



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 2 Tahun 2023 Page 2267-2675

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Analisis Pengaruh *Training Need Analyst* Dalam Mencapai *Goals Setting Performance* Sebagai Strategi Pengembangan Kinerja Karyawan: Studi Kasus PT Pilihanmu Indonesia Jaya

Niken Callista Putri^{1✉}, Cecep Hermana²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Singaperbangsa Karawang

Email: niken.callista@student.unsika.ac.id^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hasil analisis pengaruh training need analyst (TNA) dalam mencapai goals setting performance sebagai strategi pengembangan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, yang melibatkan beberapa narasumber serta berpengalaman dalam mengerjakan studi kasus. Dalam studi kasus ini penulis berkesempatan menjadi staff internship melalui divisi Sumber Daya Manusia dan Tester. Dalam mengembangkan kinerja karyawan penulis menyelenggarakan training M'comdness yang dibuat melalui design thinking di divisi Sumber Daya Manusia dan Tester. Pelatihan tersebut berimpact positif bagi karyawan sehingga dapat membuat karyawan mencapai goals setting performance secara bersama.

Kata Kunci: *training need analyst (TNA), goals setting Performance, Design Thinking, Sumber Daya Manusia.*

Abstract

This study aims to determine the results of analysis of the influence of training need analysts in achieving goals setting performance as an employee performance development strategy. This study uses qualitative methods, which involve several sources and are experienced in working on case studies. In this case study the author had the opportunity to become a staff internship through the Human Resources and Tester divisions PT Pilihanmu Indonesia Jaya. In developing employee performance the author organizes M'comdnness training which is made through design thinking in the Human Resources and Tester divisions. The training has a positive impact on employees so that it can make employees achieve goals setting performance together.

Keyword : *Training Need Analyst, Goals Setting Performance, Design Thinking, Human Resource.*

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi, perusahaan di berbagai industri terus bersaing ketat untuk menciptakan berbagai inovasi yang tepat. Dalam Membuat inovasi biasanya perusahaan di iringi dengan teknologi yang canggih. Namun teknologi yang canggih juga tidak dapat terlepas oleh kemampuan sumber daya manusia yang handal, sebab suatu teknologi yang canggih saja belum mampu mendukung kelancaraan operasional di perusahaan (Wicaksono, 2016).

Sebagai perusahaan yang baik, perlu memelihara kinerja sumber daya manusia. Memelihara kinerja sumber daya manusia merupakan salah satu cara untuk mencapai keberhasilan perusahaan. Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek penting bagi perusahaan, perusahaan perlu kerjasama keseluruhan upaya karyawan untuk dapat mencapai target yang optimal (Kambey Levy & Suharnomo, 2013). Perusahaan yang dapat menciptakan kinerja yang baik, tentu tidak terlepas dari Kerjasama antar karyawan. Maka dari itu setiap perusahaan harus mampu mengkoordinir setiap karyawan nya untuk mencapai kinerja yang optimal.

Suatu perusahaan memiliki cara memelihara sumber daya manusia yang berbeda-beda. SDM yang berkualitas adalah SDM yang memiliki keterampilan, kemampuan, pengetahuan, dan sikap yang baik dalam bekerja (Suta Budi & Ardana, 2019). Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi yang terpenting dalam suatu perusahaan, mereka lah yang menentukan maju mundurnya suatu perusahaan, dengan memiliki tenaga kerja yang terampil

serta motivasi tinggi, perusahaan telah mempunyai asset yang sangat mahal, yang sulit dinilai dengan uang (Heryanto, 2021).

Perusahaan Memilih berbagai SDM yang biasanya di klasifikasikan ke dalam divisi sesuai dengan job description nya. Divisi-divisi yang biasanya ada di dalam perusahaan di antaranya adalah divisi keuangan, divisi operasional, divisi pemasaran, divisi IT, dan divisi SDM. Salah satu divisi yang mengelola pemeliharaan kinerja karyawan adalah divisi SDM. Divisi SDM memiliki berbagai cara untuk membuat para karyawan dapat bekerja secara optimal.

Pengertian Divisi Sumber Daya Manusia (SDM).

