

## PERANCANGAN PROSEDUR PENGELOLAAN MASALAH LAYANAN SISTEM DAN TEKNOLOGI INFORMASI DI LABORATORIUM KOMPUTER INSTITUT BISNIS DAN INFORMATIKA STIKOM SURABAYA

Ayif Firmansyah<sup>1)</sup>Antok Supriyanto<sup>2)</sup>Yoppy Mirza Maulana<sup>3)</sup>

Program Studi/Jurusan Sistem Informasi

Institut Bisnis dan Informatika Stikom Surabaya

Jl. Raya Kedung Baruk 98 Surabaya, 60298

Email : 1)[ayif14@gmail.com](mailto:ayif14@gmail.com), 2)[antok@stikom.edu](mailto:antok@stikom.edu), 3)[yoppy@stikom.edu](mailto:yoppy@stikom.edu)

**Abstract:** As a manufacturer of cooking oil, margarine and oil with raw material of palm oil, PT. SMART Tbk. formed a refinery business unit to manage, market and sales the products. The refinery business unit PT. SMART Tbk. Surabaya hires employees who are required to have knowledge and skills according to the type of work. Therefore, the company held training each year aims to develop the knowledge and skills of employees optimally.

According to the results of employee's competency assessment on Production Department about implementing Hazard Analysis Critical Control Point in 2012 conclude that the employee's competency has not been as expected. To overcome that problem, required to design and build an application of training need analysis based competency. The analytical method to be used is the gap analysis between competencies required by the position with competencies owned by employee.

Based on the result of testing and evaluation, it's known that the application can determine the type of training effectively to what is actually needed by employee in accordance with requirement of competence on the job. In addition, using the application will also affect the cost savings because not at all employees are given training that is not required.

**Keywords:** Competency Assessment, Training Need Analysis, Gap Analysis

PT. *Sinar Mas Agro Resource and Technology* (SMART) Tbk. adalah salah satu perusahaan produsen minyak goreng, margarin dan minyak mentah atau yang disebut dengan *Crude Palm Oil* (CPO) dengan bahan baku kelapa sawit terbesar di Indonesia. PT.SMART Tbk. memiliki tujuan bisnis untuk menjadi yang terbaik dengan tekad menjadi perusahaan berbasis kelapa sawit di Indonesia yang terbesar, terintegrasi dan menguntungkan bagi konsumen. Aktivitas utama PT.SMART Tbk. dimulai dari penanaman dan pemanenan pohon kelapa sawit, pengolahan tandan buah segar menjadi minyak sawit dan inti sawit, serta pemrosesan CPO menjadi produk industri dan konsumen. PT.SMART Tbk. juga mendistribusikan, memasarkan dan mengeksport produk konsumen berbasis kelapa sawit.

*Refinery* PT.SMART Tbk. Surabaya merupakan salah satu unit bisnis PT.SMART Tbk. yang melakukan pengelolaan, pemasaran dan penjualan produk berbasis kelapa sawit. Unit bisnis tersebut mempekerjakan karyawan lebih

dari 800 orang. Setiap karyawan yang bekerja harus memiliki pengetahuan dan ketrampilan sesuai dengan jenis pekerjaannya. Oleh karena itu, setiap tahun diadakan sebuah pelatihan. Pelatihan tersebut bertujuan untuk mengembangkan pengetahuan dan ketrampilan karyawan secara optimal dan untuk memenuhi kebutuhan perusahaan akan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas.

Sebagai contoh pada penilaian kompetensi karyawan tahun 2012, beberapa jabatan yang terdapat pada departemen produksi membutuhkan karyawan yang memiliki kompetensi mengenai HACCP (*Hazzard Analysis Critical Control Point*). Seperti yang tercantum pada Tabel 1, menunjukkan bahwa sebanyak 15 karyawan belum berkompeten dalam mengimplementasikan HACCP. HACCP merupakan sistem manajemen mutu yang harus dipahami dan diimplementasikan dengan benar oleh karyawan sesuai standar. Jika kompetensi dalam mengimplementasikan HACCP tersebut tidak terpenuhi, maka proses produksi yang

dilaksanakan oleh karyawan tidak akan menjamin keamanan pangan pada sebuah produk yang dihasilkan.

Tabel 1. Jumlah Karyawan Kompeten Pada Kompetensi HACCP

Jabatan	Kebutuhan Karyawan	Ketersediaan Karyawan	Jumlah Karyawan	
			Berkompeten	Belum Berkompeten
Maintenance Officer	1	1	0	1
Filling Maintenance Operator	3	3	2	1
Operator ISB Sarabaya	6	6	5	1
Operator Sealer	5	5	4	1
Operator Ingredient	5	5	4	1
Operator Fat Blend & GA	10	10	8	2
Operator Packing Auto	53	53	52	1
Operator Packaging	10	10	8	2
Operator Siem/428	9	9	7	2
Operator Timbangan	5	5	3	2
Operator Heating Cooling	6	6	5	1
<b>Total</b>	<b>113</b>	<b>113</b>	<b>98</b>	<b>15</b>

Saat ini permasalahan yang dihadapi oleh PT. SMART Tbk. adalah kompetensi yang dimiliki karyawan saat ini belum sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Hal tersebut dikarenakan pelaksanaan pelatihan yang diajukan oleh *department head*, dilakukan tanpa adanya identifikasi mengenai pelatihan apa yang dibutuhkan oleh setiap karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Sehingga pelaksanaan pelatihan tidak dapat meningkatkan kompetensi setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Selain itu, pelaksanaan pelatihan juga akan menghabiskan banyak biaya.

