

Training Needs Analysis:

Analisis Kebutuhan Pelatihan bagi Personel Laboratorium

Oleh Fatchiyah

Direktur LSIH UB dan Dosen jurusan Biologi FMIPA UB

Email: fatchiya@ub.ac.id , website <http://fatchiyah.lecture.ub.ac.id> atau <http://lsih.ub.ac.id>

Pentingkah Identifikasi kebutuhan Pelatihan (Training Needs Analysis)? Ya tentu saja, hal ini untuk mendapatkan dampak positif atau hasil maksimal dari pelatihan yang diikuti, sehingga waktu dan dana yang dikeluarkan tidak sia-sia. Benarkah pelatihan diperlukan? Pasti, karena untuk meningkatkan kompetensi seseorang. Kapan pelatihan dibutuhkan? Adanya penggunaan teknologi baru, perubahan proses, permintaan dari pengguna/pasar/customer, perubahan budaya atau struktur organisasi, perubahan dalam masyarakat atau aturan hukum serta bila ada kebijaksanaan baru pimpinan. Benarkah pelatihan dibutuhkan? Pelatihan bagi personel yang ada atau untuk personel baru dengan kualifikasi yang sesuai.

Pelatihan, merupakan bagian yang penting dan mutlak dalam sistem manajerial. Cara yang vital dalam upaya perbaikan dan pengembangan. Pelatihan juga merupakan kebutuhan dasar bagi personil agar mampu melaksanakan pekerjaannya serta berhasil dalam karir. Oleh karena itu, **tujuan** suatu pelatihan adalah meningkatkan pengetahuan, kemampuan, ketrampilan, kapasitas, kompetensi dan kinerja kerja. Perlunya pelatihan bukan hanya didasarkan untuk pembelajaran, yang lebih utama ialah didapatkan hasil yang dapat memenuhi standar kinerja pada tingkat yang dibutuhkan pada semua personel. Setiap personel laboratorium harus mendapatkan pelatihan dasar agar mampu melaksanakan tugasnya dan berhak meminta pelatihan yang berhubungan dengan pekerjaannya. Bagi semua personel terutama di laboratorium, untuk mencapai hasil yang baik tidak diizinkan untuk menerapkan suatu prosedur atau metoda sebelum: (1) mengikuti semua pelatihan yang diperlukan. Perlu supervisi sampai pelatihannya berakhir. (2) menunjukkan kemampuannya menerapkan apa yang telah dipelajari.

Identifikasi Pelatihan. Untuk mengidentifikasi pelatihan meliputi tahapan **analisis, rancang, pengembangan, pelaksanaan, dan Evaluasi**. Pada umumnya, dalam suatu laboratorium personel yang ada memiliki tingkat pengetahuan dan ketrampilannya bervariasi. Maka tugas Manajemen untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan bagi personel yang bekerja di laboratorium yang dipimpinnya. Identifikasi kebutuhan pelatihan merupakan langkah awal dalam siklus penyusunan program pelatihan dan ditetapkan bersama-sama oleh tim Manajerial dan personel laboratorium.

Analisis. Analisis tugas pokok pegawai atau sekelompok pegawai yang membutuhkan pelatihan, berbasis informasi lengkap dan faktual tentang: (1) kinerja personil, (2) siapa

personil yang ketrampilannya perlu ditingkatkan, dan (3) adanya jenjang kinerja antara kebutuhan laboratorium dengan kualifikasi personel yang ada atau jenjang antara personel. Bagaimana cara menganalisis secara obyektif: lakukan SWOT analysis terhadap personel, amati tingkat kinerja personel, lakukan wawancara langsung pada personel, edarkan kuisener, dan diskusikan dengan kelompok kerja. Bagaimana personel dapat memanfaatkan kekuatan atau kesempatan dirinya? Apakah ada faktor yang menghalanginya untuk memanfaatkan kesempatan yang ada?

Perancangan. Merancang suatu pelatihan harus berbasis pada **SMART goals**: *Spesific*, tujuan harus ditulis sejelas mungkin. *Measurable*, harus disertakan bagaimana mengukur pencapaian tujuan secara obyektif. *Achievable*, target menantang namun tidak terlalu sulit untuk dicapai. *Relevant*, seseorang akan terpacu mencapai target, apabila target itu penting dan dapat memberikan keuntungan padanya. *Time limited*, target harus dapat dicapai dalam kurun waktu tertentu. Manajemen akan menetapkan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan. **Be realistic!** Jangan meniru laboratorium lain, tapi harus sesuai dengan visi dan misi masing-masing laboratorium dan ruang lingkup yang telah ditetapkan atau yang akan dikembangkan.

