

Training Need Analysis



THE NATURE OF TRAINING



- A PROCESS WHEREBY PEOPLE ACQUIRE CAPABILITIES TO AID IN THE ACHIEVEMENT OF ORGANIZATIONAL GOALS.
- THE SYSTEMATIC ACQUISITION OF SKILLS, RULES, CONCEPTS, OR ATTITUDES THAT RESULT IN IMPROVED PERFORMANCE IN ANOTHER ENVIRONMENT (GOLDSTEIN & FORD, 2002).

BAGAIMANA MENURUT ANDA?

ARIF ADALAH SEORANG STAF PENGADAAN YANG DIMINTA UNTUK MEMPERSIAPKAN SERAGAM BEBERAPA ORANG YANG AKAN SURVEY KE SEBUAH DAERAH DENGAN SUHU DINGIN. IA MEMILIH BAHAN PAKAIAN YANG SALAH, SEHINGGA BERDAMPAK PADA KENYAMANAN KARYAWAN YANG BERTUGAS. TERDAPAT BEBERAPA KEMUNGKINAN ATAS ALASAN MENGAPA KEJADIAN TERSEBUT DAPAT TERJADI:

- ARIF TIDAK MENGETAHUI BAHAN PAKAIAN YANG COCOK UNTUK SUHU TERTENTU
- ARIF MERASA KESAL DAN TIDAK PEDULI DENGAN APA YANG DILAKUKANNYA, KARENA DIA BARU SAJA BERSETERU DENGAN ATASANNYA.
- TOKO PAKAIAN TIDAK MEREKOMENDASIKAN BAHAN YANG TEPAT UNTUK DIBELI

BERDASARKAN TIGA ALASAN TERSEBUT, MANAKAH YANG PERLU DILAKUKAN TRAINING?