Menentukan kebutuhan pelatihan dengan pendekatan berbasis kompetensi akan dapat membantu mengidentifikasi pengetahuan, ketrampilan, sikap dan perilaku apa yang diperlukan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya (Gupta, Sleezer & Russ-Eft, 2007). Pengukuran kebutuhan (*Need Assessment*) merupakan konsep yang digunakan untuk menentukan kebutuhan pelatihan (Noe, 2000). Konsep tersebut disebut juga dengan analisis kebutuhan pelatihan atau analisis kesenjangan (*Gap-Analysis*) yang dilakukan dengan mengukur kesenjangan antara tingkat kompetensi karyawan pada saat ini dengan tingkat kompetensi yang dibutuhkan dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Hariandja (2007) mengemukakan bahwa analisis kebutuhan pelatihan sangat penting karena merupakan landasan untuk kegiatan selanjutnya seperti pemilihan metode pelatihan yang tepat dan biaya pelatihannya.

Dari uraian diatas maka diperlukan suatu aplikasi analisis kebutuhan pelatihan berbasis kompetensi. Aplikasi tersebut diha-rapkan dapat menentukan kebutuhan pelatihan pada setiap karyawan sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan. Sehingga, setiap karyawan mendapatkan pelatihan yang tepat sesuai dengan kebutuhan dalam melaksanakan pekerjaan.

## METODE

### Analisis Kebutuhan Pelatihan

Menurut Mangkunegara (2003), Analisis kebutuhan pelatihan (*Training Need Analysis*) adalah suatu studi sistematis tentang masalah pendidikan dengan pengumpulan data dan informasi dari berbagai sumber, untuk mendapatkan pemecahan masalah atau saran tindakan selanjutnya. Analisis kebutuhan pelatihan merupakan sebuah analisis kebutuhan *workplace* yang secara spesifik dimaksudkan untuk menentukan apa sebetulnya kebutuhan pelatihan yang menjadi prioritas. Informasi kebutuhan tersebut akan dapat membantu perusahaan dalam menggunakan sumber daya (waktu, dana, dan lain-lain) secara efektif sekaligus menghindari kegiatan pelatihan yang tidak perlu.

Analisis kebutuhan pelatihan adalah suatu diagnosa untuk menentukan masalah yang dihadapi saat ini dan tantangan di masa mendatang yang harus dihadapi saat ini dan tantangan di masa mendatang yang harus dipe-nuhi oleh program pelatihan dan pengembangan (Rivai dan Sagala, 2009). Hariandja (2007), mengemukakan analisis kebutuhan pelatihan dan pengembangan sangat penting, rumit, dan sulit. Sangat penting sebab di samping menjadi landasan kegiatan selanjutnya seperti pemilihan metode pelatihan yang tepat, biaya pelatihannya tidak murah sehingga jika pelatihan tidak sesuai dengan kebutuhan, selain tidak meningkatkan kemampuan organisasi juga akan menghabiskan banyak biaya. Selanjutnya dikatakan rumit dan sulit sebab perlu mendiagnosis kompetensi organisasi pada saat ini dan kompetensi yang dibutuhkan sesuai dengan kecenderungan perubahan situasi lingkungan yang sedang dihadapi dan yang akan dihadapi pada masa yang akan datang.

### Kompetensi

Menurut Simanjuntak (2005) kompetensi individu adalah kemampuan dan ketram-

pilan melakukan kerja. Kompetensi setiap orang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dikelompokkan dalam 2 golongan, yaitu:

- a. Kemampuan dan ketrampilan kerja.
- b. Motivasi dan etos kerja.

Sedangkan Mathis dan Jackson (2006) mengatakan kompetensi adalah karakteristik-karakteristik dasar yang dapat dihubungkan dengan kenaikan kinerja individu atau tim. Ada semakin banyak organisasi menggunakan pendekatan kompetensi adalah:

- a. Untuk mengkomunikasikan perilaku yang dihargai di seluruh organisasi.
- b. Untuk meningkatkan tingkat kompetensi di organisasi tersebut.
- c. Untuk menekankan kapabilitas karyawan guna meningkatkan keunggulan kompetitif organisasional.

Manopo (2011), dalam bukunya yang berjudul "*Competency Based Talent and Performance Management System*" menjelaskan bahwa definisi atau pendekatan kompetensi yang relevan dapat digunakan dan diimplementasikan di dalam organisasi adalah sebagai berikut:

- a. Model kompetensi menggambarkan kombinasi perilaku antara pengetahuan, ketrampilan, dengan karakteristik yang diperlukan untuk menunjukkan perannya dalam organisasi secara efektif dan kinerja yang sesuai di dalam organisasi (Anntonite D, Lucia dan Richard Lepsinger, 1999).
- b. Sekumpulan perilaku spesifik yang dapat diamati dan dibutuhkan oleh seseorang untuk sukses dalam melakukan peran dan mencapai tujuan/target perusahaan (Byham, William C dan Read P Moyer, 1996).

