

ANALISIS KEBUTUHAN PELATIHAN PADA KARYAWAN CV BARENGAN KARYA INDONESIA

TRAINING NEEDS ANALYSIS EMPLOYEES OF CV BARENGAN KARYA INDONESIA

Oleh: Muhammad Ridho Aidilisyah, Teknologi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Yogyakarta,
muhammadridho.2017@student.uny.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk: 1) Mendeskripsikan tingkat pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki karyawan berdasarkan Kemampuan Kerja Pribadi (KKP) dan Kemampuan Kerja Jabatan (KKJ); 2) Mendeskripsikan kebutuhan pelatihan karyawan dengan mengacu pada uraian pekerjaan yang telah ditetapkan; dan 3) Mendeskripsikan jenis pelatihan yang dibutuhkan oleh karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Responden terdiri dari Direktur dan karyawan yang berjumlah enam orang. Metode yang digunakan dalam analisis data adalah analisis deskriptif kuantitatif dengan metode Training Need Assesment Tool (TNA-T) untuk menganalisis kesenjangan Kemampuan Kerja Jabatan (KKJ) dengan Kemampuan Kerja Pribadi (KKP) karyawan. Teknik yang digunakan untuk pemilihan responden adalah metode sensus dikarenakan jumlah populasi kurang dari 30 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan CV Barengan Karya Indonesia berdasarkan hasil pengamatan KKJ mendapatkan kategori peringkat tinggi dengan rentang nilai 8-9. Berdasarkan analisis KKJ dan KKP, karyawan bagian Keuangan dengan subyek analisa pengelolaan mendapatkan nilai selisih sebesar 2. Sedangkan pada jabatan Produksi dan Pemasaran dengan subyek analisa perencanaan strategi pemasaran mendapatkan nilai selisih sebesar 1,7. Apabila $KKJ-KKP > 1$ maka diperlukan adanya pelatihan. Maka dari itu karyawan CV Barengan Karya Indonesia memerlukan pelatihan.

Kata Kunci: Analisis Kebutuhan Pelatihan, Karyawan, TNA, KKJ, dan KKP

Abstract

This research aims to: 1) Describe the level of knowledge, skills, and attitudes that employees have based on Personal Work Ability (KKP) and Job Skills (KKJ); 2) Describe the training needs of employees by referring to the assigned job description; and 3) Describe the type of training required by employees. This research is descriptive research with quantitative approach. The data sources used are primary and secondary data. Respondents consisted of directors and employees of six people. The method used in data analysis is quantitative descriptive analysis with Training Need Assessment Tool (TNA-T) method to analyze the gap of Job Capability of Position (KKJ) with Personal Work Ability (KKP) of employees. The technique used for the selection of respondents is the census method because the population is less than 30 people. The results showed that the knowledge, skills, and attitudes of employees of CV Barengan Karya Indonesia based on the observations of KKJ ranked highly with a range of 8-9 values. Based on the analysis of KKJ and KKP, employees of the Finance department with the subject of management analysis get a difference of 2. While in the department of Production and Marketing with the subject of marketing strategy planning analysis get a difference of 1.7. If $KKJ-KKP > 1$ then training is required. Therefore, employees of CV Barengan Karya Indonesia need training.

Keywords: Training Needs Analysis, Employees, TNA, KKJ, and KKP

PENDAHULUAN

Berdasarkan Sensus Ekonomi yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) pada 2016 jumlah perusahaan di Indonesia tercatat sebanyak 26,7 juta. Dari data tersebut terlihat bahwa perusahaan merupakan pelaku ekonomi yang memiliki kedudukan dan peran yang besar terhadap perekonomian di Indonesia.