Divisi Sumber Daya Manusia adalah divisi yang mempunyai tanggungjawab untuk mengelola SDM di perusahaan. Divisi SDM di dalam berbagai perusahaan juga di kenal dengan sebutan Human Resource Development. Human resource development (HRD) merupakan pengembangan sumber daya manusia menggabungkan pengembangan pelatihan dan karir untuk meningkatkan efektivitas individu, kelompok, dan organisasi (Irmawati, 2015). Dalam melaksanakan tugasnya, divisi Sumber Daya Manusia melakukan Manajemen Sumber Daya Manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia atau MSDM merupakan kegiatan pengolahan sumber daya manusia melalui kegiatan perencanaan analisis jabatan, perencanaan tenaga kerja, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, perencanaan karir, penilaian prestasi kerja sampai dengan pemberian kompensasi yang transparan (Masyithah, 2022). Menurut (Hasibuan, 2019:10) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Setiap perusahaan pasti bertujuan untuk dapat mencapai target (goals) masing-masing secara optimal. Hal tersebut tidak dapat terlepas dari kinerja karyawan perusahaan. Dalam mencapai goals perlu adanya setting terhadap performance para karyawan. Karyawan juga akan merasa puas apabila goals nya tercapai. Dalam memecahkan masalah, PT Pilihanmu Indonesia Jaya memakai Teknik design Thinking, yaitu Teknik memecahkan masalah berdasarkan permasalahan yang ada.

Pengertian Design Thinking

Design Thinking merupakan suatu metode yang berguna sebagai upaya memecahkan permasalahan yang ada melalui pengembangan suatu produk (prototype) (Baskoro Lahandi & Haq, 2020). Terdapat beberapa tahapan dalam design thinking, diantaranya yaitu emphaatize,

define, ideation, prototype, testing. Melalui pemahaman lima tahapan tersebut di dalam proses perancangan, seperti perancangan training maka dapat memecahkan suatu masalah yang kompleks (Dam & Siang, 2020) dalam (Soedewi et al., 2022).

Pengertian Goals Setting Performance

Konsep "goal" adalah apa yang individu coba untuk mencapainya dan merupakan object atau tujuan dari suatu Tindakan (Dharma & Ariani, 2004). Konsep ini mirip dengan pengertian konsep purpose atau intent. Dalam artikel Locke et al (1981) dikatakan bahwa goal meliputi performance standard (standar kinerja, yaitu pengukuran untuk evaluasi, kinerja), work norm (standar penerimaan terhadap perilaku tertentu yang ditentukan oleh kelompok kerja), quota (batas minimum dari kerja atau produksi), task (bagian pekerjaan yang dicapai), objective (tujuan akhir dari tindakan atau serangkaian tindakan), deadline (batas waktu penyelesaian tugas), dan budget (batas pengeluaran). Selain itu, goal seringkali disebut sebagai stimulus control. Dalam mencapai goals para karyawan perusahaan sering merasa terhambat, disini Department SDM berperan melakukan berbagai strategi pengembangan karyawan, di antaranya melalui training, dan assessment.

Pengertian Training Need Analyst

Dalam upaya pengembangan karyawan, hal utama yang di lakukan adalah mengadakan training (Pelatihan). Pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindakan (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam suatu organisasi (Nasrullah et al., 2021). Sebuah perusahaan startup biasanya bekerja secara agile, dan tidak jarang banyak karyawan yang merasa kesulitan dalam menggapai goals bekerja. Training Need Analyst (TNA) merupakan pelatihan yang tepat, karena perancangan pelatihan ini melalui permasalahan yang terjadi bukan opini dari pembuat training. Melalui TNA, perusahaan dapat menyelenggarakan program pelatihan dengan lebih tepat dan akurat sesuai kebutuhan karyawan.

Training needs analysis (TNA) adalah suatu studi sistematis tentang suatu masalah pendidikan dengan pengumpulan data dan informasi dari berbagai sumber, untuk mendapatkan pemecahan masalah atau saran tindakan selanjutnya (Mangkunegara, 2003:72). Menurut (Asniwati, 2020) Training Needs Analysis (TNA) merupakan sebuah tahapan yang dilaksanakan oleh organisasi sebelum menjalankan kegiatan pelatihan dan pengembangan tahapan ini menjadi bagian terpadu dalam merancang pelatihan untuk mendapatkan gambaran

yang lengkap dan utuh terkait materi, alokasi waktu tiap materi, dan strategi pelatihan yang akan diterapkan dalam penyelenggaraan pelatihan sehingga hasil dari pelatihan dapat terwujud sesuai dengan tujuan dan harapan baik bagi peserta pelatihan maupun bagi organisasi.