Berdasarkan definisi-definisi kompetensi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah sekumpulan perilaku organisasi yang dibentuk dari beberapa pengetahuan, ketrampilan, sikap dan karakteristik pribadi yang diperlukan oleh seseorang untuk sukses dalam melakukan pekerjaan dan mencapai tujuan organisasi.

#### Analisis Kesenjangan (*Gap Analysis*)

Berikut adalah rumus yang dibangun untuk membantu dalam melakukan analisis (Tasie, 2011):

$$(C) = (A-B) \quad (1)$$

Keterangan:

A : *Current Competency*

B : *Expected Competency*

C : *Gap*

Penentuan perlu tidaknya diberikan pelatihan ditentukan dengan hasil perhitungan *Gap*. Jika *Gap* kurang dari 1, maka diperlukan pelatihan. Jika *Gap* sama dengan 1 atau lebih dari 1, maka diperlukan pengembangan dan hasil tersebut juga dapat dijadikan sebagai acuan untuk kemajuan karir pada karyawan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Proses Perencanaan Pengembangan Karyawan

*Department head* melakukan proses perencanaan pengembangan karyawandengan menentukan kebutuhan pelatihan sesuai dengan rencana pengembangan individu yang dimiliki oleh setiap karyawan. Rencana pengembangan individu tersebut berisi aspirasi karir karyawan untuk 5 tahun ke depan, kebutuhan kompetensi yang harus dimiliki dan kebutuhan kompetensi yang akan dikembangkan. *Department head* menentukan kebutuhan pelatihan karyawannya secara subjektif dan tidak mengidentifikasi tentang kebutuhan pelatihan karyawan yang sebenarnya. Sehingga hal tersebut dapat terjadi ketidakefektifan terhadap pelaksanaan pelatihan yang akan diselenggarakan dan juga dapat menghabiskan banyak biaya.

Agar rencana dalam melaksanakan pelatihan sesuai dengan kebutuhan kompetensi dari setiap karyawan, maka dibutuhkan sebuah proses penilaian kompetensi karyawan. Proses penilaian tersebut dilaksanakan untuk mengetahui kompeten atau tidaknya karyawan tersebut dalam menguasai suatu kompetensi. Jika seorang karyawan tidak berkompeten terhadap suatu kompetensi, maka diperlukan sebuah pelatihan untuk karyawan tersebut. Pelatihan yang akan dilaksanakan bertujuan untuk meningkatkan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan.

Untuk memenuhi kebutuhan pada proses pengembangan karyawan, maka diperlukan rancangan perangkat lunak dalam melakukan perhitungan penilaian kompetensi karyawan secara objektif. Perhitungan penilaian kompetensi karyawan akan menghasilkan sebuah tingkat kompetensi. Kemudian akan dilanjutkan ke perhitungan kesenjangan antara tingkat kompetensi karyawan dengan tingkat kompetensi jabatan. Hasil perhitungan kesenjangan

tersebut digu-nakan untuk melakukan penentuan kebutuhan pelatihan karyawan.

**Analisis Proses Perencanaan Peserta Pelatihan**

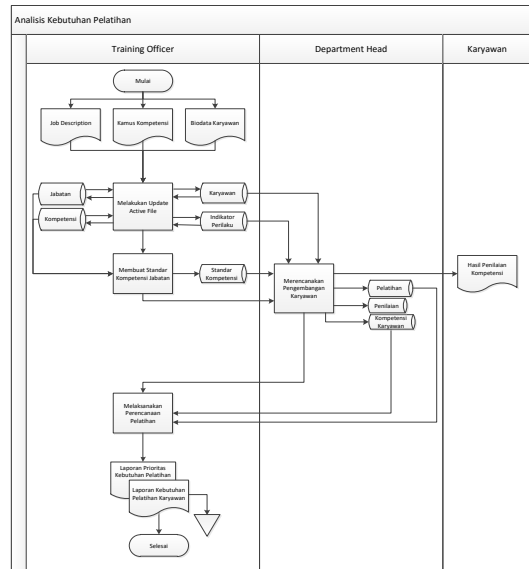
Dalam proses perencanaan peserta yang akan mengikuti pelatihan, *training officer* melakukannya dengan cara manual, yaitu dengan melihat daftar pengajuan kebutuhan pelatihan karyawan yang didapatkan dari *department head*. Kemudian dilakukan pencatatan atau pendokumentasian dengan menggunakan aplikasi Microsoft Excel untuk dijadikan laporan kebutuhan pelatihan karyawan. Hal seperti itu akan membutuhkan waktu yang lama dan keakuratan data tentang pencatatan peserta yang akan mengikuti pelatihan juga tidak menjamin kebenarannya.

