

**RANCANG BANGUN APLIKASI
TRAINING NEEDS ANALYSIS BERDASARKAN KOMPETENSI
PADA PT. TUNGGAL DJAJA INDAH**

Maghvirul Huda¹⁾ Sulistiowati²⁾ Yoppy Mirza Maulana³⁾

S1/Jurusan Sistem Informasi

STMIK STIKOM Surabaya

email: 1) maghvirul.huda@gmail.com, 2) sulist@stikom.edu, 3) yoppy@stikom.edu

Abstract:

PT. Tunggal Djaja Indah (PT. TDI) is a leading paint manufacturer in Indonesia. ISO 9001 which has obtained by PT. TDI is a proof of the seriousness of the company. Current training process in PT. TDI is using a form that called a skill map. The assessment of training needs using skill map is force the head of department to fill the competency by themselves. It makes the result of the training needs is not align to meet company's standard.

To solve this problem, we need a solution that can identify training needs that are categorized by knowledge, skill, and attitude based on companys' standard. The way to solve it is make a training needs analysis (TNA) application based on competency.

Based on the results of the training needs analysis application, the application can help stakeholders to identify training needs based on the competencies that are categorized by the level of knowledge, skill, and attitude. so it can help to reduce the gap between the competence of employees with competencies expected by the company.

Keywords : Skill Map, Competency, Training Needs Analysis.

PT. Pabrik Cat Tunggal Djaja Indah (PT. TDI) adalah salah satu produsen cat yang cukup terkenal di Indonesia dengan pengalaman bertahun-tahun dibidang industri cat. PT. TDI didirikan pada tahun 1963, awal mula perusahaan adalah memproduksi Cat Damar dan Thinner, kini PT. TDI telah memproduksi beragam jenis cat antara lain *Decorative Coating (water and solvent based)*, *Automotive Coating*, *Industrial Coating* dan *Heavy Duty Coating*. Dengan motto "Kami Setia Membangun Bersama Anda", PT. TDI senantiasa berupaya menghasilkan produk berkualitas terbaik dan sesuai dengan standar

internasional. ISO 9001 yang telah didapatkan menjadi bukti dari keunggulan perusahaan atas konsistensinya menjaga kualitas produk serta melakukan usaha berkesinambungan untuk meningkatkan kepuasan pelanggan.

Seperti tertuang dalam misi perusahaan yakni menyelenggarakan berbagai bidang pelatihan untuk meningkatkan level kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) untuk memenuhi perkembangan dunia usaha, teknologi serta globalisasi, maka dilakukanlah pembinaan melalui pelatihan karyawan. Untuk melakukan identifikasi terhadap kebutuhan

pelatihan, Semua Kepala Bagian (Kabag) melakukan *assessment* kebutuhan pelatihan dengan menggunakan sebuah formulir bernama *skill map*. Pada *skill map*, dilakukan identifikasi kesenjangan (*gap*) antara nilai standar perusahaan dengan nilai aktual karyawan.

Pada saat ini proses identifikasi kebutuhan pelatihan dengan *skill map* memberikan *output* (kebutuhan pelatihan) yang kurang tepat, dikarenakan pada tahap identifikasi *skill map*, tidak dilakukan perbandingan antara kompetensi karyawan (saat ini) dengan standar kompetensi perusahaan secara tepat oleh masing-masing Kepala Bagian (Kabag). Masing-masing Kepala Bagian (Kabag) melakukan penilaian sesuai dengan apa yang ingin di nilai, karena pada *skill map* tidak terdapat panduan kompetensi apa saja yang seharusnya dilakukan penilaian. Disamping itu, pada *skill map*, *asesment* hanya fokus terhadap kemampuan (*skill*) dan tidak memperhatikan level kompetensi. Hal ini mengakibatkan pelatihan karyawan hanya di titik beratkan pada kemampuan (*skill*) secara umum. Padahal identifikasi kebutuhan pelatihan yang baik harus dapat mengidentifikasi 3 (tiga) hal yakni pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*), dan sikap (*attitudes*) (Donovan dan Townsend, 2004).