Pengembangan. Manajemen juga melakukan dokumentasi untuk pelatihan yang telah dilaksanakan, rotasi personel yang akan dilatih berbasis pada tingkat kompetensi yang ingin dicapai, dan proses setelah pelatihan yang dilakukan oleh personel yang bersangkutan. Berdasarkan tahapan tersebut, manajemen melakukan pengembangan lebih lanjut. Pelatihan lanjutan bisa dilakukan dalam waktu kerja – *on the job training* atau *inhouse training* –. Kelebihan pelatihan model ini adalah dengan menggunakan peralatan, instrumen, atau bahan yang akan digunakan oleh personel setelah pelatihan, sehingga personel secara efektif dapat meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan tugas. Tipe lain – *off the job training* -, yaitu dilaksanakan diluar tempat pekerjaan di tempat pelatihan yang sesuai dengan kompetensi dan memiliki reputasi yang baik. Personel dalam mengikuti pelatihan dapat konsentrasi penuh pada materi pelatihan karena tidak dibebani dengan tugas rutin. Dan lebih efektif dalam mengembangkan konsep dan ide. Tetapi kelemahannya, biasanya type instrumen yang dipelajari tidak sama dengan peralatan yang dimiliki laboratorium.

Pelaksanaan. Setelah selesai melakukan pelatihan, personel harus melaksanakan hasil pelatihan yang diikutinya. Personel langsung menerapkan ilmu dan ketrampilannya yang diperolehnya untuk menyelesaikan permasalahan nyata di dunia pekerjaannya, karena tanpa dipraktekkan ilmu atau ketrampilan itu akan hilang. Pimpinan langsung akan mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan setelah pelatihan. Misalnya: personel secara individu atau kelompok kerja melakukan proses analisis lebih efisien dan efektif, waktu lebih cepat, kegagalan analisis minim, validasi instrumen dan metoda analisis terjaga dengan baik, sehingga kepercayaan customer/pelanggan meningkat dengan semakin meningkatnya sampel uji yang masuk ke laboratorium.

Evaluasi. Pelatihan dan proses setelah pelatihan personel yang telah dilaksanakan diukur dengan melakukan evaluasi. Manajemen menyediakan perangkat evaluasi seperti kuisener dimana kuisener ini ditujukan untuk personel yang bersangkutan dan atasan langsung dan untuk meningkatkan obyektifitas dapat pula ditambah kuisener untuk rekan kerja serta

kuisener dari kepuasan customer/pelanggan. Personel juga membuat evaluasi kinerja diri (EKD). Dan manajemen akan melakukan internal audit serta kaji ulang manajemen atas keseluruhan proses yang ada dalam laboratorium tersebut. Proses kinerja dan evaluasi kinerja harus berbasis pada ISO yang dijalankan oleh laboratorium yang bersangkutan, seperti ISO 17025:2005, ISO 9001:2008, ISO 1400 dan standard ISO yang lain.

Personal management appraisal system (PMAS). Tujuan dari PMAS adalah memberikan tanggapan kepada karyawan terkait terhadap kinerja kerjanya dan menganalisis pelatihan apa yang diperlukan. Dapat digunakan sebagai dasar penentuan untuk mengambil keputusan, pemberian *pay-off* atau menaikkan gaji, bonus, promosi atau tindakan disiplin lainnya. PMAS juga merupakan sarana terjalannya komunikasi antara manajemen dan karyawannya, meningkatkan kinerja kerjanya melalui konseling, pemberian arahan dan pengembangan, serta mengavaluasi situasi dan kondisi dari perusahaan.

Pada dasarnya, menganalisis Kebutuhan akan Pelatihan bagi personel, tidak dilakukan tanpa proses yang telah diuraikan di atas, agar perencanaan dan pengembangan, waktu dan uang yang disediakan tidak sia-sia belaka, tapi bermanfaat dalam peningkatan kinerja kerja personel dan proses analisis serta manajemen mutu laboratorium lebih efisien, efektif dan dengan akuntabilitas yang tinggi (FAT).