Seperti yang diketahui bahwa kondisi pandemi COVID-19 memiliki dampak besar terhadap perekonomian terkhusus pada perusahaan di Indonesia. Hal ini juga didukung oleh permasalahan kerugian operasional yang dialami oleh 88 persen perusahaan di Indonesia akibat pandemi (Al Machmudi, 2021). Selain itu, adanya pandemi ini juga berdampak pada perubahan sistem kerja yakni *Work From Home* (WFH) yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Kondisi tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Purwanto (2020) menyebutkan bahwa kegiatan WFH memiliki kerugian yakni kehilangan motivasi kerja, menanggung biaya listrik dan internet, serta dapat menimbulkan masalah keamanan data. Selain itu, turunnya kinerja karyawan pada masa pandemi juga didukung oleh penelitian Salain, P., dkk (2020) yang melakukan studi eksplorasi terhadap dampak WFH terhadap kinerja karyawan BUMN di wilayah Denpasar. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa sistem kerja WFH memiliki kekurangan yakni adanya tambahan biaya internet, distruksi suasana rumah, dan menurunnya tingkat motivasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan pemaparan tersebut dapat diketahui bahwa perusahaan di Indonesia tentu tidak dapat menghindari persaingan antar perusahaan lainnya. Apalagi pada kondisi pandemi COVID-19 yang memiliki dampak terhadap banyak aspek seharusnya membuat perusahaan harus lebih adaptif dan inovatif dalam menyiapkan strategi yang efektif agar dapat memenuhi kebutuhan konsumen serta meningkatkan sumber daya yang dimiliki dengan maksimal. Salah satu sumber daya yang menjadi aset dan dapat menjadi keunggulan perusahaan dalam menghadapi persaingan adalah sumber daya manusia.

Peran SDM dalam perusahaan sangatlah penting. Tanpa adanya SDM roda pergerakan perusahaan tidak akan berjalan. Sumber daya manusia seperti harus menjadi aset yang harus dijaga dan dikembangkan agar perusahaan bisa mencapai produktivitas yang optimal. Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kualitas SDM adalah dengan mengacu pada bidang-bidang studi yang berkaitan dengan pendidikan SDM. Achyanadia (2016) dalam penelitiannya menyampaikan bahwa teknologi pendidikan sebagai bidang kajian yang

mengatasi permasalahan pendidikan dan pembelajaran secara tidak langsung memiliki peran yang cukup penting untuk ikut serta dalam menciptakan sumber daya yang berkualitas.

Assosiation for Educational Communication and Technology AECT (2008), mengemukakan definisi teknologi pendidikan sebagai berikut: “*Educational Technology is the study and ethical practice of facilitating learning and improving performance by creating, using, and managing appropriate technological process and resources*”. (Januszewski & Molenda, 2008). Berdasarkan definisi diatas Teknologi Pendidikan adalah studi dan etika praktek untuk memfasilitasi pembelajaran dan meningkatkan kinerja dengan menciptakan, menggunakan, dan mengelola proses teknologi yang sesuai dan sumber daya.

Teknologi pendidikan memiliki peran penting dalam perencanaan SDM melalui peningkatan kinerja. Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan dan menciptakan tenaga kerja yang produktif adalah pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia perlu dilakukan oleh perusahaan untuk memberikan edukasi terhadap karyawan terhadap pekerjaannya. Terlebih dengan karyawan baru yang belum

memiliki pengetahuan dan keterampilan yang mendalam terkait peran dan tanggungjawab pekerjaannya.

Program pelatihan yang ingin dilaksanakan oleh perusahaan harus sesuai dengan standar kompetensi yang telah ditentukan agar bisa memenuhi kebutuhan kerja. Maka dari itu, perlu dilakukan analisis kebutuhan pelatihan yang dibutuhkan oleh karyawan. Pelatihan dilakukan untuk mengurangi kesenjangan antara kompetensi yang ada saat ini dengan kompetensi yang diharapkan oleh perusahaan.

Analisis kebutuhan pelatihan merupakan tahap awal yang dilakukan dalam penyelidikan untuk mendapatkan data dan informasi terkait keadaan yang terjadi. Menurut Rosset (2009) analisis kebutuhan pelatihan (*training needs analysis*) akan digunakan ketika pembelajaran menjadi solusi terbaik bagi masalah kinerja.