Dari dua definisi di atas tersebut dapat di simpulkan, bahwa training need analyst merupakan pelatihan yang tepat bagi pengembangan karyawan, karena pelatihan tersebut bersumber dari permasalahan yang ada, dan dapat di pecahkan melalui training need analyst.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif, Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif atau deskriptif. Menurut (Sugiyono, 2016:218) metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci. Purposive sampling adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Narasumber merupakan pihak yang paling tahu atau paling berkualitas untuk dijadikan sampel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan pengelolaan hasil analisis penelitian ini yang di peroleh dari teknik wawancara mendalam secara langsung kepada informan yaitu sebagai bentuk pencarian dan dokumentasi langsung di lapangan. Selain itu, penulis juga memakai Teknik observasi untuk melengkapi data yang telah ditemukan. Berikut merupakan hasil observasi penulis mengenai Training Need Analyst untuk mencapai goals setting performance sebagai strategi pengembangan karyawan selama menjadi staff intern di PT Pilihanmu Indonesia Jaya atau yang di kenal dengan Pilih Jurusan.

Dalam membuat suatu pelatihan untuk pengembangan karyawan, divisi SDM dan Tester Pilih Jurusan menerapkan cara design thinking sehingga dapat memberikan pelatihan yang tepat sesuai dengan permasalahan yang ada. Setelah itu terbentuk hasil pelatihannya.

1. Design Thinking. Dalam membuat project Training Need Analyst (TNA) penulis bersama tim memakai metode design thinking. Dengan lima langkah perencanaan, yaitu : empathize, define, ideation, prototype, dan testing. Berdasarkan implementasinya antara lain, yaitu :
 - a. Emphatize

Pada tahap ini, penulis melakukan emphasize melalui riset dengan menggunakan survey melalui g-form yang di share kepada karyawan Pilih Jurusan. Selain itu, penulis juga melakukan Wawancara dan personal chat untuk menggali permasalahan yang lebih mendetail di dalam lingkup karyawan Pilih Jurusan.

b. Define

Melalui tahap ini, permasalahan yang ada dan telah dikumpulkan akan di pilih berdasarkan urgensi dari beberapa permasalahan yang ada.

c. Ideation

Pada tahap ini, permasalahan sudah di temukan yaitu peningkatan "goals setting performance" pada setiap karyawan. Dimana selanjutnya, penulis membuat ideation sebagai pemecahan masalah, sehingga selanjutnya di bentuk Prototype.

d. Prototype

Pada tahap ini, ideation yang ada telah di bentuk dan di implementasikan dalam bentuk sebuah modul, yang kemudian akan di testing dan setelah itu di eksekusi sebagai training need analyst.

2. Training Need Analyst

Training Need Analyst ini dibuat dalam rangka pengembangan kinerja karyawan Pilih Jurusan, beberapa hal yang terdapat di dalam training ini di antaranya :

a. Outcome

1. Audience : Karyawan internal Pilih Jurusan
2. Behaviour : Mampu mengenali gaya komunikasi diri sendiri dan rekan kerjanya, serta berkomunikasi secara asertif
3. Condition : Mengkomunikasikan secara asertif dan berkolaborasi dalam tujuan mencapai goals setting.
4. Degree : Terciptanya keselarasan tujuan antar internal Pilih Jurusan.

b. Konsep Kegiatan

Kegiatan training dilakukan dengan konsep gathering, dengan tema berupa "M'Comdness". M'Comdness merupakan singkatan dari Make Dream Come Togetherness, dengan tagline berupa "Achieve Goals, Better Together". Melalui training ini, peserta diharapkan akan mampu mengomunikasikan ide-ide dan pendapatnya secara asertif sehingga dapat mencapai goals setting performance untuk mencapai tujuan bersama dalam mengembangkan perusahaan.

Salah satu cara yang dilakukan divisi SDM dan Tester di Pilih Jurusan untuk mengembangkan kinerja karyawan yaitu Training Need Analyst. Pada kegiatan ini penulis membuat pelatihan M'Comdness. Pelatihan ini berhasil membuat karyawan internal mencapai goals setting performance. Meskipun dalam pelaksanaannya terdapat kendala di penyesuaian waktu, karena ada beberapa karyawan yang mempunyai kegiatan lain, namun kegiatan ini dapat terlaksana dengan lancar. Beberapa impact dari kegiatan ini di antaranya adalah :

