



PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN MSDM

NEEDS ASSESSMENT

Oleh :
Kelompok 3

S1 Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Lampung



DOSEN PENGAMPU



Dr. Nova Mardiana, S.E., M.M



ANGGOTA KELOMPOK



Muhammad Ilhan Akmal 2011011028

Yu Alam 2011011016

Anjar Ahmadi 2011011034

Muhammad Ibnu Hajar 2051011007



TUJUAN PEMBELAJARAN

1. Diskusikan peran analisis organisasi, analisis orang, dan analisis tugas dalam penilaian kebutuhan.
 2. Mengidentifikasi berbagai metode yang digunakan dalam penilaian kebutuhan dan mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan masing-masing metode.
 3. Diskusikan kekhawatiran manajer dan pelatih tingkat atas dan menengah dalam penilaian kebutuhan.
 4. Jelaskan bagaimana karakteristik pribadi, masukan, keluaran, konsekuensi, dan umpan balik memengaruhi kinerja dan pembelajaran.
 5. Ciptakan kondisi untuk memastikan bahwa karyawan menerima pelatihan.
 6. Diskusikan langkah-langkah yang terlibat dalam melakukan analisis tugas.
 7. Menganalisis data analisis tugas untuk menentukan tugas yang perlu dilatihkan kepada orang-orang.
 8. Menjelaskan model kompetensi dan proses yang digunakan untuk mengembangkannya.
- 

PERKENALAN



Need assessment (analisis kebutuhan) adalah proses analisis data dalam mengidentifikasi gap (kesenjangan) antara kinerja saat ini dengan kinerja yang diharapkan sehingga dapat diperoleh data mengenai kebutuhan pelatihan.

Informasi kebutuhan pelatihan tersebut akan membantu organisasi dalam menyusun program pelatihan atau diklat sehingga pelatihan tidak salah sasaran dan tidak terjadi penghamburan.



MENGAPA PENILAIAN KEBUTUHAN DIPERLUKAN?

Penilaian kebutuhan diperlukan karena memiliki beberapa manfaat, yaitu:

- Program diklat yang disusun sesuai dengan kebutuhan organisasi
- Menjaga dan meningkatkan motivasi peserta
- Efisiensi waktu dan biaya
- Dapat memahami penyebab timbulnya masalah seperti gap dan unsur manajemen yang lain (metode kerja yang kurang tepat, terbatasnya anggaran yang tersedia, perencanaan kurang matang, koordinasi yang tidak mantap, dan lain sebagainya)



SIAPA YANG HARUS BERPARTISIPASI DALAM PENILAIAN KEBUTUHAN

**PEMIMPIN ATAU
MANAJER
TINGKAT ATAS**

**MANAJER
TINGKAT
MENENGAH**

PELATIH

KARYAWAN



METODE YANG DIGUNAKAN DALAM PENILAIAN KEBUTUHAN

- Mengamati karyawan
- Mewawancara UKM
- Meminta UKM menyelesaikan survey yang dirancang
- Melakukan kelompok fokus dengan UKM
- Membaca manual teknis
- Menggunakan teknologi dan data historis



PROSES PENILAIAN KEBUTUHAN

1. Analisis organisasi melibatkan identifikasi apakah pelatihan mendukung arah strategis perusahaan; apakah manajer, rekan kerja, dan karyawan mendukung aktivitas pelatihan; dan sumber daya pelatihan apa yang tersedia.
2. Analisis orang membantu mengidentifikasi karyawan yang membutuhkan pelatihan, mungkin karena kurangnya pelatihan atau pelatihan sebelumnya yang buruk.
3. Analisis tugas menghasilkan deskripsi aktivitas kerja, termasuk tugas yang dilakukan oleh karyawan dan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas tersebut.



MODEL KOMPETENSI

Model kompetensi mengidentifikasi kompetensi yang diperlukan untuk setiap pekerjaan. Model kompetensi memberikan deskripsi kompetensi yang umum untuk seluruh pekerjaan, organisasi, kelompok pekerjaan, atau pekerjaan tertentu.

Proses yang Digunakan dalam Mengembangkan Model Kompetensi



LINGKUP PENILAIAN KEBUTUHAN

Penilaian kebutuhan yang cepat mengacu pada penilaian kebutuhan yang dilakukan dengan cepat dan akurat, tetapi tanpa mengorbankan kualitas proses atau hasil. Kunci untuk melakukan penilaian kebutuhan cepat adalah memilih metode penilaian kebutuhan yang akan memberikan hasil yang paling dapat Anda percayai dengan menggunakan sumber daya paling sedikit (waktu, uang, UKM).



KESIMPULAN

Langkah pertama dalam upaya pelatihan yang berhasil adalah menentukan bahwa ada kebutuhan pelatihan melalui proses yang dikenal sebagai penilaian kebutuhan. Penilaian kebutuhan melibatkan tiga langkah:

1. analisis organisasi
2. analisis orang
3. analisis tugas

Berbagai metode seperti observasi, wawancara, dan survei atau kuesioner dapat digunakan untuk melakukan penilaian kebutuhan yang tentunya masing-masing memiliki kelebihan dan kekurangan.





TERIMA KASIH

LIKE  COMMENT  SHARE 