CV Barengan Karya Indonesia adalah perusahaan rintisan yang bergerak pada bidang produk dan jasa. Perusahaan yang terletak di Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta ini berdiri secara resmi pada 22 Oktober 2020. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, dalam berjalannya proses kerja selama satu tahun, beberapa pencapaian yang direncanakan perusahaan tidak tercapai. Salah satunya adalah dalam proses bisnis yaitu pada *main product*

perusahaan yang tidak bisa dijalankan. Direktur perusahaan juga menyampaikan bahwa dalam kondisi pandemi COVID-19 terdapat kesulitan dalam pengembangan kompetensi karyawan. Terlebih lagi keadaan tersebut mengakibatkan turunnya kinerja karyawan.

Padahal peningkatan kompetensi karyawan sangat diperlukan agar bisa berkembang dan mampu beradaptasi terhadap perkembangan bisnis. Berdasarkan hasil wawancara terhadap karyawan CV Barengan Karya Indonesia, 4 dari 5 karyawan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan. Melihat kondisi tersebut menunjukkan bahwa karyawan belum bisa mencapai target yang telah ditentukan. Hal ini terjadi karena kurangnya kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya manusia sehingga belum bisa memenuhi kemampuan yang diharapkan CV Barengan Karya Indonesia.

Sejalan dengan tingkat persaingan antar perusahaan yang semakin ketat serta kondisi pandemi COVID-19 yang berdampak negatif terhadap berbagai aspek perusahaan, CV Barengan Karya Indonesia harus memiliki sumber daya manusia yang kompeten, mampu menghadapi persaingan, dan menjadi perusahaan yang adaptif dan inovatif dalam mengikuti perkembangan zaman.

Oleh karena itu, dengan permasalahan yang dihadapi CV Barengan

Karya Indonesia, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang analisis kebutuhan pelatihan bagi karyawan sehingga perusahaan dapat mengetahui masalah yang dialami oleh sumber daya manusia yang dimilikinya. Selain itu, melalui analisis kebutuhan pelatihan juga dapat memudahkan perusahaan dalam menentukan bidang-bidang yang memerlukan pelatihan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk mendeskripsikan objek atau hasil penelitian menggunakan angka.

Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di CV Barengan Karya Indonesia yang terletak di Jl. Gejayan Gang Bayu 6b, Mrican, Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Februari sampai dengan bulan Maret 2021.

Populasi-Sampel

Metode penarikan sampel menggunakan metode sensus, yakni dengan mengambil seluruh karyawan CV Barengan Karya Indonesia. Teknik sensus dilakukan karena jumlah populasi relatif kecil yang kurang dari 30 orang sehingga semua anggota populasi dijadikan sampel. Adapun

jumlah direktur adalah 1 orang dan karyawan CV Baringan Karya Indonesia adalah 5 orang, yang terdiri dari 3 orang bagian Produksi dan Pemasaran dan 2 orang bagian Keuangan.

Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan beberapa teknik-teknik pengumpulan data sebagai berikut.

1. Wawancara

Pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian lapangan adalah mengadakan wawancara langsung dengan direktur dan karyawan CV Baringan Karya Indonesia yang terkait dengan penelitian ini. Wawancara yang dilakukan adalah wawancara terstruktur dengan pertanyaan yang telah dipersiapkan. Selain itu juga dilakukan wawancara tidak terstruktur untuk mendapatkan informasi terkini. Materi wawancara meliputi pertanyaan berkaitan dengan kemampuan kerja dan kebutuhan pelatihan karyawan.