Pada penjelasan di atas diketahui bahwa permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan adalah bagaimana agar dapat menentukan kebutuhan pelatihan sesuai dengan standar kompetensi karyawan di masing-masing departemen yang diukur dari level kompetensi karyawan saat ini, sehingga dapat dilakukan upaya untuk memenuhi level kompetensi yang diharapkan oleh perusahaan. Pemenuhan

level kompetensi ini hanya dapat dilakukan dengan melakukan pemetaan pelatihan secara akurat berdasarkan hasil *assessment*. Untuk memenuhi hal tersebut, diperlukan sebuah metode *assessment* baru yang dapat memberikan identifikasi terhadap pelatihan berdasarkan level kompetensi yang didasarkan atas pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*), dan sikap (*attitudes*).

Berdasarkan permasalahan yang dijelaskan pada paragraf sebelumnya, maka pada Tugas Akhir ini diberikan sebuah jawaban atas permasalahan berupa aplikasi *Training Needs Analysis* (TNA) berdasarkan kompetensi untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan. Dengan adanya aplikasi *Training Needs Analysis* (TNA) ini, maka dapat membantu menangani proses *assessment* kebutuhan pelatihan. Dengan bantuan aplikasi, masing-masing Kepala Bagian (Kabag) akan dibimbing langkah demi langkah dalam melakukan *assessment*, sehingga akan lebih mudah. Disamping itu, kompetensi apa saja yang harus dinilai, telah ditetapkan oleh pihak HRD, sehingga masing-masing Kepala Bagian (Kabag) tidak harus lagi memikirkan kompetensi apa saja yang harus dinilai. Dengan adanya aplikasi ini diharapkan pemberian pelatihan pada tiap karyawan akan didasarkan atas pemenuhan terhadap kompetensi sesuai dengan jabatannya masing-masing dan disesuaikan dengan levelnya saat ini, sehingga dapat mengurangi kesenjangan (*Gap*) antara kemampuan ideal (kemampuan yang diharapkan perusahaan) dengan kemampuan faktual (kemampuan karyawan saat ini).

BATASAN MASALAH

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dijelaskan, maka batasan permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Standar dan elemen kompetensi ditetapkan oleh PT. TDI.
2. Tidak membahas lebih jauh mengenai evaluasi pelatihan yang berkaitan dengan penilaian kinerja.
3. Aplikasi dibangun dengan berbasis *website*.

TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah yang ada maka tujuan dari penelitian ini adalah menghasilkan Aplikasi *Training Needs Analysis* (TNA) Berdasarkan Kompetensi sehingga dapat menjadi alat bantu bagi perusahaan dalam melakukan analisis terhadap kebutuhan pelatihan.

MANFAAT PENELITIAN

Adapun manfaat dari aplikasi yang akan dibangun nantinya adalah:

1. Membantu memberikan kemudahan untuk masing-masing Kepala Bagian (Kabag) dalam melakukan *assessment*.
2. Membantu pihak HRD dalam melakukan proses analisis kebutuhan pelatihan, sehingga kebutuhan pelatihan dapat teridentifikasi berdasarkan pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*), dan sikap (*attitudes*) yang berdampak pada pemberian pelatihan secara tepat sasaran dalam rangka pemenuhan terhadap kompetensi.

LANDASAN TEORI

1. Pelatihan

Pelatihan adalah aktivitas yang didesain untuk meningkatkan performa individual orang lain pada area tertentu secara spesifik (Malcolm, 1999). Sebuah

organisasi/perusahaan dapat melaksanakan fungsinya dengan baik apabila pegawai/karyawan dalam perusahaan tersebut dapat melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien. Untuk mewujudkan hal tersebut karyawan perlu memiliki kompetensi yang sesuai dengan bidang pekerjaannya. Apabila karyawan tidak memilikinya (kompetensinya tidak sesuai/kurang memenuhi ketentuan pekerjaan) maka karyawan perlu dilatih agar dapat melaksanakan tugas pokoknya dengan baik sesuai dengan kompetensi yang ditetapkan.

