

Rancangan program analisis kebutuhan pelatihan pada Bank X

Diah Ayu Puji Astuti, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20343617&lokasi=lokal>

Abstrak

Organisasi tidak pernah terlepas dari Lingkungannya, sehingga perubahan-perubahan yang terjadi di lingkungan akan mempengaruhi organisasi pula. Oleh karena itu, organisasi harus mampu terus berkembang dengan menggunakan sumber daya yang efektif dan efisien, Salah satunya adalah sumber daya manusia. Setiap manusia dalam organisasi memiliki peranannya masing-masing yang memiliki tuntutan yang berbeda-beda pula. Untuk memenuhi tuntutan tugas yang diembannya, maka pengetahuan, keterampilan, serta kemampuan seseorang harus sesuai. Hal ini dapat dicapai dengan memberikan pelatihan kepada pegawai.

Pelatihan adalah suatu proses yang terencana untuk memodifikasi sikap, pengetahuan atau keterampilan melalui pengalaman belajar dengan tujuan untuk menghasilkan kinerja yang efektif dalam bekerja (Reid & Barrington dalam Statt, 2000). Tujuannya adalah untuk mengembangkan kemampuan individu serta untuk memenuhi kebutuhan organisasi. Pelatihan sendiri memakan biaya, sehingga dikembangkan dengan seksama. Tahap pertama dari pengembangan program pelatihan adalah Analisis Kebutuhan Pelatihan. Tujuan utamanya adalah memastikan bahwa terdapat kebutuhan untuk pelatihan serta mengenali materi yang perlu diberikan pada suatu program pelatihan, sehingga pegawai mendapatkan pelatihan sesuai kebutuhan. Analisis ini membutuhkan informasi dari tiga sumber, yaitu mengenai organisasi, jabatan, serta pemegang jabatan. Pentingnya analisis kebutuhan pelatihan yang terstruktur dan sistematis juga telah dirasakan oleh manajemen Bank X, terutama untuk tingkat supervisor yang berlalu sebagai penghubung antara manajemen dan pelaksana.

Pada penulisan ini, jabatan yang dianalisis adalah Pimpinan Bank Operasional (PBO). Berdasarkan wawancara dengan bagian SDM Bank X, ditemukan bahwa hasil dari pelatihan yang selama ini diberikan kurang memuaskan. Pimpinan cabang selaku atasan yang mengusulkan pelatihan kadangkala mengeluh bahwa tidak ada perbedaan dalam kinerja PBO setelah mengikuti pelatihan. Selain itu, Salah satu pimpinan cabang juga mengeluh tidak puas dengan kinerja PBO namun tidak mengetahui cara untuk mengusulkan pelatihan yang tepat, padahal program pelatihan PBO banyak ditentukan oleh pimpinan cabang.

Untuk menjawab masalah yang dihadapi Bank X, maka penulis mengusulkan rancangan program Analisis Kebutuhan Pelatihan berbasis kompetensi untuk diterapkan. Metod yang digunakan terdiri dari tiga tahap analisis organisasi, analisis jabatan, serta analisis tenaga kerja. Setiap tahap terdiri dari perencanaan, pelaksanaan, dan analisis hasil. Pada analisis organisasi, dilakukan wawancara dengan PBO dan pimpinan cabang. Tahap analisis jabatan dilakukan dengan metode Studi Kompetensi dari Odiome & Rummler (1988) dengan menggunakan kamus kompetensi LOMA. Setelah itu, analisis tenaga kerja dilakukan dengan metode Multi Rater's Assessment dengan meminta penilaian dari atasan, bawahan, dan rekan kerja. Hasil akhir yang diharapkan dari Analisis Kebutuhan Pelatihan ini adalah daftar kompetensi masing-masing PBO yang perlu pengembangan serta materi pelatihan yang dapat diikuti untuk pengembangan tersebut.