2. Kuesioner (Angket)

Penelitian ini menggunakan instrumen kuesioner untuk mengetahui Kemampuan Kerja Jabatan (KKJ) dan Kemampuan Kerja Pribadi (KKP). Kuesioner akan diberikan kepada Direktur CV Baringan Karya Indonesia untuk mendapatkan data KKJ dan karyawan CV Baringan Karya Indonesia untuk

mendapatkan data KKP. Kisi-kisi instrumen dan subyek analisa yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

3. Studi Pustaka

Studi kepustakaan diperoleh dan dikumpulkan dengan cara membaca, mempelajari, dan mengutip pendapat dan teori-teori dari berbagai sumber seperti buku, penelitian terdahulu serta dokumen perusahaan yang berkenaan dengan penelitian ini.

Metode Pengolahan Data

Data yang akan diolah merupakan hasil dari penilaian kuesioner untuk menilai kebutuhan program pelatihan yaitu kuesioner KKJ dan KKP. Pengolahan data dibantu dengan menggunakan *software Microsoft Excel* 2013.

1. Penentuan nilai KKJ rata-rata diambil dari penilaian oleh responden terhadap kemampuan kerja yang harus dipenuhi seorang karyawan dalam bidang tertentu pada jabatannya, dalam penelitian ini yaitu Kepala Unit, dengan menggunakan rumus:

$$KKJ = \frac{\sum_{i=0}^9 i.n_i}{N} \dots\dots\dots (1)$$

Keterangan:

KKJ = Kemampuan kerja jabatan

i = Nilai skala

n_i = Jumlah responden yang menilai skala i

N = Jumlah responden keseluruhan

2. Penentuan nilai KKP rata-rata diambil dari penilaian oleh responden terhadap kemampuan kerja aktual seorang karyawan pada jabatan tertentu dan dihitung dengan menggunakan rumus:

$$KKP = \frac{\sum_{i=0}^9 i.n_i}{N} \quad (2)$$

Keterangan:

KKP = Kemampuan kerja pribadi

i = Nilai skala

n_i = Jumlah responden yang menilai skala i

N = Jumlah responden keseluruhan

3. Kebutuhan pelatihan ditentukan dengan menghitung selisih antara KKJ dan KKP, apabila $KKJ - KKP > 1$ maka diperlukan adanya pelatihan.

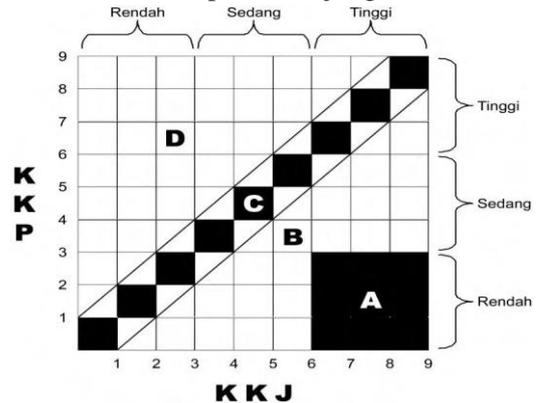
4. Peringkat kebutuhan pelatihan ditentukan dengan diagram Peringkat Kebutuhan Pelatihan (PKP). PKP

ditentukan dengan cara merencanakan titik potong antara KKJ dan KKP. Titik perpotongan dua nilai akan terletak pada bidang A, B, C, atau D. Berdasarkan lokasi

titik potong ini, maka dapat ditentukan

peringkat kebutuhan pelatihan berdasarkan spesifikasi masing-masing bidang, seperti yang ditunjukkan pada Gambar 1. dibawah ini.

Sumber : Arep dan Tanjung (2002)



Gambar 1. Diagram Kebutuhan Pelatihan (KKJ dan KKP)

Keterangan:

A : KKP jauh dibawah KKJ (Daerah kebutuhan pelatihan kritis)

B : KKP dan KKJ tidak jauh berbeda (Daerah perlu pelatihan)

C : KKP dan KKJ seimbang (Daerah pelatihan cukup)

D : KKP melebihi KKJ (Daerah kemampuan untuk

karir)