2. Standar Kompetensi

Standar kompetensi dapat didefinisikan sebagai suatu kemampuan baku (patokan kemampuan) yang dilandasi oleh pengetahuan keterampilan dan didukung sikap kerja yang diperlukan dalam melaksanakan suatu tugas/pekerjaan di tempat kerja (Daryanto dan Bintoro, 2014).

Selain daripada itu standar kompetensi dapat juga dikatakan sebagai persyaratan atau patokan yang meliputi tuntutan bagi seseorang untuk melaksanakan tugasnya di tempat kerja.

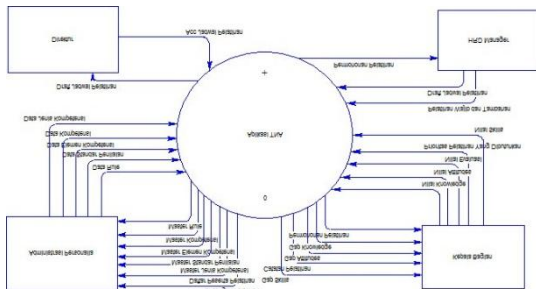
METODE

Untuk dapat menghasilkan sebuah solusi yang sesuai dengan permasalahan perusahaan, pada pengerjaan tugas akhir ini dilakukan tahapan elisitasi kebutuhan.

Pada tahap ini dilakukan proses wawancara dan observasi terhadap *stakeholder* yang terkait. Hasil dari tahapan tersebut digunakan sebagai acuan dalam mendeskripsikan kebutuhan fungsional dan non-fungsional *stakeholder*. Kebutuhan itu

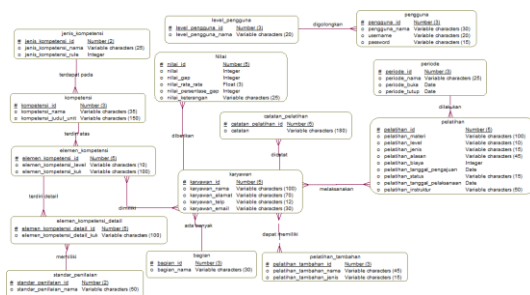
nantinya sangat berkaitan dengan sistem yang dibangun.

Setelah diketahui kebutuhan dari tiap *stakeholder*, maka dapat didesain sebuah sistem aplikasi yang dapat menjadwab permasalahan yang dihadapi. Desain dari *context diagram* aplikasi dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Context Diagram

Diagram alir data (*context diagram*) tersebut digunakan sebagai bahan awal dalam membuat desain aplikasi pada tahapan selanjutnya. Dimana tahap selanjutnya yang dilaksanakan adalah desain data yang akan digunakan untuk menyimpan data pada aplikasi yang dibuat. Adapun *conceptual data model* (CDM) dari aplikasi yang akan dibuat dapat dilihat pada gambar 2.



Gambar 2. Conceptual Data Model

Setelah *context diagram* dan *conceptual data model* dibuat, selanjutnya adalah pembuatan desain aplikasi.

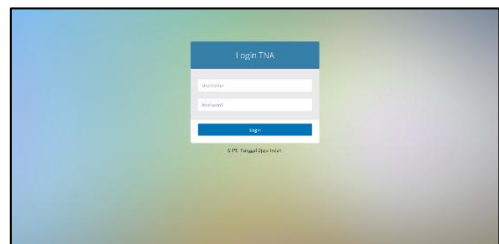
Tahap akhir dari pengembangan sistem yaitu dilakukanya uji coba terhadap aplikasi yang dibuat, dimana pengujian ini bertujuan untuk menemukan berbagai potensi kesalahan secara fungsional maupun non-fungsional dari sistem.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah dilakukannya tahap uji coba sistem, selanjutnya dilakukan implementasi jalannya sistem. Dalam hal ini sistem yang di jadikan sebagai objek implementasi adalah Aplikasi *Training Needs Analysis* Berdasarkan Kompetensi Pada PT. Tunggal Djaja Indah. Hasil dari sebagian implementasi sistem tersebut sebagai berikut:

1. Login

Sebelum menggunakan aplikasi, setiap *stakeholder* harus login terlebih dahulu sesuai dengan hak akses yang dimiliki. Halaman login aplikasi dapat dilihat pada Gambar 3 berikut.

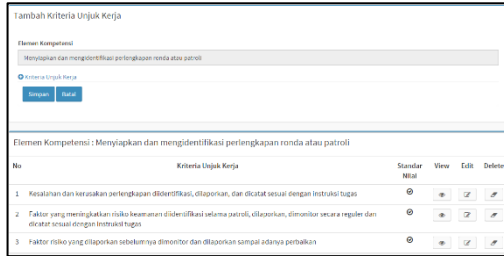


Gambar 3. Login

2. Kriteria Unjuk Kerja

Dalam melakukan *assessment* berdasarkan kompetensi, hal yang paling penting adalah kompetensi itu sendiri. Pada PT. Tunggal Djaja Indah, setiap kompetensi memiliki detail yang disebut dengan kriteria unjuk kerja yang dikategorikan pada setiap level kompetensi. Adapun kriteria unjuk kerja

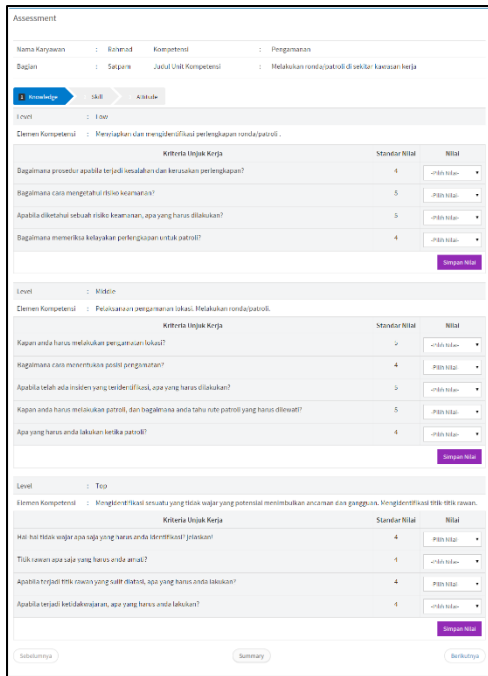
yang dimaksud dapat dilihat pada gambar 4 berikut.



Gambar 4. Kriteria Unjuk Kerja

3. Assessment TNA

Untuk melakukan *assessment* kebutuhan pelatihan setiap karyawan, Kepala Bagian dapat melakukan *assessment* seperti pada Gambar 5 berikut.



Gambar 5. Assessment TNA

4. Summary Hasil Assessment TNA

Setelah Kepala Bagian melakukan *assessment* TNA, maka akan didapatkan *summary* kebutuhan pelatihan untuk karyawan yang di *assessment* sehingga dapat diajukan ke HRD Manager untuk

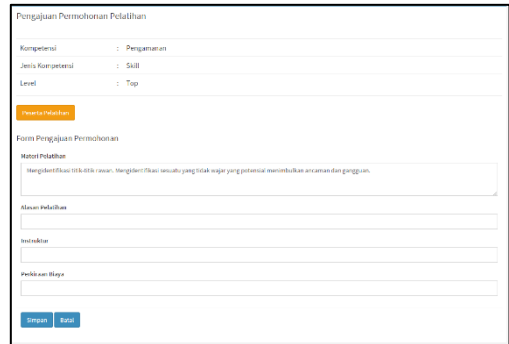
mendapatkan pelatihan. Summary hasil *assessment* dapat dilihat pada Gambar 6 berikut.