Oleh karena itu, dibutuhkan sebuah perangkat lunak yang dapat melakukan pencatatan peserta yang akan mengikuti pelatihan sesuai dengan kebutuhan dalam meningkatkan kompetensinya. Pencatatan tersebut kemudian akan dijadikan laporan kebutuhan pelatihan karyawan dalam setiap tahun. Selain itu, perangkat lunak juga harus dapat menghasilkan laporan prioritas kegiatan pelatihan yang akan dilaksanakan untuk mempermudah *training officer* dalam menentukan jadwal kegiatan pelatihan.

Untuk mendukung proses analisis kebutuhan pelatihan secara keseluruhan, dibutuhkan 2 (dua) fungsional pada sistem yang akan dibangun di dalam perangkat lunak, yaitu melakukan *update active file* dan menentukan standar kompetensi jabatan. *Active file* tersebut berupa data-data yang dibutuhkan untuk menganalisis kebutuhan pelatihan karyawan, yaitu data jabatan, data karyawan dan data kompetensi. Setelah data-data tersebut tersedia, selanjutnya adalah melakukan analisis terhadap tugas dan tanggung jawab pada jabatan atau pekerjaan untuk diketahui jenis kompetensi apa yang diperlukan beserta tingkat kompetensinya.

**Alir Sistem (System Flow)**

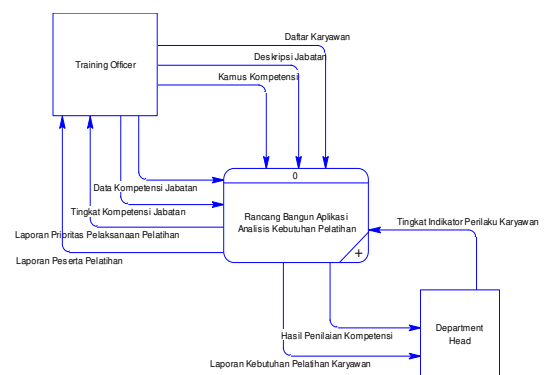
Sesuai dengan hasil analisis proses yang telah dilakukan pada tahap sebelumnya, dapat diketahui bahwa pengguna yang akan menggunakan sistem ada 2 (dua), yaitu *department head* dan *training officer*. Proses perancangan alir sistem ini adalah alir sistem yang terbaru dan dapat dilihat pada Gambar 1



Gambar 1. Alir Sistem Baru Analisis Kebutuhan Pelatihan

**Context Diagram**

Berikut ini adalah desain *context diagram* untuk perangkat lunak yang akan dikembangkan. Pada *context diagram* terlihat ada 2 pengguna yang nantinya akan berinteraksi dengan sistem, hal tersebut disesuaikan dengan *stakeholder* yang sudah diketahui pada tahap analisis. Seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya, bahwa penelitian ini akan menjelaskan mengenai analisis kebutuhan pelatihan. Adapun fungsi atau peran dari sistem yaitu menghasilkan laporan kebutuhan pelatihan bagi karyawan termasuk peserta yang akan mengikuti pelatihan serta prioritas pelaksanaan dari pelatihan tersebut. Laporan tersebut sangat diperlukan dan berpengaruh terhadap kegiatan perencanaan pelatihan yang akan diimplementasikan. Lebih lengkapnya dapat dilihat pada Gambar 2.

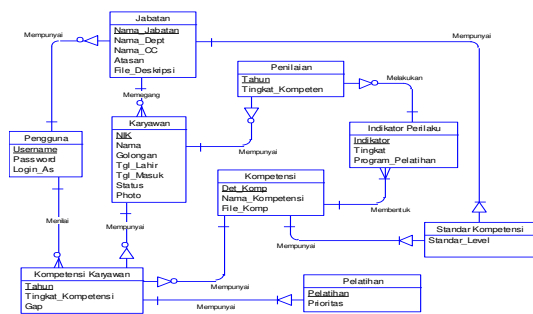


Gambar 2. Context Diagram

**Entity Relationship Diagram (ERD)**

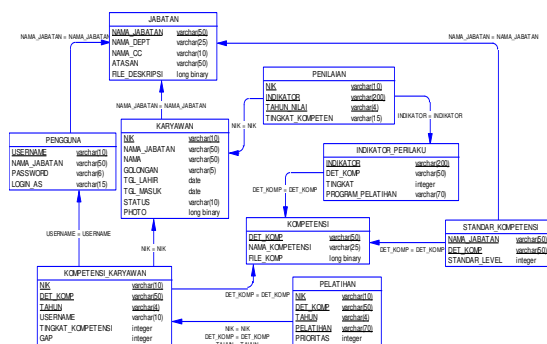
Entity Relationship Diagram merupakan suatu desain sistem yang digunakan untuk mempresentasikan, menentukan dan mendokumentasikan kebutuhan sistem ke dalam suatu bentuk dengan tujuan untuk menunjukkan struktur keseluruhan dari data pemakai. Dalam perancangan aplikasi ini, telah terbentuk ERD yang merupakan lanjutan dari pembuatan desain dengan menggunakan Data Flow Diagram, yang disimbolkan dalam bentuk entity.