Penafsiran Kebutuhan

Letak Titik Potong KKJ – KKP dalam Diagram PKP	Imbangan antara KKJ dan KKP	Peringkat Kebutuhan Pelatihan
Daerah A	KKJ jauh di bawah KKP	Sangat perlu / mendesak
Daerah B	KKJ dan KKP tidak jauh berbeda	Perlu (tidak mendesak sekali)
Daerah C	KKP dan KKJ seimbang tidak jauh	Tidak perlu (mencukupi persvaratan)
Daerah D	KKP menyamai atau melebihi KKJ	Tidak perlu (kemungkinan pengembangan karir)

Sumber : Arep dan Tanjung (2002)

Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini analisis data dilakukan dengan menggunakan metode *Training Need Assesment Tool* (TNA-T) untuk menganalisis kesenjangan Kemampuan Kerja Jabatan (KKJ) dan Kemampuan Kerja Pribadi (KKP). Pengukuran peringkat kemampuan kerja dilakukan atas pengukuran Kemampuan Kerja Jabatan yang diperoleh dari kuesioner KKJ dan dinilai oleh atasan yaitu Direktur CV. Penilaian terhadap subyek analisa dengan menggunakan skala Likert dengan kisaran nilai dari 1-9 yang dibagi menjadi tiga peringkat yaitu:

Tabel 2. Skala Likert untuk kemampuan kerja jabatan

No.	Skala	Kategori Peringkat
1.	1 – 3	Rendah
2.	4 – 6	Sedang
3.	7 – 9	Tinggi

Sumber: Mc.Cann dan Tashima (1990)

Pengukuran Kemampuan Kerja Pribadi (KKP) yang akan diberikan penilaian oleh karyawan bagian Produksi & Pemasaran dan Keuangan atas kemampuan aktual mereka, dilakukan dengan pemberian bobot terhadap variabel yang ditanyakan dalam kuesioner, menggunakan skala rating dengan ketentuan sebagai berikut.

Tabel 3. Skala rating untuk pemberian bobot

Bobot	Kategori
4	Sangat sesuai
3	Sesuai
2	Kurang sesuai
1	Ragu-ragu
0	Tidak sesuai

Sumber: Umar (2004)

Pembobotan dengan menggunakan skala rating ini dilakukan untuk setiap subyek analisa, kemudian nilai bobot dari setiap variabel dalam satu subyek analisis diubah ke dalam skala penilaian KKP dengan nilai tertinggi 20 dan terendah 0 yang dikelompokkan ke dalam skala rendah dengan nilai 0 – 6, sedang dengan nilai 7 – 13, dan tinggi dengan nilai 14 – 20, yang dibagi kembali seperti yang tertera pada Tabel 4 berikut ini.

Tabel 4. Kategori peringkat untuk nilai peubah KKP

Nilai Peubah	Kategori peringkat
0 – 1	Rendah (skala 1)
2 – 3	Rendah (skala 2)
4 – 6	Rendah (skala 3)
7 – 8	Sedang (skala 4)
9 – 10	Sedang (skala 5)
11 – 13	Sedang (skala 6)
14 – 15	Tinggi (skala 7)
16 – 17	Tinggi (skala 8)
18 – 20	Tinggi (skala 9)

Sumber : Mc.Cann dan Tashima (1990)

Distribusi nilai ini ditetapkan berdasarkan pertimbangan skala penilaian KKP yang berskala 1 – 9. Hasil yang diperoleh kemudian diubah ke dalam pola skala penilaian KKP dan dibandingkan dengan penilaian KKJ dari atasan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis kebutuhan pelatihan merupakan sebuah langkah awal dalam menyelenggarakan pelatihan yang bertujuan untuk mengetahui program

pelatihan yang tepat bagi karyawan dan organisasi. Analisis kebutuhan pelatihan dalam penelitian ini menggunakan metode *Training Needs Assessment-Tools* (TNA-T) dengan menganalisis kesenjangan antara Kemampuan Kerja Jabatan (KKJ) dan Kemampuan Kerja Pribadi (KKP).

