapi perlu dilakukan berkali-kali).

3. ANALISIS TUGAS

Analisis tugas berfokus pada kebutuhan tugas yang dibebankan pada posisi tersebut. Dalam analisis tugas ini, melakukan analisis tugas dan tanggung jawab posisi untuk mengetahui kebutuhan dan keterampilan apa yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab tersebut. Dengan begitu, dapat ditentukan *training* apa yang dibutuhkan.

Lalu, siapakah yang berpartisipasi dalam melakukan analisis kebutuhan *training*? Menurut Raymond A. Noe (2013) ada beberapa yang berpartisipasi dalam *needs assessment*, yaitu karyawan, akademisi, manager, ahli teknis, trainer, dan bahkan pelanggan atau pemasok yang memiliki pengetahuan berkaitan dengan masalah pelatihan, pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas, peralatan, serta kondisi yang diperlukan supaya tugas dapat dilaksanakan. Selain itu, ada beberapa metode yang digunakan untuk melakukan *needs assessment*, yaitu:

- a. Melakukan observasi kinerja karyawan
- b. Melalui teknologi *online*

PT COGNOS CENDEKIA GLOBAL

Tel : (021) 2902 2128 – 29 e-mail : info@ccg.co.id

Fax : (021) 2902 2121 website : www.ccg.co.id

- c. Membaca dan menulis teknis dan dokumen (SOP)
- d. Melakukan Interview kepada SME- *Subject matter experts* (karyawan, akademisi, manager, ahli teknis, trainer, pelanggan, pemasok)
- e. Melakukan *Focus Group Discussion* dengan SME
- f. Bertanya pada SME untuk melengkapi design kuesioner dalam mengidentifikasi tugas dan pengetahuan, *skill*, kemampuan, serta karakteristik lain yang dibutuhkan dalam bekerja.

Training merupakan solusi terbaik apabila karyawan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang minim untuk melaksanakan pekerjaan. Apabila karyawan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang cukup namun *input*, *output*, konsekuensi, dan *feedback* tidak sesuai, *training* bukan merupakan solusi terbaik