

# ANALISIS KEBUTUHAN TRAINING

**By : Hj. Endang Haryati, S. Psi, M. Psi, Psikolog**



# Pengertian Analisis Kebutuhan Training

- ❑ Analisis kebutuhan training adalah suatu kegiatan yang sistematis, terencana, yang bertujuan untuk memperoleh gambaran tentang kebutuhan pelatihan secara komprehensif yang terdapat di suatu organisasi.
- ❑ Analisis kebutuhan training merupakan alat untuk memetakan pelatihan dan pengembangan kebutuhan untuk menumbuhkan bakat di tingkat manapun dalam bisnis untuk memenuhi kebutuhan bisnis di tahun mendatang.



- ❑ Analisis dilakukan pada tahap awal merupakan titik awal yang penting untuk mengetahui kebutuhan training yang akan dijalankan. Analisis ini dapat membantu untuk mengidentifikasi sumber informasi terbaik tentang pelatihan kebutuhan.
- ❑ Analisis kebutuhan pelatihan adalah langkah awal dalam proses siklus yang memberikan kontribusi untuk pelatihan dan strategi pendidikan karyawan dalam suatu organisasi atau kelompok profesional.



# Proses Analisis Kebutuhan Pelatihan (TNA)

Proses TNA adalah, mengumpulkan dan mengevaluasi informasi untuk menemukan data tentang :

1. Apa yang dilakukan saat ini
2. Apa yang sebaiknya dilakukan karyawan untuk lebih meningkatkan kinerja yang ada baik saat ini maupun masa depan



# Tujuan Analisis Kebutuhan Training

- ✓ Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan
- ✓ Menentukan bahwasannya pelatihan adalah solusi terbaik dalam menyelesaikan masalah
- ✓ Menganalisis tugas/pekerjaan serta ketrampilan yang diperlukan
- ✓ Mengidentifikasi calon peserta
- ✓ Isi dan metode pelatihan
- ✓ Durasi
- ✓ Metode pengukuran hasil pelatihan



# Sumber Analisis Kebutuhan Pelatihan

- ❖ Masukan dari calon trainee
- ❖ Masukan dari atasan calon trainee
- ❖ Masukan pihak ketiga



# Langkah dalam Analisis Kebutuhan Training

1. Pengamatan, dengan cara :

- Melakukan asesmen (reiew) secara berkala
- Memperhatikan data akhir tentang kondisi perusahaan terkini, sehingga dapat gambaran keseluruhan kondisi dalam perusahaan
- Menyimpan data yang berkaitan dengan kebijakan, target dan standart yang berhubungan dengan kinerja saat ini



## 2. Investigasi

Kegiatan investigasi :

- Dilakukan saat menemukan masalah dalam kinerja sehingga perlu diadakannya pelatihan
- Tujuan investigasi adalah mengumpulkan data dari area yang ditunjuk secara spesifik dan detail.



Teknik investigasi, observasi lalu dokumentasikan, wawancara, survey menggunakan questioner, catatan (rekaman kegiatan), contoh kerja, penilaian kerja, analisis organisasi, analisis jabatan dan beban kerja, asesemen psikologis

3. Analisis, yang terdiri dari dua factor dalam melakukannya

- Analisis Organisasi
- Analisis Kerja
- Analisis Individu



# Langkah-Langkah Asesmen Kebutuhan

1. Menentukan tujuan asesmen
2. Mengidentifikasi dan memilih sumber asesmen kebutuhan
3. Memilih alat untuk mengumpulkan data
4. Melakukan integrase dan analisis data
5. Mengambil kesimpulan dan membuat rekomendasi
6. Mengkomunikasikan hasil dari asesmen kebutuhan



# Teknik Melakukan Analisis Kebutuhan Pelatihan

1. Mempelajari job desk
2. Identifikasi ketrampilan
3. Memberi questioner
4. Observasi
5. Mengumpulkan data sekunder (data organisasi)
6. Wawancara
7. Focus Discussion Group
8. Assesment center



9. Data penilaian kinerja

10. Tes ketrampilan

11. Tes diagnostik



# Pertanyaan

1. Mengapa kegiatan analisis kebutuhan pelatihan sangat penting dalam suatu program pelatihan?
2. Bila analisis kebutuhan pelatihan penting, mengapa banyak perusahaan/organisasi tidak melakukannya?  
Berikan penjelasan
3. Menurut anda cara dan Teknik apa yang paling tepat dalam melakukan analisis kebutuhan training? Sebutkan kelemahan dan kekuatannya...



*Thank you for your Attention*