Analisis Kemampuan Kerja Jabatan (KKJ)

Berdasarkan hasil penelitian, pada tabel 5 menunjukkan bahwa nilai KKJ dari semua subyek analisa mendapatkan kategori tinggi, yang berarti setiap pekerjaan memerlukan pengetahuan dan keterampilan yang seharusnya dimiliki oleh setiap karyawan.

Tabel 5. Nilai kemampuan kerja jabatan (KKJ) CV Barengan Karya Indonesia

No.	Jabatan	Subyek Analisa	Nilai	Kategori Peringkat
1	Keuangan	Aliran Keuangan	9	Tinggi
		Laporan	8	Tinggi
		Target (Pencapaian)	8	Tinggi
		Pengelolaan	8	Tinggi
2	Produksi dan Pemasaran	Pengadaan dan Pendistribusian Produk	9	Tinggi
		Pengawasan Proses Produksi	8	Tinggi
		Perencanaan Strategi Pemasaran	9	Tinggi
		Hasil Kerja (Laporan)	9	Tinggi

Analisis Kemampuan Kerja Pribadi (KKP)

Berdasarkan hasil yang didapat dari analisis kemampuan kerja pribadi CV Barengan Karya Indonesia yang dapat dilihat pada Tabel 6 yaitu pada jabatan

Keuangan untuk subyek analisa aliran keuangan, dan laporan, target (pencapaian) mendapatkan kategori peringkat tinggi, sedangkan pada subyek analisa pengelolaan mendapatkan kategori peringkat sedang. Pada jabatan Produksi dan Pemasaran untuk mendapatkan kategori peringkat tinggi pada setiap subyek Analisa.

Tabel 6. Hasil kemampuan kerja pribadi CV Barengan Karya Indonesia

No.	Jabatan	Subyek Analisa	Nilai	Kategori Peringkat
1	Keuangan	Aliran Keuangan	8,5	Tinggi
		Laporan	7,5	Tinggi
		Target (Pencapaian)	8	Tinggi
		Pengelolaan	6	Sedang
2	Produksi dan Pemasaran	Pengadaan dan Pendistribusian Produk	8,6	Tinggi
		Pengawasan Proses Produksi	7,6	Tinggi
		Perencanaan Strategi Pemasaran	7,3	Tinggi
		Hasil Kerja (Laporan)	8,6	Tinggi

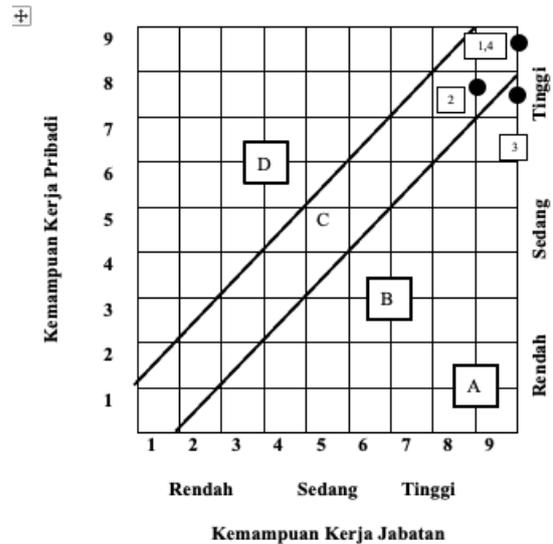
Analisis KKJ dan KKP

Analisis KKJ dan KKP yang dilakukan pada karyawan CV Barengan Karya Indonesia menunjukkan bahwa terdapat dua subyek analisa yang hasil selisihnya lebih besar dari 1 (>1) yaitu pada jabatan Keuangan dengan subyek analisa pengelolaan dan pada jabatan Produksi dan Pemasaran dengan subyek analisa perencanaan dan strategi pemasaran. Hal ini dapat dikatakan bahwa karyawan belum memenuhi standar atau keinginan dari pimpinan.