Gambar 6. Pengajuan Permohonan Pelatihan

5. Pengajuan Permohonan Pelatihan

Setelah Kepala Bagian melakukan *assessment* TNA, dan summary hasil dari *assessment* telah didapatkan, maka Kepala Bagian dapat mengajukan permohonan pelatihan kepada HRD Manager. Proses pengajuan permohonan pelatihan kepada HRD Manager dapat dilihat pada Gambar 7 berikut.



Gambar 7. Pengajuan Permohonan Pelatihan

6. Penjadwalan dan Pengajuan

Permohonan Pelatihan ke Direktur

Setelah Kepala Bagian mengajukan permohonan pelatihan, maka permohonan pelatihan akan diterima oleh HRD Manager untuk selanjutnya dijadwalkan oleh HRD Manager tanggal pelatihannya.

Adapun form penjadwalan pelatihan dapat dilihat pada Gambar 8 berikut.

Gambar 8. Penjadwalan Pelatihan dan Pengajuan Pelatihan ke Direktur

7. Approval Jadwal Pelatihan

Pada tampilan di Gambar 9 berikut adalah tampilan form approval yang dapat dilakukan oleh Direktur ketika draft jadwal pelatihan telah dijadwalkan oleh HRD Manager

Gambar 9. Approval Jadwal Pelatihan

8. Jadwal Pelatihan Per Bagian

Setelah jadwal diajukan oleh HRD Manager dan mendapatkan approval dari Direktur, maka jadwal pelatihan dapat dilihat per bagian yang memiliki jadwal pelatihan. Adapun tampilan dari Jadwal Pelatihan Per Bagian dapat dilihat pada Gambar 10.

Materi Pelatihan	Tanggal
Mengidentifikasi titik-titik rawan. Mengidentifikasi sesuatu yang tidak wajar yang potensial menimbulkan ancaman dan gangguan.	31-JAN-15

Gambar 10. Jadwal Pelatihan Per Bagian

9. Detail Pelatihan

Apabila jadwal pelatihan telah di Approve oleh Direktur, maka Administrasi Personalia dapat melihat detail dari pelatihan seperti pada Gambar 11.

Gambar 11. Detail Pelatihan

10. Cetak Undangan Peserta

Untuk memberikan informasi pelatihan kepada peserta pelatihan, Administrasi Personalia dapat mencetak undangan pelatihan dan memberikan undangan pelatihan kepada peserta. Undangan peserta pelatihan dapat dilihat pada Gambar 12.

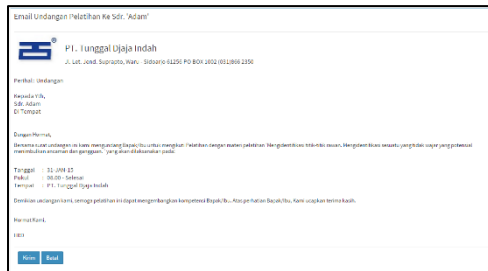


Gambar 42. Cetak Undangan Peserta

11. Email Undangan ke Peserta

Pada tampilan di Gambar 13 dapat dilihat undangan pelatihan peserta dapat dikirim melalui Email, sehingga

informasi pelatihan dapat diterima dengan mudah oleh peserta pelatihan yang bersangkutan.



Gambar 13. Email Undangan ke Peserta

EVALUASI

Dari uji coba fungsional dan non-fungsional dan implementasi, maka selanjutnya dilakukan tahap evaluasi yang bertujuan untuk mengetahui hasil dari kinerja sistem aplikasi yang telah dibangun. Evaluasi dari setiap *stakeholder* dijelaskan sebagai berikut:

1. Administrasi Personalia

Hasil dari uji coba dan implementasi data yang telah dilakukan oleh Administrasi Personalia saat menjalankan fungsional sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya, yaitu:

- Proses pembuatan undangan pelatihan dapat dilakukan dengan lebih mudah oleh Administrasi Personalia, karena undangan dapat dicetak melalui aplikasi.