TRAINING AS A SUBSYSTEM of the organisational system

Training's Organisational Environment

Mission

Strategy

Structure

Policies

Procedures

Finances

Resources

People

Products

Technology



TRAINING SUBSYSTEM

Input

Organisational Needs

Employee Needs

Budget

Equipment

Staff

Process

Analysis

Design

Development

Implementation

Evaluation

Output

Knowledge

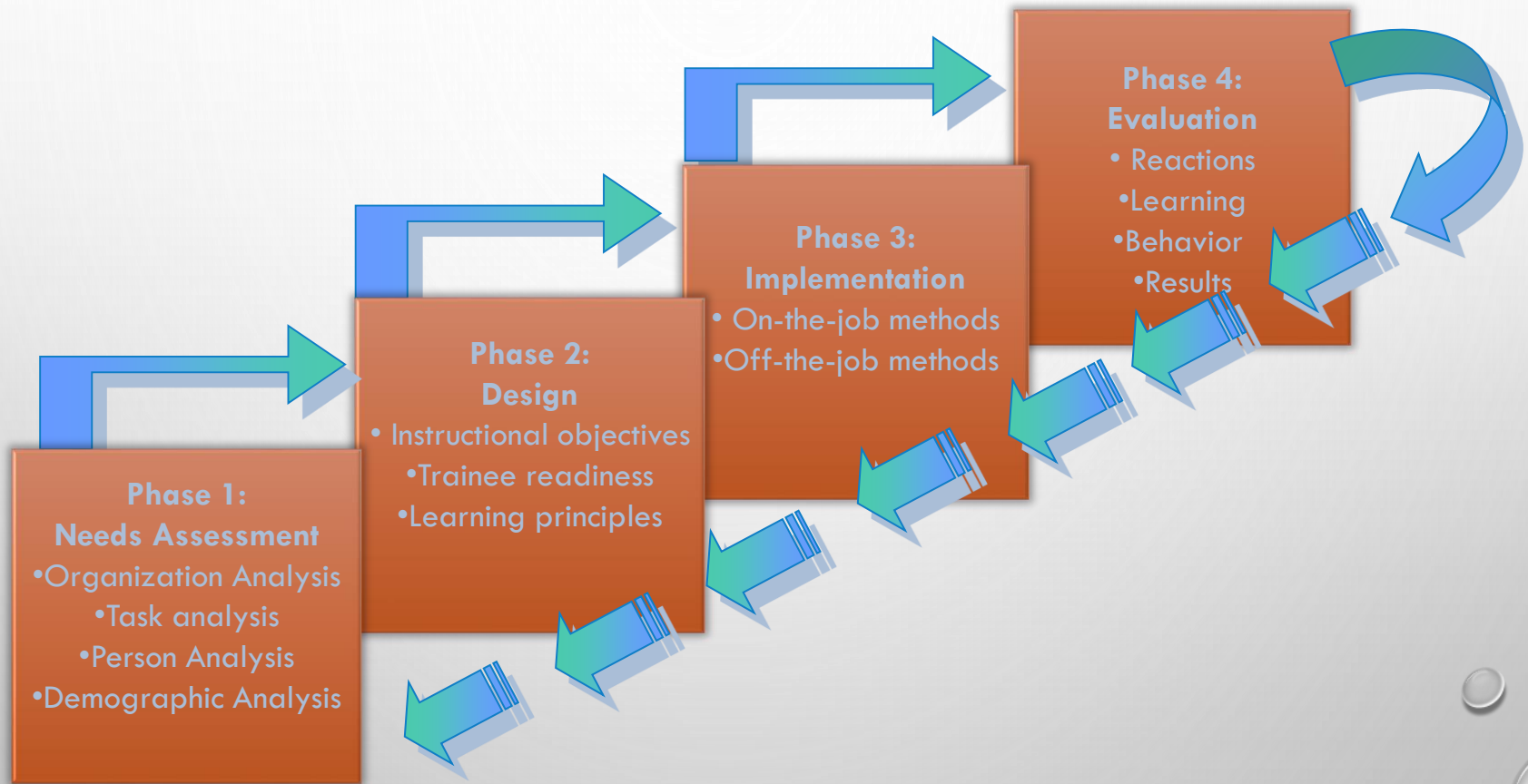
Skills

Attitudes

Motivation

Job Performance

SYSTEMS MODEL OF TRAINING



TUJUAN TRAINING NEED ANALYSIS

- WHAT? → MERUMUSKAN TRAINING YANG BENAR-BENAR SESUAI DENGAN KEBUTUHAN.
- WHY? → MEMILIKI ALASAN YANG KUAT UNTUK IKUT PELATIHAN.
- WHO? → AGAR ORANG/ UNIT YANG DIKIRIMKAN BENAR-BENAR ORANG YANG TEPAT.
- HOW? → PENDEKATAN APA YANG TEPAT UNTUK PELATIHAN

DAMPAK TNA

- JIKA TNA TIDAK SUNGGUH-SUNGGUH, KONSEKUENSINYA ADALAH ...
 - PELATIHAN AKAN MENJADI SOLUSI YANG TIDAK TEPAT,
 - PELATIHAN YANG DILAKUKAN MEMBIDIK HAL YANG SALAH,
 - PELATIHAN DIBERIKAN KEPADA MEREKA YANG TIDAK MEMILIKI KETERAMPILAN DASAR ATAUPUN JUGA TIDAK MEMERLUKANNYA DALAM PEKERJAAN SEHARI-HARI.
 - PELATIHAN TIDAK SESUAI DENGAN HARAPAN ATAS PROSES BELAJAR YANG TERJADI, DAN PERILAKU YANG DIMUNCULKAN PASCA PELATIHAN DAN JUGA DAMPAK KEUNTUNGAN PERUSAHAAN PASCA PELATIHAN BERLANGSUNG.
 - PELATIHAN YANG DILAKUKAN TIDAK SEJALAN DENGAN STRATEGI BISNIS ORGANISASI