

Peningkatan Kinerja melalui Pelatihan dan Pengembangan

(Analisa Kebutuhan Pelatihan)

Setiap perusahaan tentu berkeinginan agar semua karyawannya memiliki kinerja yang baik, bekerja efektif dan efisien sesuai dengan tujuan perusahaan. Namun tentu hal tersebut bukanlah hal yang mudah, semudah membalikkan telapak tangan.

Awal mula karyawan yang baik dimulai dari perekrutan yang baik pula. Bagi perusahaan besar tentu relatif lebih mudah, dengan modal yang besar dapat menyewa perusahaan pencari tenaga kerja yang bertugas mulai dari menjaring tenaga kerja potensial bahkan sampai pada tahapan psikotest. Namun umumnya perusahaan besar memiliki departemen HRD yang diisi dengan tim yang memiliki kompetensi yang lengkap.

Bagi perusahaan menengah atau kecil berinvestasi di bidang SDM tentu bukanlah hal yang mudah dan murah. Bahkan perekrutan pun kadang seadanya. Nah bagi perusahaan menengah bahkan usaha kecil menengah (UKM) yang ingin meningkatkan kinerja karyawan, pemilik perusahaan atau bagian HRD dapat melakukan sendiri analisa kebutuhan peningkatan karyawan.

Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah melakukan pelatihan dan pengembangan karyawan, walaupun tidak selalu hal tersebut akan berdampak kepada perubahan.

Ada satu hal yang harus dilakukan terlebih dahulu sebelum memutuskan pelatihan apa saja yang mesti diberikan adalah Analisa Kebutuhan Pelatihan atau biasa disebut Training Need Analysis (TNA). TNA meliputi serangkaian kegiatan yang mengidentifikasi berbagai masalah yang ada di sebuah perusahaan dan menentukan solusi yang tepat bagi permasalahan tersebut. TNA yang dilakukan secara tepat, akan menghasilkan saran-saran pengembangan yang tepat sasaran sehingga menghemat biaya, waktu dan tenaga.

Bagaimana membuat TNA yang benar memerlukan lebih banyak lembaran untuk ditulis sehingga artikel singkat ini hanya berfokus kepada model pelatihan apa saja yang umumnya dilakukan dalam pengembangan sumber daya manusia di perusahaan. Secara umum ada tiga jenis TNA yaitu :

1. Task Analysis

Analisa yang berfokus pada kebutuhan tugas yang dibebankan pada satu posisi tertentu. Tugas dan tanggungjawab posisi ini dianalisa untuk diketahui jenis ketrampilan apa yang dibutuhkan. Dari sini, kemudian dapat ditentukan jenis training semacam apa yang

diperlukan. Jadi dalam analisa ini, yang menjadi fokus adalah tugas posisi, bukan orang yang memegang posisi tersebut.

2. **Person Analysis**

Analisa yang berfokus pada level kompetensi orang yang memegang posisi tertentu. Analisa ditujukan untuk mengetahui kekurangan dan area pengembangan yang dibutuhkan oleh orang tersebut. Dari sini, kemudian dapat disusun jenis training apa saja yang diperlukan untuk orang tersebut.

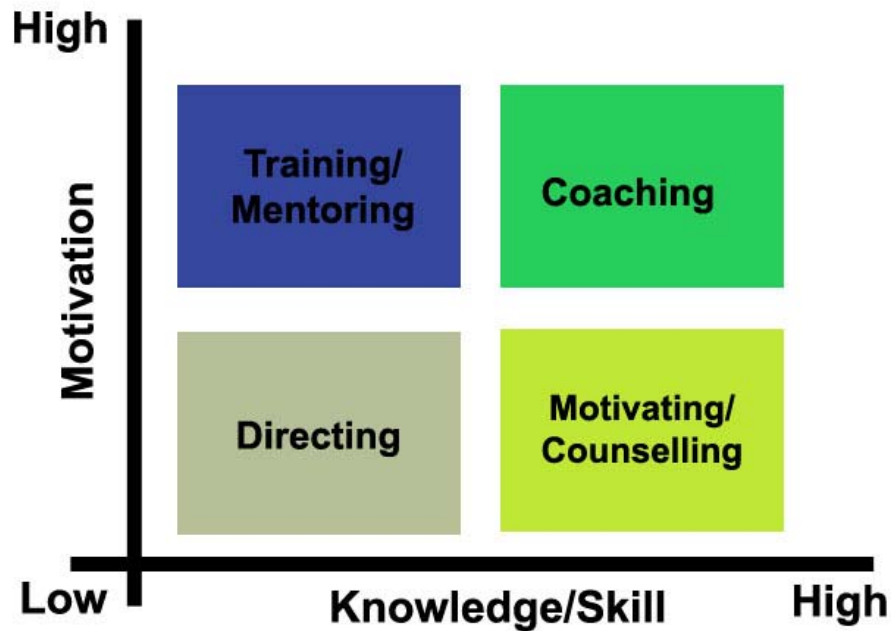
3. **Organizational Analysis**

Analisa kebutuhan pelatihan yang didasarkan pada kebutuhan strategis perusahaan dalam merespon dinamika bisnis masa depan.

Nah pada **Person Analysis**, kebutuhan pelatihan akan ditentukan oleh level kompetensi skill dan motivasi karyawan tersebut. Secara umum, skill terdiri atas dua jenis yaitu hard skill (skill yang berhubungan langsung dengan pekerjaan karyawan tersebut) dan soft skill (skill yang berhubungan dengan sikap/tingkah laku)

Dari level skill tersebut dapat ditentukan pelatihan apa yang tepat untuk diberikan. Perhatikan bagan dibawah.

Situational Leadership Model



Gambar 1 . Bagan Situational Leadership Skill

Dalam kaitannya dengan kepelatihan, setidaknya ada tiga metode pelatihan dan pengembangan yang dapat dilakukan yaitu :

1. Karyawan yang memiliki motivasi rendah dan skill tinggi, maka pelatihan yang membangkitkan motivasi lebih tepat diberikan.
2. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi dan skill rendah, maka training praktis yang berhubungan dengan skill yang dibutuhkan akan lebih tepat diberikan
3. Karyawan yang memiliki motivasi dan skill tinggi, maka metode coaching akan lebih tepat guna.

Mudah-mudahan artikel singkat diatas dapat memberikan panduan bagaimana melakukan analisa kebutuhan pengembangan SDM di perusahaan Anda.

Terkait dengan pengembangan SDM Building Engineering di Indonesia, BEA sebagai lembaga profesi building engineering terdepan sudah melakukan berbagai langkah baik pelatihan rutin bagi para anggota BEA sendiri maupun untuk masyarakat umum . Selain itu , pembentukan Lembaga Diklat

Profesi (LDP) merupakan sebuah jawaban BEA dalam memenuhi kebutuhan pengembangan SDM Building Engineering di Indonesia.

Teddy Aprilianto

Penulis merupakan pengurus BEA, praktisi IT dan Pelatihan