2. Kepala Bagian

Hasil dari uji coba dan implementasi data yang telah dilakukan oleh Kepala Bagian saat menjalankan fungsional sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya, yaitu:

- Kepala Bagian tidak perlu lagi menuliskan kompetensi apa saja yang akan di nilai sebelum melakukan *assessment*, karena kompetensi telah disiapkan oleh

Administrasi Personalia dan telah sesuai dengan standar perusahaan.

- Dalam melakukan *assessment*, Kepala Bagian akan dipandu langkah demi langkah sehingga dapat memberikan kemudahan.

3. HRD Manager

Dari hasil uji coba fungsional dan non-fungsional untuk HRD Manager, dapat memudahkan beberapa proses untuk HRD Manager yaitu:

- HRD Manager dapat menyusun jadwal pelatihan dan mengajukan draft jadwal pelatihan ke Direktur untuk mendapatkan approval melalui aplikasi, sehingga dapat mengurangi penggunaan dokumen dalam bentuk *hard copy*.
- Penentuan kebutuhan pelatihan untuk setiap karyawan dapat teridentifikasi berdasarkan pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan sikap (*attitude*) setiap karyawan. Sehingga pemenuhan terhadap standar kompetensi dapat tercapai.

4. Direktur

Dari hasil uji coba fungsional dan non-fungsional Direktur, dapat memudahkan beberapa proses untuk Direktur yaitu:

- Dalam melakukan approval draft jadwal pelatihan dari HRD Manager, Direktur tidak harus berada di tempat untuk dapat melakukan approval. Karena aplikasi dibangun berbasis *web*, maka Direktur dapat melakukan approval draft jadwal kapanpun dan dimanapun apabila terdapat draft jadwal.
- Informasi status kompetensi karyawan dapat diperoleh oleh

Direktur melalui aplikasi tanpa harus meminta laporan secara konvensional kepada HRD Manager.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil evaluasi terhadap sistem *training needs analysis* berdasarkan kompetensi pada PT. Tunggal Djaja Indah, dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Penilaian setiap bagian tidak lagi menggunakan kompetensi yang ditulis sendiri oleh masing-masing Kepala Bagian, sehingga standar penilaian sudah sesuai dengan kompetensi dari perusahaan.
2. Kebutuhan pelatihan karyawan dapat didasarkan atas level dan kompetensi yang belum terpenuhi oleh karyawan

RUJUKAN

- Daryanto, & Bintoro. (2014). *Manajemen Diklat*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Donovan, P., & Townsend, J. (2004). *Training Needs Analysis Pocketbook*. Alresford, Hants, U.K: Management Pocketbooks Ltd.
- Greenberg, N. (2004). *Oracle Database 10g: SQL Fundamental 1*. Oracle University.
- Hartono, J. (2005). *Analisis dan Desain Sistem Informasi, Edisi III*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- IEEE Computer Society. (2014). *SWEBOK V3.0: Guide to the Software Engineering Body of Knowledge*. California: The Institute of Electrical and Electronics Engineers, Inc.
- Jogiyanto. (2003). *Sistem Teknologi Informasi Pendekatan Terintegrasi: Konsep Dasar, Teknologi, Aplikasi,*

Pengembangan dan Pengelolaan. Yogyakarta: Penerbit ANDI.

- Malcolm, P. (1999). *Successful Training in a Week*. Tottenham Court Road, London: The Institute of Management Foundation.
- Saputra, A. (2011). *Trik dan Solusi Jitu Pemrograman PHP*. Jakarta: IKAPI.
- Shirley, F. (2005). *The Art of Training and Development Competence-Based Assessment Techniques*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Yourdon, E. (1989). *Modern Structured Analysis*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.