Conceptual Data Model (CDM) merupakan gambaran secara keseluruhan tentang konsep struktur basis data yang dirancang untuk program atau aplikasi. CDM yang dirancang untuk aplikasi analisis kebutuhan pelatihan dapat dilihat pada Gambar 3.



Gambar 3. Conceptual Data Model

Physical Data Model (CDM) menggambarkan secara detail konsep struktur basis data untuk suatu program atau aplikasi. PDM terbentuk dari CDM yang menggambarkan tabel-tabel penyusun basis data beserta field-field yang terdapat pada setiap tabel. Adapun PDM tersebut dapat dilihat pada Gambar 4.



Gambar 4. Physical Data Model

**Implementasi**

Setelah Aplikasi Analisis Kebutuhan Pelatihan dirancang dan dibuat, kemudian

diimplementasikan dengan konfigurasi perangkat keras sesuai spesifikasi minimum yang telah ditentukan. Spesifikasi dapat dilihat pada tabel 2. Aplikasi tersebut dipasang ke setiap unit komputer dengan jumlah 12 unit yang terbagi dalam 11 komputer *client* dan 1 komputer *server*. Untuk konfigurasi jaringan akan menggunakan model *client-server*.

Tabel 2. Spesifikasi Kebutuhan Perangkat Keras

Spesifikasi Kebutuhan Perangkat Keras	
Client	Server
a) Processor Intel Dual Core	a) Processor Intel Core 2 Duo 2GHZ
b) 2 GB RAM DDR2	b) 4 GB RAM DDR3
c) 350GB HDD	c) 500 GB HDD
d) Standard VGA	d) Standard VGA
e) Network Interface Card	e) Network Interface Card
f) LCD Monitor	f) LCD Monitor
g) Keyboard	g) Keyboard
h) Optical Mouse	h) Optical Mouse

Dalam menjalankan Aplikasi Analisis Kebutuhan Pelatihan, dibutuhkan sebuah sistem operasi yang digunakan pada komputer *client* dan *server*. Komputer *client* menggunakan sistem operasi Windows 7 Professional. Sistem operasi pada komputer *server* adalah Windows Server 2000.

**Form Login**

Form login merupakan halaman yang ditampilkan pada saat pertama kali aplikasi dijalankan. Form ini berlaku bagi semua pengguna. Lebih jelasnya dapat dilihat pada Gambar 5.

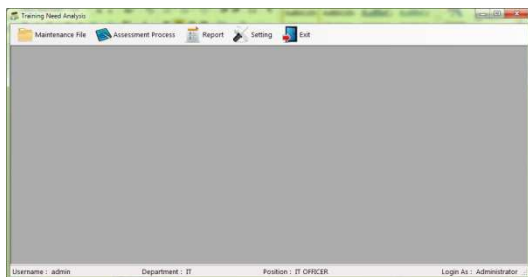


Gambar 5. Form Login

**Form Utama**

Setelah berhasil melakukan login, maka form utama akan muncul dan akan dapat digunakan untuk melakukan proses yang diinginkan. Pada kasus ini akan dibahas proses yang sesuai dengan spesifikasi untuk melakukan analisis kebutuhan pelatihan. Lebih jelas

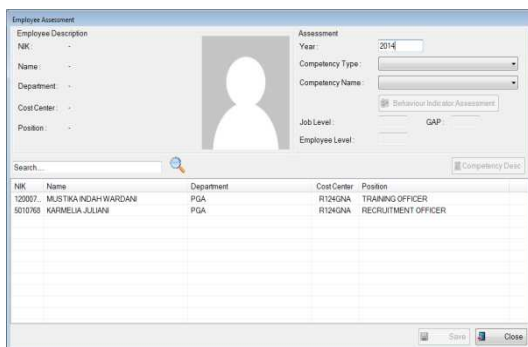
mengenai *form* utama dapat dilihat pada Gambar 6.



Gambar 6. Form Utama

### Pengguna Sebagai Department Head

Fungsional merencanakan pengembangan karyawan terdapat 2 *form* yang digunakan untuk menentukan pelatihan yang dibutuhkan oleh karyawan, yaitu *form employee assessment* dan *form behavior indicator assessment*. Sebelum ditentukan pelatihan yang dibutuhkan, kompetensi karyawan harus dilakukan penilaian oleh *department head*. Penilaian tersebut adalah penilaian indikator perilaku pada setiap tingkat kompetensi. Setelah itu, tingkat kompetensi karyawan akan diketahui dan sistem akan melakukan penentuan kebutuhan pelatihan karyawan. Sesuai dengan aturan perusahaan mengenai penilaian kompetensi karyawan, *department head* melakukan penilaian pada setiap setahun sekali untuk digunakan dalam penentuan kebutuhan pelatihan karyawan. Selain itu, pada kebijakan perusahaan, *Section Head* juga dapat melakukan penilaian dalam menentukan kompetensi karyawan. Namun, *Section Head* hanya dapat melakukan penilaian pada karyawan yang terdapat di bagiannya. Untuk mengetahui lebih jelasnya mengenai *form employee assessment* dapat dilihat pada Gambar 7.