1. Setelah dilaksanakannya kegiatan training karyawan internal perusahaan Pilih Jurusan, peserta mampu menjelaskan bahwa komunikasi yang terjalin antar satu sama lain lebih baik. Peserta meningkatkan pemahamannya terhadap gaya komunikasi antar rekan kerjanya, sehingga mereka juga mampu untuk lebih menyesuaikan gaya komunikasinya dengan rekan kerja lainnya agar dapat mencapai komunikasi yang asertif.
2. Banyaknya sesi untuk berdiskusi antar karyawan dan fasilitator, membuat kegiatan training ini menjadi salah satu kegiatan yang juga memberikan peluang dalam mempererat hubungan antar karyawan Pilih Jurusan di tengah kesibukan jadwal dan agenda kerjanya masing-masing.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil Analisa dan pembahasan secara mendalam mengenai Analisis Pengaruh Training Need Analyst dalam mencapai Goals Setting Performance sebagai Strategi Pengembangan Kinerja Karyawan studi kasus pada PT Pilihanmu Indonesia Jaya, maka dapat di buat kesimpulan bahwa Training Need Analyst dapat dikatakan sebuah training yang berhasil dan berimpact positif sebagai strategi pengembangan kinerja karyawan untuk mencapai goals setting performance.

Divisi SDM dan Tester merupakan divisi yang membantu kesejahteraan karyawan di PT Pilihanmu Indonesia Jaya. Banyak sekali permasalahan yang ada di dalam internal karyawan sehingga membuat kinerja karyawan menjadi menurun. Melalui design thinking divisi SDM dan Tester Pilih Jurusan sudah menggunakan cara yang tepat, dimana dalam Teknik ini dapat membuat solusi dari permasalahan yang ada dengan melakukan observasi secara langsung di lapangan.

Hal tersebut menghasilkan prototype yang tepat, sehingga setelah di testing banyak karyawan yang setuju mengenai pelatihan yang di buat. Hasilnya membuat karyawan sadar bahwa pelatihan training need analyst "M'Comdnees" ini merupakan pelatihan yang tepat dan dapat mempererat tali silaturahmi antar karyawan, sehingga karyawan dapat mencapai goals setting performance.

DAFTAR PUSTAKA

- Asniwati. (2020). PENGARUH TRAINING NEED ANALYSIS, EFIKASI DIRI DAN TRAINING CONTENT TERHADAP EFEKTIVITAS PROGRAM PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN. *Jurnal Mirai Management*, 6(1), 2597–4084. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/miraipg.124>
- Baskoro Lahandi, M., & Haq, N. B. (2020). PENERAPAN METODE DESIGN THINKING PADA MATA KULIAH DESAIN PENGEMBANGAN PRODUK PANGAN. *Jurnal IKRA-ITH Humaniora*, 4.
- Dharma, S., & Ariani, G. D. W. (2004). *PENGARUH GOAL SETTING TERHADAP PERFORMANCE: TINJAUAN TEORITIS* (Vol. 8, Issue 2).
- Hasibuan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Heryanto, T. (2021). PROGRAM PEMELIHARAAN KARYAWAN DALAM MENCAPAI TUJUAN INSTITUSI. *EL-ECOSY: JURNAL EKONOMI DAN KEUANGAN ISLAM*, 01, 89–101.
- Irmawati, A. (2015). PERAN HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT (HRD)DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI PT. YANASURYA BHAKTIPERSADA. *Jurnal Aplikasi Administrasi*, 18.
- Kambey Levy, F., & Suharnomo. (2013). PENGARUH PEMBINAAN, PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN, PEMBERDAYAAN DAN PARTISIPASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN(Studi Pada PT. Njonja Meneer Semarang). *DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMENT*, 2(3), 1–10. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/djom>
- Mangkunegara, A. Prabu. (2003). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. PT. Refika Aditama.
- Masyithah, S. (2022). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Bagian Penagihan Kredit (Studi Kasus Pada Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Barat). *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 10(03), 127–136. <https://doi.org/10.26418/ejme.v10i03.54638>

- Nasrullah, Muchran, & Aderiantika. (2021). ANALYSIS OF CONCEPT, IMPLEMENTATION AND IMPACT ON TRAINING NEEDS ASSESSMENT FOR APPARENTS IN PATTONDON VILLAGE, MAIWA DISTRICT, ENREKANG REGENCY. *Profitability: Jurnal Ilmu Manajemen*, 5.
- Soedewi, S., Mustikawan, A., & Swasty, W. (2022). Penerapan Metode Design Thinking Pada Perancangan Website UMKM Kirihuci. *Desain Komunikasi Visual UNIKOM*, 10.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*.
- Suta Budi, A. M. I. G., & Ardana, I. K. (2019). PENGARUH KOMPENSASI, PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASIDAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP RETENSI KARYAWAN. *E-Jurnal Manajemen*, 8.
- Wicaksono, Y. S. (2016). PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM RANGKA MENINGKATKAN SEMANGAT KERJA DAN KINERJA KARYAWAN (Studi di SKM Unit V PT. Gudang Garam,Tbk Kediri). *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(1).