Tabel 7. Analisis kesenjangan KKJ dan KKP CV Barengan Karya Indonesia

Penentuan Kebutuhan Pelatihan

Analisis KKKJ dan KKP akan menghasilkan penentuan apakah karyawan memerlukan pelatihan atau tidak. Apabila terdapat kesenjangan yang jumlahnya lebih dari satu (>1) maka karyawan tersebut memerlukan pelatihan.



Gambar 3. Diagram penentuan kebutuhan pelatihan untuk Produksi dan Pemasaran

Keterangan :

- 1 : Pengadaan dan Pendistribusian Produk : Daerah C
- 2 : Pengawasan Proses Produksi : Daerah C
- 3 : Perencanaan Strategi Pemasaran : Daerah B
- 4 : Hasil Kerja (Laporan) : Daerah C

Gambar 2. Diagram penentuan kebutuhan pelatihan untuk Keuangan

Keterangan :

- 1 : Aliran keuangan : Daerah C
- 2 : Laporan : Daerah C
- 3 : Target (Pencapaian) : Daerah C
- 4 : Pengelolaan : Daerah B

Pada penelitian karyawan CV Barengan Karya Indonesia untuk jabatan Keuangan dengan subyek analisa aliran keuangan, laporan, serta target (pencapaian) berada pada daerah C, dan subyek analisa pengelolaan berada pada daerah B. Sedangkan untuk jabatan Produksi dan Pemasaran dengan subyek analisa pengadaan dan pendistribusian produk, pengawasan proses produksi serta hasil kerja (laporan) berada pada daerah C, dan subyek analisa perencanaan strategi pemasaran berada pada daerah B. Apabila

diagram menunjukkan pada daerah B maka karyawan memerlukan pelatihan. Maka dari itu, karyawan bagian keuangan dan produksi dan pemasaran memerlukan pelatihan

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan CV Barengan Karya Indonesia berdasarkan hasil pengamatan KKJ mendapatkan kategori peringkat tinggi dengan rentang nilai 8-9. Berdasarkan analisis KKJ dan KKP, karyawan bagian Keuangan dengan subyek analisa pengelolaan mendapatkan nilai selisih sebesar 2. Sedangkan pada jabatan Produksi dan Pemasaran dengan subyek analisa perencanaan strategi pemasaran mendapatkan nilai selisih sebesar 1,7. Apabila KKJ-KKP > 1 maka diperlukan adanya pelatihan. Maka dari itu karyawan CV Barengan Karya Indonesia memerlukan pelatihan.

Saran

Saran yang dapat diberikan kepada perusahaan CV Barengan Karya Indonesia adalah perusahaan perlu untuk mempertimbangkan terkait perencanaan pelatihan sebelum dilaksanakan. Salah satunya adalah dengan melihat hasil analisis kebutuhan pelatihan yang dilakukan terhadap karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Achyanadia, Septy. (2016). Peran Teknologi Pendidikan dalam Meningkatkan Kualitas SDM. *Jurnal Teknologi Pendidikan, Program Studi Teknologi Pendidikan, Fakultas Pascasarjana, UIKA Bogor*, 5(1), 11-21.
- Al Machmudi, M.I. (2021). 88% Perusahaan Alami Kerugian Operasional Akibat Pandemi. mediaindonesia.com.
- Purwanto, A. (2020). Studi Eksplorasi Dampak Work From Home (WFH) Terhadap Kinerja Guru Selama Pandemi COVID-19. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 92-100. Retrieved from <https://ummaspul.e-journal.id/Edupsyscouns/article/view/418>
- Rossett, Allison. (1995). *Needs Assessment. In Anglin, G. J. Instructional Technology: Past, Present, and Future, Engelwood. CO: Libraries Unlimited, inc.*
- Salain, P. P. P., Adiyadnya, M. S. P., & Rismawan, P. A. E. (2020). Studi Eksplorasi Dampak Work From Home Terhadap Kinerja Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19 Pada Bumn Di Wilayah Denpasar. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 3(2), 19-27.