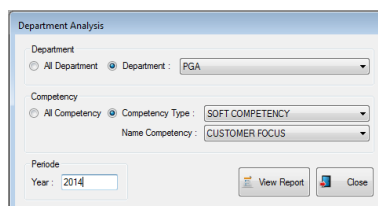
Gambar 7. Form Employee Assessment

Untuk melakukan penilaian terhadap indikator perilaku yang terdapat pada setiap tingkat kompetensi, aplikasi ini telah menyediakan *form behavior indicator assessment*. Untuk mengetahui *form* tersebut dapat melihatnya pada Gambar 8.



Gambar 8. Form Behavior Indicator Assessment

Dalam membuat laporan kebutuhan pelatihan, aplikasi ini menyediakan *form department analysis* yang digunakan untuk melihat laporan analisis kebutuhan pelatihan pada setiap departemen atau semua departemen di dalam perusahaan. Untuk mengetahui lebih jelasnya mengenai *form department analysis* dapat dilihat pada Gambar 9.



Gambar 9. Form Department Analysis

Setelah memilih kategori laporan yang akan dicetak, maka aplikasi akan menampilkan hasil laporan sesuai dengan kategori yang dipilih. Apabila pengguna memilih kategori laporan berdasarkan nama departemen dan nama kompetensi, maka hasil laporannya dapat dilihat pada Gambar 10.

sinarmas PT. SMART Tbk. 17/04/2014

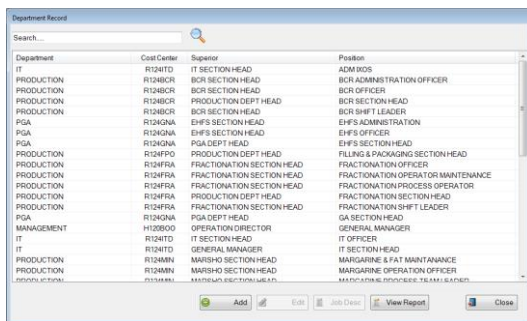
TRAINING NEED ANALYSIS REPORT IN 2014

NIK	Name	Department	Cost Center	Position
5010768	KARMELIA JULIANI	PGA	R124GNA	RECRUITMENT OFFICER
SOFT COMPETENCY	CUSTOMER FOCUS			BASIC CUSTOMER SERVICE EXCELLENCE PROGRAMME
SOFT COMPETENCY	CUSTOMER FOCUS			ADVANCED CUSTOMER SERVICE EXCELLENCE PROGRAMME
1200752	MUSTIKA INDAH WARDANI	PGA	R124GNA	TRAINING OFFICER
SOFT COMPETENCY	CUSTOMER FOCUS			BASIC CUSTOMER SERVICE EXCELLENCE PROGRAMME
SOFT COMPETENCY	CUSTOMER FOCUS			ADVANCED CUSTOMER SERVICE EXCELLENCE PROGRAMME

Gambar 10. Laporan Kebutuhan Pelatihan Karyawan

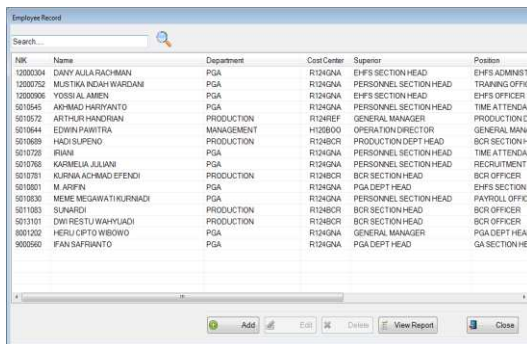
### Pengguna Sebagai Training Officer

Fungsional melakukan *update active file* memiliki beberapa *form* yang digunakan untuk mengelola data induk atau *active file*, yaitu data jabatan, data karyawan dan data kompetensi. Data-data tersebut merupakan akan digunakan dalam melaksanakan proses analisis kebutuhan pelatihan karyawan. Sebelum melakukan *input* data karyawan, diharapkan untuk melakukan *input* data jabatan terlebih dahulu. Hal tersebut dikarenakan data karyawan tergantung terhadap adanya data jabatan yang tersedia. Untuk mengetahui lebih jelasnya mengenai *input* data jabatan beserta pengelolaannya dapat dilihat *form department record* pada Gambar 11.



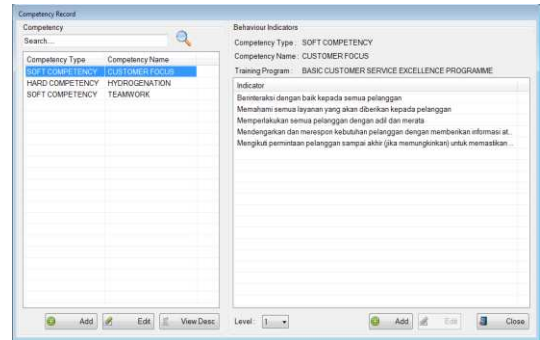
Gambar 11. Form Department Record

Untuk melakukan pengelolaan data karyawan, aplikasi ini telah menyediakan *form employee record*. Berikut ini merupakan tampilan dari *form employee record* yang dapat dilihat pada Gambar 12.



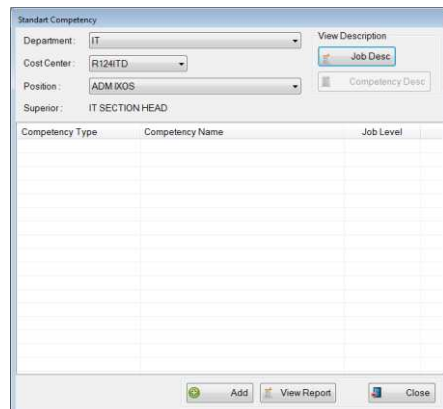
Gambar 12. Form Employee Record

Untuk melakukan pengelolaan data kompetensi, aplikasi ini telah menyediakan *form competency record*. Berikut ini merupakan tampilan dari *form competency record* yang dapat dilihat pada Gambar 13.



Gambar 13. Form Competency Record

Untuk fungsional membuat standar kompetensi jabatan disediakan *form standard competency*. Standar kompetensi dapat ditambahkan jika data kompetensi dan data jabatan telah tersedia. Standar kompetensi tersebut merupakan sebuah standar kompetensi beserta tingkat kompetensi yang harus dimiliki dalam melakukan pekerjaan atau memegang jabatan. Untuk mengetahui lebih jelasnya mengenai *form standard competency* dapat dilihat pada Gambar 14.



Gambar 14. Form Standard Competency

Dalam fungsional melaksanakan perencanaan pelatihan, aplikasi ini menyediakan *form training participants* dan *form training need priority* yang digunakan untuk melihat laporan peserta yang akan mengikuti pelatihan pada setiap departemen atau semua departemen di dalam perusahaan beserta laporan prioritas pelaksanaan kebutuhan pelatihan. Untuk mengetahui lebih jelasnya mengenai *form training participants* dapat dilihat pada Gambar 15.

Gambar 15. Form Training Participants

Setelah memilih kategori laporan yang akan dicetak, maka aplikasi akan menampilkan hasil laporan sesuai dengan kategori yang dipilih. Apabila pengguna memilih kategori laporan berdasarkan nama kompetensi beserta kebutuhan pelatihannya, maka hasil laporannya dapat dilihat pada Gambar 16.

NIK	Nama	Position
9000462	DERLU FAHLEVI	PERSONNEL SECTION HEAD
9000560	FAN SAFRIANTO	GA SECTION HEAD

Gambar 16. Laporan Peserta Pelatihan

Sedangkan jenis laporan lainnya adalah Laporan Prioritas Kebutuhan Pelatihan. Laporan tersebut digunakan untuk melihat prioritas pelaksanaan kebutuhan pelatihan yang akan diadakan. Untuk melihat dan mencetak laporan Laporan Prioritas Kebutuhan Pelatihan, maka aplikasi ini menyediakan *form training need priority report*. Lebih jelasnya dapat dilihat pada Gambar 17.

Gambar 17. Form Training Need Priority Report

Setelah menentukan periode tahun dalam melaksanakan kebutuhan pelatihan, maka aplikasi akan menampilkan hasil laporan prioritas pelaksanaan kebutuhan pelatihan sesuai dengan tahun yang ditentukan. Untuk mengetahui hasil laporannya dapat dilihat pada Gambar 18.

Priority Number	Training Need Programme	Number of Participants	Average Gap	Status
1	BASIC CUSTOMER SERVICE EXCELLENCE PROGRAMME	2	-1,50	High Priority
2	BASIC PROBLEM SOLVING PROGRAMME	3	-1,30	Medium Priority
3	INTERMEDIATE CUSTOMER SERVICE EXCELLENCE PROGRAMME	3	-1,30	Medium Priority
4	INTERMEDIATE PROBLEM SOLVING PROGRAMME	5	-1,20	Medium Priority
5	INTERMEDIATE TEAMWORK PROGRAMME	1	-1,00	Low Priority

Gambar 18. Laporan Prioritas Kebutuhan Pelatihan

## Evaluasi

Analisis kebutuhan pelatihan bagi karyawan menggunakan metode analisis kesenjangan antara tingkat kompetensi jabatan dengan tingkat kompetensi karyawan yang diimplementasikan ke dalam sebuah aplikasi ini dilakukan dengan cara menentukan kebutuhan pelatihan pada data penilaian kompetensi karyawan di *Personnel & General Affair Department*. Dari data penilaian tersebut akan dihasilkan tingkat kompetensi karyawan untuk saat ini. Kemudian dilakukan perhitungan kesenjangan antara tingkat kompetensi jabatan dengan tingkat kompetensi karyawan. Hasil dari perhitungan tersebut akan menentukan kebutuhan pelatihan yang harus diberikan pada karyawan. Kebutuhan pelatihan yang telah ditentukan dapat dibuat laporannya. Adapun laporan analisis kebutuhan pelatihan dapat dilihat pada Gambar 19.


NIK	Name	Department	Job Center	Position
901046	ADHAMD HARIWANTO	PIGA	TIME ATTENDANT	
9000462	DERLU FAHLEVI	PIGA	PERSONNEL SECTION HEAD	
9000560	FAN SAFRIANTO	PIGA	GA SECTION HEAD	
900076	AN ROBUSTANA HADI	PIGA	PERSONNEL ADMINISTRATION	
900078	BRIAN	PIGA	TIME ATTENDANT	
900079	IRANISILA JULIAN	PIGA	RECRUITMENT OFFICER	
900081	MOCH ARFIN	PIGA	PIPS SECTION HEAD	
900082	MUSTA'ADAH BARDANI	PIGA	TRAINING OFFICER	

Gambar 19. Laporan Analisis Kebutuhan Pelatihan Tahun 2014

Dari Gambar 19 dapat disimpulkan bahwa analisis kebutuhan pelatihan menghasilkan jenis-jenis program pelatihan yang harus diikuti oleh masing-masing karyawan untuk periode tahun ke depan dari perencanaan pelatihan tahun 2014. Untuk mengetahui program pelatihan yang akan dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan beserta prioritas pelaksanaannya dapat dilihat di laporan prioritas kebutuhan pelatihan pada Gambar 20. Laporan tersebut menghasilkan



prioritas pelaksanaan pelatihan untuk periode ke depan, yaitu tahun 2015 yang berasal dari laporan analisis kebutuhan pelatihan tahun 2014.



Priority Number	Training Need Programme	Number of Participants	Average Gap	Status
1	BASIC CUSTOMER SERVICE EXCELLENCE PROGRAMME	2	-1,50	High Priority
2	BASIC PROBLEM SOLVING PROGRAMME	3	-1,50	Medium Priority
3	INTERMEDIATE CUSTOMER SERVICE EXCELLENCE PROGRAMME	3	-1,50	Medium Priority
4	INTERMEDIATE PROBLEM SOLVING PROGRAMME	5	-1,20	Medium Priority
5	INTERMEDIATE TEAMWORK PROGRAMME	1	-1,00	Low Priority

Gambar 20. Laporan Prioritas Kebutuhan Pelatihan Tahun 2015

Dari hasil uji coba melalui aplikasi analisis kebutuhan pelatihan dan melalui contoh penentuan kebutuhan pelatihan secara manual, proses penentuan kebutuhan pelatihan yang lebih efektif adalah dengan menggunakan aplikasi. Proses penentuan kebutuhan pelatihan dengan menggunakan aplikasi dapat melakukan analisis kebutuhan pelatihan berdasarkan kesenjangan antara kompetensi yang seharusnya dimiliki karyawan dengan kompetensi yang dimiliki karyawan saat ini. Sehingga jenis pelatihan yang akan diberikan sesuai dengan kebutuhan karyawan yang sebenarnya.

Dengan adanya keefektifan pada proses penentuan kebutuhan pelatihan, maka dipastikan bahwa biaya kebutuhan pelatihan yang dikeluarkan tidak akan sia-sia karena kebutuhan pelatihan diberikan kepada karyawan secara tepat serta sesuai dengan kebutuhannya untuk meningkatkan kompetensi. Selain itu, penggunaan aplikasi juga berpengaruh pada penghematan biaya kebutuhan pelatihan. Penghematan biaya akan berdampak jika terdapat perbandingan penggunaan aplikasi dengan penentuan kebutuhan pelatihan yang dilakukan oleh *department head* saat mengikutsertakan banyak karyawan pada suatu kegiatan pelatihan tanpa identifikasi kebutuhan sebenarnya.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil uji coba dan evaluasi yang telah dilakukan, maka kesimpulan yang diperoleh adalah Aplikasi Analisis Kebutuhan pelatihan ini dapat memberikan hasil penentuan kebutuhan pelatihan lebih spesifik untuk satu tahun ke depan sesuai dengan kebutuhan peningkatan kompetensi yang dimiliki oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

## Saran

Adapun saran yang dapat diberikan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini dapat dikembangkan lebih lanjut pada penambahan teknik penilaian kompetensi yang dimiliki oleh karyawan saat ini dengan cara membuat sistem penilaian kompetensi karyawan dan mengintegrasikannya.
2. Hasil penelitian ini dapat dikembangkan pada sistem promosi jabatan dengan menaikkan jabatan pada karyawan yang memiliki tingkat kesenjangan kompetensi lebih dari 0.

## RUJUKAN

- Gupta, K., Sleezer, C. M., & Russ-Eft, D. F. 2007. *A Practical Guide to Need Assessment (2<sup>nd</sup> ed.)*. San Francisco: Pfeiffer.
- Hariandja, E. T. M. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Mangkunegara, A. P. 2003. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT.Refika Aditama.
- Manopo, Christine. 2011. *Competency Based Talent and Performance Management System*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mathis, Robert L. & Jackson, John H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 10*. Jakarta: Salemba Empat.
- Noe, R. A. 2000. *Employee Training and Development, 2<sup>nd</sup> Edition*. USA: Irwin McGraw-Hill.
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Tasie, O. George. 2011. *Competency-Based Training Need Analysis (TNA): An Empirical Study of Gulf University for Science and Technology, Kuwait*. International Research Journal of Management and Business Studies Vol.1(2).
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.